

اثر مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی

Direct and indirect effect of core self-evaluations on job satisfaction, organizational commitment, and job performance

Nasrin Arshadi

& Abdolkazem Neisi

University of Shahid Chamran Ahvaz

Mahsa Dadres

Industrial and Organizational Psychology

نسرین ارشادی*

و عبدالکاسم نیسی

دانشگاه شهید چمران اهواز

مهسا دادرس

روانشناسی صنعتی و سازمانی

Abstract

This study tested a model consisting of job satisfaction, organizational commitment, and job performance as dependent variables, core self-evaluations as independent variable, and perceived job characteristics, goal commitment, organizational climate, and organizational empowerment as mediators. Data were gathered from a sample of 294 employees (278 men, 16 women) of National Iranian South Oil Company in Ahvaz, Iran. The instruments used in present study consist of Core Self-Evaluations Scale (CSES), Organizational Commitment Scale (OCS), Job Performance Scale (GPS), Job in General Scale (JIGS), Organizational Climate Scale (OCS), Job Diagnostic Survey (JDS), Organizational Empowerment Scale (OES), and Goal Commitment Scale (GCS). Structural equation modeling (SEM) analyses indicated that the proposed model fit the data properly. The results also supported the direct effect of CSE on job satisfaction, organizational commitment and job performance, and indirect effect of CSE on job satisfaction and organizational commitment through perceived job characteristics, organizational climate, and organizational empowerment. The relationship between CSE and job performance was not mediated by goal commitment.

Keywords: self-esteem, locus of control, organizational empowerment, organizational climate

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و نیز نقش واسطه‌ای متغیرهای ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی، جو سازمانی و تعهد به هدف در این روابط انجام گرفت. تعداد ۲۹۴ نفر (۲۷۸ مرد، ۱۶ زن) از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب-منطقه اهواز با تکمیل نمودن مقیاس‌های خودارزشیابی‌های محوری (CSES)، خشنودی شغلی کلی (JIGS)، پیمایش تشخیصی شغل (JDS)، توانمندسازی سازمانی (OES)، جو سازمانی (OCS)، تعهد به هدف (GCS)، عملکرد شغلی (GPS) و تعهد سازمانی (OCS) در این پژوهش شرکت کردند. تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند. نتایج حاکی از اثر مثبت مستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیرمستقیم این متغیر از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی و جو سازمانی بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بودند. تعهد به هدف نتوانست در رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد شغلی نقش واسطه ایفا کند. از آنجا که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا، خشنودترند، عملکرد بالاتری دارند، نسبت به سازمانشان تعهد بیشتری دارند و ویژگی‌های شغل خویش را مثبت‌تر تلقی می‌کنند، انتخاب آنان توسط سازمان در فرایند استخدام می‌تواند بسیار سودمند باشد.

واژه‌های کلیدی: حرمت خود، منبع کنترل، توانمندسازی سازمانی، جو سازمانی

*نشانی پستی نویسنده: اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، پست الکترونیکی: nasrinarshadi@yahoo.com

مقدمه

مدت زمانی است که پژوهشگران به بررسی نقش شخصیت در تبیین نگرش‌ها و رفتارهای افراد پرداخته‌اند. شخصیت نقش مهمی را در درک و فهم نگرش‌ها و رفتارهای افراد در سازمان‌ها ایفا می‌کند (بویار و موسلی، ۲۰۰۷، جانسون، ماراکاز و پالمز، ۲۰۰۵). مطالعه شخصیت در سازمان‌ها به گونه‌ای فزاینده به بررسی تاثیر عوامل گرایشی^۱ بر نگرش‌های شغلی^۲ و انواع گوناگون عملکرد^۳ اختصاص یافته است. گرچه توجه به نقش شخصیت در کار، اغلب به صفات پنج‌گانه^۴ محدود گشته است، اما نظریه‌ها و شاخص‌های دیگری نیز در ارتباط با شخصیت وجود دارند که کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. خودارزشیابی‌های محوری^۵ به عنوان رویکردی گرایشی، از جمله این شاخص‌ها هستند که به تازگی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته‌اند (توماس، سورسن و ابی، ۲۰۰۶). خودارزشیابی‌های محوری مفهوم مهم و جدیدی است که با مجموعه پیامدهایی که هم برای افراد و هم برای سازمان مهم هستند، ارتباط دارد. به نظر می‌رسد اهمیت نظری این سازه به منظور درک رفتارهای شغلی در حال افزایش است (کیتینگر، واکر، کوپ و ونش، ۲۰۰۹). در واقع، خودارزشیابی‌های محوری چارچوبی را برای تبیین تاثیرات عوامل گرایشی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی فراهم آورده است.

جاج، لاک و دورهام (۱۹۹۷) نظریه‌ای را در ارتباط با صفات تدوین نمودند که آن را با توجه به ارزیابی‌های شخص از مردم، رویدادها، و موارد مربوط به خود^۶، خودارزشیابی‌های محوری نامیدند. خودارزشیابی‌های محوری نتیجه‌گیری‌هایی هستند که مردم در مورد خویش به عمل می‌آورند. ارزشیابی‌های محوری در چهار صفت همبسته تجلی می‌یابند: عزت نفس^۷ (ادراکات فرد از ارزشمندی و اهمیت خویش)، جایگاه مهار^۸ (درجه نفوذ شخصی بر رویدادهای زندگی)،

روان‌رنجورخویی/ ثبات هیجانی^۹ (تمایل برای ایمن بودن و انطباق‌پذیری) و خودکارآمدی کلی^{۱۰} (اطمینان کلی فرد نسبت به توانایی خویش در پرداختن به موقعیت‌های مختلف در زندگی). جاج، لاک و دورهام (۱۹۹۷) استدلال نمودند که این ارزشیابی‌های محوری بر ارزیابی‌های شخص از ویژگی‌ها/محیط‌های شغلی اثر گذاشته و آنها نیز به نوبه خود، رفتار و خشنودی شغلی فرد را متاثر می‌سازند. به اعتقاد آنان، خودارزشیابی‌های محوری اثر زیادی بر رفتار شخص دارند زیرا آنها نسبت به صفات حاشیه‌ای^{۱۱} از ارتباطات بیشتری با دیگر صفات، باورها و ارزشیابی‌ها برخوردارند (لاتام، ۱۳۸۹).

