

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

Mediating Role of Achievement Motivation on Relationship of Conscientiousness with Role Performance and Extra Role Performance

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۰۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۱۱/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۲۸

A.Mehdad., (Ph.D.), & Sh.Minacian., (M.A)

علی مهداد^۱ و شیوا مینائیان^۲

Abstract

AIM: The purpose of the present research was to investigate the mediating role of achievement motivation in the relationship between conscientiousness, role performance, and extra-role performance. METHODS: The research method was correlation and statistical population consisted of all employees of the University of Shahrekord of whom, 157 employees were selected by the convenience sampling method. The Achievement Motivation Questionnaire (Hermanns, 1970), Conscientiousness Inventory (Costa, McCrae, 1992), Role Performance (Patterson, 1963), and Extra Role Performance (Lee and Allen, 2002) were used. Data were analyzed by the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling (SEM). FINDINGS: Results revealed that there was a significant positive relationship between conscientiousness and achievement motivation with role performance and extra-role ($p < 0.01$). Moreover, the proposed model has appropriate goodness of fit, and results of structural equation modeling showed that conscientiousness has a positive and significant effect on achievement motivation, and also achievement motivation has a positive and significant effect on the role and extra-role performance ($p < 0.01$). CONCLUSION: According to the findings, achievement motivation as a complete mediator was able to mediate the relationship of conscientiousness with the role and extra-role performance. Based on research results, it can be concluded that conscientiousness increases the role and extra-role performance through achievement motivation.

Keywords: Achievement Motivation, Conscientiousness, Role Performance, Extra Role Performance, University of Shahrekord

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و فرانش انجام گرفت. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه شهرکرد بود که از بین آن‌ها ۱۵۷ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های انگیزش پیشرفت (هرمنس، ۱۹۷۰)، وظیفه‌شناسی (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲)، عملکرد نقش (پاترسون، ۱۹۶۳) و عملکرد فرانش (لی و آلن، ۲۰۰۲) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که وظیفه‌شناسی و انگیزش پیشرفت با عملکرد نقش و فرانش دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < 0.01$) هستند. علاوه بر این، مدل ارائه شده دارای برازش کامل بود و نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری نشان داد که وظیفه‌شناسی بر انگیزش پیشرفت و انگیزش پیشرفت بر عملکرد نقش و فرانش تاثیر مثبت و معنادار دارد. ($p < 0.01$) با توجه به یافته‌های پژوهش، انگیزش پیشرفت به عنوان میانجیگر کامل توانست رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و فرانش را میانجیگری کند. براساس یافته‌ها، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که، وظیفه‌شناسی از طریق انگیزش پیشرفت سبب افزایش عملکرد نقش و فرانش می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: انگیزش پیشرفت، وظیفه‌شناسی، عملکرد نقش، عملکرد فرانش، دانشگاه شهرکرد.

۱. نویسنده مسئول: دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) اصفهان، ایران.

Alimahdad.am@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

مقدمه

امروزه منابع انسانی به‌عنوان یکی از با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمانی، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش محور به حساب می‌آیند، از این رو؛ با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی در سازمان، به‌عنوان یک سرمایه ارزشمند و لزوم کسب توانمندی‌های لازم برای بهتر انجام دادن وظایف، لازم است که سازمانها در جهت بروز استعدادها و پنهان خود شرایطی را فراهم کنند تا این سرمایه‌های ارزشمند از روش‌های کاراتر و با بهره‌وری بیشتر به ایفای نقش بپردازند. از این رو، مدیریت عملکرد یکی از عواملی است که به‌عنوان یک نگرش نوین مدیریتی، نقش اساسی در توسعه و ایجاد شایستگی نیروی انسانی ایفا نموده و زمینه‌ها و بسترهای لازم برای پیاده‌سازی فرایند توسعه منابع انسانی را فراهم می‌نماید، ضمن بهبود شایستگی فعلی افراد و کل سیستم برای کیفی کارکردن، ایجاد ارتباط بین شایستگی فرد با کارکرد واقعیشان را نیز مد نظر دارند و نهایتاً عملکرد مطلوبی از آنها بدست می‌دهد و از نتایج مطلوب بعنوان سرمایه توسعه منابع انسانی بهره‌برداری می‌نماید (مصلح، قاسمیه، شفیع، ۱۳۹۲). به عبارتی، شرایطی را برای کارکنان فراهم سازند که نه تنها عملکرد وظیفه (نقش) خود را بخوبی انجام دهند بلکه به انجام رفتارهای فراتر از نقش نیز بپردازند. عملکرد نقش شامل ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری است که یک فرد در یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (موتویدلو^۱، ۲۰۰۳)، و همچنین به انجام اثر بخش وظایف شغلی یک فرد اشاره دارد (مهداد، گل پرور، الله پناه و آقایی، ۱۳۹۳). همچنین، عملکرد فرانش (شهروندی)، شامل آن دسته از رفتارهایی است که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای آنها وجود ندارد، اما با انجام آن رفتارها از جانب کارکنان برای سازمان منافع بی‌شماری حاصل می‌شود (کوانتس^۲، ۲۰۰۳)، و به‌عنوان رفتاری کاملاً آگاهانه است که به‌طور مستقیم یا صریح بوسیله سیستم پاداش رسمی سازمان مورد تشویق قرار نمی‌گیرد، اما در مجموع باعث ارتقای عملکرد موثر سازمان می‌شود (یون^۳، ۲۰۰۹).

