

رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی
**Relationship between organization climate and work
conscientiousness with job performance**

H. Barati Ahmadabadi: MA in Psychology
E-mail: *Sahel3362@yahoo.com*

H. R. Oreizi: Associate Professor, University of Isfahan

A. Nouri: Professor, University of Isfahan

هاجر براتی احمدآبادی: کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی
و سازمانی
حمیدرضا عریضی: دانشیار دانشگاه اصفهان
ابوالقاسم نوری: استاد دانشگاه اصفهان

Abstract

Aim: the aim of this research is to determine the relationship between organizational climate and work conscientiousness with job performance. **Method:** Research method is correlation and The sample consisted of 132 workers of Isfahan Steel Company that were selected randomly. Research instrument is Jaw and Liu's Organizational Climate Questionnaire (2003), Costa and McCrea's Big Five Questionnaire (1992), Byrne's Task Performance Checklist (2005) and Convy's Contextual Performance Checklist (1999). Data was analyzed using Correlation, regression and path analysis methods. **Results** Path analysis indicated that cooperative climate and dependability have direct and innovative climate has indirect effects on job performance. **Conclusions:** work conscientiousness affects individuals' job performance and positive organizational climate can increase this effect. Therefore organizations and managers could use the assessment of their employees' personality characteristics, especially work conscientiousness to establish a positive organizational climate.

Keywords: *job performance, organizational climate, work conscientiousness*

چکیده

هدف: هدف پژوهش تعیین رابطه متغیرهای جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی است. **روش:** روش پژوهش همبستگی و علی-مقایسه‌ای است. نمونه پژوهش شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان است که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه جو سازمانی جاو و لیو (۲۰۰۳)، پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک کرا (۱۹۹۲)، فهرست واری عملکرد وظیفه‌ای بیرن و همکاران (۲۰۰۵) و فهرست واری عملکرد زمینه‌ای کونوی (۱۹۹۹) است. داده‌ها با استفاده از روش همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر تحلیل شد. **یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که جو همکارانه و قابلیت اتکا به طور مستقیم ولی جو نواورانه به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. **نتیجه‌گیری:** وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر می‌گذارد. جو سازمانی مثبت نیز می‌تواند این تاثیر را افزایش دهد. بنابراین، سازمان‌ها و مدیران می‌توانند از طریق سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان خود، به‌ویژه وجدان کاری آنان، در جهت ایجاد جو مثبت سازمانی استفاده کنند.

کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، عملکرد شغلی، وجدان کاری

مقدمه

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است (شکرکن، نیسی، نعمی، و مهرابی‌زاده هنرمند، ۱۳۸۰). عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو^۱، ۲۰۰۳). بورمن^۲ و ماتاویدلو (۱۹۹۳) بین عملکرد وظیفه‌ای^۳ و عملکرد زمینه‌ای^۴ تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای و آن بخش که به صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (ماتاویدلو، ۲۰۰۳).

ایجاد تمایز بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای به طرح نظریه‌ای در مورد تفاوت‌های فردی در این زمینه می‌انجامد. یکی از بخش‌های مهم این نظریه عبارت از مقایسه استحکام نسبی رابطه بین تفاوت‌های فردی و عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای است (جاوهر و کار^۵، ۲۰۰۷). از مهمترین مسائلی که از دیرباز در این حیطه مطرح بوده است وجود «وجدان کار» در کارکنان است. پژوهشگران معتقدند که وجدان پیش‌بین مهمی برای عملکرد شغلی است (بوت، اسویانتک، گودمن و برنال^۶، ۲۰۰۳). چان و اشمیت^۷ (۲۰۰۲) اشاره کرده‌اند که وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد، زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می‌کنند.

وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می‌کند و درجه پشستکار، سخت‌کوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می‌دهد (لپین و وندین^۸، ۲۰۰۱). در پژوهش‌های بسیاری از «اخلاق کار» یا «اخلاق کار پروتستان»^۹ به جای وجدان کار استفاده کرده‌اند (فارنهام^{۱۱}، ۲۰۰۱).

-
1. Motowidlo
 2. Borman
 3. task performance
 4. contextual performance
 5. Jawahar & Carr
 6. work conscientiousness
 7. Bott, Svyantek, Goodman & Bernal
 8. Chan & Schmitt
 9. LePine & Van Dyne
 10. Porotestam Work Ethics
 11. Furenham

رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی

اوکانر و پانونن^۱ (۲۰۰۷) از کارکنان با وجدان کاری تحت عنوان «کارکن ایده‌آل» یاد می‌کنند؛ زیرا این افراد دارای صفات «مسئولیت‌پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت‌مداری» هستند. کارکنانی که وجدان کاری دارند نسبت به کارکنانی که وجدان کاری‌شان کمتر است از تمایل به بلندپروازی، روش‌مداری و نظم بیشتری دارند (بیرن، جاسون، کنیث و هوچوارتر^۲، ۲۰۰۵). وجدان کاری پیش‌بین عملکرد شغلی در همهٔ مشاغل است (بریک، مانن و جاج^۳، ۲۰۰۱). افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند به علت ویژگی‌های یادشده عملکرد بالاتری دارند (بیرن و همکاران، ۲۰۰۵). بسیاری از پژوهش‌ها وجدان را یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو رویه^۴ (موفقیت^۵ و قابلیت اتکا^۶) تشکیل شده است (بریک و همکاران، ۲۰۰۱). موفقیت بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامهٔ فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود. قابلیت اتکا تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خودنظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (مون^۷، ۲۰۰۱). میلر و ووهر^۸ (۲۰۰۳) طی پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که اخلاق کاری بالاتری هستند، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و عملکرد بالاتری دارند. سینگ^۹ (۲۰۰۵) در مطالعهٔ خود دریافت که کارکنانی که اخلاق یا وجدان کاری بالاتری دارند، از تعهد و خشنودی بیشتری برخوردارند.

