

چکیده

پذیرش شغل از سوی کارمند مبتنی بر عوامل مربوط به سازمان و شغل است. به نظر می رسد عواملی مانند مدیریت عملکرد، ساختار سازمان و نظام ارتقائی بر این متغیر موثر باشند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مدیریت عملکرد، ساختار سازمان و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه بر پذیرش شغل با توجه به نقش تعدیلی خودپنداره سازمانی انجام شده است. نمونه پژوهش شامل 120 نفر بود که به روش در دسترس انتخاب شدند و در گروه های آزمایشی گمارده شدند. برای دستکاری تأثیر مدیریت عملکرد، ساختار سازمان و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه از متن های کوتاه استفاده شد. خودپنداره سازمانی و پذیرش شغل با استفاده از ابزارهای خودگزارشی سنجیده شدند. برای تحلیل داده ها آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که خودپنداره سازمانی در رابطه مدیریت عملکرد، ساختار سازمان و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه با پذیرش شغل نقش تعدیلی را ایفا می کنند. با توجه به نتایج برای افزایش پذیرش شغل، سازمان ها باید بر اساس خودپنداره سازمانی در متغیرهای سازمانی یعنی مدیریت عملکرد، ساختار سازمان و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه مداخله کنند.

کلید واژه:

پذیرش شغل، خودپنداره سازمانی، مدیریت عملکرد، ساختار سازمان، نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه

مقدمه

در عصر حاضر چالش انتخاب کارکنان یکی از بزرگترین چالش های سازمان هاست B1X، زیرا تحقیقات نشان داده که هزینه انتخاب، استخدام و آموزش هر فرد می تواند بین چند هزار تا صدها هزار دلار در نوسان باشد B2X. در واقع همیشه این سوال مطرح بوده که کارجویان چگونه دست به انتخاب شغل و سازمان محل کار خود می زنند و چه عاملی در پذیرش شغل موثر است؟ یکی از متغیرهای مهم در انتخاب و پذیرش شغل، خود پنداره¹ است که می تواند وسیله ای برای بررسی چگونگی مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه محسوب گردد B3X. افراد با عزت نفس² بالا یا پایین (خودپنداره مثبت یا منفی) در پذیرش شغلی که به آنها واگذار می شود چه عناصری را در نظر می گیرند؟ نظریه ای که پذیرش شغل را به عزت نفس (خودپنداره مثبت) ربط می دهد، نظریه انعطاف پذیری رفتاری³ نامیده می شود که توسط بروکتر⁴ (1988) و کمپل⁵ (1990) طراحی شده است و بر طبق آن افراد با عزت نفس پایین (خودپنداره منفی) در پذیرش مشاغلی که به آنها واگذار می شود به عوامل محیطی مانند ساختار سازمان توجه می کنند در حالی که افراد با عزت نفس بالا (خودپنداره مثبت) به عوامل درونی از قبیل استعدادها و توانمندی ها خود

بررسی تأثیر مدیریت عملکرد، ساختار سازمان و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه بر پذیرش شغل با توجه به نقش تعدیلی خودپنداره سازمانی

هاجر براتی (نویسنده مسئول)

دکتری روان شناسی با گرایش صنعتی و
سازمانی

dr.habarati@gmail.com

سید حمیدرضا عریضی سامانی

دکتری روان شناسی و استاد گروه روان
شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
دانشگاه اصفهان

dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

توجه می کنند B6، 4، 5. به نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه بازتاب یافته است. با این حال اجازه دهید نخست به دو متغیر مهم پیش بین یعنی خودپنداره سازمانی (عزت نفس سازمانی) و پذیرش شغل توجه نماییم.

برای این سوال که افراد چه شغلی را در چه سازمانی می پذیرند. در تحقیقات میدانی ایران نمی توان پاسخی یافت. دلیل آن روشن است مشاغل آن چنان کم ایجاد می شوند که به ناگزیر افراد همه مشاغل ارائه شده را می پذیرند. در تحقیقات خارجی، متغیر پذیرش شغل⁶ یک متغیر مهم است زیرا موقعیتهای جایگزین وجود دارد و افراد معمولاً دانش، مهارتها و توانمندیها و ویژگی های خود را با شغل متناظر قرار می دهند. همچنین برآزش ارزشهای خود با سازمان و شغل را مبنای پذیرش شغل قرار می دهند B7X. اما در کشور، افراد از آزمونهای سخت استخدامی و مصاحبه های دشوار عبور کرده و بنابراین هنگامی که شغل به آنها ارائه می شود با آغوش باز آن را می پذیرند و به مصداق «الفرصة تمرمرالسحاب فانتھزو فرص الخیر» (امام علی (ع)) چشم انتظار می مانند تا موقعیتهای بهتری بیابند و به همین دلیل آمار ترک شغل و پذیرش شغل در جامعه ما هر دو بالاست و دومی در حدی که تقریباً نزدیک به 100% می باشد. اما اگر یک موقعیت فرضی ساخته شود و افراد کمتر نگران از دست دادن شغل باشند چه عواملی باعث پذیرش یک شغل از سوی یک شاغل می گردد؟ به نظر می رسد در آن صورت به احتمال بیشتر سازمان را در مد نظر قرار داده و ویژگیها و ساختار آن را با توجه به خودپنداره، مورد نظر قرار خواهند داد. این مهم در پژوهش حاضر بررسی می گردد.

