

The relationship of personality and organizational variables with work motivation

Ahmadi Chegeni S. *MSc*[✉], Neisi A. *PhD*¹, Arshadi N. *PhD*¹

[✉] *Industrial & Organizational Psychology Department, Faculty Education & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Iran*

¹ *Industrial & Organizational Psychology Department, Faculty Education & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Iran*

Received: 2014.1.11

Accepted: 2015.5.9

Abstract

Introduction: This study was conducted to investigate the relationship of personality traits (conscientiousness and neuroticism) and organizational characteristics (job characteristics, organizational justice, person-job fit and organization - based self-esteem) with work motivation.

Method: Participants included 225 employees of the Lorestan National Oil Products Distribution Company (NOPDC). The instruments used in this study included the Work Motivation Scale, the NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI), the Job Diagnostic Survey (JDS), the Organizational Justice Questionnaire, the Person-Job Fit Scale and Organization-Based Self-Esteem Scale.

Results: Results indicated that conscientiousness, job characteristics, organizational justice, person-job fit and organization - based self-esteem were positively related with work motivation and neuroticism was negatively related with work motivation. Moreover, hierarchical regression analysis revealed that predictor variables (conscientiousness, job characteristics, organizational justice, person-job fit and organization - based self-esteem) account for 61 percent of the variance of work motivation.

Conclusion: Regarding the relationships between predictor variables (conscientiousness, job characteristics, organizational justice, person-job fit and organization - based self-esteem) and work motivation, organizations should select employees with high score conscientiousness for increasing their work motivation and should focus on increasing organizational variables such as job characteristics, organizational justice, person-job fit and organization - based self-esteem in the workplace.

Keywords: Personality Traits, Job Characteristics, Organizational Justice, Person-Job Fit, Organization-Based Self-Esteem, Work Motivation

رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با انگیزش شغلی

سحر احمدی چگنی[✉]، عبدالکاظم نیسی^۱، نسرين ارشدی^۱

[✉] گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران

^۱ گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۲/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۲۱

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی) و ویژگی‌های سازمانی (ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل و عزت‌نفس سازمانی) با انگیزش شغلی بود.

روش: شرکت کنندگان پژوهش شامل ۲۲۵ نفر از کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی لرستان بودند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های انگیزش شغلی، پرسشنامه تجدید نظر شده پنج عاملی شخصیت نئو (NEO-FFI)، ویژگی‌های شغل (JDS)، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل و عزت‌نفس سازمانی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان دادند که وجدانی بودن، ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل و عزت‌نفس سازمانی با انگیزش شغلی رابطه مثبت، و روان‌رنجورخویی با انگیزش شغلی رابطه منفی دارند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که متغیرهای پیش‌بین (وجدانی بودن، ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل و عدالت سازمانی) ۶۱ درصد از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به روابط موجود بین متغیرهای پیش‌بین و انگیزش شغلی، برای افزایش انگیزش شغلی، سازمان‌ها باید، کارکنان با نمره بالای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن را انتخاب کنند و همچنین بر افزایش متغیرهای سازمانی همچون ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل و عزت‌نفس سازمانی در محیط کار تمرکز نمود.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص - شغل، عزت‌نفس سازمانی، انگیزش شغلی

مقدمه

انگیزش شغلی از مباحث اساسی سازمان و مدیریت است. مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار است. این که چرا بعضی از کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام می‌دهند و برخی دیگر برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرند، از مباحث انگیزش است. در جهان امروز بزرگترین وظیفه مدیریت منابع انسانی، برانگیختن و نگهداری کارکنان است. انگیزش نیروی حیاتی سازمان‌هاست [۱]. خوب مدیریت کردن یک سازمان می‌تواند کارکنان را برانگیزاند و آن‌ها را نگه‌دارد و از این‌رو مزایای رقابتی دارد: مثل، کاهش ترک شغل، افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت، افزایش سود و بهبود عملکرد. کانفر [۲]، انگیزش را یک مفهوم فرضی می‌داند که نمی‌توان آن را دید یا احساس کرد. هر چند می‌توان تفاوت‌هایی در بروندهای رفتاری را مشاهده کرد که با سطوح متنوعی از انگیزش مرتبط است.

انگیزش به عنوان یک نیروی درونی برای کامروا کردن نیازها تعریف می‌شود. در واقع نیروهای روانشناختی که جهت رفتار افراد در سازمان، سطوح تلاش آن‌ها، و پافشاری افراد را در رویارویی با موانع مشخص می‌کنند، انگیزش گفته می‌شود. انگیزش بر سه جنبه از رفتار فرد اثر می‌گذارد، شامل: جهت، این که فرد چه رفتار کاری را انتخاب می‌کند؛ شدت، این که فرد چه مقدار تلاش برای انجام کارش صرف می‌کند؛ مداومت، این که فرد طی زمان رفتارش را تغییر می‌دهد یا آن را تا رسیدن به نتیجه ادامه می‌دهد [۳]. به اعتقاد تیری (۱۹۹۸) مفهوم انگیزش به علت، شدت و جهت رفتار آدمی اشاره دارد. وی اظهار می‌دارد که انگیزش شغلی در رفتار یا نگرش شخص نسبت به کارش تجلی می‌یابد و می‌توان آن را به عنوان تمایل فرد برای اعمال تلاش جهت کسب اهداف سازمانی و در نتیجه کامرواسازی نیازهای خویش تعریف نمود [۴].

تحقیقات به گونه‌ای مثبت نشان می‌دهند، شخصیت پیش‌بین مهمی برای عملکرد شغلی، خشنودی و انگیزش است [۵]. شخصیت مجموعه منحصر به فردی از ویژگی‌ها تعریف می‌شود که بر انگیزش‌های افراد، رفتارها و شناخت یک موقعیت اساسی اثر می‌گذارد [۶]. در این پژوهش از بین عوامل شخصیتی، وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی با توجه به پیشینه پژوهشی و همچنین جنبه‌های مرتبط با این دو ویژگی که می‌توانند بر انگیزش کارکنان اثرگذار باشند، به عنوان پیش‌بین‌های شخصیتی انگیزش شغلی مورد بررسی قرار گرفتند [۷، ۸]. جنبه‌های مرتبط با شاخص وجدانی بودن عبارتند از شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، نظم درونی و انعطاف‌پذیری [۹]، از طرفی شش جنبه مرتبط با شاخص روان‌رنجورخویی عبارتند از اضطراب، خشم، کینه‌توزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن، تکانش‌وری و آسیب‌پذیری [۹]. پنج بعد نظریه ویژگی‌های شغل هاکمن و اولدهام [۱۰] شامل استقلال کاری (Autonomy)، تنوع مهارت (Skill Variety)، هویت تکلیف (Task Identity)، معناداری تکلیف (Task Significance) و بازخوراند