پژوهش‌های بسیاری در مورد رابطهٔ وجدان و رویه‌های آن با عملکرد انجام شده است؛ لپین و وندین (۲۰۰۱) قابلیت اتکا و موفقیت را به مجموعهٔ متغیری که عملکرد را پیش‌بینی می‌کرد افزودند. نتایج نشان داد که هر دو متغیر رابطهٔ مستقیم با عملکرد دارند. چان و اشمیت (۲۰۰۲) نشان دادند که عملکرد شغلی را توانایی‌های ذهنی عمومی و وجدان پیش‌بینی می‌کند. در واقع پژوهش‌هایی که رابطهٔ مدل پنج‌عاملی شخصیت را با عملکرد بررسی کرده‌اند؛ اغلب اوقات رابطهٔ معنی‌داری بین وجدان و عملکرد گزارش می‌کنند (بوت و همکاران، ۲۰۰۳). ماتاویدلو (۲۰۰۳) اظهار می‌کند که توانایی‌های شناختی پیش‌بین بهتری برای عملکرد وظیفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی از قبیل وجدان و برون‌گرایی پیش‌بین بهتری برای عملکرد زمینه‌ای هستند. همچنین

-
1. O'Connor & Paunonen
 2. Byrne, Jason., Kenneth & Hochwarter
 3. Barrick, Mount & Judge
 4. facet
 5. achievement
 6. dependability
 7. Moon
 8. Miller & Woehr
 9. Singh

بورمن، پنر، آلن و ماتاویدلو^۱ (۲۰۰۱) شواهدی ارائه دادند مبنی بر این که وجدان و قابلیت اتکا با عملکرد زمینه‌ای رابطه بیشتری دارند تا عملکرد وظیفه‌ای. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی از جمله وجدان کاری با عملکرد شغلی رابطه ندارد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱) یا رابطه منفی دارد (لپین و ارز^۲، ۲۰۰۲). این نتایج نشان می‌دهد که وجدان بالاتر می‌تواند غیرمفید و حتی مضر باشد. این بدین معناست که افراد با وجدان کاری بالاتر وظایف کمتری را به انجام می‌رسانند یا بسیار طول می‌کشد که مجموعه‌ای از وظایف را کامل کنند (دلوگا و ماسن^۳، ۲۰۰۰). بنابراین یکی از مسائل مطرح در پژوهش حاضر این است که آیا وجدان کاری بالاتر منجر به عملکرد کمتر می‌شود؟ و هدف بررسی اثر وجدان بر عملکرد خواهد بود.

از طرف دیگر، متغیرهای بسیاری در دل سازمان وجود دارد که ممکن است بر میزان وجدان کاری کارکنان سازمان (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۳) و بدین طریق بر عملکرد شغلی مؤثر باشند. یکی از این متغیرها جو سازمان است (جانز و پراسارنphanich^۴، ۲۰۰۳). جو یعنی ادراک رسمی و غیررسمی از سیاست‌ها، اعمال و رویه‌های سازمانی که می‌تواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد (اشنایدر، اسمیت، تیلور و فلینور^۵، ۲۰۰۲). جو سازمانی از دو رویه جو همکارانه^۶ و جو نوآورانه^۷ تشکیل شده است (جاو و لیو^۸، ۲۰۰۳). هنگامی که در یک سازمان جو همکارانه وجود دارد اعضای آن تمایل بیشتری به کار کردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند (جانز و پراسارنphanich، ۲۰۰۳). هنگامی که افراد درجه بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه تعاملی برقرار کنند. هنگامی که شرکت‌ها سطح بالایی از جو نوآورانه ارائه می‌دهند، کارکنان برای مبادله و تسهیم دانش، به منظور خلق موضوع‌های جدید، تعامل خود را با دیگران افزایش می‌دهند (هوگل، پاروتیا و مانسون^۹، ۲۰۰۳). جو سازمانی با ادراک کارکنان و توصیف آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود (دیکسون، ری سیک و هنگز^{۱۰}، ۲۰۰۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جو مثبت

-
1. Borman, Penner, Allen & Motowidlo
 2. Lepine & Erez
 3. Deluga & Masson
 4. Janz & Prasarnphanich
 5. Schnider, Smith, Taylor & Fleenor
 6. cooperative climate
 7. innovative climate
 8. Jaw & Liu
 9. Hoegl, Parboteeah & Munson
 10. Dickson, Resick & Hanges

رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی

سازمانی از یک سو منجر به خشنودی، تعهد، دل بستگی به کار و عملکرد بالاتر و از سوی دیگر استرس و تمایل به ترک شغل و غیبت کمتر می‌شود. همچنین افراد در این جو بیشتر کار می‌کنند. دیگر پژوهش‌ها حاکی از آن است که سازمان‌هایی که بر جو حمایتی، ارتباطات باز، تشریک مساعی، آزاداندیشی و پاداش دادن به موفقیت‌ها تأکید دارند، از آن‌هایی که جو محدود، خشک، سرد و فاقد شور و هیجان دارند، عملکردشان بیشتر است (گودرزی و گمینیان، ۱۳۸۱). بیرن و همکاران (۲۰۰۵) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری تنها هنگامی منجر به عملکرد بالا می‌شود که جو روان‌شناختی و سازمانی مثبت است؛ زیرا افرادی که وجدان کار بیشتری دارند، نیاز به سازمان یافتن در حد بالایی دارند و اگر جو منفی یا مبهم باشد، قادر نخواهند بود وظایف خود را درست انجام دهند. بنابراین، با هدف بررسی اثر جو سازمانی بر وجدان و عملکرد این سؤال مطرح می‌شود که آیا در صورت وجود جو مثبت سازمانی افراد دارای وجدان کاری عملکرد بالاتری دارند؟

