

## تعیین رابطه بین خود ارزشیابی‌های محوری با اشتیاق شغلی در زنان

### شاغل سرپرست خانوار کمیته امداد شهر اهواز

سیف‌الله قراچه<sup>۱\*</sup>، عزت دیره<sup>۲</sup> و غلامرضا امینی نژاد<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۱

#### چکیده

این پژوهش برای تعیین رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری با اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار کمیته امداد شهر اهواز طرح‌ریزی شده است. زنان سرپرست خانوار را می‌توان به‌عنوان یکی از ارکان اساسی هر جامعه در نظر گرفت. نمونه آماری بر اساس تناسب حجم نمونه با جمعیت مورد مطالعه و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان<sup>۳</sup> (۱۹۷۰) ۲۰۰ نفر برآورد شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه خودارزشیابی‌های محوری جاج و همکاران (۲۰۰۳) و اشتیاق شغلی سالانوا و شائوفیلی (۲۰۰۷) بوده است. پایایی بدست آمده با استفاده از آلفای کرونباخ عزت نفس ۰/۷۸، خودکارآمدی ۰/۸۲، جایگاه مهار ۰/۷۲ و ثبات هیجانی ۰/۷۴ محاسبه شده است. این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به این دو فرضیه است که بین خودارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار رابطه دارد. مؤلفه‌های خودارزشیابی‌های محوری قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را در بین زنان سرپرست خانوار دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین خودارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست کمیته امداد رابطه مثبت و معنی‌دار است. با نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر اشتیاق شغلی برای کل آزمودنی‌ها همبستگی چندگانه  $R=0/441$  بدست آمده است که در سطح  $P<0/001$  معنی‌دار است.

**واژه‌های کلیدی:** خودارزشیابی‌های محوری، اشتیاق شغلی، زنان سرپرست خانوار، کمیته امداد.

<sup>۱</sup> - دانش آموخته کارشناسی ارشد، برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر.

<sup>۲</sup> - استادیار دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر، دانشکده مدیریت آموزشی.

\*- نویسنده مسئول مقاله: Safollahgharache@gmail.com

## پیشگفتار

زنان سرپرست خانوار مقوله‌ای است که در چهارچوب رفاه خانواده امر مهمی تلقی می‌شود و حقیقتاً زن و خانواده دو مقوله تفکیک ناپذیر از یکدیگرند. واقعیات موجود در جامعه نشان از آن دارد که باوجود اعلامیه‌ها، بیانیه‌ها و تاسیس نهادها و سازمان‌های جهانی گوناگون در تحقق حقوق زن، مسئولیت و هزینه‌ها قابل توجه و طاقت فرسای تامین معاش خانواده که بر عهده این قشر آسیب‌پذیر اجتماعی می‌باشد، در بسیاری از موارد سخت و یا حتی ناممکن است و در صورت تحقق نیز زندگی سرشار از سختی‌ها و محنت‌ها را متحمل این مادران پدرنا می‌کند. در این میان، زنان سرپرست خانوار دارای مسئولیت سنگین اقتصادی و اجتماعی در خانواده هستند. اصطلاح زنان سرپرست خانوار به زنانی اطلاق می‌شود که مسئولیت تامین معاش زندگی یا اداره امور خود و خانواده خود به گونه دائم یا موقت عهده‌دار هستند. زنان سرپرست خانوار از جمله گروه‌های آسیب‌پذیر اجتماعی هستند که گاه عواملی چون طلاق، فوت یا اعتیاد همسر، از کار افتادگی و رها شدن به وسیله مردان موجب آسیب‌پذیر شدن این طیف گسترده در جامعه می‌شود. بر اساس آمارهای رسمی کشور امروزه زنان سرپرستی ۹/۴ درصد خانوار ایرانی را بر عهده دارند ( Ghaffari, 1382).

در طی سال‌های اخیر، مطالعه و پژوهش در زمینه روان‌شناسی مثبت رویکردی بدیع را برای بسیاری از روان‌شناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی و منابع انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد. زنان سرپرست خانوار از جمله گروه‌های آسیب‌پذیر اجتماعی هستند که با مشکلات و موانع زیادی در زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی خویش مواجه‌اند. با لحاظ مشکلات و مسائل شهرنشینی در شهرهای بزرگ و عدم توجه به رفع معضلات خانوارهای زن سرپرست می‌تواند آسیب‌های جبران ناپذیری را بر جامعه وارد سازند. بدین لحاظ توجه دقیق به مسایل و مشکلات آن‌ها و ارایه راهکارهای درست و اصولی بمنظور حمایت از این قشر از جمله وظایف نهادها و سازمان‌های خدمات اجتماعی هر کشور است. از آن‌جا که تعداد زنان سرپرست خانوار به جهت افزایش نرخ طلاق، افزایش جرایم اجتماعی، افزایش زندانیان، اعتیاد یا مهاجرت سرپرست‌خانوار روندی صعودی دارد، لازم است تدابیری اتخاذ شود تا مشکلات آن‌ها موجب اختلال در نظم و ثبات اجتماعی و تکمیل زنجیره آسیب‌های اجتماعی نگردد. امروزه حضور زنان در ابعاد گوناگون اجتماع به عنوان نیمی از نیروی انسانی در جوامع بشری، از پیش‌نیازهای توسعه یافتگی کشورها بشمار می‌رود. از این رو، تقریباً در تمامی کشورها بر بکارگیری نیروی زنان برای نیل به اهداف توسعه تاکید شده است. بدیهی است. منظور از اهمیت و حضور زنان، اهمیت واقعی، نه صوری و حضور

موثر و نه سمبلیک و نمادین آنان در اداره امور سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است (Zahedi, 1381).

خود ارزشیابی‌های محوری به نتیجه‌گیری‌های بنیادی افراد در مورد این که فرد چه کسی است و خود را چگونه ادراک می‌کند، اشاره دارد. خود ارزشیابی‌های محوری به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی که افراد از ارزش‌ها، توانایی‌ها، استعدادها و صلاحیت‌هایشان انجام می‌دهند، تعریف شده است. این مفهوم از ۴ بعد تشکیل شده است که عبارتند از: الف) عزت نفس: ارزش کلی که فرد برای خود به عنوان یک انسان قایل است، ب) خودکارآمدی تعمیم یافته: ارزشیابی که فرد از نحوه عمل خود در موقعیت‌های گوناگون به عمل می‌آورد، ج) ثبات هیجانی: تمایل فرد برای داشتن احساس امنیت و آرامش، بی پروا بودن و محکم بودن و نشان دادن واکنش‌پذیری کم‌تر به حوادث و رویدادهای روزمره می‌باشد و د) جایگاه مهار: باورهایی که فرد در مورد علت رویدادهای زندگی خود دارد. اگر افراد رویدادها را ناشی از رفتار خود قلمداد کنند، جایگاه مهار درونی است. نقطه مشترک این چهار صفت، خود ارزشیابی مرکزی نام دارد که یک ارزیابی بنیادی است که فرد از ارزشمندی، اثر بخشی، و قابلیت خود به عنوان یک فرد به عمل می‌آورد (Kacmar & et.al, 2009).