1. خودپنداره

خودپنداره از عنصر اساسی در نظریه راجرز⁷ (1951) است B8X. خودپنداره تصویر یا برداشت شخص است از آن چیزی که هست B9X. بر اساس نظریه پردازی های جدید، خودپنداره طرحواره ای چند بعدی است که در آن تمام اطلاعات مرتبط با خود جای گرفته و دارای سطوح مختلفی است B10,11X. جدیدترین نظریات نشان دهنده حداقل سه سطح خودپنداره است □ یکی خودپنداره فردی⁸ است که اطلاعات مرتبط با تواناییها و ضعف های افراد است B12X. این سطح خودپنداره، از طریق مقایسه تواناییها و ضعفهای فرد با دیگران، زمینه تضعیف یا تقویت احترام به خود یا عزت نفس را فراهم می سازد B14,13X. سطح دوم، خودپنداره ارتباطی⁹ است که افراد بیشتر بر اساس نوع روابطی که با افراد خاص و نزدیک (در خانواده و خارج از آن) دارند، خود را مورد داوری قرار می دهند. این سطح از خودپنداره از طریق توجه به بهزیستی و رفاه دیگر برانگیخته می شود و در صورتی که فرد از خود تصویری متناسب از نظر ارتباط با افراد دیگر داشته باشد، عزت نفس در وی تقویت می گردد B15X. سطح سوم خودپنداره جمعی¹⁰ است که به موضوع عضویت گروهی باز می گردد. این عضویت ممکن است در محیط کار و یا خارج از آن باشد. در این سطح افراد خود را بر حسب وضعیت عضویت خود در گروه مرجع تعریف می کنند و چنانچه گروه مرجع خود را در مقایسه با دیگر گروه ها دارای تواناییهای محسوستری بدانند، عزت نفس آنها بالا می رود B16X. اگر گروه مرجع فرد، سازمان محل اشتغالش باشد، می توان از خودپنداره سازمانی نام برد که همان خودپنداری جمعی ناشی از سازمان است. خودپنداره جمعی می تواند با افزایش عزت نفس سازمانی¹¹ و افزایش تمایل به یادگیری در شاغل این تصور را در وی به وجود که قابلیت استخدام و پذیرش شغل را دارد B17X و سازگاری شغلی را موجب شود B18X.

1.1 خودپنداره و شغل فرد

خودپنداره تا حدود زیادی نوع شغل فرد را مشخص می سازد. به نظر کوپر اسمیت (1967) افرادی که خودپنداره مثبت دارند زندگی موفقیت آمیزی را سپری می کنند. از سوی دیگر خودپنداره ی منفی به احساس حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی هدفی



منجر می‌گردد B9X. فردی که خود را برای انجام شغل معینی مستعد و لایق نمی‌داند، جهت احراز و اشتغال به شغل مورد نظر تلاشی نخواهد کرد. فرد معمولاً ضمن انتخاب شغل به خود می‌گوید، من چنین فردی هستم لذا باید به انجام چنان شغلی بپردازم B3X. افراد خود پنداره هایشان را وارد مشاغل شان می‌کنند و از این طریق خودشان را ارزیابی می‌کنند. می‌توان گفت که فرآیند رشد خود پنداره چند بعدی است. یعنی هم عوامل درونی (مانند: شخصیت، استعداد و ارزش ها) و هم شرایط بیرونی (مانند: تعاملات زمینه ای) در رشد خود پنداره موثرند B19X. شکل گیری خود پنداره از همان طفولیت، که کودک بین خودش و دیگر اشیاء تفاوت قائل می‌شود، شروع می‌شود و در طول زندگی فرد ادامه می‌یابد. خود پنداره بر شغل شخص تاثیر می‌گذارد و در رابطه بین شغل و متغیرهای دیگر نقش میانجی را بازی می‌کند B20X.

2.1. ساختار سازمان

ساختار سازمان سیستم روابطی است که به‌طور غیررسمی شکل گرفته و به‌طور رسمی تصویب شده و حاکم بر فعالیت های افرادی است که برای کسب اهداف مشترک به هم وابسته‌اند B21X. کلاورکورتز و همکاران¹² (2012) معتقدند که ساختار می‌تواند بسیاری از روندها را تسهیل کند و یا مانع از اجرای بسیاری از روندهای مهم گردد و عاملی است که روی بسیاری از متغیرها اثر دارد B23، 22X. ساختار سازمان یکی از عوامل اصلی موفقیت شرکت‌های خصوصی و دولتی است B24X. برنز و استاکر¹³ (1961) با مطالعه‌ی بیست شرکت انگلیسی جهت تعیین این که چگونه ساختار و اعمال مدیریتی این سازمان‌ها ممکن است بر اساس شرایط محیطی متفاوت باشند از دو نوع ساختار ارگانیکی و مکانیکی نام می‌برند و نتیجه‌گیری می‌کنند که ساختار اثربخش، ساختاری است که خود را به صورتی اقتضایی با الزامات محیطی وفق دهد. ساختار مکانیکی ساختاری است که در آن وظایف، روابط، امور، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و این قبیل موارد، ساده، شفاف و مشخص هستند و ساختار ارگانیکی ساختاری است که در آن وظایف، روابط، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و غیره ساده، شفاف و مشخص نیستند و این امر ابتکار، خلاقیت و مشارکت بیشتر کارکنان را در انجام امور طلب می‌کند B25X. این دو ساختار در دو سر یک پیوستار قرار دارند. ساختار مکانیکی با سازمان آرمانی وبر¹⁴ (1974) (دیوان‌سالاری) شباهت زیادی دارد و ساختار ارگانیک آنان در نقطه مقابل این ساختار قرار دارد B26X. به نظر می‌رسد که افراد با خودپنداره سازمانی مثبت، سازمان‌های ارگانیک را به سازمان‌های مکانیکی ترجیح دهند چون در این سازمانها فاعلیت و امکان خودبیانگری بیشتری وجود دارد. بازخودهایی که یک فرد در یک سازمان ارگانیک می‌گیرد و تقاضا برای نوآوری، خلاقیت و مشارکت بیشتر در سازمان ارگانیک، می‌تواند خودپنداره شاغل را تحت تاثیر قرار داده و بر پذیرش شغل موثر باشد. می‌توان نتیجه گرفت که هر چه سازمان به صورت مکانیکی طراحی شده باشد افراد با خودپنداره سازمانی پایین بیشتر آن را انتخاب خواهد کرد.

