

بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی
متغیرهای شغلی در کارکنان یک سازمان خدماتی

**A survey Investigate Mediating Role of Goal Orientation Climate
in Relationship of Goal Orientation with Some Job Variables in
Service Organization**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۳/۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۵/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۶/۲۳

A. Naami., (Ph.D) N. Khaje., (M.A) M.Shamsi.,
(M.A)

Abstract: The main purpose of this study was designed to investigate the effect of individual learning goal orientation with mediating role of individual learning goal orientation climate and the effect of individual performance-prove orientation and individual performance-avoid orientation with mediating role of avoid-prove performance orientation on job performance and subjective occupational success. Data collected from 175 employees of service organizational. Structural equation modeling (SEM) through AMOS 18 and SPSS 18 software package were used for data analysis. The indirect effects were tested using the bootstrap procedure in Preacher and Hayes (2008) SPSS Macro program for multiple mediation. Finding indicated that the proposed model fit the data. The results indicate that, the organizational to increase job performance and occupational success, should be provide learning and performance- prove orientation climate until facilitate learning and performance-prove orientation. Also, the organizational to reduce the negative effects of individual performance-avoid orientation on job performance and occupational success, should be decrease performance-avoid orientation climate.

Key words: goal orientation climate, individual goal orientation, job performance, subjective occupational success

عبدالزهرنا نعمانی^۱، نجمه خواجه^۲ و مرجان شمسی^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر، تعیین اثر جهت‌گیری هدف یادگیری فردی با میانجی‌گری جو جهت‌گیری هدف یادگیری و نیز اثر جهت‌گیری هدف عملکردی گرایشی فردی و اجتنابی با میانجی‌گری جو جهت‌گیری عملکردی گرایشی و اجتنابی بر عملکرد شغلی و موفقیت شغلی بود. الگوی پیشنهادی در یک نمونه ۱۷۵ نفری از کارکنان یک سازمان خدماتی مورد آزمون قرار گرفت. جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از الگویابی معادلات ساختاری و AMOS و ویراست ۱۸ و SPSS ویراست ۱۸ استفاده شد. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده گردید. یافته‌ها حاکی از برازش مناسب الگوی پیشنهادی با داده‌ها داشت. براساس نتایج حاصله برای افزایش عملکرد شغلی و موفقیت شغلی کارکنان، سازمان‌ها باید جو جهت‌گیری یادگیری و عملکردی - گرایشی را فراهم آورند تا جهت‌گیری یادگیری و عملکردی - گرایشی کارکنان تسهیل گردد. هم‌چنین برای کاهش اثرات منفی جهت‌گیری عملکردی - اجتنابی فردی بر عملکرد شغلی و موفقیت شغلی سازمان‌ها باید جو جهت‌گیری عملکردی اجتنابی را کاهش دهند.

کلید واژه‌ها: جهت‌گیری هدف فردی، جو جهت‌گیری هدف، عملکرد شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده

۱. دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۲. * نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

n.khaje1989@gmail.com

۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

پژوهشگران سازمانی همواره در پی استفاده و یا کشف نظریه‌های انگیزشی هستند که به کمک آن‌ها بتوانند پیامدهای شغلی را که برای سازمان از اهمیت زیادی برخوردارند، پیش بینی و افزایش دهند. بعضی از این نظریه‌ها به دلیل قدمت و یا شاید به دلیل پژوهش‌های زیادی که در مورد آن‌ها انجام شده، معروف‌ترند. از جمله آن‌ها نظریه‌هایی که پیشرفت افراد را برحسب ویژگی‌های درونی آن‌ها می‌دانند (نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، انگیزش موفقیت، نظریه پنج عامل بزرگ شخصیتی) و یا نظریه‌هایی که بیشتر به عوامل محیطی و سازمانی توجه دارند (ویژگی‌های مطلوب شغل، عدالت سازمانی، هدف‌گذاری). یکی از نظریه‌های انگیزشی که تا به حال بررسی و کاربردهای آن در محیط‌های سازمانی علی‌الخصوص در سازمان‌های کشورمان مورد توجه جدی قرار نگرفته و فقط در مباحث روان‌شناسی تربیتی مدنظر قرار گرفته است، نظریه جهت‌گیری هدف است. براساس پژوهش‌های انجام شده در روان‌شناسی اجتماعی و شخصیت، سازه‌ی جهت‌گیری هدف، توجیه یکپارچه‌ای برای انگیزش، عواطف و عملکرد افراد فراهم می‌آورد (دوک و لجت^۱، ۱۹۸۸؛ دسی و رایان^۲، ۱۹۸۵، به نقل از نعمای و پیریایی، ۱۳۹۰). می‌توان گفت نظریه جهت‌گیری هدف از مؤثرترین رویکردها در انگیزش است و تلویحات انگیزشی مهمی در یادگیری و عملکرد دارد (الیوت^۳، ۱۹۹۹؛ پنتریچ و شانک^۴، ۲۰۰۲؛ واندوال^۵، ۲۰۰۱).

الیوت (۱۹۹۷) جهت‌گیری هدف را روشی می‌داند که فرد براساس آن درباره‌ی شایستگی خود قضاوت می‌کند. الیوت و مک گریگور^۶ (۲۰۰۱) سه‌گونه جهت‌گیری هدف شامل یادگیری، عملکردی-گرایشی و عملکردی-اجتنابی معرفی کردند.

افراد با جهت‌گیری هدف یادگیری فردی بر رشد شایستگی خود از طریق تسلط بر تکلیف و به دست آوردن مهارت‌های جدید تمرکز دارند (الیوت و مک گریگور، ۲۰۰۱، به نقل از جانسن و پرینز^۷، ۲۰۰۷). در جهت‌گیری هدف عملکردی-گرایشی فردی، افراد به واسطه‌ی نشان دادن شایستگی برتر نسبت به دیگران و به دست آوردن قضاوت‌های مطلوب درباره‌ی پیشرفت‌شان برانگیخته می‌شوند (الیوت، ۱۹۹۹؛ الیوت و چرچ^۸، ۱۹۹۷؛ وندوال، ۱۹۹۷) به نقل از جانسن و

1. Dweck & Leggett
2. Deci & Ryan
3. Elliot & Church
4. Pintrich & Schunk
5. VandeWalle
6. McGregor
7. Janssen & Prins
8. Church

پرینز، ۲۰۰۷). افراد با جهت‌گیری هدف عملکردی - اجتنابی فردی به واسطه‌ی اجتناب از نشان دادن شایستگی پایین‌تر نسبت به دیگران و دریافت قضاوت‌های منفی درباره‌ی پیشرفتشان برانگیخته می‌شوند. (الیوت، ۱۹۹۹؛ الیوت و چرچ، ۱۹۹۷؛ وندوال، ۱۹۹۷، به نقل از کاپلان و ماهر^۱، ۲۰۰۷).