پژوهشگرانی چون ارگان^۴، (۱۹۸۸)؛ ون دایان، گراهام و دینش^۵، (۱۹۹۴)؛ به نقل از مهداد، (۱۳۹۷)، پنج بعد اصلی و مهم رفتارهای شهروندی سازمانی را شامل؛ **نوع دوستی**^۶ (نشان‌دهنده افرادی خاص است که مشتاقانه به وظایف یا مشکلات مربوط به سازمان کمک می‌کنند)؛

-
1. Motowidlo
 2. Kwantes
 3. Yoon
 4. Organ
 5. Vandyne, Graham, & Diensch
 6. Altruism

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

وظیفه‌شناسی^۱ (که به وقت‌شناسی، داشتن حضور بیشتر نسبت به هنجار گروه و تابعیت از قوانین، مقررات و رویه‌های سازمان اشاره دارد)؛ **تواضع^۲** (شامل رعایت و احترام به حقوق سایر کارکنان و افراد)؛ **مردانگی^۳** (اشاره به اجتناب از شکایات، اعتراض‌های بدون جهت، بدگویی و بزرگ‌نمایی نادرست مشکلات و سازمان دارد) و **شرافت شهروندی^۴** (که عبارت از مشارکت مسئولانه در حیات و فعالیت‌های مربوط به سازمان از قبیل شرکت فعال در جلسات، حضور در ارتباطات داخلی و گفتگو درباره مشکلات سازمان است)، بیان نموده‌اند. لی و آلن^۵ (۲۰۰۲)، عملکرد فرانش را به دو گروه معطوف به سازمان^۶، (مانند، حضور در سرکار هنگام بیماری، ماندن بعد از ساعت کاری بدون انتظار اضافه کاری) و معطوف به افراد^۷، (مانند، کمک به همکاران در انجام تکالیف و خوشرویی با مراجعین)، تقسیم نموده‌اند. بنابراین، به دلیل اهمیتی که عملکرد نقش و فرانش در حیات سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی به دلیل اهمیتی که این سازمان‌ها در تربیت نیروهای متخصص برای جامعه بر عهده دارند، شناسایی عوامل اثرگذار بر آنها از اولویت ویژه‌ای برخوردار می‌شود.

در فرا تحلیل انجام گرفته توسط بومر، مایلز و گروور^۸ (۲۰۰۳)، به نقل از مهداد، (۱۳۹۷)؛ باریک، میچل و استوارت^۹ (۲۰۰۳)؛ باریک، استوارت و پیوترویسکی^{۱۰} (۲۰۰۲)؛ هوگان و هالند^{۱۱} (۲۰۰۳)؛ باریک و مونت^{۱۲} (۲۰۰۵)؛ پنی، دیوید و ویت^{۱۳} (۲۰۱۱)، یکی از مهمترین پیشایندهای عملکرد نقش و فرانش، ویژگی‌های شخصیتی و فراتحلیل انجام گرفته توسط باریک و مونت (۱۹۹۱)، و پژوهش‌های مصالی، نیکبخت^{۱۴} (۲۰۱۵)، لی فیجارون^{۱۵} (۲۰۱۵)، سیلک ناچل و کانگل^{۱۶} (۲۰۱۵)؛ اییوبا، استروم و مولن^{۱۷} (۲۰۱۵)؛ تیلور و نیوکمب^۱ (۲۰۰۶)، ادهام^۲

1. Conscientiousness
2. Courtesy
3. Sportsmanship
4. Civic virtue
5. Lee & Allen
6. Toward organization
7. Tward individuals
8. Boomer, Miles & Grover
9. Barrick, Mitchell & Stewart
10. Piotrowski
11. Hogan & Holland
12. Barrick & Mount
13. Peeny, David & Witt
14. Mosalaei & Nikbakhat
15. Leephaijaroen
16. Slik Nagel & Gunkel
17. EPuba, Aaostrom & Molen

(۲۰۰۹)، حلیم و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، ویت^۴ (۲۰۰۲)، عباسی و حقیقی (۱۳۹۰)؛ یوسفی، جوادین و قلی پور (۱۳۹۱)؛ عالمیان، ایمانی و شهیدی (۱۳۹۱)؛ کرمی، شفیع آبادی و اسد زاده (۱۳۹۱)، بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳)، اسدنیا، جلیل پور و احمدی (۱۳۹۳)، همگی نشان می‌دهند که یکی از مهمترین متغیرهای اثر گذار بر عملکرد نقش، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است. علت تاثیر شخصیت بر عملکرد مربوط به این عامل است که شخصیت هر فرد، انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد را مشخص می‌کند (لاتام^۵، ۲۰۰۷). به نظر وایت (۲۰۰۲)، شخصیت به‌عنوان یک عامل اثرگذار در پیش‌بینی رفتارها رفتارها و عملکرد شغلی است. در واقع؛ ویژگی‌های شخصیت یکی از عوامل تعیین کننده در نوع ادراک محیط و نوع واکنش به آن است. اورگان (۱۹۹۴)، اساس نظری برای ارتباط بین عملکرد نقش و فرانش و ویژگی‌های شخصیتی را به این دلیل می‌داند که رفتار فرد با نگرش‌های کلی اش در ارتباط بوده و از آنجا که شخصیت افراد بر نگرش‌های کلی آن‌ها تاثیر می‌گذارد می‌توان بیان کرد که افراد وظیفه شناس با توجه به ویژگی‌های منحصر به فردشان همواره به دنبال ارتقای عملکرد نقش و بروز رفتارهای فراتر از نقش در خود می‌باشند.

در همین ارتباط، یافته‌های اکثر پژوهشگران نشان داده‌اند که از میان ویژگی‌های شخصیتی، وظیفه‌شناسی بیشترین رابطه را با عملکرد نقش و فرانش دارند (برای مثال، عسگریان و عروجی، ۱۳۹۳، صباحی، نوری، عربی و رفیعی نیا، ۱۳۹۲، باریک، میچل و استوارت، ۲۰۰۳؛ باریک، استوارت و پیوتروویسکی، ۲۰۰۲؛ هوگان و هالند، ۲۰۰۳؛ باریک و مونت، ۲۰۰۵؛ پنی، دیوید و ویت، ۲۰۱۱). همچنین، افراد وظیفه شناس قابل اعتماد، مسئولیت‌پذیر، هدفمند، قانون مدار (باریک، مونت و جاج^۶، ۲۰۰۱)، با اراده و مصمم، منضبط، سازگار و خود کنترل گر می‌باشند (هوگان و اونس^۷، ۱۹۹۷).

