

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های

محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل

Mediating role of Job engagement in the relationship between Psychological Climate and Core self evaluations with Task performance and intention to leave

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۷/۲۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۹/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۲/۲۴

S. E. Hashemi Sheykhshabani., (Ph.D)., M. Aslanpour Jovkandan., (M.A) & A.Z. Naami., (Ph.D)

سید اسماعیل هاشمی شبانی^۱

محمد اصلانپور جوکندان^۲ و عبدالزهرانعامی^۳

Abstract: The aim of this research was to design and test a model of the relationship of psychological climate and core self-evaluations with task performance and turnover intention with mediating role of job engagement in employees of Iran Wood & Paper Company (IWPC). In this research psychological climate and core self-evaluations were considered as predictors of task performance and turnover intention. In addition job engagement was considered as mediator of relationship between predictors and dependent variables. Data collected from 267 employees of Iran Wood & Paper Company that selected with simple random sampling method. Structural equation modeling through AMOS 18 and SPSS 18 software package were used for data analysis. The indirect effects were tested by Bootstrap procedure. Results indicate that psychological climate affects turnover intention directly and indirectly and affects task performance with complete mediating role of job engagement. Also core self-evaluations affect task performance directly and indirectly and affects turnover intention with complete mediating role of job engagement.

چکیده: هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های محوری بر عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت صنایع چوب و کاغذ ایران (چوکا) بوده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۶۷ نفر از کارکنان شرکت چوکا به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از الگوی معادلات ساختاری و روش بوت استراپ برای تحلیل نتایج استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که جو روان‌شناختی هم به‌طور مستقیم و هم از طریق اشتیاق شغلی با قصد ترک شغل و فقط از طریق اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه‌ای رابطه دارد. همچنین خودارزشیابی‌های محوری هم به‌طور مستقیم و هم از طریق اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه‌ای و فقط از طریق اشتیاق شغلی با قصد ترک شغل رابطه دارد.

کلید واژه‌ها: جو روان‌شناختی، خودارزشیابی‌های محوری، اشتیاق شغلی، عملکرد وظیفه‌ای، قصد ترک شغل.

Key words: psychological climate, core self-evaluations, task performance, turnover intention, job engagement

۱. استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز esmaeil2140@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۳. استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

امروزه پژوهشگران رفتار سازمانی مثبت‌نگر آن دسته از عوامل، مانند اشتیاق شغلی کارکنان، را که قابل اندازه‌گیری، تغییر و بهبود هستند را مورد مطالعه قرار می‌دهند با این هدف که از طریق مداخله در سازمان بتوان عملکرد کارکنان را افزایش دهند (کامرون^۱ و همکاران، ۲۰۰۳؛ به نقل از نلسون و کوپر^۲، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا در حیطه شغل محسوب می‌شود و در واقع به‌عنوان برجسته‌ترین مفهوم مثبت سازمانی، به‌ویژه در میان مشاوران سازمانی مطرح است (اسکاوفلی و سالانوا^۳، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی یک حالت مثبت، عملی و مرتبط با کار است که شامل سه بعد نیرومندی^۴، جذب^۵ و وقف خود^۶ می‌باشد. نیرومندی شامل سطوح انرژی زیاد و خاصیت تاب‌آوری^۷ ذهن کارکن هنگام انجام کار است. وقف خود درگیری شدید فرد با کار و احساس معنی‌داری، شوق و چالش است. جذب عبارت است از تمرکز و اشتغال رضایت‌مندانه فرد به کار، به‌طوری‌که زمان برای او به‌سرعت سپری شود و جدا شدن از کار برای او مشکل باشد (اسکاوفلی، سالانوا، گونزالز-روما^۸ و باکر^۹، ۲۰۰۲). اشتیاق شغلی کارکنان یکی از پنج معیار برای جایزه سالانه سلامت محیط شغلی توسط انجمن روان-شناسی آمریکا شناخته شده است (گراویچ^{۱۰}، گدسلاک^{۱۱} و مونز^{۱۲}، ۲۰۰۶). از طرفی گزارش شده است که امروزه در بسیاری از سازمان‌ها اشتیاق کارکنان به‌شغل پایین است (بیتس^{۱۳}، ۲۰۰۴؛ ریچمن^{۱۴}، ۲۰۰۰؛ به نقل از ساکس^{۱۵}، ۲۰۰۶).

1. Cameron
2. Nelson & Cooper
3. Salanova & Schaufeli
4. Vigor
5. Absorption
6. Dedication
7. Resiliency
8. Gonzalez-Roma
9. Bakker
10. Grawitch
11. Gottschalk
12. Munz
13. Bates
14. Richman
15. Saks

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

طبق الگوی اشتیاق شغلی (باکر و دمروتی^۱، ۲۰۰۸) برخی از منابع شغلی^۲ و شخصی^۳ در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷؛ اسکاوفلی و سالانووا، ۲۰۰۷). منابع شخصی جنبه‌هایی از خود فرد هستند که عموماً با تاب‌آوری همراه هستند و بیانگر احساس افراد از توانایی کنترل و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیط‌شان می‌باشند (هابفول، جانسون، انیس و جکسون^۴، ۲۰۰۳). تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و عزت نفس از مهم‌ترین منابع شخصی که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند (باکر و همکاران، ۲۰۰۶؛ به نقل از باکر و دمروتی، ۲۰۰۸؛ زانتوپولو، باکر، دمروتی و اسکاوفلی، ۲۰۰۹). بنابراین منابع شغلی و شخصی می‌توانند با اثرگذاری بر اشتیاق شغلی بر پیامدهای مهمی در محیط کار اثر بگذارند، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی در رابطه بین برخی منابع شغلی و شخصی از قبیل مشارکت در تصمیم‌گیری، بازخورد، تنوع وظیفه، حمایت سازمانی ادراک شده و خود ارزشیابی‌های محوری و پیامدهای سازمانی مانند عملکرد شغلی و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد (ریچ، له‌پاین و کراوفورد^۵، ۲۰۱۰؛ سالانووا و اسکاوفلی، ۲۰۰۸؛ ساکس^۶، ۲۰۰۶؛ سالانووا، کیفیر^۷، لورنس^۸ و مارتینز^۹، ۲۰۰۳). جو روان‌شناختی به‌عنوان یک منبع شغلی و خودارزشیابی‌های محوری به‌عنوان یک منبع شخصی می‌توانند بر اشتیاق شغلی اثر بگذارند (ریچ، و همکاران، ۲۰۱۰، تاثیر^{۱۰}، ۲۰۰۸، ساکس، ۲۰۰۶). هم‌چنین این منابع می‌توانند از طریق ایجاد نگرش‌های شغلی و حالات مثبت از قبیل اشتیاق شغلی بر دو پیامد مهم در محیط کار شامل عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل اثر بگذارند (بیسواز^{۱۱}، ۲۰۱۰؛ گرانت و ورسنیوسکی^{۱۲}، ۲۰۱۰؛ گرانت و برگ^۱، ۲۰۱۰؛ ریچ و همکاران، ۲۰۱۰؛ اونیل و ارنست^۲، ۲۰۰۸؛ ساکس، ۲۰۰۶؛ مولر و لی^۳، ۲۰۰۲).