مطالعه‌ای فراتحلیلی نشان داد که مجموع این چهار ویژگی یک پیش‌بین گرایشی نیرومند برای خشنودی شغلی فرد شاغل است (جاج و بونو، ۲۰۰۱). اِرز و جاج (۲۰۰۱) دریافتند که خودارزشیابی‌های محوری فرد، انگیزش و عملکرد وی را پیش‌بینی می‌کنند، در حالی که صفات منفرد این کار را به گونه‌ای ناهمسان انجام می‌دهند. خودارزشیابی‌های محوری به عنوان یک ویژگی شخصیتی می‌تواند به احساس توانمندی، موفقیت، ارزشمندی، ایجاد مقاومت در برابر مشکلات، و نیز خودپنداره مطلوب، سازگاری و اعتماد به نفس بالا منجر شود (گرانر و ورزنیوسکی، ۲۰۱۰). چنین شرایطی به نوبه خود بهبود نگرش‌ها و عملکرد شغلی را به دنبال خواهند داشت. خودارزشیابی‌های محوری روش موثری را برای پیش‌بینی پیامدهای مربوط به کار فراهم می‌آورد (جاج و هورست، ۲۰۰۸). این مفهوم به استنتاج‌های بنیادی فرد در این ارتباط که چه کسی است و خود را چگونه ادراک می‌کند، اشاره دارد (کاکمر، کالینز، هریس و جاج، ۲۰۰۹). خودارزشیابی‌های محوری همچنین به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادینی که افراد از ارزش‌ها، توانایی‌ها، استعدادها و شایستگی‌های خویش انجام می‌دهند، تعریف شده است (جاج، بونو، اِرز و لاک، ۲۰۰۵).

هاکمن و اولدهام (۱۹۸۰) نشان دادند که برخی ویژگی‌های شغل ادراکی را در فرد ایجاد می‌کنند که به نوبه خود منجر به برخی بازده‌های سازمانی و شخصی می‌شوند. در پژوهشی نشان داده شد که خودارزشیابی‌های محوری

1. dispositional
2. job attitudes
3. performance
4. Big Five
5. core self-evaluations
6. self
7. self-esteem
8. locus of control

9. neuroticism/emotional stability
10. generalized self-efficacy
11. peripheral traits

(۲۰۰۱) دریافتند که خودارزشیابی‌های محوری رابطه مثبتی با هدف‌گذاری و تعهد به هدف دارد. تعهد به هدف تصمیم به اعمال تلاش برای رسیدن به یک هدف و مداومت در پیگیری آن در طول زمان است (هالنبک، ویلیامز و کلاین، ۱۹۸۹). مطالعات دورمن و همکاران (۲۰۰۶) و جاج و همکاران (۲۰۰۵) حاکی از وجود رابطه مستقیم معنادار (به طور متوسط ۰/۲۲ تا ۰/۵۸) بین خودارزشیابی‌های محوری و خشنودی شغلی است. آزال، اومار و ماستر (۲۰۰۹) نیز وجود رابطه مثبت میان خودارزشیابی‌های محوری و خشنودی شغلی را مورد تأیید قرار دادند. جاج و هورست (۲۰۰۸) دریافتند که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا، حرفه^۸ بهتری دارند، از شغل‌شان خشنودتر هستند و از سطوح بالاتری از درآمد و پایگاه شغلی برخوردارند. خشنودی شغلی واکنشی عاطفی است نشأت گرفته از این ادراک فرد که شغل وی تا چه اندازه ارزش‌های مهم وی را کامروا می‌سازد و تا چه اندازه آن ارزش‌ها با نیازهای شخص هماهنگ هستند (لاک^۹، ۱۹۷۶، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان حالتی تعریف نمود که در آن فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می‌کند و آرزو دارد عضویت در آن سازمان را حفظ نماید (پیندر، ۲۰۰۸). استامپ، هالشگر، ماک و مایر (۲۰۰۹) دریافتند که خودارزشیابی‌های محوری به صورت مستقیم و نیز غیرمستقیم (از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل) با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد. عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود. نکته مهم در این تعریف آن است که ویژگی رفتار که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش مورد انتظار سازمان است (موتوویدلو^{۱۰}، ۲۰۰۳، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). گرانت و ورزنیوسکی (۲۰۱۰) رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری را با عملکرد شغلی مورد تأیید قرار دادند. گرانت و برگ (۲۰۱۱) نیز دریافتند که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا، برانگیخته‌تر هستند و جهت دست یافتن به اهداف خویش بسیار تلاش می‌کنند. ضرایب همبستگی بین خودارزشیابی‌های محوری و عملکرد شغلی در

رابطه مستقیم و غیرمستقیمی (از طریق ویژگی‌های شغل) با خشنودی شغلی دارد (اسریواستاوا، لاک، جاج و آدامز، ۲۰۱۰). کیتینگر و همکاران (۲۰۰۹) پژوهشی را به منظور بررسی رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دادند که خودارزشیابی‌های محوری رابطه مستقیمی با تعهد سازمانی ندارد، اما دارای رابطه غیرمستقیمی از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل و خشنودی شغلی با تعهد سازمانی است. حسام و الانین (۲۰۰۹) نشان دادند که هویت تکلیف^۱، تنوع مهارت^۲، معناداری تکلیف^۳، استقلال^۴ و بازخورد^۵ اثر معناداری بر پیامدهای مهم شغلی از جمله خشنودی شغلی و تعهد سازمانی دارند. در این پژوهش عدالت توزیعی^۶ میانجی رابطه بین ویژگی‌های شغل با پیامدهای مورد نظر بود.

پژوهش‌های بسیاری (برای مثال، کازلاسکایت، بوسیونین، توراسکاس، ۲۰۰۶؛ هان، جاسون و یون، ۲۰۰۹) رابطه توانمندسازی^۷ کارکنان را با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار داده‌اند. بونو و کلبرت (۲۰۰۵) نشان دادند که خودارزشیابی‌های محوری از طریق تعهد به هدف با عملکرد شغلی رابطه دارد. کرافورد (۲۰۰۸) نیز نشان داد که خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی دارد. متغیرهای میانجی این روابط، توانمندسازی سازمانی و جو سازمانی بودند. توانمندسازی سازمانی به تلاش‌های سازمان برای افزایش ادراک کارکنان از قدرت، کنترل و توانایی برای اثر گذاشتن بر سیستم بزرگی که جزیی از آن هستند، اشاره دارد (گریفیت، آلن، زیمرمن، مورل سامویل، ریچل و همکاران، ۲۰۰۸).

