

مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۶
دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱
ص: ۱-۳۲

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۰/۴
تاریخ بررسی مقاله: ۸۶/۱۰/۱۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۱۲/۲۰

طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب - منطقه اهواز

دکتر حسین شکرکن*

نسرین ارشادی**

دکتر منیجه شهنی‌یلاق***

دکتر جمال حقیقی****

چکیده

الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی طراحی و روی یک نمونه ۶۵۲ نفری از کارکنان شرکت ملی نفت مناطق نفتخیز جنوب - منطقه اهواز آزموده شد. الگوی پیشنهادی انگیزش شغلی پنج لایه را در بر می‌گیرد که از لایه اول تا پنجم به ترتیب شامل پیشایندهای دور (متغیرهای صفات انگیزشی، محدودیت‌های رویه‌ای و دشواری هدف)، پیشایندهای نزدیک (متغیرهای اخلاق کار اسلامی، خشنودی از درآمد، نیازهای اساسی روانشناختی، خودکارآمدی، ویژگی‌های شغل و امنیت شغلی)، متغیر انگیزش شغلی، پیامدهای نزدیک (متغیرهای خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی، تلاش و قصد ترک شغل) و پیامدهای دور (متغیرهای عملکرد شغلی و فشار روانی شغلی) می‌باشد. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از رویکرد دو مرحله‌ای اندرسون و گرینینگ (۱۹۸۸) در

* استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران
shokrkon-h@yahoo.com

** دانشجوی دوره دکتری روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران
nasrinarshadi@yahoo.com

*** استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران
mshehniyailagh@yahoo.com

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

الگویابی معادلات ساختاری (SEM) بر اساس نرم‌افزار AMOS ویراست ۷ انجام گرفت. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی و تعیین معنی‌داری آنها نیز از روش بارون و کنی (۱۹۸۶) و آزمون سوپل (۱۹۸۲) استفاده گردید. گرچه تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری برآزش الگو را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند، اما مقادیر برخی از شاخص‌های برازندگی حاکی از آن بود که الگو نیاز به بهبود دارد. در نتیجه، با حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار و اضافه نمودن چند مسیر جدید برآزش بسیار خوب الگوی نهایی با داده‌ها حاصل گردید. استفاده از آزمون تفاوت مجذور کای نیز روند بهبود الگوی نهایی را مورد تأیید قرار داد.

کلید واژگان: انگیزش شغلی، اخلاق کار اسلامی، ویژگی‌های شغل، نیازهای روانشناختی، نگرش‌های شغلی، قصد ترک شغل

مقدمه

لاتین "موور"^۲ به معنای "حرکت" گرفته شده است. اهمیت انگیزش در محیط کار در معادله‌ای که بیش از نیم قرن پیش توسط مایر^۳ (۱۹۵۵) انتشار یافت، مشخص شده است (لاتام^۴، ۲۰۰۷):

انگیزش × توانایی = عملکرد شغلی

معادله فوق به وضوح نشان می‌دهد که چرا موضوع انگیزش از مبانی حیطه‌های "مدیریت منابع انسانی"^۵، "روانشناسی صنعتی و سازمانی"^۶ و "رفتار سازمانی"^۷ به حساب می‌آید.

برای این که سازمان‌ها بتوانند به

در شرایط اقتصادی کنونی و با وجود رقابت‌های جهانی، افزایش فن‌آوری اطلاعات، تجدید ساختار سازمان‌ها و فرایندهای کاری و نیز توسعه حیطه‌های خدماتی، نیروهای کار برانگیخته به عنوان نشانی از برتری تلقی می‌شوند. استیرز، ماودی و شاپیرو^۱ (۲۰۰۴) طی بررسی‌های خویش در یک دهه گذشته، دریافتند که سازمان‌ها (و جوامع) در آینده بر اساس کیفیت فن‌آوری و نیز منابع انسانی خویش به رقابت خواهند پرداخت. در چنین رقابتی، نیروی کار برانگیخته سرمایه راهبردی مهمی به حساب می‌آید.

واژه "انگیزش"، آن‌گونه که استیرز و دیگران (۲۰۰۴) مطرح نموده‌اند، از کلمه

-
- 2- movere
 - 3- Maier
 - 4- Latham
 - 5- human resource management (HRM)
 - 6- industrial and organizational psychology (I/O)
 - 7- organizational behavior (OB)

-
- 1- Steers, Mowday, & Shapiro

رابطه با فعالیتهای مدیریتی اثربخش، تلقی می‌کند (استیرز و دیگران، ۲۰۰۴). به اعتقاد دیچنزو و رابینز^۳ (۱۹۹۶) انگیزش شغلی تعیین‌کننده عمده عملکرد در محیط کار می‌باشد. در حالی که عملکرد کارکنان به قابلیت‌های آنان و دسترسی به منابع بستگی دارد، وجود این عوامل به خودی خود جهت حصول اطمینان از عملکرد مطلوب، کفایت نمی‌کند. عملکرد کارکنان به تمایل آنان به حضور منظم بر سر کار، سختکوشی، انعطاف‌پذیری و انجام وظایف لازم نیز بستگی دارد. شواهد نشان می‌دهند که کارکنان برانگیخته، حضوری منظم‌تر دارند، کوشاترند، دارای انعطاف‌پذیری بیشتری هستند و خوشنودتر می‌باشند (هورنبای و سیدنی^۴، ۱۹۸۸). کارکنان باید قادر به انجام کار باشند، اما اگر تمایلی به انجام کار نداشته باشند، سازمان با مشکل مواجه خواهد شد. بنابراین، دانش و اطلاعات در ارتباط با انگیزش شغلی می‌تواند بسیار مورد علاقه کارفرمایان و البته کارکنان باشد.

رابینز^۵ (۱۹۹۸) انگیزش شغلی را تمایل به اعمال سطوح بالایی از تلاش جهت

اهداف خود دست پیدا کنند، کارکنان باید عملکرد خویش را به سطحی اثربخش و کارآ برسانند. این موضوع هم در رابطه با سازمان‌های دولتی که در آنها عملکرد ضعیف به منزله شکست در ارائه خدمات عمومی تلقی می‌شود و هم در شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف می‌تواند به معنای ورشکستگی باشد، صادق است. از دیدگاهی اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد و این نیز به نوبه خود کارکردهای دولت و نیز اقتصاد ملی جامعه را ارتقا می‌بخشد (رایت^۱، ۲۰۰۴). اسپکتور^۲ (۲۰۰۶) اظهار می‌دارد کارکنان در صورتی می‌توانند عملکردی بالا داشته باشند که دارای توانایی لازم و انگیزش کافی باشند.

موضوع انگیزش شغلی نقشی محوری در حیطه مدیریت، هم به لحاظ عملی و هم به لحاظ نظری ایفا می‌کند. مدیران، انگیزش را بخشی جدایی‌ناپذیر از معادله عملکرد در تمامی سطوح می‌دانند، در حالی که پژوهشگران سازمانی آن را به عنوان سنگ بنایی بنیادین در توسعه نظریه‌های سودمند در

3- De Cenzo, & Robbins

4- Hornby, & Sidney

5- Robbins

1- Wright

2- Spector

دستیابی به اهداف سازمانی تعریف می‌کند، به شرط آنکه تلاش، توانایی برآوردن برخی نیازهای شخص را داشته باشد. پیندر^۱ (۱۹۹۸) انگیزش شغلی را مجموعه‌ای از نیروهای انرژی‌بخش می‌داند که از درون و ورای وجود شخص نشأت می‌گیرند و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین‌کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن می‌باشند. بنابراین، انگیزش فرایندی روانشناختی و حاصل تعامل بین فرد و محیط است (کانفر^۲، ۱۹۹۹). به دلیل این ماهیت تبادلی انگیزش، خط‌مشی‌های سازمانی می‌توانند انگیزش شغلی کارکنان را به گونه‌ای مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دهند (فرانکو^۳، بنت^۴ و کانفر^۲، ۲۰۰۲). با توجه به گستردگی و پیچیدگی مبحث انگیزش شغلی، در بررسی آن می‌توان بر فرد یا موقعیت، عوامل دور یا نزدیک، بازده‌های سازمانی یا اجتماعی، فرایندهای شناختی، عاطفی و هیجانی تمرکز نمود (میچل و دانیلز^۵، ۲۰۰۳).

به اعتقاد اریز و اِریلی^۶ (۱۹۹۳)، طریقی که کارکنان کشورهای مختلف به فنون

انگیزشی و روش‌های مدیریتی پاسخ می‌دهند، بستگی به هنجارها و ارزش‌های فرهنگی آن جامعه دارد. با وجودی که تبعیت رفتار انسان از برخی اصول جهانی منطقی به نظر می‌رسد، اما مطالعات مختلف وجود تفاوت‌هایی را بین کارکنان شرقی و غربی مورد تأیید قرار داده‌اند.

به علت فقدان اطلاعات کافی در رابطه با تعیین‌کننده‌های انگیزش شغلی، سازمان‌ها جهت تشویق و ترویج رفتارهای مولد، بر مشوق‌های مالی تأکید بسیار دارند. حتی اگر مشوق‌های مالی به گونه‌ای واضح و علنی جهت ارتقاء بهره‌وری مورد استفاده واقع نشوند، فلسفه زیربنایی برنامه‌های تغییر در سازمان‌ها اغلب بیانگر آن است که پول انگیزه‌ای مهم و کلیدی در محیط کار می‌باشد. با وجود پذیرش این نکته که مشوق‌های مالی می‌توانند تعیین‌کننده‌های مهمی در رابطه با انگیزش شغلی باشند، آشکار است که آنها به تنهایی قادر به حل تمامی مشکلات مربوط به انگیزش شغلی نیستند.

