

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۴
دوره‌ی دوم، سال ۲، شماره ۲
صص: ۱۰۴-۸۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۰۳
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۲۱
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۰۷
DOI: 10.22055/jiops.2017.15606.1007

رابطه ویژگی‌های شغل با حالات اساسی روانشناختی و پیامدهای شغل در شرکت ملی نفت ایران

ابوالفضل کرمی *

نورعلی فرخی **

علیرضا کندرانی ***

چکیده

انجام و بهبود فرآیندهای سازمانی قویاً بستگی به توجه به نیازهای روانشناختی و انطباق آن‌ها با وظایف و مشاغل دارد. هدف اصلی این مطالعه دستیابی به میزان تأثیر عامل‌های اصلی شغل بر حالات اساسی روانشناختی کارکنان و تأثیر این حالات بر پیامدهای شغلی از طریق آزمون پیمایش تشخیص شغل (JDST) می‌باشد. بدین منظور ۱۰۰۰ نفر از کارکنان شرکت ملی نفت از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند که در نهایت با ۷۵۷ پرسشنامه تحلیل‌ها انجام شد. نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین ابعاد اصلی شغل (تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال و پسخوراند)، حالات اساسی روانشناختی (تجربه معناداری شغل، تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و تجربه آگاهی از نتایج) و پیامدهای شغلی (عملکرد و خشنودی شغلی) وجود دارد.

کلید واژگان: ویژگی‌های شغل، ابعاد اصلی شغل، حالات اساسی روانشناختی، پیامدهای شغل

* دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران

** دانشیار گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی تهران

*** کارشناسی ارشد سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی تهران (نویسنده مسئول)

مقدمه

بسیاری از دغدغه‌های مدیریتی گواهی می‌دهد که مدیران در چگونگی سازماندهی و استفاده از نیروهای انسانی در فرآیندهای سازمان دچار مشکل هستند و این مشکل، سازمان‌ها را به تدریج به اضمحلال کشانده و از دنیای رقابت امروز جدا می‌سازد. هر یک از فرآیندهای مربوط به شغل و شاغل باید به‌طور متناسب و متوازن در نظر گرفته شوند، در غیر این صورت حتی اگر نیروی انسانی جذب شده، آموزش دیده مهارت یافته، براساس ویژگی‌های شغلی و عوامل انسانی به کار گرفته نشوند، تمام کوشش‌های مدیران نقش بر آب خواهد شد. بنابراین مشاغل باید نمایانگر منابع درآمدی کارکنان و ابزار پاسخگویی به سایر نیازهای انسانی آنان نیز باشد. برای این‌که سازمان و کارکنان به این منافع دست یابند باید مشاغل، کیفیت زندگی کاری بالا را فراهم سازند (دولان و شولر^۱، ۱۹۹۸، ترجمه طوسی و صائبی، ۱۳۸۰). حال حصول کیفیت زندگی کاری بالا به‌عنوان یکی از مقاصد راهبردی مدیریت منابع انسانی مستلزم آن است که مشاغل به‌خوبی طراحی شده و براساس الگوهایی مورد ارزیابی قرار گرفته و در برنامه‌های پرمایه‌سازی مشاغل^۲ اصلاح گردند. یکی از این الگوها به‌عنوان ویژگی‌های مطلوب شغل^۳ شناخته‌شده و همواره مورد تأیید صاحب‌نظران علوم سازمانی بوده است (شکرکن، ۱۳۷۵) که در میان روش‌های ارتقای انگیزش و رضایت شغلی و طراحی مجدد شغل از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (جمشیدیان و تخت طاق‌دیس، ۱۳۸۳). بر این اساس انطباق چنین الگویی با مشاغل شرکت ملی نفت ایران به‌عنوان مادر چرخه حیات اقتصادی کشور مورد بررسی قرار گرفته است. هاگمن و اولدهام^۴ (۱۹۷۵) با استفاده از مطالعات ویژگی‌های رفتاری افراد نظریه ویژگی‌های شغل را که مبتنی بر نیازهای روانی منابع انسانی است ارائه دادند. بر اساس این مدل متغیرهای مورد مطالعه شامل این موارد می‌باشند.

تنوع مهارت^۵ درجه‌ای که شغل نیازمند مجموعه‌ای از فعالیت‌های متفاوت و متنوع در انجام آن است که مستلزم کاربرد بی‌شماری از مهارت‌ها و استعدادها و استعدادهای مختلف مشخص هستند. وقتی یک وظیفه خاص نیازمند آن باشد که تشخیص مهارت‌ها و توانایی‌های بیشتری را در مبارزه طلبی‌های شغل به کار ببرد حتماً این وظیفه برای فرد معنادار خواهد بود. وقتی که یک شغل بر

-
- 1- Dolan & Schuler
 - 2- job enrichment
 - 3- job fair characteristics
 - 4- Hackman & Oldham
 - 5- skill variety

چندین مهارت از کارکن استوار باشد، یقیناً فرد آن را دارای معنا می‌یابد هر چند که از لحاظ احساس شغل برای او اهمیت زیادی نداشته باشد (شکرکن، ۱۳۷۵).

هویت وظیفه^۱. درجه‌ای که در شغل بخش قابل توجهی از کار و یا آن که کل کار انجام شود، یعنی کار از آغاز تا پایان انجام شده و نتیجه قابل مشاهده‌ای نمایان گردد. مثلاً یک کارکن که محصول را به‌طور کامل تولید کند و یا بخش کاملی از خدمات را ارائه نماید، هویت شغلی بالایی دارد و در نتیجه کار را معنی‌دارتر از آن می‌یابد که فقط بخش کوچکی از آن را انجام دهد (شکرکن، ۱۳۷۵).

اهمیت وظیفه^۲. منظور از اهمیت تکلیف درجه تأثیر اساسی شغل بر روی زندگی یا کار سایر افراد در همان سازمان یا محیط بیرون می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان آن را به‌عنوان فرصتی برای انجام کاری در جهت رفاه مردم توصیف کرد.

استقلال^۳. میزان آزادی، عدم وابستگی و اختیار فرد برای برنامه‌ریزی شغلی و انتخاب روشهای مورد استفاده در انجام کار را استقلال می‌نامیم. استقلال فرصتی برای تصمیم‌گیری در مورد فرایند کار و اندیشه و عمل مربوط به آن فراهم می‌کند. در واقع فرد را برای انجام کار خوب در شغل خود آزادی می‌بخشد.

پسخوراند^۴. درجه دریافت اطلاعات روشن و بی‌واسطه در مورد میزان تأثیر عملکرد کار در فعالیت‌های شغلی توسط شخص کارکن را پسخوراند از شغل می‌نامند. بازخورد از این نظر اهمیت دارد که برای اعضای سازمان اطلاعاتی از عملکرد شغلی را فراهم می‌آورد (فردرَبک و استفن^۵، ۲۰۰۶).