جو سازمانی نیز مجموعه‌ای از ادراکات کارکنان در مورد سیاست‌ها، روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در محیط سازمانی شناخته می‌شوند و مورد حمایت و پاداش قرار می‌گیرند (اشنایدر، ۱۹۹۰). در پژوهشی مشخص شد که تعهد به هدف نقش میانجی را در رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری و خشنودی شغلی ایفا می‌کند (تیلور، ۲۰۰۴). ارز و جاج

1. task identity
2. skill variety
3. task significance
4. autonomy
5. feedback
6. distributive justice
7. empowerment

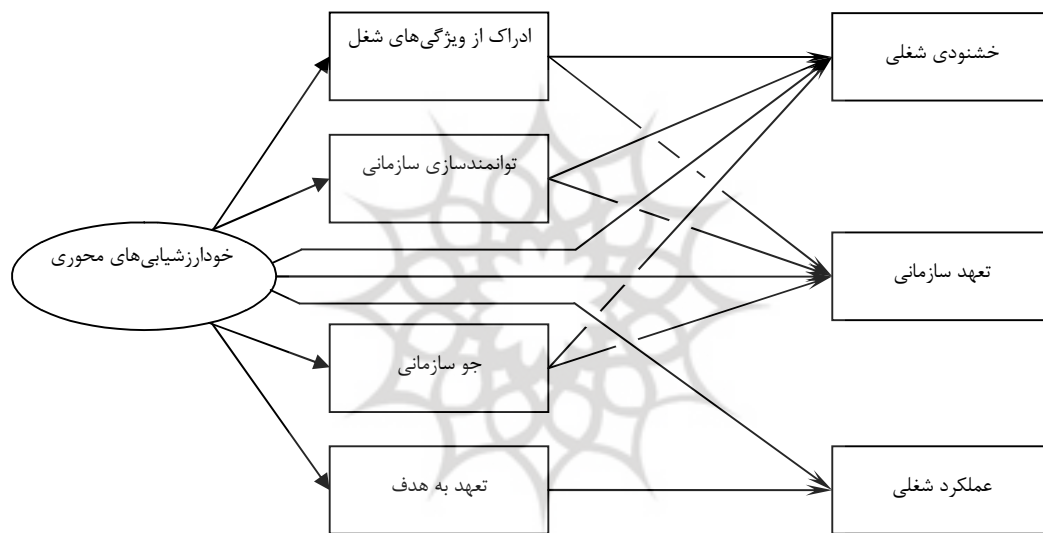
8. career

9. Locke, E. A.

10. Motowidlo, S. J.

پژوهش‌های مختلف (برای مثال، جاج و هورست، ۲۰۰۸؛ جاج و بونو، ۲۰۰۱) بین ۰/۲۰ تا ۰/۴۰ گزارش شده‌اند. بررسی پیشینه پژوهش و بررسی الگوهایی که در رابطه با خودارزشیابی‌های محوری تدوین یافته‌اند اساس الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را فراهم کردند. در این الگو خودارزشیابی‌های محوری، به عنوان متغیر مستقل، بر ادراک فرد از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی، جو سازمانی و تعهد به هدف اثر می‌گذارد و آنها نیز بر متغیرهای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اثر دارند. به این معنا که، ادراک فرد از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی

سازمانی، جو سازمانی و تعهد به هدف متغیرهای میانجی رابطه میان خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی هستند. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با آزمودن الگوی پیشنهادی، رابطه مستقیم خودارزشیابی‌های محوری را با متغیرهای پیامد (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی) و نیز رابطه غیرمستقیم این متغیر را با متغیرهای پیامد از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی، جو سازمانی و تعهد به هدف مورد بررسی قرار دهد. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱ مدل پیشنهادی اثر مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی

بیشتر معرف جامعه باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۱ از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا بالاتر بودند تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه فرضیه‌آزمایی و ۷۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی انتخاب شدند. از نمونه اصلی تعداد ۲۹۴ پرسشنامه و از نمونه اعتباریابی تعداد ۶۰ پرسشنامه برگشت داده شدند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه نهایی به این قرار بودند: ۹۴ درصد مرد، ۸۹ درصد متأهل، میانگین سن ۴۲ سال با انحراف معیار ۸/۶۰، میانگین سابقه کار ۲۲ سال با انحراف

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب- منطقه اهواز بالغ بر ۵۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۹ بود. جامعه مورد نظر از یک واحد ستادی، دو شرکت بهره‌برداری نفت و گاز (مارون و کارون) و سه شرکت خدماتی (شرکت خدمات رفاهی نفت، شرکت تعمیرات توریین جنوب و شرکت پشتیبانی خدمات ترابری نفت) تشکیل شده بود. به دلیل وجود شرکت‌های تابعه مختلف با جمعیت‌های متفاوت و به منظور جمع‌آوری نمونه‌ای که

1. stratified random sampling method

گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۵۹ و ۰/۵۵ و ضریب روایی آن ۰/۶۴ به دست آمد.

مقیاس توانمندسازی سازمانی (OES): توانمندسازی سازمانی با استفاده از مقیاس توانمندسازی سازمانی^۷ ماتیوز، دیاز و کول (۲۰۰۳) که شامل ۱۲ ماده است، سنجیده شد. در این پرسشنامه پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. این پرسشنامه به منظور استفاده در پژوهش حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شد. ماتیوز و همکاران (۲۰۰۳) پایایی و روایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۲ گزارش کرده‌اند. ضرایب پایایی پرسشنامه توانمندسازی سازمانی با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۳ و ضریب روایی آن ۰/۷۳ به دست آمد.

مقیاس جو سازمانی (OCS): جهت سنجش جو سازمانی، مقیاس ۱۴ ماده‌ای جو سازمانی^۸ که توسط مانینگ، دیویدسون و مانینگ (۲۰۰۴) طراحی شده است، مورد استفاده قرار گرفت. پاسخ‌ها به این پرسشنامه روی مقیاس ۵ درجه‌ای درجه‌بندی می‌شوند. این پرسشنامه به منظور استفاده در پژوهش حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شد. مانینگ و همکاران (۲۰۰۴) ضریب پایایی این مقیاس را ۰/۹۳ و روایی آن را در سطح قابل قبولی گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۴ و ضریب روایی آن ۰/۸۱ به دست آمد.