موضوع اصلی در این پژوهش گسترش درک و فهم تعیین‌کننده‌های انگیزش کارکنان، ورای صرفاً مشوق‌های مالی، و نیز پیامدهای مهم آن است. پژوهش حاضر چارچوبی

- 1- Pinder
- 2- Kanfer
- 3- Franco
- 4- Bennett
- 5- Mitchell, & Daniels
- 6- Erez, & Earley

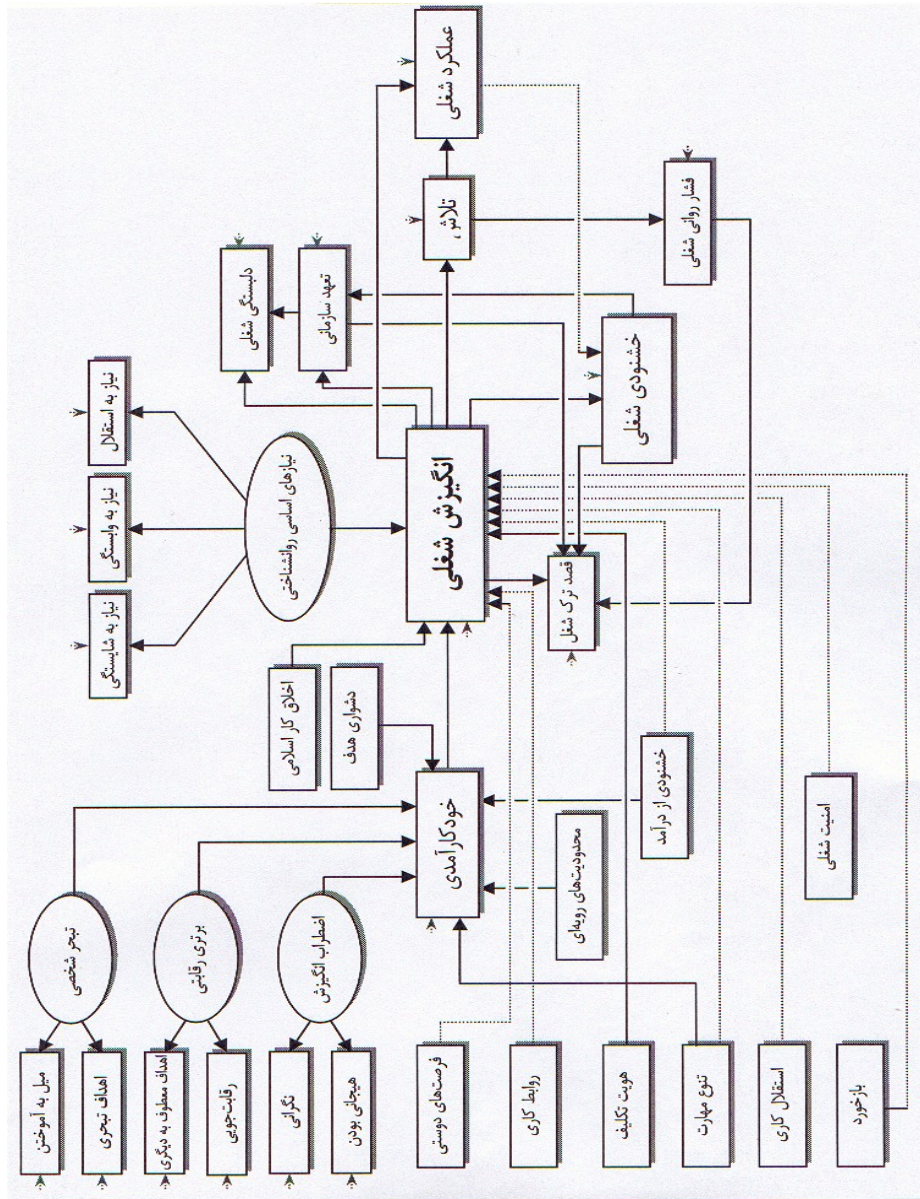
مفهومی را جهت بررسی بسیاری از لایه‌های تأثیرگذار بر انگیزش شغلی کارکنان و نیز پیامدهای آن ارائه می‌کند.

از آنجا که اکثر تحقیقات در زمینه انگیزش شغلی در جوامع غربی و سرمایه‌داری انجام گرفته‌اند، الگوهایی که در پیشینه پژوهشی آمده‌اند دارای سوگیری فرهنگی می‌باشند. بنابراین، با توجه به این که عوامل تعیین‌کننده انگیزش شغلی در جوامع مختلف به دلیل شرایط اقتصادی و تکنولوژیکی متفاوت و نیز تفاوت در ارزش‌های کاری، اخلاقیات و دیگر عوامل فرهنگی یکسان نیستند، آنچه مبنای اندیشه طراحی الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر قرار گرفت آن بود که آیا کارکنان کشور ما با متغیرهایی یکسان با هم‌تاهای خویش در کشورهای غربی برانگیخته می‌شوند؟ و نیز آیا می‌توان راهبرد/ راهبردهای سنتی در زمینه انگیزش شغلی را به سازمان‌هایی در دیگر جوامع با فرهنگ‌ها و شرایط اجتماعی/ اقتصادی متفاوت توصیه نمود؟ این موضوع به لحاظ نظری مربوط به نظر می‌رسد زیرا به فراگیر بودن رفتار سازمانی اشاره دارد. به لحاظ عملی نیز دارای اهمیت است، به این علت که مداخله‌های سازمانی برگرفته از کشورهای غربی ممکن است نتایج متفاوتی

به دست دهند وقتی بر فرض‌هایی استوار شوند که مورد نظر کشورهای غیرغربی نمی‌باشند. به اعتقاد استیروز و دیگران (۲۰۰۴) زمان آن فرا رسیده است که انرژی‌های علمی خود را در راستای کشف الگوهای جدید انگیزش شغلی بسیج نماییم.

الگوی پیشنهادی انگیزش شغلی در پژوهش حاضر پنج لایه را در بر می‌گیرد که از لایه اول تا پنجم به ترتیب شامل پیشایندهای دور (متغیرهای صفات انگیزشی، محدودیت‌های رویه‌ای و دشواری هدف)، پیشایندهای نزدیک (متغیرهای اخلاق کار اسلامی، خشنودی از درآمد، نیازهای اساسی روانشناختی، خودکارآمدی، ویژگی‌های شغل و امنیت شغلی)، متغیر انگیزش شغلی، پیامدهای نزدیک (متغیرهای خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی، تلاش و قصد ترک شغل) و پیامدهای دور (متغیرهای عملکرد شغلی و فشار روانی شغلی) می‌باشد (شکل ۱ را ملاحظه کنید).

به دلایل مختلف، بررسی انگیزش شغلی کارکنان و پی بردن به علل و پیامدهای آن، حائز اهمیتی بسیار است. این کار باعث می‌شود تا گام‌های مناسبی در جهت تغییرات و پیشگیری از شکست‌ها برداشته شود. از سوی دیگر، انگیزش کارکنان در رابطه با



شکل 1. الگوی پیشنهادی پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی
 توجه: خط چین‌ها، مسیرهای حذف شده از الگوی پیشنهادی را نشان می‌دهند.

پژوهشی مربوط را فراهم آورده است که می‌تواند به عنوان ابزاری سودمند برای پژوهش‌های آتی مورد استفاده قرار گیرد.

۲. از بُعد **کارپردی** یافته‌های این پژوهش می‌توانند به خط‌مشی‌گذاران کمک نمایند تا به انگیزش کارکنان به شکلی همه جانبه و کلی‌تر بنگرند و برنامه‌های تغییر را به صورتی ساخت دهند تا انگیزش کارکنان به گونه‌ای اثربخش‌تر ارتقا یابد.

۳. از بُعد **روش شناختی** نیز پژوهش حاضر با به کارگیری روش‌های جدید آماری تجربیات مهمی را در این ارتباط فراهم می‌آورد.

فرضیه‌های پژوهش

سی و هشت فرضیه آزمون شده در این پژوهش به هشت دسته به شرح زیر تقسیم شده‌اند:

۱. هفت فرضیه مربوط به متغیرهایی هستند که اثر غیرمستقیم خود را بر انگیزش شغلی از طریق خودکارآمدی اعمال می‌کنند. از اینها دو متغیر محدودیت‌های رویه‌ای و اضطراب انگیزش اثر منفی غیرمستقیم و پنج متغیر تبحر شخصی، برتری رقابتی، خشنودی از درآمد، تنوع مهارت و دشواری هدف اثر مثبت غیرمستقیم بر انگیزش شغلی دارند.

بازده‌هایی همچون بهره‌وری، تمایل به اعمال تلاش در کار و نوآوری از اهمیتی خاص برخوردار است. انگیزش شغلی بر بازده‌های شخصی، مانند خشنودی شغلی، فشار روانی و تمایل به ترک سازمان، نیز تأثیری به سزا دارد.

از آنجا که پیشینه تحقیق، تصویر نسبتاً غیرمنسجمی را از رفتار سازمانی به دست می‌دهد و در نتیجه الگوهای متفاوت تنها بخش اندکی از واقعیت سازمانی را ارائه می‌کنند و با یکدیگر همپوشی اندکی دارند، در پژوهش حاضر سعی بر این بوده است تا الگویی ارائه گردد که بتواند دانش و اطلاعات کنونی را در ارتباط با رفتار سازمانی تلفیق نماید. این الگو، به عنوان یک الگوی انگیزش شغلی تلقی می‌گردد که انگیزش شغلی در مرکز آن قرار دارد و پیشایندها و پیامدهای مهم آن نیز مشخص شده‌اند (شکل ۱ را ملاحظه کنید).

به طور کلی، ابعاد اهمیت پژوهش حاضر را می‌توان این‌گونه بیان داشت:

۱. از بُعد **نظری**، طراحی چنین الگویی می‌تواند تصویری مناسب از روابط شناخته شده‌ترین متغیرهای پیشینه پژوهشی رفتار سازمانی را به دست دهد. در واقع، الگوی پیشنهادی خلاصه‌ای مناسب از پیشینه

۲. یازده فرضیه مربوط به متغیرهایی هستند که اثر مثبت مستقیم بر انگیزش شغلی دارند. این متغیرها شامل اخلاق کار اسلامی، خشنودی از درآمد، نیازهای اساسی روانشناختی، امنیت شغلی، خودکارآمدی، استقلال کاری، هویت تکلیف، تنوع مهارت، بازخورد، فرصت‌های دوستی و روابط کاری می‌باشند.