علاوه بر این، براساس یافته‌های اشمیت، کورتینا، اینگریک و ویچمن^۸ (۲۰۰۳)، شخصیت پیش بین اصلی مولفه‌های انگیزش است. علت این امر آن گونه که اسپنکگر، هاوس و پارلچار^۹ (۲۰۰۴) خاطر نشان ساخته‌ند، آن است که صفات، همسانی‌های پایداری در رفتار گویا یاسبکی

1. Tyler & Newcombe
2. Edham
3. Halim, Zainal, Khairudin, Wan Sulaiman, Nasir& Omar
4. witt
5. Latam
6. Barrick, Mount & Judge
7. Hogan & Ones
8. Schmitt, Cortina, Ingerick & Weichmann
9. Spangler, House& Palrecha

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

فرد هستند که بر تجلی انگیزه‌های وی اثر می‌گذارند. در این ارتباط می‌توان به تحقیقات انجام گرفته توسط زارع و محمد زاده ملایی (۱۳۹۱)؛ تمنایی و صدیقی ارفعی (۱۳۹۳)؛ اسدنیاء، جلیل پور واحمدی (۱۳۹۳)؛ کوشکی، هومن و یار محمدی (۱۳۸۹)؛ بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳)؛ چگنی، نیسی و ارشدی (۱۳۹۴)؛ قاسم زاده و مکوندی (۱۳۹۴)؛ حلیم و زینال^۱ (۲۰۱۵)، اشاره نمود که بیان کننده رابطه بین وظیفه‌شناسی با انگیزش پیشرفت است. انگیزه پیشرفت می‌تواند بر نحوه‌ای که یک فرد وظیفه‌ای را انجام می‌دهد و یا تمایل به نشان دادن شایستگی خویش دارد تاثیرگذار باشد (هارایکیویچ، بارون، کارتر، لیتو، الیوت^۲، ۱۹۹۷).

انگیزش پیشرفت^۳ عبارت است از؛ میل به انجام دادن خوب کارها در مقایسه با معیار برتری، این نیاز افراد را برای جستجو کردن "موفقیت در رقابت با معیار برتری" با انگیزه می‌کند (مک کلند، اتکینسون^۴، ۱۹۵۳، به نقل از محمد زاده؛ ۱۳۸۴). افراد معمولاً از لحاظ میزان انگیزش پیشرفت، متفاوت از یکدیگر هستند. افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا در حوزه‌های که انتخاب میکنند مثلاً تحصیل، شغل و...، موفقیت فزاینده‌ای از خود نشان می‌دهند. انگیزه پیشرفت نیز با توجه به اینکه در آن تمایلات زیستی تسلط کارایی با ارزش‌های آموخته در هم آمیخته‌اند، انگیزه پیچیده‌ای به‌شمار می‌رود. در این ارتباط تحقیقات نشان داده است که انگیزش به‌عنوان میانجیگری مهمی در رابطه‌ی بین شخصیت و عملکرد، عمل میکند (باریک، استوارت و پیوتروویسکی، ۲۰۰۲). بنابراین با توجه به تاثیری که وظیفه‌شناسی و انگیزش پیشرفت در عملکرد نقش و فرانش کارکنان دارند، ضرورت شناسایی و توجه به عوامل اثر گذار بر عملکرد نقش و فرانش در میان کارکنان دانشگاه‌ها به دلیل رابطه تنگاتنگی که با قشر دانشجو به‌عنوان متخصصان آینده کشور دارند و از آنجا که براساس جستجوی انجام گرفته در منابع معتبر علمی، تاکنون پژوهشی در ایران نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت را در رابطه وظیفه‌شناسی و عملکرد نقش و فرانش انجام نداده است، براین اساس هدف پژوهش حاضر پاسخ گویی به این سوالات است که آیا بین وظیفه‌شناسی و انگیزش پیشرفت با عملکرد نقش و فرانش رابطه وجود دارد؟ و آیا انگیزش پیشرفت در ارتباط میان وظیفه‌شناسی با رفتارهای در نقش و فرانش نقش میانجیگرانه دارد؟ بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ طراحی گردید.

-
1. Halim, & Zainal
 2. Harackiewicz, Barron, Carter, Lehto & Elliot
 3. Achievement Motivation
 4. McClelland & Atkinson

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته است که همگی موید روائی مطلوب و پایایی بالا هستند. برای مثال، پایایی این پرسشنامه برای بعد وظیفه‌شناسی در پژوهش‌های حق شناس (۱۳۷۸)، ۰/۸۳؛ کیامهر (۱۳۸۱)، ۰/۸۶ و خرمایی (۱۳۸۵) ۰/۸۰، گزارش شده است. مک کری و کاستا (۲۰۰۴)، ضریب همبستگی این آزمون را با آزمون ۲۴۰ سؤالی نئو برای ویژگی شخصیتی، وظیفه‌شناسی (۰/۷۵) گزارش کرد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای بعد وظیفه‌شناسی ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد نقش

پرسشنامه عملکرد نقش (وظیفه) توسط پاترسون (۱۹۶۳) تهیه و تدوین شده است، که شامل ۱۰ سوال با مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) می‌باشد. به‌نظر سنجش پایایی این پرسشنامه صالحی (۱۳۸۲) از دو روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن استفاده کرد و مشخص گردید که ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن برابر با ۰/۷۸ می‌باشد. همچنین پایایی این پرسشنامه توسط مهداد و همکاران (۱۳۹۳) ۰/۷۸ و همچنین کرمی اشفتکی (۱۳۹۰)، پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۴ گزارش نمود. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد فرا نقش

پرسشنامه عملکرد فرا نقش (شهروندی) توسط لی و آلن (۲۰۰۲) تهیه شده که شامل ۱۶ سوال با طیف ۷ درجه‌ای لیکرت (هرگز تا همیشه) می‌باشد. پرسشنامه مذکور توسط مهداد (۲۰۰۹) برای اولین بار در ایران، به فارسی ترجمه و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش شده است. پایایی پرسشنامه مذکور توسط مهداد و مهدیزادگان (۱۳۸۹) براساس آلفای کرونباخ، ۰/۹۳۸ و مهداد و همکاران (۱۳۹۳)، ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