یکی از تلاش‌های این مقاله توسعه پژوهش‌هایی است که در کاربرد نظریه جهت‌گیری هدف در بافت‌های سازمانی انجام یافته‌اند. تا به حال پژوهشگران این عرصه، جهت‌گیری هدف را به-عنوان عوامل پایدار و صفت‌گونه در نظر می‌گرفتند و به کمک این سازه به پیش‌بینی پیامدهای مختلف سازمانی از جمله عملکرد شغلی می‌پرداختند. برای مثال شواهد تجربی قوی نشان دادند که روابط معنی‌داری بین انواع جهت‌گیری هدف و عملکرد شغلی وجود دارد. علاوه بر آن روابط قابل توجهی بین انواع جهت‌گیری هدف و خلاقیت و نوآوری به دست آمده است (جنسن و وان یاپرن^۲، ۲۰۰۴). هم‌چنین پژوهش‌های پیشین نشان دادند که افراد با جهت‌گیری یادگیری تلاش بیشتری در مشاغل خود نشان می‌دهند و اهداف چالش‌برانگیزی انتخاب می‌کنند (واندوال و همکاران، ۱۹۹۹). این افراد نه تنها خیلی سخت کار می‌کنند بلکه کارهای خود را با هوشمندی خاصی انجام می‌دهند (دوک، ۱۹۸۶). پژوهش‌ها بیان می‌کنند که افراد با جهت‌گیری یادگیری بیشتر به دنبال پیشرفت و موفقیت می‌روند (تسلاک، داراگونی و راسل^۳، ۲۰۰۱). اسپارا (۲۰۰۷) استدلال کرد که جهت‌گیری یادگیری بر فعالیت‌های توسعه‌ای اثری مثبت دارد و یک رابطه مستقیم و منفی میان جهت‌گیری عملکرد و پیشرفت یافت.

با تمام پژوهش‌هایی که در مورد روابط بین انواع جهت‌گیری هدف و پیامدهای سازمانی مختلف به عمل آمده است اما یکی از خلأهایی که در این مطالعات می‌توان مشاهده کرد این است که سازوکارهای این ارتباط مشخص نشده است. این که چگونه و چرا این ارتباط وجود دارد مسئله‌ای مهمی است که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است. می‌توان گفت که جهت‌گیری هدف اگرچه عموماً به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های ثابت تلقی می‌شوند اما شواهد موجود نشان می‌دهند که این سازه تحت تأثیر ویژگی‌های موقعیتی نیز قرار دارد (واندوال، ۲۰۰۱). برای مثال اخیراً فراتحلیلی نشان داده است که جو جهت‌گیری رابطه بین جهت‌گیری صفتی و فردی را با متغیرهایی مانند یادگیری و عملکرد میانجیگری می‌کند (پاین، یانکورت و بیوبن^۴، ۲۰۰۷). این امر نشان می‌دهد که متغیرهای جهت‌گیری پیشرفت صفتی یا فردی از

1. Kaplan & Maher
2. Van Yperen
3. Tesluk, Dragoni, & Russell
4. Payne, Youngcourt, & Beaubien

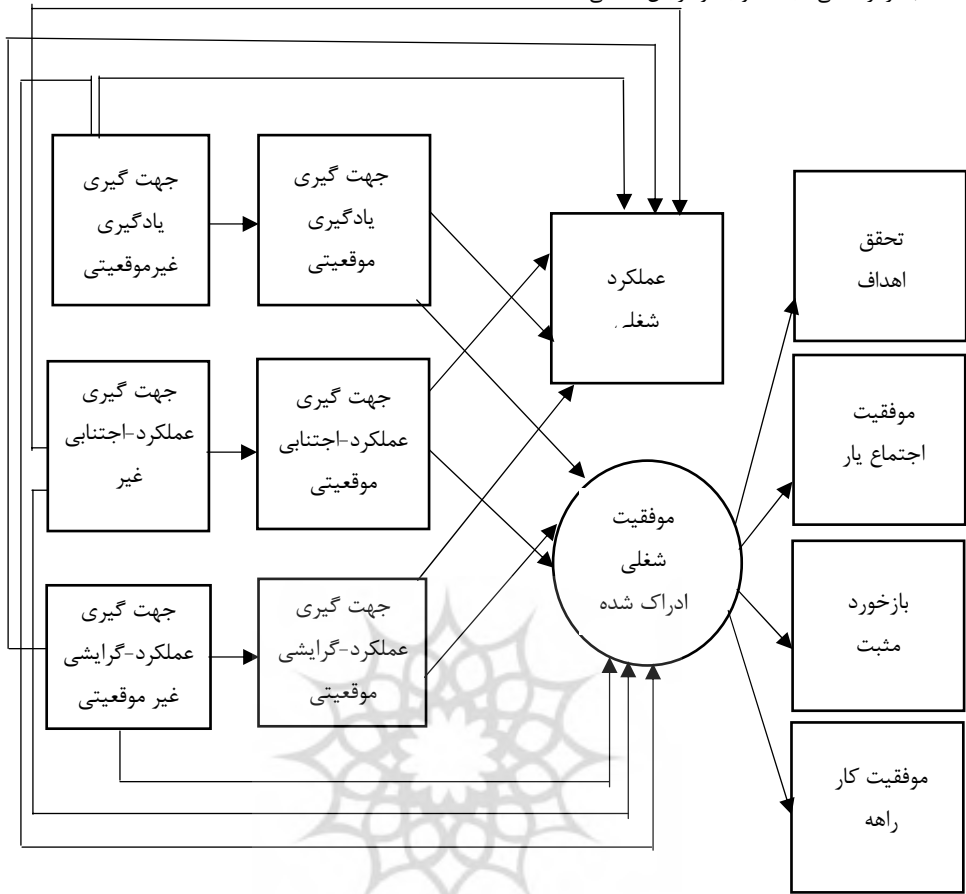
بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی...