(Feedback) است. اگر شغلی این ویژگی‌ها را داشته باشد بروندهای شغلی مثل، عملکرد بالا، دلبستگی، انگیزش و خشنودی بالای کارکنان را به دنبال دارد [۱۱]. نظریه انگیزشی ویژگی‌های شغل هاکمن و اولدهام بیان می‌کند؛ ویژگی‌های شغل مثبت، سه حالت روانشناختی مهم تجربه معناداری، مسئولیت و دانش را ایجاد می‌کند. این حالات در افرادی که نیاز به رشد بالایی دارند منجر به بروندهای کاری مثبت مثل انگیزش شغلی بالا، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی می‌شود [۱۰]. عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می‌باشد [۱۲]. به کارگیری و ادراک عدالت در سازمان مزایای بسیاری دارد. مثلاً، انگیزش کارکنان، عملکرد شغلی، خشنودی از درآمد، بهره‌وری و کارایی کارکنان را افزایش می‌دهد [۱۳]. بنابر نظریه برابری /دمنر [۱۴] کارکنان نسبت درونداها به بروندهای خودشان را با همین نسبت در دیگر افراد، مقایسه می‌کنند. درونداها شامل، تلاش، زمان، دانش و تجربه فرد، و برونداها شامل پول، بازشناسی و شرایط کار است. در نتیجه مقایسه، کارکنان یا خشنود می‌شوند یا ناخشنود؛ که منجر به سطوح بالا یا پایین عملکرد و انگیزش آنها می‌شود [۱۵]. انگیزش یک فرایند روانشناختی درونی و نیز فرایندی تبادلی است؛ یعنی، انگیزش حاصل تعاملات متقابل بین مردم و محیط کار آنان و تناسب بین این تعاملات و بافت اجتماعی گسترده‌تر است [۱۶]. بنابرین، برای این که بتوان رفتار کارکن را کاملاً درک کرد، پیش‌بینی نمود و تحت تأثیر قرار داد، باید شخص و محیط، هر دو، به حساب آورده شوند. وقتی کارکنان سطوح بالایی از تناسب شخص- شغل را ادراک می‌کنند، بیشتر در شغلشان درگیر می‌شوند [۱۷]. کورمن [۱۸] مقالات متعددی درباره‌ی عزت‌نفس کارکنان منتشر نمود با این عقیده که عزت‌نفس شکل گرفته حول تجارب شغلی و سازمانی فرد، نقش مهمی در تعیین انگیزش، نگرش و رفتارهای مرتبط با کار وی دارد. دیدگاه‌های مختلفی درباره‌ی این که چگونه عزت‌نفس کلی و عزت‌نفس سازمانی انگیزش افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند، وجود دارد. محققان معتقدند، عزت‌نفس از طریق مکانیسم‌های متعدد خودتنظیمی، کانون تبیین و توضیح نگرش‌ها، انگیزش و عملکرد کارکنان می‌باشد؛ که از جمله مهمترین این مکانیسم‌ها، انگیزه‌ی ثبات خود (Self-Consistency)، انگیزه‌ی ارتقاء خود (Self-Enhancement)، انگیزه‌ی حفظ خود (Self-Protection) و انعطاف رفتاری (Behavioral Plasticity) می‌باشد. در حقیقت این مکانیسم‌ها یا ترکیبی از آن‌ها، دارای نقش تأثیرگذاری بر نگرش‌ها، انگیزش و رفتارهایی که بر عزت‌نفس سازمانی اثر دارند، می‌باشند [۱۹].

یکی از استراتژی‌های مهم مدیریتی، سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی است. سازمان‌ها به دنبال توسعه، برانگیختن و افزایش عملکرد کارکنانشان هستند [۲۰]. نویسندگان چندی ادعا کرده‌اند، بدون انگیزش شغلی هیچ‌یک از استعدادهای بالقوه افراد، بالفعل نمی‌شود و در عوض افراد با انگیزه فراتر از آنچه از توانایی و هوش

درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص می‌گردید. ضریب همبستگی به دست آمده بین نمره این مقیاس و سؤال کلی ۰/۷۸ ($p \leq 0/001$) بود. همچنین ضرایب اعتبار این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۱ محاسبه گردید. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۶۸ به دست آمد.

پرسشنامه تجدید نظر شده پنج عاملی شخصیت نئو: این آزمون فرم کوتاه شده‌ی پرسشنامه تجدید نظر شده شخصیت نئو است که برای سنجش پنج عامل شخصیت به کار می‌رود. پنج زمینه اصلی شخصیت که در این آزمون مورد بررسی قرار می‌گیرد "روان‌رنجورخویی" (N)، "برون‌گرایی" (E)، "باز بودن به تجربه" (O)، "توافق‌پذیری" (A)، "وجدانی بودن" (C)، هستند. پرسشنامه نئو برای به دست آوردن اندازه مختصر و مفیدی از پنج فاکتور بنیادی شخصیت ساخته شده است. هر کدام از عامل‌ها دارای ۱۲ ماده می‌باشد. در این پژوهش فاکتورهای روان-رنجورخویی و وجدانی بودن مورد استفاده قرار گرفته است. در تحقیقی همسانی درونی برای پنج عامل، از ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ گزارش شده است و قرباگی در ایران ضریب پایایی پرسشنامه را برای عوامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ گزارش کرده است [۲۵]. در مطالعه‌ای که حسینی لرگانی [۲۶] روی ۲۸۰ نفر از کارکنان شرکت کشت و صنعت امیرکبیر اهواز انجام داد، ضرایب اعتبار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای دو فاکتور روان‌رنجورخویی و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۲ گزارش داده شد. از آنجا که فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی نئو قبلاً در جامعه‌های ایرانی روایی و اعتبار آن توسط پژوهشگران مختلف، مطلوب گزارش شده بود. در پژوهش حاضر روایی آن مورد بررسی قرار نگرفت. حسینی لرگانی [۲۶] همبستگی دو فاکتور روان‌رنجورخویی و وجدانی بودن را با یک سؤال مربوط که محتوای آن حیطه را می‌سنجید، به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۲ که در سطح $P < 0/001$ معنادار بودند، گزارش داد که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد. اعتبار مقیاس روان‌رنجورخویی در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۹ به دست آمد. همچنین ضریب اعتبار مقیاس وجدانی بودن در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه ویژگی‌های شغل: در این پژوهش جهت سنجش پنج ویژگی شغل تنوع مهارت، معناداری تکلیف، هویت تکلیف، استقلال کاری و بازخوراند از پرسشنامه ویژگی‌های شغل ادراک شده هاکمن و اولدهام [۱۰] استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۴ ماده است که پاسخ‌های آن روی مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) ثبت می‌شوند. پرسشنامه مذکور برای اولین بار توسط دایرس [۲۷] ترجمه و برای اجرا تنظیم گردید. هاکمن و اولدهام