مقیاس تعهد به هدف (GCS): سنجش تعهد به هدف با استفاده از مقیاس ۵ ماده‌ای تعهد به هدف^۹ هالنبک و همکاران (۱۹۸۹) انجام گرفت. پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای مشخص می‌شوند. این پرسشنامه به منظور استفاده در پژوهش حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شد. هالنبک و همکاران (۱۹۸۹) ضریب پایایی این مقیاس را ۰/۸۸ و روایی آن را در سطحی قابل قبول گزارش کردند. پایایی مقیاس تعهد به هدف در پژوهش حاضر با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۸۵ و ضریب روایی آن ۰/۶۶ به دست آمد.

معیار ۸/۸۳ و به لحاظ تحصیلات ۳۵ درصد دیپلم، ۱۷ درصد فوق دیپلم، ۴۰ درصد لیسانس، ۸ درصد نیز فوق لیسانس و بالاتر. نتایج پژوهش از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی به صورت همزمان مورد آزمون قرار گرفت.

ابزار سنجش

مقیاس خودارزشیابی‌های محوری (CSES): جهت سنجش خودارزشیابی‌های محوری از مقیاس خودارزشیابی‌های محوری^۲ استفاده شد (جاج، ارز، بونو و تورسن، ۲۰۰۳). این مقیاس شامل ۱۲ ماده است و پاسخ‌های آن روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. این پرسشنامه به منظور استفاده در پژوهش حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شد. جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی^۳ این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و روایی همگرای^۴ آن را ۰/۶۴ گزارش کردند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ به دست آمد. جهت بررسی روایی این پرسشنامه یک تحلیل عاملی تاییدی^۵ با استفاده از نرم‌افزار AMOS روی ماده‌های این مقیاس انجام گرفت. براساس نتایج تحلیل عاملی تمامی ماده‌ها دارای بارهای عاملی معناداری بودند ($p < 0/001$) که تک عاملی بودن این مقیاس را مورد تایید قرار می‌دهد.

مقیاس پیمایش تشخیصی شغل (JDS): ادراک آزمودنی‌ها از ویژگی‌های شغل با استفاده از نسخه ۱۴ ماده‌ای پیمایش تشخیصی شغل^۶ هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) مورد سنجش قرار گرفت. پاسخ‌ها به این پرسشنامه روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. این پرسشنامه به منظور استفاده در پژوهش حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم گردید. هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۴ و روایی آن را در حد مطلوب

1. structural equation modeling (SEM)
2. Core Self-Evaluations Scale (CSES)
3. reliability
4. convergent validity
5. confirmatory factor analysis
6. Job Diagnostic Survey (JDS)

7. Organizational Empowerment Scale (OES)
8. Organizational Climate Scale (OCS)
9. Goal Commitment Scale (GCS)

ارشدی (۱۳۸۶) ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و ضریب روایی آن را ۰/۵۲ گزارش نمود. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۷۸ و ضریب روایی آن ۰/۶۴ به دست آمد.

مقیاس تعهد سازمانی (OCS): تعهد سازمانی به وسیله مقیاس ۱۳ ماده‌ای تعهد سازمانی^۳ (ماودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹) سنجیده شد. پاسخ‌ها به ماده‌های این مقیاس روی یک مقیاس ۵ درجه ای مشخص می‌شوند. این پرسشنامه به منظور استفاده در پژوهش حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شد. سیلوا (۲۰۰۶) ضریب آلفای این مقیاس را ۰/۸۶ گزارش نمود. کرافورد (۲۰۰۸) روایی آن را قابل قبول گزارش کرد. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۵ و ضریب روایی آن ۰/۷۹ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد.

یافته‌ها

پیش از انجام دادن تحلیل‌های اصلی، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش‌های مقدماتی در ارتباط با داده‌ها انجام شد. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های اعضای نمونه روی متغیرهای مطالعه در جدول ۱ و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

مقیاس شغل به طور کلی (JIGS): جهت سنجش خشنودی شغلی از مقیاس ۱۸ ماده‌ای شغل به طور کلی^۱ که یک مقیاس خشنودی شغلی کلی است، استفاده شد (آیرونسون، اسمیت، برانیک، گیلسون و پال، ۱۹۸۹). آزمودنی‌ها با بله، خیر، یا نمی‌دانم به پرسش‌های این مقیاس پاسخ می‌دهند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این مقیاس توسط ارشدی (۱۳۸۶)، استفاده شد. آیرونسون و همکاران (۱۹۸۹) آلفای کرونباخ این مقیاس را بین ۰/۹۱ تا ۰/۹۵ و ضریب همبستگی آن را با ۴ مقیاس خشنودی شغلی کلی دیگر از ۰/۶۶ تا ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند. ارشدی (۱۳۸۶) نیز ضرایب پایایی و روایی آن را به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۶۹ به دست آورده است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ و ضریب روایی آن ۰/۸۱ به دست آمد.

مقیاس عملکرد شغلی (JPS): عملکرد شغلی با استفاده از مقیاس ۹ ماده‌ای عملکرد شغلی^۲ تهیه شده توسط تن هورن و رو (۱۹۸۸) که توسط فرد شاغل تکمیل می‌شود، اندازه‌گیری شد. پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای مشخص می‌شوند. در این پژوهش از نسخه ترجمه شده این مقیاس توسط ارشدی (۱۳۸۶)، استفاده شد. تن هورن و همکاران (۱۹۹۶) ضرایب پایایی این مقیاس را روی نمونه‌های مختلف بین ۰/۶۸ تا ۰/۷۲ گزارش کرده‌اند.