تجربه معناداری^۶. میزان ارزشمندی و ذیقیمتی تجربه کردن شغل را توسط کارکن، تجربه معناداری شغل می‌دانیم بدین معنا که فرد درک می‌کند که کار او می‌تواند اثر معناداری بر روی رفاه سایر مردم داشته باشد، یعنی اگر انسان در چارچوب معیارها و ارزش‌های خود، برای کاری که انجام می‌دهد اهمیت و اعتباری قائل باشد، در انجام دادن آن شوق زیادی خواهد

1- task identity

2- task significance

3- autonomy

4- feedback

5- Frederick & Stephen

6- job meaningfulness experience

داشت. مثلاً کارکنانی که مهره‌های دستگاه ترمز هواپیما را سفت می‌کنند، کار خود را خیلی معنادارتر از آن‌هایی احساس می‌کنند که جعبه کوچک را با گیره‌های کاغذ پر می‌کنند، هر چند که سطح مهارت‌های به کار رفته در هر دو شغل با یکدیگر قابل مقایسه‌اند (شکرکن، ۱۳۷۵).
تجربه مسئولیت‌پذیری^۱. منظور از این اصطلاح درجه‌ای است که فرد کارکن خود را شخصاً مسئول و دخیل در نتایج کاری که انجام می‌دهد احساس می‌کند. یعنی اگر انسان مسئول و پاسخگوی تلاش خود باشد، کار و کوشش خود را نیمه‌کاره رها نمی‌کند، ویژگی‌های شغلی احساسات کارکن را در مورد مسئولیت‌پذیری شخص برای نتایج کار که آن را استقلال می‌نامند تحریک می‌کند. هر چه یک شغل استقلال بالاتری داشته باشد، نتایج، بیشتر به تلاش‌ها، ابداعات و تصمیم‌گیری‌های خود فرد متکی هستند و تحت اثر محض دستورالعمل‌ها یا روش‌های شغلی قرار نمی‌گیرد (شکرکن، ۱۳۷۵).

تجربه آگاهی از نتایج^۲. منظور درجه‌ای است که کارکن تأثیر کارش را می‌داند یا می‌فهمد. بدین معنا که نتیجه کار تا چه حد با آن چه که مورد انتظار بوده است مطابقت دارد و آیا نتیجه کار رضایت‌بخش است یا خیر. به‌عنوان مثال همان گونه که یک تعمیرکار تلویزیون پس از تعمیر دستگاه آن را روشن می‌کند و در می‌یابد که کار می‌کند، در اینجا آگاهی از نتایج به وسیله خود فعالیت‌های شغلی حاصل می‌شود.

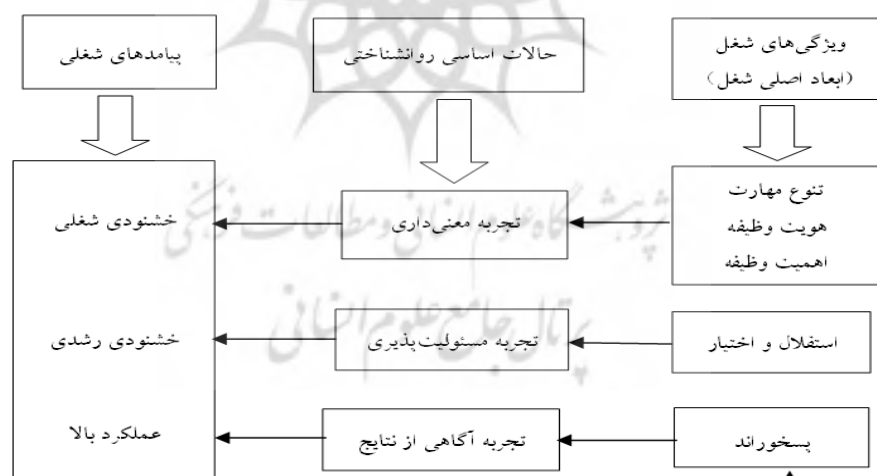
خشنودی شغلی^۳. منظور از خشنودی شغلی درجه‌ای است که رضایت شغلی و خشنودی کارکن را از شغل خود نشان می‌دهد. خشنودی عمومی شغل تحت تأثیر عوامل طراحی شغل می‌باشد (غنی، شکرکن و نائلی، ۱۳۷۳). مثلاً افرادی که مشاغلی با مهار خود بالایی دارند و مسئولیت‌پذیری بالایی از خود نشان می‌دهند، خشنودی بالایی را در ابعاد استقلال و نیازهای خود شکوفایی دارند. هر چقدر دارنده شغل مهار بیشتری روی آنچه اتفاق می‌افتد از جانب خود احساس کند، مجال خلاقیت در شغل خود می‌یابد و هر چه بیشتر شغل خود را برای توانایی‌هایش مناسب‌تر احساس کند، بیشتر در نیاز به استقلال خشنود می‌شود.

خشنودی رشدی. منظور فرصت برای تکامل و رشد فردی در کار و پیشرفت شغلی می‌باشد. همچنین اجتماع همه جنبه‌های خشنودی (مثل عزت نفس، فرصت رشد و تکامل،

-
- 1- job responsibility experience
 - 2- results awareness experience
 - 3- job satisfaction

حیثیت شغلی، آزادی شغلی و درآمد، احساس صلاحیت، فرصت کمک به دیگران، فرصت مشارکت و مقداری احترام) می‌تواند تعریفی دیگر از خوشنودی رشدی باشد (شکرکن، ۱۳۷۵).
عملکرد شغلی. عملکرد شاغل نیز به‌عنوان یکی از متغیرهای پیامد خود را به صورت عینی در انجام وظایف توسط کارکن نمایان می‌سازد.

توان انگیزش شغل. درجه‌ای است که مشاغل غنی‌شده (طراحی مجددشده) امکان برانگیختگی درونی را برای کارکنانی که آن را انجام می‌دهند به حداکثر خود می‌رساند. توان انگیزش شغل با تعدادی از پیامدهای سودمند شغلی نظیر انگیزش، بهره‌وری و حضور در کار رابطه مثبت دارد. هر چند شغلی که توان انگیزش بالایی داشته باشد، همه کارکنان را به یکنواخت تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. به‌ویژه افرادی که به احساسات شخصی رشد و تکامل ارزش می‌نهند پاسخ مثبت‌تری به مشاغلی که از لحاظ ویژگی‌های مطلوب بالا باشد می‌دهند. در حالی که کارکنانی که بهایی برای رشد و تکامل قائل نیستند در این مشاغل تحت فشار قرار می‌گیرند (شکرکن، ۱۳۷۵).
 مدل اصلی رابطه بین ویژگی‌های شغل با حالات اساسی روانشناختی و پیامدهای شغلی در شکل ۱ نشان داده شده است (برگرفته از هاگمن و اولدهام، ۱۹۷۵).