1. Demerouti
2. Job resource
3. Personal resource
4. Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson
5. Rich, LePine & Crawford
6. Saks
7. Cifre
8. Llorenc
9. Martínez
10. Thayer
11. Biswas
12. Grant & wrzesniewski

هدف از انجام پژوهش حاضر آزمون الگوی اشتیاق شغلی باکر و دمروتی (۲۰۰۸) است. همان طور که اشاره شد بر اساس این الگو، منابع شغلی و شخصی از طریق اشتیاق شغلی بر پیامدهای سازمانی اثر می‌گذارند. در این پژوهش رابطه جو روان‌شناختی به‌عنوان یک منبع شغلی و خودارزشیابی‌های محوری به‌عنوان یک منبع شخصی از طریق اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل بررسی خواهند شد. جو روان‌شناختی مثبت به‌عنوان ترکیبی از منابع شغلی می‌تواند منبعی موثر در تولید اشتیاق شغلی کارکنان باشد (ثایر، ۲۰۰۸). جو روان‌شناختی پدیده‌ای چندبعدی است که ماهیت ادارک کارکنان از تجارب درون سازمان را توصیف می‌کند که بنابر نظر کوپز و دکوتیز^۴ (۱۹۹۱) شامل هشت بعد استقلال، اعتماد، انسجام، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری^۵، می‌باشد (کوپز و دکوتیز، ۱۹۹۱). جو روان‌شناختی می‌تواند با افزایش نگرش‌ها و حالات شغلی مثبت از قبیل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی موجب بهبود عملکرد کارکنان گردد و قصد ترک شغل آن‌ها را کاهش دهد (بیسوز و وارما^۶، ۲۰۰۷).

تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و عزت نفس از منابع شخصی هستند که در الگوی اشتیاق شغلی (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸) به‌عنوان عوامل موجد اشتیاق شغلی مطرح شده‌اند. خودارزشیابی‌های محوری که صفات چهارگانه عزت نفس، خودکارآمدی کلی، جایگاه مهار و ثبات هیجانی را دربرمی‌گیرد (بروسک^۷، ۲۰۰۵)، به‌عنوان یک منبع شخصی مهم می‌تواند اشتیاق کارکنان را پیش‌بینی کند (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰). خودارزشیابی‌های محوری ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی‌اند که افراد از ارزش‌ها، شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها (عمل کردن، سازگاری، موفقیت و پشتکار)، استعدادها و توانایی‌هایشان (در کنترل زندگی) است (جاج، بونو، ایرز و لاک^۸، ۲۰۰۵). کارکنانی که خودارزشیابی‌های محوری بالاتری دارند اشتیاق شغلی بالاتر دارند و استرس‌زاهای کم‌تری را تجربه می‌کنند. تجارب این حالات و نگرش‌ها موجب می‌شود که عملکرد بهتر و میل کم‌تری به ترک شغل خود داشته باشند (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰؛ هریس، اروی و کاکمر^۹، ۲۰۰۹، بونو و جاج، ۲۰۰۳).

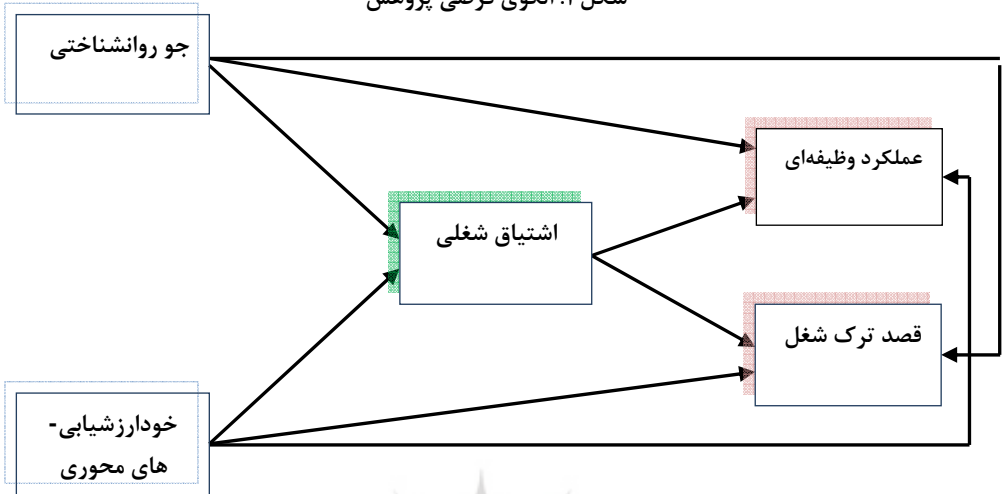
1. Berg
2. O'Neill & Arendt
3. Muller & Lee
4. Koys, & Decottis
5. Autonomy, trust, cohesion, pressure, support, recognition, fairness & innovation
6. Varma
7. Broucek
8. Judge, Bono, Erez & Locke
9. Harris, Harvey & Kacmar