واژه سرپرست خانواده اصطلاحی توصیفی است. سرپرست خانواده به کسی اطلاق می‌شود که که قدرت قابل ملاحظه‌ای در مقایسه با سایر اعضای خانواده دارد. به گونه معمول، مسن‌ترین فرد خانواده است و مسئولیت‌های اقتصادی خانواده به عهده وی می‌باشد. بر مبنای تعریف سازمان بهزیستی زنان سرپرست خانوار زنانی هستند که عهده‌دار تامین معاش مادی و معنوی خود و اعضای خانوار هستند (Khosravi, 1380).

شائوفیلی و همکاران، (۲۰۰۱) بر این باورند که اشتیاق شغلی بعنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های نیرومندی، وقف کار شدن و جذب توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روان‌شناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد. سه بعد اشتیاق شغلی عبارتند از: نیرومندی، جذب، و وقف کار شدن. از جمله عامل‌های تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی که بتازگی توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است، خودارزشیابی‌های محوری می‌باشد (Bakker & Demerouti, 2008).

بتازگی پژوهش‌هایی متعدد به بررسی یک ویژگی شخصیتی بزرگ با عنوان خودارزشیابی‌های محوری پرداخته‌اند. این سازه را جاج، لاک و دورهام (۱۹۹۷) برای نخستین بار معرفی کرد. به نظر آن‌ها خودارزشیابی‌های محوری یک صفت گسترده، مکنون و مرتبه بالاتری است که در ادبیات شخصیت با چهار صفت شخصیتی مشخص می‌شود. این چهار صفت عبارتند از: عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار (Judge, Locke & Durham, 1997).

ارزشیابی فرد در مورد خود یا قضاوت فرد در مورد ارزش خود را عزت نفس می‌نامند. مجموع ارزیابی‌هایی که فرد به وسیله مقدار مخالفت یا موافقت یا بیانیه‌های موجود در سیاهه عزت نفس کوپر اسمیت از صفات خود انجام می‌دهد (Cooper, 1967). از این رو، با توجه نقش برجسته اشتیاق شغلی در افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری حاکم بر سازمان با اشتیاق زنان خود سرپرست خانوار شهر اهواز می‌باشد تا زمینه‌ای را برای بهبود شرایط کاری و رهایی فرد از فشارهای روحی و روانی در محیط‌های کار و بالطبع در خانواده و اجتماع برای آن‌ها فراهم آوریم. منابع شغلی و شخصی می‌توانند با اثرگذاری بر اشتیاق شغلی بر پیامدهایی مهم در محیط کار اثر بگذارند (Rich & et.al, 2010). شواهد پژوهشی باکر و دمروتی (۲۰۰۸) نشان می‌دهند که تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و عزت نفس از منابع شخصی هستند که در الگوی اشتیاق شغلی به عنوان عوامل موجد اشتیاق شغلی مطرح شده‌اند. خود ارزشیابی‌های محوری که صفات چهارگانه عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار را در بر می‌گیرد به عنوان یک منبع شخصی مهم می‌تواند اشتیاق کارکنان را پیش‌بینی کند (Bakker & Demerouti, 2008).

روان‌شناسان بر این باورند که یکی از عمده‌ترین منابع استرس برای زنان، بویژه زنان سرپرست خانواده ایفای نقش‌های متعدد در زمان واحد است. عمده‌ترین نقش پذیرفته شده برای مردان نقش نان‌آوری خانواده است و استرس‌های مربوط به نقش در مردان معمولاً وابسته به نقش‌های شغلی آنان است. زنان سرپرست خانواده هم باید اداره امور اقتصادی را بر عهده داشته و استرس‌های مربوط به شغل و حرفه و تنظیم درآمد را تجربه کنند و هم استرس‌های نقش والدینی، تربیتی و حمایتی از فرزندان (Blanon, 1999).

خودارزشیابی‌های محوری ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی‌اند که افراد از ارزش‌ها، شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها (عمل کردن، سازگاری، موفقیت و پشتکار) استعدادها و توانایی‌های‌شان (در کنترل زندگی) دارند (Judge & et.al, 2005). اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم، گرایش به روان‌شناسی مثبت را بازتاب می‌کند.

پدیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و خرابکاری در شغل و ضعف کاری از نقطه نظر حفظ منابع بسیار قابل ملاحظه است. به بیان دیگر، التزام شغلی، توجه بر روی توانایی نیروی انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد (Csikszentmihalyi, 1990).

لیتر و همکاران (۲۰۰۲) به اشتیاق به عنوان سازه‌ای مستقل از فرسودگی شغلی نظر انداختند و آن را به عنوان حالت ذهنی مثبت، ارضا کننده و مربوط به کار تعریف کردند که به وسیله ابعاد جذب، نیرومندی و وقف کار شدن مشخص می‌شود که در سطح وسیع اعتبار یابی شده‌اند. کارکنان

دارای اشتیاق شغلی متمایل به سخت کارکردن با حالت ذهنی مثبت هستند که به وسیله آن قادرند در محیط کار، کارهای زیادی را به انجام برسانند. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی از قبیل عملکرد شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (Hakanen & et.al, 1990). با وجود این که اشتیاق شغلی یک ویژگی فردی بشمار می‌رود؛ اما به مقدار زیادی تحت تأثیر عوامل سازمانی مثل خشنودی شغلی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی نیز قرار دارد (Carmeli & Freund, 2005).

بر اساس الگوی اشتیاق شغلی باکر و دمروتی (۲۰۰۸) محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردد و در پی آن اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع شغلی هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند. منابع شخصی نیز، جنبه‌هایی از خود فرد هستند که بیانگر احساس افراد از توانایی کنترل و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیطشان می‌باشند (Bakker & Demerouti, 2008).

عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار از مهم‌ترین منابع شخصی هستند که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند؛ بنابراین، منابع شغلی و شخصی می‌توانند با اثرگذاری بر اشتیاق شغلی بر پیامدهایی مهم در محیط کار اثر بگذارند. یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده اشتیاق، توجه به ویژگی‌های انگیزشی و تفاوت‌های فردی کارکنان است. معلمان همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آن‌ها دارای علایق و توانایی‌های گوناگون هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع معلمان، از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این گونه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، بر چگونگی عمل و رفتار آن‌ها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت، در نهایت در تصمیم‌ها و رفتار سازمانی آن‌ها مؤثر خواهد بود. با توجه به الگوهای نظری موجود در مورد پیش‌آیندهای اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار و پژوهش‌های ارائه شده در این زمینه در این پژوهش متغیر خودارزشیابی‌های محوری به عنوان پیش‌آیندهای اشتیاق شغلی در نظر گرفته شده‌اند. بنابراین، مسأله‌ای مهم که در این پژوهش مد نظر قرار گرفته، تعیین مقدار رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری با اشتیاق شغلی است. رویهم رفته، نتایج بدست آمده از این پژوهش کمک می‌کند تا به فاکتورها و متغیرهای مهم اثرگذار بر اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار شهر اهواز دست یابیم. بر اساس یافته‌ها و نتایج بدست آمده از این پژوهش می‌توان توصیه‌ها و راه‌کارهایی جهت افزایش اشتیاق شغلی زنان

استخراج کرد که می‌تواند مدیران را برای افزایش مقدار بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری کارکنان خود یاری رساند.

جاج، لاک و دورهام (۱۹۹۸) مفهوم خودارزشیابی‌های محوری را معرفی کردند تا نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را توضیح دهند. خودارزشیابی‌های محوری به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی که افراد از ارزش‌ها، شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها (عمل کردن، سازگاری، موفقیت و پشتکار، استعدادها و توانایی‌هایشان (کنترل کردن زندگی) انجام می‌دهند، تعریف شده است. این ارزیابی‌ها از طیف مثبت تا منفی تغییر می‌کنند (Judge, Locke & Durham, 1997).

افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا قادرند تا جنبه‌های گوناگون کار و زندگی را به شیوه‌ای مثبت ادراک کنند. رویدادهای زندگی را مثبت‌تر ببینند، به دنبال موقعیت‌های مثبت‌تری هستند و از موقعیت‌های منفی اجتناب می‌کنند. این افراد کار را به عنوان چالشی می‌بینند که ممکن است به عنوان عامل انگیزشی بنیادی که به گونه‌ای مثبت بر رفتار آن‌ها اثر می‌گذارد عمل کند و همین رویدادهای مثبت در سازمان می‌تواند کشش دل‌بستگی به سازمان و احساس تعهد را پرورش دهد (Kittinger, 2009).

جاج و هارست (۲۰۰۸) استدلال کردند که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا موقعیت‌ها و شرایط را مثبت‌تر خواهند دید، خودشان را بیش‌تر شایسته منفعت‌ها و مزایای می‌دانند که به وسیله موقعیت‌های مطلوب و مثبت به آن‌ها اعطا می‌شود و سخت‌تر کار خواهند کرد تا این مزایا و فواید را بدست آورند. این افراد رویدادها را به عنوان فرصت تعبیر و تفسیر می‌کنند به جای این که آن‌ها را به عنوان تهدید تلقی کنند. هم‌چنین، باعث می‌شود که دنیا را به عنوان مکانی قابل کنترل ببینند (Kacmar & et.al, 2009).

در کل افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالاتر با انگیزه‌ترند تا بهتر عمل کنند، تمایل دارند تا مشاغل چالش‌انگیز را بیش‌تر انتخاب و حفظ نمایند و از شغل و زندگی‌شان خشنودترند، سطوح پایین‌تری از استرس و تعارض را گزارش می‌کنند، بهتر می‌توانند خود را با تغییرات سازگار کنند و از مزایا و فرصت‌ها استفاده می‌کنند. این افراد به دنبال سطوح بالاتری از چالش‌ها در کارراه‌شان هستند، موقعیت کار راهه بیش‌تری دارند و پاداش‌های بیش‌تری را از موقعیت‌های کارراهه‌شان تجربه می‌کنند. این افراد در موقعیت‌هایی که مستلزم روابط بین فردی مثبت است با شرایط استرس‌زا یا در شرایطی که مستلزم تحمل فشار روانی است، بهتر عمل می‌کنند و از سلامت جسمانی بهتری برخوردارند (Judge, 2009).

افراد با خودارزشیابی‌های محوری مطلوب قادر هستند تا با موانع بیرونی سازگار شوند و هیجان‌ها و نگرش‌های مطلوب و مفید را تجربه کنند، در مقابل افراد با خودارزشیابی‌های محوری ضعیف باور دارند که اعمالشان بهبود یافته است یا این که برای اصلاح شرایط نامساعد کار اندکی

می‌توانند انجام دهند؛ بنابراین، مستعد تجربه کردن هیجان‌ها و عواطف منفی هستند. افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا افرادی هستند مثبت نگر با اعتماد به نفس، موثر، کارآمد و سازگار، به قدرت عملی‌شان باور دارند و برای خودشان ارزش و احترام زیادی قائل‌اند. در نهایت، کارکنانی که خودارزشیابی‌های محوری بالاتری دارند، اشتیاق شغلی بالاتر دارند و استرس‌زاهای کم‌تری را تجربه می‌کنند. تجارب این حالت‌ها و نگرش‌ها موجب می‌شود که عملکرد بهتر و میل کمتری به ترک شغل خود داشته باشند (Rich & et.al, 2010). سازمان جهانی کار (۲۰۰۴) عنوان می‌کند تکیه بر بعد آگاه‌سازی (فردی و شغلی) برای جویندگان کار بسیار پر اهمیت است. از سوی دیگر، آموزش‌های روان‌شناسی در زمینه خود‌شناسی، اعتماد بنفوس و عزت‌بنفوس برای زنان تاثیری به سزا در راستای افزایش فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی آن‌ها در بازار کار داشته است.

روان‌شناسان بمنظور افزایش کارایی و بهره‌وری زنان سرپرست خانوار، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روان‌شناختی تأثیرگذار بر اثربخشی پرداخته‌اند. یک سازه مهم روان‌شناختی که نقش برجسته‌ای در افزایش اثربخشی زنان در کمیته امداد دارد، اشتیاق شغلی است. حمایت از زنان خود سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع شغلی هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند (Bakker & Demerouti, 2008, Schaufeli & Bakker, 2007).

منابع شخصی نیز جنبه‌هایی از خود فرد هستند که بیانگر احساس افراد از توانایی کنترل و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیطشان می‌باشند (Hobfoll & et.al, 2003).

عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار از مهم‌ترین منابع شخصی هستند که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند (Bakker & Demerouti, 2008)؛ بنابراین، منابع شغلی و شخصی می‌توانند با اثرگذاری بر اشتیاق شغلی بر پیامدهایی مهم در محیط کار اثر بگذارند (Saks, 2006; Thayer, 2008, Rich & et.al, 2010).

یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده اشتیاق، توجه به ویژگی‌های انگیزشی و تفاوت‌های فردی زنان سرپرست خانوار است. زنان همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات ویژه خود هستند. آن‌ها دارای علایق و توانایی‌های گوناگون هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع زنان، از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این گونه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، بر روش کار و رفتار آن‌ها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت، در نهایت در تصمیم‌ها و رفتار آن‌ها مؤثر خواهد بود. با وجود آغاز پژوهش‌ها و نظریه پردازی‌ها نسبت به خودارزشیابی‌های محوری در حدود سه دهه گذشته در خارج از کشور در ایران نسبت به این حوزه پژوهشی توجه جدی صورت نگرفته است.

بنابراین، یکی از ضرورت‌های این پژوهش نیز پر کردن خلاء موجود داده‌ای در مورد رابطه خود ارزشیابی‌های محوری با اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار است. بدست آوردن داده‌ها در مورد این روابط، با این حال زمینه لازم را برای انجام پژوهش‌های آزمایشی و در پی آن ایجاد تغییراتی در خود ارزشیابی‌های محوری و به واسطه آن افزایش اشتیاق شغلی زنان را فراهم می‌سازد. هم‌چنین، امکان افزایش اثربخشی و بهره‌وری و سلامت جسمی و روانی زنان سرپرست خانوار است را که هدف نهایی می‌باشد را فراهم خواهد کرد.

بررسی‌های گوناگون حاکی از آنست که چنانچه نیاز به عزت‌نفس ارضاء نشود، نیازهایی گسترده‌تر نظیر نیاز به آفریدن، پیشرفت و یا درک و شناسایی استعدادها بالقوقه محدود می‌ماند. افرادی که احساس خوبی نسبت به خود دارند، به گونه معمول احساس خوبی نیز نسبت به زندگی خواهند داشت (Hajati, 1391).

تحقیق در زمینه زنان سرپرست خانوار از عمدترین تحقیقاتی است که در زمینه زنان سرپرست خانوار در ایران انجام شده است و معمولاً برای گره‌گشایی از مشکلات آنان این موضوع مد نظر سازمان‌ها و پژوهشگران گوناگون در ایران و جهان است. در این راستا تحقیقاتی انجام شده است که به شرح زیر می‌باشد؛

نتایج رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی در کارکنان نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنی دار وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی پیش‌بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک یعنی رفتار مدنی سازمانی بود (Safarzadeh, Naderi, 1393).

آموزش، مهارت‌آموزی، طرح‌های خود اشتغالی، سهام عدالت، وام و کمک‌های غیرنقدی متغیر مستقل و توانمندسازی متغیر وابسته هستند. تحلیل‌ها نشان دادند که تقویت یکی بر تقویت دیگر عوامل تاثیر دارد. یافته‌ها نشان می‌دهند که آموزش و طرح‌های خود اشتغالی موجب بروز احساس توانمندی در زنان سرپرست خانوار می‌شود (Gholipour, et al. 1387).

نتایج نشان می‌دهند که مقدار اشتیاق شغلی در بین کارکنان به مقدار زیاد بوده و بین اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کاری کارکنان از منظر انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که بین مقدار اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کاری از منظر رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین اشتیاق شغلی و قصد ترک خدمت رابطه‌ای معنادار وجود ندارد. نتایج این پژوهش گویای ارتباط تأثیر مفاهیم سازمانی مثبت در ایجاد پیامدهایی مثبت چون رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (Hassanzadeh, 1391).



بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و ابعاد سه گانه آن و تعارض خانواده - کار و ابعاد سه گانه آن با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی بیانگر رابطه منفی معنی دار بین ابعاد تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل بود. نتایج تحلیل رگرسیون با روش گام به گام نشان دادند که ابعاد تعارض کار - خانواده و خانواده - کار پیش بین مناسبی جهت تبیین متغیرهای ملاک می باشند (Peyerhayati et al. 1391).

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد که بین منابعی تاب آوری، خوش بینی، خودکارآمدی و عزت نفس با نگرش کارکنان (اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی و بهروزی روان شناختی)، رفتار مطلوب سازمانی (رفتار شهروندی) و عملکرد رابطه مثبت داشته، هم چنین، با نگرش های منفی و رفتار نامطلوب (کج رفتاری) رابطه منفی دارد (Avey, et al. 2012).

تاب آوری، خوش بینی، خودکارآمدی و عزت نفس از منابع شخصی مهمی می باشند که رابطه معنی داری با اشتیاق شغلی دارند و باعث افزایش میزان اشتیاق شغلی در کارکنان می شود (Bakker, Demerouti. 2008).

با توجه به موارد عنوان شده فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد:

- فرضیه ۱: بین خودارزشیابی های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار رابطه دارد.  
فرضیه ۲: مؤلفه های خودارزشیابی های محوری قدرت پیش بینی اشتیاق شغلی را در بین زنان سرپرست خانوار دارند.

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش های همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تعداد ۲۰۰ نفر زنان سرپرست خانواده کمیته امداد شهر اهواز است. سنین گوناگون ۲۰ تا ۶۰ ساله می باشد. نمونه آماری پژوهش بر اساس تناسب حجم نمونه با جمعیت مورد مطالعه و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۲۰۰ نفر برآورد شد. از زنان سرپرست خانواده که به دلیل فوت سرپرست (بی سرپرست)، بدسرپرست (معتادین)، طلاق و متارکه زیر پوشش کمیته امداد این شهر بودند، به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. از آن جا که در این پژوهش هدف، بررسی رابطه بین خودارزشیابی های محوری با اشتیاق شغلی در زنان زیر پوشش شهر اهواز می باشد، از روش پژوهش همبستگی استفاده شده است. در این پژوهش خودارزشیابی های محوری متغیر پیش بین و اشتیاق شغلی متغیر ملاک می باشد. به بیان دیگر، هدف مطالعه حدود تغییرات متغیر ملاک با حدود تغییرات متغیرهای پیش بین بوده است. روش اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از انتخاب تصادفی زنان از کمیته امداد امام خمینی شهر اهواز، با هماهنگی و همکاری کمیته امداد با ارایه جدول زمان بندی و تعیین وقت پیشین با زنان زیر پوشش که به گونه تصادفی انتخاب شده

بودند، ارتباط برقرار شد. گفتنی است بمنظور رعایت اخلاق حرفه‌ای و جلوگیری از هر گونه سوگیری احتمالی، تمامی پرسش‌نامه‌ها بدون ذکر نام و نام خانوادگی تکمیل و گردآوری شدند. در مدت زمان تکمیل پرسش‌نامه‌ها نیز هرگونه ابهام و پرسشی در مورد ماده‌های مورد سوال، به وسیله پژوهشگر رفع گردید و سعی بر آن بود تا داده‌هایی با کیفیت بالا و خالص گردآوری شوند. در این پژوهش بمنظور توصیف وضعیت موجود از میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه نمره‌ها استفاده شده است. در تحلیل فرضیه‌های پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار کامپیوتر ۱۸ spss انجام گرفته و سطح معنی داری مورد استفاده در این پژوهش (۰/۰۵) در نظر گرفته شده است.