آنها انتظار می‌رود، عمل می‌کنند [۲۱]. انگیزش شغلی تعیین کننده عمده‌ی عملکرد در تمامی محیط‌های کاری می‌باشد. کارکنان ممکن است قادر به انجام دادن کاری باشند، اما اگر تمایل به انجام دادن کار نداشته باشند، سازمان دچار مشکل خواهد شد [۱۶]. با توجه به اهمیت موضوع انگیزش و در نظر گرفتن پیشینه پژوهشی در این مطالعه سعی شده است، توان پیش‌بینی متغیرهای شخصیتی وجدانی بودن و روان‌رنجورخویی، و همچنین متغیرهای سازمانی ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت نفس سازمانی در انگیزش شغلی کارکنان بررسی شود.

روش

طرح پژوهش در این مطالعه، توصیفی از نوع طرح همبستگی است که به بررسی همبستگی ساده و چندگانه متغیرهای پیش‌بین (وجدانی بودن، روان‌رنجورخویی، ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت نفس سازمانی) با متغیر ملاک پرداخته است.

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی لرستان بوده است که بنا بر گزارش مدیریت منابع انسانی این شرکت، در سال ۱۳۹۲ جمعاً ۳۰۰ نفر بودند. بنابراین تمام افراد جامعه به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در نهایت ۲۲۵ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت (نرخ بازگشت ۷۵ درصد). میانگین سنی افراد شرکت کننده ۳۸/۹۹ سال با انحراف معیار ۹/۱۲ و میانگین سابقه خدمت آنان ۱۳/۰۶ سال با انحراف معیار ۷/۴۲ بودند.

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از ابزارهای مختلفی استفاده شده است که شامل موارد زیر هستند:

پرسشنامه انگیزش شغلی: در پژوهش حاضر جهت اندازه‌گیری انگیزش شغلی از مقیاس انگیزش شغلی رایت [۲۲] استفاده گردید و این پرسشنامه برای اولین بار توسط ارشدی [۲۳] برای استفاده در زبان فارسی ترجمه و تنظیم شده است. این مقیاس دارای شش ماده بوده، که پاسخ‌های سه ماده‌ی اول روی یک مقیاس ۶ درجه-ای از ۱ (بسیار مخالف) تا ۶ (بسیار موافق) و پاسخ‌های سه ماده‌ی آخر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) مشخص می‌شوند. اولین بار پچن، پلر و آلن یک مقیاس کلی برای سنجش انگیزش شغلی تهیه و اعتباریابی نمودند. این پرسشنامه یک مجموعه ۴ ماده‌ای است که در آن از افراد خواسته می‌شود تا خود را روی مقیاس‌های ۵ درجه‌ای در رابطه با جهت و شدت رفتار شغلی درجه‌بندی نمایند [۲۳]. بالدوین ماده‌ای را جهت سنجش مداومت رفتار به این پرسشنامه ۴ ماده‌ای اضافه کرده و به سطوحی قابل پذیرش از اعتبار درونی ($\alpha = 0/68$) رسید، رایت [۲۲] ماده ششم را برای ارزیابی درجه مداومت رفتار کارکن به این پرسشنامه ۵ ماده‌ای اضافه کرد ($\alpha = 0/71$). در پژوهش حیاتی [۲۴] جهت تعیین روایی سازه این مقیاس از یک سنجه تک ماده‌ای محقق ساخته استفاده گردید، که پاسخ‌ها به آن روی یک مقیاس هفت

روایی این پرسشنامه را با استفاده از روایی همگرا با یک پرسشنامه-ی همسو $r = 0/69$ محاسبه کردند ($p \leq 0/001$). باقری [۳۱] پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/87$ و با استفاده از روش تنصیف $0/90$ محاسبه کرد. وی جهت بررسی روایی این پرسشنامه، همبستگی آن را با پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - شغل که توسط ساکس و آشفورث [۳۲] تهیه گردیده و اعتبار آن ($0/74$) گزارش شده، مورد بررسی قرار داد و بر اساس آن روایی پرسشنامه $0/84$ محاسبه گردید. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب $0/91$ و $0/79$ به دست آمد.

پرسشنامه عزت نفس سازمانی: برای سنجش عزت نفس سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه‌ی ۱۰ ماده‌ای پیرس، گاردنر، کامینگز و دونهام [۳۳] استفاده شد و برای اجرا به فارسی ترجمه و تنظیم گردید. آزمودنی‌ها می‌بایست برای پاسخ‌گویی، به رابطه‌ی خود با سازمان بیندیشند و میزانی که هر یک از سؤالات آزمون را باور دارند، بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی، از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" مشخص سازند. به "کاملاً مخالفم" نمره‌ی ۱ و به "کاملاً موافقم" نمره ۵ داده شده است. پیرس و گاردنر [۱۹]، با بررسی پژوهش‌هایی که درباره‌ی این سازه صورت گرفته، بیان کردند که میزان ضریب اعتبار این آزمون به طور کل بین $0/82$ تا $0/92$ بوده و میانگین این ضریب را به روش آلفای کرونباخ در پژوهش‌های مذکور $0/88$ گزارش نمودند. ضرایب اعتبار این مقیاس در تحقیق حیاوی [۳۴] با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب $0/96$ و $0/95$ گزارش شد. روایی سازه این پرسشنامه در تحقیق حیاوی [۳۴] $0/88$ ($p < 0/001$) گزارش شده است. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب $0/78$ و $0/78$ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱ یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، رابطه همه متغیرهای پژوهش در سطح $p \leq 0/01$ معنادار می‌باشد به جز رابطه روان‌رنجورخویی با ویژگی‌های شغل و رابطه روان‌رنجورخویی با عدالت توزیعی و رابطه ویژگی‌های شغل با عدالت بین‌فردی که در سطح $p \leq 0/05$ معنادار می‌باشند. مفروضه‌های رگرسیون خطی عبارتند از: ارتباط خطی میان متغیرها، فاصله‌ای بودن داده‌ها، توزیع نرمال چندمتغیری و فقدان هم خطی بودن چندگانه و همسانی پراکندگی در داده‌ها [۳۵]. از دیگر مفروضه‌های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه استقلال متغیرهای مستقل و یا به عبارت دیگر عدم ارتباط نمره‌های خطای متغیرهای مستقل با یک‌دیگر است، که توسط آزمون دوربین واتسون بررسی می‌شود.