پرسشنامه انگیزش پیشرفت

پرسشنامه انگیزش پیشرفت توسط هرمنس (۱۹۷۰) تهیه و تدوین شده که شامل ۲۹ سوال با جملات ناتمام می‌باشد و به دنبال هر جمله چند گزینه داده شده است. قبل از اجرای پرسشنامه وبا توجه به اینکه در محیط کار اجرا می‌گردید، تغییرات لازم به حفظ ساختار پرسشنامه جهت

اجرا در محیط کار توسط متخصصین انجام گرفت، جهت یکسان سازی ارزش سوالات برای هر ۲۹ سوال پرسشنامه ۴ گزینه نوشته شده است. این گزینه‌ها بر حسب اینکه شدت انگیزش پیشرفت از زیاد به کم یا کم به زیاد باشد به آنها نمره داده می‌شود. هرمنس (۱۹۷۰) برای محاسبه روایی محتوا که اساس آن را پژوهش قبلی درباره انگیزه پیشرفت تشکیل می‌داد، استفاده کرد و همچنین او ضریب همبستگی هر سوال را با رفتارهای پیشرفت گرا محاسبه کرده است. ضرایب به ترتیب سوالات پرسشنامه در دامنه از ۰/۳۰ تا ۰/۵۷ می‌باشد. هرمنس در سال ۱۹۷۰ برای محاسبه پایایی آزمودن انگیزش پیشرفت تحصیلی از روش آزمودن آلفای کرونباخ استفاده کرد. ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه به میزان ۰/۸۴ بدست آمد. همچنین اکبری (۱۳۸۶) روایی و اعتبار آزمون انگیزش پیشرفت هرمنس را بر روی دانش‌آموزان دوره متوسطه استان گیلان مورد بررسی قرار داد و ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه به میزان ۰/۸۴ بدست آمد. هومن و عسگری (۱۳۷۹)، پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آماره‌های توصیفی، از روش همبستگی ساده و الگوی مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده و داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS23 و AMOS نسخه ۲۲ مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان کلیه متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده اند.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. وظیفه‌شناسی	۹۲/۹	۱۳/۳۸	-	۰/۴۶**	۰/۵۱**	۰/۳۸**
۲. انگیزش پیشرفت	۲۲/۹۹	۵/۹۱	۰/۴۶**	-	۰/۴۵**	۰/۴۶**
۳. عملکرد نقش	۱۶/۳۴	۴/۶۳	۰/۵۱**	۰/۴۵**	-	-
۴. عملکرد فرانش	۵۰/۹۹	۷/۹۴	۰/۳۸**	۰/۴۶**	-	-

با توجه به ضرایب همبستگی مندرج در جدول ۱، نتایج نشان دادند که وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش، فرانش و انگیزش پیشرفت و همچنین انگیزش پیشرفت با عملکرد نقش و فرانش دارای همبستگی مثبت و معنادار هستند ($p < 0.01$). بنابراین پژوهش‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ مورد تایید

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

قرار گرفتند. علاوه بر این جهت بررسی مدل پیش فرض پژوهش از شیوه تحلیل مسیر استفاده گردید که نتایج آن به شرح جدول ۲، ۳ بدست آمده است.

جدول ۲: شاخص‌های تحلیل مسیر مدل پیش فرض ۱ و ۲ و مدل نهایی

شاخص الگو	χ^2	Df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	IFI	CFI	RMSEA
الگوی مسیر	۰/۲۰۴۷	۱	۰/۴۷	۱	۱	۱	۰/۰۰۱

پیش از ارائه توضیحات مربوط به جدول ۲ اشاره به چند نکته ضروری است. از نظر کلی یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای χ^2 دو غیرمعنادار، نسبت χ^2/df دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) بیشتر از ۰/۹، شاخص برازش افزایشی^۳ (IFI) بزرگتر از ۰/۹، ریشه مجذورات باقیمانده^۴ (RMR) کوچکتر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^۵ (RMSEA) کوچکتر از ۰/۰۸ باشد (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). بنابراین همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مدل دارای برازش مطلوبی می‌باشد.

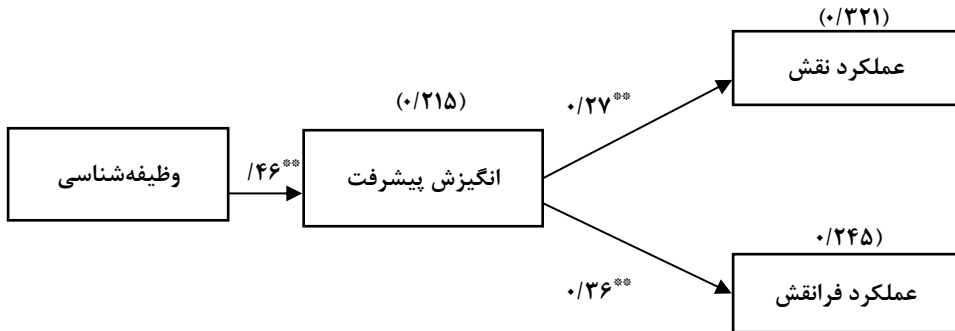
جدول ۳: مسیرهای مدل وظیفه‌شناسی، انگیزش پیشرفت، عملکرد نقش و فرانش

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	P	R2
۱	وظیفه‌شناسی ← انگیزش پیشرفت	۰/۶۲**	۰/۰۹	۰/۴۶**	۰/۰۰۱	۰/۲۱۵
۲	انگیزش پیشرفت ← عملکرد نقش	۰/۱۶**	۰/۰۴	۰/۲۷**	۰/۰۰۱	۰/۳۲۱
۳	انگیزش پیشرفت ← عملکرد فرانش	۰/۶۱**	۰/۱۳	۰/۳۶**	۰/۰۰۱	۰/۲۴۵

