



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روانشناختی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی

ولی‌اله خسروی**، دکتر عبدالزهرا نعیمی*، دکتر عبدالکاظم نیسی*

خوزستان، اهواز، کیان پارس، خیابان ۱۸ غربی، پلاک ۴۱، ۷۹۶۹۰۰۷۹۶۶۰۰۹۱۶۷

Email: saedkhosravi@rocketmail.com

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روانشناختی با اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود) است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شرکت گاز استان خوزستان می‌باشد که در سال ۱۳۸۸ مشغول به کار بوده‌اند که از میان آنان تعداد ۲۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جهت شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه‌های هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی، انگیزش کارراهه و اشتیاق شغلی می‌باشند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به شیوه‌های گام به گام تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت معنی دار بین متغیرهای هویت سازمانی، انگیزش کارراهه، مالکیت روانشناختی با اشتیاق شغلی می‌باشد. همچنین نتایج با استفاده از روش رگرسیون نشان داد که هر سه متغیر هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روانشناختی پیش‌بین‌های مناسبی برای اشتیاق شغلی هستند.

کلید واژه‌ها: هویت سازمانی - انگیزش کارراهه - مالکیت روانشناختی - اشتیاق شغلی

** کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران

* استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

از جمله موضوعاتی که در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته هویت سازمانی^۱ است. هویت سازمانی یک مفهوم شناختی است که نشان دهنده احساس تعلق در کارکنان نسبت به سازمان است. یعنی افراد با ارزشها، اهداف، فرآیندها و کل سازمان همانندی می کنند و آن ها را از آن خود می دانند (دی کریمر^۲، ۲۰۰۶).

آشفورث و مایل^۳ (۱۹۸۹) بر این باورند که هویت سازمانی عبارت است از راههایی که افراد خودشان را بواسطه سازمانشان و فرآیندهای مربوط به آن بازشناسی می کنند. چنی^۴ (۱۹۸۳) معتقد است که هویت سازمانی مهمترین مفهومی است که به ما کمک می کند تا احساسمان را در مورد تجربه ها، منظم کردن افکار، تصمیم گیری ها و پایبند بودن به خودمان را شکل دهیم. وی هویت سازمانی را زمانی که افراد خود را به عنوان قسمتی از سازمان بازشناسی می کنند می داند که این نوعی کاربرد از مفهوم تصور از خود است.

پیرز، کاستاوا و دیرکز^۵ (۲۰۰۱) مالکیت روانشناختی^۶ را جنبه ای از احساس فرد که به تفکر درباره ی احساس مالکیت مربوط است می دانند، یعنی زمانی که فرد نسبت به سازمان یا بخشی از آن این احساس را داشته باشد که "این متعلق به من است". محققان بسیاری نشان داده اند که افراد زمانی چیزی را بطور مطلوب ارزیابی می کنند که مالک آن باشند. بنابراین باید انتظار داشت که کارکنان وقتی بر مشاغلشان احساس مالکیت روانشناختی کنند آن را دوست خواهند داشت و احساس خشنودی می کنند.

با در نظر گرفتن طبیعت احساس تعلق و مالکیت می توان انتظار داشت که افراد، این احساس را به سمت زمینه های مختلف سازمانی مانند خودشان، شغل، وظایف کاری، فضای کار، ابزار تجهیزات کاری، ایده ها و پیشنهادات و اعضای گروه گسترش دهند (ون دین^۷، ۲۰۰۴؛ رادمین^۸، بری و بری^۹، ۱۹۹۸). لاولر^{۱۰} (۱۹۹۲) پیشنهاد کرد کارکنان باید احساس کنند که مالک سازمان هستند تا مشخصه های تعهد سازمانی شان گسترش یابد.

متغیر دیگری که مورد مطالعه قرار گرفته است، انگیزش کارراه^{۱۱} است. لاندون^{۱۲} (۱۹۸۳) انگیزش کارراه را به عنوان عامل تشویق و انگیزش کارکنان برای تفکر در مورد اثرات عمیق رفتارهای کاری و عملکرد کاری خود در راستای رشد و پیشرفت کارکنان دانسته است. لاندون (۱۹۸۳) انگیزش کارراه را شامل سه عنصر انعطاف پذیری کارراه، بینش کارراه و هویت کارراه می داند. بینش کارراه مفاهیم واقعی که از خود فرد و سازمانش و همچنین رابطه این مفاهیم با اهداف کارراه، شامل می شود را بیان می کند. انعطاف پذیری کارراه به میزان سازگاری کارکنان در برابر تغییرات شرایط محیطی که اغلب مربوط به شرایط نا امید کننده و در هم گسیخته است، یعنی زمانی که محیط از کمال مطلوب پایینتر باشد، اشاره می کند. هویت کارراه به این معناست که چگونه حرفه ی شخص هویت او را شکل می دهد. هویت کارراه دو زیر مجموعه را در بر می گیرد: درگیرهای کاری و تمایل

- 1- organizational identity
- 2- Creamer
- 3- Ashforth & Mael
- 4- Cheny
- 5- Pierce, Kostova & Dirks
- 6- psychological ownership
- 7- Vandyne
- 8- Rudmin
- 9- Berry
- 10- Lawler
- 11- career motivation
- 12- London



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

برای رشد حوزه درگیری کاری که از ابعاد مثبت انگیزه کارراهه است دربرگیرنده درگیری های شغلی، گرایش های حرفه ای، تعهد در کارهای مدیریتی و همچنین بازشناسی از طریق سازمان می باشد.