جدول ۱

میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره متغیرهای پژوهش شرکت‌کنندگان

بیشترین نمره	کمترین نمره	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۵۸	۲۵	۵/۶۰	۴۲/۷۵	خودارزشیابی‌های محوری
۹۲	۴۵	۷/۷۳	۶۷/۷۱	ویژگی‌های شغل
۵۴	۱۸	۶/۵۶	۳۶/۶۱	توانمندسازی سازمانی
۶۹	۲۴	۸/۷۱	۴۹/۶۰	جو سازمانی
۳۵	۱۶	۳/۶۰	۲۶/۹۵	تعهد به هدف
۵۴	۱۸	۷/۵۱	۴۶/۱۵	خشنودی شغلی
۴۱	۱۸	۳/۸۸	۳۰/۲۷	عملکرد شغلی
۶۳	۱۷	۷/۳۹	۴۴/۸۲	تعهد سازمانی

3 Organizational Commitment Scale, OCS

1. Job In General Scale (JIGS)
2. Job Performance Scale (JPS)

جدول ۲
ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- خودارزشیابی‌های محوری							
۲- ادراک از ویژگی‌های شغل	۰/۶۲**						
۳- توانمندسازی سازمانی	۰/۶۸**	۰/۳۷**					
۴- جو سازمانی	۰/۵۸**	۰/۵۵**	۰/۶۷**				
۵- تعهد به هدف	۰/۴۵**	۰/۲۸**	۰/۲۴**	۰/۲۸**			
۶- خشنودی شغلی	۰/۳۱**	۰/۴۲**	۰/۳۹**	۰/۴۹**	۰/۱۲*		
۷- عملکرد شغلی	۰/۴۱**	۰/۳۴**	۰/۱۵*	۰/۲۱**	۰/۴۱**	۰/۱۲*	
۸- تعهد سازمانی	۰/۴۶**	۰/۴۳**	۰/۶۰**	۰/۶۷**	۰/۳۵**	۰/۵۰**	۰/۲۵**

* $p < 0/01$ ** $p < 0/001$

شاخص‌های اصلاحی نشان داد که همبسته کردن خطاهای دو مسیر (خشنودی شغلی-تعهد سازمانی و توانمندسازی سازمانی-جو سازمانی) می‌تواند مقدار مجذور کای را به میزان زیادی کاهش دهد. از این رو، در مدل نهایی طرح شده در پژوهش حاضر، خطاهای این دو مسیر به صورت همبسته لحاظ شدند. بنابر اظهارات شابروک (۱۹۹۰) می‌توان انتظار داشت) وقتی متغیرها دارای علل مشترکی باشند که در مدل لحاظ نشده‌اند، همپراشی خطاهای آنها قابل انتظار است. حاصل این تغییرات، مدل اصلاح شده نهایی بود که برازش آن با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۳ نشان داده شده است.

آن‌گونه که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند تمامی متغیرهای پژوهش دارای همبستگی معنا دار هستند. مدل پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع هشت متغیر را در خود جای داده است (یک متغیر مستقل، سه متغیر وابسته و چهار متغیر میانجی). پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی مدل پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. برازش مدل پیشنهادی براساس شاخص‌های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه در جدول ۳ گزارش شده است. با وجود این که مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش نسبتاً خوب مدل اولیه با داده‌ها بودند، بعضی از شاخص‌ها نشان می‌دادند که مدل نیاز به بهبود دارد.

جدول ۳
برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی

مدل	χ^2	df	χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۸۴/۸۶	۲۸	۳/۰۳	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۰۵
مدل نهایی	۶۲/۵	۲۶	۲/۴۰	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۰۴

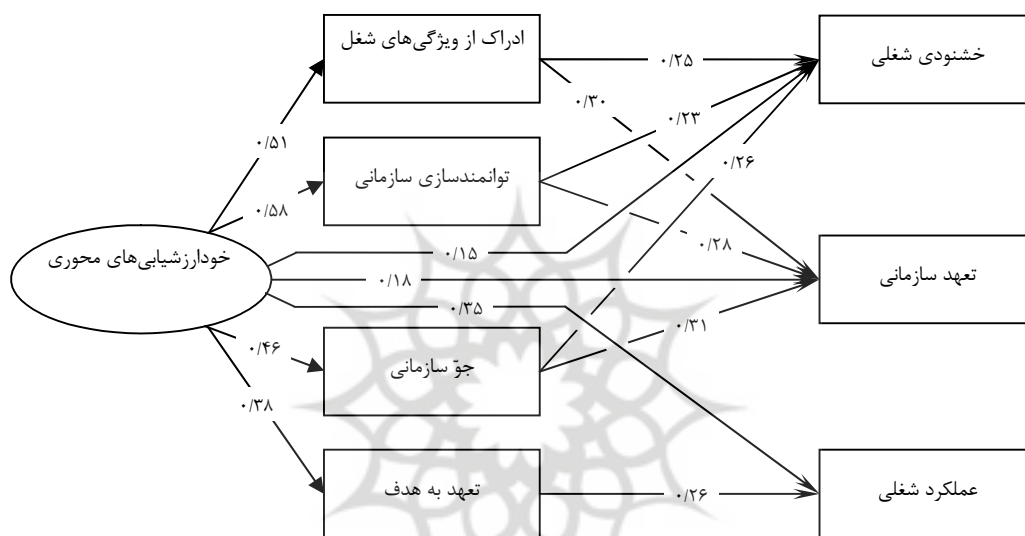
یک مقدار کوچک غیرمعنادار از مقدار مجذور کای^۱ (χ^2) حاکی از برازش خوب مدل با داده‌هاست. نسبت مجذور

همان‌گونه که مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد الگوی اول از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. این برازش با همبسته کردن خطاهای دو مسیر در مدل نهایی بهبود یافته است.

1. chi-square

در ارتباط با جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۸ (RMSEA)، مقدار ۰/۰۵ یا کمتر نشان‌دهنده برازش خوب مدل و مقدار ۰/۰۸ یا کمتر بیانگر خطای منطقی تقریب است. مقدار بالاتر از ۰/۱ نشان از الزام در رد کردن مدل دارد (هو و بنتلر^۹، ۱۹۹۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). شکل ۲ ضرایب مسیر را در مدل پیشنهادی پژوهش حاضر نشان می‌دهد.

کای به درجه آزادی آن (شاخص هنجار شده مجذور کای)^۱ بیش از ۲ تا ۵ برازش خوب مدل را با داده‌ها نشان می‌دهد. برای شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI) مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ حاکی از برازش خوب مدل با داده‌ها است. در ارتباط با شاخص برازش هنجار شده^۳ (NFI)، شاخص برازش تطبیقی^۴ (CFI)، شاخص توکر-لویس^۵ (TLI) و شاخص برازش افزایشی^۶ (IFI) مقدار ۰/۹۰ معمولاً به عنوان برازشی نیکو تلقی می‌شود.



شکل ۲

ضرایب مسیر در مدل پیشنهادی

نتایج بوت استرپ برای ۷ مسیر واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۴ مشاهده نمود.