### مقیاس خودارزشیابی‌های محوری

در این پژوهش برای سنجش خود ارزشیابی‌های محوری از پرسش‌نامه‌ای که به وسیله جاج، ارز، بونو و ثورسن (۲۰۰۳) تهیه شده است، استفاده گردید. این پرسش‌نامه برای نخستین بار در ایران به وسیله هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۰) ترجمه و اعتباریابی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ ماده است و چهار خرده مقیاس دارد که عبارتند از: عزت نفس، جایگاه مهار، خود کارآمدی و ثبات هیجانی. پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شوند که از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. کم‌ترین نمره برای هر خرده مقیاس در این پرسش‌نامه ۳ و بیش‌ترین نمره ۱۵ می‌باشد.

نمره بالا در خرده مقیاس عزت نفس بیانگر این است که ارزش کلی که فرد برای خود به عنوان یک انسان قایل است در سطح بالایی می‌باشد؛ نمره بالا در خرده مقیاس خودکارآمدی، نشانگر این است که ارزشیابی که فرد از چگونگی عمل خود در موقعیت‌های گوناگون دارد، در سطح بالایی است: نمره بالا در خرده مقیاس جایگاه مهار نشان می‌دهد که جایگاه مهار درونی یا انتساب علل رویدادها به عوامل درونی به وسیله فرد در سطح بالایی است؛ و بالأخره نمره بالا در خرده مقیاس ثبات هیجانی، معرف این است که تمایل فرد برای داشتن احساس امنیت و آرامش، بی پروا بودن و محکم بودن در سطح بالایی است؛ و واکنش پذیری کمتری نسبت به حوادث و رویدادهای روزمره از خود نشان می‌دهند.

جاج، ارز، بونو و ثورسن (Judge, Erez. Bono, & Thoresen. 2003)، روایی همگرایی پرسش‌نامه از روش همبستگی بین ۲ صفت تشکیل دهنده ۰/۶۲ در سطح ( $p < 0/001$ ) گزارش کردند. جاج و هارس (Judge, Hurst. 2008) روایی همگرایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۲ در سطح ( $p < 0/001$ ) گزارش کردند. جاج، ارز، بونو و ثورسن (Judge, Erez. Bono, & Thoresen. 2003) پایایی پرسش‌نامه یاد شده را با استفاده از روش همسانی درونی ۰/۸۴ و با استفاده از روش

بازآزمایی ۰/۸۱ گزارش کردند. در این پژوهش پایایی بدست آمده با استفاده از آلفای کرونباخ برای عزت نفس ۰/۷۸، خودکارآمدی ۰/۸۲، جایگاه مهار ۰/۷۲ و برای ثبات هیجانی ۰/۷۴ محاسبه شده است. همچنین، روایی عزت نفس، خود کارآمدی، جایگاه مهار و ثبات هیجانی از روش همبسته کردن نمره کل مؤلفه‌ها با نمره پرسش‌های روایی سنجی، به ترتیب ۰/۵۶، ۰/۵۸، ۰/۶۲ و ۰/۵۸ محاسبه شده است که همه این ضرایب در سطح  $P < 0/001$  معنی دار می‌باشند.

### مقیاس اشتیاق شغلی

در این پژوهش اشتیاق شغلی با استفاده از پرسش‌نامه ۱۷ ماده‌ای که به وسیله سالانوا و شائوفیل (Salanova, Schaufeli, 2008) ساخته شده، سنجیده شده است. پاسخ‌های این مقیاس از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم درجه‌بندی شده‌اند و نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ می‌باشد. کم‌ترین نمره در این پرسش‌نامه ۱۷ و بیش‌ترین نمره ۸۵ می‌باشد. سالانوا و شائوفیلی در پژوهش خود برای محاسبه روایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی نمره کل این پرسش‌نامه را با پرسش‌نامه‌های خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی همبسته نمودند و ضرایب آن را به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۶۲، ۰/۵۶ و ۰/۶۸ گزارش کرده‌اند. همچنین، پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آورده‌اند.

ساعی (۱۳۸۸) پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۴ بدست آوردند. همچنین، روایی سازه این پرسش‌نامه را از روش مقایسه با فرسودگی شغلی سنجید و رابطه منفی بالایی بین این دو پرسش‌نامه یافتند ( $r = -0/41$ ;  $P < 0/001$ ) (Saei, 1388).

در این پژوهش، پژوهشگر بمنظور سنجش روایی این پرسش‌نامه نمره کل پرسش‌نامه را با نمره پرسش کلی همبسته نموده است و نتایج در جدول زیر گزارش شده است. همچنین، بمنظور سنجش پایایی این پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ، استفاده کرده است.

#### جدول ۱- ضرایب روایی و پایایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی در این پژوهش.

شاخص‌های آماری	ضریب پایایی	ضریب روایی
آلفای کرونباخ	همبسته کردن با نمره پرسش‌های کلی	
اشتیاق شغلی	۰/۸۲	۰/۵۶

$P < 0/001$

داده‌های این جدول نشان می‌دهند که ضرایب روایی و پایایی بدست آمده رضایت بخش هستند و در سطح  $P < 0/001$  معنی دار می‌باشند.

### یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی نشان دادند که میانگین و انحراف معیار نمره‌های زنان سرپرست کمیته امداد در پرسش‌نامه خودارزشیابی‌های محوری به ترتیب برابر است با: عزت نفس میانگین ۱۰/۵۵ و انحراف معیار ۳/۴۵، خودکارآمدی میانگین ۹/۹۷ و انحراف معیار ۳/۴۲، ثبات هیجانی میانگین ۱۰/۹۰ و انحراف معیار ۳/۶۰ و برای جایگاه مهار میانگین ۱۰/۳۱ و انحراف معیار ۲/۳۱ می‌باشد. نتایج در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- نتایج توصیفی خودارزشیابی‌های محوری.