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل از پیامدهای مهم اشتیاق شغلی و به‌طور کلی دو پیامد مهم شغلی در هر سازمانی هستند (ساکس، ۲۰۰۶). عملکرد وظیفه‌ای به‌عنوان یک بعد مهم عملکرد شغلی مجموعه‌ای از وظایفی است که شاغلان یک شغل به‌صورت رسمی به‌عنوان قسمتی از شغل انجام می‌دهند و هسته فنی سازمان را تشکیل می‌دهد. عملکرد وظیفه‌ای آن جزء از عملکرد است که در شرح شغل رسمی در نظر گرفته شده است (بورمن و موتوویلدو^۱، ۱۹۹۳؛ به نقل از موتوویلدو؛ ۲۰۰۳). قصد ترک شغل به‌عنوان نزدیک‌ترین پیش‌بین ترک شغل واقعی، یک پیامد نامطلوب مهم در سازمان محسوب می‌شود (ماترتز و کمپیون^۲، ۱۹۹۸). قصد ترک شغل تصمیم آگاهانه دربارهٔ میل به ماندن در سازمان یا ترک سازمان است (تت و می^۳، ۱۹۹۳) و اغلب آخرین مرحله قبل از ترک شغل است (گریفت، هوم، گارتنر^۴، ۲۰۰۰). به‌دلیل هزینه‌های بالای ترک شغل بسیاری از سازمان‌ها مایلند که تعداد کارکنانی که سازمان را داوطلبانه ترک می‌کنند، کاهش دهند (فیرث، ملور، مور، و لوکوئت^۵، ۲۰۰۴). صرف داشتن قصد ترک شغل نیز برای سازمان نامطلوب است زیرا سطوح بالای قصد ترک شغل می‌تواند به‌صورت کناره‌گیری^۶ از قبیل مشارکت کم در شغل، بر کار اثر منفی غیرمستقیم داشته باشد هم‌چنین کناره‌گیری می‌تواند به‌صورت تأخیر، غیبت، رفتار اجتنابی و کاهش عملکرد بروز پیدا کند (هایس، اوبرایان-پلاس، دافیلد، شامیان، بوچان و هاگز^۷ و همکاران، ۲۰۰۶). به‌طور کلی مطالعات گذشته نشان می‌دهند که خود ارزشیابی‌های محوری و جو روان‌شناختی هم به‌طور مستقیم با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل رابطه دارند و هم از طریق برخی متغیرهای انگیزشی از قبیل انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و اشتیاق شغلی بر این دو پیامد شغلی اثر می‌گذارند (بیسواز، ۲۰۱۰؛ گرانت و ورسنیوسکی، ۲۰۱۰؛ گرانت و برگ ۲۰۱۰؛ ریچ، و همکاران، ۲۰۱۰؛ اونیل و ارن، ۲۰۰۸؛ ساکس، ۲۰۰۶؛ مولر و لی، ۲۰۰۲). شکل ۱ الگوی فرضی پژوهش را نشان می‌دهد.

1. Borman & Motowidlo
2. Maertz & Campion
3. Tett & Meyer
4. Griffeth, Hom & Gaertner
5. Firth, Mellor, Moore & Loquet
6. Withdrawa
7. Hayes, O'Brien-Pallas, Duffied, Shamian, Buchan & Hughes

شکل ۱. الگوی فرضی پژوهش



در مدل فرضی پژوهش، فرضیه‌های زیر لحاظ شده‌اند که در این پژوهش آزمون می‌شوند.

- (۱) جو روان‌شناختی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت مستقیم دارد.
- (۲) جو روان‌شناختی بر قصد ترک شغل اثر منفی دارد.
- (۳) خودارزشیابی‌های محوری بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت مستقیم دارد.
- (۴) خودارزشیابی‌های محوری بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد.
- (۵) جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت دارد.
- (۶) جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر منفی دارد.
- (۷) خودارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت دارد.
- (۸) خودارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر منفی دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شاغل در شرکت صنایع چوب و کاغذ ایران (چوکا) در سال ۱۳۸۹ بودند که ۲۶۷ نفر از آن‌ها در پژوهش حاضر شرکت کردند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه شغلی شرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۷/۳۵ (۷/۶۴) و ۱۳/۱ (۶/۳۵) بود. از نظر سطح تحصیلات ۷۷ نفر ((۲۸/۸ درصد) دیپلم، ۴۳ نفر (۱۶/۱ درصد) فوق دیپلم، ۸۸ نفر

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

(۳۳ درصد) لیسانس، ۱۵ نفر (۵/۶ درصد) فوق لیسانس بودند. ۴۴ نفر (۱۶/۵ درصد) نیز میزان تحصیلات خود را اظهار نکردند. علاوه بر این، ۲۱۴ (۸۰/۲ درصد) نفر از شرکت‌کنندگان، مرد و ۱۵ (۵/۶ درصد) نفر زن بودند و ۳۸ نفر (۱۴/۲ درصد) نیز جنسیت خود را اعلام نکردند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه جو روان‌شناختی: این مقیاس توسط کوپز و دکوتیز (۱۹۹۱) ساخته شده است که شامل ۴۰ ماده و ۸ خرده مقیاس می‌باشد. پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شوند که از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) تنظیم شده‌اند. کوپز و دکوتیز (۱۹۹۱) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های آن بین ۰/۸۰ تا ۰/۸۹ گزارش داده‌اند. غفوری (۱۳۸۶) نیز پایایی آن را از طریق آلفای کرونباخ بین ۰/۴۶ تا ۰/۸۸ و از طریق تنصیف بین ۰/۵۲ تا ۰/۸۴ گزارش داده است. کوپز و کوئیز (۱۹۹۱) با تحلیل عاملی اکتشافی در دو نمونه آماری روایی پرسشنامه مذکور را بررسی کردند. نتایج نشان داد که سئوال‌ات تحلیل شده ۰/۷۱ واریانس آزمون را تبیین می‌کنند. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس جو روان‌شناختی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۴ و روایی آن نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته $r = 0/61$ ($p < 0/01$) به دست آمد.

پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری: این پرسشنامه توسط جاج، ایرز، بونو و تورسن^۱ (۲۰۰۳) ساخته شده است که شامل ۱۲ ماده می‌باشد و پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شوند که از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) تنظیم شده‌اند. جاج و همکاران (۲۰۰۳)، پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش همسانی درونی ۰/۸۴ و با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۸۱ گزارش کردند. جاج و همکاران (۲۰۰۳)، روایی همگرایی این پرسشنامه را از طریق همبستگی بین ۴ صفت تشکیل‌دهنده، ۰/۶۴ ($p < 0/001$) به دست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و از طریق تنصیف ۰/۸۶ به دست آمد. روایی سازه آن نیز با همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته $r = 0/45$ ($p < 0/01$) به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: این پرسشنامه که توسط سالانووا و اسکاوفیلی در سال ۲۰۰۱ ساخته شده، شامل ۱۷ ماده است و هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه ای (پرسشنامه اصلی ۷ درجه‌ای است) از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف می‌باشد. ساعی (۱۳۸۸) پایایی این مقیاس را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۴ به دست آورد. اسکاوفلی (۲۰۰۱) به نقل

1. Thoresen

از ساعی، ۱۳۸۸) روایی سازه این مقیاس را از طریق مقایسه با فرسودگی شغلی سنجید و رابطه منفی بالایی بین این دو مقیاس یافت ($r = -0.38$ در نمونه اول و $r = -0.41$ برای نمونه دوم). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0.94 و 0.87 پرسشنامه از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق $r = 0.72$ ($p < 0.01$) به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: این مقیاس توسط پاترسون (۱۹۹۲) ساخته شده است که شامل ۱۰ ماده می‌باشد. پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) مشخص می‌گردند. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0.85 و 0.85 و روایی آن را با همبسته کردن با یک سنجه تک‌ماده‌ای $r = 0.64$ به دست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ 0.88 و از طریق تنصیف 0.87 بدست آمد، روایی سازه آن نیز با همبسته کردن با یک سوال کلی $r = 0.75$ ($p < 0.01$) بدست آمد.

پرسشنامه قصد ترک شغل: برای سنجش قصد ترک شغل از پرسشنامه سه ماده‌ای (کامن، فیچمن، جنکینز و کلش^۱، ۱۹۷۹) استفاده شد. پاسخ‌ها روی مقیاس ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق مشخص می‌شوند. پایایی این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ 0.78 توسط کامن و همکاران (۱۹۷۹؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) گزارش شده است. ارشدی (۱۳۸۶) اعتبار ملاکی آن را $r = 0.61$ ($p < 0.01$) گزارش کرده است. در این پژوهش پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ 0.89 و از طریق تنصیف 0.76 بدست آمد. روایی سازه آن نیز با همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته $r = 0.60$ ($p < 0.01$) به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ درج شده‌اند. همان‌گونه که مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهند، میانگین و انحراف معیار جو روان-شناختی $131/59$ ($27/87$)، خود ارزشیابی‌های محوری $47/44$ ($8/37$)، اشتیاق شغلی $66/89$ ($1/35$)، عملکرد شغلی $38/42$ ($6/32$)، و قصد ترک شغل $10/38$ ($3/17$) است.

1. Camman, Fichman, Jenkins & Klesh

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱	جو روان‌شناختی	۱۳۱/۵۹	۲۷/۸۷				
۲	خودارزشیابی‌های محوری	۴۷/۴۴	۸/۳۷	۰/۴۸**			
۳	اشتیاق شغلی	۶۶/۸۹	۱/۳۵	۰/۶۷**	۰/۶۰**		
۴	عملکرد وظیفه‌ای	۳۸/۴۲	۶/۳۲	۱/۴۲**	۰/۷۰**	۰/۵۵**	
۵	قصد ترک شغل	۱۰/۳۸	۳/۱۷	۱/۵۰**	۰/۲۵**	۰/۱۸**	۰/۱۸**

** P < ۰/۰۱

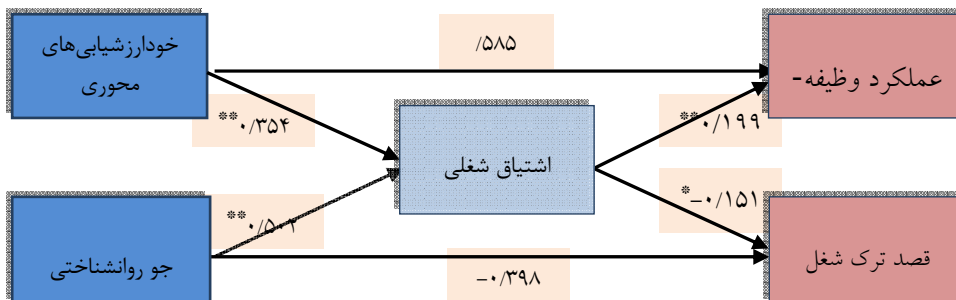
به‌منظور ارزیابی الگوی فرضی پژوهش، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS مورد استفاده قرار گرفت. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها در جدول ۲ گزارش شده‌اند. همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد الگوی پیشنهادی دارای برازش خوبی است. با حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار الگوی نهایی به‌دست آمد که براساس مندرجات جدول ۲ برازش بسیار خوبی نشان داد.

جدول ۲. برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی

شاخص	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA	الگو
الگوی پیشنهادی	۱/۹۷	۱	۱/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۶	
الگوی نهایی	۲/۵۲۴	۳	۰/۸۴۱	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۱	

از میان مسیرها، دو مسیر مستقیم شامل مسیر جو روان‌شناختی به عملکرد وظیفه‌ای و مسیر خودارزشیابی‌های محوری به قصد ترک شغل غیر معنی‌دار بوده و از الگو حذف شدند. برای بررسی روابط میانجی و تعیین معنی‌داری آن از روش بوت‌استرپ استفاده گردید. شکل ۲ ضرایب مسیرها را به در الگوی نهایی نشان می‌دهد.

شکل ۲. ضرایب مسیر در الگوی نهایی پژوهش حاضر با حذف مسیرهای غیرمعنی دار



یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های مربوط به مسیرهای مستقیم و سپس یافته‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم (میانجی) گزارش می‌شوند.