ضرایب مسیر در شکل ۲ فرضیه‌های مستقیم این پژوهش را تایید می‌کنند.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، وجود برخی مسیرهای غیرمستقیم و واسطه‌ای بود. هر یک از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استرپ^۷ استفاده شد.

1. normed χ^2 measure
2. Goodness-of-Fit (GFI)
3. Normed Fit Index (NFI)
4. Comparative Fit Index (CFI)
5. Tucker-Lewis (TL)
6. Incremental Fit Index (IFI)
7. bootstrap

8. Root-Mean-Square Error of Approximation
9 Hu, L., & Bentler, P. M.

جدول ۴

نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی پژوهش حاضر

سطح اطمینان ۰/۹۵		خطای استاندارد	سوگیری	بوت	مقدار	مسیرها
حد بالا	حد پایین					
۰/۳۰	۰/۱۱	۰/۰۴	-۰/۰۰۱۰	۰/۱۸	۰/۱۸	خودارزشیابی‌های محوری ← ادراک از ویژگی‌های شغل ← خشنودی شغلی
۰/۴۰	۰/۱۷	۰/۰۶	-۰/۰۰۲۲	۰/۲۷	۰/۲۷	خودارزشیابی‌های محوری ← جو سازمانی ← خشنودی شغلی
۰/۲۸	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۰۰۰۱	۰/۱۷	۰/۱۷	خودارزشیابی‌های محوری ← توانمندسازی سازمانی ← خشنودی شغلی
۰/۰۲	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۰	۰/۰۰	خودارزشیابی‌های محوری ← تعهد به هدف ← عملکرد شغلی
۰/۲۵	۰/۰۹	۰/۰۴	-۰/۰۰۰۱	۰/۱۵	۰/۱۵	خودارزشیابی‌های محوری ← ادراک از ویژگی‌های شغل ← تعهد سازمانی
۰/۰۸۱	۰/۰۱	۰/۰۲	-۰/۰۰۱۳	۰/۰۴	۰/۰۴	خودارزشیابی‌های محوری ← توانمندسازی سازمانی ← تعهد سازمانی
۰/۴۷	۰/۲۴	۰/۰۶	۰/۰۰۳۲	۰/۳۶	۰/۳۶	خودارزشیابی‌های محوری ← جو سازمانی ← تعهد سازمانی

محوری ← توانمندسازی سازمانی ← تعهد سازمانی حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۱ و حد بالای آن ۰/۰۸ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معناداری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تایید فرضیه مربوط به این مسیر است. برای مسیر خودارزشیابی‌های محوری ← جو سازمانی ← تعهد سازمانی حد پایین فاصله اطمینان ۰/۲۴ و حد بالای آن ۰/۴۷ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنادار بودن این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تایید فرضیه مربوط به این مسیر است. سطح اطمینان برای تمامی این فواصل اطمینان ۰/۹۵ و تعداد نمونه گیری‌های مجدد بوت استرپ^۱ هزار نفر بوده است.

بحث

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای متغیرهای ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی، جو سازمانی و تعهد به هدف بود. این پژوهش به دنبال بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (خودارزشیابی‌های محوری)، انگیزشی (تعهد به هدف)، و محیطی (جو سازمانی) با پیامدهای مهم سازمانی از جمله نگرش‌های شغلی (خشنودی شغلی و تعهد سازمانی) و عملکرد شغلی در الگوی واسطه‌ای بوده است. پژوهش نشان داد که صفت شخصیتی خودارزشیابی‌های محوری با جنبه‌های مهم شغلی رابطه دارد.

مندرجات جدول ۴ برای مسیر خودارزشیابی‌های محوری ← ادراک از ویژگی‌های شغل ← خشنودی شغلی نشان می‌دهند که حد پایین فاصله اطمینان برای این مسیر ۰/۱۱ و حد بالای آن ۰/۳۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنادار بودن این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تایید فرضیه مربوط به آن است. برای مسیر واسطه‌ای خودارزشیابی‌های محوری ← جو سازمانی ← خشنودی شغلی، حد پایین فاصله اطمینان ۰/۱۷ و حد بالای آن ۰/۳۹ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معناداری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تایید فرضیه مربوط به آن است. برای مسیر خودارزشیابی‌های محوری ← توانمندسازی سازمانی ← خشنودی شغلی، حد پایین فاصله اطمینان ۰/۱۰ و حد بالای آن ۰/۲۸ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معناداری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تایید فرضیه مربوط به آن است. برای مسیر خودارزشیابی‌های محوری ← عملکرد شغلی حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۲- و حد بالای آن ۰/۰۲ است. قرار گرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی‌دار نبودن این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه عدم تأیید فرضیه مربوط به آن است. برای مسیر خودارزشیابی‌های محوری ← ادراک از ویژگی‌های شغل ← تعهد سازمانی حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۸ و حد بالای آن ۰/۲۵ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی‌داری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه مربوط به این مسیر بود. برای مسیر خودارزشیابی‌های

1. bootstrap resamples

برانگیخته می‌شوند تا مطابق و همسان با خودانگاره خویش عمل کنند. بر این اساس، افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا انگیزه بیشتری برای داشتن عملکردی بالا دارند تا افراد دارای خودارزشیابی‌های محوری پایین، زیرا آنان به دنبال حفظ خودپنداره مثبت خویش هستند. وجود رابطه مثبت میان خودارزشیابی‌های محوری و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که صفات مثبت منجر به تجربیات مثبتی در محیط کار می‌شوند که به عقیده جاج و دیگران (۲۰۰۳) می‌تواند موجبات ایجاد کشش و جاذبه نسبت به سازمان و همانندسازی با آن را فراهم آورد.

پژوهش حاضر رابطه مثبت خودارزشیابی‌های محوری را با ادراک از ویژگی‌های شغل مورد حمایت قرار داد. خودارزشیابی‌های محوری بر نوع مشاغلی که افراد برمی‌گزینند و طریقی که شغل خویش را تلقی می‌کنند، اثر می‌گذارد (جاج و همکاران، ۲۰۰۰). افراد موقعیت‌ها را براساس گرایش‌های شخصی خویش جستجو و انتخاب می‌کنند. افراد با گرایش مثبت، رویدادهای مثبتی را تجربه می‌کنند. از این رو، افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا ادراک مطلوب‌تری از شغل خویش دارند. این افراد احساس می‌کنند توانمندتر بوده و توانایی‌ها و شایستگی‌های لازم و نیز آزادی عمل و استقلال را برای انجام دادن تکالیف دارا هستند. این افراد اهداف شغلی بامعنا و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و بر پیامدهای شغل خویش کنترل دارند. یافته‌های پژوهش حاضر همچنین از این موضوع که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا جو سازمانی خویش را مثبت ارزیابی می‌کنند، حمایت نمودند.