۳. یازده فرضیه به اثر مستقیم یا غیرمستقیم متغیر انگیزش شغلی بر متغیرهای پیامد مربوطند. انگیزش شغلی اثر مثبت غیرمستقیم از طریق خشنودی شغلی بر تعهد سازمانی، از طریق تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی و از طریق تلاش بر عملکرد شغلی دارد. به علاوه، انگیزش شغلی دارای اثر منفی غیرمستقیم، از طریق خشنودی شغلی و از طریق تعهد سازمانی، بر قصد ترک شغل می‌باشد. همچنین، انگیزش شغلی اثر مثبت مستقیم بر متغیرهای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، تلاش و عملکرد شغلی، و اثر منفی مستقیم بر قصد ترک شغل دارد.

روش پژوهش

الف) جامعه آماری، نمونه و روش

نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب- منطقه اهواز (بالغ بر ۸۵۰۰ نفر) را در بر می‌گیرد. به دلیل وجود شرکت‌های تابعه مختلف با جمعیت‌های متفاوت، به منظور به دست دادن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری

۴. دو فرضیه به اثر مستقیم تلاش بر عملکرد شغلی و بر فشار روانی شغلی مربوطند.

۵. سه فرضیه به اثر خشنودی شغلی

تصادفی طبقه‌ای، دو نمونه (فرضیه آزمایشی و اعتباریابی پرسشنامه‌ها) انتخاب شدند. نمونه‌های مراحل فرضیه آزمایشی و اعتباریابی به ترتیب شامل ۸۰۰ و ۲۲۴ نفر بودند که از نمونه اول ۶۵۲ پرسشنامه و از نمونه دوم ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شدند.

بودن^۸ که بنا بر اظهار هگستاد و کانفر (۲۰۰۰) به گونه‌ای اساسی بر سه عامل زیربنایی، یعنی تبحر شخصی، برتری رقابتی و اضطراب مربوط به انگیزش، بار می‌گذارند. در این پرسشنامه پاسخ‌ها روی مقیاسی شش درجه‌ای از ۱ (بسیار نادرست) تا ۶ (بسیار درست) مشخص شده‌اند.

۲. پرسشنامه جهت‌گیری انگیزشی^۹

(MOI): برای سنجش انگیزش شغلی از پرسشنامه جهت‌گیری انگیزشی (باریک، استوارت و پیوتروسکی^{۱۰}، ۲۰۰۲) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس می‌باشد که عبارتند از: تلاش برای به انجام رساندن تکلیف^{۱۱}، تلاش برای کسب پایگاه^{۱۲} و تلاش برای برقراری ارتباط با دیگران^{۱۳} (همدلی با دیگران). پاسخ‌ها روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می‌گردند.

۳. پرسشنامه اخلاق کار اسلامی^{۱۴}

(IWE): در پژوهش حاضر جهت سنجش

(ب) ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های زیر جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شده است. ویژگی‌های روانسنجی این ابزارها در جدول ۱ گزارش شده‌اند.

۱. پرسشنامه صفات انگیزشی^۱

(MTQ): برای سنجش صفات انگیزشی از فرم کوتاه پرسشنامه صفات انگیزشی (هگستاد^۲، ۱۹۹۷؛ هگستاد و کانفر، ۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴۸ ماده می‌باشد که ۶ مقیاس را در بر می‌گیرد: میل به آموختن^۳، اهداف تبحری^۴، اهداف معطوف به دیگری^۵، رقابت‌جویی^۶، نگرانی^۷ و هیجانی

- 8- emotionality
- 9- Motivational Orientation Inventory (MOI)
- 10- Barrick, Stewart, & Piotrowski
- 11- accomplishment striving
- 12- status striving
- 13- communion striving
- 14- Islamic Work Ethic (IWE)

- 1- Motivational Traits Questionnaire
- 2- Heggstad
- 3- desire to learn
- 4- mastery goals
- 5- other referenced goals
- 6- competition seeking
- 7- worry

جدول ۱. ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه‌ها در نسخه‌های اصلی و پژوهش حاضر

اعتبار	ضرایب پایایی (آلفای کرونباخ)		ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه	
	نسخه اصلی	پژوهش حاضر		
پژوهش حاضر	نسخه اصلی	پژوهش حاضر		
تحلیل عاملی تأییدی و ملاکی	سازه، همگرا و افتراقی	۰/۷۴ تا ۰/۸۵	۰/۷۹ تا ۰/۸۹	صفات انگیزشی
تحلیل عاملی و همگرا	تحلیل عاملی و همگرا	۰/۸۱ تا ۰/۸۶	۰/۷۸ تا ۰/۹۱	جهت‌گیری انگیزشی
اعتبار محتوا	اعتبار محتوا	۰/۸۵	۰/۸۹	اخلاق کار اسلامی
تحلیل عاملی و سازه	همگرا	۰/۶۸ تا ۰/۷۲	۰/۶۱ تا ۰/۷۹	نیازهای اساسی روان‌شناسی
تحلیل عاملی و سازه	تحلیل عاملی، همگرا و افتراقی	۰/۷۰ تا ۰/۷۹	۰/۷۲ تا ۰/۸۶	ویژگی‌های شغل
تحلیل عاملی و سازه	تحلیل عاملی، همگرا و افتراقی	۰/۷۹ تا ۰/۹۶	۰/۸۴ تا ۰/۹۴	خشنودی از درآمد
تحلیل عاملی، همگرا و سازه	تحلیل عاملی، همگرا و افتراقی	۰/۹۱	۰/۹۱	شغل به طور کلی
ملاکی	ملاکی و همگرا	۰/۸۹	۰/۸۲ تا ۰/۹۳	تعهد سازمانی
ملاکی	ملاکی	۰/۸۱	۰/۷۰	دلبستگی شغلی
تحلیل عاملی و سازه	تحلیل عاملی، همگرا و افتراقی	۰/۸۷	۰/۷۵ تا ۰/۹۱	خودکارآمدی عمومی
سازه	همگرا و افتراقی	۰/۹۰	۰/۸۴	فشار روانی شغلی
سازه	همگرا	۰/۶۷	۰/۶۸	محدودیت‌های رویه‌ای
ملاکی	همگرا	۰/۷۱	۰/۶۸ تا ۰/۷۴	عملکرد شغلی
سازه	همگرا و افتراقی	۰/۸۶	۰/۸۲	تلاش
سازه	همگرا و ملاکی	۰/۷۰	۰/۵۳ تا ۰/۶۵	امنیت شغلی
سازه	ملاکی	۰/۷۹	۰/۷۸	قصد ترک شغل
سازه	همگرا	۰/۷۲	۰/۸۵	دشواری هدف شغلی

توجه: اعتبار تمامی پرسشنامه‌های فوق در نسخه‌های اصلی و پژوهش حاضر از لحاظ آماری معنی‌دار گزارش شده‌اند.

گردد. پاسخ‌های آزمودنی‌ها به این پرسشنامه اخلاق کار اسلامی از مقیاس ۴۸ ماده‌ای (علی^۱، ۱۹۸۸) استفاده روی مقیاسی پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً

1- Ali

مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می‌شوند.

۴. مقیاس نیازهای اساسی در کار^۱:

در پژوهش حاضر جهت سنجش کامروایی نیازهای اساسی کارکنان از مقیاس نیازهای اساسی در کار (دسی و رایان، ۱۹۸۵؛ رایان و دسی، ۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۱ ماده می‌باشد. پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (اصلاً درست نیست) تا ۷ (بسیار درست است) مشخص می‌شوند. این سه نیاز روانشناختی عبارتند از: استقلال^۲ (۷ ماده)، وابستگی^۳ (۸ ماده) و شایستگی^۴ (۶ ماده).

۵. پرسشنامه ویژگی‌های شغل^۵

(JCI): در این پژوهش جهت سنجش ویژگی‌های شغل از پرسشنامه ویژگی‌های شغل سیمز، زیلاجی و کلر^۶ (۱۹۷۶) استفاده شد. پرسشنامه ویژگی‌های شغل یک پرسشنامه ۳۰ ماده‌ای است که پاسخ‌های آن روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) ثبت می‌شوند و ادراک متصدیان شغل از هر یک از ۶ ویژگی شغل

یعنی استقلال، تنوع مهارت^۷، بازخورد^۸، هویت تکلیف^۹، روابط کاری^{۱۰} و فرصت‌های دوستی^{۱۱} را می‌سنجد.

۶. پرسشنامه خشنودی از درآمد^{۱۲}

(PSQ): در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی از درآمد از پرسشنامه خشنودی از درآمد هنمان و شواب^{۱۳} (۱۹۸۵)، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۸ ماده می‌باشد و پاسخ‌ها روی مقیاسی پنج درجه‌ای از ۱ (بسیار ناخشنودکننده) تا ۵ (بسیار خشنودکننده) مشخص می‌شوند. پرسشنامه فوق چهار بعد از درآمد، یعنی، سطح^{۱۴} درآمد، مزایا^{۱۵}، افزایش حقوق^{۱۶} و ساختار/مدیریت^{۱۷} را می‌سنجد.

