

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۱، بهار و تابستان ۱۳۹۳

طراحی و تبیین مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل

محسن جاجرمی زاده

استادیار دانشگاه پیام نور شیراز

طاهره فیضی

دانشیار دانشگاه پیام نور تهران

نرگس عباسی

دانشیار دانشگاه پیام نور شیراز

حجت مشتاقیان ابرقویی*

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی،

دانشگاه پیام نور تهران

چکیده

امروزه تغییرات شگرفی در ماهیت مشاغل ایجاد شده است که با توجه به این تغییرات، گاهی از الگوی شغلی جدید یاد می‌شود. در موفقیت جدید، شغل درونی از شغل بیرونی اهمیت بیشتری یافته است. با توجه به اهمیت ادراک در موفقیت ذهنی در شغل، هدف تحقیق حاضر، طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت درونی در شغل در شرکت‌های خدماتی استان فارس بود. بدین منظور، در ابتدا با مطالعه ادبیات تحقیق، مهم‌ترین عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت درونی در شغل مدنظر قرار گرفتند. سپس، از طریق فرایند دلفی و با استفاده از نظر متخصصان، در چهار مرحله، مهم‌ترین عوامل در جامعه آماری تحقیق تعیین شد. در نهایت، هفت عامل ادراکی انتخاب شدند و مبنای طراحی مدل مسیری قرار گرفتند. این عوامل بر اساس میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی در شغل به ترتیب عبارت‌اند از: ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از تناسب فرد و سازمان، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، جو یادگیری، انگیزش درونی در شغل، خودکارآمدی شغلی و عزت نفس سازمانی. بر اساس مطالعات پیشین، مدل تحلیلی تحقیق، طراحی و از طریق پیمایش داده‌ها در جامعه آماری تحقیق با نرم‌افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفت. مدل طراحی شده توانست ۷۲٪ از تغییرات موفقیت درونی در شغل را تبیین کند، که بیانگر نقش مهم ادراک در موفقیت درونی در شغل است. شاخص های برازش مدل، بیانگر برازش داده‌ها با مدل، در سطح قابل قبول بود. نتایج و پیشنهادهای تحقیق نیز می‌تواند راهگشای موفقیت شغلی کارکنان در جامعه آماری تحقیق و سایر سازمان‌های مشابه باشد.

کلیدواژه‌ها: موفقیت ذهنی در شغل، ادراک، حمایت سازمانی درک شده، ادراک از تناسب فرد و سازمان، ادراک از جو یادگیری، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی در شغل، عزت نفس سازمانی.

hojatmoshtaghian@gmail.com

*نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۵/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۲۵

Design and explanation model of perceptual factors affecting Intrinsic career success

Mohsen Jajarmizadeh

Assistant Professor of Payame Noor
University of Shiraz

Tahereh Feizi

Associate Professor of Payame Noor
University of Tehran

Narges Abbasi

Associate Professor, of Payame Noor
University of Shiraz

Hojat Moshtaghian Abarghooi

PhD Student of Human Resource
management, Payame Noor University of
Tehran

Abstract

Existing workplace throughout the world have experienced wide changes in the nature of jobs. Given the severity of these changes, it is referred to the new employment model. In this position, intrinsic career has become more important than extrinsic career. Given the importance of the perception in intrinsic career success, the purpose of this research was to design and explain model of perceptual factors affecting intrinsic career success in service firms of Fars Province. For this purpose, with the aim of relevant literature, the most perceptual factors were considered. Then through the Delphi process using expert opinion in four steps, the most important factors in research population were identified. Finally seven factors, as most perceptual factors were determined and used in designing the path model. These factors based on the total impact on subjective career success respectively were: perceived organizational support, person-organization fit, perceived career path, learning climate, career self-efficacy, intrinsic motivation at work and organizational self-esteem. Then on the basis of previous researches, analytical model was designed, and collected data from research population was analyzed using LISREL software. The designed model explained 72% of the variation in subjective career success, which indicates the important role of perception in subjective career success. Also the model fitness indexes were in acceptable range. Conclusions and recommendations of study can help the career success of employees in service organizations and other similar companies in Iran.

Key Words: Intrinsic career success, Perception, Perceived organizational support, Person-organization fit, Organizational learning climate, Perceived career path, Career self-efficacy, Intrinsic motivation at work, Organization based self-esteem

مقدمه

با تغییرات گسترده‌ای که در ماهیت دنیای کار و مشاغل ایجاد شده است، پارادایم شغلی جدیدی در برابر پارادایم سنتی شغلی ایجاد شده است. در پارادایم جدید، شاهد کاهش مشاغل سنتی و فرصت‌های شغلی از

طریق کوچک‌سازی، خاتمه خدمت، و معماری‌های جدید سازمانی هستیم. حرکت به سمت به‌کارگیری نیروهای اقتضایی و موقتی، مشاوران و مقاطعه‌کاران فرعی و دورکاری از تغییراتی است که در ماهیت مشاغل ایجاد شده‌اند. از لحاظ ساختار و طراحی محل کار، شاهد ساختارهای سازمانی مسطح‌تر، سازمان‌دهی کارها بر مبنای مهارت و شایستگی اشخاص، و توسعه برون‌سپاری هستیم. از بعد نیروی انسانی، نیاز به متخصصان چند مهارتی، تنوع نیروی کار، تغییر قدرت کارکنان دانشی، نیاز به یادگیری مستمر، افزایش نقل و انتقالات سازمانی، کاهش استخدام مادام‌العمر، و واگذاری مسئولیت توسعه شغلی به فرد، از دیگر چالش‌های پارادایم شغلی جدید است. ثبات شغلی نسبت به گذشته کاهش یافته، و از طرف دیگر، زندگی شغلی متغیر و مبهم، گسترش فزاینده‌ای پیدا کرده است. موفقیت شغلی نیز در پارادایم جدید، بیش از آنکه منوط به موقعیت شغلی باشد، به‌صورت درونی تعریف می‌شود (Fourie & Van Vuuren, 1998). این چالش‌ها در سطح خرد، تغییر هنجارها، ارزش‌ها، و گرایش‌های کاری را به دنبال داشته است (Abele & Spurk, 2009). طبق ادبیات موفقیت شغلی، برخلاف موفقیت عینی که بر اساس سازمان و برنامه‌های سازمانی تعریف می‌شود، در موفقیت ذهنی تأکید بیشتری بر نقش فرد شده است؛ در این میان، ذهنیت فرد که منشعب از ادراکات فرد است شکل‌دهنده موفقیت درونی فرد می‌باشد (Arnold & Cohen, 200). در پارادایم جدید شغلی، یک چالش کلیدی، تأکید بر اهمیت افزایش یافته موفقیت درونی در شغل است. امروزه هرچند معیارهای عینی شغل از جمله سلسله‌مراتب، ارتقا، حقوق و مزایا و ... معیارهایی مهم در زندگی شغلی فرد هستند، ولی با توجه به محدودیت‌های موجود در حوزه شغل و سازمان، تأکید صرف بر آن‌ها نتایج مثبتی را به دنبال نخواهد داشت؛ و با توجه به اهمیت موفقیت ذهنی در شغل، لازم است که در تحقیقات و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی، دیدگاه شغل ذهنی به‌عنوان راه‌حلی برای برون‌رفت از چالش‌های موجود مدنظر قرار گیرد. این تحقیق به دنبال طراحی و آزمون مدلی متشکل از عوامل ادراکی است که موجب ارتقای موفقیت شغلی درونی در کارکنان جامعه آماری شود. در این تحقیق در ابتدا با مطالعه ادبیات موجود، ۱۵ عامل ادراکی که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر موفقیت ذهنی در شغل تأثیر دارند شناسایی شدند که در جدول شماره ۱ آمده‌اند.