رفتارهای مربوط به انگیزش کارراهه به عنوان عواملی جهت پیش بینی ترفیعات و حقوق در نظر گرفته می شوند (جونز و ویدمور^۱، ۱۹۹۵). لاندون (۱۹۹۰) انگیزش کارراهه را فرآیند انگیزشی یادگیری درباره خود، مشاغل، سازمانها، برنامه ریزی اهداف شغلی، ایجاد استراتژی هایی برای دستیابی به اهداف و سرانجام اصلاح و تجدید نظر در اهدافی که بر اساس تجارب شغلی و حرفه ای شکل گرفته اند.

از سوی دیگر هویت سازمانی و مالکیت روانشناختی، چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیر مستقیم بر اکثر پیامدهای سازمانی، تاثیر می گذارند. از جمله پیامدهای مهم سازمانی، اشتیاق شغلی^۲ است که در این پژوهش مدنظر می باشد. در اشتیاق شغلی، افراد جذب کار خود می شوند، خودشان را وقف کارشان می کنند و بیشترین انرژی را برای بهتر انجام دادن شغل شان صرف می کنند (سکاووفیلی، مارفتینز، پینتو، سالانوا و بیکر^۳، ۲۰۰۲).

اشتیاق شغلی به میزان انرژی، دل بستگی به شغل و اثر بخشی حرفه ای اشاره دارد (سکاووفیلی و بیکر، ۲۰۰۱). اشتیاق شغلی دارای سه حیطه است که عبارتند از جذب^۴؛ که به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش اشاره دارد، که این امر کناریگری از شغل را برای فرد، دشوار می سازد؛ نیرومندی^۵ که در این بعد، فرد تلاش قابل ملاحظه ای در انجام کارش، مبذول می دارد و بر موقعیت های دشوار، پافشاری می کند؛ و وقف خود^۶ که این بعد به صورت یادگیری شدید روانی فرد کار کن با کار خود، مشخص می شود که ترکیبی از احساس معنی داری، اشتیاق و چالش می باشد (سکاووفیلی و بیکر، ۲۰۰۱).

مرور پیشینه پژوهش نشان می دهد که تاکنون تحقیقاتی که هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روانشناختی را در رابطه با اشتیاق شغلی بررسی نموده باشد کم است. برای مثال وان هاگینس، ریوردان و گریفیس^۷ (۱۹۹۸)، میرز و اتزل^۸ (۲۰۰۳)، وان کنیپنبرگ و وان اسکای^۹ (۲۰۰۰)، دی کرم^{۱۰} (۲۰۰۶) در پژوهش های خویش رابطه مثبت معنی داری میان هویت سازمانی و مولفه هایی که با اشتیاق شغلی مرتبط اند، یافته اند. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال تعیین رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روانشناختی با اشتیاق شغلی است.

فرضیه های پژوهش:

- فرضیه ۱- بین هویت سازمانی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.
- فرضیه ۲- بین مالکیت روانشناختی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.
- فرضیه ۳- بین انگیزش کارراهه با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.
- فرضیه ۴- بین هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی و انگیزش کارراهه با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

جامعه آماری و روش نمونه گیری

- 1- Jones & Whitmore
- 2- job engagement
- 3- Schoufili, Marftinez, pinto, Salanova & Bakker
- 4- Absorption
- 5- Vigor
- 6- Dedication
- 7 -Wan Haggins, Riordan & Griffeth
- 8- Mayers & Oetzel
- 9 -Van Knippenberg & Van Schie
- 10 -David D.Cremer



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جامعه آماری در تحقیق حاضر کارکنان شرکت گاز استان خوزستان می باشد که در سال ۱۳۸۸ در فاصله زمانی اجرای این تحقیق تعداد آنها ۵۰۰ نفر بوده است. نمونه آماری ۲۲۰ نفرند که با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند.