توان انگیزش شغل = [اهمیت وظیفه + هویت وظیفه + تنوع مهارت/۳] × استقلال × پسخوراند

شکل ۱. مدل اصلی رابطه بین ویژگی‌های شغل با حالات اساسی روانشناختی و پیامدهای شغلی (هاگمن و اولدهام، ۱۹۷۵)

هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵) در پژوهشی به بررسی خصوصیات مختلف شغل پرداختند. در این پژوهش از ۶۵۸ نفر کارکن که در ۶۲ شغل مختلف در ۷ سازمان مشغول به کار بودند استفاده شده است. طبق این تحقیق مشخص شد که آزمون پیمایش تشخیصی شغل^۱ (JDST) می‌تواند مشاغل موجود را به‌منظور تعیین این که می‌توانند در مورد طراحی مجدد قرار گیرند تا انگیزش و بهره‌وری کارکنان بهبود یابند بسنجد. همچنین JDST توان ارزیابی اثرهای تغییرات شغلی روی کارکنان را دارد. پیمایش تشخیص شغل برای تعدادی از واکنش‌ها یا احساسات مشخص و عاطفی که یک شخص از انجام کار کسب می‌کند مقیاسی فراهم می‌نماید. این واکنش‌ها و احساسات که عنوان نتایج مشخص به‌دست آمده از انجام شغل تلقی شده‌اند عبارت‌اند از بهره‌وری، ترک شغل یا غیبت از کار. نهایتاً آن که پیمایش تشخیص شغل می‌تواند پاسخ‌دهندگان را در میل به دستیابی به خوشنودی رشدی از کار خویش مورد کاوش قرار دهد. به‌عبارت دیگر به این مقیاس به‌عنوان یک ویژگی تفاوت فردی قابل انعطاف نگریسته می‌شود و پیش‌بینی می‌گردد که چگونه یک کارکن به‌طور مثبت به یک شغل با توان انگیزشی بالا پاسخ دهد. همچنین ایداسزاک، باتوم و دراسگو^۲ (۱۹۸۸) پژوهشی را در رابطه با یافته‌های هاروی، بیلینگز و نیلان^۳ (۱۹۸۵) با دو نمونه مجزا انجام دادند. طبق این تحقیق پایایی مقیاس‌ها از ۰/۷۱ (تنوع مهارت و پسخوراند) تا ۰/۵۹ (هویت و وظیفه) بود. تعداد افراد نمونه ۶۹۳۰ نفر بود که با JDST مورد سنجش قرار گرفتند. این محققین براین باورند که پنج عامل، زمینه‌ساز ماده‌های پیمایش تشخیص شغل می‌باشند. این عوامل عبارت‌اند از تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال و پسخوراند. این پنج بعد اصلی شغل باید به‌عنوان ابعادی مجزا و متفاوت در نظر گرفته شوند. در ادامه ایداسزاک، باتوم و دراسگو (۱۹۸۸) در مطالعه بزرگی روی پنج نمونه از کارکنان شامل کارگران کارخانه چاپ (۱۳۴ نفر)، مهندسان (۹۵ نفر)، دانشجویانی که به‌صورت پاره‌وقت کار می‌کردند (۲۶۹ نفر) پرستاران (۱۴۰ نفر) و کارگران کارخانه لبنیات (۲۲۴ نفر) اختار پیمایش تشخیص شغل را آزمودند. نتایج تحلیل عاملی برای گروه‌های چاپگران، مهندسان و کارگران پاره‌وقت پنج عامل اصلی به‌دست آمد ولی در مورد کارگران کارخانه لبنیات چهار عامل ایجاد شد.

لی‌راس^۴ (۲۰۰۴) مقیاس تشخیص شغل را بر روی کارکنان کارخانه‌های تولید ابزارآلات

1- Job Diagnostic Survey Test (JDST)

2- Idaszak, Bottom, & Drasgow

3- Harvey, Billings, & Nilan

4- Lee-Ross

یدکی ماشین‌های الکتریکی بر روی دو گروه کارکنان صف و ستاد اجرا کردند و نتایج تحلیل عوامل نشان داد که مشاغل کارکنان صف و ستاد از پنج بعد اصلی نمایش داده شده توسط هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) برخوردار است. همچنین تحلیل عوامل درجه دوم نیز منجر به سه حالت اساسی روانشناختی شده است. تحلیل‌های رگرسیون نیز حاکی از آن بوده که از سه بعد تنوع مهارت، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه تنوع مهارت با $RS=42$ درصد بیشترین همبستگی را با تجربه معنی‌داری شغل دارا می‌باشد. همچنین استقلال و پسخوراند نیز با ضرایب همبستگی $0/57$ و $0/62$ ارتباط معنی‌داری را با تجربه مسئولیت‌پذیری و تجربه آگاهی از نتایج نشان داده است. بتمن^۱ و اولدهام (۱۹۹۰) نیز این الگو را در برخی کارخانه‌ها مورد ارزیابی قرار داده‌اند و شواهد آن‌ها نیز حاکی از وجود ۵ بعد اصلی در شغل است. یافته‌ها ارتباط معنی‌داری بین ابعاد اصلی شغل و حالات اساسی روانشناختی به دست داده است. همچنین آنان اثر پیشایندها و میان‌برها را بر خشنودی شغلی و عملکرد شغلی سنجیدند که همه ضرایب معنی‌دار به دست آمده است و نکته مهم این که از میان سه حالت اساسی روانشناختی هم در زنان و هم در مردان تجربه معنی‌داری شغل دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بوده است. هادی و ادیل^۲ (۲۰۱۰) مدل هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) و ارتباط ۵ بعد اصلی با انگیزش شغل و خشنودی شغلی را بر روی ۱۵۰ نفر از مدیران بانک‌ها مورد ارزیابی قرار دادند که تمامی نتایج در ۵ بعد و ارتباط با انگیزه و خشنودی معنی‌دار به دست آمده است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهشگرانی مانند کرلینجر و پدهازور (۱۹۷۳)، ترجمه سرایی، (۱۳۶۶) بر این اعتقادند که حجم نمونه اصولاً در تحلیل‌های چندمتغیره نباید کمتر از ۵۰۰ نفر باشد. در پژوهش حاضر، حجم نمونه با توجه به امکاناتی که در اختیار پژوهشگر قرار داشت به صورت تصادفی طبقه‌ای ۱۰۰۰ نفر انتخاب شد که در نهایت پس از اجرا ۷۵۷ پرسشنامه تکمیل شده جهت انجام تحلیل‌های آماری آماده شد که نتایج توزیع نمونه در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد.