روش‌شناسی تحقیق

نخست در مطالعات اکتشافی، عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل شناسایی شدند. سپس در فرایند دلفی در چهار مرحله مهم‌ترین عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل در جامعه آماری تعیین

شدند. بعد از آن، بر اساس مبانی نظری تحقیق، مدل اولیه‌ای که بیانگر نحوه ارتباط عوامل شناسایی شده و موفقیت درونی در شغل بود طراحی شد. سپس با استفاده از پرسشنامه، داده‌های لازم از جامعه آماری گردآوری شد و با استفاده از تحلیل مسیر و با به کارگیری نرم‌افزار لیزرل، مدل طراحی شده مورد آزمون قرار گرفت. این تحقیق در گفتمان اثبات گرایی انجام گرفته است. از لحاظ هدف، پژوهشی بنیادی و همچنین کاربردی است. از حیث توسل به کمیت، می‌توان آن را در زمره تحقیقات ترکیبی قرار داد؛ فرایند دلفی در حوزه تحقیقات کیفی قرار می‌گیرد و آزمون مدل طراحی شده در حوزه تحقیقات کمی است.

جدول (۱): عوامل ادراکی شناسایی شده از ادبیات تحقیق که بر موفقیت درونی در شغل تاثیر دارند

ردیف	عامل ادراکی	تحقیقات
۱	ادراک از امنیت شغلی	Nabi (2003); Ditsela (2012)
۲	ادراک از حقوق و مزایا	Wanga (2011); Ditsela (2012)
۳	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی	Nabi (2003); Wanga (2011)
۴	ادراک از خوش‌نامی شرکت	Wanga (2011)
۵	ادراک از حمایت سازمانی	Ng et al., (2005); Rasdi (2009); Kapoutsis & Thanos (2007)
۶	ادراک از جوّ یادگیری در سازمان	Feldman (2000)
۷	خود کارآمدی شغلی	Valcour & Ladge (2008); Ng et al., (2005); Wanga (2011); Abele & Spurk (2009); Ditsela (2012)
۸	ادراک از رابطه با سرپرست	Wanga (2011); Guohong (2010)
۹	ادراک از میزان تناسب فرد با سازمان	Wanga (2011); Rasdi, et al., (2009)
۱۰	محوریت شغل	Rasdi et al., (2009)
۱۱	جهت‌گیری خود شکل‌دهی در شغل	Seibert et al., (2001); Hall & Chandler (2005); Zella King (2002)
۱۲	جهت‌گیری شغل بدون مرز	Arthur, M. B. & Khapova (2005)
۱۳	اعتماد سازمانی درک شده	Guohong (2010)
۱۴	عزت‌نفس مبتنی بر سازمان	Kammeyer et al., (2008); Hui & Lee (2000)
۱۵	ادراک از عدالت سازمانی	Kapoutsis & Thanos (2007)

جامعه آماری تحقیق، کارکنان شرکت‌های خدماتی استان فارس (هشت شرکت مرتبط با برق، آب، گاز، و مخابرات) هستند. با توجه به تعداد زیاد افراد جامعه آماری، از نمونه‌گیری استفاده شد. کالین (۱۹۸۹) توصیه می‌کند که ۱۰ تا ۳۰ نمونه به ازای هر متغیر در مدل، بسیار مطلوب است. در این تحقیق با توجه به آنکه در پرسشنامه نهایی هشت متغیر موردسنجش قرار گرفت، تعداد حداقل نمونه ۲۴۰ نفر برآورد و به منظور قابلیت تعمیم نتایج، ۵۰۵ پرسشنامه گردآوری شد. برای نمونه‌گیری نیز روش تصادفی طبقه‌ای به کار گرفته شد.

دلفی

برای شناسایی مهم‌ترین عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی در جامعه آماری، روش دلفی به کار گرفته شد. به منظور انتخاب خبرگان، تخصص، دانش، تجربه در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، و سال‌های تدریس و داشتن مقالات و تألیفات در موضوعات مرتبط، مدنظر قرار گرفت؛ و از طریق نمونه‌گیری قضاوتی، موافقت ۲۴ نفر از متخصصان در این باره جلب شد؛ که از این ۲۴ نفر، ۱۸ نفر هیئت علمی دانشگاه‌های شیراز، ۴ نفر مدیر ارشد منابع انسانی در سازمان‌های مرتبط با جامعه آماری و ۲ نفر از متخصصان شرکت‌های خصوصی در زمینه مدیریت منابع انسانی بودند. پس از انتخاب اعضای گروه خبرگان، چهار دور روش دلفی از آذرماه ۹۱ تا فروردین‌ماه ۹۲ انجام شد.

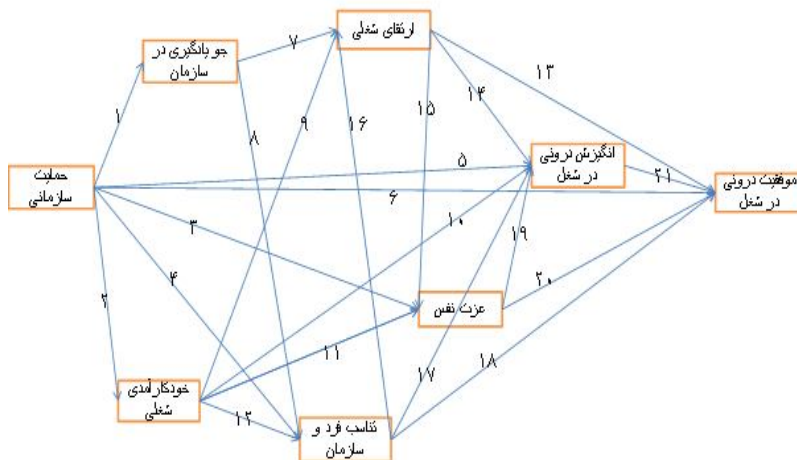
یافته‌های پژوهش

در ابتدا ۱۵ عامل ادراکی حاصل از ادبیات تحقیق در دلفی مرحله اول، مورد ارزیابی قرار گرفت. علاوه بر این، در انتهای پرسشنامه دور اول، از طریق یک سؤال باز، ۱۹ عامل ادراکی دیگر شناسایی و در دور دوم دلفی ارزیابی شد. نتایج دلفی دور اول و دوم نشان داد که میانگین نمره ۹ عامل بیش از نمره ملاک (۴ در طیف ۱ تا ۵) است. این ۹ متغیر که در دور سوم و چهارم دلفی، مورد ارزیابی مجدد قرار گرفتند عبارتند از: ادراک از جو یادگیری، حمایت سازمانی درک شده، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، ادراک از شایسته‌سالاری، انگیزش درونی در شغل، ادراک از تناسب فرد و سازمان، خودکارآمدی شغلی، عزت‌نفس سازمانی، و ادراک از خدمت به خلق. در مرحله سوم، میانگین نمره این ۹ متغیر و نمره هر یک از اعضای گروه خبرگان در دوره‌های قبل برای آن‌ها ارسال گردید؛ و از آن‌ها خواسته شد در صورت لزوم