ابزارهای اندازه گیری

مقیاس انگیزش کارراه. این مقیاس توسط لندن و نوته (۱۹۹۷) طراحی شده است. این مقیاس شامل ۲۱ ماده است که روی یک طیف ۵ تایی لیکرت از " کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم " قرار گرفته است. ولف، کیسی و پافول^۱ (۱۹۹۵) ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۴ برآورد نموده اند. در پژوهش دیگری لویز و توبین^۲ (۲۰۰۶) با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی این آزمون را برای خرده مقیاس بینش کارراه ۰/۸۴، برای انعطاف پذیری کارراه ۰/۸۶ و برای هویت کارراه ۰/۸۰ محاسبه نموده اند. راشل و آلن^۳ (۲۰۰۳) نیز جهت تعیین روایی این آزمون همبستگی آنرا با آزمون مربی گری روانشناختی محاسبه نمودند که $r = 0.31$ و $r < 0.05$ به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شده اند که به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۵ به دست آمده است که نشانگر پایایی مطلوب مقیاس انگیزش کارراه است. همچنین به منظور تعیین روایی این آزمون از روش روایی همزمان از تغییر همبسته کردن آن با پرسشنامه ۳ سوالی رویهم رفته کامان، فیشمن، جنکینز و کلش^۴ (۱۹۸۳) به طور کلی محاسبه گردید که ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۵۴ بوده است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است و بیانگر روایی مطلوب این پرسشنامه است.

مقیاس هویت سازمانی. این مقیاس ۶ ماده ای توسط مائل و آشفورت (۱۹۹۲) ساخته شده و آزمودنی پس از خواندن هر مقیاس در یک طیف ۵ تایی لیکرت از " کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم " پاسخ می دهد، مائل و آشفورت در پژوهشی که در سال ۱۹۹۲ انجام دادند پایایی و روایی آن را مطلوب گزارش کرده اند (آلفای کرونباخ، ۰/۸۷)، کلیفتون^۵ (۲۰۰۸) در پژوهشی مقیاس هویت سازمانی مائل و آشفورت (۱۹۹۲) را با مقیاس شامیر و کارک^۶ (۲۰۰۴) که آن نیز هویت سازمانی را می سنجید را با هم همبسته نمود و همپوشانی این دو آزمون را مورد بررسی قرار داد که نتایج نشان دهنده همبستگی سطح بالای آن دو مقیاس بوده است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شده که با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و با روش تنصیف ۰/۸۹ به دست آمده است که بیانگر پایایی مطلوب است. جهت تعیین روایی این مقیاس در پژوهش حاضر که برای اولین بار در تحقیقات ایرانی توسط محقق ترجمه و استفاده شده از روش روایی همزمان از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه خشنودی شغلی رویهم رفته کامان و همکاران (۱۹۸۳) محاسبه گردید که ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۴۱ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد و حکایت از روایی مطلوب مقیاس هویت سازمانی است.

پرسشنامه اشتیاق شغلی. در این پژوهش اشتیاق شغلی با یک پرسشنامه ۱۷ ماده ای (سکوفیلی و همکاران، ۲۰۰۱) سنجیده شده است، که در ۳ بعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد. پاسخ ها در تمام ماده های این مقیاس از " کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم " در چه بندی شده اند و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ است. جهت تعیین روایی، سکوفیلی و همکاران (۲۰۰۱)، ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجید و رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافت ($r = 0.38$ در نمونه اول و $r = 0.42$ در نمونه دوم). همچنین در پژوهش تقی پور (۱۳۸۸) ضرایب پایایی این پرسشنامه از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹ به دست آمده است. (تقی پور ، ۱۳۸۸). ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و به روش تنصیف ۰/۸۹ می باشد که در حد بسیار خوبی می باشد. بطور کلی دامنه پایایی ابعاد این مقیاس از ۰/۶۹ تا ۰/۷۴ است که بیانگر پایایی مطلوب است. در پژوهش حاضر برای محاسبه روایی این آزمون از روش روایی همزمان از طریق

1 -Wolf, Casy and pufaul

2 -Lopes & Tobin

3 - Rechel & Allen

4- Camman, Fichman, Jenkins & klesh

5 -Clifton

6 -Shamir, Kark



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

همبسته کردن آن با پرسشنامه خشنودی شغلی به طور کلی کامان و همکاران (۱۹۸۳) استفاده شده است که ضرایب همبستگی این دو پرسشنامه به طور کلی ۰/۴۰ است که نشان از روایی مطلوب این آزمون می باشد.

پرسشنامه مالکیت روانشناختی. در این پژوهش مالکیت روانشناختی با یک پرسشنامه ۷ ماده ای (وندین و پیرز ۲۰۰۴) سنجیده شده است که در یک مقیاس ۵ درجه ای از "کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم" پاسخ داده شده است و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ است، که ۵ ماده به تعیین مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان اشاره می کند و ۲ ماده به تعیین مالکیت روانشناختی مبتنی بر شغل اشاره می کند. آنها پایایی این دو حیطه‌ی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و ۰/۸۴ بدست آوردند. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شده اند که ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف برای بعد مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۴ و برای بعد مالکیت روانشناختی مبتنی بر شغل به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۴ و مالکیت روانشناختی به طور کلی به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۴ محاسبه شده است. در این پژوهش برای تعیین روایی از روش روایی همزمان از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه خشنودی شغلی رویهم رفته کامان و همکاران (۱۹۸۳) محاسبه گردید که ضریب همبستگی برای مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان ۰/۳۹ و برای مالکیت روانشناختی مبتنی بر شغل ۰/۳۸ و بطور کلی برای مالکیت روانشناختی ۰/۳۹ محاسبه شده است که در سطح ۰/۰۱ معنی دار بوده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره‌های کارکنان در متغیرهای پژوهش ذکر خواهند شد. جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌های متغیرهای پژوهش در کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره‌های کارکنان در متغیرهای هویت سازمانی، انگیزش کارراهه، مالکیت