روش

پژوهش حاضر از نوع رابطه‌ای (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۳) است. از نظر بورگ، گال و بورگ دو نوع پژوهش همبستگی و علی پس از وقوع پژوهش‌های رابطه‌ای هستند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد (رسمی و غیررسمی) شرکت ذوب آهن اصفهان به تعداد ۵۷۹۳ نفر تشکیل می‌دادند که در سال ۱۳۸۶ بود. نمونه پژوهش از بین کلیه کارکنان شرکت مذکور به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. شرکت‌کنندگان در پژوهش در روزهای تعیین شده با توجه به شیفت کاری خود به محل تعیین شده واقع در ساختمان شماره ۱ آموزش سازمان مراجعه کردند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. با توجه به نظر فراهانی و عریضی (۱۳۸۶) یک راه در نظر گرفتن حداقل تعداد شرکت‌کننده‌ها، بر اساس متغیرهای پیش‌بین است. مثلاً با توجه به نظر استیونز (۱۹۹۶) به نقل از فراهانی و عریضی، (۱۳۸۶) این حداقل ۱۵ نفر برای هر متغیر پیش‌بین است. با استفاده از این قاعده و با توجه به وجود چهار متغیر پیش‌بین حداقل ۶۰ نفر احتیاج است که با توجه به احتمال عدم بازگشت پرسشنامه‌ها یا ناقص پرشدن آن‌ها تعداد ۱۵۰ عدد در نظر گرفته شد. از این تعداد ۱۳۲ پرسشنامه کامل پاسخ داده شده بود و قابل تحلیل بود. ۲۷ درصد نمونه زن، ۸۱/۱ درصد آن‌ها متأهل بودند و ۷۲ درصد به صورت رسمی استخدام شده بودند. به منظور اهداف چندگانه این پژوهش از جمله بررسی ارتباط بین متغیرها از روش‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام و تحلیل مسیر استفاده شد.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه جو سازمانی. از پرسشنامه ۵ سؤالی جاو و لیو (۲۰۰۳) استفاده شد که دو بعد جو نوآورانه را با سه سؤال (مانند «سازمان محیطی مشوق برای افزایش نوآوری دارد.» و جو همکارانه را با دو سؤال («سازمان حمایت مورد نیاز کارکنان را به آنان ارائه می‌دهد.») را می‌سنجد و پایایی^۱ آن ۰/۷ است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش روی مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم به آن پاسخ دادند.

۲. وجدان کاری. از ۱۶ آیتم از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت (NEO) استفاده شد که کاستا و مک کرا^۲ (۱۹۹۲) ساخته و گلاتلی و اورینگ^۳ (۲۰۰۱) اعتبار مناسبی (۰/۷۶) برای آن یافتند. ۸ سؤال مربوط به زیر مقیاس موفقیت‌مداری (مانند «من دارای اهداف روشن و مشخصی هستم و برای دستیابی به آنها طبق برنامه منظمی عمل می‌کنم.») و ۸ سؤال مربوط به زیر مقیاس قابلیت اتکا (مانند «من فرد بسیار شایسته و کارآیی هستم») است.

۳. عملکرد وظیفه‌ای. عملکرد وظیفه‌ای کارکنان از طریق فهرست واریسی ۱۰ سؤالی بیرن و همکاران (۲۰۰۵) سنجیده شد که پایایی آن برابر ۰/۸۳ است. از جمله صفات موجود در آن می‌توان به «تمایل به پیروی از سیاست‌ها و رویه‌ها» اشاره کرد. عملکرد زمینه‌ای نیز از طریق فهرست ۱۷ سؤالی کونوی (۱۹۹۹) به دست آمد. از جمله صفات موجود در آن می‌توان به «ایجاد و حفظ رابطه با دیگران» اشاره کرد. مشارکت‌کنندگان میزان حضور صفت مورد نظر را در خود روی مقیاس پنج‌درجه‌ای مشخص کردند. کونوی در پژوهش خود پایایی ۰/۸۷ برای آن به دست آورد.

ضرایب پایایی حاصل از ابزارهای مورد استفاده در پژوهش در جدول ۱ مشاهده می‌شود. این ضرایب با توجه به تعداد سؤال‌های هر ابزار در سطح مطلوبی است.

-
1. reliability
 2. Costa and McCrae
 3. Gellatly and Irving.

رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی

جدول ۱. ضرایب پایایی حاصل از ابزارهای مورد استفاده در پژوهش

| متغیر | آلفای کرونباخ | گوتمن | تعداد سؤال |
|-----------------|---------------|-------|------------|
| جو همکارانه | ۰/۷۸۶ | ۰/۸۱ | ۳ |
| جو نوآورانه | ۰/۴۴۱ | ۰/۴۴۱ | ۲ |
| قابلیت اتکا | ۰/۶۷۰ | ۰/۶۸۴ | ۸ |
| موفقیت | ۰/۶۴۹ | ۰/۶۷۲ | ۸ |
| عملکرد وظیفه‌ای | ۰/۸۹۰ | ۰/۸۹۷ | ۱۰ |
| عملکرد زمینه‌ای | ۰/۹۰۲ | ۰/۹۰۱ | ۱۷ |

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی حاصل از متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین میانگین و بیشترین پراکندگی مربوط به عملکرد زمینه‌ای است. جو نوآورانه نیز کمترین میانگین و کمترین پراکندگی را دارد.