نظر قبلی خود را با توجه به نظر جمع اصلاح کنند. در این مرحله تمامی عوامل به جز ادراک از شایسته‌سالاری و خدمت به خلق مورد پذیرش قرار گرفتند. ضریب همابستگی کندال در این مرحله ۰.۵۱۱ بود. در مرحله چهارم یک‌بار دیگر میانگین نمره متغیرها و نمره هر یک از خبرگان مجدداً برای آن‌ها ارسال شد تا نظرشان را در مورد میزان اهمیت متغیرها مجدداً اعلام کنند. در این مرحله میانگین تمامی عوامل بیش از نمره ملاک برآورد شد. ضریب همابستگی کندال نیز در این مرحله ۰.۵۴۶ است که تنها ۰.۰۳۵ افزایش یافته است؛ و بیانگر کفایت نظرخواهی است. در مجموع، با استفاده از نظر خبرگان، هفت عامل زیر، شناسایی و در طراحی مدل به کار گرفته شدند: ۱. ادراک از حمایت سازمانی، ۲. خودکارآمدی شغلی، ۳. ادراک از انگیزش درونی در شغل، ۴. ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، ۵. عزت‌نفس مبتنی بر سازمان، ۶. ادراک از جو یادگیری، ۷. ادراک از تناسب فرد و سازمان.

مدل مفهومی

از آنجاکه هر تحقیق میدانی به مدلی مفهومی نیاز دارد تا در قالب ابزار تحلیلی مناسب، متغیرها و روابط بین آن‌ها را نشان دهد، در این تحقیق نیز بر اساس مبانی نظری، مدل تحلیلی تحقیق که در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است، طراحی، و فرضیات تحقیق بر اساس آن تدوین شد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

در جدول شماره ۲ به تحقیقاتی اشاره شده است که نتایج آن در طراحی مدل تحلیلی تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول (۲): تحقیقات و مبانی نظری مبنای مدل تحلیلی تحقیق

تحقیقات مؤید فرضیه تحقیق	فرضیه
Lohman (2005); Sambrook & Stewart (2000)	۱: تأثیر حمایت سازمانی بر جو یادگیری
Scott et al., (2008)	۲: تأثیر حمایت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی
Hui & Lee (2000)	۳: تأثیر حمایت سازمانی بر عزت‌نفس سازمانی
Arizi & golparvar (2011)	۴: تأثیر حمایت سازمانی بر تناسب فرد- سازمان
Karami et al., (2012); Rickli, et al., (2010)	۵: تأثیر حمایت سازمانی بر انگیزش درونی در شغل
Ng et al., (2005); Rasdi (2009); Kapoutsis & Thanos (2007)	۶: تأثیر حمایت سازمانی بر موفقیت درونی در شغل
Feldman (2000)	۷: تأثیر جو یادگیری بر ادراک از ارتقای شغلی
Zuhal Şenyuva (2011)	۸: تأثیر جو یادگیری بر تناسب فرد - سازمان
Day & Allen (2004)	۹: تأثیر خودکارآمدی شغلی بر ادراک از ارتقای شغلی
Rachel & Allen (2004); Jacob & Jolly (2013)	۱۰: تأثیر خودکارآمدی شغلی بر انگیزش درونی در شغل
Pierce & Gardner (2004)	۱۱: تأثیر خودکارآمدی شغلی بر عزت‌نفس سازمانی
Song & Chon (2012)	۱۲: تأثیر خودکارآمدی شغلی بر تناسب فرد- سازمان
Nabi (2003); Wanga (2011)	۱۳: تأثیر ادراک از ارتقای شغلی بر موفقیت درونی در شغل
Ji-hyun Jung & Jinkook Tak (2008)	۱۴: تأثیر ادراک از ارتقای شغلی بر انگیزش درونی در شغل
Montgomery (2002)	۱۵: تأثیر ادراک از ارتقای شغلی بر عزت‌نفس سازمانی
Sutarjo (2011)	۱۶: تأثیر تناسب فرد- سازمان بر ادراک از ارتقای شغلی
Wesley A. Scroggins (2008)	۱۷: تأثیر تناسب فرد- سازمان بر انگیزش درونی در شغل
Wanga (2011); Rasdi (2009)	۱۸: تأثیر تناسب فرد- سازمان بر موفقیت درونی در شغل
Pierce, et al., (2004); Hui & Lee (2000)	۱۹: تأثیر عزت‌نفس سازمانی بر انگیزش درونی در شغل
John Kammeyer (2008); Hui & Lee (2000)	۲۰: تأثیر عزت‌نفس سازمانی بر موفقیت درونی در شغل
Quigley & Tymon (2005)	۲۱: تأثیر انگیزش درونی در شغل بر موفقیت درونی در شغل

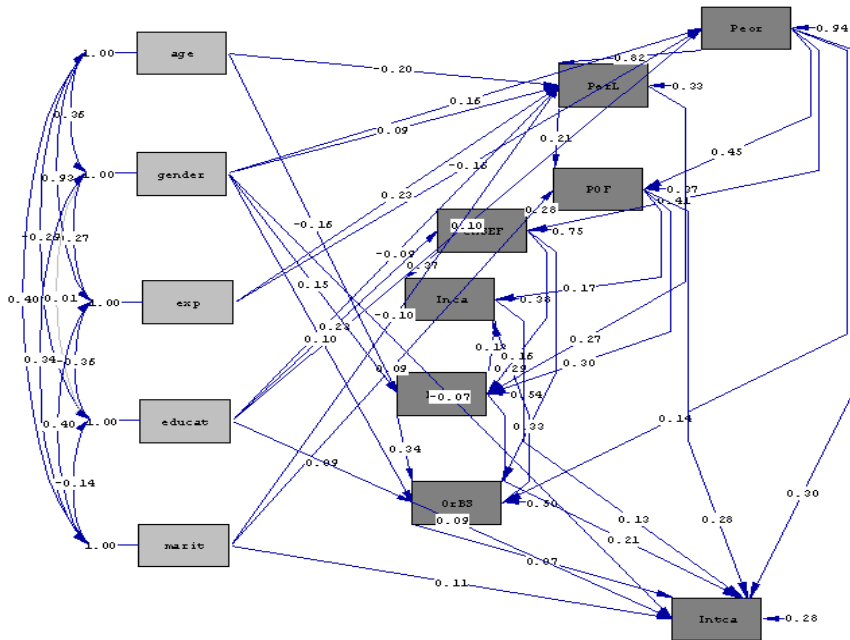
پس از طراحی مدل تحلیلی، به منظور آزمون مدل، با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد که در جدول ۴ بدان اشاره شده است و همچنین گویه‌های مرتبط با اطلاعات جمعیت شناختی، پیمایش داده‌ها در جامعه آماری تحقیق (رده شغلی کمک کارشناس به بالا) انجام شد. همچنین به منظور برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها برآورد شد که همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشخص است پایایی تمامی متغیرها در حد مناسب (بیش از ۰.۷۲) بود.