فرضیه 1: افراد با خودپنداره سازمانی بالا به احتمال بیشتر، شغل موجود در یک سازمان ارگانیک را انتخاب خواهند کرد و افراد با خودپنداره سازمانی پایین، شغل موجود در یک سازمان مکانیک را انتخاب خواهند کرد.

3.1. نظام ارتقائی مبتنی بر کار راهه (برنامه ریزی جانشینی)

یکی از اقدامات سازمان برای فراهم ساختن بستر توسعه کار راهه نظام ارتقائی یا برنامه ریزی جانشینی است. برنامه‌ریزی جانشینی، برنامه تعریف شده‌ای است که سازمان برای اطمینان از تداوم رهبری در مورد تمام پست‌های حساس و کلیدی



سازمان از درون سازمان و از طریق توسعه فعالیت‌هایی که استعداد کارکنان را توسعه می‌دهد، به صورت روشمند به کار می‌گیرد B27X. راثول (1384) دو نوع نظام جانشینی را برجسته ساخته است، نوعی که در آن جانشین از بالا توصیه می‌شود و جنبه دستوری دارد، در حالی که در نوع دوم بر عکس جانشین از طریق کارراهه فردی و از پائین، ارتقاء می‌یابد B28X. نوع دوم با خودپنداره سازمانی هماهنگ تر است زیرا در نظام ارتقائی از طریق کار راهه است که افراد می‌توانند خودپنداره سازمانی خود را در تعامل با سازمان (سرپرستی) تجسم و عینیت بخشند در حالی در نظام ارتقائی از بالا، افراد هیچ عاملیتی نداشته و جنبه انفعالی دارند و بنابراین خودپنداره آنها در نظام ارتقائی نقشی ندارد. می‌توان نتیجه گرفت که هر چه در سازمان انتخاب نظام جانشینی مبتنی بر کارراهه در واگذاری سمتها مدنظر قرار گیرد افراد با خودپنداره سازمانی سطح بالا آن را بیشتر انتخاب خواهند کرد.

فرضیه 2: افراد با خودپنداره سازمانی بالا به احتمال بیشتر، شغل موجود در یک سازمان با نظام جانشینی مبتنی بر کارراهه را انتخاب خواهند کرد و افراد با خودپنداره سازمانی پایین، شغل موجود در یک سازمان بدون نظام جانشینی مبتنی بر کارراهه را انتخاب خواهند کرد.

4.1. مدیریت عملکرد

نلرین و لارین¹⁵ (2000) مدیریت عملکرد را فرایندی برای دستیابی به اهداف تجاری و کلی سازمان از طریق مشارکت بیشتر کارکنان در فعالیتها و از آن به عنوان وسیله ای مؤثر برای نظارت و توسعه کارکنان در گروههای کاری یاد می‌کنند B29X. مدیریت عملکرد، کارکردی فراتر از اعطای پاداش، تأکید بر تقویت رفتار، ایجاد ارتباط بین مدیران و کارکنان و توسعه منابع انسانی و درنهایت، عملکرد و سنجش دانش سازمان دارد B30X و با ایجاد ارتباط و انگیزه در افراد، باعث بازدهی، کارایی و اثربخشی کار، شناسایی استعدادهای فردی و رشد شخصیت آنان، می‌گردد B31X. مدیریت عملکرد، به دلیل تعامل بین سرپرست و کارکنان زبردست، قراردادی که بین سرپرستان و زبردستان برای توسعه آنها پس از تعیین نقاط ضعفی که باید پوشیده شود منعقد می‌شود و بازخوردی که زبردستان به‌طور مستمر از سرپرستان دریافت می‌کنند، فضائی برای خودپنداره سازمانی فراهم می‌کند. چادهاری، رانگنهار و باروآ¹⁶ (2012) در یک پژوهش که در یک فضای تیمی مبتنی بر مدیریت عملکرد انجام شد نشان دادند که خودپنداره مثبت و ادراک خودکارآمدی منجر به دلبستگی شغلی بالاتر می‌گردد. این پژوهشگران این خودپنداره و خوداثربخشی را نتیجه مدیریت عملکرد کارکنان می‌دانند. خودپنداره جمعی یا سازمانی احتمالاً رابطه بین پرداخت بر مبنای عملکرد و پذیرش شغل را تعدیل می‌کند B32X.

فرضیه 3: افراد با خودپنداره سازمانی بالا به احتمال بیشتر سازمانی را انتخاب خواهند کرد که در آن برنامه مدیریت عملکرد پیاده سازی شده باشد و افراد با خودپنداره سازمانی پایین، سازمانی را انتخاب خواهند کرد که در آن مدیریت عملکرد پیاده نشده باشد.