فرضیه ۱. جو روان‌شناختی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت مستقیم دارد.

ضریب مسیر جو روان‌شناختی به عملکرد وظیفه‌ای مثبت اما غیرمعنی‌دار می‌باشد ($\beta = 0/002$ و $p > 0/05$). این یافته فرضیه اول الگوی ساختاری پیشنهادی را تأیید نمی‌کند.

فرضیه ۲ جو روان‌شناختی بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد.

ضریب این مسیر منفی و معنی‌دار نشان داده شده است ($\beta = -0/398$ و $p < 0/01$). این یافته فرضیه دوم در پژوهش حاضر را مورد تأیید قرار می‌دهد.

فرضیه ۳ خود ارزشیابی‌های محوری بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت مستقیم دارد.

ضریب مسیر خودارزشیابی‌های محوری به عملکرد وظیفه‌ای مثبت و معنی‌دار می‌باشد ($\beta = 0/585$ و $p < 0/01$). بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۴ خود ارزشیابی‌های محوری بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد.

ضریب این مسیر منفی اما غیرمعنی‌دار است ($\beta = -0/049$ و $p > 0/05$). بر اساس این یافته فرضیه چهارم پژوهش تأیید نمی‌شود.

برای بررسی مسیرهای غیرمستقیم (اثرهای واسطه‌ای) روش بوت استرپ مورد استفاده قرار

گرفت. نتایج بوت استرپ در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

جدول ۳. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای غیرمستقیم

معنی- داری	حد- پایین	حدبالا	اثر غیرمستقیم	مسیر
۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	۰/۱۱۹	۰/۰۷	خودارزشیابی‌های محوری ← اشتیاق شغلی ← عملکرد وظیفه‌ای
۰/۰۱۵	-۰/۰۹۴	-۰/۱۷	-۰/۵۳	خودارزشیابی‌های محوری ← اشتیاق شغلی ← قصد ترک شغل
۰/۰۰۱	۰/۵۷	۰/۱۴۶	۰/۱۰	جو روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی ← عملکرد وظیفه‌ای
۰/۰۱۶	-۰/۱۴۳	۰/۰۲۲	۰/۰۷۶	جو روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی ← قصد ترک شغل

براساس نتایج جدول ۳ به بررسی فرضیه‌های غیرمستقیم پرداخته می‌شود: فرضیه ۵) جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت دارد. مندرجات جدول ۴-۵ حاکی از معنی‌داری این مسیر واسطه‌ای است. حد پایین فاصله اطمینان ۰/۵۷ و حد بالای آن ۰/۱۴۶ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه میانجی‌گری معنی‌دار می‌باشد. به این ترتیب فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۶) جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر منفی دارد. در جدول بوت‌استرپ حد پایین فاصله اطمینان -۰/۱۴۳ و حد بالای آن -۰/۰۲۲ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه میانجی‌گری معنی‌دار می‌باشد. به این ترتیب فرضیه ششم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۷) خودارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت دارد.

نتایج نشان می‌دهد که این مسیر واسطه‌ای معنی‌دار است. حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۳۸ و حد بالای آن ۰/۱۱۹ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه میانجی‌گری معنی‌دار می‌باشد. به این ترتیب فرضیه هفتم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۸) خودارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر منفی دارد.

نتایج بوت استراپ نشان‌دهنده معنی‌داری این مسیر غیرمستقیم است. حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۹۴- و حد بالای آن ۰/۰۱۷- است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه میانجی‌گری معنی‌دار می‌باشد. به این ترتیب فرضیه هشتم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل بود. نتایج نشان داد جو روان-شناختی به‌طور مستقیم بر قصد ترک شغل اثر منفی و به‌طور غیرمستقیم (از طریق اشتیاق شغلی) بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت دارد. همچنین خودارزشیابی‌های محوری به‌طور مستقیم بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت و به‌طور غیرمستقیم بر قصد ترک شغل (از طریق اشتیاق شغلی) اثر منفی دارد. در این قست به تفکیک هر کدام از یافته‌ها مورد بحث قرار می‌گیرند.

فرضیه ۱) جو روان‌شناختی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت مستقیم دارد.

ضریب مسیر جو روان‌شناختی به عملکرد وظیفه‌ای در الگوی پیشنهادی پژوهش غیر معنی-دار بود. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار نمی‌گیرد. اگر چه رابطه همبستگی ساده بین دو متغیر مذکور وجود داشت اما ورود متغیر اشتیاق شغلی به‌عنوان میانجی‌گر کامل توانسته است مسیر مستقیم جو روان‌شناختی به عملکرد وظیفه‌ای را غیر معنی‌دار کند. اگر چه پژوهش‌هایی به رابطه جو روان‌شناختی با عملکرد شغلی اشاره کرده‌اند (براون و لای^۱، ۱۹۹۶؛ کاپلمن، برایف و گازو^۲، ۱۹۹۰) اما این نکته نیز بیان شده است که اثرگذاری جو روان‌شناختی بر عملکرد شغلی ممکن است از طریق ایجاد حالات و نگرش‌های شغلی مثبت صورت گیرد (پارکر، بالتس، یانگ، هاف، التمن و لاکاست، ۲۰۰۳؛ کاپلمن و همکاران، ۱۹۹۰). یعنی نگرش‌های شغلی از قبیل دلبستگی شغلی، خشنودی شغلی و اشتیاق شغلی نقش میانجی‌گر کامل داشته باشند. جو روان-شناختی مطلوب در سازمان باعث می‌شود که کارکنان حالات (مثل اشتیاق شغلی) و نگرش‌های مثبتی در در کار تجربه نمایند و نگرش‌ها و حالات مثبت موجب اعمال تلاش بیشتر از سوی کارکنان و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری می‌شود (براون و لای، ۱۹۹۶)

فرضیه ۲) جو روان‌شناختی بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد.