روانشناختی و اشتیاق شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
هویت سازمانی	۲۱/۶۸	۴/۹۳	۶	۳۰
مالکیت روانشناختی	۲۲/۸۸	۵	۶	۳۰
انگیزش کارراهه	۷۸/۶۱	۱۱/۲۵	۳۴	۱۰۳
اشتیاق کاری	۶۵/۵۹	۱۱/۶	۱۷	۸۵
نیرومندی	۲۴/۳۸	۴	۶	۳۰
وقف خود	۱۸/۷۲	۴/۵	۵	۲۵
جذب	۲۲/۴۸	۴/۲۹	۶	۳۰

جدول ۲ ضرایب همبستگی ساده متغیر هویت سازمانی با اشتیاق کاری و مؤلفه‌های آن را در کارکنان نشان می‌دهد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده متغیر هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی و انگیزش کارراهه با اشتیاق کاری و مؤلفه-

های آن



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

متغیر پیش‌بین	متغیرهای ملاک	اشتقاق کاری	نیرومندی	وقف خود	جذب
هویت سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۴۱	۰/۳۶	۰/۴۰	۰/۳۴
	سطح معنی-داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
مالکیت روانشناختی	ضریب همبستگی	۰/۶۸	۰/۵۹	۰/۵۹	۰/۶۶
	سطح معنی-داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
انگیزش کارراهه	ضریب همبستگی	۰/۴۸	۰/۴۴	۰/۴۵	۰/۴۰
	سطح معنی-داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

فرضیه ۱ بیانگر وجود رابطه‌ی مثبت بین هویت سازمانی با اشتیاق کاری و ابعاد آن است. جدول ۲ نشان می‌دهد، که ضریب همبستگی بین هویت سازمانی با اشتیاق کاری برابر ۰/۳۱ است که در سطح $p < 0.01$ معنی دار است. علاوه بر آن روابط بین هویت سازمانی با نیرومندی، وقف خود و جذب به ترتیب برابر ۰/۳۶، ۰/۴۰ و ۰/۳۴ است که همه این ضرایب در سطح $p < 0.01$ معنی دار هستند. بر این اساس فرضیه ۱ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۲ بیانگر وجود رابطه‌ی مثبت بین مالکیت روانشناختی با اشتیاق کاری و ابعاد آن است. جدول ۲ نشان می‌دهد، که ضریب همبستگی بین هویت سازمانی با اشتیاق کاری برابر ۰/۶۸ است که در سطح $p < 0.01$ معنی دار است. علاوه بر آن روابط بین مالکیت روانشناختی با نیرومندی، وقف خود و جذب به ترتیب برابر ۰/۵۹، ۰/۵۹ و ۰/۶۶ است که همه این ضرایب در سطح $p < 0.01$ معنی دار هستند. بر این اساس فرضیه ۲ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۳ بیانگر وجود رابطه‌ی مثبت بین انگیزش کارراهه با اشتیاق کاری و ابعاد آن است. جدول ۲ نشان می‌دهد، که ضریب همبستگی بین هویت سازمانی با اشتیاق کاری برابر ۰/۴۸ است که در سطح $p < 0.01$ معنی دار است. علاوه بر آن روابط بین انگیزش کارراهه با نیرومندی، وقف خود و جذب به ترتیب برابر ۰/۴۴، ۰/۴۵ و ۰/۴۰ است که همه این ضرایب در سطح $p < 0.01$ معنی دار هستند. بر این اساس فرضیه ۳ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی و انگیزش کارراهه با اشتیاق شغلی کارکنان را با روش مرحله‌ای (Stepwise) نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی و انگیزش کارراهه با اشتیاق شغلی با

روش مرحله‌ای (Stepwise)

شاخص آماری	همبستگی	ضریب	نسبت F	ضرایب رگرسیون (β) و (B)	مقدار
------------	---------	------	--------	---------------------------------	-------