[۱۰] اعتبار پرسشنامه ویژگی‌های شغل ادراک شده را از طریق همسانی درونی $0/56$ تا $0/84$ گزارش کردند. تیلور (۲۰۰۴) نیز اعتبار پرسشنامه مذکور را $0/64$ بیان کرد. همچنین تیلور (۲۰۰۴) روایی پرسشنامه مذکور را در سطح قابل قبولی معنادار اعلام کرد [۲۷]. **ددرس [۲۷]** روایی این پرسشنامه را $0/64$ و اعتبار آن را با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب $0/59$ و $0/55$ به دست آورد. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب $0/77$ و $0/80$ به دست آمد.

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده: این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است. ۴ ماده آن برای اندازه‌گیری عدالت توزیعی، ۷ ماده آن برای عدالت رویه‌ای، ۴ ماده آن عدالت بین‌فردی و ۵ ماده برای عدالت اطلاعاتی می‌باشد و توسط کالکوئیت [۲۸] ساخته شده است، کالکوئیت [۲۸] با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی ساختار عاملی آن را در موقعیت‌های دانشگاهی و صنعتی بررسی کرد و برازش آن را با داده‌ها مورد تأیید قرار داده است. هاشمی شیخ شبانی [۲۹] در پژوهش خود به منظور تأیید ساختار مقیاس عدالت سازمانی چهار بعدی در تحقیق خود یک تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS7 روی ماده‌های این مقیاس انجام داد و روایی پرسشنامه را در حد قابل قبولی گزارش داد. همچنین برای محاسبه میزان اعتبار چهار مقیاس عدالت سازمانی ادراک شده از روش همسانی درونی آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرد. نتایج نشان داد که میزان اعتبار با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برای مقیاس عدالت توزیعی $0/91$ و $0/87$ ، مقیاس عدالت رویه‌ای $0/79$ و $0/77$ ، مقیاس عدالت بین فردی $0/9$ و $0/9$ و مقیاس عدالت اطلاعاتی $0/91$ و $0/89$ می‌باشد، که نشان می‌دهد چهار مقیاس مربوط به چهار بعد عدالت سازمانی دارای اعتبار قابل قبولی است. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که میزان اعتبار با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برای مقیاس عدالت توزیعی $0/81$ و $0/82$ ، مقیاس عدالت رویه‌ای $0/80$ و $0/69$ ، مقیاس عدالت بین فردی $0/85$ و $0/82$ ، مقیاس عدالت اطلاعاتی $0/84$ و $0/70$ و مقیاس عدالت سازمانی ادراک شده $0/82$ و $0/75$ به دست آمد.

پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - شغل: در پژوهش حاضر، برای سنجش تطابق ادراک شده شخص - شغل از پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - شغل که توسط کیبل و درو [۳۰] تهیه شده و هر دو بعد علایق - منابع و توانایی‌ها - تقاضاها را می‌سنجد، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل شش ماده می‌باشد و دارای پاسخنامه‌ای ۵ درجه‌ای از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) است. پرسشنامه مذکور برای اولین بار در ایران در پژوهش باقری [۳۱] به زبان فارسی ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. واگل و فلدمن (۲۰۰۹) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/76$ گزارش کردند. آن‌ها همچنین

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
انگیزش شغلی	۲۳/۶۹	۴/۶۵	۱										
وجدانی بودن	۴۷/۰۲	۷/۰۲	۰/۶۰۱**	۱									
روان- رنجورخویی	۲۹/۷۵	۶/۳۴	۰/۳۶۲**	۰/۴۹۷**	۱								
ویژگی‌های شغل	۶۵/۵۱	۱۱/۶۷	۰/۶۲۸**	۰/۵۱۱**	۰/۱۲۹*	۱							
عدالت سازمانی	۶۸/۶۵	۱۱/۵۲	۰/۴۸۸**	۰/۴۳۵**	۰/۵۰۱**	۰/۳۲۹**	۱						
عدالت توزیعی	۱۳/۲۴	۳/۱۵	۰/۴۷۸**	۰/۳۸۵**	۰/۲۸۷*	۰/۴۲۶**	۰/۷۰۵**	۱					
عدالت رویه‌ای	۲۳/۴۲	۴/۹۲	۰/۳۴۰**	۰/۳۹۲**	۰/۵۲۲**	۰/۲۸۵**	۰/۸۰۲**	۰/۵۴۷**	۱				
عدالت بین فردی	۱۵/۱۱	۳/۳۲	۰/۳۸۰**	۰/۴۰۰**	۰/۴۰۶**	۰/۱۴۵*	۰/۶۷۹**	۰/۳۸۴**	۰/۴۰۹**	۱			
اطلاعاتی	۱۸/۱۴	۴/۱۳	۰/۳۲۳**	۰/۳۴۸**	۰/۳۵۳**	۰/۱۷۰**	۰/۷۳۶**	۰/۴۰۴**	۰/۴۷۴**	۰/۷۰۲**	۱		
تطابق شخص- شغل	۲۷/۶۶	۸/۴۹	۰/۶۷۶**	۰/۵۲۸**	۰/۳۲۴**	۰/۶۹۹**	۰/۵۰۵**	۰/۵۷۲**	۰/۴۱۰**	۰/۳۲۶**	۰/۳۰۲**	۱	
عزت نفس سازمانی	۳۵/۴۹	۷/۵۲	۰/۶۴۲**	۰/۶۰۵**	۰/۱۹۱**	۰/۶۴۷**	۰/۳۰۴**	۰/۳۸۸**	۰/۱۸۹**	۰/۲۲۵**	۰/۱۴۷**	۰/۵۷۸**	۱

* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

بحث

همان گونه که اشاره شد هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی برخی از متغیرهای شخصیتی و سازمانی با انگیزش شغلی می‌باشد. نتایج نشان دادند که متغیرهای پیش‌بین با انگیزش شغلی همبستگی ساده و چندگانه دارند. تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند، که در ادامه به تفسیر و تبیین هریک از فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که بین وجدانی بودن و انگیزش شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مولر و تورنر [۷]، فورنهام و فودج [۸] و دولفی و آندریوس [۳۶] همسو می‌باشد. یک استدلال مبنی بر وجود رابطه معنادار بین وجدانی بودن و انگیزش شغلی نظریه هدفگذاری می‌باشد. لاک بیان می‌دارد که انگیزه اولیه ما در یک موقعیت کاری، برحسب تمایل ما به دستیابی یک هدف معین، تعریف می‌گردد. تعیین اهداف عملکردی چالش‌انگیز و خاص می‌تواند رفتار ما را برانگیخته یا هدایت کند و باعث می‌شود ما اثربخش‌تر فعالیت‌های خویش را انجام دهیم. از طرفی افراد با وجدان به احتمال قوی فعالیت‌ها و اقدامات خود را برای یک هدف خاص صرف می‌کنند، برای انجام و اجرای برنامه‌های خود از خودمختاری استفاده کرده و مسئولیت‌های خود را تا به نتیجه رسیدن کامل آن به‌عنوان یک نتیجه پیگیری می‌کنند [۳۷]. کارکنانی که از لحاظ صفت وجدانی بون در سطح بالایی باشند گرایش دارند که در رفتارهای مرتبط به اهداف غرق شوند، وظایفشان را در نهایت دقت انجام دهند، نسبت به انجام وظایف خود احساس اشتیاق دارند و حداکثر تلاش را جهت عالی بودن در محیط کاریشان دارند [۳۸]، بنابراین انگیزش شغلی بیشتری از خود نشان می‌دهند.

به‌طور سرانگشتی می‌توان گفت که اگر مقدار آماره‌ی این آزمون بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشته باشد، می‌توان استقلال مشاهدات را پذیرفت و تحلیل را دنبال کرد [۳۵]. نتایج حاصل از آزمون دوربین واتسون در تحلیل رگرسیون به روش سلسله مراتبی و مرحله‌ای متغیرهای پیش‌بین با متغیر انگیزش شغلی به ترتیب ۱/۸۶۱ و ۱/۸۴۷ به‌دست آمد که نشان از استقلال متغیرهای پیش‌بین دارد. روش سلسله مراتبی، شیوه‌ای است که به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا به دلخواه (از روی منطق و نظریه) ترتیب ورود متغیرها را در معادله رگرسیون انتخاب کند و اثر برهم‌کنشی متغیرها را بر یکدیگر مطالعه نماید. لازم به ذکر است که در تحلیل رگرسیون با روش سلسله مراتبی، نحوه ورود متغیرهای پیش‌بین به معادله رگرسیون، بر اساس اهمیت نظری آن‌ها تنظیم شده است. جدول ۲ همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و انگیزش شغلی را با روش سلسله مراتبی نشان می‌دهد.

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند که ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین با انگیزش شغلی همبستگی چندگانه $(MR=0.781p, <0.01)$ دارد و ضریب تعیین برابر $RS = 0.610$ می‌باشد که در سطح $p < 0.01$ معنادار است. این ترکیب خطی ۶۱ درصد از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کند. با ملاحظه آخرین سطر این جدول می‌توان دریافت که از بین متغیرهای پیش‌بین تطابق شخص- شغل ($\beta = 0.250, p < 0.01$)، عزت نفس سازمانی ($\beta = 0.252, p < 0.01$)، ویژگی‌های شغل ($\beta = 0.169, p < 0.05$)، وجدانی بودن ($\beta = 0.133, p < 0.05$) و عدالت سازمانی ($\beta = 0.132, p < 0.05$) نقش مؤثری در پیش‌بینی انگیزش شغلی داشته‌اند.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به رابطه متغیرهای پیش‌بین با انگیزش شغلی

مقدار ثابت (a)		۶	۵	۴	۳	۲	۱	F p	RS	MR	شاخص آماری متغیرهای پیش‌بین
۱۳/۴۴۲	B						۰/۳۷۱				تطابق شخص - شغل
	β						۰/۶۷۶	۱۸۷/۷۴۰	۰/۴۵۷	۰/۶۷۶	
	t						۱۳/۷۰۲	۰/۰۰۰			
	P						۰/۰۰۰				
۸/۴۷۰	B					۰/۲۳۳	۰/۲۵۱				عزت نفس سازمانی
	β					۰/۳۷۷	۰/۴۵۸	۱۳۶/۴۸۳	۰/۵۵۱	۰/۷۴۳	
	t					۶/۸۳۶	۸/۳۲۱	۰/۰۰۰			
	P					۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				
۶/۸۴۳	B				۰/۰۶۱	۰/۱۹۹	۰/۲۱۱				ویژگی‌های شغلی
	β				۰/۱۵۲	۰/۳۲۱	۰/۳۸۴	۹۴/۲۲۹	۰/۵۶۱	۰/۷۴۹	
	t				۲/۲۱۶	۵/۳۴۸	۶/۰۰۱	۰/۰۰۰			
	P				۰/۰۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				
۳/۳۱۸	B			۰/۱۴۳	۰/۰۵۴	۰/۱۴۳	۰/۱۸۳				وجدانی بودن
	β			۰/۲۱۵	۰/۱۳۵	۰/۲۳۰	۰/۳۳۵	۷۸/۵۷۹	۰/۵۸۸	۰/۷۶۷	
	t			۳/۸۰۰	۲/۰۲۹	۳/۶۵۷	۵/۲۶۸	۰/۰۰۰			
	P			۰/۰۹۰	۰/۰۴۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				
۰/۷۸۹	B		۰/۰۶۴	۰/۱۱۳	۰/۰۶۰	۰/۱۵۰	۰/۱۴۳				عدالت سازمانی
	β		۰/۱۵۹	۰/۱۷۰	۰/۱۵۰	۰/۲۴۳	۰/۲۶۱	۶۷/۳۰۶	۰/۶۰۶	۰/۷۷۸	
	t		۳/۱۲۰	۲/۹۶۸	۲/۲۸۱	۳/۹۱۷	۳/۹۲۳	۰/۰۰۰			
	P		۰/۰۰۲	۰/۰۰۳	۰/۰۲۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				
۳/۸۶۵	B	-۰/۰۵۸	۰/۰۸۸	۰/۰۶۷	۰/۱۵۶	۰/۱۳۷	۰/۰۶۵				روان رنج‌ورخویی
	β	-۰/۰۷۹	۰/۱۳۲	۰/۱۳۳	۰/۱۶۹	۰/۲۵۲	۰/۲۵۰	۵۶/۷۱۲	۰/۶۱۰	۰/۷۸۱	
	t	-۱/۴۴۳	۲/۴۴۰	۲/۱۲۰	۲/۵۳۱	۴/۰۶۰	۳/۷۳۳	۰/۰۰۰			
	P	۰/۱۵۱	۰/۰۱۵	۰/۰۳۵	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				

شغلی رابطه بین عدالت و عملکرد تکلیف را میانجی‌گری می‌کند. بنابر نظریه برابری *آدامز* [۱۴]، کارکنان نسبت دروندادها به بروندادهای خودشان را با همین نسبت در دیگر افراد، مقایسه می‌کنند. دروندادها شامل، تلاش، زمان، دانش و تجربه فرد، و بروندادها شامل پول، بازشناسی و شرایط کار است. در نتیجه مقایسه، کارکنان یا خشنود یا ناخشنود می‌شوند؛ که منجر به سطوح بالا یا پایین عملکرد و انگیزش آن‌ها می‌شود [۱۵]. بنابر این، اگر بروندادها غیرمنصفانه باشند، کارکنان برانگیخته می‌شوند تا موقعیت غیرمنصفانه را جبران کنند و واکنش‌های رفتاری ممکن است شامل کاهش دروندادها یا سطوح عملکرد باشد [۴۸].