1. Brown & Leigh
2. Kopelman, Brief & Guzzo

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

نتایج نشان داد که جو روان‌شناختی بر قصد ترک شغل اثر منفی و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تایید شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های موبلی^۱، (۱۹۸۲؛ به نقل از بیسواز ۲۰۱۰) اونیل و ارنست (۲۰۰۸) مارتین، جونز و کالان^۲ (۲۰۰۵) و براون و لای (۱۹۹۶) همسو است. جو روان‌شناختی مطلوب باعث می‌شود کارکنان نگرش‌ها و حالات مثبتی در محیط کار داشته باشند. در چنین شرایطی ترک شغل کم‌تر مورد انتظار خواهد بود. جذابیت‌هایی که سازمان برای فردی ایجاد می‌کند در تصمیم کارکنان مبتنی بر ترک سازمان یا تداوم همکاری با سازمان اثر نیرومندی دارد (مارچ و سیمون^۳، ۱۹۵۸؛ به نقل از آلن، شور و گریفث^۴، ۲۰۰۳). کارکنانی که در سازمانی با جو مثبت کار می‌کنند به احتمال بیشتری از شغل خود خشنودند و تعهد بیشتری نسبت به سازمانشان دارند بنابراین میل کم‌تری ترک شغل خود خواهند داشت (ارونس و ساویتسکی^۵، ۲۰۰۶). کارکنی که جو روان‌شناختی سازمان را مطلوب بدانند جذابیت بیشتری در سازمان می‌یابد و میل کم‌تری به ترک سازمان خواهد داشت. غالباً افراد برای بهره‌مندی از بازده‌ها و مزایای مورد انتظار در قبال خدمات خود وارد یک سازمان می‌شوند و در آن باقی می‌مانند (کیبل، دی‌رو^۶، ۲۰۰۲؛ به نقل از کین-سلر^۷، ۲۰۰۷). جو روان‌شناختی مطلوب یک مزیت برای کارکن محسوب می‌شود و میزان این مزیت در قصد ترک شغل و ترک شغل کارکنان اثر نیرومندی دارد.

فرضیه ۳) خود ارزشیابی‌های محوری بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت مستقیم دارد. با توجه به معنی‌داری ضریب مسیر خودارزشیابی‌های محوری به عملکرد وظیفه‌ای این فرضیه تایید شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های فریس، روزن، جانسون، براون، ریزیوی و هلر^۸ (۲۰۱۱)، گرانت و سانتیج^۹ (۲۰۱۰)؛ به نقل از چانگ^{۱۰}، فریس، جانسون، روزن^{۱۱} و تان^{۱۲}، در دست چاپ، (جاج، ون‌ویان و دی‌پارتر، ۲۰۰۴)، همسو است. افرادی که خودارزشیابی‌ها محوری بالاتری دارند فرایندی هیجانی را تجربه می‌کنند که در آن ارزیابی‌های مثبت از خودشان به پیامدهای مثبت

1. Mobley
2. Martin, Jones, & Callan
3. March & Simon
4. Allen, Shore, & Griffeth
5. Arons, & Sawitzky
6. Cable & DeRue
7. Kane-seller
8. Ferris, Rosen, Johnson, Brown, Risavy, & Heller
9. Sonnentag
10. Chang
11. Rosen
12. Tan

می‌انجامد (جاج، لاک و دورهام^۱، ۱۹۹۷). کارکنان با خود ارزشیابی‌های محوری بالا در محیط کار هدفمند هستند و تلاش بیشتری در انجام وظایف خود اعمال می‌کنند این افراد انگیزش بیشتری برای انجام وظایف کاری دارند تا افرادی که خودارزشیابی‌های منفی دارند. (ایرز^۲ و جاج، ۲۰۰۱). خودارزشیابی‌های محوری بالاتر موجب می‌شود کارکنان در مقابل شرایط استرس‌زا ثبات بیشتری داشته باشند، در چنین شرایطی افراد بیشتر می‌توانند خود را معطوف به انجام وظایف کاری نمایند. همچنین خودارزشیابی‌های محوری بالا به کارکنان کمک می‌کند تا در مقابل تغییرات سازگارتر باشند (جانسون، روزن و لوی^۳، ۲۰۰۸) که این امر سطح عملکرد آن‌ها در حد مطلوب حفظ می‌کند. سلامت جسمانی و روانی کارکنانی که خود ارزشیابی‌محوری بالایی دارند (تسویس^۴، نیکولو^۵ و سردیراس^۶، ۲۰۰۷) و افراد با سلامت بهتر به احتمال بیشتری عملکرد مطلوب‌تری خواهند داشت. همچنین خودارزشیابی محوری بالا به افراد کمک می‌کند تا شغلشان را مثبت‌تر درک کنند و بر ویژگی‌های مطلوب شغلشان تمرکز نمایند (جاج و بونو، ۲۰۰۱). این ادراکات باعث می‌شود تا کارکنان نسبت به شغلشان احساس بهتر و نگرش مثبتی داشته باشند (جانسون و همکاران، ۲۰۰۸). این احساس بهتر و نگرش مثبت می‌تواند بر عملکرد آن‌ها اثر مثبت داشته باشد.

فرضیه ۴) خود ارزشیابی‌های محوری بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد.

الگوی پیشنهادی پژوهش نشان داد که ضریب مسیر خودارزشیابی‌های محوری قصد ترک شغل غیر معنی‌دار است. به این ترتیب فرضیه چهارم پژوهش تایید نشد. با وجود معنی‌داری همبستگی ساده بین دو متغیر ضریب مسیر خود ارزشیابی‌های محوری به قصد ترک شغل غیر معنی‌دار شد. از آن‌جا که هریس و همکاران (۲۰۰۹) به وجود رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری و قصد ترک شغل اشاره کرده‌اند و با توجه با وجود اشتیاق شغلی در این پژوهش به عنوان متغیر میانجی‌گر کامل در رابطه دو متغیر مذکور می‌توان گفت خودارزشیابی‌های محوری با ایجاد نگرش‌ها و حالات مثبت مثل اشتیاق شغلی در فرد بر قصد ترک شغل او اثر می‌گذارد. کارکنانی که خود ارزشیابی‌های محوری بالاتری دارند استرس و فرسودگی شغلی کمتر و

-
1. Durham
 2. Erez
 3. Levy
 4. Tsaousis
 5. Nikolaou
 6. Serdaris

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

خشنودی شغلی و اشتیاق بالاتری را تجربه می‌کنند (هریس و همکاران، ۲۰۰۹؛ بویر و موزلی^۱، ۲۰۰۷، بست، استاپلتون و دانوی^۲، ۲۰۰۵، به نقل از چانگ و همکاران، در دست چاپ).