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کم‌ترین نمره	بیش‌ترین نمره
عزت نفس	۱۰/۵۵	۳/۴۵	۳	۱۵
خودکارآمدی	۹/۹۷	۳/۴۲	۳	۱۵
ثبات هیجانی	۱۰/۹۰	۳/۶۰	۵	۱۵
جایگاه مهار	۱۰/۳۱	۲/۳۱	۳	۱۵

میانگین و انحراف معیار نمره‌های زنان سرپرست کمیته امداد در پرسش‌نامه اشتیاق شغلی میانگین ۶۶/۴۹ و انحراف معیار ۱۰/۲۰ بدست آمد که در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- نتایج توصیفی اشتیاق شغلی زنان زیر پوشش.

شاخص‌های آماری متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
اشتیاق شغلی	۶۶/۴۹	۱۰/۲۰	۱۷	۸۸

فرضیه ۱: بین خودارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار رابطه دارد.

جدول ۴- ضرایب همبستگی بین خودارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی.

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه
اشتیاق شغلی	خود ارزشیابی‌های محوری	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۲۰۰

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین خود ارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار رابطه‌ای مثبت و معنی دار وجود دارد ( $r = 0/38$ ,  $p < 0/01$ ).

بمنظور بررسی فرضیه نخست مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین خود ارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج همبستگی‌های ساده نشان دادند که بین خود ارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست کمیته امداد رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ بنابراین، با توجه به توضیحات ذکر شده و استناد به پیشینه پژوهشی موجود می‌توان نتایج بدست آمده از رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست کمیته امداد شهر اهواز را این چنین تبیین کرد که به احتمال زیاد، زنان سرپرست خانوار دارای خودارزشیابی‌های محوری مثبت و ادراک مطلوب حاکم بر محیط کار خویش بوده‌اند که این عامل‌ها باعث بالا رفتن اشتیاق شغلی در آن‌ها شده است. به گونه‌ای که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوءعملکردهای خود، به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آن‌ها توجه کرده و عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار را در خود افزایش داده و بدین وسیله اشتیاق شغلی را در خود افزایش داده‌اند.

**فرضیه ۲:** مؤلفه‌های خودارزشیابی‌های محوری قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را در بین زنان سرپرست خانوار دارند.

نتایج فرضیه دوم مبنی بر این که مؤلفه‌های خودارزشیابی‌های محوری (عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار) قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را در بین زنان سرپرست خانوار دارند. بمنظور بررسی این فرضیه از روش آماری رگرسیون چندگانه به شیوه ورود مکرر استفاده شد. جدول ۵ نتایج رگرسیون ابعاد چهارگانه خودارزشیابی‌های محوری با اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۵- نتایج رگرسیون ابعاد چهارگانه خودارزشیابی‌های محوری با اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار کمیته امداد.

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F P	ضرایب رگرسیون	شاخص	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	R
					۱	۲	۳	۴	
عزت نفس	$\beta$	۰/۳۶۸	۰/۱۳۵	۴۷/۹۶	۰/۳۶۸				
	t			۰/۰۰۱	۶/۹۲				
	p			۰/۰۰۱					
اشتیاق شغلی	$\beta$	۰/۳۸۶	۰/۱۴۹	۲۶/۶۹	۰/۳۲۸	۰/۱۲۳			
	t			۰/۰۰۱	۵/۸۷	۲/۱۹			
	p			۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹			
ثبات هیجانی	$\beta$	۰/۴۳۲	۰/۱۸۷	۲۳/۳۱	۰/۲۸۲	۰/۰۶۸	۰/۲۱۲		
	t			۰/۰۰۱	۵/۰۲	۱/۲۰	۳/۷۷		
	p			۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		
جایگاه مهار	$\beta$	۰/۴۴۱	۰/۱۹۴	۱۸/۲۵	۰/۲۵۵	۰/۰۳۱	۰/۲۰۳	۰/۱۰۱	
	t			۰/۰۰۱	۴/۴۱	۰/۵۱۱	۳/۶۱	۱/۶۴	
	p			۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۰۲	

همان گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر بین متغیرهای پیش بین با متغیر اشتیاق شغلی برای کل آزمودنی‌ها همبستگی چندگانه  $R=0/441$  بدست آمده است که در سطح  $P<0/001$  معنی دار است. هم‌چنین، نتایج نشان می‌دهند که این ترکیب خطی حدود ۱۹ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کند. با توجه به این جدول می‌توان دریافت که ضریب همبستگی چندگانه در گام نخست که فقط مؤلفه عزت نفس وارد معادله رگرسیون شده است،  $0/368$  است. مؤلفه عزت نفس حدود ۱۳ درصد واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کند. گام دوم با افزوده شدن خودکارآمدی به معادله رگرسیون ضریب همبستگی چندگانه به  $0/386$  است. واریانس انحصاری افزوده شده به وسیله متغیر خودکارآمدی حدود ۱ درصد بوده است. در گام سوم با افزوده شدن ثبات هیجانی به معادله رگرسیون ضریب همبستگی چندگانه به  $0/432$  رسیده است. واریانس انحصاری افزوده شده به وسیله متغیر ثبات هیجانی حدود ۴ درصد بوده است. در گام چهارم مؤلفه جایگاه مهار وارد معادله رگرسیون شده است و ضریب همبستگی چندگانه به  $0/441$  رسیده است. واریانس انحصاری افزوده شده به وسیله متغیر جایگاه مهار حدود ۱ درصد بوده است. بر اساس نتایج بدست آمده فرضیه ۲ نیز تأیید شد. بمنظور بررسی فرضیه دوم مبنی بر وجود رابطه چندگانه بین خودارزشیابی‌های محوری (عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار) با اشتیاق شغلی از

روش آماری رگرسیون چندگانه به شیوه ورود مکرر استفاده شد. نتایج همبستگی‌های چندگانه نشان دادند که بین خود ارزشیابی‌های محوری (عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار) و اشتیاق شغلی رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد و ابعاد چهارگانه خودارزشیابی‌های محوری می‌توانند اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار را پیش‌بینی کنند.

## بحث و نتیجه‌گیری

به این منظور ابتدا هر یک از فرضیه‌ها مطرح شده و نتایج بدست آمده در رابطه با آن ارایه می‌شود. سپس با ارایه شواهد پژوهشی مربوط به هر فرضیه دلایل احتمالی تأیید و یا رد هر فرضیه مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. هم‌چنین، به محدودیت‌های پژوهشی، پیشنهاد‌های پژوهشی و کاربردی اشاره می‌شود.

یافته‌های بدست آمده از جدول ۵ نتایج همبستگی‌های ساده نشان دادند که رابطه‌ای معنی‌دار بین خود ارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی وجود دارد که از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج همبستگی‌های ساده نشان دادند که بین خود ارزشیابی‌های محوری و اشتیاق شغلی زنان سرپرست کمیته امداد رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج بدست آمده از آزمودن این فرضیه‌ها، با نتایج ادوین و همکاران (۲۰۱۲)، (Evolution and et.al, 2010) مطابقت دارد.