جدول ۲- یافته‌های توصیفی حاصل از متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | تعداد |
|-----------------|---------|--------------|-------|
| جو همکارانه | ۸/۳۶۳ | ۲/۱۱۹ | ۱۳۲ |
| جو نوآورانه | ۵/۸۷۸ | ۱/۳۳۶ | ۱۳۲ |
| قابلیت تکا | ۲۹/۳۶۳ | ۳/۶۷۸ | ۱۳۲ |
| موفقیت | ۲۹/۸۴۸ | ۳/۸۷۸ | ۱۳۲ |
| عملکرد وظیفه‌ای | ۳۶/۱۶۶ | ۶/۳۹۳ | ۱۳۲ |
| عملکرد زمینه‌ای | ۶۹/۲۵۷ | ۱۰/۲۳۸ | ۱۳۲ |

در جدول ۳ ضرایب همبستگی درونی متغیرها و سطح معنی‌داری آن‌ها نشان داده شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|--------------------|---------|-------|--------|--------|--------|
| ۱- جو نوآورانه | ۱ | | | | |
| ۲- جو همکارانه | ۰/۴۶۳* | | | | |
| ۳- قابلیت اتکا | ۰/۱۲۸** | ۰/۰۶۲ | | | |
| ۴- موفقیت | ۰/۱۲۸** | ۰/۰۲۴ | ۰/۶۲۵* | | |
| ۵- عملکرد وظیفه‌ای | -۰/۰۳۸ | ۰/۰۶۰ | ۰/۳۶۸* | ۰/۴۲۶* | |
| ۶- عملکرد زمینه‌ای | ۰/۰۷۱ | ۰/۰۲۲ | ۰/۳۸۰* | ۰/۴۵۳* | ۰/۷۷۷* |

* $P < 0.01$ ** $P < 0.05$

همانطور که مشاهده می‌شود جو نوآورانه با جو همکارانه رابطه معنی‌دار دارد. قابلیت اتکا با جو نوآورانه، موفقیت، عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای رابطه دارد. در مورد موفقیت‌مداری با جو نوآورانه، قابلیت اتکا، عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای رابطه معنی‌دار است.

ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش به تفکیک جنسیت نشان داد جو سازمانی با وجدان کاری و عملکرد شغلی در هیچ یک از گروه‌های جنسیتی (زنان و مردان) رابطه ندارد. رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی در زنان برابر $r = 0.595$ ($P < 0.01$) و مردان $r = 0.450$ ($P < 0.01$) معنی‌دار است.

ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش به تفکیک تحصیلات نشان داد که چهار گروه از نظر رابطه جو سازمانی با وجدان کاری و عملکرد شغلی تفاوت ندارند؛ اما برای سه گروه دیپلم ($r = 0.420$ و $p < 0.01$)، فوق دیپلم ($r = 0.819$ و $p < 0.01$) و لیسانس و بالاتر ($r = 0.210$ و $p < 0.01$) رابطه بین وجدان کاری و عملکرد معنی‌دار است؛ بدین معنی که با افزایش تحصیلات عملکرد شغلی افرادی که وجدان بالاتری دارند با عملکرد افرادی که وجدان پایین تری دارند متفاوت است.

رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی

جدول ۴. پیش‌بینی عملکرد شغلی

| متغیرها | R | R ² | R ² تعدیلی | خطای معیار اندازه‌گیری | F | سطح معنی-داری | b | SEb | β | t | سطح معنی-داری |
|--------------|-------|----------------|-----------------------|------------------------|--------|---------------|-------|-------|---------|-------|---------------|
| جو همکارانه | ۰/۶۸۸ | ۰/۴۷۴ | ۰/۴۴۸ | ۱۱/۶۸ | ۱۸/۷۴۳ | ۰/۰۰۱ | ۲/۴۳۸ | ۰/۹۶۴ | ۰/۲۰۷ | ۲/۵۲۸ | ۰/۰۱۳ |
| موفقیت-مداری | | | | | | | ۱/۸۵۹ | ۰/۳۴۱ | ۰/۴۵۹ | ۵/۴۴۷ | ۰/۰۰۱ |

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۴، جو همکارانه و موفقیت مداری ۴۷ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند یعنی ۴۷ درصد از تفاوت‌های فردی در عملکرد شغلی مربوط به جو همکارانه و موفقیت مداری است.

جدول ۵. پیش‌بینی موفقیت‌مداری

| متغیرها | R | R ² | R ² تعدیلی | خطای معیار اندازه‌گیری | F | سطح معنی-داری | b | SEb | β | t | سطح معنی-داری |
|-------------|-------|----------------|-----------------------|------------------------|--------|---------------|-------|-------|---------|-------|---------------|
| جو نوآورانه | ۰/۴۳۸ | ۰/۱۹۲ | ۰/۱۷۳ | ۳/۵۲۶ | ۱۰/۱۴۹ | ۰/۰۰ | ۰/۳۲۷ | ۰/۱۶۱ | ۰/۱۸۰ | ۲/۰۳۶ | ۰/۰۴۴ |