فرضیه ۵) جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت می‌گذارد. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار گرفت. این یافته با یافته‌های پژوهشگرانی از قبیل لارسون، پوست و ترنر^۳ (۲۰۰۸)، پارکر و همکاران (۲۰۰۳)، براون و لای^۴ (۱۹۹۶) و کاپلمن و همکاران (۱۹۹۰) منطبق است. جو روان‌شناختی مطلوب با ایجاد نگرش‌های شغلی مثبت و حالات مثبت شناختی معطوف به رفتار (اشتیاق شغلی) عملکرد شغلی کارکنان را بهبود می‌دهد (پارکر و همکاران، ۲۰۰۳؛ کاپلمن و همکاران، ۱۹۹۰). همان‌گونه که در تبیین فرضیه چهارم ذکر شد، اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و عملکرد وظیفه‌ای یک میانجی‌گر کامل است بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد اثر جو روان‌شناختی بر عملکرد شغلی می‌تواند به دلیل افزایش اشتیاق شغلی کارکنان باشد. سازمانی که یک جو روان‌شناختی مثبت ایجاد کند کارکنان آن سازمان با اشتیاق شغلی بالایی در محیط کار حاضر خواهند داشت (ثایر، ۲۰۰۸). کارکنان مشتاق اغلب هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند (اسکوافلی و ون‌رنن^۴، ۲۰۰۶؛ به نقل از ساکس، ۲۰۰۶) و این می‌تواند عملکرد آن‌ها را افزایش دهد.

فرضیه ۶) جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر منفی دارد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر دارد. با توجه به این نتیجه، فرضیه ششم پژوهش مورد پذیرش قرار گرفت. این یافته را می‌توان با نتایج پژوهش‌های (بیسواز (۲۰۱۰)، لانگکامر و اروین^۵ (۲۰۰۸) و اونیل و ارنست (۲۰۰۸) همسو دانست. همان‌گونه که پیش‌بینی می‌شد اشتیاق شغلی به‌عنوان یک میانجی‌گر در رابطه جو روان‌شناختی و قصد ترک شغل نقش دارد. نقش میانجی‌گری جزئی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی با قصد ترک شغل نشان می‌دهد که بخشی از اثر جو روان‌شناختی بر قصد ترک شغل به دلیل افزایش اشتیاق شغلی است. زمانی که جو روان‌شناختی سازمان از نظر کارکنان مطلوب ادراک شود اشتیاق بیش‌تری به شغل خود نشان می‌دهند. وجود اشتیاق کارکنان نسبت به شغل خود مانع از شکل‌گیری میل به ترک شغل می‌گردد. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد جو روان-

-
1. Boyar & Mosley
 2. Best, Stapleton, & Downey
 3. Larsson, Pousette, Torner
 4. Van Renen
 5. Langkamer & Ervin

شناختی مساعد به دلیل ایجاد حالات و نگرش‌های مثبت در کارکنان بر قصد ترک شغل اثر منفی می‌گذارد.

فرضیه ۷) خودارزشیابی‌های از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر مثبت دارد. براساس یافته‌ها خود ارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر دارد. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش تایید شد. این یافته با پژوهش‌های پیشین از قبیل فریس و همکاران (۲۰۱۱)، ریچ و همکاران (۲۰۱۰) ایرز و جاج (۲۰۰۱) همسو می‌باشد. با توجه به این رابطه مستقیم خودارزشیابی‌های محوری و عملکرد وظیفه‌ای نیز معنی‌دار بود بنابراین نقش اشتیاق شغلی در رابطه دو متغیر مذکور میانجی‌گر جزئی است. به این ترتیب بخشی از اثر خود ارزشیابی‌های محوری بر عملکرد وظیفه‌ای از طریق افزایش اشتیاق شغلی صورت می‌گیرد. منابع شخصی عواملی هستند که نقش مستقلی بر اشتیاق شغلی کارکنان دارند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸). خودارزشیابی محوری به‌عنوان یک منبع شغلی مهم بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارد (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰). کارکنان با خودارزشیابی‌های محوری بالاتر با انگیزه بیشتری درگیر فعالیت‌های شغلی می‌شوند و به حالات مثبت بیشتری در رابطه با کار دست می‌یابند. این حالات مثبت (از قبیل اشتیاق شغلی) و انگیزش بالاتر کارکنان در انجام فعالیت‌های شغلی توانا تر می‌سازد. به این ترتیب این کارکنان وظایف محوله را به‌خوبی انجام می‌دهند که این عملکرد وظیفه‌ای مطلوب آن‌ها را در پی دارد.

فرضیه ۸) خودارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر منفی دارد. تحلیل‌های پژوهش حاضر نشان داد که خود ارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل اثر منفی غیرمستقیم دارد. این یافته، فرضیه هشتم پژوهش را مورد تایید قرار داد. با توجه به این که در الگوی پیشنهادی پژوهش ضریب مسیر خودارزشیابی‌های محوری بر قصد ترک شغل غیرمعنی‌دار بود، نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در رابطه خودارزشیابی‌های محوری و قصد ترک شغل به صورت میانجی‌گری کامل می‌باشد. بنابراین کل اثر خودارزشیابی‌های محوری از طریق اشتیاق شغلی بر قصد ترک شغل صورت می‌گیرد. همان‌طور که در الگوی اشتیاق شغلی محوری (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸) مفروض است کارکنانی که از منابع شخصی از خوش‌بینی، خودکارآمدی، عزت نفس و تاب‌آوری بالایی برخوردار باشند کسب منابع شغلی خود توانا تر هستند. در چنین شرایطی دائما کارکنان منابع بیشتر کسب کرده و به اشتیاق شغلی بیشتری خواهند داشت. کارکنانی که خودارزشیابی‌های محوری بالایی دارند به دلیل برخوردار بودن از ترکیبی از چهار منبع شخصی (عزت نفس، خودکارآمدی کلی، جایگاه مهار و ثبات هیجانی) اشتیاق شغلی بیشتری تجربه می‌کنند (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰). کارکنان مشتاق نیز که دائما در

نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های...