بر اساس یافته‌های ارایه شده رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار بین خودارزشیابی‌های محوری (عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار) و اشتیاق شغلی زنان سرپرست کمیته امداد وجود دارد. برای بهتر شدن اشتیاق شغلی و رساندن آن در حد بهینه، اگر به عوامل شخصیتی مثبت تأثیرگذار در محیط کار توجه ویژه کنند، تأثیری بیش‌تر خواهد داشت. اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم، گرایش به روان‌شناسی مثبت را بازتاب می‌کند. دیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و خرابکاری در شغل و ضعف کاری از نقطه نظر حفظ منابع بسیار قابل ملاحظه است. به بیان دیگر، التزام شغلی، توجه به توانایی نیروی انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد (Csikszentmihalyi, 1990).

هدف اصلی که در تئوری حفظ منابع مورد نظر است، داشتن و بکارگیری تجارب مثبت یا منابعی است که بتواند سودآوری و بهره بیش‌تری داشته باشد و تأثیری مثبت روی بالا رفتن سطح سلامت داشته باشد؛ بنابراین نداشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب، می‌تواند روی دیگر دستاوردها، تأثیر منفی گذاشته و آنان را از بین ببرد. بر عکس داشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب می‌تواند دستاوردهایی بهتر در پی داشته باشد. اشتیاق شغلی از راه منابع متعدد مانند جو اجتماعی و خلاقانه، تنوع مهارت، حمایت از جانب سرپرست و خودمختاری پرورش می‌یابد. منابع

شخصی مانند خودکارآمدی، عزت نفس سازمانی و خوش بینی نیز به عنوان پیشایندهای اشتیاق شغلی در نظر گرفته شده‌اند. افزون بر این، اشتیاق کاری اثرهای مهم خود را بر نگرش‌های کاری و بازده‌های رفتاری مانند خشنودی شغلی، سازگاری شغلی، قصد ترک شغل و عملکرد، از راه اثر میانجی‌گری آن بین پیشایندهای یاد شده و بازده‌ها نشان داده است ( Bakker & Demerouti, 2008).

با وجود آغاز پژوهش‌ها و نظریه پردازی‌ها نسبت به خود ارزشیابی‌های محوری حاکم بر سازمان در حدود سه دهه پیش در خارج از کشور در ایران نسبت به این حوزه پژوهشی توجه جدی انجام نگرفته است. بنابراین، یکی از ضرورت‌های ای پژوهش نیز پر کردن خلاء موجود داده‌ای در مورد رابطه خود ارزشیابی‌ها با اشتیاق شغلی دبیران است. بدست آوردن داده‌ای در مورد این روابط، با این حال، زمینه لازم را برای انجام پژوهش‌های آزمایشی و در پی آن ایجاد تغییراتی در خود ارزشیابی‌های محوری حاکم بر سازمان و به واسطه آن افزایش اشتیاق شغلی دبیران و معلمان آموزش و پرورش فراهم می‌سازد. هم چنین، امکان افزایش اثربخشی، بهره‌وری و سلامت جسمی و روانی کارکنان که هدف نهایی سازمان‌های هزاره سوم است را فراهم می‌کند. یافته‌های بدست آمده از جدول ۵ نتایج همبستگی‌های چندگانه نشان دادند که مؤلفه‌های خودارزشیابی‌های محوری (عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار) قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی را در بین زنان سرپرست دارند. نتایج بدست آمده از آزمودن این فرضیه‌ها، با نتایج آووی و همکاران (Avey & et.al, 2012)، باکر و دمروتی، (Bakker & Demerouti, 2012)، لوتانز، آووی، اولیو و پاترسون (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010) مطابقت دارد.

خود ارزشیابی محوری استنتاج‌های فرد در مورد خود فرد می‌باشد. این ارزیابی‌ها بر پایه استانداردها، باورها و هنجارهای اساسی فرد می‌باشند که سطح کلی سلامت و بهزیستی و ارزش خود فرد را تعیین می‌کنند (Dormann & et.al, 2006). خودارزشیابی‌های محوری به عنوان باورهای فرد درباره توانایی‌شان برای تعامل موفقیت آمیز با محیط‌شان از راه تغییر و اصلاح رفتارهای‌شان و رویدادهای بیرونی تعریف می‌شود. به دلیل این که این نوع ارزیابی، بنیادی و اساسی است و به این خاطر که مستقیماً به خود و خود پنداره ارتباط دارد، خودارزشیابی‌های محوری نامیده می‌شود (Johnson & et.al, 2005).

در کل افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالاتر با انگیزه‌ترند تا بهتر عمل کنند، تمایل دارند تا مشاغل چالش انگیز را بیش تر انتخاب و حفظ نمایند و از شغل و زندگی‌شان خشنودترند، سطوح پایین‌تری از استرس و تعارض را گزارش می‌کنند، بهتر می‌توانند خود را با تغییرات سازگار کنند و از مزایا و فرصت‌ها استفاده می‌کنند. این افراد در پی سطوحی بالاتر از چالش‌ها در کارراه‌شان هستند، موقعیت کارراهه بیش‌تری دارند و پاداش‌های بیش‌تری را از موقعیت‌های کارراهه‌شان



تجربه می‌کنند. همچنین، این افراد در موقعیت‌هایی که مستلزم روابط بین فردی مثبت است با شرایط استرس زا یا در شرایطی که مستلزم تحمل فشار روانی است، بهتر عمل می‌کنند و از سلامت جسمانی بهتری برخوردارند (Judge, 2009).

خودارزشیابی‌های محوری افراد بر ادراک‌ها، نگرش‌ها، باورها، تصمیم‌ها و فعالیت‌ها در حیطه‌های گوناگون کار و زندگی تاثیر می‌گذارند. اگر چه خودارزشیابی‌های محوری شیوه‌ای نسبتاً نوین است، اما پژوهش‌های انجام شده در زمینه نظریه خودارزشیابی‌های محوری نشان داده‌اند که این شیوه با بسیاری از پیامدهای مهم و متنوع کاری و غیرکاری ارتباط دارد؛ از جمله خشنودی شغلی، انگیزش، عملکرد شغلی، استرس، شادکامی، خشنودی از زندگی، رهبری، رفتارهای جستجوی شغل و ... مرتبط شده است. به نظر می‌رسد که این سازه ارزشی بسیار برای پژوهشگران در زمینه‌ها و حیطه‌های گوناگون دارد (Boyar & Mosley, 2007).