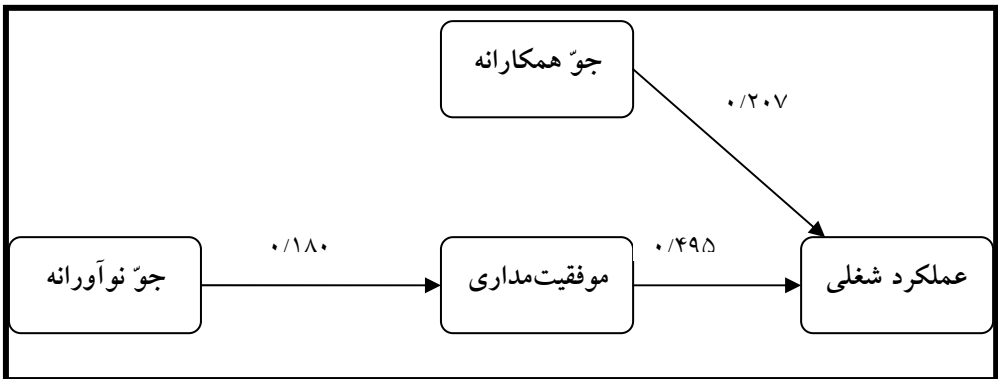
در جدول ۵ متغیرهای پیش‌بینی‌کننده موفقیت‌مداری ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود جو نوآورانه ۱۹ درصد از واریانس کل موفقیت‌مداری را تبیین می‌کنند یا ۱۹ درصد تفاوت‌های فردی در موفقیت‌مداری مربوط به جو نوآورانه است.

جدول ۶. تحلیل زیرگروه مقایسه رابطه بین متغیرها در بین زنان و مردان

| | | زنان | | مردان | | |
|----------|---------|-------|---------|--------|---------|----------------------------------|
| Z | Zr1-Zr2 | Zr2 | r2 | Zr1 | r1 | متغیرها |
| ۰/۳۸۵ | ۰/۰۷۷۴ | ۰/۴۴۲ | ۰/۴۰۶ * | ۰/۵۱۹۴ | ۰/۴۷۷ * | جو نوآورانه- جو همکارانه |
| -۱/۰۷۴ | -۰/۲۱۶ | ۰/۴۶۹ | ۰/۴۳۸ * | ۰/۲۵۳ | ۰/۲۴۸ * | جو نوآورانه- عدالت توریعی |
| ۰/۵۰۲ | ۰/۱۰۱ | ۰/۴۵۸ | ۰/۴۲۹ * | ۰/۵۹۹ | ۰/۵۳۷ * | جو نوآورانه- عدالت رویه‌ای |
| -۰/۱۷۹ | -۰/۰۳۶ | ۰/۴۹۱ | ۰/۴۵۵ * | ۰/۴۵۵ | ۰/۴۲۶ * | جو همکارانه- عدالت توزیعی |
| -۰/۴۰۲ | ۰/۰۸۱ | ۰/۷۹۴ | ۰/۶۶۱ * | ۰/۷۱۳ | ۰/۶۱۳ * | قابلیت اتکا- موفقیت‌مداری |
| -۱/۹۸۵ * | -۰/۳۹۷ | ۰/۶۹۶ | ۰/۶۰۲ * | ۰/۲۹۹ | ۰/۲۹۰ * | قابلیت اتکا- عملکرد وظیفه‌ای |
| -۱/۰۴۴ | -۰/۲۱ | ۰/۵۶۵ | ۰/۵۱۲ * | ۰/۳۵۵ | ۰/۳۴۱ * | قابلیت اتکا- عملکرد زمینه‌ای |
| -۱/۰۴۹ | -۰/۲۱۱ | ۰/۶۲۱ | ۰/۵۵۲ * | ۰/۴۱۰ | ۰/۳۸۹ * | موفقیت‌مداری- عملکرد وظیفه‌ای |
| ۰/۲۵۳ | ۰/۰۵۱ | ۰/۴۷۵ | ۰/۴۴۳ * | ۰/۵۲۶ | ۰/۴۷۳ * | موفقیت‌مداری- عملکرد زمینه‌ای |
| ۰/۰۵۰ | ۰/۰۱۰۲ | ۱/۰۳۰ | ۰/۷۷۴ * | ۱/۰۴۰۲ | ۰/۷۷۸ * | عملکرد وظیفه‌ای- عملکرد زمینه‌ای |

*P<0.01

در جدول ۶ تحلیل زیرگروه مقایسه رابطه بین متغیرها در زنان و مردان دیده می‌شود. ضرایب Z استاندارد با استفاده از فرمول Z فیشر محاسبه و ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود تفاوت همبستگی‌ها تنها در یک مورد (قابلیت اتکا-عملکرد وظیفه‌ای)، $1/985 = Z$ بین زنان و مردان معنادار است و بنابراین می‌توان گفت همبستگی بین قابلیت اتکا و عملکرد زمینه‌ای در زنان بیش از مردان است.



شکل ۱. الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

شکل ۱ نشان می‌دهد متغیرهای جو همکاریانه و موفقیت‌مداری به طور مستقیم بر عملکرد شغلی مؤثرند و جو نوآورانه اثر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی دارد. این متغیر می‌تواند با اثرگذاری بر موفقیت‌مداری، به طور غیرمستقیم بر عملکرد شغلی مؤثر باشد. تأیید الگو از طریق شاخص‌های برازش، شاخص عوامل تأییدی^۱ (۰/۷۸۶) و شاخص‌های میانگین ریشه‌ای باقیمانده^۲ (۰/۰۶۴) و میانگین ریشه‌ای تقریب خطای استاندارد میانگین^۳ (۰/۰۷۶) است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری، هر دو، با جو نوآورانه ارتباط دارند (جدول ۳). فردی که قابلیت اتکای بالا دارد صادق، خودنظم‌ده و مقتدر است. بنابراین، چنین فردی در جو نوآورانه، که تعامل و ارتباط مناسب بین افراد را افزایش می‌دهد، بهتر کار می‌کند. همچنین فرد موفقیت‌مدار، فردی همواره در پی شایستگی و موفقیت است و نوآوری و خلاقیت یکی از راه‌هایی است که چنین فردی را به موفقیت می‌رساند (چن و هونگ^۴، ۲۰۰۶).