نتایج پژوهش نشان داد بین تطابق شخص - شغل با انگیزش شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های *دو/رندز* [۴۹]، *ساکس و آشفورث* [۳۲] همسو می‌باشد. وقتی کارکنان سطوح بالایی از تناسب شخص - شغل را ادراک می‌کنند، بیشتر در شغل‌شان درگیر می‌شوند [۱۷]. نظریه دوعاملی *هرزبرگ* و نظریه ویژگی‌های شغل *هاکمن و اولدهام*، رابطه بین ادراک تناسب شخص - شغل و انگیزش درونی را نشان می‌دهند. وقتی کارکنان احساس کنند، با توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانشی که دارند، می‌توانند تقاضاهای شغلشان را برآورده کنند، مشاغلشان را مهم و معنادار تلقی می‌کنند و بر انگیزش درونی آن‌ها اثر مثبت می‌گذارد [۱۷]. همچنین با توجه به نظریه میدانی *لوین* (۱۹۵۱) تعاملات بین فرد و محیط کاری او، منجر به رفتارهای وی می‌شود. در این نظریه رفتارهای فرد مبتنی بر ادراکات وی از محیط اطرافش است. وقتی فرد ادراک مثبتی از محیط کاریش داشته باشد، رفتارهای مثبتی از خود نشان می‌دهد. بنابر این وقتی افراد تناسب بین خود و شغلشان را ادراک کنند، به انجام مؤثر کارهایشان متمایل می‌شوند [۵۰].

نتایج پژوهش نشان داد بین عزت‌نفس سازمانی و انگیزش شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های *پیرس و همکاران* [۳۳] و *هیو و لی* [۵۱] همسو می‌باشد. محققان معتقدند، عزت‌نفس از طریق مکانیسم‌های متعدد خودتنظیمی، قانون تبیین و توضیح نگرش‌ها، انگیزش و عملکرد کارکنان می‌باشد؛ که از جمله مهمترین این مکانیسم‌ها، انگیزه‌ی ثبات خود، انگیزه‌ی ارتقاء خود، انگیزه‌ی حفظ خود و انعطاف رفتاری می‌باشد. در حقیقت این مکانیسم‌ها یا ترکیبی از آن‌ها، دارای نقش تأثیرگذاری بر نگرش‌ها، انگیزش و رفتارهایی که بر عزت‌نفس سازمانی اثر دارند، می‌باشند. اخیراً *کورمن* [۵۲] یک سیستم انگیزشی دوگانه (سیستم انگیزشی ارتقاء خود و سیستم انگیزشی حفظ خود) را در سازمان‌های کاری فعال می‌داند. سیستم انگیزشی ارتقاء خود زمانی فعال می‌شود که کارکنان دریابند فرصتی برای رسیدن به اهداف عالی عملکردی شان وجود دارد و باور داشته باشند که می‌توانند به این اهداف برسند و همچنین معتقد باشند که سازمان مشوق آن‌ها برای رسیدن به این اهداف است. *کورمن* معتقد است که فراهم کردن کار معنادار و توانمندسازی کارکنان منجر به خود افزایشی بالا در کارکنان می‌شود. دومین سیستم انگیزشی که *کورمن* آن را انگیزه‌ی حفظ خود

نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که بین روان‌رنجورخویی و انگیزش شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های *مولر و تورنر* [۷] و *فورنهام، اِرالیوس و چامورو-پریموزیک* [۳۹] همسو می‌باشد. طبق رویکرد خودتنظیمی - فراشناخت که فرایندهای انگیزشی را متأثر از رفتارهای هدف‌مدار دانسته و انگیزش را عمدتاً یک مفهوم خودتنظیمی در نظر می‌گیرند. نظریه های فراشناختی، رفتار را تابعی از فعالیت‌های خودتنظیمی و آگاهی فرد از فرایندهای شناختی خود، تصور می‌کنند. مدل *کانفر و هجستاد* [۴۰] پیش‌بینی می‌کند که اضطراب و تنش افراد روان-رنجور منجر به خودتنظیمی کمتری می‌شود به این دلیل که افراد مضطرب نمی‌توانند هیجانات ضروری را برای توجه به وظایفشان کنترل کنند و از آنجایی که حالت اضطراب رابطه نزدیک با روان‌رنجورخویی دارد [۴۱]، منجر به کاهش انگیزش کارکنان می‌شود. بر مبنای نظریه هدفگذاری *لاک*، انگیزه اولیه ما در یک موقعیت کاری، برحسب تمایل ما به دستیابی یک هدف معین، تعریف می‌گردد. تعیین اهداف عملکردی چالش‌انگیز و خاص می‌تواند رفتار ما را برانگیخته یا هدایت کند و باعث می‌شود ما اثربخش‌تر فعالیت‌های خویش را انجام دهیم. شواهد نشان می‌دهند که افراد روان‌رنجور کمتر هدف‌گرا هستند [۴۲]، بنابراین انگیزش شغلی پایینی دارند.

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های شغل با انگیزش شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های *جورج و ژو* [۴۳] و *تیرنی و فارمر* [۴۴] همسو می‌باشد. نظریه ویژگی‌های شغل *هاکمن و اولدهام* [۱۰]، چارچوبی را برای توضیح این‌که، چگونه ویژگی‌های شغل بر انگیزش کارکنان اثرگذار است، فراهم می‌کند. *هاکمن و اولدهام* [۱۰] بیان کردند، ابعاد اصلی شغل منجر به حالات روانشناختی خاصی می‌شوند که منجر به انگیزش درونی می‌شوند. ویژگی‌های شغل مثبت، سه حالت روانشناختی مهم تجربه معناداری، مسئولیت و دانش را ایجاد می‌کند. این حالات در افرادی که نیاز به رشد بالایی دارند منجر به بروندادهای کاری مثبت مثل انگیزش شغلی بالا، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی می‌شود [۱۱]. تنوع مهارت، معناداری تکلیف، و هویت تکلیف روی احساس معنادار بودن تأثیر می‌گذارد. حمایت از استقلال کاری احساس مسئولیت‌پذیری را افزایش می‌دهد، در حالی که دریافت بازخورد آگاهی و دانش را از نتایج کار افزایش می‌دهد. هریک از این احساسات تأثیر مثبت بر انگیزش درونی افراد دارد [۱۱].