از میان هفت فرضیه غیرمستقیم این پژوهش تنها یک فرضیه مورد تایید واقع نشد. این که تعهد به هدف نتوانسته است در رابطه میان خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد شغلی نقش میانجی را ایفا کند، می‌تواند اطلاعات جدیدی را فراهم آورد. پژوهش‌های بیشتر می‌تواند چگونگی این رابطه را مشخص‌تر بیان کند. این مطالعه نشان داد که محیط کار تا چه اندازه می‌تواند در رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهایی مانند خشنودی، تعهد و عملکرد شغلی اثرگذار باشد. محیطی که فرد شاغل در آن کار می‌کند عاملی مهم در پیش‌بینی خشنودی، تعهد و عملکرد شغلی است. پژوهش حاضر نشان داد که توانمندسازی سازمانی تنها یکی از

نتایج مندرج در جدول ۲ حاکی از وجود روابط معنادار بین تمامی متغیرهای پژوهش است. نتایج حاصل از آزمودن برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها نیز نشان داد که الگوی پیشنهادی با اصلاحی مختصر به خوبی برازنده داده‌های به دست آمده از پژوهش است. براساس اطلاع ما در ایران کاری مشابه صورت نگرفته است، اما یافته‌های ما با بسیاری از نتایج مطالعات کشورهای دیگر همسو است (آزالی و همکاران، ۲۰۰۹؛ استامپ و همکاران، ۲۰۰۹؛ اسریواستاوا و همکاران، ۲۰۱۰؛ بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ پیکولو، جاج، تاکاهاشی، واتانابه و لاک، ۲۰۰۵؛ تیلور، ۲۰۰۴؛ جاج، بونو و لاک، ۲۰۰۰؛ جاج، لاک، دورهام و کلورگر، ۱۹۹۸؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۵؛ جاج و هورست، ۲۰۰۸؛ رود، ۲۰۰۲؛ کرافورد، ۲۰۰۸؛ لین، ۲۰۰۸).

از جمله روابط مستقیمی که در پژوهش حاضر حمایت دریافت نمودند، رابطه مثبت خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی بود. گرچه، رابطه مثبت خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی با ورود جو سازمانی به عنوان میانجی، غیرمعنادار شد که نشان از اهمیت نقش عوامل محیطی در این رابطه دارد. افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا، خود را سزاوار و مستحق شادی و شادکامی می‌دانند و بر جنبه‌های مثبت شغل تمرکز می‌کنند. این افراد قادرند بر دشواری‌های زندگی غلبه کنند و تمایل دارند پیامدهای مثبت شغل‌شان را به تلاش و توانایی‌های خویش نسبت دهند تا به عواملی که فراتر از کنترل آنان است (اسریواستاوا و همکاران، ۲۰۱۰). کیتینگر و همکاران (۲۰۰۹) اظهار کرده اند که تاثیر خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی از طریق تعمیم هیجانی^۱ صورت می‌گیرد. احساسات مثبت افراد در مورد خودشان به شغل‌شان منتقل می‌شود. تعمیم هیجانی همچنین می‌تواند تعهد بالای افراد را به سازمان‌شان و در نتیجه ارزیابی فرد را از شغلش به طور کلی و از ویژگی‌های آن مانند استقلال و معناداری تکلیف به طور خاص تبیین نماید.

نتایج پژوهش حاضر همچنین روابط مثبت مستقیم خودارزشیابی‌های محوری را با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی مورد تایید قرار داد. براساس نظریه هماهنگی^۲، افراد

1. emotional generalization
2. consistency

نتیجه این خشنودی، تعهد بالاتر و وفاداری بیشتر نسبت به سازمان و تلقی مثبت تر از ویژگی‌های شغل است. از آنجا که پژوهش‌های بسیاری رابطه منفی تعهد سازمانی و خشنودی شغلی را با ترک شغل و غیبت مورد تایید قرار داده‌اند، مدیران امور استخدامی می‌توانند با استخدام افرادی با خودارزشیابی‌های بالا از مزایای کاهش ترک شغل و هزینه‌های استخدام، غیبت کمتر و بهره‌وری بالاتر بهره‌مند شوند. استخدام بر مبنای خودارزشیابی‌های محوری همچنین می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهد. آن‌گونه که سالگادو و فرویت (۲۰۰۵) نشان داده‌اند خودارزشیابی‌های محوری یک سنجه شخصیتی دقیق برای پیش‌بینی عملکرد شغلی است.

با وجود مشارکت‌های عملی و نظری پژوهش حاضر این مطالعه نیز دارای محدودیت‌هایی بوده است که پژوهش‌های آتی می‌بایست به آنها توجه نمایند. طرح مطالعه حاضر و نیز استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند. با وجود این‌که استفاده از رویکرد الگویابی معادلات ساختاری توانایی به دست دادن استنباط‌های علی را فراهم می‌آورد، در این خصوص جانب احتیاط باید رعایت شود. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی را جهت مشخص نمودن روابط علی مفروض در الگوی پیشنهادی بررسی کنند. نتایج حاصل از این مطالعه به طور قطع قابل تعمیم به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیست. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت برای آگاهی از این‌که آیا واقعا این روابط در موقعیت‌های دیگر نیز صادق است، ضرورت دارد. گستردگی پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه‌های متعدد و در مجموع طولانی را ایجاب می‌کند که امری اجتناب‌ناپذیر بود. بالاخره این‌که در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده است و این روش محدودیت‌های خاص خود را دارد.

روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه

شهید چمران اهواز.

لاتام، گ. پ. (۲۰۰۷). انگیزش شغلی: تاریخچه، نظریه، پژوهش، و عمل. ترجمه نسرين ارشدي (۱۳۸۹). چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.