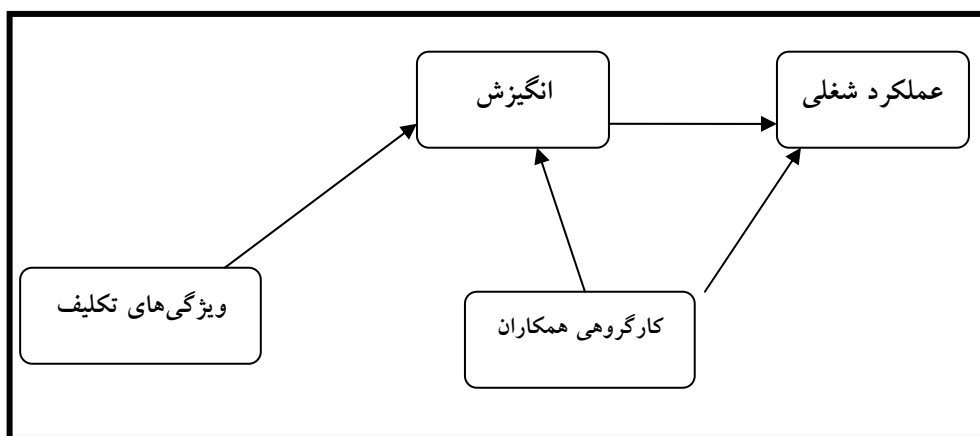
همچنین مشاهده شد که موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا هم عملکرد وظیفه‌ای و هم عملکرد زمینه‌ای را بالا می‌برند (جدول ۳)؛ زیرا فرد قابل اتکا، قابل اعتماد، منظم و با اقتدار کار خود را بهتر انجام می‌دهد؛ و اگر فردی برای افزایش موفقیت خود تلاش کند، یکی از راه‌های آن عملکرد

1. Confirmatory Factor Index (CFI)
2. Root Mean of Residual (RMR)
3. Root Mean of Standard Error Approximation (RMSEA)
4. Chen & Hung

شغلی مطلوب است (کریستوفر و اسپلنجر، ۲۰۰۱). از دیگر علامت‌های موفقیت برای فرد اشتغال در سازمانی موفق است. بنابراین، چنین فردی تلاش خود را در جهت پیشرفت هر چه بیشتر سازمان از طریق انجام صحیح وظایف کاری محوله و کوشش در جهت حفظ و نگهداری منابع سازمان، که تحت عنوان عملکرد زمینه‌ای از آن یاد می‌شود، به کار خواهد برد (بیرن و همکاران، ۲۰۰۵).

ضرایب همبستگی درونی به تفکیک تحصیلات نشان داد که با افزایش سطح تحصیلات رابطه بین وجدان کاری و عملکرد شغلی معنادار است. افزایش تحصیلات ویژگی موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا را در افراد پرورش می‌دهد. به عبارت دیگر، تحصیلات باعث می‌شود فرد معیارهای موفقیت بالاتری را برای خود وضع کند. از طرف دیگر، اقتدار و خودنظمی فرد، که از ویژگی‌های یک فرد قابل اتکاست، بالا می‌رود. در نتیجه، چنین فردی برای رسیدن به معیارهای خود و با توجه به ویژگی‌های شمرده شده عملکرد بالاتری خواهد داشت.

در شکل ۱ الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش آورده شده است. این الگو با الگوی عملکرد فردی و بهره‌وری گروهی نیل و هسکیس^۱ (۲۰۰۱) شباهت بسیار دارد (شکل ۲).



شکل ۲. بخشی از الگوی فردی و بهره‌وری گروهی نیل و هسکیس (۲۰۰۱)

در این الگو ویژگی‌های تکلیف، از قبیل نوآوری، بر انگیزش افراد مثل کسب موفقیت اثر دارد و اثر انگیزش بر عملکرد افزایشی است. همچنین کار گروهی و همکاری به طور مستقیم بر

1. Neal & Hesketh

رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی

عملکرد مؤثر است. از نظر نیل و هسکیس (۲۰۰۱) افراد درگیر در فعالیتهای همکارانه می‌توانند به همکاران در انجام بهتر تکالیف کمک کنند و آنها را به تلاش بیشتر برانگیزند. در طول زمان، به احتمال زیاد اعضا می‌آموزند که چه‌طور یکدیگر را به تلاش در انجام تکلیف و فعالیتهای گروه برانگیزند. از طرف دیگر، همان‌طور که گفته شد، هنگامی که در یک سازمان جو همکارانه وجود دارد اعضای آن تمایل بیشتری به کارکردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند (جانز و پراسارن‌فانیچ^۱، ۲۰۰۳). هنگامی که افراد درجه بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه تعاملی برقرار کنند و بنابراین عملکرد افراد به‌ویژه در سطح گروهی افزایش می‌یابد.