**p<0/05 *p<0/01

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می‌گردد، کلیه شاخص‌های الگو، نشان دهنده برازش مناسب برای مدل مطابق با شکل شماره ۲، می‌باشد. مدل حاضر نشانگر آن است که متغیر انگیزش پیشرفت به‌عنوان متغیر میانجیگر کامل در رابطه بین وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و فرانش عمل می‌کند. بر این اساس فرضیه ۶ پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Incremental Fit Index
4. Root Mean of Residual
5. Root Mean Square of Error



شکل ۲: الگوی ساختاری نهایی رابطه وظیفه‌شناسی با انگیزش پیشرفت و عملکرد نقش و فرانش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه میان وظیفه‌شناسی، انگیزش پیشرفت با عملکرد نقش و فرانش و همچنین تعیین نقش میانجی‌گرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و فرانش در میان کارکنان دانشگاه شهرکرد بود. همانطور که نتایج نشان داد بین وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و فرانش، بین وظیفه‌شناسی با انگیزش پیشرفت و بین انگیزش پیشرفت با عملکرد نقش و فرانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری نشان داد که وظیفه‌شناسی از طریق انگیزش پیشرفت سبب افزایش عملکرد نقش و فرانش می‌گردد. بنابراین تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

فرضیه اول پژوهش حاضر، مبنی بر اینکه بین وظیفه‌شناسی و انگیزش پیشرفت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، با یافته‌های پژوهش‌های کوشکی، هومن و یار محمدی (۱۳۸۹)؛ زارع و محمد زاده ملایی (۱۳۹۱)؛ تمنایی فر و صدیقی ارفعی (۱۳۹۳)؛ چگینی، نیسی و ارشدی (۱۳۹۴)؛ قاسم زاده و مکوندی (۱۳۹۴)، همسو می‌باشد. حال در تبیین یافته حاضر می‌توان چنین بیان نمود، که افراد با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی، قابل اعتماد، مسئولیت‌پذیر، هدفمند، قانون مدار (باریک، مونت و جاج، ۲۰۰۱) بوده و علاوه بر تمرکز و کارایی مناسب در فعالیت‌ها و کارهای گروهی، از تفکر منطقی و تمرکز بالا به هنگام کارکردن نیز برخوردارند. از آنجا که یکی از ویژگی‌های افراد دارای انگیزه پیشرفت تمرکز بر روی وظایف و مسئولیت‌ها می‌باشد (پتسکا^۱، ۲۰۰۶)، و افراد با انگیزش پیشرفت، نیاز به تسلط یافتن در کارهای سخت،

1. Petska

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

رسیدن به اوج و بهتر از دیگران عمل کردن دارند و به دنبال کامل کردن فعالیت‌های محوله و بهبود کارکردهای خود می‌باشند و براین اساس، این افراد نیاز به وظیفه‌شناسی بالایی داشته و ترجیح می‌دهند کارهایی را انجام دهند که چالش برانگیز باشد و مسئولیت فردی را ترجیح می‌دهند و دوست دارند به گونه‌ای ملموس از نتایج خود آگاه باشند، از اینرو با توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد وظیفه شناس می‌توان بیان کرد که این افراد با این بعد شخصیتی با پشتکار، همت و مسئولیت‌پذیری بیشتری به فعالیت کاری خویش پرداخته و انگیزه پیشرفت و ترقی در آنان بالاتر بوده است، در نتیجه به موفقیت و پیشرفت بالاتری دست می‌یابند.

یافته‌ی دیگر این پژوهش (فرضیه دوم)، مبنی بر اینکه بین وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، با یافته‌های پژوهش بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳)؛ اسدنیاء، جلیل پورو احمدی (۱۳۹۳)؛ ویت (۲۰۰۲)؛ تیلور و نیوکمب (۲۰۰۶)؛ ادهام (۲۰۰۹)؛ حلیم و همکاران (۲۰۱۱)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود، که افراد با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، با وجدان، هدفمند، با اراده، مصمم، زحمت کش، بلند همت و جدی هستند و در مواجهه با مشکلات دقیق و کامل، دارای پشتکار و شایستگی لازم هستند (مک کری و کاستا ۱۹۹۷). بنابراین، این افراد برای موفقیت در کار خویش تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند و همواره به دنبال بالابردن عملکرد خود در سازمان می‌باشند. بنابراین، انتظار می‌رود که افراد وظیفه شناس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود، در جهت رسیدن به هدف‌های خویش پافشاری و تلاش زیاد کنند و عملکرد بالایی را در جهت رسیدن به اهداف از خود نشان دهند.

یافته‌ی بعدی پژوهش حاضر (فرضیه سوم)، مبنی بر اینکه بین وظیفه‌شناسی با عملکرد فرانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، با یافته‌ی‌های عباسی و حقیقی (۱۳۹۰)؛ عالمیان، شهیدی و ایمانی (۱۳۹۱)؛ یوسفی، قلی پور و جوادین (۱۳۹۱)، کرمی، شفیع آبادی و اسدزاده (۱۳۹۱)؛ مصالبی و نیکبخت (۲۰۱۵)؛ ایپویا، استروم و مولن (۲۰۱۵)؛ لی فیجارون (۲۰۱۵)؛ سیلک ناچل و گانکل (۲۰۱۵)، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که، افراد وظیفه‌شناس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش، همچون (وظیفه‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، منظم بودن، خویشتن داری، پایداری، ساختار یافتگی و قابلیت اطمینان) نه تنها تکالیف و وظایف خویش را به خوبی انجام می‌دهند بلکه به انجام رفتارهای فرانش همچون وظیفه‌شناسی، وجدان کاری، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی، احترام و تکریم دیگران، وقت‌شناسی و تابعیت از قوانین و مقررات می‌پردازند. در نتیجه می‌توان چنین انتظار داشت که افراد وظیفه‌شناس عملکرد نقش و فرانش بیشتر و بالاتری از خود نشان می‌دهند.