نتایج پژوهش نشان داد بین عدالت سازمانی و انواع آن (عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای و عدالت بین‌فردی و عدالت اطلاعاتی) با انگیزش شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه عدالت ادراک شده بیشتر باشد، انگیزش شغلی کارکنان بیشتر می‌باشد. این نتایج با یافته‌های *زاپتا - فلن، کالکوئیت، اسکات و لیونگستون* [۴۵] و *لیت و آل - کوت* [۴۶] همسو می‌باشد. بنابر پیامدهای انگیزشی ادراک عدالت است که مفهوم عدالت در پیشینه و ادبیات انگیزش مورد بررسی قرار می‌گیرد [۴۷]. در واقع انگیزش

ارتقا انگیزش شغلی کارکنان توصیه می‌شود. رویه‌ها و تصمیمات سازمانی روشن و واضح توضیح داده شوند و شرایطی مهیا شود که کارکنان به رویه‌ها و روش‌های تصمیم‌گیری درون سازمان آشنا شوند و از پیشنهادات و نظرات کارکنان جهت بهبود تصمیمات سازمانی و افزایش اثربخشی آن‌ها استفاده شود. همچنین مدیران و سرپرستان بهتر است با رعایت احترام و ملاحظه با کارکنان برخورد کنند. به منظور تطابق بیشتر بین فرد و شغل برگزاری دوره‌های آموزشی که مهارت‌های مورد نیاز شغل را آموزش می‌دهند می‌تواند مثمر‌تر باشد. با توجه به این‌که در این پژوهش اثر مثبت عزت‌نفس سازمانی بر انگیزش شغلی مورد تأیید قرار گرفت، بنابراین توصیه می‌شود: از آنجایی که شکل‌گیری عزت‌نفس سازمانی از طریق پیام‌هایی که از سوی افراد معتبر در سازمان در مورد توانایی، شایستگی و مؤثر بودن کارکنان به آنان منتقل می‌شود، صورت می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

مدیران و سرپرستان نقش مهمی در ایجاد و توسعه‌ی این باور در کارکنان دارند. در حقیقت مدیران و سرپرستان، اشخاص کلیدی در ایجاد محیط کاری مثبت و سازنده هستند. آن‌ها می‌توانند توسط حمایت کردن از کارکنان و دادن هدف و بینش به آن‌ها بر عزت‌نفس زیردستان خود تأثیر مطلوبی بگذارند. روابط نزدیک و سرشار از اعتماد بین کارکنان و مدیران و سرپرستان و عدم وجود تبعیض و بی‌عدالتی در این رابطه اثر بسزایی در ایجاد عزت‌نفس سازمانی دارد.

تشکر و قدردانی: از کلیه کسانی که در اجرای این پژوهش ما را یاری رسانیدند کمال تشکر را داریم.

منابع

1. Lin PY. The correlation between management and employee motivation in Sasol Polypropylene business, South Africa [Dissertation]. Pretoria: University of Pretoria; 2008.
2. Kanfer R. Motivation theory and industrial and organizational psychology. Handbook of industrial and organizational Psychology. 1990;1(2):75-130.
3. Antonison M. Evaluation of Work Engagement as a Measure of Psychological Well Being from Work Motivation [Dissertation]: University of Alabama in Huntsville; 2010.
4. Arshadi N, Neisi A, Esmaeili I. The mediating role of work motivation in the relationship between emotional exhaustion and job performance based on Conservation of Resources model. J Behav Sci. 2014;7(4):337-45. [Persian]
5. Biderman M. Relating Proactive Personality and the Big Five to Organizational Citizenship Behaviors [Dissertation]. Chattanooga: University of Tennessee; 2008.
6. Valdez ME. Resources, Motivation, and Work-family Interface as Antecedents of Entrepreneurial

می‌داند، زمانی فعال می‌شود که کارکنان احساس کنند نمی‌توانند انتظارات عملکردی‌شان را برآورده سازند و دریابند محیط کاری مشوق آنان در این زمینه نیست و در عوض از طریق تنبیه کردن کارکنان خواهان انجام و تکمیل اهداف است. کورمن در هر دو سیستم انگیزشی، عزت‌نفس را به‌عنوان یک پیش‌بین موقعیتی کلیدی در نظر می‌گیرد. عزت‌نفس بالا منجر به انگیزه‌ی خود افزایشی می‌شود، در حالی که عزت‌نفس کم منجر به انگیزه‌ی حفظ خود می‌گردد [۱۹].

این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که تحقیقات آتی بهتر است به آن‌ها توجه نمایند. برای مثال، طرح مطالعه حاضر علیت را به اثبات نمی‌رساند. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرح طولی را جهت مشخص نمودن روابط علی استفاده نمایند. همچنین، نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم‌پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود. در نهایت این‌که در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده است و این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. از آنجایی که نتایج نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی مثل وجدانی بودن و روان رنجورخویی می‌توانند میزانی از واریانس انگیزش شغلی را تبیین کنند، بنابراین پیشنهاد می‌شود هنگام گزینش کارکنان این مسئله مورد توجه قرار گیرد و کارکنانی استخدام شوند که واجد ویژگی وجدانی بودن بیشتر و روان رنجورخویی کمتری هستند. همچنین بکارگیری برنامه‌های غنی‌سازی شغلی برای طراحی شغل به گونه‌ای که دارای ویژگی‌هایی چون کنترل و خودمختاری در نقش شغلی، اهمیت و معناداری کار، پیچیدگی و چالش‌برانگیزی باشد و همچنین بازخوراند به موقع و کافی به کارکنان ارائه شود، جهت

Success[Dissertation]. Manoa: University of Hawaii; 2009.

7. Müller R, Turner R. Leadership competency profiles of successful project managers. Int J Project Manage. 2010;28(5):437-48.

8. Furnham A, Fudge C. The five factor model of personality and sales performance. J Indiv Diff. 2008;29(1):11-6.

9. Fattahinia M. Comparing personality characteristics, oriented perfectionism and alex in patients suffering to irritable bowel syndrome (IBS) referred to the office of Ahwaz and healthy individuals with mental health control [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2009. [Persian]

10. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organ Behav Hum Perform. 1976;16(2):250-79.