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

متغیرهای پیش بین	چندگانه MR	تعیین RS	احتمال p	۱	۲	۳	ثابت (a)
۱- مالکیت روانشناختی	۰/۶۸	۰/۴۶۶	$F = ۱۷۲/۶۷$ $p < ۰/۰۰۱$	$B = ۱/۵۷$ $B = ۰/۶۸۳$ $\beta =$ $t = ۱۳/۱۴$ $p = ۰/۰۰۱$	-	-	۲۹/۴۷
۲- انگیزش کارراهه	۰/۷۲	۰/۵۱۸	$F = ۱۰۵/۸۴$ $p < ۰/۰۰۱$	$B = ۱/۳۴$ $B = ۰/۵۸۲$ $\beta =$ $t = ۱۰/۷۵$ $p = ۰/۰۰۱$	$B = ۰/۲۵۷$ $B = ۰/۲۴۹$ $\beta =$ $t = ۴/۶۱$ $p = ۰/۰۰۷$	-	۱۴/۶۰
۳- هویت سازمانی	۰/۷۳	۰/۵۳۷	$F = ۷۵/۷۴$ $p < ۰/۰۰۱$	$B = ۱/۲۰$ $B = ۰/۵۲۱$ $\beta =$ $t = ۹/۰۸$ $p = ۰/۰۰۱$	$B = ۰/۲۵۴$ $B = ۰/۲۴۶$ $\beta =$ $t = ۴/۶۳$ $p = ۰/۰۰۱$	$B = ۰/۳۵۵$ $B = ۰/۱۵۱$ $\beta =$ $t = ۲/۸۳$ $p = ۰/۰۰۵$	۱۰/۳۶

همان طوری که در جدول ۳ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای، از میان سه متغیر هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی و انگیزش کارراهه به عنوان متغیرهای پیش بین اشتیاق شغلی کارکنان، هر سه متغیر و به ترتیب مالکیت روانشناختی، انگیزش کارراهه و هویت سازمانی پیش‌بینی کننده برای اشتیاق شغلی هستند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین برابر با $MR = ۰/۷۳$ و $RS = ۰/۵۳۷$ می باشد که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی دار است. بر این اساس فرضیه ۴ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و تفسیر

همانطور که در بخش یافته‌ها مشاهده شد، بین هویت سازمانی با اشتیاق شغلی و خرده مقیاس هایش یعنی جذب، نیرومندی و وقف خود رابطه مثبت معنی دار وجود دارد که این یافته ها با نتایج تحقیقات مایرز و اتزل (۲۰۰۳)؛ وان کینیبرگ و وان اسکای (۲۰۰۰)؛ لاولر (۱۹۹۲)؛ پیرز و همکاران (۲۰۰۱) همسو و هماهنگ بوده است. این یافته ها نشان می دهد که سطوح بالای هویت سازمانی با سطوح بالای اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی دار دارد. به عبارت دیگر، افرادی که دارای هویت سازمانی منسجم باشند، جذب شغل خویش شده و برای انجام وظایف شغلی، جدیت و تلاش قابل ملاحظه ای مبذول داشته و خود را وقف کار خویش می‌کنند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

سامتز (۱۹۹۸) نیز معتقد است که احساس هویت و وابستگی نسبت به شغل و حرفه با تعهد به شغل و سازمان رابطه تنگاتنگی دارد. بنابراین به منظور تبیین این یافته ها می توان مطرح کرد، فرد زمانیکه قادر است بین جنبه های مختلف یک سازمان با خود ارتباط برقرار نموده و نوعی احساس دلبستگی و تعهد به سازمان و رویه هایش پیدا کند آنگاه تجربه کاری برایش لذت بخش خواهد بود و حاضر به پرداختن هر بهایی برای قرار گرفتن در آن شرایط هست (سیکزنت میهالی، ۱۹۹۰) و بر موقعیت های دشوار پافشاری نموده (سکافیلی و همکاران، ۲۰۰۲) و نسبت به کار خود احساس تعهد و دلبستگی بیشتری می کند (کانانگو، ۱۹۸۲؛ ماونو، کینون، ۲۰۰۰).

همانطور که در بخش یافته ها مشاهده شد، بین مالکیت روانشناختی و خرده مقیاس هایش با اشتیاق شغلی و خرده مقیاس هایش رابطه مثبت معنی داری وجود دارد که این یافته ها با نتایج تحقیقات پیرز و همکاران (۲۰۰۴) و دراسکات (۲۰۰۲) همخوانی داشته است. این بدان معناست که در سازمانی که احساس تملک چه در سطح شغل و چه در سطح سازمان در کارکنان ایجاد شده باشد، منجر می شود که کارکنان اشتیاق زیادی به شغل خویش پیدا کرده بطوری که آن قدر جذب کار خویش شوند که حتی گذر زمان را حس نکنند و با تلاش قابل ملاحظه ای به انجام وظایف شخصی خویش بپردازند.