طریق متغیرهای نزدیک که همان جو جهت‌گیری است بر پیامدهای سازمانی مختلف اثر می‌گذارد (آستین و کلین^۱، ۱۹۹۶؛ کانفر^۲، ۱۹۹۰، ۱۹۹۲). ساجن و همکاران (۱۹۹۴) نیز نشان دادند که بازخوردهای مثبت و منفی بر روی جو جهت‌گیری هدف تأثیر می‌گذارد. همچنین کاد و بری (۱۹۹۸) نشان دادند که همه ابعاد چهارگانه رهبری تحولی: ملاحظه فردی، برانگیختگی عقلانی، انگیزش الهامی و نفوذ آرمانی رابطه مثبتی با جو جهت‌گیری یادگیری فردی دارند. اخیراً نشان داده شده است که همانند سازی با سازمان می‌تواند تمایل کارکنان با جو جهت‌گیری یادگیری فردی را به سمت اشتیاق به کارشان افزایش دهد.

براساس این دیدگاه، پژوهش حاضر، الگوی جدیدی از نقش جو جهت‌گیری پیشرفت به‌عنوان میانجی‌گر اثر انگیزشی جو جهت‌گیری فردی در پیش‌بینی عملکرد شغلی و موفقیت شغلی ارائه داده است. همان‌طور که شکل ۱ نشان می‌دهد در این الگو سه نوع جو جهت‌گیری هدف فردی و جو جهت‌گیری هم‌زمان باهم برای پیش‌بینی عملکرد شغلی و موفقیت شغلی قرار داده شدند. به این معنا که جو جهت‌گیری هدف یادگیری، عملکردی-گرایشی و عملکردی-اجتنابی فردی به‌عنوان متغیرهای مستقل، عملکرد شغلی و موفقیت شغلی به‌عنوان متغیرهای وابسته و جو جهت‌گیری هدف یادگیری، عملکردی-گرایشی و عملکردی-اجتنابی به‌عنوان متغیرهای میانجی قرار داده شدند. در اینجا منظور از جو جهت‌گیری یادگیری، آن دسته از شرایط سازمانی است که برای کارکنان فراهم می‌آید تا بتوانند ویژگی مربوط به انواع جو جهت‌گیری صفتی و فردی خود را نشان دهند. در جو با جو جهت‌گیری یادگیری، کارکنان از هم انتظار دارند تا همیشه به بهبود مهارت‌های خود بپردازند، یا این‌که کارکنان همدیگر را برای کسب مهارت‌های جدید تشویق کنند و مدیران نیز تلاش می‌کنند تا کارکنان را برای توسعه مهارت‌هایشان کمک کنند. در یک جو با جو جهت‌گیری عملکردی-گرایشی، کارکنان تشویق می‌شوند تا تلاش کنند که توانایی‌های خود را برای دیگران نشان دهند و یا تشویق می‌شوند تا دیدگاه مثبتی نسبت به خود در ذهن دیگران ایجاد کنند. در یک جو با جو جهت‌گیری عملکردی-اجتنابی کارکنان تشویق می‌شوند تا از قضاوت‌های منفی همیشه اجتناب کنند و یا تشویق می‌شوند تا آنجا که ممکن است برداشت منفی از خود در ذهن دیگران ایجاد نکنند.

شکل ۱، الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

1. Austin & Klein
2. Kanfer



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، روابط میان متغیرهای پیشایند، میانجیگر و پیامد

عملکرد شغلی یکی از با اهمیت‌ترین پیامدهای شغلی است که در مطالعات بسیاری به‌عنوان یک متغیر مرکزی در نظر گرفته می‌شود (کایا، ۲۰۰۹). در تعریفی جامع عملکرد عبارت است از سازه چندبعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی است (رتمن^۱ و همکاران، ۲۰۰۲؛ به‌نقل از معمارباشی اول، صبری نظری‌زاده و عبدخدایی، ۱۳۹۰). در واقع عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه-

بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی...

های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتویدلو^۱، ۲۰۰۳؛ به نقل از نعیمی، نظری و ثنائی‌ذاکر، ۱۳۹۱).

شاید مهم‌ترین نکته برای سازمان این باشد که کارکنانی داشته باشند که کارشان را به خوبی انجام دهند، بی‌گمان عملکرد شغلی، سازه‌ای ترکیبی است و جنبه‌های گوناگونی برای خوب عمل کردن وجود دارد که بر طبق آن کارکنان موفق در مجموعه‌ای از رفتارها مشخص می‌شوند. عملکرد خوب بهره‌وری سازمان را بالا خواهد برد و درنهایت به رشد و توسعه اقتصاد جامعه کمک خواهد کرد.