موفقیت‌مداری نیز اثر مستقیم بر عملکرد دارد. با توجه به الگوی نیل و هسکیس (۲۰۰۱) میل به کسب موفقیت انگیزه‌های برای افزایش دانش و مهارت است و می‌تواند عملکرد را افزایش دهد. این یافته با نتایج اشمیت و هانتز^۲ (۱۹۹۸) که اشاره کرده‌اند افرادی با وجدان کاری بالاتر، تلاش بیشتری می‌کنند و وقت بیشتری روی تکلیف می‌گذارند، نیز هماهنگ است.

از طرف دیگر، مشاهده شد جو نوآورانه با اثر بر موفقیت‌مداری به طور غیرمستقیم بر عملکرد اثرگذار است. طبق الگو، ویژگی‌های تکلیف بر طریقی که افراد با هم مشارکت می‌کنند؛ تأثیر می‌گذارد (استینر^۳، ۱۹۷۲). نکته مرتبط که می‌توان از مفاهیم روان‌شناسی اجتماعی استنتاج کرد موقعیت قوی در برابر موقعیت ضعیف است (میشل^۴، ۱۹۶۸). موقعیت‌های قوی موقعیت‌هایی هستند که در آنها قوانین و مقررات در مورد نحوه صحیح رفتار واضح است. موقعیت ضعیف این خصوصیات را ندارد. برای اینکه افراد نوآور و خلاق باشند، باید رویه‌های قبلی را کنار گذاشت و روش‌های جدید را آزمود. بنابراین، جو نوآورانه یا تکلیف جدید، طبق تعریف، منجر به ایجاد موقعیت ضعیف می‌شود. در موقعیت‌های ضعیف افراد به احتمال بیشتر برحسب ویژگی‌های شخصیتی و تمایلات خود رفتار می‌کنند زیرا نشانه‌های کمتری در مورد رفتارهای معقول وجود دارد (آرنولد^۵، ۲۰۰۱). بنابراین، هنگامی که در سازمان جو نوآورانه وجود دارد موقعیت ضعیف می‌شود و افراد طبق ویژگی شخصیتی موفقیت‌مداری خود رفتار می‌کنند زیرا موقعیت ضعیف قوی می‌کند. همچنین، می‌توان گفت طبق نظریه تبادل اجتماعی (بلاو^۶، ۱۹۶۴) و هنجار عمل

-
1. Janz & Prasarnphanich
 2. Schmidt & Hunter
 3. Steiner
 4. Mischel
 5. Arnold
 6. Blau

متقابل (گولدنر^۱، ۱۹۶۰) که در آن اگر رابطه‌ای پاداشی بیشتر از هزینه‌های ارتباط ارائه دهد، اعتماد و جاذبه متقابل به بار می‌آورد، هنگامی که سازمان جوّی نوآورانه ارائه می‌دهد کارکنان به راحتی می‌توانند دست به نوآوری بزنند، خود را شکوفا سازند و ارتقا دهند. بنابراین، افراد وارد رابطه‌ای می‌شوند که در آن پاداش بر هزینه برتری دارد و برای عمل متقابل برانگیخته می‌شوند. کارکنان با افزایش عملکرد شغلی خود از طریق انجام بهینه تکالیف کاری یا با درگیر شدن در رفتارهای زمینه‌ای دست به عمل متقابل می‌زنند (جاوهر و کار، ۲۰۰۷).

پژوهش حاضر منحصر به کارکنان یک سازمان خاص شده است و بنابراین تعمیم نتایج آن به سازمان‌های دیگر باید با احتیاط صورت گیرد.

به دلیل ماهیت خاص پژوهش، ناگزیر از داده‌های خودگزارشی استفاده شد. این مسئله ممکن است منجر به تغییر نتایج شود. برای رفع این مشکل می‌توان از روش سه سوسازی^۲ یا روش چندمنبعی برای سنجش عملکرد شغلی استفاده نمود. در این روش، که یکی از کامل‌ترین روش‌های آن ارزشیابی ۳۶۰ درجه^۳ است، علاوه بر شرکت‌کنندگان از سایر منابع چون همکاران، سرپرستان زیردست و ... نیز برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده می‌شود (ریجو، ۱۳۸۶).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که وجدان بر عملکرد افراد نسبت به سازمان اثرگذار است. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و همان‌گونه که مک نیلی و مگ لینو (۱۹۹۴)، به نقل از مهداد، (۱۳۸۷) نشان دادند، سازمان‌ها می‌توانند رفتارهای موافق اجتماعی (عملکرد وظیفه‌ای) را با انتخاب افرادی با وجدان بالاتر، گسترش دهند. همین‌طور پژوهش‌های بیشتر توسط لی و آلن^۴ (۲۰۰۲) و ریوکس و پنر^۵ (۲۰۰۱) نیز نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی و انگیزه‌های افراد با میل به کمک به دیگر کارکنان در سازمان مرتبط است. یافته‌ها نشان داد که جوّ سازمانی مثبت نیز می‌تواند این تأثیر را افزایش دهد. بنابراین، سازمان‌ها باید نسبت به جوّ و محیط سازمان توجهی خاص مبذول دارند؛ زیرا جوّ مثبت سازمانی زمینه‌ای برای بروز توانایی‌های بالقوه افراد است. به عبارت دیگر، شرکت‌ها می‌توانند با افزایش جوّ همکارانه تمایل افراد را به تعامل با یکدیگر افزایش دهند. سازمان‌ها باید ویژگی‌های مؤثر کارکنان خود را بشناسند و شرایط را برای استفاده بیشتر از این ویژگی‌ها فراهم سازند.