در تبیین این یافته ها و با توجه به اینکه ون دین و پیرز (۲۰۰۴) دو گونه مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان و مبتنی بر شغل را شناسایی نمودند و نوع اول ان یعنی مالکیت روانشناختی مبتنی بر شغل زمانی پدیدار می شود که فرد با شغل و فرآیندهای مرتبط با شغلش احساس تملک نماید و نیز بر مبنای نظریه ویژگی های شغلی (هاکمن و لاولر، ۱۹۷۱؛ هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶) که معتقدند مجموعه ای از ویژگی های شغلی از جمله تنوع مهارت، استقلال و هویت شغلی مهمترین تعیین کننده های حالات روانشناختی فرد نسبت به شغلش است، بنابراین رویهم رفته می توان گفت که خصوصیات گوناگون شغل از جمله کنترل مستقیم کمتر، مسئولیت شخصی بیشتر، انجام واحدهای کامل کار از سوی کارکن، آزادی عمل بیشتر در شغل، اطلاعات افزونتر باعث شکل گیری احساس تعلق و مالکیت بیشتر نسبت به شغل خواهد شد که خود موجب اشتیاق بیشتر برای عملکرد می باشد.

از سوی دیگر گونه مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان با خصوصیات فرهنگ، جو سازمان، نگرش های مدیر ارشد، دیدگاه و اهداف شرکت، اعتبار سازمان و خط مشی های سازمان نیز روابط تنگاتنگی دارد. (پیرز و همکاران، ۲۰۰۱ و ۲۰۰۳). که بر مبنای نظریات هاکنان، بیکر و دمروتی (۲۰۰۵) موارد یاد شده باعث شکل گیری رفتارهای شهروندی سازمانی که به نوبه خود با افزایش اشتیاق شغلی کارکنان روابط بالایی دارد، می شود. همانطور که در بخش یافته ها مشاهده شد، متغیر پیش بین مالکیت مبتنی بر شغل از بین حیطه های متغیر ملاک اشتیاق شغلی با جذب بیشترین همبستگی را نشان داده است و این بدان معنی است که وقتی فرد نسبت به شغل و فرآیند های مرتبط با شغلش حس تعلق داشته باشد چنان در کارش درگیر خواهد بود که حاضر است برای داشتن آن کار بهای زیادی را بپردازد و کار برایش لذت بخش باشد و از طرفی متغیر پیش بین مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان بیشترین همبستگی را با جذب نشان داده است که این خود بیانگر آن است که هر چه فرد در سطوح سازمانی و اهداف و خط مشی های آن احساس مالکیت بیشتری بکند، از درگیری در شغلش احساس رضایت نموده و کاملاً جذب سازمانش خواهد شد.

همانطور که در بخش یافته ها مشاهده شد، سطوح بالای انگیزش کارراهه با سطوح بالای اشتیاق شغلی که شامل جذب، نیرومندی و وقف خود است، همبستگی مثبت معنی داری داشته است که نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات لاندون و نوئه (۱۹۸۷)؛ سالانوا و همکاران (۲۰۰۵) همسو بوده است. در تبیین این یافته می توان گفت طبق نظریات لاندون و مون (۱۹۸۷) و نیز نوئه (۱۹۹۰) کارکنان در صورتی که مدیرانی با سبک حمایتی داشته باشند به نحوی که با ارائه بازخورهای روشن و واضح از عملکردشان، آنها را به انتخاب اهداف کارراهه تشویق کنند، پیوسته در مورد رشد و پیشرفت کارراهه شان بحث و مذاکره کنند و مشاغل چالش انگیزی فراهم نمایند آنگاه سطوح انگیزش کارراهه بالاتری خواهند داشت که این نظریه در راستای تحقیات لنگ (۲۰۰۱) است که مطرح می کند زمانیکه کارکنان انگیزش کارراهه (مخصوصاً هویت کارراهه) بالاتری دارند با شغل، حرفه و کارراهه خود بیشتر درگیر هستند، آنها در سطوح سازمانی پیشرفت می کنند و به احتمال زیاد احساس وفاداری و وظیفه شناسی بیشتری دارند و از احساس شغلی بالاتری برخوردار هستند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

از این روی می توان گفت زمانی که کارکنان دارای سطوح بالایی از انگیزش کارراه باشند بیشتر در کارشان غرق شده و تمرکز می کنند تا به اهداف شغلی و سازمانی دست یابند به شکلی که تجربه کاری برای شخص لذت بخش خواهد بود و انرژی فراوانی صرف کار می کند و شدیداً درگیر در کارش خواهد بود. همان گونه که مشاهده شد، متغیر پیش بین انگیزش کارراه بیشترین همبستگی از بین خرده مقیاس های اشتیاق شغلی را با وقف خود داشته است که بیانگر این مطلب است که سطوح بالایی از برانگیختگی و پافشاری در مورد رفتارهایی که با پیشرفت شغلی مرتبط اند بیشترین رابطه را با درگیری شدید روانی کارکنان در وظایف کاری داشته است.