موفقیت شغلی به معنی همه انواع شرایط، پیامدها و رفتارهای مطلوبی است که از سوی افراد تجربه می‌شود. موفقیت شغلی ادراک شده به معنی ارزیابی‌های مثبت فرد از وقایع شغلی در رابطه با اهداف کاری است که عواطف مثبت را در فرد فرا می‌خواند و بر رفتارهایی مثل افزایش سطح تلاش و کوشش و نگرش‌هایی هم‌چون تعهد عاطفی و ارتقا بهزیستی و سلامت حرفه‌ای کارکنان تأثیر ویژه‌ای دارد. موفقیت شغلی دارای چهار بعد مجزا است (سمر و می‌یر^۲، ۲۰۱۰). این چهار بعد شامل تحقق اهداف، موفقیت‌های اجتماع یار، موفقیت کار راه و بازخورد مثبت هستند. تحقق اهداف، هسته اصلی موفقیت شغلی ادراک شده است و به معنی دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب عملکرد تکلیفی (ساننتاگ و بایر^۳، ۲۰۰۵) و یا اهداف شخصی (مایر و برانستین^۴، ۲۰۰۱) است. موفقیت اجتماع یار، نوع اولیه موفقیت شغلی ادراک شده ناشی از تلاش و کوشش است. موفقیت اجتماع یار به عنوان نتایج مطلوب و خوشایند رفتاری که به هدف ارتقا و بهبود موقعیت دیگران صورت می‌گیرد، هست. بازخورد مثبت به عنوان قدردانی و ارج نهادن به عملکرد خوب برای رفتار کاری یک فرد (کارایی) و کیفیت روابط بین فردی و یا اسنادهای شخصی (دل‌بستگی و اعتماد) تعریف می‌شود. این بُعد از آن جهت حائز اهمیت است که افراد، بازخورد مثبتی که از سوی دیگران دریافت کرده‌اند را به عنوان موفقیت تعبیر و تفسیر می‌کنند (گربرنر و همکاران، ۲۰۰۸). موفقیت کار راه نوع دیگری از بازشناسی از عملکرد بهینه است. موفقیت کار راه به معنی دستیابی به مراحل بالا در کار راه یک فرد است. ارتقا و پیشرفت کار راه، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت‌آمیز مثال‌هایی از موفقیت کار راه هستند (گربرنر و همکاران، ۲۰۰۸). موفقیت کار راه به نسبت کمتر از ابعاد موفقیت شغلی

-
1. Motowidlo
 2. Semmer, & Meier
 3. Sonnentag, & Bayer
 4. Maier, & Brunstein

ادراک شده رخ می‌دهد زیرا ارتقا و پیشرفت کار راهه به سرعت اتفاق نمی‌افتد و مستلزم تلاش‌های طولانی مدت است (سینف، راجینز و تارنو^۱، ۲۰۰۹).

براساس مطالب بررسی شده مسئله‌ای که در این پژوهش مطرح این است که جو جهت‌گیری هدف یادگیری، عملکردی-گرایشی و عملکردی-اجتنابی تا چه اندازه می‌توانند رابطه بین سه نوع جهت‌گیری هدف فردی را میانجی‌گری کنند؟

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان یک سازمان خدماتی (تأمین اجتماعی) است. نمونه تحقیق ۱۷۵ نفر از کارکنان این سازمان است که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و به تناسب جمعیت هر شعبه انتخاب گردیده‌اند. میانگین سنی نمونه پژوهش ۳۸ سال است که ۴۴ درصد آن‌ها را زنان و ۵۶ درصد آن‌ها را مردان تشکیل می‌دهند.

ابزار تحقیق: در این پژوهش از ۵ پرسشنامه استفاده شد که در زیر معرفی می‌شوند.

پرسشنامه عملکرد شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد شغلی مقیاس ۹ ماده‌ای تن هورن و رو (۱۹۸۸) که توسط فرد شاغل تکمیل می‌شود، استفاده شد. پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس پنج 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 کرده است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و ضریب روایی آن ۰/۶۴ به دست آمد.

پرسشنامه موفقیت شغلی ادراک شده: مقیاس ۱۶ ماده‌ای موفقیت شغلی توسط گربنر، ایلفرینگ و سمر (۲۰۰۸) ساخته شده است. این مقیاس چهار خرده‌مقیاس سازه موفقیت شغلی یعنی تحقق اهداف (۳ ماده)، موفقیت اجتماع یار (۶ ماده)، بازخورد مثبت (۳ ماده) و موفقیت کار راهه (۴ ماده) را می‌سنجد و به ماده‌های مقیاس در یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) پاسخ داده می‌شود. پژوهش‌های گذشته روایی مطلوب این مقیاس را مورد تأیید قرار داده‌اند. پریو و گانستر (۲۰۱۰) نشان دادند که نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از روایی مطلوب و تأیید چهار عاملی بودن ساختار و هم‌چنین همسانی درونی این مقیاس است. این مقیاس برای اولین بار در ایران توسط نعامی و پیریایی (۱۳۹۲) ترجمه و جهت اجرا تنظیم شده است. نعامی و پیریایی (۱۳۹۲) روایی این مقیاس را به روش تحلیل عاملی تأییدی

بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی...

با استفاده از نرم‌افزار AMOS ویراست ۱۸ بر روی داده‌های این مقیاس (میانگین مجذورات خطای تقریب، شاخص برازندگی تطبیقی و شاخص نیکویی برازش به ترتیب، ۰/۸۲، ۰/۰۲ و ۰/۸۱) به‌دست آمد) در سطح مطلوب و همچنین پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کار راهه به ترتیب معادل ۰/۷۶، ۰/۸۲، ۰/۸۵ و ۰/۷۸ گزارش دادند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و طیف ضراب پایایی ابعاد مختلف پرسش‌نامه بین ۰/۵۹ تا ۰/۸۶ می‌باشد.

پرسش‌نامه جهت‌گیری یادگیری: جهت‌گیری یادگیری کارکنان با استفاده از دو مقیاس جوگیری یادگیری و جهت‌گیری یادگیری غیرموقعیتی اندازه‌گیری شد. مقیاس جهت‌گیری یادگیری فردی ماهیت پایدار این ساختار را اندازه‌گیری می‌کند؛ که توسط باتن و همکاران (۱۹۹۶) تدوین شده است. این مقیاس پیش‌بینی‌کننده‌ی متغیرهایی مانند پیگیری فعالیت‌های چالش‌انگیز و اعمال تلاش در مواجهه با مشکلات است. این مقیاس ۸ آیتمی بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم نمره‌گذاری شده است. همسانی درونی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ است (باتن و همکاران، ۱۹۹۶). در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ است.

مقیاس جو جهت‌گیری یادگیری جنبه‌های موقعیتی را اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس ۵ ماده‌ای توسط واندوال (۱۹۹۷) ساخته شده است. وندوال (۱۹۹۷) همسانی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آورده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ است.