با توجه به این که پذیرش شغل موقعیتی است که در موقعیت میدانی به سختی قابل سنجش است و هم چنین سه متغیر اصلی پیش‌بین (یعنی مدیریت عملکرد، نظام ارتقائی مبتنی بر کارراهه، و ساختار سازمانی) به سختی قابل دستکاری هستند. در پژوهش حاضر از تصویرسازی¹⁷ (سناریوی مداخله‌ای که در آن متغیرهای پیش‌بین گنجانده شده است) استفاده شده است. این تصویرسازی در بخش روش شرح داده شده، اما در این بخش به سابقه ای از این طرح‌ها اشاره می‌شود:



صبحی(1390) در پایان نامه خویش که به تاثیر عدالت ادراک شده و هنجارهای سازمانی به رفتارهای فرانشی با توجه به ویژگیهای شخصیتی و وظیفه شناسی و توافق جوانی پرداخته بود B33X. از تصویرسازی یا همان سناریو برای شکل دهی به 16 گروه استفاده کرد که در آن مداخله ها در متن های نمایشی اعمال و بر مبنای انواع عدالت های بین فردی و موسسه ای و هنجارهای تأیید (عدم تأیید) و رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید گروه های مختلف مداخله ساخته شده بود در تحقیقات صنعتی و سازمانی برای انجام پژوهش آزمایشی توجیه کرده اند طرح پژوهش می تواند به بهترین شکل توسط تصویرسازی (سناریوی آزمایشی) انجام شود. در یک نمونه دیگر از طرح های تصویرسازی، عریضی و امیری(1391) الگوهای ذهنی مدیران در نیاز، اهمیت، عملکرد شغلی و بازار شغل کارکنان در تصمیم گیری در مورد جبران خدمات آنها در شرکت های صنعتی شهر اصفهان را بررسی کردند B34X. در این طرح آنها دو عامل بین هشت عامل درون آزمونی را به کمک متن کوتاه شکل دادند. سناریوها شامل متن هایی کوتاه در مورد محدودیت بودجه بود. براتی، عریضی و نوری(1390) نیز در یک پژوهش دو مطالعه ای به پایایی سنجی و اعتباریابی مقیاس تعهد به تغییر سازمانی در شرکت گاز پرداختند. در مطالعه اول پژوهش مذکور مشارکت کنندگان یکی از هشت متن کوتاه یا تصویر سازی (کرلینجر، 1374) را مطالعه کردند که تجربه شاغل فرضی با یک اقدام به تغییر در سازمانش را شرح می داد و سپس به یک پیامش پاسخ دادند که اعتقاد داشتند به جای فرد مورد قضاوت در تصویرسازی به آن پاسخ می دهند و از این طریق پژوهشگران مذکور توانستند تاثیر مداخله های تغییر سازمانی را بر افراد بسنجند B35X.

2. روش تحقیق و ابزار

1.2. طرح پژوهش

طرح پژوهش از نوع طرح های عاملی آزمایشی با $2 \times 2 \times 2$ عامل بین آزمودنی است که به ترتیب 2 عامل وجود (در مقابل عدم وجود) برنامه مدیریت عملکرد و 2 عامل وجود (در مقابل عدم وجود) برنامه نظام ارتقائی مبتنی بر کار راهه و 2 عامل ساختار سازمانی (ارگانیک در مقابل ساختار مکانیکی) بوده است.

2.2. نمونه پژوهش

نمونه به صورت تصادفی ساده از بین کارکنان شرکت های مختلف و شاغل که در دانشگاه اصفهان دانشجو بودند انتخاب شدند. به دلیل برآوردن این شرط نمونه به صورت نمونه در دسترس و با روش گلوله برفی انتخاب شد. میانگین سنی آنها $28/42$ با انحراف $3/48$ و با میانگین سابقه استخدام $4/29$ و انحراف معیار $1/84$ بود. 81 درصد آنها مذکر و بقیه مونث بودند. در هر خانه سلولی 15 نفر و در مجموع 120 نفر قرار داده شدند که یکی از 8 ویژگی به آنها ارائه شده بود.

3.2. ابزار پژوهش

1- ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کار راهه: برای سنجش متغیرهای ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کار راهه از تصویر سازی استفاده شد. از آنجا که امکان مداخله در سازمانهای ما وجود نداشته و این سازمانها در برابر تغییرات مقاومند، مداخله های از قبیل مدیریت عملکرد در سازمانها کمتر صورت می پذیرد و مؤلفین مقاله حاضر تقریباً هیچ سازمانی را در ایران نمی شناسند که مدیریت عملکرد در آنها پیاده سازی شده باشد و نظام ارزشیابی عملکرد در کل سازمانها حاکم است. بنابراین با استفاده از طرح تصویرسازی (سناریو) سازمانی در پژوهش

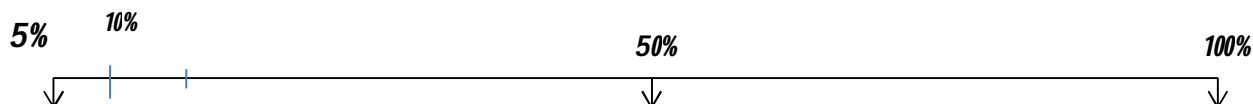


حاضر سازمانی فرضی ترسیم شده که مدیریت عملکرد در آن انجام می شود (در مقابل سازمان دیگری که مدیریت عملکرد در آن انجام نمی شد)، ساختار سازمانی ارگانیک در مقابل مکانیک و دو سبک نظام ارتقائی که یکی نتیجه کارراه و دیگری به صورت دستوری و تعیین شده از ناحیه مدیران ارشد است و در هر یک از این سازمانها، شغل به فرد واگذار شده و او باید در یک طیف لیکرتی ده درجه ای تعیین کند که تا چه اندازه آن شغل را می پذیرد. خود این موقعیت هم در عمل به طور میدانی در جامعه ما رخ نمی دهد. افراد در جامعه ما فقط یک بار شانس پذیرش شغل را می یابند و همواره مستقل از ساختار و کارراه آن را می پذیرند و اگر تحقیقات میدانی در این زمینه وجود دارد به دلیل این است که افراد همواره در معرض تنوعی از مشاغل هستند که می توانند آن را پذیرفته یا رد کنند. این فضای احتمالی در جامعه ما وجود نداشته و بنابراین روش پژوهش تصویرسازی برای این تحقیقات بیشتر از تحقیقات میدانی مناسب است B33X که در پژوهش حاضر به آن پرداخته شده است.