۷. مقیاس شغل به طور کلی^{۱۸}

(JIG، خشنودی شغلی کلی): در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی شغلی از

-
- 7- skill variety
 - 8- feedback
 - 9- task identity
 - 10- dealing with others
 - 11- friendship opportunities
 - 12- Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)
 - 13- Heneman, & Schwab
 - 14- level
 - 15- benefits
 - 16- raise
 - 17- structure/administration
 - 18- Job in General Scale (JIG)

-
- 1- Basic Psychological Needs Scale
 - 2- autonomy
 - 3- relatedness
 - 4- competency
 - 5- Job Characteristics Inventory (JCI)
 - 6- Sims, Szilagyi, & Keller

- مقیاس "شغل به طور کلی" آیرونسون، اسمیت، برانیک، گیسون و پُل^۱، (۱۹۸۹) استفاده شد. این مقیاس، یک مقیاس کلی خشنودی شغلی است که احساسات کلی پاسخ‌دهنده را نسبت به شغلش برآورد می‌کند. این مقیاس مجموعه‌ای از ۱۸ ماده کلی است که آزمودنی با "بله"، "خیر" و "نمی‌دانم" به آنها پاسخ می‌دهد.
۸. پرسشنامه تعهد سازمانی^۲ (OCQ): در پژوهش حاضر سنجش تعهد سازمانی به وسیله پرسشنامه تعهد سازمانی ماودی، استیز و پورتر^۳ (۱۹۷۹) انجام گرفت. این پرسشنامه شامل ۱۵ ماده است که پاسخ به آنها روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالف) تا ۷ (بسیار موافق) مشخص می‌شود.
۹. پرسشنامه دلبستگی شغلی^۴ (JIQ): در پژوهش حاضر جهت سنجش دلبستگی شغلی از پرسشنامه دلبستگی شغلی (کانونگو^۵، ۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده می‌باشد و پاسخ‌ها روی
۱۰. مقیاس خودکارآمدی عمومی^۶: در پژوهش حاضر جهت سنجش خودکارآمدی عمومی (شوارزر و جروسالم^۷، ۱۹۹۵) استفاده شد. پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (به هیچ‌وجه درست نیست) تا ۴ (کاملاً درست است)، به دست می‌آیند.
۱۱. مقیاس فشار روانی شغلی^۸: در پژوهش حاضر جهت سنجش فشار روانی شغلی از مقیاس ۱۶ ماده‌ای جاج، بودرو و برتز^۹ (۱۹۹۴) استفاده شد. در این مقیاس از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود که نشان دهند تا چه حد این ماده‌ها در آنها استرس (فشار روانی) ایجاد می‌کنند و آنگاه پاسخ خود را روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (هیچ استرسی ایجاد نمی‌کند) تا ۵ (استرس بسیار زیادی ایجاد می‌کند) مشخص سازند.
۱۲. پرسشنامه محدودیت‌های رویه‌ای^{۱۰}: در این پژوهش جهت سنجش

6- General Self-Efficacy Scale
7- Schwarzer, & Jerusalem
8- Job Stress Scale
9- Judge, Boudreau, & Bretz
10- Procedural Constraints Questionnaire

1- Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul
2- Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)
3- Mowday, Steers, & Porter
4- Job Involvement Questionnaire (JIQ)
5- Kanungo

- محدودیت‌های کاری اعمال شده از سوی سازمان پرسشنامه ۵ ماده‌ای رایت (۲۰۰۴) مورد استفاده قرار گرفت. پاسخ‌ها به سه ماده اول روی مقیاسی ۶ درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالف) تا ۶ (بسیار موافق) و به دو ماده آخر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) مشخص می‌شوند.
۱۵. پرسشنامه امنیت شغلی^۵: در این پژوهش سنجش امنیت شغلی توسط پرسشنامه ۶ ماده‌ای امنیت شغلی تن‌هورن و رو (۱۹۸۸)، انجام گرفت. پاسخ به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می‌شود.
۱۶. مقیاس قصد ترک شغل^۶: در پژوهش حاضر سنجش میزان ترک شغل توسط مقیاس سه‌ماده‌ای کامن، فیچمن، جنکینز و کِلش^۷ (۱۹۷۹) انجام گرفت. پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص می‌شوند.
۱۷. پرسشنامه دشواری هدف شغلی^۸: در این پژوهش جهت سنجش دشواری هدف شغلی از پرسشنامه ۵ ماده‌ای رایت (۲۰۰۴) استفاده شد. پاسخ‌ها به سه ماده اول روی مقیاسی ۶ درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالف) تا ۶ (بسیار موافق) و به دو ماده آخر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) مشخص می‌شوند.
۱۳. پرسشنامه عملکرد شغلی^۱: در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد شغلی مقیاس نه ماده‌ای (تن‌هورن و رو^۲، ۱۹۸۸؛ تن‌هورن، ۱۹۸۹) که توسط خود کارکن تکمیل می‌شود مورد استفاده قرار گرفت. پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می‌شوند.
۱۴. پرسشنامه تلاش^۳: در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیر تلاش از پرسشنامه تلاش براون و لی^۴ (۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۰ ماده می‌باشد که پاسخ به آنها روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص می‌شود.

5- Job Security Questionnaire
6- Turnover Intention Scale
7- Camman, Fichman, Jenkins, & Klesh
8- Job Goal Difficulty Questionnaire

1- Job Performance Questionnaire
2- Ten Horn, & Roe
3- Effort Questionnaire
4- Brown, & Leigh

ج) روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، رویکرد دو مرحله‌ای آندرسون و گرَبینگ^۱ (۱۹۸۸) مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اول، الگوی اندازه‌گیری و در مرحله دوم بخش ساختاری الگو بر پایه نتایج مرحله اول و با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری^۲ (SEM) برآورد شدند. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۵ و AMOS ویراست ۷ انجام گرفتند. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی و تعیین معنی‌داری آنها نیز از روش بارون و کِنی (۱۹۸۶) و آزمون سوبل (۱۹۸۲) استفاده شد. تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با استفاده از چندین شاخص برازندگی انجام گرفت: (۱) مقدار مجذور کای^۳ (χ^2)، (۲) شاخص هنجار شده مجذور کای^۴ (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، شاخص نیکویی برازش^۵ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۶ (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده^۷

(NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۸ (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی^۹ (IFI)، شاخص توکر-لویس^{۱۰} (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^{۱۱} (RMSEA).

د) یافته‌ها

در این پژوهش در مجموع روابط ۲۴ متغیر در الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۲ یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های افراد نمونه را، روی متغیرهای مطالعه، نشان می‌دهد.

الگوی تحلیل عاملی تأییدی^{۱۲}

(CFA): پیش از ارزیابی الگوی ساختاری به منظور نشان دادن رابطه بین متغیرهای نشانگر^{۱۳} با سازه مکنون^{۱۴} مربوط، بر روی متغیرهای مکنون الگو تحلیل عاملی تأییدی اجرا گردید. الگوی پیشنهادی در این پژوهش شامل چهار متغیر مکنون، یعنی تبحر شخصی، برتری رقابتی، اضطراب انگیزش و

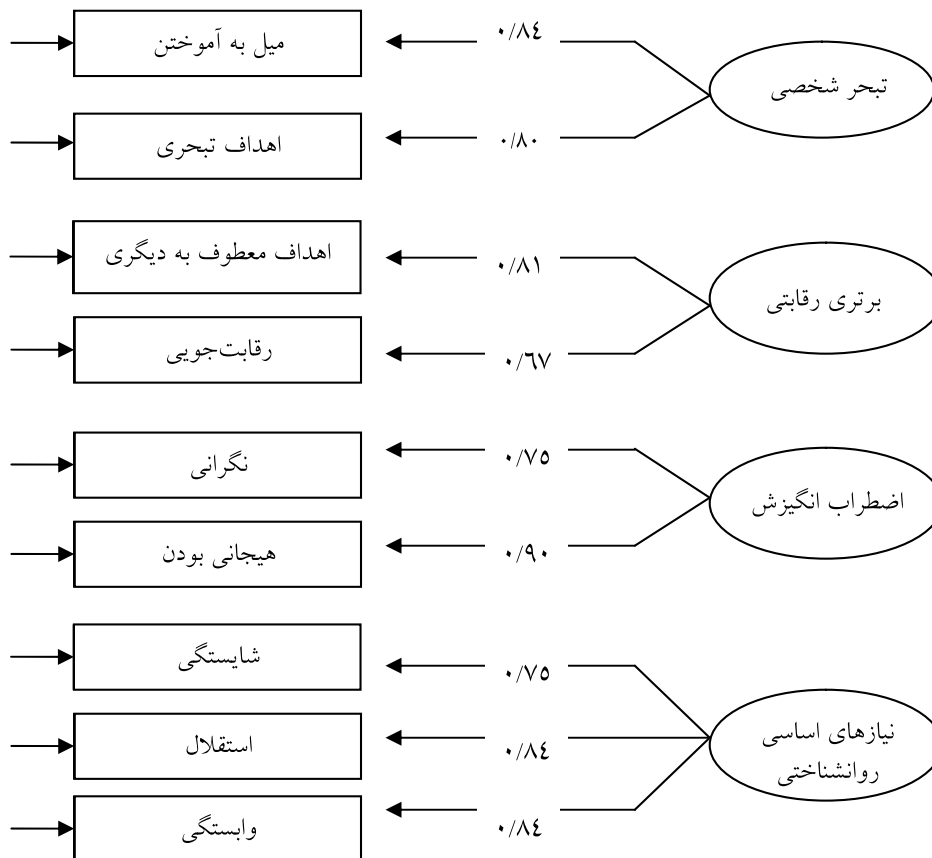
-
- 8- comparative fit index
 - 9- incremental fit index
 - 10- Tucker-Lewis index
 - 11- root-mean-square error of approximation
 - 12- confirmatory factor analysis
 - 13- indicator
 - 14- latent

-
- 1- Anderson, & Gerbing
 - 2- Structural Equation Modeling
 - 3- chi-square
 - 4- normed χ^2 index
 - 5- goodness-of-fit index
 - 6- adjusted goodness-of-fit index
 - 7- normed fit index