1- Batman

2- Hadi & Adil

جدول ۱. توزیع آزمودنی‌ها بر اساس تفکیک جنسیت و تحصیلات

	جنسیت					کل
	مرد	زن	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	
فراوانی	۶۷۲	۸۵	۲۳	۱۴۲	۳۸۹	۷۵۷
درصد	۸۸/۷	۱۱/۳	۳	۱۸/۸	۵۱/۶	۱۰۰

ابزار پژوهش

آزمون پیمایش تشخیص شغل (JDST). توسط هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) شاخص اولیه آزمون تدوین شد که شامل سه بخش مجزا می‌باشد و دارای سه بخش شامل ابعاد اصلی شغل (تنوع مهارت، هویت و وظیفه، اهمیت و وظیفه، استقلال و پس‌خوراند)، حالات اساسی روان‌شناختی (تجربه معنی‌داری شغل، تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و تجربه آگاهی از نتایج) و پیامدهای شغلی (خشنودی شغلی، عملکرد شغلی، ترک خدمت و ...) می‌باشد. ضرایب پایایی پیمایش تشخیص شغل در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نمایش ضرایب پایایی پیمایش تشخیص شغل و خرده‌آزمون‌های مربوطه

ابعاد مدل	خرده‌مقیاس	پایایی خرده‌مقیاس پایایی ابعاد	پایایی کل
ویژگی‌های شغل	تنوع مهارت	۰/۸۰	۰/۹۳
	هویت و وظیفه	۰/۴۶	
	اهمیت و وظیفه	۰/۷۳	
	استقلال	۰/۷۷	
حالات اساسی روان‌شناختی	پس‌خوراند	۰/۶۱	۰/۸۲
	تجربه معناداری	۰/۷۷	
	تجربه مسئولیت‌پذیری	۰/۶۱	
پیامدهای شغلی	تجربه آگاهی از نتایج	۰/۶۰	۰/۹۰
	خشنودی شغلی	۰/۸۶	
	خشنودی رشدی	۰/۴۸	
	انگیزش درونی	۰/۷۳	

نتایج جدول ۲ پایایی پیمایش تشخیص شغل را از طریق شیوه آلفای کرونباخ نمایش می‌دهد. ضرایب از کمترین مقدار که ۰/۴۶ مربوط به هویت وظیفه و بیشترین در کل آزمون که ۰/۹۳ است. برای استخراج روایی آزمون از تحلیل عوامل به‌عنوان روایی سازه به‌عنوان یکی از قدرتمندترین انواع روایی استفاده شد. به این معنا که آیا آزمون پیمایش تشخیص شغل در میان مشاغل شرکت ملی نفت از ساختار عاملی یکسان همانند ساختار اصلی آزمون برخوردار است؟ در این پژوهش از طریق تعیین ساختار عاملی آزمون پیمایش تشخیص شغل به این مهم دست یافته‌ایم و نتایج نشان داد ۵ بعد اصلی شغل با اندکی تغییرات طبق مدل به‌دست آمد. برای سایر متغیرها نیز تحلیل عوامل درجه دوم درخصوص حالات اساسی روانشناختی نشان داد که نتایج کاملاً منطبق با الگوی هاگمن و اولدهام بوده است (کندرانی، ۱۳۸۶). همچنین شکلی دیگر از روایی، ملاکی همزمان می‌باشد به این معنا که در صورتی که بتوان به پیش‌بین‌پذیر بودن پیامدهای شغلی از طریق پیش‌بینندها دست پیدا نمود روایی ملاکی همزمان به‌دست آمده که در یافته‌های این تحقیق نشان داده شده است. هاگمن و اولدهام (۱۹۷۴) نیز در پژوهش خود به ساختار عاملی یکسانی دست یافته‌اند.

شاخص توصیف شغل (JDI)^۱: این ابزار معتبرترین و رایج‌ترین آزمون سنجش خشنودی شغلی می‌باشد که توسط اسمیت، کندال و هیولین^۲ (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است. کاربرد این ابزار به گونه‌ای است که در بیش از ۵۰ درصد تحقیقات مدیریت آزمون برای سنجش خشنودی شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد (رامایا، جانتان و تادیسینا^۳، ۲۰۰۱). این پرسشنامه در ایران برای نخستین بار توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۶۹) ترجمه، ویرایش و مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۵ جنبه خشنودی شغلی شامل، ماهیت کار، سرپرستی، ترفیعات، حقوق و همکاران شغلی بوده که ضرایب پایایی به‌دست آمده مطابق جدول ۳ نسبتاً مطلوب می‌باشد. همچنین ضرایب روایی نیز از طریق همبسته کردن با مقیاس ۱۵ درجه‌ای از خیلی ناراضی تا خیلی راضی در قالب روایی همزمان که در خود پرسشنامه اصلی موجود می‌باشد در جدول ۳ به‌دست آمده است.

1- Job Descriptive Index

2- Smitt, Kandall, & Hulin

3- Ramayah, Jantan, & Tadisina

جدول ۳. ضرایب پایایی و روایی شاخص توصیف شغل در پژوهش حاضر

شیوه آماری	نوع خشنودی					
	کار	سرپرست	حقوق	ترفیعات	همکاران	خشنودی کلی
ضرایب پایایی	۰/۸۲	۰/۸۹	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۷
	۰/۶۶	۰/۹۰	۰/۶۶	۰/۷۶	۰/۸۷	۰/۷۵
ضرایب روایی	۰/۷۰	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۶۲	۰/۷۱	۰/۶۷

همان‌گونه که جدول ۳ نمایش می‌دهد کلیه ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. بنابراین ضرایب روایی بسیار مطلوب بوده و نتایج این پژوهش را قابل اطمینان‌تر می‌نماید. پرسشنامه ارزیابی عملکرد. این ابزار به‌عنوان ابزاری استاندارد جهت ارزشیابی عملکرد سالیانه کارکنان شرکت ملی نفت مورد استفاده قرار می‌گیرد که شامل سه خرده آزمون طرز انجام کار، خصایل و استعدادها و سرپرستی و قدرت رهبری می‌باشد که توسط سرپرستان مستقیم کارکنان تکمیل شده و ضرایب پایایی نیز در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ضرایب پایایی پرسشنامه ارزیابی عملکرد در پژوهش حاضر

شیوه آماری	شاخص‌های عملکرد			
	طرز انجام کار	خصایل و استعدادها	سرپرستی و قدرت رهبری	عملکرد کلی
آلفای کرونباخ	۰/۷۸	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۸۹
تصنیف	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۸۹	۰/۹۰

با توجه به این‌که این ابزار سال‌ها توسط مدیران و سرپرستان نفت در مورد کارکنان اجرا گردیده و به‌عنوان ابزاری مطلوب جهت ارزیابی شایستگی کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد، لذا به‌عنوان ابزاری روا شناخته می‌شود چرا که حداقل روایی محتوایی آن توسط کارشناسان و مدیران ارشد سازمان مورد پذیرش می‌باشد. با توجه به این‌که می‌بایست از قضاوت‌های ارزشی در ارزشیابی کیفیت عملکرد یک فرد یا سازمان باید احتراز جست (کورمن^۱، ۱۹۷۱، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۶) شاخص‌های عملکرد این ابزار از چنین ویژگی برخوردار است.