پرسشنامه جهت‌گیری عملکردی: جهت‌گیری عملکردی نیز با استفاده از دو مقیاس فردی و جو عملکردی اندازه‌گیری شد. پرسش‌نامه جهت‌گیری عملکرد فردی توسط باتن و همکاران (۱۹۹۶) تدوین شده است، این پرسش‌نامه ۱۰ ماده‌ای دارای دو حیطه عملکرد-گرایشی و اجتنابی است که هر کدام از این حیطه‌ها با ۵ گویه سنجیده می‌شود. هر ماده بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم نمره‌گذاری می‌شود. باتن و همکاران (۱۹۹۶) همسانی درونی این پرسش‌نامه را در سه مطالعه جداگانه به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۷۷ و ۰/۸۱ به‌دست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه جو جهت‌گیری عملکرد توسط وندل وال (۱۹۹۷) تدوین شده است که مقیاس عملکرد-گرایشی ۴ ماده را در بر می‌گیرد و همسانی درونی آن با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ می‌باشد. مقیاس جو عملکرد-اجتنابی نیز با ۴ ماده دارای همسانی درونی ۰/۸۸ است. هر ماده بر

پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ است و روایی این مقیاس را به روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS و پراست ۱۸ بر روی ماده‌های این مقیاس (میانگین مجذورات خطای تقریب، شاخص برازندگی تطبیقی و شاخص نیکویی برازش به ترتیب، ۰/۰۷، ۰/۹۷ و ۰/۹۵) به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های متغیرهای مورد مطالعه

و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	ضرایب همبستگی							
					۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
عملکرد شغلی	۲۴/۴۸	۳/۴۱	۱۸	۳۰								
موقفیت شغلی	۶۳/۷۲	۷/۸۶	۳۸	۸۰	**۰/۶۱							
جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی فردی	۱۹/۶۸	۲/۸۷	۱۴	۲۵	-۰/۲۸ **	-۰/۲۸ **						
جو جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی	۱۳/۲۶	۴/۰۵	۴	۲۰	**۰/۴۱	**۰/۲۵	**۰/۵۶					
جهت‌گیری عملکردی-گرایشی فردی	۲۲/۰۵	۲/۶۱	۱۳	۲۵	**۰/۳۹	**۰/۳۱	**۰/۴۵	**۰/۳۴				
جو جهت‌گیری عملکردی-گرایشی	۱۵/۲۱	۲/۷۴	۸	۲۰	**۰/۱۹	**۰/۲۳	**۰/۴۶	**۰/۳۵	**۰/۵۰			
جهت‌گیری یادگیری فردی	۳۵/۲۹	۳/۴۰	۲۷	۴۰	**۰/۲۲	**۰/۳۱	۰/۰۹	-۰/۱	**۰/۳۵	**۰/۲۸		
جو جهت‌گیری یادگیری	۲۰/۶۰	۳/۵۸	۱۰	۲۵	**۰/۱۹	**۰/۳۹	۰/۰۶	-۰/۱۶	**۰/۲۷	**۰/۱۷	**۰/۴۴	

** تمامی ضرایب همبستگی در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنا دارند.

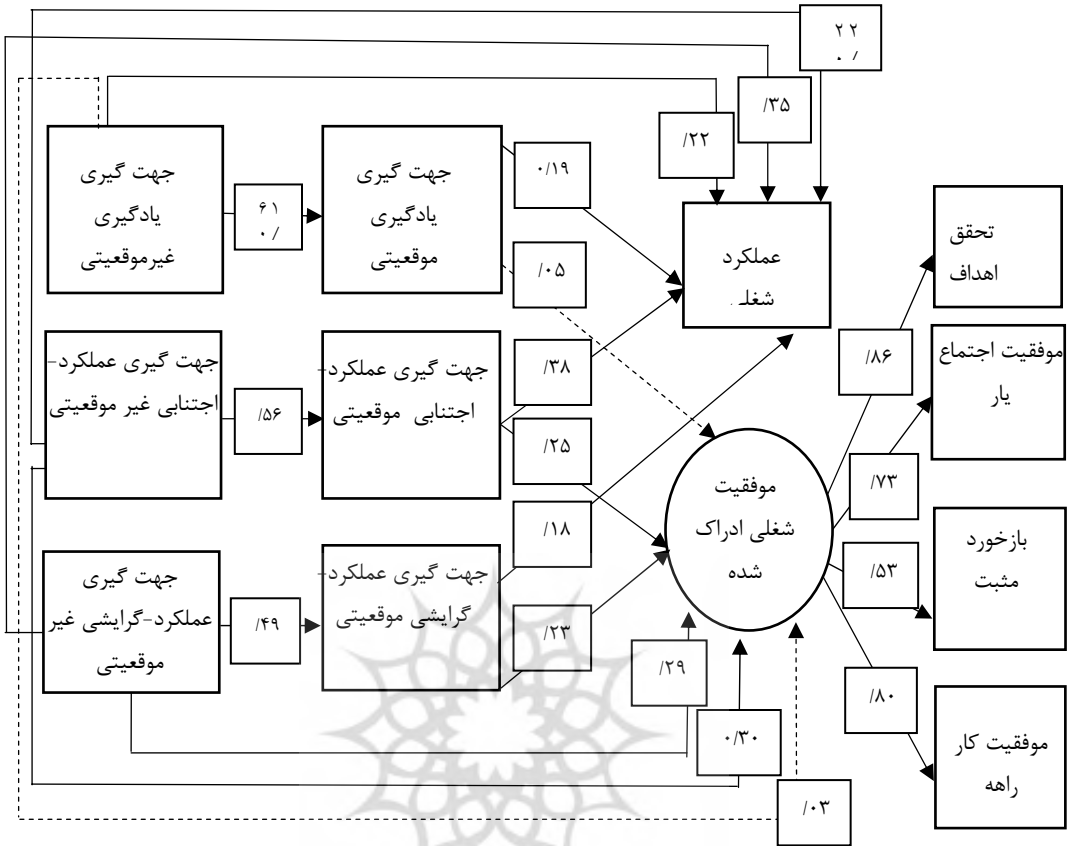
بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی....

برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی، به‌عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. باوجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. همچنین شاخص‌های مهم دیگر مانند شاخص نیکویی برازش، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته، شاخص برازندگی افزایشی، شاخص توکر-لوئیس، شاخص برازندگی تطبیقی و شاخص برازندگی هنجار شده نیز در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول می‌باشد. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مجذورات خطای تقریب است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (کادک و برون، ۱۹۹۳؛ نقل از برسو و سالانوا و شائوفلی، ۲۰۰۷).

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

شاخص‌های برازندگی	مجدور خی	درجه آزادی	مجدور خی نسبی	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	شاخص نیکویی برازش افزایشی	شاخص برازندگی	شاخص توکر-لوئیس	شاخص برازندگی تطبیقی	شاخص برازندگی هنجار شده	خطای تقریب	میانگین مجذورات
الگوی پیشنهادی	۱۹۹/۰۸	۳۶	۵/۵۳	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۷۶	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۱	
الگوی نهایی (مدل اصلاح شده)	۷۶/۳	۳۵	۲/۱۸	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۰۷	

همان‌گونه که در جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی باوجود این که در برخی از شاخص‌های پراکندگی دارای برازش نسبتاً خوبی بود اما شاخص‌های دیگر نشان‌گر آن است که الگو نیاز به بهبود دارد. به منظور اصلاح مدل براساس شاخص‌های اصلاح، خطاهای دو متغیر عملکرد شغلی با موفقیت شغلی ادراک شده با یکدیگر، همبسته گردیدند شاخص‌های برازش بسیار خوبی حاصل شده است که حاکی از برازش مناسب داده‌ها با این الگو است. الگوی نهایی پژوهش، در شکل ۲ مشاهده می‌گردد. همان‌طور که از جدول ۲ نیز استنباط می‌شود.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیره‌ها

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر مستقیم جهت‌گیری یادگیری فردی به موفقیت شغلی ادراک شده (خط چین) غیر معنی‌دار گردیده است، اما سایر ضرایب مسیرهای مستقیم به‌طور کامل معنی دارند. علاوه بر آن، نتایج آزمون بوت استرپ نشان داد که به غیر از رابطه‌ی جهت‌گیری یادگیری فردی و موفقیت شغلی ادراک شده از طریق جو جهت‌گیری یادگیری، همه‌ی روابط غیرمستقیم معنی‌دار بوده‌اند. نتایج حاصل از روابط غیرمستقیم در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی...

جدول ۳. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای پژوهش

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی فردی ← جو جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی ← عملکرد شغلی	-۰/۱۱۰۲	-۰/۱۰۸۱	۰/۰۰۲۱	۰/۰۵۹۴	-۰/۲۳۱۲	-۰/۰۰۷۹
جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی فردی ← جو جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی ← موفقیت شغلی ادراک شده	-۰/۳۴۴۵	-۰/۳۳۷۲	۰/۰۰۷۳	۰/۱۲۸۶	-۰/۶۲۹۴	-۰/۱۱۷۸
جهت‌گیری عملکرد-گرایشی فردی ← جو جهت‌گیری عملکرد-گرایشی ← عملکرد شغلی	-۰/۰۰۴۲	-۰/۰۰۱۴	۰/۰۰۲۸	۰/۰۵۵۵	۰/۱۱۶۴	۰/۱۰۷۵
جهت‌گیری عملکرد-گرایشی فردی ← جو جهت‌گیری عملکرد-گرایشی ← موفقیت شغلی ادراک شده	۰/۱۴۱۸	۰/۱۴۱۷	-۰/۰۰۰۱	۰/۱۲۵۸	۰/۱۲۴۹	۰/۳۹۱۵
جهت‌گیری یادگیری فردی ← جو جهت‌گیری یادگیری ← عملکرد شغلی	۰/۰۰۸۱	۰/۰۱۰۵	۰/۰۰۲۴	۰/۰۳۸۳	۰/۰۵۶۰	۰/۰۹۱۸
جهت‌گیری یادگیری فردی ← جو جهت‌گیری یادگیری ← موفقیت شغلی ادراک شده	۰/۰۵۵۵	۰/۰۶۹۱	۰/۰۱۳۶	۰/۱۱۰۸	-۰/۱۵۳۶	۰/۲۸۸۹

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با ارائه مدلی اثر جو جهت‌گیری هدف به‌عنوان متغیر میانجی برای تبیین نقش جهت‌گیری هدف فردی در پیش‌بینی عملکرد شغلی و موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان دادند که ضرایب مسیر مستقیم جهت‌گیری غیر فردی (جهت‌گیری یادگیری، جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی، جهت‌گیری عملکرد-گرایشی) با عملکرد شغلی معنی‌دار است. همچنین ضرایب مسیر مستقیم جهت‌گیری عملکردی فردی (اجتنابی و گرایشی) با موفقیت شغلی معنی‌دار بود. این یافته با پژوهش‌های انجام شده توسط جنسن و وان یاپرن (۲۰۰۴) و اندوال و همکاران (۱۹۹۹) هماهنگ است.

به طور کلی می‌توان گفت که کارکنان با جهت‌گیری فردی یادگیری با داشتن ویژگی‌هایی مانند لذت بردن از وظایف چالش برانگیز و دشوار، تمایل به یادگیری مهارت‌های جدید و توسعه توانایی‌های خود، خواهان اطلاعات بیشتر در مورد وظایف خویش و سرسختی نشان دادن در انجام عملکرد موفقیت‌آمیز، احتمال افزایش عملکرد شغلی و موفقیت شغلی آن‌ها را بالا می‌برد. کارکنان با جهت‌گیری فردی عملکردی-گرایشی ترجیح می‌دهند کارهایی که به آن‌ها فرصت نشان دادن توانایی‌ها و به دست آوردن بازخوردهای مطلوب را داشته باشد، انجام دهند. علاوه بر آن به‌منظور نشان دادن توانایی‌های خود به دیگران تلاش بیشتری به عمل می‌آورند. همچنین جهت جلب نظر سرپرستان خود نسبت به هوشمندی خود، سعی می‌کنند، امکان موفقیت خود را افزایش دهند. این افراد به دلیل تمایل به اثبات خود به دیگران تلاش می‌کنند و این عامل می‌تواند زمینه را برای عملکرد و موفقیت شغلی بالا فراهم آورد.