تحلیل مسیر

تحلیل مسیر، روش آماری کاربرد ضرایب بتای استاندارد رگرسیون چند متغیری در الگوهای ساختاری است. روش تحلیل مسیر، تعمیمی از رگرسیون معمولی می‌باشد که قادر است علاوه بر بیان آثار مستقیم، آثار غیرمستقیم و اثر کل هر یک از متغیرهای مستقل را برای متغیرهای وابسته نشان دهد؛ و باین منطقی، روابط و همبستگی‌های مشاهده شده بین آن‌ها را تفسیر کند. به منظور آزمون الگوی مسیری طراحی شده، نرم افزار لیزرل به کار گرفته شد. نتایج تحلیل مسیر، که در شکل شماره ۲ و جدول شماره ۴ آمده است، بیانگر پذیرش تمامی فرضیات تحقیق در سطح خطای ۰.۰۵ است.

جدول (۳): پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

ضریب آلفای کرونباخ (تعیین پایایی)	مرجع پرسشنامه (تعیین روایی)	متغیر
۰.۸۸	Mustafa Tepeci (2001)	ادراک از تناسب فرد و سازمان
۰.۹۲	Huntington (1986) & Eisenberger	ادراک از حمایت سازمانی
۰.۸۳	Watkins & Marsick (1996)	جو یادگیری در سازمان
۰.۸۵	Chen, Gully & Eden (2001)	خودکارآمدی شغلی
۰.۸۵	Winston & Son (1990)	ادراک از انگیزش درونی در شغل
۰.۸۲	Millimans (1992)	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی
۰.۸۸	Jacque L King (2003)	عزت نفس مبتنی بر سازمان
۰.۹۰	Ashforth (1989)	موفقیت ذهنی در شغل



Chi-Square=37.40, df=32, P-value=0.23504, RMSEA=0.018

شکل ۲: مدل نهایی و تخمین پارامترها (خروجی نرم افزار لیزرل)

جدول (۴): مقادیر بدست آمده در مدل نهایی

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار t	مقدار خطای استاندارد	مقدار استاندارد شده	مقدار برآورد شده	روابط مستقیم متغیرها در مدل اولیه جهت رابطه	
تأیید	$p < .001$	۳۰.۹۹	۰.۰۲	۰.۸۲	۰.۷۳	جو یادگیری درک شده	ادراک از حمایت سازمانی
تأیید	$p < .001$	۹.۴۳	۰.۰۴	۰.۴۵	۰.۳۷	تناسب فرد- سازمان	ادراک از حمایت سازمانی
تأیید	$p < .01$	۴.۸۰	۰.۰۴	۰.۲۱	۰.۱۹		جو یادگیری درک شده
تأیید	$p < .01$	۹.۳۱	۰.۰۳	۰.۲۸	۰.۳۲		خودکارآمدی شغلی
تأیید	$p < .01$	۱۰.۳۹	۰.۰۰۳	۰.۴۱	۰.۲۹	خودکارآمدی شغلی	حمایت سازمانی

ادامه جدول (۴) از صفحه قبل:

تأیید	$p < 0.05$	۲.۰۵	۰.۰۴	۰.۰۷	۰.۰۹	انگیزش درونی در شغل	حمایت سازمانی
تأیید	$p < 0.01$	۴.۵۰	۰.۰۴	۰.۱۷	۰.۱۵		تناسب فرد سازمان
تأیید	$p < 0.01$	۱۰.۱۶	۰.۰۴	۰.۳۷	۰.۳۷		خودکارآمدی شغلی
تأیید	$p < 0.01$	۳.۵۲	۰.۰۴	۰.۱۳	۰.۱۲		ادراک از مسیر پیشرفت شغلی
تأیید	$p < 0.01$	۷.۶۴	۰.۰۳۶	۰.۲۹	۰.۲۸		عزت نفس سازمانی
تأیید	$p < 0.01$	۶.۲۱	۰.۰۴	۰.۲۷	۰.۲۴	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی	جو یادگیری درک شده
تأیید	$p < 0.01$	۶.۰۳	۰.۰۵	۰.۳۰	۰.۲۹		تناسب فرد سازمان
تأیید	$p < 0.01$	۴.۰۶	۰.۰۵	۰.۱۶	۰.۱۸		خودکارآمدی شغلی
تأیید	$p < 0.01$	۳.۴۷	۰.۰۳	۰.۱۴	۰.۱۰	عزت نفس مثبتی بر سازمان	ادراک از حمایت سازمانی
تأیید	$p < 0.01$	۸.۶۴	۰.۰۴	۰.۳۳	۰.۳۴		خودکارآمدی شغلی
تأیید	$p < 0.01$	۸.۵۶	۰.۰۴	۰.۳۴	۰.۳۲		ادراک از مسیر پیشرفت شغلی
تأیید	$p < 0.01$	۸.۰۷	۰.۰۳	۰.۳۰	۰.۲۷	موفقیت درونی در شغل	ادراک از حمایت سازمانی
تأیید	$p < 0.01$	۷.۱۴	۰.۰۴	۰.۲۸	۰.۳۲		تناسب فرد سازمان
تأیید	$p < 0.01$	۳.۷۴	۰.۰۴	۰.۱۳	۰.۱۷		ادراک از انگیزش درونی در شغل
تأیید	$p < 0.01$	۶.۴۳	۰.۰۴	۰.۲۱	۰.۲۵		ادراک از مسیر پیشرفت شغلی
تأیید	$p < 0.05$	۲.۰۵	۰.۰۴	۰.۰۷	۰.۰۹		عزت نفس مثبتی بر سازمان

در جدول شماره ۵ تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل عوامل ادراکی بر موفقیت درونی در شغل مشخص شده است. همانطور که دیده می شود مهم ترین عوامل ادراکی که موفقیت ذهنی فرد در شغل را در پی دارند به ترتیب تأثیر کل عبارتند از: ادراک از حمایت سازمانی، خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی در شغل، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، عزت نفس سازمانی، تناسب فرد و سازمان، جو یادگیری.