جدول ۲: یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	شاخص‌های توصیفی	مقیاس‌ها
۳۴/۱۸	۴۵/۱۷۹	۲۲۹	۹۸		صفات انگیزشی
۴۰/۸	۸۴/۷۱	۹۵	۳۴		- تبخیر شخصی
۵۷/۴	۴۰/۳۷	۴۸	۱۷	- میل به آموختن	
۶۹/۴	۴۴/۳۴	۴۸	۱۷	- اهداف تبحری	
۰۰/۸	۴۴/۴۷	۶۹	۱۹		- برتری رقابتی
۷۴/۴	۲۵/۲۸	۴۷	۱۰	- اهداف معطوف به دیگری	
۶۵/۴	۱۹/۱۹	۳۴	۶	- رقابت جویی	
۹۷/۱۱	۱۶/۶۰	۹۵	۲۷		- اضطراب انگیزش
۶۳/۶	۲۸/۳۴	۵۳	۱۷		- نگرانی
۵۳/۶	۸۸/۲۵	۴۹	۹		- هیجانی بودن
۲۶/۱۳	۴۳/۱۱۵	۱۵۵	۶۹		انگیزش شغلی
۰۶/۵	۴۸/۴۵	۵۵	۲۰		- تلاش برای انجام کار
۷۱/۶	۵۲/۳۸	۵۵	۱۵		- تلاش برای کسب پایگاه
۱۴/۵	۴۸/۳۱	۴۵	۱۷		- تلاش برای همدلی با دیگران
۲۲/۱۶	۴۰/۱۸۸	۲۲۲	۱۰۵		اخلاق کار اسلامی
۰۹/۱۰	۸۱/۹۷	۱۳۳	۶۲		ویژگی‌های شغل
۰۱/۳	۰۸/۱۵	۲۷	۷		- تنوع مهارت
۳۲/۳	۹۹/۲۲	۳۲	۱۲		- استقلال
۴۴/۲	۹۷/۱۳	۲۱	۳		- بازخورد
۳۷/۲	۱۱/۱۴	۲۲	۷		- هویت تکلیف
۴۶/۲	۳۶/۱۲	۲۰	۳		- ارتباط کاری با دیگران
۲۷/۳	۳۲/۱۹	۳۰	۷		- دوستی با دیگران
۵۲/۱۲	۳۱/۱۰۶	۱۴۱	۷۰		نیازهای اساسی روانشناختی
۴۶/۵	۹۰/۳۱	۴۷	۱۵		- نیاز به استقلال
۵۸/۴	۴۰/۳۲	۴۹	۱۵		- نیاز به شایستگی
۱۰/۶	۰۱/۴۲	۵۶	۲۰		- نیاز به وابستگی
۶۱/۹	۳۵/۴۱	۵۴	۱۰		خشنودی شغلی
۴۲/۱۱	۲۷/۵۲	۸۷	۱۸		خشنودی از درآمد
۲۴/۴	۲۲/۳۳	۴۰	۱۷		خودکارآمدی
۴۱/۸	۶۳/۳۳	۸۱	۱۰		دلبستگی شغلی
۶۰/۱۱	۰۲/۳۸	۶۹	۴		فشار روانی شغلی
۰۸/۳	۴۲/۱۸	۲۸	۶		محدودیت‌های رویه‌ای
۴۱/۳	۹۵/۱۹	۲۸	۵		دشواری هدف
۲۲/۴	۲۷/۳۲	۴۵	۲۰		عملکرد شغلی
۲۳/۵	۱۰/۹	۲۱	۲		فقدان ترک شغل
۶۹/۱۲	۶۴/۵۶	۱۰۶	۲۱		تعهد سازمانی
۲۹/۳	۵۴/۲۲	۳۰	۱۲		امنیت شغلی
۷۴/۴	۰۸/۴۲	۵۱	۱۹		تلاش

N= ۶۵۲



شکل ۲. الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون

توجه: سازه‌های مکنون با بیضی و نشانگرهای سازه‌های مکنون با مستطیل نشان داده شده‌اند.

شکل ۲ نشان می‌دهد که نشانگرها به خوبی سازه نظری زیربنایی را اندازه‌گیری می‌کنند که این امر مؤید اعتبار سازه نشانگرها می‌باشد. نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی نشان‌دهنده برازشی منطقی و قابل قبول می‌باشند: $\chi^2/df = 3/32$, $NFI = 0/95$, $JFI = 0/97$, $CFI = 0/97$, $RMSEA = 0/056$.

نیازهای اساسی روانشناختی است که هر یک از آنان از طریق چندین متغیر نشانگر اندازه‌گیری شده‌اند و در تحلیل نهایی تنها نشانگرهایی که دارای بار عاملی معنی‌داری بودند مورد استفاده قرار گرفتند. شکل ۲ الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون را نشان می‌دهد.

کاهش بیشتر مقدار مجذور کای در گام بعدی از میان شاخص‌های اصلاحی^۱ پیشنهادی نرم افزار Amos 7 تنها به انجام دو مورد از این اصلاحات اکتفا شد. حاصل تغییرات اخیر الگوی سوم یا الگوی اصلاح شده نهایی (شکل ۳) بود که برازش آن با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۳ نشان داده شده است. استفاده از آزمون تفاوت مجذور کای نیز روند بهبود الگوی نهایی را مورد تأیید قرار داد (جدول ۴ را ملاحظه کنید).

ضرایب مسیر بین متغیرهای الگوی نهایی و سطح معنی‌داری آنها در جدول ۵ گزارش شده‌اند.

همان‌گونه که مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهند الگوی اول از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. این برازش با حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار و اضافه نمودن مسیرهای جدید در الگوی اصلاح شده اول بهبود یافته است. برازش بهتر را می‌توان در الگوی نهایی، یعنی الگویی که در آن به توصیه نرم‌افزار AMOS 7 اصلاحاتی انجام گرفت، ملاحظه نمود.

مشاهده جدول ۴ نشان می‌دهد که از

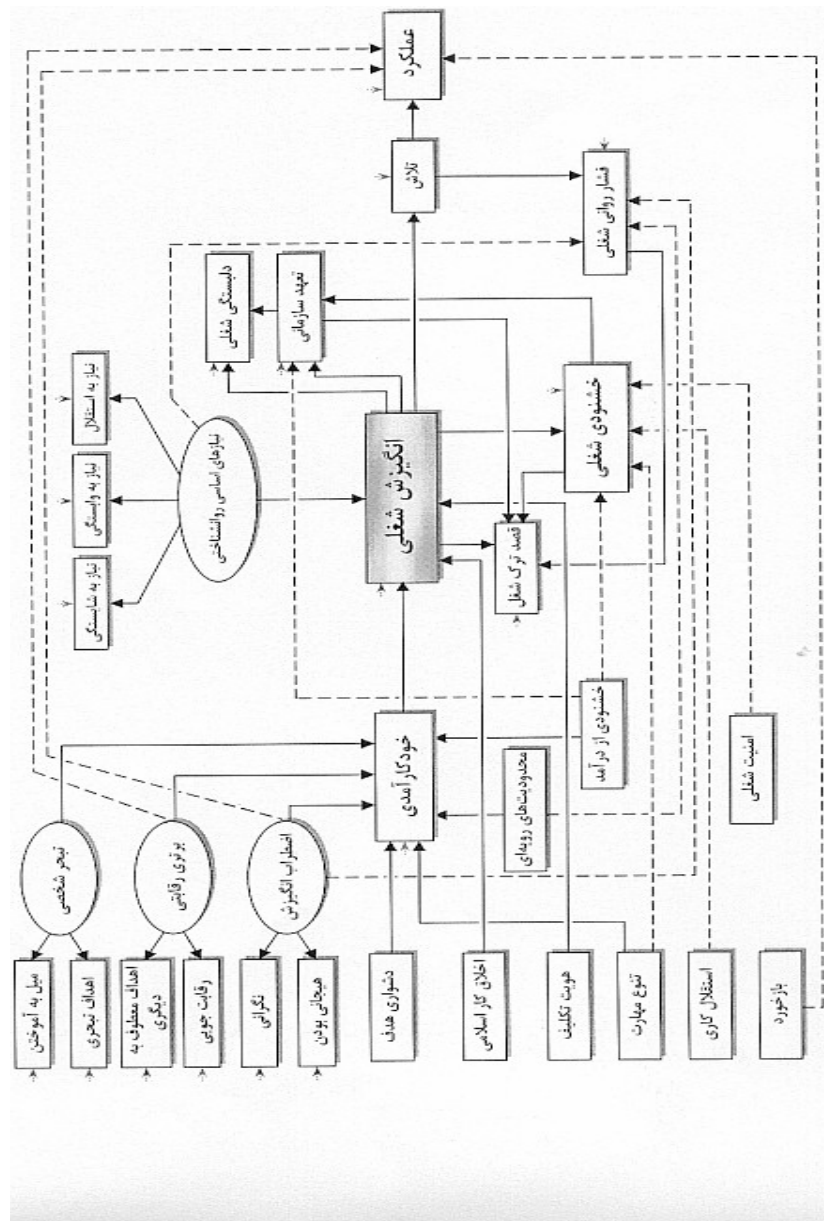
TLI=۰/۹۵. توجه به این شاخص‌ها نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.

الگوی معادلات ساختاری: جهت

ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگو مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص‌های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه، در جدول ۳ گزارش شده است. با این وجود که مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش نسبتاً خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما مقادیر بعضی از شاخص‌ها نشان دادند که این الگو نیاز به بهبود دارد. به منظور ارتقاء برازندگی الگو ابتدا هشت مسیر غیرمعنی‌دار از الگوی اصلی حذف (مسیرهای خط چین در شکل ۱) و یازده مسیر جدید بدان اضافه گردیدند (مسیرهای خط چین در شکل ۳). پس از اعمال این تغییرات یک تحلیل دیگر روی داده‌ها انجام پذیرفت (جدول ۳).

آن‌گونه که انتظار می‌رفت، شاخص‌های برازندگی بهبود در برازش الگوی دوم را با داده‌ها نشان دادند. به منظور

1- modification indices



شکل ۳. الگوی نهایی پیشایندها و پیامدهای انگیزش شغلی در پژوهش حاضر
توجه: خط چین‌ها مسیرهای اضافه شده به الگوی پیشنهادی را نشان می‌دهند.