در خصوص کارکنان با جهت‌گیری فردی عملکردی-اجتنابی می‌توان گفت که این دسته از کارکنان به دلیل این‌که تمایل به انجام وظایف و تکالیف چالش برانگیز ندارند و بیشتر تمایل به انجام تکالیف تکراری و روزمره دارند، رقابت‌جویی لازم را ندارند و از مقایسه عملکرد خود با دیگران ناراحت می‌شوند، احتمال انجام دادن عملکرد شغلی و موفقیت شغلی در سطح بالا برای این نوع کارکنان کم می‌شود. افراد با جهت‌گیری فردی عملکردی-اجتنابی، برای دوری جستن از اضطراب ناشی از تکالیف، از اشتغال به امور صرف نظر می‌کنند و رفتار تعلل ورزانه بیشتری از خود نشان می‌دهند و عملکرد پایین‌تری دارند.

در خصوص روابط غیرمستقیم جهت‌گیری‌های مختلف کارکنان با عملکرد شغلی و موفقیت شغلی با میانجی‌گری جو جهت‌گیری‌های متفاوت نتایج حاضر با یافته‌های پایین و همکاران (۲۰۰۷) هماهنگ است.

در حمایت از این یافته‌ها می‌توان گفت که معمولاً آمادگی‌های کلی شخصیت نمی‌توانند رفتار پیشرفت را در موقعیت‌های خاص پیش‌بینی کنند؛ به عبارت دیگر عوامل کلی شخصیت لزوماً تنظیم‌کننده رفتار پیشرفت در زمینه‌های خاص زندگی مانند محیط کار نیستند. برت و واندوال (۱۹۹۹) مطرح کردند که جهت‌گیری هدف فقط به شکل مستقیم با پیامدهای سازمانی مختلف ارتباط ندارد بلکه این رابطه معمولاً به وسیله محتوای اهداف که توسط سازمان برای کارکنان فراهم می‌آید، تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

درخصوص رابطه جهت‌گیری یادگیری فردی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری جو جهت‌گیری یادگیری می‌توان گفت که یکی از شرایط سازمانی که می‌تواند بروز جهت‌گیری هدف یادگیری را در کارکنان تسهیل نماید، وجود یک جو با جهت‌گیری یادگیری در سازمان است. چنین محیطی انگیزش درونی کارکنان را تقویت می‌کند. در این حالت کارکنان به خاطر علاقه و لذتی که از کار

بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی...

و شرایط شغلی مناسب می‌برند، تلاش و کوشش می‌کنند. وقتی کارکنان در محیطی کار می‌کنند که احساس شایستگی و خودمختاری کنند از توانمندی‌ها و تمایلات خود جهت تسلط و انجام کار به منظور یادگیری و پیشرفت حداکثر استفاده را به عمل می‌آورند. چون در یک محیط با جهت‌گیری یادگیری تکالیف چالش برانگیز و نسبتاً دشوار برای کارکنان فراهم می‌شود و اشتباه و خطا به‌عنوان فرصتی برای یادگیری از اشتباهات و تجربه کردن تلقی می‌شود؛ بنابراین کارکنان با جهت‌گیری یادگیری فردی فرصت را مغتنم شمرده و از چنین شرایطی به نحو احسن برای بروز تمایلات درونی خود استفاده می‌کنند.

علاوه بر آن جو جهت‌گیری عملکردی-گرایشی میانجی‌گر مناسبی برای تبیین رابطه بین جهت‌گیری فردی عملکردی-گرایشی با عملکرد شغلی و موفقیت شغلی بود؛ که این یافته همسان با یافته‌های اسپارا (۲۰۰۷) می‌باشد. در جو جهت‌گیری عملکردی-گرایشی به‌جای تشویق کارکنان برای پرداختن به فعالیتی برای تجربه کردن و خشنودی از آن، از پیامدهایی استفاده می‌شود که از خود آن فعالیت جداست. این امر می‌تواند فضایی را فراهم کند تا بیشتر هدف‌های فردی عملکردی-گرایشی به منصفه ظهور برسند. وقتی که کارکنان با جهت‌گیری فردی عملکردی-گرایشی با یک نوع جو سازمانی مواجه می‌شوند که در آن عامل اصلی کار و انجام وظایف تقویت‌های بیرونی است، کارکنان وابستگی زیادی به جلب رضایت سرپرستان و مدیران خود داشته باشند، فضای سازمانی که در آن رقابت شدیدی بین کارکنان حاکم است که هر کدام می‌خواهند نظر مثبت مدیران را نسبت به خود جلب کنند و کار و عملکرد را نه به خاطر خود کار و انگیزه درونی و لذت از کار انجام می‌دهند بلکه کار وسیله‌ای برای نشان دادن شایستگی و توانایی‌های خود به دیگران است. همان طور که گفته شد این جو باعث می‌شود تا تمایلات افراد با جهت‌گیری عملکردی-گرایشی بروز پیدا کند.

همچنین نتایج نشان دادند که جو جهت‌گیری عملکردی اجتنابی به‌عنوان میانجی گره‌های رابطه‌ی بین جهت‌گیری عملکردی اجتنابی فردی و عملکرد شغلی و موفقیت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است؛ که این یافته همسان با یافته‌های اسپارا (۲۰۰۷) می‌باشد. براساس اصل تعامل بین ویژگی درونی و عوامل محیطی در تعیین رفتار افراد، می‌توان گفت که چنانچه افراد با جهت‌گیری عملکردی-اجتنابی فردی که با ویژگی‌هایی مانند عدم تمایل به پیشرفت، رقابت و انجام کار نه به‌خاطر لذت بردن از آن بلکه بیشتر برای انجام تکالیف برای اجتناب از تنبیه و سرزنش مشخص می‌شوند، وقتی در یک جو سازمانی با جهت‌گیری عملکردی-اجتنابی قرار بگیرند، در واقع زمینه لازم برای بروز تمایلات درونی آن‌ها فراهم می‌گردد. در چنین محیط‌هایی معمولاً فرصت رشد و استقلال در انجام کارها داده نمی‌شود، مدیران این نوع سازمان‌ها منتظر می‌مانند خطایی از کارکنان سر بزند تا آن‌ها را فوراً مورد مجازات قرار دهند. به‌همین لحاظ یک

جو حامی خلاقیت و نوآوری در سازمان فراهم نمی‌آید بلکه به دلیل ترس از مجازات مختلف، از آزمایش و خطا در انجام کارها حمایت لازم به عمل نمی‌آید. چنین شرایط سازمانی معمولاً برای همه کارکنان می‌تواند بسیار دشوار باشد. به ویژه این چنین محیط سازمانی می‌تواند بروز تمایلات منفی کارکنان با جهت‌گیری عملکرد-اجتنابی را تسهیل نماید.