همانطور که در بخش یافته‌ها مشاهده شد، بین هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی و انگیزش کارراه با اشتیاق شغلی هم با روش مرحله ای و هم با روش ورود مکرر همبستگی چندگانه معنی دار وجود دارد، به این معنی که سطوح بالایی از هویت سازمانی، مالکیت روانشناختی و انگیزش کارراه با سطوح بالای اشتیاق شغلی رابطه مثبتی دارد. به اعتقاد آسفورت و مائل (۱۹۸۹)؛ فورمین و همکاران (۲۰۰۲) اعتبار و وجهه سازمانی حیاتی ترین نیاز کارکنان در محیط کار است، وجهه سازمان به افراد هویت و بازشناسی بیشتری نسبت به ارزشهای سازمانی می دهد و بیش از هرچیزی ناشی از آن خواهد بود که افراد بدانند آنچه تولید می کنند یا انجام می دهند تا چه حد از اهمیت و ارزش برخوردار است که همه این موارد زمانی پدیدار خواهند شد که کارکنان بتوانند اثر و پیامد کار خود را ببینند، نتایج کار ملموس و آشکار باشد، تماس با ارباب رجوع (بیرون و درون سازمان) بخشی از کار روزانه آنان باشد، فرصت کافی در اختیار آنان باشد تا ببینند خدمات و تولیدات آنان چگونه مورد استفاده قرار می گیرد و چه منافی برای دیگران دارد.

از سوی دیگر سازمانهایی که دیدگاه یکپارچه داشته و مجموعه گسترده ای از ارزش ها و باور ها را برای روشن تر و بهتر ساختن زندگی اعضاء در نظر می گیرند، زمینه مناسبتری برای انجام وظایف، کاهش فشار و سرانجام افزایش رضایتمندی از شغل شان فراهم می کنند که باعث منسجم تر شدن هویت سازمانی می شود، عمده ترین نیازی که افراد پس از استخدام و تامین ثبات و امنیت شغلی در سازمان پیدا می کنند رشد و تکامل فردی است که در آموزش و هدایت درست و مستمر بدست می آید. رشد شخصی در سازمان کمتر جنبه فنی دارد، بلکه هدف آن بیشتر رشد انسانی، ارتباطات و مهارتهای تصمیم گیری است و همچنین از دیگر منابعی که باعث بهبود کیفیت زندگی کاری می شود، انعطاف پذیری الگوهای کاری است. این نوع انعطاف پذیری که تا حدی به کارکنان در انجام کار خود آزادی می دهد و باعث می شود آنها به گونه ای موثر بر جنبه های گوناگون کارکنان کنترل داشته باشند، از نظر روانشناختی اثرات سودمندی در ایجاد احساس کنترل بر زمان و مکان انجام کار و نیز رضایت شغلی دارد که این موارد در شکل گیری مالکیت روانشناختی که منبع عمده ای برای اشتیاق شغلی است، می شود (ون دین و پیرز، ۲۰۰۴). همه این موارد موجب می شوند که کارمند برای رسیدن به اهداف کاری تلاش بیشتری کند و در انجام وظایف محوله و فراتر از آنها مشتاق باشد و آن قدر درگیر وظایف و کارش باشد که زمان کوتاه به نظر آید.

نمونه پژوهش حاضر از میان جمعیت کارکنان یک واحد صنعتی انتخاب شده است و تعمیم نتایج این پژوهش به کارکنان صنایع دیگر و یا جمعیت های دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. عدم وجود برنامه ریزی برای رشد کارراه های سازمان های کنونی باعث می شود تا کارکنان از اهداف و برنامه های پلکان رشد و پیشرفت حرفه ای خود آگاه نباشند و نبود چنین زیر ساخت هایی مانعی برای وضوح بیشتر هدف تحقیقات کارراه بوده است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می شود، انگیزش کارراه و انگیزش شغلی و سایر مولفه هایی که در این پژوهش به کار برده شده اند در بخش های خصوصی و دولتی مورد مقایسه و بررسی قرار گیرند. همچنین با توجه به اینکه رجحان ها و علائق کارکنان پیوسته در حال تغییر است توصیه می شود سازمان های کنونی کشور با انجام فرآیند مهندسی مجدد به تغییر نقش های سازمانی و خواسته های آنها همچنین ارزش هایی که این نقش ها در سازمان بازشناسی می شوند، بپردازند تا به این ترتیب کارکنان فرآیند هویت سازی نسبت به شغل و سازمانشان را تسهیل کنند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

منابع فارسی و انگلیسی

ابطحی ، حسین و عابسی ، سعید (۱۳۸۶) ، توانمند سازی کارکنان ، کرج ، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

تقی پور، آذین (۱۳۸۸) ، بررسی رابطه علی فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی و رفتارهای نو آورانه با میانجی گری توانمند سازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران ، پایان نامه کارشناسی ، دانشگاه شهید چمران اهواز

Ashfort, B. E., & Mael, F. (1989). **Social identity theory and the organization**, Academy of management Review, 74, 20 – 30.

Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). **Assessing the attitudes and perceptions of organizational members**. In S. Seashore, E. lawler. P. Mirvis, & C. cammann (Eds), Assessing Organizational change: A guide to methods, Measures and practices. New York: John wiley.