یافته‌ی (فرضیه چهارم) پژوهش حاضر، مبنی بر اینکه بین انگیزش پیشرفت با عملکرد نقش رابطه مثبت (معنادار) وجود دارد، با یافته‌های باریک، مونت و جاج (۲۰۰۱)، حلیم و زینال (۲۰۱۵)، یگانه و والی زاده (۱۳۹۴)، رادان و صالحی امیری (۱۳۹۴)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که، افراد با انگیزش پیشرفت بالا افرادی هستند که نیاز به پیشرفت در آنان نیرومند است، می‌خواهند کامل باشند، از دیگران پیشی بگیرند و عملکرد خود را بهبود بخشند. آنان وظیفه شناسند و ترجیح می‌دهند کارهایی را انجام دهند که چالش بر انگیز باشد و ارزشیابی پیشرفت آنان به‌نحوی با مقایسه آن پیشرفت در سایر مردم یا بر حسب ملاک‌های دیگر امکان پذیر باشد. بنابراین، افراد با چنین ویژگی هائی، از هیچ تلاشی فرو گذاری نمی‌کند، تا کارایی شغلی خود را به حد مطلوب برسانند، زیرا تنها با مشاهده چنین عملکردی است که نیاز درونی او ارضا و در نتیجه احساس کامروایی می‌کند. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گیری نمود که افراد با انگیزش پیشرفت بالا به دلیل ویژگی هائی که دارند، همیشه تلاش به بهتر بودن از دیگران داشته و در نتیجه عملکرد بالائی داشته باشند.

یافته‌ی دیگر پژوهش (فرضیه پنجم)، مبنی بر اینکه بین انگیزش پیشرفت با عملکرد فرانش می‌باشد (معنادار) وجود دارد، با یافته‌های خلقی فرد، صالحی وفانی (۱۳۹۳)، مرادی و بابایی (۱۳۹۴)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد، فرایندهای انگیزشی را تنها می‌توان از راه تحلیل دائمی رفتار، و اثرهای گوناگون آن بر شخصیت، باورها و دانش‌ها و توانایی‌ها و مهارت‌های افراد مشاهده کرد. افراد با انگیزش پیشرفت افرادی هدفمند و با انگیزه و مسئولیت پذیر بوده و با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود همواره به دنبال پیشرفت و ترقی می‌باشند و از آنجا که انگیزش پیشین رفتار می‌باشد (مهداد، ۱۳۹۴)، افراد برانگیخته، کار و تلاش بیشتری نسبت به افراد فاقد انگیزش از خود نشان می‌دهند. بنابراین، انگیزش پیشرفت به‌عنوان یک محرک درونی افراد را وادار می‌کند که نه تنها رفتارهای مرتبط با نقش خود را به خوبی انجام دهند بلکه به رفتارهای فرانش که همان رفتارهای شهروندی سازمانی است، عمل کنند.

یافته‌ی نهائی پژوهش حاضر (فرضیه ششم)، مبنی بر این که وظیفه‌شناسی از طریق انگیزش پیشرفت بر عملکرد نقش و فرانش تاثیر دارد، به این صورت مورد تایید قرار گرفت که انگیزش پیشرفت به‌عنوان یک میانجی کامل در رابطه میان وظیفه‌شناسی و عملکرد نقش و فرانش عمل می‌کند. در تبیین این یافته، همانگونه که در تبیین فرضیه اول بیان گردید، افراد وظیفه شناس به دلیل دارا بودن ویژگی هایی چون پشتکار، همت و مسئولیت پذیری بالا، دارای انگیزه پیشرفت بالایی هم هستند و در نتیجه طالب موفقیت و پیشرفت بالاتری می‌باشند. در نتیجه وجود چنین ویژگی های یف و به دلیل اینکه خواهان پیشی گرفتن از وضعیت موجود هستند، نه تنها عملکرد نقش بالاتری نسبت به دیگران دارند، بلکه اقدام به عملکرد فرانش نیز می‌نمایند.

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

بر اساس یافته‌ی پژوهش حاضر، به دست اندرکاران نظام آموزش عالی کشور پیشنهاد می‌گردد که در فرایند گزینش و استخدام کارکنان دانشگاه‌های کشور، ارزیابی علمی از ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان و اولویت دادن به ویژگی وظیفه‌شناسی و انگیزش پیشرفت به‌عنوان ملاک گزینش کارکنان مد نظر باشد و همچنین، در به کارگماری افراد در پست‌های حساس، دارابودن چنین ویژگی‌هایی به‌عنوان ملاک‌های تعیین کننده مورد توجه قرار بگیرد. پژوهش حاضر، همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان دانشگاه شهرکرد اشاره نمود که باید در تعمیم‌پذیری یافته‌ها به دیگر دانشگاه‌ها محتاط بود و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که نمی‌توان استنباط علی از نتایج نمود. محدودیت استفاده از ابزارهای خودسنجی، روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل‌الوصول)، از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشند.

منابع

- اسدنیاء، ابوالفضل، جلیل پور، پیمان واحمدی، وحید (۱۳۹۳). *رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز*. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۲، شماره ۱، ص ۱۵۷ - ۱۴۱.
- اکبری، بهمن (۱۳۸۶). *روایی و اعتبار آزمون انگیزش پیشرفت هرمنس بر روی دانش‌آموزان دوره متوسطه استان گیلان*. ارزیابی، سنجش و آمار، آزمون‌های پیشرفت تحصیلی.
- بابایان، علی. سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۳). *رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان*. فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، دوره ۹، شماره ۳۷.
- تمنایی فر، محمدرضا و صدیقی ارفعی، فریبرز (۱۳۹۳). *رابطه ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش پیشرفت و سبک‌های یادگیری*. نشریه علمی - ترویجی سازمان سنجش، مقاله ۶، دوره ۷، شماره ۲۵، ص ۱۵۸ - ۱۴۵.
- چگینی، سحر، نیسی، عبدالکازم و ارشدی، نسرین (۱۳۹۴). *رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با انگیزش شغلی*. مجله علوم رفتاری، دوره ۹، شماره ۲، ص ۱۲ - ۱۱.
- حق شناس، حامد (۱۳۷۸). *هنجاریابی آزمون شخصیتی نتو*. فرم تجدید نظر شده. مجله اندیشه و رفتار، شماره ۴، ص ۴۶ - ۳۸.
- خرمایی، فرهاد (۱۳۸۵). *بررسی مدل علی ویژگی‌های شخصیتی، جهت‌گیری انگیزشی و سبک‌های شناختی*. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه شیراز.
- خلقی فرد، صدیقه. صالحی، مسلم و فانی، حجت اله (۱۳۹۳). *ارتباط بین انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج*. ارمغان دانش، دوره ۱۹، شماره ۶، ص ۵۵۳ - ۵۶۱.