براساس یافته‌های به‌دست آمده در این پژوهش پیشنهاد می‌توان گفت که مدیران و سرپرستان بر نوع هدف‌های جهت‌گیری که کارکنان می‌پذیرند، تأثیر نسبتاً نیرومندی دارند؛ بنابراین مدیران می‌توانند با ایجاد یک جو جهت‌گیری یادگیری و نیز جو عملکردی-گرایشی، به بروز شایستگی‌های درونی کارکنان کمک کنند. در عین حال با حذف یک جو با جهت‌گیری عملکردی-اجتنابی، امکان تشویق تمایلات جهت‌گیری فردی عملکردی-اجتنابی کارکنان را به حداقل برسانند.

منابع

ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب نطقه اهواز. پایان نامه دکترای روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

نعامی، عبدالزهره، پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۳(۹)، ۴۱-۲۳.

نعامی، عبدالزهره، پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). تعیین نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی. فصلنامه مشاوره کاربردی. ۳(۱)، ۵۱-۶۲.

نعیمی، گیتا، نظری، علی محمد، ثنایی ذاکر، باقر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۴(۱۰)، ۷۲-۵۷.

معمار باشی اول، مژگان، صبری نظری زاده، راشین، عبدخدایی، سعید (۱۳۹۰). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۴(۱۲)، ۷۸-۶۶.

Austin, J. T. & Klein, H. J. (1996). Work motivation and goal striving. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2007). In search of the "third dimension" of burnout: Efficacy or inefficacy?. *Applied psychology*, 56(3), 460-478.

- Button, S. Mathieu, J. & Zajac, D. (1996). Goal orientation in organizational behavior research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Brett, J.F., & VandeWalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program. *Journal of Applied Psychology*, 84, 863-873.
- Coad, A. F., & Berry, A. J. (1998). Transformational leadership and learning orientation. *Leadership & Organization Development Journal*, 19(3), 164-172.
- Deci, E. L & Rayan, R. M, (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, Newyork, plenum.
- Dweck, C.S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. S & Leggett, E. L, (1988). A social cognitive approach to motivation and personality, *Psychological Review*, 95, 256- 273.
- Elliot, A. J. (1997). Integrating the “classic” and “contemporary” approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Advances in motivation and achievement*, 10(7), 143-179.
- Elliot, A.J. & Church, M.A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Elliot, A, (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals, *Educational Psychology*, 34, 169- 189.
- Elliot, A. J & McGregor, H. A, (2001). A 2 × 2 achievement goal framework, *Journal of personality and social psychology*, 80, 501- 519.
- Grebner, S., Elfering, A. ,& Semmer, N. K. (2008). Subjective occupational success as a resource. In: S. McIntyre & J. Houdmont (Eds), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice (Vol.2)*. Maia, Portugal: ISMAI Publishing.
- Janssen, O. & Prins, J. (2007). Goal Orientations and the seeking of different Types of feedback information. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 235-249.
- Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39 (1), 96-104.
- Kanfer, R. (1990a). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. 1, pp. 75-170)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kanfer, R. (1992). Work motivation: New directions in theory and research. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology (Vol. 7, pp. 1-53)*. New York: Wiley.
- Kaplan, A., Maher, M. L. (2007). The contributions and prospects of Goal Orientation Theory. 19, 141-184.
- Maier, G. W.,& Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1034-1042.

- Motowidlo, J. S. (2003). Job Performance, Handbook of Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-55.
- Payne, S.C., Youngcourt, S.S., & Beaubien, J.M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.
- Perrewe, P. L., & Ganster, D. C. (2010). New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress. *Research in Occupational stress and well-being*, Volume 8.
- Pintrich, P. R & Schunk, D. H, (2002). Motivation in education: theory, research, & applications. Merrill Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Rothmann, S., Scholtz, P. E., Rothmann, J. C., Fourie, M. (2002). The Relationship between Individual Variables and Work-Related Outcomes. *International Council for Small Business, 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico*.
- Sajjan Rao, K., Santhakumar, K., & Narayanan, S. (1994). Personality types and value orientation among business management students. *Indian Journal of Clinical Psychology*.
- Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2010). Individual differences, work stress, and health. In: J.Quick, M. J. Schabracq & C. L. Cooper (Eds.), *Hand book of work and health psychology* (3rded.). Chichester,UK: Wiley.
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 56-67.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequence of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10,393-414.
- Spara, E. G. (2007). Individual and Unit Level Goal Orientation As Predictors of Employee Development. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctorate of Philosophy in the Graduate School of The University of Maryland.
- Ten Horn, L. A., & Roe, R. A. (1988). *De Delftse 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-INTEN. Delft.
- Tesluk, P.E., Dragoni, L., & Russell, J.E.A. (2001). Growing managerial talent: Role of developmental work experiences, learning orientation, and access to opportunities in shaping competencies and advancement potential. Paper presented at the 17th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, CA.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1014.
- VandeWalle, D., Brown, S.P., Cron, W.L., & Slocum, J.W. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, 84, 249-259.

بررسی نقش واسطه‌ای جو جهت‌گیری هدف در تعیین اثر هدف‌گذاری بر برخی...

Vanderwalle, D, (2001). Goal orientation: why wanting to look successful doesn't always lead to success, *Organizational Dynamics*, 30, 162- 171.

Van Yperen, N.W. and Janssen, O. (2004) 'Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands', *Academy of Management Journal* 45(6): 1161-1171.