Cheny, G. (1983). "**On the Various and changing meaning of organization membership: a filed study of organizational identification** " **Communication Monographs**, 50: 4, 342 – 62.

Clifton, O. M. (2008). "**The effect of self concept and organizational Identification on organizational citizenship behavior**". A Dissertation submitted to the university at Albany.

De Cremer, D. (2006). **Journal of management psychologie**. Brad. Bradford : 20: 1-2, .4, 10.

Driscoll P., Pierce L.J:Ann. M arie coghlan. (2006). Group & organization management Thosand oaks:Jun. 31: 3,88,129.

Feather, Katrin A Rauter, (2004). **journal of Occupational and identification Psychology**. Leicster. 77: 1, 81- 114.

Foreman , David A wwhetten , **organization science Linthicum** : Nov/ DEC 2002 . Vol.13 . Iss.6:Pg.618.18 pgs

Hakanen, J., Bakker, A. B., and Demerouti,. E (2005). **How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource**, European Journal of oral science 113 (2005),pp.479-487.full text via cross [Ref view record in Scopus] cited By in Scopus- (4).

Jones, F. G. & Withmore, M. D. (1995). Evaluating **developmental assessment center as interventions**. Personnel psychology 48: 2, 377 – 388.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- Lawler, E. E. (1992). **The Ultimate advantage: creating the high involvement organization.** The Ultimate advantage: Creating the high involvement organization. San Francisco: Jossey – Bass.
- M. London and R. Noe, London Career **Motivation theory: An update on measurement and research.** Journal of Career Assessment 51 (1997), 61 – 80.
- Leung., A. S. (2001). is an Assistant professor at the hong kong Buptist university, and Stewart R. Clegy: **hong kong woman in Management Review.** Bradford: Vol: 16 less – pp1-13.
- London, M. (1983), "**Toward a theory of career motivation**", Academy of Management Review, Vol: 8 No. 4, pp. 620-30.
- London, M. (1990). Enhancing career motivation journal of organizational change management 32, 58 – 71.
- Lopes, Tobin ; (2006). Difference in dimension of career motivation between international and domestic graduate students gender, PP. 123 – 156.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: **A Partial test of the reformulated model of organizational identification.** Journal of organizational Behavior, 13, 103 – 123.
- Mayers, K & Oetzel, J. G. (2003). **Exploring the dimension of organization assimilation: Creating and validating a measure**" communication Quarterly, 51 (4), 438-58.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks. (2001). Toward a theory of **psychological ownership in organizations.** Academy of Management Review, 26, 298 – 310.
- Pierce, J.L. & Gardner, D.G. (2004) **self esteem within the work and organizational context: A review of the organization – based self esteem literature.** Journal of Management. Vol: 30, 591-622.
- Rachel Day and Tommy Q. Allen. (2003). **The relationship between career motivation and self – efficacy with protégé career success** Journal of vocational Behavior 64, 1, 72-91.
- Rikitta, Michael. (2003). Psychology Institute, university of Tübingen, friedrichstr. 21,7, 20- 72.
- Rudmin , F . W . , & . Berry , J . W . , & Berry , J . W . (1987) . Semantics of ownership : A free – recall study of property . psychological record , 37 , 257 – 268.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- Salanova , M . , Agut , S . , & Peiro , J.M . (2005) " **Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty : the mediation of service climate .** " Journal of Applied psychology , 90 , 1217 – 1227.
- Schoufeli , W . B . and A . B . Bakker , (2001) . " **work en welbevinden , Nauree positive benadering in de Arbeids – en Gezondhei psychologic .** worhank . well – being : Towards appositive Health psychology , Gedray & organizational . pp : 229 – 253.
- Schaufeli, W. B., Marftinez, I. M., pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). " **Burnout and engagement in university students** ". Journal of cross – culture psychology, 23, 464 – 481.
- Shamir, B., & Kark,r (2004).**A single item graphic scale for the measurment of organization identification.** Journal occupational & organizational psychology, 77 (1),115.
- Van Dyne, L., & pierce, J. L. (2004). **psychological ownership and falings of possession : Three filed studies predicting employee attitudes and organizational Citizenship behavior.** Journal of organizational behavior, Vol: 25, 439 – 459.
- Van Knippenberg. D. and Van schie. E. C. M (2000)," **Foci and Correlates of Organizational identification**", Journal of Occupational & Organizational psychology, Vol: 73. PP. 137 – 48.
- Vande walle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). **Psychological ownership: An empirical examination of its consequences.** Group & organizational management, 20, 210-326.
- Wan Huggins, V. N., Riordan. C. M., & Griffeth, R. W. (1998). **The development and longitudinal test of model of organizational identification.** Journal of Applied Social Psychology, Vol: 28, 724 – 749.
- Wolf et al., 1995. 6. wolf, M. London, J. Casy and J.pufaul, **career experience and motivation as predictors of training behaviors and out comes for displaced engineers.** Journal of vocational Behavior 47 (1995), Pp. 316 – 331.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.