جدول (۵): تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل استاندارد بر موفقیت ذهنی در شغل

عامل	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل
ادراک از حمایت سازمانی	۰.۲۷	۰.۳۷	۰.۶۴
جو یادگیری درک شده	-	۰.۱۶	۰.۱۶
تناسب فرد سازمان	۰.۳۲	۰.۱۱	۰.۴۳
خودکارآمدی شغلی	-	۰.۳۰	۰.۳۰
ادراک از انگیزش درونی در شغل	۰.۱۷	-	۰.۱۷
ادراک از مسیر پیشرفت شغلی	۰.۲۵	۰.۰۶	۰.۳۱
عزت نفس مبتنی بر سازمان	۰.۰۸	۰.۰۵	۰.۱۳

برای تعیین آنکه داده‌های گردآوری شده تا چه حد از مدل تدوین شده حمایت می‌کند شاخص‌های برازش داده‌ها مدنظر قرار گرفت. خروجی لیزرل بیش از سی شاخص نیکویی برازش را در بردارد که مهم‌ترین آن‌ها که در زیر به آن اشاره شده است همگی در دامنه موردقبول قرار دارند ($\chi^2 = 1.17$ ؛ $RMSEA = 0.018$ ؛ $NFI = 0.99$ ؛ $NNFI = 1$ ؛ $CFI = 1$ ؛ $RFI = 0.98$ ؛ $IFI = 1$ ؛ $RMR = 0.065$ ؛ $AGFI = 0.97$ ؛ $GFI = 0.99$).
گفتنی است که الگوی تحلیلی این تحقیق صرفاً ۷۲.۵ درصد از تغییرات موفقیت ذهنی در شغل را در جامعه آماری تحقیق می‌تواند تبیین کند و باقیمانده آن را سایر عوامل ادراکی و غیر ادراکی تبیین می‌کنند که خارج از حیطه بررسی این مقاله است.

بحث و نتیجه‌گیری

در ادامه عوامل ادراکی به ترتیب میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی موردبحث قرار گرفته است.

ادراک از حمایت سازمانی

طبق نتایج تحقیق، ادراک از حمایت سازمانی، بیشترین تأثیر کل را بر موفقیت درونی در شغل دارد. آیزنبرگر و دیگران (۱۹۸۶) اعلام کردند که حمایت سازمانی ادراک شده، تحت تأثیر جنبه‌های مختلف نحوه رفتار سازمان با کارکنان خود قرار می‌گیرد؛ که این جنبه‌ها شامل فراوانی، شدت و ارزیابی‌های معطوف به پاداش و تأیید، پرداخت، رتبه و جایگاه، غنی‌سازی شغلی، و مشارکت در تصمیم‌گیری هستند. کارکنان، زمانی از سوی سازمان احساس حمایت می‌کنند که سازمان برای همکاری آنها ارزش قائل شود، و به رفاه آن‌ها اهمیت دهد. درواقع، مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده، بر مبنای نوعی تفسیر مبادله اجتماعی از تعهد سازمانی قرار دارد؛ به این صورت که کارکنان تلاش خود را در سازمان، گسترش می‌بخشند تا از آن طریق، پاداش‌های اجتماعی و مالی را نصیب خود کنند. البته دیدگاه دیگری در مورد تعهد سازمانی وجود دارد که به جای دیدگاه‌های اقتصادی فوق بر پیوندهای هیجانی به سازمان تأکید

می‌کند. در همین راستا مودی، استیرز، و پورتر، همانندسازی و دل‌بستگی به سازمان را مبنای تعریف تعهد سازمانی قرار داده‌اند. در تعریف ایشان، همانندسازی عبارت است از احساس یکپارچگی و وحدت با سازمان، که باعث افزایش بهره‌وری و کاهش تمایل به ترک خدمت و غیبت می‌شود (Arizi & golparvar, 2011, pp.149-150). تأثیر حمایت سازمانی بر موفقیت درک شده شغلی، پیش‌ازاین در تحقیقات گوسانا (۲۰۱۰)، رسدی و همکاران (۲۰۰۹)، سوپانگکو (۲۰۱۰)، ان‌جی و همکاران (۲۰۰۵)، آری، چای و تان (۱۹۹۴)، یوچن (۲۰۱۱)، کاپوتسیس و تانوس (۲۰۰۷) به چشم می‌خورد. حمایت سازمانی درک شده، با تأثیر بر جو یادگیری، تناسب فرد-سازمان، انگیزش درونی در شغل و عزت نفس سازمانی، نیز زمینه موفقیت ذهنی کارکنان را در شغل خویش فراهم می‌آورد. مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت‌های سازمانی، اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرست، از مهم‌ترین عواملی است که موجب ارتقای حمایت درک شده سازمانی در کارکنان می‌شود و متولیان منابع انسانی نباید از آن غافل بمانند (Arizi & golparvar, 2011). کارکنانی که حمایت سازمانی بیشتری را ادراک می‌کنند، پیشروی بیشتری به سمت اهداف شغلی خواهند داشت، رشد و توسعه شغلی خود را مثبت ارزیابی می‌کنند، و موفقیت درونی بیشتری در شغل بدست خواهند آورد.

تناسب فرد و سازمان

طبق نتایج تحقیق، ادراک از تناسب فرد-سازمان، از لحاظ میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی در شغل رتبه دوم را دارد. واژه تناسب فرد-سازمان ارتباط میان اهداف فردی و سازمانی، نیازها و ترجیحات فردی و دستگاه‌ها و ساختارهای سازمانی، و شخصیت فردی و جو سازمانی را توصیف می‌کند (Carless, 2005; Vilela et al., 2008). زمانی که تطابق میان ویژگی‌های فردی (مثل ارزش‌ها) و ویژگی‌های سازمان (مثل ارزش‌های فرهنگی سازمان) وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها مؤثرتر عمل خواهند کرد. تناسب فرد-سازمان یک جزء از مفهوم گسترده‌تر تناسب فرد-محیط است که از نظر تاریخی ریشه در اندیشه لویین (۱۹۳۵) دارد؛ بدین مضمون که رفتار فرد، تابع مشترک فرد و محیطش است. زمانی که این تناسب وجود داشته باشد، رضایت، بهره‌وری، خلاقیت، و ثبات افزایش می‌یابد و پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهند بود (Vilela et al., 2008). سطوح کمتر استرس، عجز شدن بیشتر با کار، تعهد سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر، و ترک شغل کمتر از جمله این پیامدها هستند (Vilela et al., 2008). ورکوثر و همکارانش (۲۰۰۳) در فرا تحلیل خود بیان کردند که تناسب فرد-سازمان با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی، و با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد (Verquer et al., 2003). همچنین، تناسب فرد-سازمان واریانس معناداری از عملکرد شغلی و

رفتار شهروندی را تبیین می‌کند (Hoffman & Woehr, 2006). نقش تناسب فرد و سازمان در موفقیت ذهنی در شغل در تحقیقات وانگا و انگا (۲۰۱۱)، برتز (۱۹۹۲)، واهیزا (۲۰۱۲)، زهارا عمر (۲۰۱۱)، یو چن (۲۰۱۰)، و رسدی (۲۰۰۹) نشان داده شده است. تناسب فرد و سازمان علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق تأثیر بر ادراک از ارتقای شغلی، خودکارآمدی شغلی، و انگیزش درونی در شغل نیز بر موفقیت ذهنی در شغل تأثیر دارد. کارکنانی که تطابق سازمانی، مهارتی و شغلی بیشتری دارند، اهداف سازمانی را اهداف خود می‌دانند و در راستای تحقق آن تلاش بیشتری می‌کنند. این افراد پیشروی شغلی بیشتری خواهند داشت، از کار خود لذت بیشتری می‌برند و موفقیت درونی بیشتری در شغل خود احساس می‌کنند.