رادان، احمدرضا و صالحی امیری، رضا (۱۳۹۴). *رابطه انگیزش پیشرفت مدیران ناجا با عملکرد شغلی و رضایت شغلی آنان*. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال ۱۰، دوره ۱۲، شماره ۳، ص ۳۹۱ - ۴۰۶.

زارع، حسین و محمدزاده ملایی (۱۳۹۱). *نقش صفات شخصیتی در پیش‌بینی انگیزش پیشرفت*. دستاوردهای روان‌شناختی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دوره ۴، ص ۱۳۸ - ۱۱۷.

شوماخر و لومکس (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

صالحی، نادر (۱۳۸۲). *تاثیر قابلیت‌های بازاریابی بر مزیت رقابتی عملکرد نقش*. دومین همایش ملی علوم مدیریت و برنامه‌ریزی، آموزش و استاندارد سازیه ایران، تهران .

صباحی، پرویز، نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا و رفیعی نیا، پروین (۱۳۹۲). *نقش عدالت ادراک شده و هنجار سازمانی بر نگرش نسبت به رفتار شهروندی سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و توافق جویی*. فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۳، شماره ۵۰، ص ۲۵۱ - ۲۷۴.

عالمیان، وحید، شهیدی، امیر و ایمانی، حمیدرضا (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی*. مدیریت اقتصاد و حسابداری، مدیریت سازمان‌های دولتی (علمی - پژوهشی)، مقاله ۳، دوره ۱، شماره ۱، ص ۵۲ - ۳۹.

عباسی، روح اله و حقیقی، محمد علی (۱۳۹۰). *بررسی نقش صفات شخصیت، تعهد و اعتماد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی*. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی - سازمانی، سال ۲، شماره ۸، ص ۳۸ - ۲۹.

عسگریان، ناهید و عروجی، سید مهدی (۱۳۹۳). *رابطه بین وظیفه‌شناسی و روان رنجورخوئی بر عملکرد شغلی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان)*. کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱.

قاسم زاده، علی و مکوندی (۱۳۹۴). *رابطه مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی با انگیزه پیشرفت تحصیلی در بین دانش‌آموزان*. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی مطالعات اجتماعی فرهنگی، دوره ۳، ص ۱۴۰.

کرمی، ابوالفضل. شفیق آبادی، عبدالله و اسدزاده، حسن (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بلوغ شغلی با رفتار شهروندی سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

کرمی اشفتگی، مهرانگیز (۱۳۹۰). *رابطه خشنودی شغلی، مولفه‌های آن و استرس شغلی با عملکرد وظیفه کارکنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان)

کوشکی، شیرین. هومن، حیدرعلی و یارمحمدی، پروانه (۱۳۸۹). *اضطراب امتحان و ویژگی‌های شخصیتی با انگیزش پیشرفت*. تحقیقات روان‌شناختی، شماره ۵، دوره ۲، ص ۷۷ - ۶۷.

کیامهر، جواد (۱۳۸۱). *هنجاربایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج‌عاملی و بررسی ساختار عاملی و تحلیل تاییدی آن در بین دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

نقش میانجیگرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش

لاتام، گری (۲۰۰۷). *انگیزش شغلی تاریخچه، نظریه، پژوهش، عمل*. ترجمه ارشدی، نسرین، انتشارات جنگل.

محمد زاده ادملایی، رجبعلی و مرابی زاده، مهناز (۱۳۸۴). *مقایسه دانشجویان پسر دارای سبک‌های یادگیری متفاوت از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه پیشرفت و عملکرد تحصیلی*. مجله دستاوردهای روان‌شناختی علوم تربیتی و روان‌شناختی، دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۱، ص ۱۲۵ - ۱۵۴.

مرادی، محمدرضا و بابایی، مرتضی (۱۳۹۴). *مدل‌یابی تاثیر انگیزش شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری*. مدیریت ورزش، دوره ۷، شماره ۳، ص ۳۶۷ - ۳۸۳.

صلح، عبدالمجید. قاسمیه، رحیم و شفیعی، فهمیمه (۱۳۹۲). *بررسی تاثیر تعامل اجتماعی بر عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه: با تاکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت و دانش*. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال ۶، شماره ۱.

مهداد، علی و مهدی زادگان، ایران (۱۳۸۹). *مقایسه رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در میان کارکنان کارخانه جات خودروسازی ایران و مالزی*. فصلنامه یافته‌های نو در روانشناسی، سال ۴، شماره ۱۲، ص ۹۴ - ۷۹.

مهداد، علی، گل پرور، محسن، الله پناه، پریا و آقایی، اصغر (۱۳۹۳). *تبیین رابطه عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی بر اساس نقش تعدیل‌کننده سلامت روان‌شناختی*. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۶، شماره ۲۰، ص ۴۳ - ۲۶.

مهداد، علی (۱۳۹۴). *روانشناسی امور کارکنان (گزینش و استخدام)*. اصفهان، انتشارات دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان).

مهداد، علی (۱۳۹۷). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات جاودانه جنگل، چاپ ۱۳. هومن، حیدر علی و عسگری، علی (۱۳۷۹). *تهیه و استاندارد کردن آزمون انگیزه پیشرفت*. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی، دوره ۶، شماره ۱ و ۲، ص ۳۲ - ۹.