1. Gouldner
2. triangulation
3. 360 degree evolution
4. Lee & Allen
5. Rioux & Penner

منابع

- حجازی، یوسف، و ایروانی، محمود. (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی*. ۲(۳۲): ۳۲-۱۸.
- ریجو، ا. رونالد. (۱۳۸۶). *زمینه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی*. ترجمه دکتر داود حسین‌زاده، دکتر زهرا لبادی و پرویز صالحی. تهران: انتشارات مازیار.
- ساروخانی، باقر، و طالبیان، امیر. (۱۳۸۳). *وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شرکت ملی پتروشیمی ایران*. رساله دکتری رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی، رشته جامعه‌شناسی.
- شکرکن، حسین، نیسی، عبدالکلام، نعیمی، عبدالزهرا، و مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه‌های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روان‌شناسی)*. ۳ (۸): ۲۴-۱۳.
- فراهانی، حجت‌الله، و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۶). *روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی*. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- کرلینجر، اس. و پدهازر، ای. (۱۳۸۵). *رگرسیون چند متغیره در پژوهش‌های علوم رفتاری*. ترجمه حسن سرایی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- گال، مردیت. بورگ، والتر، و گال، جوئیس. (۱۳۸۴). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*. ترجمه احمد رضا نصر و همکاران. تهران: انتشارات سمت و دانشگاه شهید بهشتی.
- گودرزی، اکرم، و گمینیان، وجیهه. (۱۳۸۱). *اصول، مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی*. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- مهرداد، علی. (۱۳۸۷). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. اصفهان: انتشارات جنگل.

- Arnold, J. (2001). *Careers and careers management. Handbook of Industrial, Work and organizational Psychology*. Mahwah, Nj: Erlbaum.
- Barrick, M.R, Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we and where do we go next. *International Journal of selection and assessment*, 9: 9-30.
- Blau, P. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, Wiley, New York, NY.
- Borman, W. C., & Motowidlo, J. S.(1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt & W. C., Borman (Eds). *Personnel Selection in Organizations*.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D., & Motowidlo, J.S. (2001). Personality predictors of citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 9: 52-69.
- Bott, J.P., Svyantek, D.J., Goodman, S.A., & Bernal, D.S. (2003), Expanding the performance domain: who says nice guys finish last?, *International Journal of Organizational Analysis*, 11 (2): 137-52.

- Byrne. Z S., Stoner. J., Thompson K R. & Hochwarter.W.(2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 326-338.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2002), Situational judgment and job performance, *Human Performance*, 15: 233-254.
- Chen .C-J and H J-W. (2006). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International Journal of Information Management* . 27(2): 104-118.
- Christopher ,A.N. and Schlenker, B.R.(2001). The impact of perceived material wealth and perceiver personality on first impressions. *Journal of Economic Psychology*, 21: 1–19.
- Conway J.M . (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial Job. *Journal of Applied Psychology*, 74: 3-13.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R)*. In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications.
- Deluga, R. J., & Masson, S. (2000). Relationship of resident assistant conscientiousness, extraversion, and positive affect with related performance. *Journal of Research in Psychology*, 34: 225-440.
- Dickson. M. W., Resick.C.J., & Hanges .P.J.(2004). When organizational climate is unambiguous, It is also strong. *Journal of Applied Psychology*, 91:351-364.
- Furenham, A. (2001). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55: 277–285.
- Gellatly W. & Irving A. (2001). The role of conscientiousness in industrial context, *Long Range Planning*, 33: 35–54.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement, *American Sociological Review*, 25: 161-78.
- Hoegl M., Parboteeah K.P., & Munson C.L. (2003). Team-level antecedents of individuals' knowledge networks, *Decision Sciences*, 34 (4): 741–770.
- Janz B.D., & Prasarnphanich .P. (2003). Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture, *Decision Sciences*. 34 (2): 351–384.
- Jaw B.S., & Liu W. (2003). Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM, *Human Resource Management*, 42: 223–241.
- Jawahar. I. M., & Carr. D., (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange .*Journal of Managerial Psychology*. 22 (4): 330-349.
- Lee, R.S., & Allen, N.J. (2002).Organizational citizenship behavior and workplace violence: The role of affect and cognition. *Journal of applied Psychology*, 87:131-142.
- LePine, J.A., & Van Dyne, L. (2001), Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability, *Journal of Applied Psychology*, 86: 326-36.

- LePine, J.A. & Erez, A. (2002). The nature of organizational citizenship behavior: The critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87:52-65.
- Miller. M.J., & Woehr .D.J. (2003). The meaning and measurement of work ethics. *Journal of Vocational Behavior*, 60: 451-489.
- Mischel, W. (1968). *Personality and assessment*. New York: Wiley.
- Moon,H. (2001). The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of commitment dilemmas. *Journal of Applied Psychology*, 86: 475-480.
- Motowidlo, J. S. (2003). *Job Performance*. Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology,12: 39-55.
- Neal.A.,& Hesketh.B. (2001) .*Productivity in Organization*. Handbook of industrial work & organizational Psychology.2: 7-24.
- O'Connor M. C., & Paunonen S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43: 971-990.
- Rioux, S, M., & Penner, L.A. (2001). The causes of organizational CDs and sheep behavior: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87: 1306-1341.
- Schnider, B., Smith, D. B., Taylor, S., & Fleenor. J. (2002). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis, *Journal of Research in Psychology*, 83: 462-470.
- Singh. P. (2005). Career commitment: A reexamination an extension. *Journal of Vocational Behavior*. 62: 83-91.
- Steiner, I.D. (1972). *Group process and Productivity*. New York: Academic Press.