ادراک از مسیر پیشرفت شغلی

طبق نتایج تحقیق ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، از لحاظ میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی در شغل در رتبه سوم قرار می‌گیرد. ادغام‌های گسترده، بازسازی‌های ساختاری، کوچک‌سازی، کندی ارتقا، و کاهش پست‌های سازمانی که به موجب آن فرصت برای حرکت سلسله‌مراتبی به شدت محدود شده، در اغلب منجر به ادراک سکون در مسیر شغلی شده‌اند. علاوه بر این، عدم رعایت شرایط احراز، نبود انگیزش ذاتی در مشاغل، و تنیدگی و فرسودگی شغلی، از عوامل ایجاد روحیه سکون در مسیر پیشرفت شغلی‌اند. (Sandholtz, 2003). صاحب‌نظرانی همچون سندهولتز، باربر، و کلارک از دو عامل فلات و سکون، یعنی عامل اثرگذاری و عامل موقعیتی، صحبت می‌کنند. فلات زدگی موقعیتی، به زبان ساده یعنی کمبود پله در نردبان ترقی و عدم امکان حرکت صعودی؛ یعنی نیروی کار به سطحی از سلسله‌مراتب رسیده است و در این سطح، امیدی به افزایش حقوق و مزایا، موقعیت، عنوان، قدرت رسمی، و شخصیت اجتماعی ندارد. تأثیر ادراک از مسیر پیشرفت شغلی بر موفقیت شغلی با نتایج تحقیقات نبی (۲۰۰۳)، آریسی، جای، و تان (۱۹۹۴)، دی‌ووس (۲۰۱۱)، وانگا (۲۰۱۱) و کتی لوردس (۲۰۱۱) مطابقت دارد. فردی که از مسیر پیشرفت شغلی خود اطمینان دارد، انگیزش شغلی بیشتری را تجربه می‌کند و همچنین خود را در محقق ساختن اهداف سازمانی مهم می‌داند و مشارکت می‌دهد. بدین منظور، لازم است متولیان منابع انسانی در شرکت‌های جامعه آماری با برنامه‌ریزی‌های مناسب در زمینه ارتقای شغلی و همچنین اطلاع‌رسانی مناسب در این زمینه، انگیزه لازم را برای پیشرفت و موفقیت شغلی در تمامی کارکنان ایجاد کنند. گفتنی است که با توجه به محدود بودن سطوح بالای هرم سازمانی، می‌توان با تعاریف سطوح جدید شغلی، به‌عنوان مثال کارشناس ارشد یا کارشناس خبره، این مشکل را مرتفع کرد.

جو یادگیری درک شده در سازمان

طبق نتایج تحقیق، ادراک از جو یادگیری سازمان، از لحاظ میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی در شغل رتبه چهارم را می‌گیرد. جو سازمانی، مجموعه ادراکات افراد در مورد محتوای سازمان، توصیف افراد از

ویژگی‌های برجسته، حوادث و فرایندهای سازمان است. جو یادگیری در سازمان می‌تواند به‌عنوان آنچه یادگیری را در کارکنان و همچنین در سازمان تقویت می‌کند و یا مانع آن می‌شود تعریف شود. ان جی و همکاران (۲۰۰۵) بیان کرده‌اند که جو سازمانی بر موفقیت ذهنی در شغل تأثیر دارد (یونگو پارک، ۲۰۱۰). جو یادگیری در سازمان موجب تسهیل یادگیری دانش جدید در کارکنان در رابطه با نحوه ایفای نقش در سازمان می‌شود (Nabi, 2003). در این رابطه پارکر و همکاران (۲۰۰۴)، انجمن شغلی را به‌عنوان ساختار اجتماعی تعریف شده توسط اعضا تعریف می‌کنند که از طریق آن اشخاص، ممکن است حمایت شغلی برای موفقیت را کسب کنند. انجمن‌های شغلی، حمایت‌هایی را از اعضا برای ارتقای موفقیت ذهنی در شغل از طریق توسعه دانستن سه مورد زیر که با یکدیگر نیز در ارتباط هستند فراهم می‌کنند: دانستن عوامل انگیزش کار، دانستن چگونگی فنون مرتبط با کار، و دانستن ارتباط لازم در محیط کار. بر اساس نظر پارکر و همکاران (۲۰۰۴)، این حمایت از انجمن‌های شغلی اساساً مرتبط با محیط یادگیری در سازمان است. واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶) در مدل خود جو یادگیری سازمانی را متشکل از هفت عامل می‌دانند که عبارتند از: ایجاد مستمر فرصت‌های یادگیری، ارتقای پرسش و گفتمان، تشویق همکاری و یادگیری تیمی، ایجاد نظام‌های برای یادگیری مشارکتی، توانمند ساختن افراد نسبت به چشم‌انداز جمعی، متصل ساختن سازمان به محیط، و رهبری راهبردی یادگیری (Watkins & Marsick, 1996). همچنین طبق نتایج تحقیق، جو یادگیری در سازمان موجب افزایش ادراک از ارتقای شغلی و تناسب فرد و سازمان می‌شود که بر موفقیت ذهنی در شغل موثرند. شرکت‌هایی که نتوانند جو یادگیری را در سازمان تقویت و نهادینه کنند، باید منتظر کارکنانی بی‌انگیزه و فرسوده در سازمان خود باشند.

انگیزش درونی در شغل

طبق نتایج تحقیق، انگیزش درونی در شغل، از لحاظ میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی در شغل رتبه پنجم را می‌گیرد. برای فهم انگیزش درونی در شغل، لازم است که ارتباط آن با خود مدیریتی شغلی درک شود. در مقابل انگیزش بیرونی که مبتنی بر پاداش و تهدید کنترل شده از سوی سازمان است، انگیزش درونی مبتنی بر ارزش‌های مثبت است که شخص به‌طور مستقیم از وظایف کاری‌اش تجربه می‌کند. این تجارب مثبت باعث می‌شود که فرد از کار لذت ببرد، با آن درگیر شود، بدان متعهد شود و از آن انرژی بگیرد. این احساسات باعث احساسات خود مدیریتی و خودشکوفایی در شغل می‌شود (Quigley & Tymon, 2005). امروزه در ادبیات شغلی شاهد تمرکز بیشتری بر واژه خود مدیریتی شغلی هستیم؛ در حالی که در گذشته، ادبیات شغلی بیشتر متمرکز بر اقدامات سازمانی از جمله آموزش، چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی، نردبان شغلی، و پیشروی‌های برنامه‌ریزی شده سازمانی بود (Feldman, 2000). در