یگانه، اسد و والی زاده، معصومه (۱۳۹۴). *رابطه بین انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی کارکنان*. دومین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناختی و علوم اجتماعی.

یوسفی، مظاهر. قلی پور، ارین و جوادین، سید رضا (۱۳۹۲). *بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی پرستاران با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی شهر زنجان سال ۱۳۹۱*. مراقبت‌های پیشگیرانه در پرستاری و مامایی، دوره ۳، شماره ۲، ص ۷۰ - ۸۰.

Barrick, M.R., & Mount, M.K., (1991). The big five personality dimensions and job performance. *Personnel psychology*, 44, 1 - 26.

Barrick, M.R., & Mount, M. K., (2001). The big five personality and job performance: A meta - analysis. *Personnel Psychology, Behavior and Human Performance*, 3, 157 - 189.

- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A., (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9 - 30.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., & Piotrowski, M., (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 43 - 51.
- Barrick, M.R., Mitchell, T.R., & Stewart, G.L., (2003). Situational and motivational influences on trait-behavior relationships, In M.R. Barrick, & A.M. Ryan (Eds).
- Barrick, M.R., & Mount, M.K., (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18, 359-372.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R., (1992). Revised NEO personality inventory (NEO - PI - R) and NEO five factor Inventory (NEO - FFI) professional manual. Psychological assessment resources, Odessa, FL.
- Epuba, Aoostrom, D. J., & Molen, H.T., (2015). Personality and organizational citizenship behavior in indonesia: the mediating effect of affective commitment. *Asian business & management*, 14, 2, 147 - 170.
- Halim, F. W., Zainal, A., Khairudin, R., Wan Sulaiman, W. S., Nasir, R., & Omar, F. (2011). Emotional stability and conscientiousness as predictors towards job performance. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 19 (SPEC. ISSUE), 139 - 145.
- Halim, F. W., Zainal, A. (2015). Achievement motivation as mediating factor in the relationship between personality and job performance relationship. *International conference on social sciences & humanities*, 2, 91 - 101.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K.E., Carter, S.M., Lehto, A.T., & Elliot, A.J., (1997). Predictors and consequences of achievement goals in the college classroom: Maintaining interest and making the grade. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1284 - 1295.
- Hermans, H.J.M., (1970). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 353 - 363.
- Hogan, J., & Holland, B., (2003). Using theory to evaluate personality and job performance relation s. *Journal of Applied Psychology*, 88, 10011 12.
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (p. 849-870). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12134645-4/50033-0>
- Kwantes, C.T., (2003). Organizational Citizenship and Withdrawal Behaviors in USA and India. *International Journal Of Cross Cultural Management*, 3, 1, 5.
- Lee, K., & Allen, N.J., (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
- Leephaijaroen, (2015). Effects of the big - five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff. *Journal of social sciences*, 37, 2, 111 - 104.
- McCrae, R. R., & Costa, P.T., (1997). *Personality in adulthood: a five - factor theory perspective* (2nd Ed.). New York: The Guilford press.

- McCrae, R.R., & Costa, P.T., (2004). A contemplated revision of NEO Five Factor inventory. *Journal of personality and individual differences*, 36, 587 - 596.
- McClelland, D.C., & Atkinson, J.W., (1953). Motivational determinates of risk - taking. *Psychological Review*, 64, 359 - 377.
- Mehdad, A., & Arifin, H.Z., (2009). Moderating effect of Nationality, Gender, position and tenure on the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behaviors among Iranian and Malaysian automotive workers. *Iranian international journal of psychology*, 3, 120 - 145
- Mitchell, M. L., & Jolly, J. M., (2007). *Research design explain*. Thomson wads worth, USA: Sixth. Ed
- Motowidlo, J.S., (2003). Job performance. *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology*, 12, 39 - 55.
- Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *Personality and Performance*, 9, 9-30.
- Mosalaei & Nikbakhat, H.R., (2015). The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes. *Journal of pharmacology and life sciences*, 3, 11 - 15. *Psychology*, 12, 39 - 55
- Organ, D.W., (1994). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12, 43 - 72.
- Organ, D.W., (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington ma: Lexington books.
- Paterson, D.G., (1963). The Scott company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361 - 376.
- Petska, K.S., (2006). Using personality variables to predict academic success in personalized Instruction. Retrieved number, 14, 2007, from [http://digitalcommons, null Eds](http://digitalcommons.nullEds).
- Peeny, L.M., David, L. E., & Witt, L.A., (2011). A review of personality and performance: identify boundaries, contingencies, and future research direction. *Human resource management review*, 2, 297 - 310.
- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., & Weichmann, D., (2003). Personnel selection and employee performance psychology, In W.C. Borman, D. R. Iigen, R. J. Klimosk, & I.B, Weiner (eds), *Hand book of psychology*, 12, 77 - 106, New York: John Wiley and Sons.
- Silk Nagel, Gunkel, M., (2015). Personality traits, task characteristics, and job performance: moderated mediation model OCB. *Journal of Psychology*, 130, 3, 270 - 284.
- Spangler, W.D., House, R.J., & Palrecha, R., (2004). Personality and leadership, In R. Schneider, D.B. Smith (EDS) , *personality and organization*, 251 - 291, Mahwah , NJ: Lawrence Erlbaum , USA: Sixth. Ed.
- Tyler, G., & Newcombe, P., (2006). Relationship between work performance and personality trait in Hong Kong organizational settings. *International Journal of Selection & Assessment*, 14, 37 - 50.
- Vandyne, L., Graham, J.W., & Diensch, R.M., (1994). Organizational citizenship behavior: contrast definition, measurement and validation academy. *Journal of management*, 37, 411 - 435.

- Witt, L.A., (2002). The Interactive Effects of Extraversion and Conscientiousness of Performance. *Journal of management*, 23, 6, 121 - 133.
- Yoon, M.H., & Suh, J., (2009). Organizational citizenship behaviors and service quality as external evenness of contact employees. *Journal of Business Research*, 597-611.