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی برای الگوهای ۱، ۲ و ۳

شاخصهای برازندگی الگو	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
۱	۹۸۹/۲۵۱	۲۶۰	۳/۸۰۵	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۰۶۶
۲	۷۰۸/۸۶۸	۲۳۲	۳/۰۵	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۰۵۶
۳	۶۸۷/۹۵۳	۲۳۰	۲/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۵

مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ برای GFI حاکی از برازش خوب الگو یا داده‌هاست. مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ برای AGFI نمایشگر برازشی خوب می‌باشد. در CFI، IFI، TLI و NFI مقدار ۰/۹۰ معمولاً به عنوان برازشی نیکو تلقی می‌شود. در ارتباط با RMSEA مقدار ۰/۵ یا کمتر نشان دهنده برازش خوب الگو و مقدار ۰/۰۸ یا کمتر بیانگر خطای منطقی تقریب است. مقدار بالاتر از ۰/۱ نشان از الزام در رد کردن الگو دارد.

جدول ۴. مقایسه سه الگوی اصلی، اصلاح شده اول و اصلاح شده نهایی در پژوهش حاضر

الگو	χ^2	df	مقایسه‌ها	$\chi^2 \Delta$	Δdf
۱ (الگوی اصلی)	۹۸۹/۲۵۱	۲۶۰	$M_1 - M_2$	۲۸۰/۳۸۳	۲۸
۲ (الگوی اصلاح شده اول)	۷۰۸/۸۶۸	۲۳۲	$M_2 - M_3$	۲۱/۹۱۵	۲
۳ (الگوی اصلاح شده نهایی)	۶۸۷/۹۵۳	۲۳۰	$M_1 - M_3$	۳۰۱/۲۹۸	۳۰

مقایسه تفاوت بین دو مجذور کای (یعنی، مجذور کای الگوی اول با مقدار ۹۸۹/۲۵۱ منهای مجذور کای الگوی دوم به مقدار ۷۰۸/۸۶۸) با تغییر در درجه آزادی (یعنی، درجه آزادی الگوی اول با مقدار ۲۶۰ منهای درجه آزادی الگوی دوم به مقدار ۲۳۲) می‌توان دریافت که مقدار مجذور کای به دست‌آمده با مقدار ۲۸۰/۳۸۳ و با درجه آزادی ۲۸ به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد که حاکی از بهبود معنی‌داری است که با حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار و اضافه نمودن چند مسیر جدید در برازش الگوی دوم روی داده است. مقایسه بین دو مجذور کای الگوهای دوم و سوم نیز مجذور کای به

مقدار ۲۱/۹۱۵ و درجه آزادی ۲ را به دست داده است که به لحاظ آماری معنی دار است و بهبود بیشتر الگوی سوم نسبت به الگوی دوم را مورد تأیید قرار می‌دهد. نتیجه کلی تغییر ناشی از اصلاحات انجام شده تا حصول به الگوی نهایی از مقادیر مندرج در ردیف آخر جدول ۴ استنباط می‌گردد.

مندرجات جدول ۵ حاکی از معنی‌داری تمامی مسیرها در سطوح بالا می‌باشند.

نتایج تحلیل رابطه‌های واسطه‌ای در ارتباط با متغیرهای پیشایند نشان دادند به جز مسیرهای غیرمعنی‌دار اضطراب انگیزش به انگیزش شغلی از طریق خودکارآمدی و محدودیت‌های رویه‌ای به انگیزش شغلی از طریق خودکارآمدی (شرط اول روش بارون و کنی در ارتباط با رابطه معنی‌دار پیش‌بین - ملاک را دارا نبودند)، اثر واسطه‌ای خود کارآمدی در تمامی رابطه‌ها معنی‌دار بوده است (ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین پس از اضافه نمودن خودکارآمدی به الگوی رگرسیون غیرمعنی‌دار شده یا کاهش یافتند، هر چند هنوز معنی‌دار بودند). بنابراین، نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در این رابطه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

مسیرهای انگیزش شغلی به عملکرد شغلی (از طریق تلاش)، انگیزش شغلی به دلبستگی شغلی (از طریق تعهد سازمانی)، انگیزش شغلی به قصد ترک شغل (از طریق خشنودی شغلی)، انگیزش شغلی به قصد ترک شغل (از طریق تعهد سازمانی)، انگیزش شغلی به تعهد سازمانی (از طریق خشنودی شغلی) و خشنودی شغلی به دلبستگی شغلی (از طریق تعهد سازمانی)، بودند تأیید این رابطه‌ها را در پی داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی انجام گرفت. در اصل آنچه مبنای اندیشه طراحی چنین الگویی قرار گرفت آن بود که آیا کارکنان کشور ما با متغیرهایی یکسان با همتهای خویش در کشورهای غربی برانگیخته می‌شوند؟ این مطالعه یکی از اولین مطالعات در نوع خود در رابطه با بررسی دامنه نسبتاً وسیعی از تعیین‌کننده‌ها و پیامدهای انگیزش شغلی می‌باشد.

بسیاری از روابط به دست آمده در این پژوهش همسان با یافته‌های تحقیقات گذشته می‌باشند، اما بر اساس اطلاعات به

نتایج تحلیل رابطه‌های واسطه‌ای در ارتباط با متغیرهای پیشایند نشان دادند به جز مسیرهای غیرمعنی‌دار اضطراب انگیزش به انگیزش شغلی از طریق خودکارآمدی و محدودیت‌های رویه‌ای به انگیزش شغلی از طریق خودکارآمدی (شرط اول روش بارون و کنی در ارتباط با رابطه معنی‌دار پیش‌بین - ملاک را دارا نبودند)، اثر واسطه‌ای خود کارآمدی در تمامی رابطه‌ها معنی‌دار بوده است (ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین پس از اضافه نمودن خودکارآمدی به الگوی رگرسیون غیرمعنی‌دار شده یا کاهش یافتند، هر چند هنوز معنی‌دار بودند). بنابراین، نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در این رابطه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج تحلیل رابطه‌های واسطه‌ای در ارتباط با متغیرهای پیامد نیز که شامل

جدول ۵. الگوی ساختاری: مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

مسیر	β	سطح معنی داری	مسیر	β	سطح معنی داری
تبصر شخصی ← خودکارآمدی	۰/۳۰	۰/۰۰۱	تعهد سازمانی ← دلبستگی شغلی	۰/۷۶	۰/۰۰۱
برتری رقابتی ← خودکارآمدی	۰/۱۵	۰/۰۰۱	خشنودی شغلی ← قصد ترک شغل	-۰/۳۴	۰/۰۰۱
اضطراب انگیزشی ← خودکارآمدی	-۰/۳۴	۰/۰۰۱	تعهد سازمانی ← قصد ترک شغل	-۰/۲۱	۰/۰۰۱
محدودیت‌های رویه‌ای ← خودکارآمدی	-۰/۱۱	۰/۰۰۱	فشار روانی شغلی ← قصد ترک شغل	/۲۱	۰/۰۰۱
دشواری هدف ← خودکارآمدی	-۰/۱۷	۰/۰۰۱	خشنودی شغلی ← تعهد سازمانی	۰/۳۵	۰/۰۰۱
تنوع مهارت ← خودکارآمدی	۰/۰۷	۰/۰۳۶	تلاش ← عملکرد شغلی	۰/۱۴	۰/۰۰۱
خشنودی از درآمد ← خودکارآمدی	۰/۱۲	۰/۰۰۱	محدودیت‌های رویه‌ای ← فشار روانی	۰/۲۱	۰/۰۰۱
خودکارآمدی ← انگیزش شغلی	۰/۰۸	۰/۰۴۴	بازخورد ← عملکرد شغلی	۰/۱۱	۰/۰۰۵
اخلاق کار اسلامی ← انگیزش شغلی	۰/۳۰	۰/۰۰۱	اضطراب انگیزش ← فشار روانی شغلی	۰/۳۰	۰/۰۰۱
نیازهای اساسی ← انگیزش شغلی	۰/۲۶	۰/۰۰۱	اضطراب انگیزش ← عملکرد شغلی	-۰/۲۵	۰/۰۰۱
هویت تکلیف ← انگیزش شغلی	۰/۱۳	۰/۰۰۱	برتری رقابتی ← عملکرد شغلی	۰/۲۱	۰/۰۰۱
انگیزش شغلی ← خشنودی شغلی	۰/۰۸	۰/۰۴۵	نیازهای اساسی ← فشار روانی شغلی	-۰/۱۳	۰/۰۰۱
انگیزش شغلی ← تعهد سازمانی	۰/۲۰	۰/۰۰۱	خشنودی از درآمد ← تعهد سازمانی	۰/۱۵	۰/۰۰۱
انگیزش شغلی ← دلبستگی شغلی	۰/۰۸	۰/۰۳۳	خشنودی از درآمد ← خشنودی شغلی	۰/۳۰	۰/۰۰۱
انگیزش شغلی ← تلاش	۰/۷۷	۰/۰۰۱	تنوع مهارت ← خشنودی شغلی	۰/۱۷	۰/۰۰۱
انگیزش شغلی ← قصد ترک شغل	-۰/۰۹	۰/۰۱۲	امنیت شغلی ← خشنودی شغلی	۰/۰۹	۰/۰۲۰
تلاش ← فشار روانی شغلی	۰/۱۴	۰/۰۰۱	استقلال کاری ← خشنودی شغلی	۰/۰۸	۰/۰۳۳

توجه: متن تیره مسیرهای جدید اضافه شده به الگوی پیشنهادی و ضرایب آنها را نشان می‌دهد.