حال کسب منابع شغلی و شخصی بیشتری هستند میل کمتری به ترک شغل خود خواهند داشت.

با توجه به یافته‌های برخی پژوهشگران (از قبیل ویگل، هورنونگ، پارکر، پترو، گلاسر و انگرر^۱ ۲۰۱۰ و زانتوپولو و همکاران، ۲۰۰۹)، اشتیاق شغلی ضمن اثرپذیری از منابع شغلی و شخصی می‌تواند بر آن‌ها اثر بگذارد. با توجه به مقطعی بودن پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی برای آزمودن این اثرگذاری‌ها از مطالعات طولی استفاده گردد. همچنین توصیه می‌شود در پژوهش‌های آتی اثر منابع شغلی (از قبیل فرصت‌های رشد) و شخصی دیگری (از قبیل خوش‌بینی) بر اشتیاق شغلی، عملکرد و قصد ترک شغل مورد آزمون قرار گیرد.

سیاسگزاری

در پایان از کلیه کارکنان شرکت صنایع چوب و کاغذ ایران (چوکا) که در روند پژوهش حاضر با پژوهشگران همکاری نمودند صمیمانه سپاسگزاری می‌شود.

منابع

ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغل در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روان‌شناسی. صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

ساعی، الهام (۱۳۸۸). بررسی رابطه برخی متغیرهای انگیزشی هدف گذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خود کارآمدی شغلی و خود تنظیمی با توانمندسازی روانشناختی و التزام کاری در یک کارخانه صنعتی اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Arons, G. A., & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 33(3), 289-300.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work Engagement, *Career Development Internatio*, 13 (3), 209-223.

1. Weigl, Hornung, Parker, Petru, Glaser & Angerer

- Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations, *IIMB Management Review*, 22, 102-110.
- Biswas, S., & Varma, A. (2007). Psychological climate and individual performance in India: Test of a mediated model, *Employee Relations*, 29(6), 664-76.
- 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.
- Broucek, W. G. (2005) an examination of core self evaluations (CSE) in an academic setting: Does CSE generalize to students? *Journal of College Teaching & Learning*, 2(2), 59-62.
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-68.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Tan, T. A. (in press). Core Self-Evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, DOI: 10.1177/0149206311419661.
- Erez, A. & Judge, T. A. (2001). Relationship of core-self-evaluations to goal setting, motivation and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270-1279
- Ferris, D. L., Rosen, C. C., Johnson, R. E., Brown, D. J., Risavy, S., & Heller, D. (2011). Approach or avoidance(or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework. *Personnel Psychology*, 64, 137-161.
- Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187 .
- Grant, A. M., & Berg, J. M. (2010). Prosocial motivation work: How making a difference makes a difference. Forthcoming in K. Cameron and G.Spreitzer (Eds.), *Handbook positive scholarship*. 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.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D.C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M. (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 24: 153-164.
- Hayes, L.J., O'Brien-Pallas, L., Duffied, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K., North, N., & Stone, P.W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 237-263.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-43.

- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self-evaluations: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 391-413.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In B. W. Roberts & R. Hogan (Eds.), *Personality psychology in the workplace*, (93-118). Washington, DC: American Psychological Association.
- 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.
- 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., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346.
- Kane-seller, M. L. (2007). Predictive model of employee voluntary turnover in a north American professional sales force using data-mining analysis. Doctoral dissertation. Texas A & M University.
- Kopelman, R. E., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1990). The role of climate and culture in aproductivity. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 282-318). Sanfrancisco. Josey-bass.
- Koys , D . J . & DeCotiis , T . A . (1991). Inductive measures of psychological climate *Human Relation*, 44, 265–285.
- Langkamer &, K. L., Ervin, K. S. (2008). Psychological climate, organizational commitment and morale: Implications for Army Captains. *Career Intent.military psychology*, 20, 219–236.
- Larsson, S., Pousette, A., Torner, M. (2008). Psychological climate and safety in the construction industry-mediated influence on safety behavior. *Safety Science*, 46, 405–412.
- Maertz, C., & Campion, M. (1998). 25 years of voluntary turnover research: A review and critique. In C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13(pp. 49-834). Wiley & Sons: Chichester, England.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Orgahnizational Psychology*, 14 (3), 263–289.
- Motowidlo, S. J (2003). Job performance. In: W. C. Borman, D R. Ilgen, and R. J. Klimoski, (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12 (pp39-53). Hoboken, New Jersey: John Wiley.
- Muller, B. H., & Lee, J. (2002). Leader-member exchange and organizational communication satisfaction in multiple contexts. *Journal of Business Communication*, 39, 220- 244.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

- O'Neill, L. A., & Arendt, B. S. (2008). Psychological climate and work attitudes the importance of telling the right story. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14*(4), 353-370.
- O'Neill, L. A., Arendt, B. S. (2008). Psychological climate and work attitudes the importance of telling the right story. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14*(4), 353-370.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 600-619.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M. & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: an experimental study. *Small Groups Research, 34*(1), 43-73.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007), Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations, in S.W. Gilliland, D.D. Steiner, and Skarlicki, D.P.(Eds), *Research in Social Issues in Management*(pp. 135-177)., Information Age Publishers, Greenwich, CT.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*, 71-92.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover, path analyses based on meta-analytic. *personnel psychology, 46*, 250-293.
- Thayer, T. S. (2008). Psychological climate and its relationship to employee engagement and organizational citizenship behaviors. *Doctoral Dissertation*. Capella University.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007) . Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences, 42*, 1441-1452.
- Weigl, M., Hornung, S., Parker, K. S. Petru, R., Glaser, J. & Angerer, p. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three- wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 1-14
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244.