ابزارهای ایجاد محیطی است که چنین پیامدهایی را ترویج می‌نماید. جو حاکم بر محیط کار فرد و ویژگی‌های شغل در دست انجام نیز عواملی مهم در این ارتباط هستند. تایید مسیرهای غیرمستقیم بیانگر اهمیت عوامل محیطی در متاثر ساختن خشنودی، تعهد و عملکرد شغلی است. نقش واسطه‌ای ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی و جو سازمانی در روابط مختلف پژوهش حاضر حاکی از آن است که سازمان‌ها می‌بایست به اعمال مداخله‌هایی جهت غنی ساختن مشاغل، توانمند نمودن کارکنان و ایجاد جوی مثبت در سازمان مبادرت ورزند. خلق چنین محیطی به همراه انتخاب کارکنانی که روی ویژگی خودارزشیابی‌های محوری بالا تاکید می‌کنند منجر به افزایش سطح خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود.

آنچه پژوهش حاضر توانست به پیشینه پژوهشی رابطه صفات شخصیتی با پیامدهای مهم سازمانی اضافه نماید، حمایت از یافته‌های پیشین در جامعه و فرهنگی متفاوت است. از آنجا که سابقه پژوهش در ارتباط با این موضوع در کشورمان اندک است، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرند تا ماهیت روابط و وضوح بیشتری یابد. توصیه می‌شود پژوهش‌های آتی در یک مطالعه طولی به سنجش خودارزشیابی‌های افراد پیش از استخدام، و تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی بعدی آنان بپردازند تا به قدرت پیش‌بینی این سازه پی ببرند. همچنین پیشنهاد می‌شود که ادراک از ویژگی‌های شغل، جو سازمانی و تعهد به هدف نیز در مطالعه‌ای طولی مورد ارزیابی قرار گیرند تا تاثیر آنها بر قابلیت پیش‌بینی خودارزشیابی‌های محوری در ارتباط با بازده‌های سازمانی مشخص تر شود.

به لحاظ کاربردی بهتر است مدیران منابع انسانی توجه خود را به این نکته معطوف نمایند که استخدام افراد دارای نمره بالا روی متغیر خودارزشیابی‌های محوری این احتمال را که آنان شغل خویش را خشنودکننده بیابند، افزایش می‌دهد.

مراجع

ارشدي، ن. (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌بینی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز. پایان نامه دکترای

References

- Azalea, A., Omar, F., & Mast or, KH. A. (2009). The role of individual differences in job satisfaction among Indonesians and Malaysians. *European Journal of Social Sciences, 10*, 496-511.
- Bono, J. E., & Colbert, A. E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology, 58*, 171-203.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality, 17*, 5-18.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between Core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 265-281.
- Crawford, A. M. (2008). *Empowerment and organizational climate: An investigation of mediating effects in the core self evaluations, job satisfaction, and organizational commitment relationship*. Doctoral Dissertation of Philosophy, Auburn University.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., & Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: On the effect of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology: An International Review, 55*, 27-51.
- Erez, A. & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal-setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270-1279.
- Grant, A. M., & Berg, J. M. (2011). Prosocial motivation at work: How making a difference makes a difference. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of Positive Scholarship* (pp. 28-44). New York: Oxford University Press.
- Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology, 95*, 108-121.
- Griffith, D. M., Allen, J. O., Zimmerman, M. A., Morrel-Samuels, S., Reischl, T. M., Cohen, S. E., & Campell, K. A. (2008). Organizational empowerment in community mobilization to address youth violence. *Journal of Preventive Medicine, 34*, 89-99.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects, Technical report No. 4, *Department of Administrative Science*, Yale University.
- Han, S., Ja Moon, S., & Yun, E. K. (2009). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: Comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Journal of Applied Nursing Research, 22*, 15-20.
- Hollenbeck, J. R., Williams, C. R., & Klein, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology, 74*, 8-23.
- Hossam, M., & Elanain, A. (2009). Job characteristics, work attitudes and behaviors in a non-western context: Distributive justice as a mediator. *Journal of Management Development, 28*, 457-477.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). *Journal of Applied Psychology, 74*, 193-200.
- Johnson, R. D., Marakas, G. M., & Palmer, J. w. (2005). Differential social attributions toward computing technology: An empirical investigation. *International Journal of Human-Computer Studies, 64*, 446-460.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job

- performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849–861.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237–249.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.
- Kacmar, M. K., Collins, B. J., Harris, K. J., & Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and job performance: The role of perceived work environment. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1572–1580.
- Kazlauskaitė, R., Buciumienė, I., & Turauskas, L. (2006). Building employee commitment in the hospitality industry. *Baltic Journal of Management*, 1, 300–314.
- Kittinger, J. D., Walker, A. G., Cope, J. G., & Wuensch, K. I. (2009). The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 1, 68–92.
- Lin, J. Y. (2008). Impact of core self-evaluations, job satisfaction and life satisfaction of workers in information software industry. Doctoral Dissertation of Philosophy, Tzu-Ming University.
- Manning, M. L., Davidson, C. G. & Manning, R. L. (2004). Toward a shortened measure of Organizational Climate in Tourism and Hospitality. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 24, 444–462.
- Matthews, R. A., Diaz, W. M., & Cole, S. G. (2003). The organizational empowerment scale. *Personnel Review*, 32, 297–318.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965–984.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Rode, J. C. (2002). The role of core evaluations within a comprehensive job and life satisfaction model: A longitudinal analysis. Doctoral Dissertation of Philosophy, Indiana University.
- Salgado, J. F., & De Fruyt, F. (2005). Personality in personnel selection. In A. Evers, N. Anderson, & O. Voskuijl (Eds.), *Handbook of Personnel Selection* (174–198). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Schaubroeck, J. (1990). Investigating reciprocal causation in organizational behavior research. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 17–28.
- Schneider, B. (1990). The climate for service: An application of the climate construct. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (382–412). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18, 317-328
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 1-38.
- Stumpp, T., Hülshager, U. R., Muck, P. M., & Maier, G. W. (2009). Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 18, 148-166.
- Taylor, C. W. (2004). The relationship between core self-evaluations and job satisfaction: Finding the mediating variables: Doctoral Dissertation of Philosophy: Alabama University.
- Ten Horn, L. A., & Roe, R. A. (1988). *De Delfse Meetdoos Voor Kwaliteit van Arbeid. Oriëntatie voor gebruikers* [The Delft Measurement Kit Users' Guide]. Delft University of Technology, Faculty of Technology and Society.
- Ten Horn, L. A., Zinovieva, I. L., Roe, R. A., & Dienes, E. (1996). *EDMK-Questionnaire. Technical and reference manual*. WMQ-Documents 006-96-INT-EN. Delft.
- Thomas, W. H., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.