1- Korman

یافته‌ها

نتایج توصیفی متغیرهای مدل شامل ابعاد اصلی، حالات روانشناختی و پیامدهای شغلی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج توصیفی متغیرهای مدل شامل ابعاد اصلی، حالات روانشناختی و پیامدهای شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
تنوع مهارت	۵/۱۹	۱/۴۳	۱	۷
اهمیت وظیفه	۵/۱۸	۱/۲۵	۱	۷
هویت وظیفه	۴/۸۸	۱/۰۶	۱	۷
استقلال	۴/۵۲	۱/۱	۱	۷
پسخوراند	۴/۵۸	۰/۸۹	۱	۷
تجربه معناداری شغل	۴/۹۶	۱/۲۱	۱	۷
تجربه مسئولیت‌پذیری شغل	۵/۱۳	۰/۹۸	۲	۷
تجربه آگاهی از نتایج	۵/۱۷	۰/۸۶	۱	۷
خشنودی شغلی کلی	۱/۶	۰/۴۹	۰/۱۷	۲/۹
خشنودی رشدی	۴/۶۶	۱/۰۸	۱	۷
عملکرد شغلی	۳۸/۱۴	۵/۵۸	۱۸/۳۳	۴۸/۳۳

نتایج مربوط جدول ۵ نشان می‌دهد که بیشترین میانگین مربوط به تنوع و گوناگونی وظایف شغلی (۵/۱۹) و میزان اهمیت وظیفه (۵/۱۸) است. همچنین کمترین میانگین مربوط به متغیر استقلال (۴/۵۲) است. در حالات روانشناختی بیشترین میانگین مربوط به تجربه آگاهی از نتایج و کمترین میانگین مربوط به تجربه معناداری شغل می‌باشد. همچنین در پیامدهای شغلی نیز بیشترین میانگین مربوط به عملکرد شغلی گزارش شده است. ضرایب رگرسیون بین تجربه معناداری شغل و سه بعد اصلی شغل در جدول ۶ آورده شده است. همچنین ضرایب رگرسیون بین تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و بعد استقلال در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۶. ضریب رگرسیون بین معناداری شغل و سه بعد اصلی شغل به روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی چندمتغیری MR	نسبت F و احتمال	ضرایب رگرسیون (β)		
				۱	۲	۳
تنوع مهارت	-	۰/۵۹۸	F=۴۱۴/۸ P=۰/۰۰۰۱	β= ۰/۵۹۸	-	-
				t=۲۰/۳۶ P=۰/۰۰۰۱		
اهمیت و وظیفه	-	۰/۶۵۶	F=۲۸۰/۴ P=۰/۰۰۰۱	β= ۰/۴۳۴	β= ۰/۳۱۵	-
				t= ۱۳/۳۵۱ P=۰/۰۰۰۱	t=۹/۷۰ P=۰/۰۰۰۱	
هویت و وظیفه	-	۰/۶۷۰	F=۲۰۰/۹ P=۰/۰۰۰۱	β= ۰/۳۸۶	β= ۰/۲۹۲	β= ۰/۱۴۸
				t= ۱۱/۵۷ P=۰/۰۰۰۱	t= ۹/۰۴ P=۰/۰۰۰۱	t= ۴/۹۲ P=۰/۰۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود سه بعد تنوع مهارت، اهمیت وظیفه و هویت وظیفه بهترین پیش‌بینی‌های تجربه معناداری شغل هستند. مقدار ضریب تعیین برای بعد تنوع مهارت $RS = ۰/۳۵۸$ به دست آمد که پس از افزوده شدن بعد اهمیت وظیفه این مقدار به $RS = ۰/۴۳$ رسید که با افزوده شدن بعد هویت وظیفه نهایتاً به مقدار $RS = ۰/۴۴۸$ رسید که نشان‌دهنده افزایش در مقادیر است. همچنین تمامی ضرایب بتا در سطح $P = ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار به دست آمده است. با توجه به آنچه در پیشینه ذکر گردید تحقیقات بسیاری این رابطه را مورد تأیید قرار داده‌اند. در اینجا نیز می‌توان گفت هر چقدر این سه ویژگی بیشتر در مشاغل کارکنان وجود داشته باشد شغل و وظایف شغلی را معنادارتر می‌یابند چرا که مطابق گفته هاگمن اثر شغل خود را در محیطی بسیار گسترده‌تر از واحد یا سازمان خود می‌یابد. این نتایج همسو با نتایج الهجیری^۱ (۱۹۹۴) می‌باشد.

$$Zy = 0.598Zx_1 + 0.315 Zx_2 + 0.148 Zx_3$$

1- Al-Hajri

جدول ۷. ضریب رگرسیون بین تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و بعد استقلال

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی MR	ضریب تعیین RS	نسبت F و احتمال	ضریب رگرسیون (β)
تجربه مسئولیت‌پذیری شغل	استقلال	۰/۳۳	۰/۱۰۹	F=۹۱/۴۷ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۳۳$ t=۹/۵۶ P=۰/۰۰۰۱

جدول ۷ نشان می‌دهد که ۱۰ درصد از واریانس متغیر وابسته (تجربه مسئولیت‌پذیری شغل) از طریق متغیر مستقل (استقلال) تعیین می‌شود. میزان F و ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که بین این دو متغیر رابطه مستقیم معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد؛ یعنی این‌که افزایش استقلال و اختیار عمل در کار با افزایش سلامت عمومی همراه است و در واقع هرچه کارکنان استقلال بیشتری در شغل خود کسب کنند احساس داشتن مسئولیت بیشتر را تجربه خواهد نمود. هر چند هانتز^۱ (۲۰۰۶) در تحقیق خود استقلال در فعالیتهای فردی را تأیید نمود اما شواهد مناسبی در فعالیتهای گروهی مشاهده نشده است. براساس نتایج به دست آمده معادله ضریب رگرسیون مربوطه چنین است:

$$Zy^{\wedge} = 0.33Zx$$

ضرایب رگرسیون بین بعد تجربه آگاهی از نتایج و پسخوراند در جدول ۸ آورده شده است.

جدول ۸. ضریب رگرسیون بین بعد تجربه آگاهی از نتایج و پسخوراند

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی MR	ضریب تعیین RS	نسبت F و احتمال	ضریب رگرسیون (β)
تجربه آگاهی از نتایج پسخوراند	پسخوراند	۰/۳۷	۰/۱۳۸	F=۱۲۰/۷۸ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۳۷$ t=۱۰/۹۹ P=۰/۰۰۰۱

طبق نتایج جدول ۸ درصدی از واریانس متغیر وابسته (۱۳ درصد) از طریق متغیر مستقل (تجربه آگاهی از نتایج) تعیین می‌شود. میزان F و ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که این دو رابطه مستقیم معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد؛ یعنی این‌که افزایش پسخوراند با افزایش احساس

آگاه بودن از نتایج کار با نتایج یافته‌های وان‌داین، گراهام و دینش^۱ (۱۹۹۴) یکسان است لیکن درصد‌های تبیین شده پایین‌تر است که احتمالاً عدم تکمیل صحیح برخی آزمودنی‌ها و دشواری تفهیم برخی پرسش‌ها اثرگذار بوده است.

$$Zy^{\wedge}=0.37Zx$$

ضرایب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و حالات اساسی روانشناختی در جدول ۹ آورده شده است. همچنین ضرایب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و خشنودی شغلی در جدول ۱۰ آورده شده است.