محیط‌های پر آشوب کنونی، سازمان‌ها قادر به ارائه برنامه‌های منظم پیشروی برای کارکنان نیستند. در این میان، رفتار خود مدیریتی شغلی یکی از مهم‌ترین نقش‌هایی است که به خود فرد واگذار شده است؛ و یکی از مهم‌ترین عوامل ادراکی پیش‌بینی رفتار خود مدیریتی شغلی، انگیزش درونی شغل است (Quigley & Tymon, 2005). انگیزش درونی در شغل، به احساسات مثبت فرد نسبت به کارش برمی‌گردد. این احساسات، فرد را تقویت می‌کند و باعث احساسات خود مدیریتی و خود شکوفایی در شغل می‌شود. تحقیقات اخیر، منجر به تدوین الگوی جامعی از انگیزش درونی شده که دربردارنده چهار قضاوت اساسی است که ارزیابی‌های وظیفه‌ای نامیده می‌شوند. این عناصر چهارگانه عبارت‌اند از احساس معناداری، انتخاب، شایستگی، و پیشروی؛ که وقتی ترکیب می‌شوند مجموعه‌ای از پاداش‌های درونی را ایجاد می‌کنند و منجر به ایجاد و حفظ توانمندسازی می‌شوند (Quigley & Tymon, 2005). در این راستا پیشنهاد می‌شود در شرکت‌های جامعه آماری، با غنی‌سازی مشاغل، زمینه احساس هویت و استقلال در مشاغل ایجاد شود. همچنین، انتصاب‌های مناسب و با در نظر گرفتن شرایط احراز و همچنین طراحی آموزش‌های کاربردی، منجر به توانمندی افراد در مشاغل و احساس شایستگی و پیشروی می‌شود.

خودکارآمدی شغلی

طبق نتایج تحقیق، خودکارآمدی شغلی، از لحاظ میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی در شغل در میان عوامل ادراکی در رتبه ششم قرار می‌گیرد. مطابق با ایده واپیک (۱۹۹۶)، اشخاص به‌عنوان عوامل فعال که قادرند زندگی شخصی خود را سازمان‌دهی کنند و نظام‌های اجتماعی را پیرامون آن شکل دهند، در نظر گرفته می‌شوند. باندورا تشریح می‌کند که افراد از طریق اقدام فعال، راه‌هایی را برای اتخاذ سازگاری با محیط‌های اجتماعی به کار می‌گیرند و راه‌هایی را کشف می‌کنند تا محدودیت‌های محیطی را برطرف کرده، محیط را به تمایل خود بازطراحی و ساختاردهی کنند؛ و نیز سبک‌های رفتاری ایجاد کنند که آن‌ها را برای دستیابی به نتایج مطلوب توانمند سازد. در چارچوب نظریه خودکارآمدی، افراد دارای باورهای قوی تری نسبت به توانایی‌های خود، در مقایسه با افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، می‌باشند، پافشاری بیشتری در انجام تکالیف نشان می‌دهند، و در نتیجه، عملکرد شغلی آن‌ها بالاتر است. خودکارآمدی، جزء اصلی نظریه شناختی-اجتماعی، به باورها یا قضاوت‌های فرد در خصوص توانایی‌های خود در انجام وظایف اشاره دارد. داشتن دانش، مهارت‌ها، و دستاوردهای قبلی، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آن‌ها بر

چگونگی عملکرد او مؤثر است (Latham & Pinder, 2005). خودکارآمدی درک شده، نقش تعیین کننده‌ای بر خود انگیزشی^۱ افراد دارد؛ زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش آور، میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات، و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد. باور خودکارآمدی از طریق تأثیر بر انتخاب اهداف، انتظار از کسب نتایج، اجرای اهداف، میزان تلاش، میزان استقامت و پشتکار، استرس و فشار روانی، و خودتنظیمی، بر سطح انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارد. باندورا مطرح می‌کند که باور افراد به خودکارآمدی خویش، بخش عمده‌ای از خودآگاهی آنان را تشکیل می‌دهد. وی برای ایجاد و تغییر نظام باورهای خودکارآمدی، چهار منبع را مهم تشخیص داده است که عبارتند از: تجربه‌های موفق، تجربه‌های جانشینی، ترغیب‌های کلامی یا اجتماعی، و حالات عاطفی و فیزیولوژیک. باندورا همچنین پیشنهاد می‌کند که برای تغییر باورهای کارآمدی باید توان جسمانی را افزایش، و سطح استرس و گرایش‌های منفی عاطفی را کاهش دهیم؛ و سوءبرداشت‌های حالات بدنی را اصلاح کنیم (Bundoora, 2001). تأثیر خودکارآمدی شغلی بر موفقیت ذهنی در شغل با نتایج تحقیقات ایبل و اسپورک (۲۰۰۹)، کیم، مون و کیم (۲۰۰۸)، دی و آلن (۲۰۰۴)، والکور و لدگ (۲۰۰۸)، ریوردان و پوتگیت (۲۰۱۱)، وانگا و همکاران (۲۰۱۱)، دوپرو و چاندلر (۲۰۰۸)، دیسلا (۲۰۱۲) و ان‌جی و همکاران (۲۰۰۵) تطابق دارد. طبق نتایج تحقیق، خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی در شغل و عزت نفس سازمانی را نیز در پی دارد. توانمندسازی کارکنان در ایجاد و تقویت تسلط شخصی در حل مسائل کاری، ارائه بازخورد در موفقیت‌های کوچک، مشارکت کارکنان در طرح‌های گروهی و کمیته‌ها، الگوسازی برای کارکنان یا ایجاد فرصت‌های آموزش توسط افراد موفق، و فراهم آوردن حمایت‌های اجتماعی و عاطفی از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی در سازمان، از پیشنهادها کاربردی است که می‌تواند سطوح خودکارآمدی شغلی را در کارکنان تقویت کند.

عزت نفس مبتنی بر سازمان

طبق نتایج تحقیق، عزت نفس سازمانی، از لحاظ میزان تأثیر کل بر موفقیت درونی در شغل در میان عوامل ادراکی شناسایی شده، در رتبه هفتم قرار می‌گیرد. اساساً نحوه نگرش کارکنان به خود در محیط کار می‌تواند طرز تلقی، انگیزش، و رفتارهای کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. در یک نگرش کلی، عزت نفس، ارزیابی کلی از ارزش هر فرد می‌باشد، و میزان آگاهی افراد از توانایی، اهمیت و ارزشمند بودن آن‌ها بر اساس تجربیات گذشته محسوب می‌شود. از سوی دیگر، عزت نفس کاری، سطح