- دست آمده تاکنون هیچ مطالعه‌ای که تمامی این روابط را همزمان آزموده باشد انجام نگرفته است. از آنجا که پرداختن به تک تک یافته‌های این مطالعه و تفسیر آنان در این مقاله میسر نمی‌باشد، به اشاراتی کلی اکتفا می‌گردد.
- نتایج به دست آمده از مطالعه حاضر نشان داد که حدود ۴۰ درصد واریانس انگیزش شغلی از طریق متغیرهای پیشایند الگوی پیشنهادی تبیین گردیده است. این متغیرها شامل صفات انگیزشی، خودکارآمدی، نیازهای اساسی روانشناختی، اخلاق کار اسلامی، خشنودی از درآمد، ویژگی‌های شغل و دشواری هدف می‌باشند. از جمله یافته‌های مهم این پژوهش نشان دادن نقش خودکارآمدی در بسیاری از مسیرها به عنوان متغیری واسطه‌ای بود (فرضیه‌های بخش اول). این یافته‌ها همسان با نتایج بسیاری از پژوهش‌های گذشته به ویژه در حیطه هدف‌گذاری، از مفهوم خودکارآمدی حمایت کرده‌اند. افرادی که خود را بسیار کارآمد می‌دانند برای اعمال تلاش برانگیخته‌اند و در صورتی که این تلاش به خوبی مدیریت شود می‌تواند بازده‌های مطلوبی به دنبال داشته باشد. کارکنان با خودکارآمدی بالا بر این اعتقادند
- که در اغلب یا تمامی وظایف و مسئولیت‌های شغلی خویش موفق خواهند بود (بندورا^۱، ۱۹۹۷).
- یافته‌های مطالعه حاضر، همسان با مطالعات دیگر (مثلاً، کلاین، وِسُون، هولِنَبِک و برادلی^۲، ۱۹۹۹)، نشان داده‌اند وقتی اهداف عملکردی دشوارتر و چالش‌انگیزتر شوند با افزایش در سطح خودکارآمدی، اثری مثبت بر انگیزش شغلی اعمال می‌کنند.
- مطالعه حاضر، همچنین نشان داده است که خشنودی از درآمد اثر مثبت غیرمستقیم (از طریق خودکارآمدی) بر انگیزش شغلی دارد. این یافته نیز همسان با نتایج تحقیقات گذشته در این رابطه می‌باشد (مثلاً، گاردنر، ون‌دایان و پیرس^۳، ۲۰۰۴).
- سطح درآمد کارکن نمایشگر اهمیت وی برای سازمان است. با گذر زمان کارکنان با دریافتی بالا و منصفانه به این باور می‌رسند که برای سازمان ارزشمندند. در نتیجه، کارکنان دارای سطوح بالایی از درآمد برانگیخته می‌شوند تا هماهنگ با باور خویش نسبت به خود عمل نمایند و این خودانگاره مثبت را حفظ کنند. بر این منوال به اعمال

1- Bandura

2- Klein, Wesson, Hollenbeck, & Bradley

3- Gardner, Van Dyne, & Pierce

اسلامی، نیازهای اساسی روانشناختی، خودکارآمدی و هویت تکلیف را بر انگیزش شغلی مورد تأیید قرار دادند. این یافته‌ها با نتایج دیگر پژوهش‌ها (مثلاً، فرانکو، کانفر، میلبرن، کارین و استابلین^۳، ۲۰۰۰؛ علی، ۲۰۰۵؛ امبروز و کولیک^۴، ۱۹۹۹؛ هوکس، یانسن، دی‌یونگ و نیهوس^۵، ۲۰۰۱؛ لینچ^۶، پلنت^۷ و رایان، ۲۰۰۵) همسان می‌باشند. برخی فرضیه‌ها نیز در این گروه تأییدی دریافت نکردند (مسیرهای خط‌چین در شکل ۱).

یافته‌های مربوط به مسیرها در بخش متغیرهای پیامد الگوی پیشنهادی، تمامی فرضیه‌ها را به جز فرضیه آخر مبنی بر اثر مثبت مستقیم عملکرد شغلی بر خشنودی شغلی مورد تأیید قرار دادند. این نتایج همسان با شواهد پژوهشی بسیاری هستند که اشاره به تمامی آنان امکان‌پذیر نمی‌باشد. به طور کلی این یافته‌ها همسان با نتایج مطالعاتی هستند که رابطه تعهد سازمانی با ترک شغل (باریک، ماونت و اشتراوس^۸،

تلاش معطوف به هدف می‌پردازند که این خود به عملکردی بالا منتهی می‌گردد. از جمله مسیرهای دیگر الگوی پیشنهادی که خودکارآمدی نقش واسطه را در آنها ایفا نموده است مسیرهای مربوط به صفات انگیزشی (تبحر شخصی، برتری رقابتی و اضطراب انگیزش) به انگیزش شغلی بوده‌اند. کانفر (۱۹۹۰) صفات انگیزشی را به عنوان تعیین‌کننده‌های دور^۱ رفتار و انگیزش شغلی در نظر می‌گیرد که می‌توانند از طریق پیشایندهای نزدیک^۲، مثلاً خودکارآمدی، بر رفتار و انگیزش شغلی اثر بگذارند.

مطالعه حاضر اثرهای غیرمستقیم تبحر شخصی و برتری رقابتی را از طریق خودکارآمدی بر انگیزش شغلی مورد تأیید قرار داد. این نتایج با یافته‌های دیگر پژوهشگران (مثلاً، هگستاد و کانفر، ۲۰۰۰؛ کانفر و هگستاد، ۱۹۹۷) همخوانی دارند. اثر غیرمستقیم اضطراب انگیزش بر انگیزش شغلی از طریق خودکارآمدی به دلیل معنی‌دار نبودن رابطه اولیه اضطراب انگیزش با انگیزش شغلی حمایت نگردید.

یافته‌ها در رابطه با دومین گروه از فرضیه‌ها، اثرهای مثبت مستقیم اخلاق کار

3- Franco, Kanfer, Milburn, Qarriain, & Stubblebine
4- Ambrose, & Kulik
5- Houkes, Janssen, deJonge, & Nijhuis
6- Lynch
7- Plant
8- Barrick, Mount, & Strauss

1- distal
2- proximal

از جمله یافته‌های مهم دیگر این پژوهش یافته‌های مربوط به مسیرهای جدیدی است که برای آن فرضیه‌ای مطرح نشده بود (مسیرهای خط‌چین در شکل ۳).

به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر الگویی را به دست دادند که در مسیرهایی متفاوت از الگوی پیشنهادی بود. دو تبیین احتمالی در این ارتباط قابل طرحند: تبیین فنی و تبیین فرهنگی.

تبیین فنی. همان‌گونه که پیش از این گفته شد تمامی مسیرهای غیرمعنی‌داری که از الگوی پیشنهادی حذف شدند دارای ضرایب همبستگی دو متغیری نسبتاً بالایی بودند (شکل ۱). این موضوع نشان می‌دهد که اثرها به دلیل تأثیر نسبی دیگر متغیرها کاهش یافته‌اند یا این که اثرها از طریق سازه‌های میانجی دیگری دستخوش تغییر شده‌اند (مثلاً، وجود متغیرهایی که به متغیر وابسته مسیر داشته‌اند). بنابراین، چنین تبیینی نشان از فراگیر بودن این روابط دارد.

تبیین فرهنگی. یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند که مسیرهای غیرمعنی‌دار بیشتر مربوط به بخش پیشایندهای الگو، یعنی، علل انگیزش شغلی بوده‌اند تا بخش پیامدها. تقریباً تمامی روابط در بخش پیامدها منطبق با پیش‌بینی‌های انجام شده به دست

۱۹۹۴؛ تت و میر^۱، خشنودی شغلی با ترک شغل (کواریلس^۲، ۱۹۹۴)، فشار روانی با ترک شغل (لئونگ، فورنهام و کوپر^۳، ۱۹۹۶)، خشنودی شغلی با دل‌بستگی شغلی (بات^۴، ۱۹۹۷)، خشنودی شغلی با تعهد سازمانی (راس و مک‌نیلی^۵، ۱۹۹۵؛ نوپ^۶، ۱۹۹۴)، تلاش با عملکرد (براون و لی^۷، ۱۹۹۶؛ بلاو^۸، ۱۹۹۳)، انگیزش شغلی با تعهد سازمانی (هاکت، بایسیو و هاسدورف^۹، ۱۹۹۴)، و تلاش با فشار روانی (تن‌هورن، زینوویوا، رو و دینس^{۱۰}، ۱۹۹۶) را مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین، مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که تعهد سازمانی می‌تواند پیشایندهای مهمی برای ترک شغل باشد و خشنودی شغلی پیشایندهای مطرح برای تعهد سازمانی (مثلاً، براون و پترسون^{۱۱}، ۱۹۹۳). اینها همان نتایجی هستند که پژوهش حاضر بدانها دست یافته است.

- 1- Tett, & Meyer
- 2- Quarles
- 3- Leong, Furnham, & Cooper
- 4- Bhatt
- 5- Russ, & McNeilly
- 6- Knoop
- 7- Brown, & Leigh
- 8- Blau
- 9- Hackett, Bycio, & Hausdorf
- 10- Ten Horn, Zinovieva Roe, & Dienes
- 11- Brown, & Peterson

آمدند. این به معنای آن است که آنچه افراد جوامع مختلف را برمی‌انگیزد می‌تواند متفاوت باشد، اما پیامدهای برانگیختگی کم و بیش یکسان خواهند بود.

احتمال تحقق تبیین فرهنگی با آزمودن الگوی پیشنهادی در فرهنگ‌های مختلف حاصل خواهد شد. اما در حال حاضر یافته‌های این مطالعه بیانگر آنند که با وجود تفاوت‌های بین جوامع مختلف به لحاظ فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، به نظر می‌رسد میان تعیین‌کننده‌های انگیزش شغلی و پیامدهای آن در کشورهای مختلف شباهت‌هایی وجود داشته باشد. از سویی، این مشترکات نیز نباید باعث گردند تا تفاوت‌های فرهنگی میان جوامع مختلف در ارتباط با انگیزش شغلی نادیده گرفته شوند. مداخله‌های انگیزشی باید با توجه به نیازهای خاص افراد هر جامعه اعمال شوند. پژوهش حاضر همچنین نشان داد که انگیزش شغلی تابعی از یک عامل تعیین‌کننده واحد نمی‌باشد، بلکه حاصل ایفای نقش پیچیده عواملی چند است. بهبود انگیزش شغلی نیازمند توجه به تعیین‌کننده‌های چندگانه و عمل در سطح عملیاتی (مدیریتی) و در سطح خط‌مشی‌ها (اصلاحات) می‌باشد. بنابراین، مداخله‌های اثربخش باید در رابطه با مجموعه‌ای از تعیین‌کننده‌های کلیدی اعمال شوند.