جدول ۹. ضرایب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و حالات اساسی روانشناختی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	ضریب تعین	نسبت F و احتمال	ضریب رگرسیون (β)
		MR	RS		
حالات اساسی روانشناختی	توان انگیزش شغل	۰/۵۵۳	۰/۳۰۵	F=۳۳۲/۴۵ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۵۵۳ t=۱۸/۲۳ P=۰/۰۰۰۱

نتایج جدول ۹ بیانگر آن است که اصلی‌ترین رابطه میان کل ویژگی‌های مطلوب شغل حاصل از تعامل پنج بعد پیش‌بین شغل (تنوع مهارت، هویت و وظیفه، اهمیت و وظیفه، استقلال و پسخوراند) و سه بعد روانشناختی (تجربه معناداری شغل، تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و تجربه آگاهی از نتایج) نتیجه معنی‌دار ۳۰ درصد واریانس را به‌دست می‌دهد. توجه به میزان F در سطح بالا و ارتباط مستقیم و معنادار بین این دو متغیر بیانگر این است که با افزایش توان انگیزش شغل بدون توجه به سایر متغیرهای سازمانی افزایش می‌یابد. بسیاری از یافته‌ها در تمامی سازمان‌های صنعتی و تولیدی نتایجی را از میزان حداقل ۲۵ درصد واریانس تا ۶۳ درصد نشان می‌دهند (هاکمن، اولدهام و آدیسون-وسلی، ۱۹۸۰). بنابراین توجه به نحوه طراحی مشاغل و نیز طراحی مجدد وظایف سازمانی در هر گونه شغلی با توجه به اثر این ویژگی‌ها بر افراد بسیار پر اهمیت می‌نماید.

$$Zy^{\wedge}=0.553Zx$$

- 1- Van Dyne, Graham, & Dienesch
- 2- Addison-Wesley

جدول ۱۰. ضریب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و خوشنودی شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	نسبت F و احتمال	ضریب رگرسیون (β)
		MR	RS		
خشنودی شغلی	توان انگیزش شغل	۰/۴۳۲	۰/۱۸۷	F=۱۷۳/۱۹۸ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۴۳۲ t=۱۳/۱۶ P=۰/۰۰۰۱

در تحلیل نمایش داده‌شده در جدول ۱۰ متغیر توان انگیزش شغل به‌عنوان متغیر مستقل فرض شده و متغیر جشنودی شغلی، به‌عنوان متغیر وابسته وارد معادله رگرسیون شده است. نتایج تحلیل فوق نشان می‌دهد که ۱۸ درصد از واریانس متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل تعیین می‌شود. میزان F و ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که بین این دو متغیر رابطه مستقیم معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد؛ یعنی این که افزایش توان انگیزش شغل با افزایش جشنودی شغلی همراه است.

$$Zy^{\wedge} = 0.432Zx$$

ضرایب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و جشنودی رشدی در جدول ۱۱ آورده شده است.

جدول ۱۱. ضریب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و جشنودی رشدی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	نسبت F و احتمال	ضریب رگرسیون (β)
		MR	RS		
جشنودی رشدی	توان انگیزش شغل	۰/۴۹۶	۰/۲۴۶	F=۲۴۶/۶۵۶ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۴۹۶ t=۱۵/۷۰ P=۰/۰۰۰۱

در تحلیل جدول ۱۱ مجدداً متغیر توان انگیزش شغل به‌عنوان متغیر مستقل فرض شده و متغیر جشنودی رشدی به‌عنوان متغیر وابسته وارد معادله رگرسیون شده است. نتایج تحلیل فوق نشان می‌دهد که ۲۴ درصد از واریانس متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل تعیین می‌شود. میزان F و ضریب رگرسیون بیانگر آن است که بین این دو متغیر رابطه مستقیم معنادار

($P < 0.001$) وجود دارد؛ یعنی این‌که افزایش توان انگیزش شغل با افزایش خشنودی رشدی همراه است. بر اساس نتایج به‌دست آمده معادله ضریب رگرسیون مربوطه چنین است:

$$Zy^{\wedge} = 0.496Zx$$

ضرایب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و عملکرد شغلی در جدول ۱۲ آورده شده است.

جدول ۱۲. ضریب رگرسیون بین بعد توان انگیزش شغل و عملکرد شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی MR	ضریب تعیین RS	نسبت F و احتمال	ضریب رگرسیون (β)
عملکرد شغلی	توان انگیزش شغل	۰/۰۱	۰/۰۰	$F=0.272$ $P=0.6$	$\beta=0.01$ $t=0.5$ $P=0.60$

نتایج تحلیل جدول ۱۲ بیانگر آن است که با توجه به میزان ضریب همبستگی ۰/۰۱ مقدار واریانس تبیین‌شده توسط متغیر مستقل صفر می‌باشد که با توجه به میزان F این ارتباط معنادار نیست لذا بر خلاف سایر تحقیقات گذشته هیچ‌گونه ارتباط معنی‌داری را با عملکرد شغلی نشان نداده است. آنچه الگوی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) نشان می‌دهد نشان از تأثیر این متغیر بر عملکرد است که احتمالاً به دلایل اینکه پرسشنامه ارزیابی عملکرد استفاده شده، ابزار تعیین ارزیابی شایستگی سالیانه کارکنان شرکت ملی نفت بوده و علیرغم اعلام به سرپرستان نمونه پژوهش مبنی بر بی‌ارتباط بودن آن با ارزیابی سالیانه احتمال سوگیری در این مورد وجود دارد. همچنین همان‌گونه که در بسیاری از کتب رفتار سازمانی اشاره شده (مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی (دولان و شولر، ۱۹۹۸، ترجمه طوسی و صائبی، ۱۳۸۰)، مردم در سازمان‌ها (میچل، ۱۹۹۸، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۷) و ... عملکرد کارکنان تابعی از بسیاری از عوامل شخصیتی (انگیزه پیشرفت، عزت نفس و ...) و سازمانی (استرس شغلی، حقوق و مزایا، سبک‌های رهبری و ...) بوده که به میزان زیادی پراش حاصل از عملکرد افراد را تعیین می‌نماید و این نکته مهم که در هر سازمانی با توجه به ویژگی‌های خاص خود تأثیرات متفاوتی بر کارکنان دارد که به همان نسبت بر عملکرد اثر می‌گذارد.