11. Johari J, Mit DAC, Yahya KK. Construct validation of the job characteristics scale in the Malaysian public service setting. Int Rev Business Res Papers. 2009;5(3):58-71.

12. Karpanzo H. Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Rev.* 2001;33(1):8-29.
13. Manzoor SR, Naveed A, Shah SH. Arising Sales force Motivation Due to Organizational Justice. *Int J Learning Dev.* 2012;2(3):270-82.
14. Adams JS. Inequity in social exchange. *Advances Exper Soc Psychol.* 1965;2:267-99.
15. Mowday RT, Colwell KA. Employee reactions to unfair outcomes in the workplace: The contributions of Adams' equity theory to understanding work motivation. *Motivation Work Behav.* 2003;65-82.
16. Latham Gary P. *Work Motivation: History, theory, research, and practice.*, c2007. Tehran: Javdane jangal Press; 2011. [Persian]
17. Ru Y. Mediating roles of intrinsic motivation and self-efficacy in the relationships between perceived person-job fit and work outcomes. *African J Business Manage.* 2012;6(7):2616-25.
18. Korman AK. Toward an hypothesis of work behavior. *J Appl Psychol.* 1970;54(1p1):31.
19. Pierce JL, Gardner DG. Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *J Manage.* 2004;30(5):591-622.
20. Güngör P. The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia-Soc Behav Sci.* 2011;24:1510-20.
21. Seiler S, Lent B, Pinkowska M, Pinazza M. An integrated model of factors influencing project managers' motivation—Findings from a Swiss Survey. *Int J Project Manage.* 2012;30(1):60-72.
22. Wright BE, Kim S. Participation's Influence on Job Satisfaction The Importance of Job Characteristics. *Rev Public Personnel Admin.* 2004;24(1):18-40.
23. Arshadi N. Designing and testing a model of main antecedents and consequences of work motivation in employees of National Iranian South Oil Company [Dissertation] Ahvaz: Shahid Chamran University 2006. [Persian]
24. Hayati D. The effect dimensions pay satisfaction on turnover intention, considering the mediating job satisfaction, organization commitment and work motivation in employees of National Iranian South Oil Company [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2010. [Persian]
25. Ashoori A, Habibi Asgrabad M, Turkaman Malayeri M, Javan Esmaeli A. The relationship between suicidal ideation and personality characteristics in the addicted individuals. *J Behav Sci.* 2009;3(3):249-55. [Persian]
26. Hosseini Largany SF. The simple and multiple relationships between the five big traits and the job attitudes in Amir kabir Ahvaz agrindustrial company's staff [Dissertation] Ahvaz: Shahid Chamran University; 2007. [Persian]
27. Dadras M. An investigating of the effect of core self-evaluations on job satisfaction, job performance and organizational commitment, considering the mediating role of perceptions of job characteristics, organizational empowerment, organizational climate and goal commitment in employees of NISOC in Ahvaz [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2010. [Persian]
28. Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *J Appl Psychol.* 2001;86(3):386.
29. Hashemi Sheykhabani S. An investigation of the simple, multiple, and interaction relationships of major environmental, personality, cognitive and emotional variables with counterproductive work behaviors in employees of National Iranian South Oil Company [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2014. [Persian]
30. Cable DM, DeRue DS. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *J Appl Psychol.* 2002;87(5):875.
31. Bagheri AT. he Investigation of effects of perceived person-organization fit, person-job fit and person-group fit on work motivation, job performance and job attitudes (job satisfaction, organizational commitment and job involvement) in an industrial company[Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2010. [Persian]
32. Saks AM, Ashforth BE. A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychol.* 1997;50(2):395-426.
33. Pierce JL, Gardner DG, Cummings LL, Dunham RB. Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy Manage J.* 1989;32(3):622-48.
34. Hayavi G. The effect of perceived organizational support on affective commitment, job satisfaction and job performance with mediating role of trust in organization and organization-based self-esteem in staff employees of National Iranian Drilling Company (NIDC), Ahvaz [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2010. [Persian]
35. Beshlideh K. Research methods and statistical analysis of research examples using spss ana amos (version 16). dition f, editor. Ahvaz: Shahid Chamran University 2012. [Persian]
36. Dolfi J, Andrews EJ. The subliminal characteristics of project managers: An exploratory study of optimism overcoming challenge in the project management work environment. *Int J Project Manage.* 2007;25(7):674-82.
37. Çelik LM. Voice Behavior of Blue Collar Employees: The Mediating Role of Psychological Empowerment: Koç University; 2008.
38. Hoseini Kokamari P. Personality, job and organizational variables as predictors of psychological empowerment in maroon oil and gas product company's personnel [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2011. [Persian]
39. Furnham A, Eracleous A, Chamorro-Premuzic T. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *J Managerial Psychol.* 2009;24(8):765-79.
40. Kanfer R, Heggstad ED. Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Res Int Organ Behav.* 1997;19:1-56.

41. Kanfer R, Ackerman PL, Heggstad ED. Motivational skills & self-regulation for learning: A trait perspective. *Learning Indiv Diff*. 1996;8(3):185-209.
42. Malouff J, Bauer M, Mantelli D, Pierce B, Cordova G, Reed E, et al. Development and evaluation of a measure of the tendency to be goal oriented. *Pers Indiv Diff*. 1990;11(12):1191-200.
43. George JM, Zhou J. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):513.
44. Tierney P, Farmer SM. Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academ Manage J*. 2002;45(6):1137-48.
45. Zapata-Phelan CP, Colquitt JA, Scott BA, Livingston B. Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organ Behav Hum Decision Processes*. 2009;108(1):93-105.
46. Leat M, El-Kot G. Interpersonal trust at work, intrinsic motivation, work-related tension and satisfaction in Egypt. *Int J Workplace Health Manage*. 2009;2(2):180-94.
47. Latham GP, Pinder CC. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu Rev Psychol*. 2005;56:485-516.
48. Farmer SJ, Beehr TA, Love KG. Becoming an undercover police officer: A note on fairness perceptions, behavior, and attitudes. *J Organ Behav*. 2003;24(4):373-87.
49. Edwards JR. Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique: John Wiley & Sons; 1991.
50. Yahya K, Khulida H, Abdul NS, editors. Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: a study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. Annual Conference on Innovations in Business & Management London, UK; 2011.
51. Hui C, Lee C. Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *J Manage*. 2000;26(2):215-32.
52. Korman AK. Self-enhancement and self-protection: Toward a theory of work motivation. Work motivation in the context of a globalizing economy. 2001:121-30.