انگیزش، بخشی جدایی‌ناپذیر از آموزش است. زمان، پول و منابعی که سازمان جهت افزایش توانایی یک فرد تخصیص می‌دهد به میزانی که فرد نخواهد آنچه را که به وی تعلیم داده شده است بیاموزد و یا از به کارگیری دانش و مهارت‌هایی که کسب کرده است در محیط کار سر باز زند، به هدر خواهند رفت. بنابراین، هدف از ارزیابی عملکرد/مدیریت عملکرد نه تنها تمرکز بر شناسایی آن دسته توانایی‌هایی است که فرد برای رسیدن به سطحی از عملکرد اثربخش بدان‌ها نیاز دارد، بلکه تعلیم و سرپرستی فرد به نحوی است که اشتیاق به بهبود مستمر در او پرورش یابد.

علی‌رغم این که مطالعه حاضر توانسته است سطح دانش ما را در ارتباط با انگیزش شغلی ارتقا بخشد همانند تمامی پژوهش‌های دیگر دارای برخی محدودیت‌ها بوده است که تحقیقات آتی باید بدانها توجه نمایند. نه طرح مطالعه حاضر و نه استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رسانند. به اعتقاد آندرسون و گربینگ (۱۹۸۸) با وجود این که استفاده از رویکرد الگویابی معادلات ساختاری توانایی به دست

دادن استنباط‌های علی را فراهم می‌آورد، اما در این خصوص جانب احتیاط باید رعایت گردد. آزمودن الگوهای مشابه در سازمان‌های مختلف و طراحی مطالعات طولی فرصت بیشتری را برای بررسی علیت فراهم می‌آورند. نتایج به دست آمده از این مطالعه نه فقط محدود به سازمان مورد پژوهش و نه لزوماً تعمیم‌پذیر برای تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت می‌باشند. اندرسون و گرینینگ (۱۹۸۸) اظهار می‌دارند، گرچه الگویی معین می‌تواند دارای برازش خوبی یا داده باشد اما ممکن است الگوهای دیگری نیز وجود داشته باشند که دارای برازشی برابرند. گستردگی پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه‌های متعدد و در مجموع طولانی را ایجاب می‌کرد که امری اجتناب‌ناپذیر بود.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر در رابطه با نقش مهم متغیر خودکارآمدی به عنوان میانجی در بسیاری از مسیرهای الگو، به نظر می‌رسد ارائه پیشنهادهای به سازمان‌ها در این ارتباط حائز اهمیت باشد. سازمان‌ها باید در مواردی افرادی را گزینش نمایند که دارای حس خودکارآمدی عمومی و/یا عزت نفس بالایی باشند. همچنین، مدیران باید فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم آورند تا بتوانند موفقیت‌هایی را تجربه نمایند و سپس

به آنها کمک کنند تا کسب این موفقیت‌ها را به خویش نسبت دهند. اسناد موفقیت به خویش، خودکارآمدی فرد را افزایش می‌دهد. فراهم آوردن منابع کافی، حذف موانع عملکرد اثر بخش و ایجاد فرصت برای کارکنان به منظور کسب موفقیت بدون مداخلات غیرضروری، راه‌هایی هستند که مدیران می‌توانند از طریق آنها خودکارآمدی کارکنان خویش را ارتقا بخشند.

سازمان‌ها می‌توانند به گونه‌ای فعالانه در جهت بهینه‌سازی "بrazش انگیزشی" بین فرد و شغل گام بردارند. اقدامات مربوط به گزینش کارکنان بر متناسب ساختن فرد با شغل تمرکز دارند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، در رابطه با نقش برجسته صفات انگیزشی در الگوی پیشنهادی، سازمان‌ها طی فرایند گزینش باید به دنبال افرادی باشند که دارای صفات انگیزشی منطبق با الزامات شغل هستند.

با توجه به این که در دین اسلام کار یک فضیلت محسوب می‌شود و لازمه برقراری تعادل در زندگی شخصی و اجتماعی فرد می‌باشد، تأیید اثر مثبت مستقیم اخلاق کار اسلامی بر انگیزش شغلی در مطالعه حاضر می‌تواند این پیامد را برای سازمان‌ها داشته باشد که استخدام افراد دارای

شغلی از سوی سازمان ضروری به نظر می‌رسد.

از آنجا که مفهوم انگیزش شغلی در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب نموده است و به احتمال زیاد این روند در آینده نیز ادامه می‌یابد، درک بهتر چگونگی رشد و توسعه انگیزش شغلی و نگهداشت آن در طول زمان پیامدهای مهمی برای کارکنان و سازمان‌ها خواهد داشت. امید است یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر مشوقی برای انجام پژوهش‌های آتی در این حیطه باشند.

اخلاق کار اسلامی بالا به معنای استخدام افرادی است که به سختکوشی، همکاری و رقابت در محیط کار، توجه به ضرب‌العجل‌ها در کار و عدالت اعتقاد دارند و انجام خوب کار را یک فضیلت می‌دانند.

همچنین، با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، در نظر گرفتن اهمیتی که سطح درآمد کارکنان و هزینه‌های ناشی از آن برای سازمان‌ها دارد، درک چگونگی و چرایی تأثیرات سطح درآمد و چگونگی پرداخت آن بر رفتار کارکنان در سازمان‌ها بینش‌های نظری و عملی مهمی را فراهم می‌آورد.

با در نظر گرفتن حمایت مطالعه حاضر و پژوهش‌های گذشته از اثر ویژگی‌های شغل بر انگیزش و خشنودی شغلی می‌توان به سازمان‌ها توصیه کرد که یک راه برای بهبود انگیزش، خشنودی و عملکرد شغلی کارکنان، غنی ساختن مشاغل آنان است.

مطالعه حاضر همچنین نشان داد که تعهد سازمانی نقشی مهم در چندین مسیر بخش پیامدهای الگوی پیشنهادی داشته است. بنابراین، با توجه به این که سازمان‌ها و از دیدگاهی کلی‌تر، جامعه از تعهد سازمانی بالای کارکنان بهره می‌برند، توجه به پیشایندهای آن مانند انگیزش و خشنودی

لاتین

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128, 575-583.
- Ali, A. (2005). Islamic perspectives on management and organization. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25, 231-292.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1994). Antecedents of involuntary turnover due to a reduction in force. *Personnel Psychology*, 47, 515-535.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.
- Bhatt, D. J. (1997). Job stress, job involvement and job satisfaction of teachers: A correlational study. *Indian Journal of Psychometry and Education*, 28, 87-94.
- Blau, G. (1993). Operationalizing direction and level of effort and testing their relationships to individual job performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 152-170.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.

- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. (Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.)
- De Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). Human resource management (5th Ed.). New York: Wiley.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
- Erez, M., & Earley, P. C. (1993). Culture, self-identity and work. Oxford: Oxford University Press.
- Franco, K. M., Kanfer, R., Milburn, L., Qarrain, R., & Stubblebine, P. (2000). A 360 degree assessment of worker motivation in two Jordanian hospitals. Major applied research 5, working paper 7. Bethesda, MD: Partnerships for Health Reform, Abt Associates Inc.
- Franco, L., Bennett, S., & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: A conceptual framework. *Social Science & Medicine*, *54*, 1255-1266.
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*, 307-322.
- Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 15-23.
- Heggestad, E. D. (1997). Motivation from a personal perspective: The development of a measure of motivational traits. Unpublished doctoral dissertation. University of Minnesota, Minneapolis.
- Heggestad, E. D., & Kanfer, R. (2000). Individual differences in trait motivation: Development of the motivational trait questionnaire. *International Journal of Educational Research*, *33*, 751-776.
- Heneman, H. G., III, & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, *20*, 129-142.
- Hornby, P., & Sidney, E. (1988). Motivation and health service performance. WHO/ EDUC/ 88-196, Geneva: World Health Organization.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., deJonge, J., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A multi-sample

- analysis. *European Work and Organizational Psychologist*, 10, 1-23.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd Ed., 1, 75-160). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Kanfer, R. (1999). Measuring motivation. Major applied research 5, working paper No. 1. Bethesda MD: Partnerships for Health Reform, Abt Associates Inc.
- Kanfer, R., & Heggstad, E. D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 19, 1-56.
- Kanfer, R., & Kanfer, F. H. (1991). Goals and self-regulation: Application of the theory to work setting. In M. L. Maehr, & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (7, 287-326). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., & Bradley J. A. (1999). Goal commitment and the goal-setting process: Conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of Applied Psychology*, 84, 885-896.
- Knoop, R. (1994). Organizational commitment and individual values. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 200-202.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49, 1345-1363.
- Lynch, M. F. Jr., Plant, R. W., & Ryan, M. R. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 415-425.

- Maier, N. R. F. (1955). *Psychology in industry* (2nd Ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology* (12, 225-254). New York: Wiley.
- Mowday, R. T., Steers, R., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 224-247.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Englewood Cliffs: NJ:Prentice Hall.
- Quarles, R. (1994). An examination of promotion opportunities and evaluation criteria as mechanisms for affecting internal auditor commitment, job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, *6*, 176-194.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Russ, F. A., & McNeilly, K. M. (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*, *34*, 57-65.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55* (1), 68-78.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, *19*, 195-212.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology*, 1982 (290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: Wiley.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation. *Academy of Management Review*, *29*, 379-387.

- Ten Horn, L. A. (1989). Your work... and what you think of it: Questionnaire for the measurement of variables related to the quality of jobs. Report. Delft University of Technology, Faculty of Technology and Society.
- Ten Horn, L. A., & Roe, R. A. (1988). De Delftse Meetdoos Voor Kwaliteit van Arbeid. Orientatie voor gebruikers [The Delft Measurement Kit Users' Guide]. Delft University of Technology, Faculty of Technology and Society.
- Ten Horn, L. A., Zinovieva, I. L., Roe, R. A., & Dienes, E. (1996). Work in times of transition: An analysis of work related perceptions, attitudes and work motivation in Bulgaria, 1992-1994. *Bulgaria Journal of Psychology*, 1, 3-19.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14, 59-78.

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.