ضرایب رگرسیون بین خشنودی شغلی و سه بعد روانشناختی شغل در جدول ۱۳ آورده شده است.

جدول ۱۳. ضرایب رگرسیون بین خشنودی شغلی، خشنودی رشدی، عملکرد شغلی و سه بعد روانشناختی شغل به روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی		نسبت F و احتمال	ضرایب رگرسیون (β)		
		چندمتغیری MR	تعیین RS		۱	۲	۳
تجربه معناداری		۰/۵۱۲	۰/۲۶۲	F=۲۳۷/۰۷ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۵۱۲ t=۱۶۳۷ P=۰/۰۰۰۱	-	-
		۰/۵۱۵	۰/۲۶۵	F=۱۳۵/۸۸ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۴۷۵ t=۱۲/۶۲ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۰۶۵ t=۱/۸۳ P=۰/۰۰۸	-
					β=۰/۴۱۲ t=۱۰/۰۹ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۰۳۳ t=۰/۸۷ P=۰/۰۳۸	β=۰/۱۴۷ t=۳/۸۶ P=۰/۰۰۰۱
تجربه آگاهی از نتایج		۰/۵۲۸	۰/۲۷۹	F=۹۷/۲۴ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۴۱۲ t=۱۰/۰۹ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۰۳۳ t=۰/۸۷ P=۰/۰۳۸	β=۰/۱۴۷ t=۳/۸۶ P=۰/۰۰۰۱
		۰/۵۹۲	۰/۳۵۱	F=۴۰۸/۳۲ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۵۹۸ t=۲۰/۲۰ P=۰/۰۰۰۱	-	-
					β=۰/۴۹۵ t=۱۴/۲۱ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۱۷۵ t=۵/۰۳ P=۰/۰۰۰۱	-
تجربه آگاهی از نتایج		۰/۶۱۰	۰/۳۷۲	F=۲۲۳/۴۱ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۴۸۴ t=۱۲/۷۱ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۱۷۰ t=۴/۸۶ P=۰/۰۰۰۱	β=۰/۰۲۴ t=۰/۸۲ P=۰/۰۴۹۶
		۰/۰۸۲	۰/۰۰۷	F=۵/۱۵۷ P=۰/۰۲۳	β=-۰/۰۸ t=-۲/۲۷۱ P=۰/۰۲۳	-	-
					β=-۰/۰۴۳ t=-۰/۹۹۱ P=۰/۰۳۲۲	β=-۰/۰۷۰ t=-۱/۶۰ P=۰/۰۱۱۰	-
تجربه معناداری		۰/۱۰۱	۰/۰۱	F=۳/۸۶۳ P=۰/۰۲۱	β=-۰/۰۴۱ t=-۰/۸۵۹ P=۰/۰۲۹۰	β=-۰/۰۶۹ t=-۱/۵۳ P=۰/۰۱۲۵	β=-۰/۰۰۵ t=-۰/۱۱۵ P=۰/۰۹۰۹
		۰/۱۰۱	۰/۰۱	F=۲/۵۵۷ P=۰/۰۵۳	β=-۰/۰۴۱ t=-۰/۸۵۹ P=۰/۰۲۹۰	β=-۰/۰۶۹ t=-۱/۵۳ P=۰/۰۱۲۵	β=-۰/۰۰۵ t=-۰/۱۱۵ P=۰/۰۹۰۹
					β=-۰/۰۴۱ t=-۰/۸۵۹ P=۰/۰۲۹۰	β=-۰/۰۶۹ t=-۱/۵۳ P=۰/۰۱۲۵	β=-۰/۰۰۵ t=-۰/۱۱۵ P=۰/۰۹۰۹

همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود خشنودی شغلی برای سه بعد تجربه معناداری شغل، تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و تجربه آگاهی از نتایج پیش‌بینی‌های مناسبی برای تجربه معناداری شغل هستند. مقدار ضریب تعیین برای بعد تجربه معناداری شغل $RS=0/262$ به‌دست آمد که پس از افزوده شدن تجربه مسئولیت‌پذیری شغل این مقدار به $RS=0/265$ رسید و با افزوده شدن تجربه آگاهی از نتایج نهایتاً ضریب مذکور به مقدار $RS=0/279$ رسید که نشان‌دهنده افزایش ناچیزی در مقادیر است. بنابراین با بررسی ضرایب بتا می‌توان متوجه شد که با افزایش دو متغیر دیگر تغییر چندانی در ضرایب ایجاد نمی‌شود و تجربه معناداری شغل بهترین پیش‌بین برای خشنودی شغلی می‌باشد.

$$Zy^{\wedge}=0.512Zx_1+0.06 Zx_2+0.147 Zx_3$$

همچنین در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود خشنودی شغلی سه بعد تجربه معناداری شغل، تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و تجربه آگاهی از نتایج پیش‌بینی‌های مناسبی برای تجربه معناداری شغل هستند. مقدار ضریب تعیین برای بعد تجربه معناداری شغل $RS=0/351$ به‌دست آمد که پس از افزوده شدن تجربه مسئولیت‌پذیری شغل این مقدار به $RS=0/372$ رسید لیکن با افزوده شدن تجربه آگاهی از نتایج هیچ تغییری در ضریب مذکور مشاهده نمی‌گردد. بنابراین با بررسی ضرایب بتا می‌توان متوجه شد که با افزایش دو متغیر دیگر تغییر چندانی در ضرایب ایجاد نمی‌شود و تجربه معناداری شغل همانند تحلیل قبلی بهترین پیش‌بین برای خشنودی رشدی نیز می‌باشد.

$$Zy^{\wedge}=0.598Zx_1+0.175 Zx_2+0.024 Zx_3$$

به‌علاوه جدول ۱۳ بیانگر آن است که مقدار بسیار ناچیزی از واریانس متغیر عملکرد شغلی از طریق سه متغیر مستقل تبیین می‌شود که باتوجه به میزان ضرایب بتا و آزمون T این ارتباط معنادار نیست لذا از نوشتن معادله ضریب رگرسیون خودداری می‌گردد. متغیرهای تجربه معناداری شغل، تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و تجربه آگاهی از نتایج که حالات اساسی روانشناختی ناشی از ابعاد اصلی شغل می‌باشند به‌عنوان متغیر مستقل و اثرگذار بر پیامدهای شغلی می‌باشند که متغیر وابسته این تحلیل‌ها به حساب می‌آیند. در دو تحلیل که متغیرهای

خشنودی شغلی و خشنودی رشدی به‌عنوان ملاک وارد رگرسیون شده‌اند ضرایب تعیین در مورد متغیر مستقل تجربه معناداری شغل بیشترین اثر را در وابسته‌ها دارد که نتیجه به‌دست آمده منطقی می‌باشد چرا که طبق الگو باید در مقدار بیشتری از واریانس پیامدها اثرگذار باشد که این مسأله از ضرایب همبستگی تفکیکی نیز قابل تفهیم است و نتایج مشابه یافته‌های بتمن و اولدهام (۱۹۹۰) می‌باشد لیکن شواهد بیشتری از سوی محقق به‌دست نیامده است. نتایج در مورد ارزیابی عملکرد شغلی مشابه تحلیل قبلی بوده و هیچ‌گونه ارتباطی را میان سه متغیر پیش بین و عملکرد نشان نمی‌دهد که می‌توان به تبیین‌های تحلیل قبلی استناد نمود.