استفاده از تصویرسازی به منظور اجرای پژوهش های آزمایشی با این که مدت زمان طولانی است که مورد استفاده قرار می گیرد به لحاظ روش شناختی و تلقی آن به عنوان یک روش آزمایشی مورد مباحثه بوده است. روش تصویرسازی، روشی شناخته شده در تحقیقات آزمایشی است هر چند در کشور ما، کمتر به کار رفته است. در روش تصویرسازی نخست یک سناریو یا داستان که با اهداف پژوهش دقیقاً ارتباط دارد مطرح شده و سپس از آزمودنی ها خواسته می شود که در مورد آن داستان قضاوت کنند. با این قضاوت آن ها در واقع خودشان را بیان می کنند. سابقه روش تصویرسازی در پژوهش های صنعتی در مواردی بیشتر دیده می شود که یا آزمودنی ها نگران از ارزیابی مستقیم باشند (مانند رفتارهای انحرافی در سازمان، مقاومت در مقابل تغییر و...) و یا مواردی که مداخله ها یا ارائه نشده باشند (مثلاً تصمیم سازمان در مورد کوچک سازی، خصوصی سازی و...) و یا مداخله ها احتمالاً دارای تبعات ناشناخته برای سازمان باشند (مانند پرداخت برای عملکرد...). در این صورت قضاوت آزمودنی ها قبل از اعمال مداخله ها می تواند نتایج قابل پیش بینی از آن ارائه کند و با تغییر جهت قضاوت ها از خودارجایی به دیگرارجایی، آزمودنی هایی را که نگران از ارزیابی مستقیم هستند به پاسخ های صحیح ناگزیر سازد (بدون نگرانی از تبعات آن)، روش تصویرسازی جزء روش های آزمایشی بوده و حتی متغیرهای خصیصه ای (مانند جنسیت) که امکان مداخله در آن ها وجود ندارد را با تغییر نام (مذکر به مؤنث و برعکس) میسر می سازد. روش تصویرسازی در اصل براساس پیشنهاد ارونسون (1386) در مورد دو نوع مداخله (تأثیر و قضاوت) در تحقیقات آزمایشی است B36X. در پژوهشی که توسط کولت و چالدز (2011) صورت گرفت دو روش مداخله آزمایشی و مداخله با متن کوتاه مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج پژوهش آنها نشان داد که هر دو روش، به عنوان روش های آزمایشی دارای تاثیر بود (هر دو معنادار بودند) با این تفاوت که اندازه اثر با استفاده از متن کوتاه کوچک تر از روش مداخله آزمایشی است. یک نمونه از متن های کوتاه در مورد برنامه مدیریت عملکرد، فقدان نظام ارتقائی کارراه و ساختار سازمانی مکانیکی به صورت زیر آورده شده است:

در یک سازمان شغلی به شما پیشنهاد شده است که در آن سازمان همه شرح شغل ها به صورت دقیق مشخص شده و در آن سازمان شما باید به دقت وظایف محوله را انجام دهید. ارتقا و رشد شما به صورت مستمر بررسی شده و تصمیم از بالا گرفته خواهد شد. با این حال ناگزیرید در مقابل مدیر، انتظار و وظایف شغلی که به صورت شفاف بیان شده را بر عهده

گرفته و برای بهبود عملکرد خود در طول زمان به توافق برسید و برگه توافق را امضا کنید، میزان احتمال پذیرش سمت را در طیف زیر مشخص نمایید:



طیف پذیرش برای هر 5% برابر یک واحد نمره گذاری شده و بنابراین نمره آن از 1 تا 20 می باشد.

1. خودپنداره سازمانی: در یک مقیاس 5 گزینه ای که از اسلامی (1387) انتخاب شده و شامل 10 سوال می باشد، افراد خودپنداره سازمانی خود را مشخص می کنند. ضریب آلفای کرونباخ آن برابر 0/74 به دست آمد همچنین بالاترین ضریب همبستگی یک سوال با کل مقیاس برابر 0/57 به عنوان ضریب روائی به دست آمد.

3. یافته ها

یافته های حاصل از تحلیل داده های پژوهش در جداول زیر آورده شده است. جدول (1) شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. بیشترین میانگین و انحراف معیار مربوط به خودپنداره سازمانی است. کمترین میانگین مربوط به نظام ارتقائی مبتنی بر کار راهه و کمترین انحراف معیار مربوط به ساختار سازمان است.

جدول (1) شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب پایایی	ضریب روائی
1	ساختار سازمان	0/59	0/63	-	-
2	مدیریت عملکرد	0/53	0/69	-	-
3	نظام ارتقائی مبتنی بر کار راهه	0/51	0/72	-	-
4	خودپنداره سازمانی	37/41	5/29	0/74	0/57
5	پذیرش شغل	16/24	3/48	0/92	0/63

ساختار سازمان (1=مکانیکی، 0=ارگانیکی)، مدیریت عملکرد (وجود=1، فقدان=0)، نظام ارتقائی مبتنی بر کار راهه (وجود=1، فقدان=0) در جدول (1) ضریب پایایی و روائی ابزار اندازه گیری خودپنداره سازمانی و پذیرش شغل در حد مطلوبی است.



جدول (2) ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	1	2	3	4
1	ساختار سازمان	-	-	-	-
2	مدیریت عملکرد	0/09	-	-	-
3	نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه	0/07	0/17	-	-
4	خودپنداره سازمانی	-0/32**	0/38**	0/42**	-
5	پذیرش شغل	-0/39**	0/29**	0/13	0/21*

**= $p < 0.01$, *= $p < 0.05$

در جدول (2) ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش آورده شده است. رابطه پذیرش شغل با ساختار سازمان معنی دار و منفی است. رابطه پذیرش شغل با مدیریت عملکرد و نیز با خودپنداره سازمانی معنی دار و مثبت است. رابطه پذیرش شغل با نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه معنی دار نیست. اما خودپنداره سازمانی نیز با ساختار سازمان رابطه معنی دار و منفی و با مدیریت عملکرد و نیز نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه رابطه معنی دار و مثبت دارد. به نظر می‌رسد این متغیر در تاثیر متغیرهای ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه بر پذیرش شغل، نقش تعدیلی دارد. در جدول (3) این موضوع بررسی شده است.