مطالعات نشان می‌دهند که همه ساله بسیاری از سازمان‌ها در مورد احساس و نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان نظرسنجی‌های متعددی انجام می‌دهند. اشتیاق شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای پژوهش در سازمان و همچنین، به عنوان متغیر محوری در پژوهش‌ها و تئوری‌های سازمان قلمداد شده است و تاکنون مطالعاتی در مورد اشتیاق شغلی ارائه نشده است. مطالعات اشتیاق شغلی هم از جنبه انسانی و هم رفتاری دارای اهمیت است زیرا توجه به اشتیاق شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت کند که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و منجر به بروز رفتارهای مثبت و منفی گردد. اشتیاق شغلی بر تعدادی از متغیرهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی، خلاقیت، عملکرد شغلی، رفتار مدنی سازمانی، غیبت از کار و ترک کار می‌تواند تأثیر بگذارد.

خودارزشیابی‌های محوری افراد نقشی مهم در شکل دادن به کار راهه سازمان و انتخاب‌های شغلی آن‌ها ایفا می‌کنند. خودارزشیابی‌های محوری افراد بر فرآیندهای تصمیم‌گیری انتخاب‌های راهبردی و عملکرد سازمانی تاثیر دارند. همچنین، خودارزشیابی‌های محوری می‌توانند بر انتخاب زنان برای پست‌های مدیریتی تاثیرگذار باشد. کسانی که برای این پست‌ها انتخاب می‌شوند، نسبت به هم‌تایان خود که واجد شرایط این پست‌ها نمی‌باشند خودارزشیابی محوری بالاتری دارند.

بر اساس یافته‌های ارائه شده مبنی بر وجود رابطه چندگانه و معنی‌دار بین مؤلفه‌های خودارزشیابی‌های محوری (عزت نفس، خودکارآمدی، تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار) با اشتیاق شغلی در زنان سرپرست خانوار و نقش بیش‌تر عزت نفس و ثبات هیجانی در افزایش اشتیاق شغلی آن‌ها، پیشنهاد می‌شود برای بهتر شدن اشتیاق شغلی زنان خود سرپرست کمک کنند و زمینه تقویت این ابعاد شخصیتی در محیط کار افزایش یابد.

برپایی کارگاه‌های تخصصی و کلاس‌های آموزش جهت آگاهی هر چه بیشتر زنان خود سرپرست نسبت به مسایل گوناگون زندگی و جامعه و فراهم کردن شرایطی مطلوب جهت افزایش میزان اشتیاق شغلی زنان به سازمان‌های متولی توصیه می‌گردد.

بر اساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۴، مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین ابعاد مثبت و منفی خود ارزشیابی‌های خود محوری با اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانوار، به مدیران و مسئولان کمیته امداد پیشنهاد می‌شود که برای بهتر شدن اشتیاق شغلی و رساندن آن در حد بهینه، کمک کنند تا زنان خود سرپرست ادراک مثبتی از محیط کار و فضای روانی حاکم بر آن داشته باشند. پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی آن‌ها را بخوبی با پیش‌آیندهای اشتیاق شغلی، از قبیل خودارزشیابی‌های محوری آشنا شده تا بتوانند زنان را در نیروی انسانی خود تقویت کنند.

به برنامه ریزان سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با پایبندی به این اصل که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است، با فراهم کردن محیط و شرایطی جهت انتخاب شغل افراد بر پایه دانش و مهارت و توانایی آن‌ها، سطح اشتیاق شغلی زنان را افزایش داده تا از این راه، بهره‌وری سازمان را افزایش دهند.

### References

- Afarzadeh, S.A. Nadrf, (1393). Organizational Justice. organizational health. Job enthusiasm and innovative organizational climate with psychological empowerment and organizational citizenship behavior.in scientific Journal Humanities. Year Issue 56, Summer 1393. (Persian)
- Avey, J. B.,Luthans, F. & Youssef. C. M., (2012). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. Journal of Management, (36), 430- 452.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., (2008). Towards a model of work Engagement. Career Development Internatio, 13 (3), 209-223.
- Blanon, L., (1999). Gender, psychological perspective, Allan and Bacon, Boston. Buvinic, M., Youssef, N. & Elm, B.V. (1978)
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C., (2007). Therelationship between Core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. Journal of Vocational Behavior, 71, 265-281.
- Carmeli, A., & Freund, A., (2002). The relationship between work and workplace attitude and perceived external prestige. Corporate reputation review, 51-68.
- Cooper Smith, S. (1969). Amethod for determing type of self – esteem
- Csikszentmihalyi, M., (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper and Row.

- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., & Frese, M., (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: On the effect of core selfevaluations. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 55, 27-51.
- Evolio, B. J., Luthans, F., Avey, J. B., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Ghaffari, M. (1382)., A map of female-headed households, opportunities and challenges of Women Quarterly, No. 5, Spring. (Persian)
- Gholipour, A. Rahimiyan, A. Mirzamani, A. (1387). The role of education and occupation in the empowerment of women, of women, period. 6, No.3, Autumn: 132: 113.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43, 495-513.
- Hassanzadeh, R., (1391). The Relationship between the career aspirations and attitudes of employees in the administrative city of Kashmar. M.S Thesis. Master's Thesis Administration. (Persian)
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-43.
- Johnson, R. D., Marakas, G. M., & Palmer, J. W. (2005). Differential social attributions toward computing technology: An empirical investigation. *International Journal of Human-Computer Studies*, 64, 446-460.
- Judge T. A., Locke E. A., & Durham C. C., (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*. 19, 151-188.
- Judge, T. A., & Hurst, C., (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-861.
- Judge, T. A., (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 58-62.
- Judge, T.A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A., (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of selfconcordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core selfevaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Kacmar, M. K., Collins, B. J., Harris, K. J., & Judge, T. A., (2009). Core self-evaluations and job performance: The role of perceived work environment. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1572-1580.
- Khosravi, V. (1380). female-headed households psychological injury, *Journal of Human Sciences*, University of Al-Zahra, No. 39. (Persian)

- Kittinger, J. D., Walker, A. G., Cope, J. G., & Wuensch, K. I., (2009). The relationship between core self-evaluations and affective commitment. Institute of Behavioral and Applied Management, 1,68-92.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J., (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. Human Resource Development Quarterly, 21(1), 41-67.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R., (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. Academy of management journal, 53, 617-635
- Saks, A. M., (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21, 600-619.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A., (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. Psychology and Health, 16, 565-583.
- Thayer, T. S., (2008). Psychological climate and its relationship to employee engagement and organizational citizenship behaviors. Doctoral Dissertation. Capella University.
- Zahedi, Sh. (1381). Women's participation in the management of the country's. first National Conference on Science, green circle, Tehran. (Persian)
- Saei, E. (1388) study some motivation goal setting, organizational justice, job control, self-employment and self-regulation and psychological empowerment and job engagement in an industrial plant in Ahvaz. MA thesis in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University. (Persian)