بحث و نتیجه‌گیری

برای دستیابی به اهداف پژوهش تمامی تحلیل‌ها حول محور نظریه هاکمن و اولدهام (۱۹۷۴) درخصوص ویژگی‌های مطلوب موجود در مشاغل بوده که به فرمایش پدر روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران دکتر حسین شکرکن یکی از مهم‌ترین نظریه‌های سازمانی درخصوص طراحی مشاغل و نیز رفتار کارکنان در ارتباط با پیامدهای شغلی می‌باشد که خود بر بهره‌وری سازمان و توان رقابتی آن در دنیای تکنولوژی امروز اثرگذار بوده و بسیار مهم می‌نماید. به جرأت می‌توان گفت پیمایش تشخیص شغل یکی از شاهکارهای آزمون‌سازی و تحلیلی ماندگار در ارتباط با شغل به‌عنوان یک سازه است. تحقیقات ارزیابی این مدل نشان داده که بیش از سایر مدل‌ها در طراحی مشاغل از آن استفاده‌شده است (الگیرا، ۱۹۹۰) همچنین گزارش شده که این مدل بیش از سایر مدل‌ها در طراحی مجدد شغل بکار رفته است (آنتونی، پریو و کاکمار، ۱۹۹۶). از آنجا که نتایج آن به‌طور عینی بوده سازمان‌ها می‌توانند در رابطه با ساختارهای مشاغل خود و ویژگی‌های سمت‌های تعیین شده، بر اساس این نظریه تفحص کنند و آن را مورد استفاده قرار دهند چه این‌که همسویی بین نتایج این مطالعه و یافته‌های پژوهش‌های غربی بر قدرت تعمیم‌پذیری نظریه هاکمن و اولدهام (۱۹۷۴) دلالت خواهد داشت. هر چند که چنین ادعایی در حوزه علوم انسانی چندان ساده نیست با وجود این، مجموعه یافته‌ها منطقی‌تر حکم می‌کنند که خوشبینانه به موضوع بنگریم و همسویی بین

1- Algera

2- Anthony, Perrewe, & Kacmar

یافته‌ها را به‌عنوان پشتوانه تجربی رویکرد هاگمن و اولدهام تلقی کنیم. البته چون در پژوهش‌های روانشناختی، تکرار پژوهش و استفاده از ابزارهای گوناگون تحقیق حائز اهمیت است، باید در انتظار بمانیم تا پژوهش‌های آینده بیشتر به کشف حقیقت کمک کنند.

منابع

فارسی

- ارشدی، نسرین و شکرکن، حسین (۱۳۶۹). *رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارآموزان*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- جمشیدیان، مهدی و تخت طاقدیس، محمدرضا (۱۳۸۳). *کاربرد مدل هاگمن-الدهام در پالایشگاه اصفهان*. دو فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، ۲۵ (۲۵)، ۶۴-۴۵.
- دولان، شیمونال و شولن، رندال اس (۱۹۹۸). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*. ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی (۱۳۸۰). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شکرکن، حسین (۱۳۷۵). *ترجمه آزمون پیمایش تشخیص شغل (جزوه درسی آزمون‌های روانی)*. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- غنی، سعید؛ شکرکن، حسین؛ و نائلی، محمدعلی (۱۳۷۳). *بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با خشنودی شغلی و ارزشیابی عملکرد معلمان مدارس راهنمایی تحصیلی پسرانه شهرستان اهواز*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- کرلینجر، فردان و پدهازور، آلازرجی (۱۹۷۳). *رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری*. ترجمه حسن سرایی (۱۳۶۶). تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- کندرانی، علیرضا (۱۳۸۶). *هنجاریابی، پایایی و روایی سنجی آزمون پیمایش تشخیص شغل جهت سنجش میزان مطلوبیت مشاغل در میان کارکنان شرکت ملی نفت ایران*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد سنجش و اندازه‌گیری). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- کورمن، آبراهام (۱۹۷۱). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۷۶).

تهران: انتشارات رشد.

میچل، ترنس آر (۱۹۹۸). مردم در سازمان‌ها زمینه رفتار سازمانی. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۷۷). تهران: انتشارات رشد.

لاتین

Algera, J. A. (1990). The Job characteristics model of work motivation revisited. In U. Kleinbeck, H. Quast, H. Thierry, & H. Hacker, (Eds.), *Work motivation*. (pp. 85-103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Al-Hajri, Saeid Hamad. (1994). *Job characteristics, job satisfaction, work-related values, organizational commitment, and job involvement among Saudi workers in the private sector*. Retrospective Theses and Dissertations.

Anthony, W. P., Perrewe, P. L., & Kacmar, K. M. (1996). *Strategic human resource management*. Fort Worth, TX: Dryden Press.

Batman, V., & Oldham, G. (1990). The changing systems development job: A job characteristics approach. *Journal of Applied Psychology*, 127-137.

Frederick, P. M., & Stephen E. H. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* (Tech. Rep. No.4). New Haven. CT: Yale University, Department of Administrative Sciences.

Hackman, J. R., Oldham, G. R., & Addison-Wesley, M. A. (1980). Work redesign. *Group & Organization Management*, 7(1), 1-330.

Hadi, R., & Adil, A. (2010). Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employee. *Journal of the*

Indian Academy of Applied Psychology, 36(2), 294-299.

Harvey, R., Billings, R., & Nilan, K. (1985). Confirmatory factor analysis of the job diagnostic survey, good news and bad news. *Journal of Applied Psychology*, 70, 461-468.

Hunter, P. E. (2006). *Viability of the job characteristics model in a team environment: Prediction of job satisfaction and potential moderators*. (Doctoral dissertation). Niversity of North Texas.

Idaszak, R., Bottom, P., & Drasgow, F. (1988). A test of the measurement equivalence of revised job diagnostic survey: past problem and current solution. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 647-656.

Lee-Ross, D. (2005). Perceived Job Characteristics and Internal Work Motivation. *Journal of Management Development*, 24(3), 0262-1711.

Ramayah, T., Jantan, M., & Tadisina, S. K. (2001). *Job satisfaction: empirical evidence for alternatives to JDI*. National Decision Sciences Conference San Francisco, November 2001.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior. *Acadenmy of Management Journal*, 74, 565-701.