جدول (3) نتایج تحلیل رگرسیون تعدیلی تاثیر متغیرهای ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه

بر پذیرش شغل با توجه به نقش تعدیلی خودپنداره سازمانی

انتر	P^2	ΔP^2	β	β	$\Sigma E\beta$	τ
اصول	0/21**	0/19**	2/67	-3/84	0/45	8/46**
			2/51	0/73	0/28	7/93**
تعدیلی	0/24**	0/03	0/69**	-1/09	0/32	7/93**
			0/74	0/93	0/10	7/62**
تعاملی	0/28**	0/04	0/57**	-0/76**	0/13	8/41**
					0/12	7/96**
					0/10	7/52**

**= $p < 0.01$

در جدول (3)، نتایج تحلیل رگرسیون تعدیلی تاثیر متغیرهای ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه بر پذیرش شغل با توجه به نقش تعدیلی خودپنداره سازمانی آورده شده است. بخش اول اثرات اصلی سه متغیر ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراه بر پذیرش شغل تأیید شده است. در بخش دوم تاثیر



متغیر خودپنداره سازمانی بر پذیرش شغل بررسی شده است و تائید گردیده است. بخش سوم اثرات تعدیلی را نشان می دهد. اثر تعدیلی خودپنداره سازمانی بر رابطه بین متغیرهای ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراهه با پذیرش شغل تائید شده است. یعنی این متغیر نقش تعدیل گر را در رابطه بین متغیرهای ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراهه با پذیرش شغل دارد. همانطور که در بخش مقدمه گفته شد بازخودهایی که یک فرد در یک سازمان ارگانیک می گیرد و همچنین تقاضا برای نوآوری، خلاقیت و مشارکت بیشتر در سازمان ارگانیک، می تواند خودپنداره شاغل را تحت تاثیر قرار داده و بر پذیرش شغل موثر باشد. زیرا در این سازمان ها افراد احساس خودارزشمندی و شایستگی می کنند.

نتیجه گیری

این مقاله در پی بررسی رابطه بین متغیرهای ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و نظام ارتقائی مبتنی بر کارراهه با پذیرش شغل و بررسی نقش تعدیلی خودپنداره سازمانی بر این روابط بود.

نتایج نشان داد که خودپنداره سازمانی در رابطه بین ساختار سازمان با پذیرش شغل نقش تعدیلی دارد و این رابطه را قوت می بخشد. همانطور که در بخش مقدمه آورده شد، به دلیل ویژگی های ساختارهای ارگانیک افراد دارای خودپنداره بالاتر احتمال مشاغل این سازمانها را بیشتر می پذیرند. زیرا به اعتقاد راجرز، خودپنداره فرد بر ادراکش از جهان و رفتارش تاثیر می گذارد B9X. با اینکه اغلب خود افراد برای تغییر خودپنداره خویش تلاش می کنند، اما بیشتر تغییرات در اثر عواملی به جز تمایل برای خودافزایی¹⁸ رخ می دهند B37X. یکی از عوامل موثر در خودپنداره، شایستگی است. به این معنی که آیا مکانی که فرد در آن قرار دارد و در آن رشد می کند؛ منجر به درک چه مهارت ها، توانایی ها و دانش هایی می شود. مثلا در یک محیط سازمانی اگر فرد خودش را در موقعیت هایی ببیند که منجر به ادراک توانایی ها، مهارت ها و دانش بیشتری شود خودپنداره وی افزایش می یابد. راجرز معتقد است که هنگامی که دیگران محبت نسبت به فرد را به رفتارهای مناسب خاصی مشروط کنند، یعنی فرد تنها تحت شرایط خاصی توجه دیگران را دریافت کند (توجه مثبت مشروط¹⁹)، سعی می کند از رفتارهایی که عدم تایید دیگران را در پی دارند، بپرهیزد. در این حالت، فرد، نگرش دیگران را درونی می کند. در واقع فرد خود را وقتی دوست خواهد داشت که رفتارهایش به شیوه ای باشد که تایید دیگران را به همراه بیاورد. بدین ترتیب خود، به صورت یک جایگزین دیگران عمل می کند. حاصل چنین موقعیتی، رشد شرایط ارزشمندی در فرد است. یعنی فرد، خود را تنها تحت شرایط خاصی با ارزش می بیند. در نتیجه نمی تواند با آزادی کامل عمل کند و از رشد یا شکوفایی خود بازداشته می شود B38X. این دیدگاه راجرز مشابه آنچه است که در سازمان های مکانیکی اتفاق می افتد. شاغل تنها در صورتی می تواند در سازمان بماند از منابع بهره مند شود و ارتقا یابد که رفتارهای خاصی را انجام دهد و تنها زمانی مورد تایید است که همان رفتارها را انجام می دهد بنابراین دریافت توجه مثبت مشروط است و فرد از خودپنداره مثبت باز می ماند. همچنین تغییر خودپنداره می تواند در پاسخ به بازخوردهای محیطی و تقاضاهای محیطی باشد B39X. این یافته همراستا با پژوهش پارکر²⁰ (2008) است که نشان داد خودپنداره با ساختار سازمان رابطه دارد B40X.