¹Self-Motivation

خودآگاهی شخصی را برای انجام وظایف خاص نشان می‌دهد. عزت نفس سازمانی تصویری است که افراد از ارزش خود به‌عنوان عضو سازمان دارند. کارکنانی که دارای عزت نفس سازمانی بالا هستند، به‌طور متوسط، اثربخش‌تر از کارکنانی هستند که عزت نفس سازمانی کمتری دارند، چراکه برای ارتقای عملکرد خود بیشتر تلاش می‌کنند، در مورد کارفرمای خود نگرش مساعدتری دارند، در شرایط بحرانی مسائل پیچیده را حل و فصل می‌کنند، مسئول‌ترند، خود هدایتگری و خودکنترلی و رفتارهای داوطلبانه بیشتری دارند، و کمتر به رها کردن کار خود می‌اندیشند (Pierce & Gardner, 2004). عزت نفس کارمندان و حفظ و ارتقای آن، یکی از مهم‌ترین راه‌های بالا بردن انگیزه و به تبع آن ارزش و کارایی آنان خواهد بود. حمایت و احترام از طرف مدیر، ساختارهای ارگانیک و دارای آزادی عمل، کار با محتوا، منابع سازمانی کافی، و حمایت همکاران، از جمله عواملی است که موجب ارتقای عزت نفس سازمانی می‌شود (Mayer et al., 2007). تأثیر عزت نفس سازمانی بر موفقیت ذهنی در شغل با نتایج تحقیقات جان کامیر (۲۰۰۸)، کالانان (۲۰۰۳)، و کیم (۲۰۰۵) مطابقت دارد. در این زمینه بازطراحی ساختاری محیط کار (از نظر پیچیدگی و مشارکت) و کنترل بازخورد اجتماعی در محیط کار (احترام، اعتماد، و عدالت سازمانی)، زمینه‌ساز ارتقای عزت نفس سازمانی خواهد بود (Pierce & Gardner, 2004). همچنین همان‌طور که از نتایج تحقیق مشخص است، حمایت سازمانی درک شده، مسیر پیشرفت شغلی درک شده و انگیزش درونی در شغل، عوامل مؤثر در ارتقای عزت نفس سازمانی می‌باشند. کارکنانی که عزت نفس سازمانی بیشتری دارند، احساس ارزشمندی و مشارکت بیشتری در سازمان دارند، خود را در راستای اهداف سازمان مهم می‌دانند، برای تحقق اهداف سازمانی بیشتر تلاش می‌کنند، و موفقیت درونی در شغل بیشتری را تجربه می‌کنند.

References

- Abele, A. E., & D. Spurk. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Arizi, H., & Golparvar, M. (2011). Path model of relations between perceived organizational support and job, professional, and organizational variables, *Journal of Management Researches in Iran*, 15(4), 147-173, (in Persian).
- Arnold, J., & L. Cohen. (2008). The psychology of careers in industrial-organizational settings: a critical but appreciative analysis, *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 23, 1-44.
- Arthur, M. B., & S. N. Khapova. (2005). Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.

Aryee, S.; Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47, 487-509.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

Bozionelos, N., & Giorgos Bozionelos. (2010). Mentoring received by protégés: its relation to personality and mental ability, *International Journal of Human Resource Management*, 21(4), 509-529.

Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.

Chen Yu. (2011). Chinese knowledge employees' career values, perceived organizational support and career success, *IBusiness*, 3(27), 4-282.

Cummings, L., & L. Dunham. (1989). Organization-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.

Day, R., & T. D. Allen. (2004). The relationship between career motivation and self efficacy with protégé career success, *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.

Denisel. Montgomery. (2002). Happily ever after: plateauing as a means for long-term career satisfaction, *Library Trends*, 5(4), 702-716.

Drs. S. G. Rickli.; Dr. P. T. van den Berg., & Dr. K. van Dam. (2010). *Relationship between organizational factors and willingness to work Longer for older employees: intrinsic and extrinsic motivation as mediators*, Unpublished master thesis in Organizational Psychology, Tilburg University.

Feldman, M. S. (2000). Organizational routines as a source of continues change. *Organization Science*, 11(6), 611-629.

Fourie., & Van Vuuren. (1998). Defining and measuring the construct career resilience, *Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.

Hall, D. T., & D. E. Chandler. (2005). Psychological success: when the career is a calling, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.

Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on the relationship between perception of organizational uncertainty and employee response. *Journal of Management*, 26, 215-232.

Ji-hyun Jung., & Jinkook Tak. (2008). The effects of perceived career plateau on employees' attitudes moderating effects of career motivation and perceived supervisor support with korean employees, *Journal of Career Developmen*, 35(2).187-201.

Jon P. Briscoe a., & Douglas T. Hall. (2005). The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications, *Journal of Vocational Behavior* 69, 4-18.

John D. Kammeyer.; Mueller.; Timothy A., & Judge. (2008). Job attitudes, *Applied Psychology: an International Review*, 57(2), 204–224.

Ilias Kapoutsis. & Ioannis Thanos. (2007). Subjective career success: the role of individual, structural and behavioural determinants, *British Academy of Management Conference, 10th-11th* England.

Karami, R.; Maimunah Ismail., & Zoharah Binti Omar. (2012). Organizational support and career motivation in leadership role of extension agents, *American Journal of Applied Sciences* 9(5), 633-640.

Lohman. (2005). A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities, *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 501–527.

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century, *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.

Brad W. Mayer.; Katherine A. Fraccastoro., & Lisa D. McNary. (2007). The relationship among organizational-based self-esteem and various factors motivating volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36 , 2327-340.

Nabi, G. R. (2003). Situational characteristics and subjective career success: the mediating role of career-enhancing strategies, *International Journal of Manpower*, 24(6), 651-671.

Ng, T. W. H.; L. T. Eby, K. L. Sorensen., & D. C. Feldman. (2005). Predictors of objective and subjective career success. a meta-analysis, *Personnel Psychology*, 58,367-408.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591-622.

Quigley, Narda R., & Walter G. Tymon. (2005). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management, *Career Development International*, 11(6).

Rachel Day., & Tammy D Allen. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success, *Journal of Vocational Behavior* , 64(1), Pages 72–91.

Rasdi, Mohd.; Maimunah Ismail.; Jegak Uli., & Sidek Noah. (2009). Career anchors aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector, *Journal of International Studies*, 9, 21-35.

R. Scott Wallace. (2008). *How a multidimensional view of perceived organizational support impacts self efficacy and task understanding during training for boundary spanning tasks*, Unpublished master of science dissertation in engineering management , institute of technology air university air Education and training

Sutarjo. (2011). Ten ways of managing person-organization fit effectively: a literature study, *International Journal of Business and Social Science*, 2, 21.

Valcour, M., & J. J. Ladge. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: integrating traditional and protean career explanations, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.

Vilela, B.; Varela González., & J. A. Fernández Ferrín, P. (2008). Person-organization Fit, OCB and performance appraisal: evidence from matched supervisor- salesperson data Set in a Spanish context, *Industrial Marketing Management*, 37, 96-121.

Wanga, Yao-Fen.; Jeou-Shyan Horngb., & Shu-Yun (Sophie) Chengc. (2011). Letitia killmand factors influencing food and beverage employees' career success: a contextual perspective, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 997-1007.

Wesley, A., & Scroggins. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspective, *Journal of Business Inquiry*, 7, 68-78.

Yao-Fen Wanga.; Jeou-Shyan Horngb.; Shu-Yun (Sophie) Chengc., & Letitia Killmand. (2011). Factors influencing food and beverage employees' career success, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 997- 1007 .

Zella King. (2002). Career self-management: its nature, causes and consequences, *Journal of Vocational Behavior* 65, 112-133.

Zibin Song., & Kaye Chon. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person-job fit , *International Journal of Hospitality Management*, 31(3) , 798-808.

Zuhal Şenyuva. (2011). The impact of social learning on constructing person-organization fit, *International Journal of Business and Social Science*. 2(11).

Archives