همچنین نتایج نشان داد که خودپنداره سازمانی در رابطه بین مدیریت عملکرد با پذیرش شغل نقش تعدیلی دارد و این رابطه را قوت می بخشد. در نظریه های روان شناسی اجتماعی سه منبع برای بهبود خودپنداره عبارتند از ارزیابی های بازتابی²¹،



ادراک-خود²² و مقایسه‌های اجتماعی²³ (اسچابل²⁴، 2005) B41X. هنگامی که نظام مدیریت عملکرد در سازمان حاکم است یعنی افراد به طور مداوم بازخوردهایی را دریافت می‌کنند که در واقع نوعی ارزیابی بازتابی است. به عبارت دیگر در این ارزیابی‌های بازتابانه فرد در مورد عملکرد خود می‌اندیشد. می‌تواند نقاط ضعف خود را حذف و نقاط قوت خود را گسترش دهد و در نهایت به تصور بهتری در مورد خود دست یابد.

و نتایج نشان داد که خودپنداره سازمانی در رابطه بین نظام ارتقائی مبتنی بر کارراهه با پذیرش شغل نقش تعدیلی دارد و این رابطه را افزایش می‌دهد. بتز²⁵ (1994) از توسعه کارراهه به عنوان یک فرآیند پیاده‌سازی خودپنداره یاد می‌کند. وی معتقد است در فرایند توسعه کارراهه یا مسیر شغلی، خودپنداره محصول تعامل استعدادهای ذاتی، فرصت ایفای نقش‌های مختلف، و ارزیابی میزانی است که نتایج ایفای نقش، به تأیید سرپرست و زیردستان رسیده است B42X. در اینجا نتایج شغلی و اقدامات سازمانی مهم است. فرد بر اساس تکالیف شغلی، و مسیر پیشرفت شغلی و نتایج شغل به تشکیل خودپنداره می‌پردازد B43X.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر اگر سازمان‌ها در پی داشتن کارکنانی با خودپنداره و عزت نفس بالا هستند باید در برخی جنبه‌های خود تحولاتی ایجاد کنند. آنها باید:

- 1- از نظام مدیریت عملکرد به جای ارزیابی عملکرد ساده استفاده کنند. این سیستم به علت بازخوردی که فراهم می‌آورد باعث می‌شود افراد احساس بهتری داشته باشند و خودپنداره سازمانی بالاتری شکل دهند.
- 2- به سمت ساختارهای ارگانیک‌تر حرکت کنند. ساختارهای ارگانیک به علت ویژگی‌های خاصی که دارد، منجر به افزایش خودپنداره مثبت افراد می‌گردد و افراد با خودپنداره بالاتر را به سمت سازمان جذب می‌کند.
- 3- برنامه ریزی جانشینی و ارتقا در سازمان باید بر اساس توانمندی‌ها و شایستگی‌ها باشد تا همزمان خودپنداره سازمانی بالاتری شکل دهد و منجر به جذب افراد با خودپنداره بالاتر را به سمت سازمان شود.

منابع

1. Gardner, W. L., Reithel, B. J., Foley, R. T., Coglisier, C. C., & Walumbwa, F. O. (2009). *Attraction to Organizational Culture Profiles: Effects of Realistic Recruitment and Vertical and Horizontal Individualism – Collectivism. Management Communication Quarterly*, 22(3):437-448.
۲. ریجوآل. رونالد. (1386). زمینه روان‌شناسی صنعتی-سازمانی. ترجمه دکتر داود حسین زاده، دکتر زهرا لبادی و پرویز صالحی. تهران. انتشارات مازیار. 1955.
۳. شفیق آبادی، عبدالله. (1390). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
4. Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
5. Campbell, J.D. (1990). *Self-Esteem and clarity of the self-concept*, *Journal of Social Psychology*, 59, 538-549
6. Ferris, D. L., Lian, H., Pang, F. X. J., Brown, D. J., & Keeping, L. M. (2010). *Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies*. *Personnel Psychology*, 63, 561-593.
۷. عریضیو براتی



8. Rogers, C.R.(1951). *Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company, The Riverside Press.
۹. شاملو، سعید. (1382). مکتبها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران، رشد، چاپ هفتم، ص 142.
10. Lord, R.G., & Brown, D.J. (2004). *Leadership processes and follower self-identity*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
11. Johnson, R.E., Selenta, C., & Lord, R.G. (2006). *When organizational justice and Self-concept meet: Consequences for the organization and its members*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 175-201.
۱۲. خاکسار، سرور؛ گل پرور، محسن؛ و نوری، ابوالقاسم. (1386). نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت. *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، 9 (34): 1 - 26.
13. Markus, H., & Kitayama, S. (1991). *Culture and the self: implication for cognition, emotion, and motivation*. *Psychological Review*, 98, 224-253.
۱۴. شجاعی باغینی، نفیسه. (1392). بررسی رابطه بین خودپنداره و عزت نفس سازمانی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهر کرمان، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی
15. Brewer, M.B. & Gardner, W. (1996). *Who is this we? Levels of collective identity and self-representations*. *Journal of personality and Social Psychology*, 71, 83-93.
16. Selenta, C., Lord, R.G., & Brown, D.J. (2004). *Leadership and organizational justice*. In R.G. Lord, & D.J. Brown (Eds.), *Leadership processes and follower Self-identity* (PP.155-184). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
17. Kim, S., Kim, H., & Lee, J. (2015). *Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability*, *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 264 – 279.
۱۸. صادقیان، فاطمه؛ عابدی، محمد رضا؛ و باغبان، ایران. (1388). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ های شخصیتی، *مجله پژوهشهای تربیتی و روانشناختی*، 4 (2) (پیاپی 10)، 49-66.
19. Zunker, Vernon, (2006). *Career counseling : A Holistic Approach*, Texas State University, Thomson.
۲۰. آمونسون، ن.ا.، بولسیبی، ج.ه.، و نایلز، ا.ج. (1389). *مشاوره شغلی: فرایند و فنون*، ترجمه مهرداد فیروز بخت. تهران: ویرایش.
۲۱. رابینز، استیون. (1390). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه ی سیدمحمد اعرابی، علی پارساییان، تهران: نشر دفتر پژوهشهای فرهنگی.
22. Claver-Cortés, E., Pertusa-Ortega, E.M. and Molina-Azorín, J.F. (2012), *Characteristics of organizational structure relating to hybrid competitive strategy: Implications for performance*, *Journal of Business Research*, 65(7), pp. 993-1002.
23. Germain, R., Claycomb, C., & Dröge, C. (2008). *Supply chain variability, organizational structure, and performance: the moderating effect of demand unpredictability*, *Journal of operations management* 26 (5), 557-570.
24. Tvrđik, A. (2000). *Analysis of success factors of public/private partnership*, USA.
25. Burns, T. & G. M. Stalker, *The management of innovation*, London: Tavistock, 1961.



26. Lim, M., G. Griffiths, and S. Sambrook. (2010). *Organizational structure for the twenty-first century. Presented the annual meeting of The Institute for Operations Research and The Management Sciences, Austin.*
27. Fenner, D. (2005). *Linking succession planning to employee training: A study of federal employees. Doctoral dissertation, University of San Diego.*
۲۸. راث ول، ویلیام. جی. (1384). برنامه ریزی جانشینی مؤثر، ترجمه احمدرضا حراف، تهران: انتشارات شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
29. Nelarine, C. & G. Lorraine (2001); *Performance Management: Strategy, Systems and Rewards;* Thomson Learning, London.
۳۰. فرهادی، سید محمد؛ رشیدی، محمد مهدی؛ و اصلبی، غلامرضا. (1383). الگوی مدیریت عملکرد در سازمانهای تحقیق و توسعه ایران و چالشهای نوین فراروی آن. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. 10 (4) 174-151:
31. Rausch, P., Sheta, A. & Ayes, A. (2013). *Business Intelligence and Performance Management: Theory, Systems, and Industrial Applications, Springer Verlag U.K.*
32. Chaudhary, R., Rangnekar, S., Barua, M K. (2012). *Relationships between occupational self-efficacy, human resource development climate, and work engagement. Team Performance Management, Journal of Vocational Behavior, 18 (7/8), 370 – 383.*
۳۳. صباحی، پرویز. (1390). تاثیر عدالت ادراک شده و هنجار سازمانی بر رفتارهای فراتر از نقش با توجه به ویژگی های شخصیتی و وظیفه شناسی و توافق جویی در کارکنان یک شرکت صنعتی، پایان نامه دکتری روان شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان.
۳۴. عریضی، حمیدرضا و امیری، مولود. (1391). بررسی آزمایشی الگوهای ذهنی مدیران در نیاز، اهمیت، عملکرد شغلی و بازار شغل کارکنان در تصمیم گیری در مورد جبران خدمات آنها در شرکت های صنعتی شهر اصفهان. مجموعه مقالات دومین کنگره دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی. 396-393.
۳۵. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ و نوری، ابوالقاسم. (1390). پایایی سنجی و اعتباریابی مقیاس تعهد به تغییر سازمانی در شرکت گاز. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، 16، 54-35.
۳۶. ارونسون، الیوت. (1386). روان شناسی اجتماعی، حسین شکرکن، تهران.
37. Eilam, G., and Shamir, B. (2005). *Organizational Change and Self-Concept Threats: A Theoretical Perspective and a Case Study. Journal of Applied Behavioral Science, 41(4): 399-421.*
۳۸. شولتز، دوآن و شولتز، سیدنی. (1384). نظریه های شخصیت. ترجمه یحیی سید محمدی. تهران: نشر ویرایش.
39. Ng, J. A. I. (2014). *Human Resource Management in the Context of Self-Concept and Its Impact on the Job Performance of College Full-Time Faculty Members of De La Salle Lipa, AXIS: Journal of Lasallian Higher Education, 5(3):1-32.*
40. Parker, A. K. (2008). *Elementary Organizational Structures and Young Adolescents' Self-Concept and Classroom Environment Perceptions Across the Transition to Middle School, Journal of Research in Childhood Education, 23(3), 325-339.*
41. Schwalbe, M.L. (2005). *Autonomy in work and self-esteem, The Sociological Quarterly, 26(4), 519-535*
42. Betz, N. E. (1994). *Self-Concept Theory in Career Development and Counseling. Career Development Quarterly, 43(1), 32-42.*



43. Vondracek, F. W., & Porfeli, E. J. (2011). *Fostering self-concept and identity constructs in developmental career psychology*. In Hartung, Paul J. (Ed); Subich, Linda M. (Ed), (2011). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*. , (pp. 53-70). Washington, DC, US: American Psychological Association.

پی نوشت

-
- 1 -self-concept
 - 2 -self-esteem
 - 3 - behavioral plasticity
 - 4 - Brockner
 - 5 - Campbell
 - 6 - Job offer
 - 7 -Rogers
 - 8 - individual self-concept
 - 9 - relational self-concept
 - 10 - collective self-concept
 - 11 - organization based self esteem
 - 12 - Claver-Cortés et al
 - 13 -Burns & Stalker
 - 14 - Weber
 - 15 - Nelarine., & Lorraine
 - 16 - Chaudhary, Rangnekar, & Barua
 - 17 - Vignette
 - 18 -self-enhancing
 - 19 - Conditional positive attention
 - 20 - Parker
 - 21 - reflected appraisals
 - 22 - self-perceptions
 - 23 - social comparisons
 - 24 - Schwalbe
 - 25 - Betz