

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌بردار
نفت و گاز مارون

Designing and testing a model of some antecedents of job motivation in
employees of Maron Oil and Gas Producing Company

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۷/۰۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۱۱/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۱۰

N.Kaabomeir., (Ph.D student), R.Azizie.,
(M.A.), & A.Khalafi., (Ph.D)

نوری کعب‌عمیرا^۱، رضا عزیزیه^۲ و علی خلفی^۳
چکیده

Abstract

Aim: Motivation Is One Of The Biggest Concerns Of Current Managers. So, The Purpose Of This Study Was To design and test a model of some antecedents of job motivation (Satisfaction With Performance Appraisal, Pay Satisfaction, Organizational Justice, And Self-Monitoring). Methods: The Method Of This Study Was Descriptive Correlational. The Sample Consisted Of 225 Employees Of Maroon Oil and Gas Producing Company Who Were Selected By A Stratified Random Sampling Method. The Participants Completed Satisfaction With Performance Appraisal questionnaire (Meyer & Smith, 2000), Pay Satisfaction Questionnaire (Smith Et Al., 1969), Organizational Justice Questionnaire (Colquitt, 2001), Self-Monitoring Scale (Lennox & Wolfe, 1984), And Job Motivation Questionnaire (Robinson, 2004). Fitness Of The Proposed Model Was Examined By Structural Equation Modeling (Sem) With AMOS-22 and SPSS-22 software. Findings: The Findings Showed A Good Fit For The Proposed Data Model. Better Fit Of The model Was Obtained After Omitting A Non-Significant Path. The Results Showed That All Direct Paths, Except pay satisfaction to job motivation, Were Significant. Conclusion: Overall, The Results Showed That Satisfaction With Performance Appraisal, Organizational Justice, And self-monitoring Could Play An Important Role In Predicting employees' job motivation.

Keywords: Satisfaction With Performance Appraisal, Pay Satisfaction, Organizational Justice, Self-Monitoring, Job Motivation

ایجاد انگیزش، یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های مدیران کنونی است. از این رو، هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی (رضایت از ارزشیابی عملکرد، رضایت از درآمد، عدالت سازمانی و خودپایی) بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع طرح همبستگی است. نمونه این پژوهش شامل ۲۲۵ نفر از کارکنان شرکت بهره‌بردار نفت و گاز مارون بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌های رضایت از ارزشیابی عملکرد (مایر و اسمیت، ۲۰۰۰)، رضایت از درآمد (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹)، عدالت سازمانی (کالکوئیت، ۲۰۰۱)، خودپایی (لنوکس و وولف، ۱۹۸۴) و انگیزش شغلی (رابینسون، ۲۰۰۴) جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 و SPSS-22 انجام گرفت. یافته‌ها نشان‌دهنده برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند. برازش بهتر الگو پس از حذف یک مسیر غیرمعنی‌دار حاصل شد. نتایج پژوهش نشان دادند که تمامی مسیرهای مستقیم به جز مسیر مستقیم رضایت از درآمد به انگیزش شغلی، معنی‌دار بودند. به‌طور کلی نتایج نشان داد که رضایت از ارزشیابی عملکرد، عدالت سازمانی و خودپایی می‌توانند در پیش‌بینی انگیزش شغلی کارکنان نقش مهمی ایفا کنند.

کلیدواژه‌ها: رضایت از ارزشیابی عملکرد، رضایت از درآمد، عدالت سازمانی، خودپایی، انگیزش شغلی.

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

Noori.kaabomeir@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، بهبهان، ایران.

۳. دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دشت آزادگان، دشت آزادگان، ایران.

مقدمه

سازمان‌های امروزی تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود، زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌ها تجربه، سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که اگر بخواهند در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشند و در عرصه‌ی رقابت عقب نمانند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه برخوردار باشند. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند (کشاورز، ۱۳۸۹). چنانچه به فرآیند مدیریت منابع انسانی توجه نماییم، خواهیم یافت که نگهداری و بهسازی نیروی انسانی از اهمیت قابل توجهی در مقایسه با دیگر اجزای این فرآیند برخوردار است و اگر نقصانی در این مرحله از فرآیند صورت پذیرد، اتلاف منابع زیادی را به همراه دارد. بنابراین برای درک برداشت کارکنان از عملکردها و فعالیت‌های سازمان بخصوص در حوزه منابع انسانی، ضرورت دارد به انگیزش توجه ویژه‌ای صورت پذیرد. بنابراین یکی از موضوعات مطرح شده در ادبیات سازمانی انگیزش است. انگیزش شغلی به وسیله‌ی این پدیده تعیین می‌گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه (کعب‌عمیر، جهان‌دیده، هاشمی شیخ‌شبنانی، ۱۳۹۴).

ایجاد انگیزش، یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های مدیران کنونی است. در دنیای امروز که علم و فناوری به سرعت در حال پیشرفت است و در شرایطی که نیازها و سطح توقعات کارکنان تغییر کرده است، داشتن کارکنانی پرتلاش، نوآور و بهره‌ور یکی از مهم‌ترین ایده‌آل‌های هر مدیری است. علاوه بر این، سازمان‌ها در آینده، بر اساس کیفیت فن‌آوری و نیز منابع انسانی خویش به رقابت خواهند پرداخت. در چنین رقابتی، نیروی کار برانگیخته سرمایه‌ی راهبردی مهمی به حساب می‌آید (استیرز، ماودی و شاپیرو^۱، ۲۰۰۴). بنابراین، برای ایجاد انگیزش در کارکنان باید نیازها، اهداف، انتظارات و ارزش‌های انسان امروزی را شناخت تا با آگاهی از آن‌ها بتوان ساختار انگیزشی کارکنان را شناسایی کرد و برنامه‌های انگیزشی مناسب را برای هر سازمان طراحی و اجرا کرد.

انگیزش شغلی مجموعه نیروهای انرژی‌بخش است که از درون و ورای وجود شخص نشأت می‌گیرد و باعث راه‌اندازی رفتار مرتبط با کار و تعیین شکل، جهت، شدت و استمرار آن می‌شود (پیندر^۲، ۱۹۹۸). در واقع، مفهوم انگیزش شغلی به عوامل خارجی و درونی کارکنان اشاره دارد که به وسیله‌ی اثر بر روی جهت، شدت و استمرار فعالیت‌های مرتبط با کار، فرد را برای کار

-
1. Steers, Mowday, & Shapiro
 2. Pinder

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون سخت‌تر برمی‌انگیزاند (لاک و لاتام^۱، ۲۰۰۴). وروم^۲ (۱۹۶۴؛ به نقل از ساسیو، مورتان و لازار^۳، ۲۰۱۳)، انگیزش را فرآیندی تصور می‌کند که گزینش‌هایی را که توسط انسان یا موجودات زنده‌ی دیگر صورت می‌پذیرد، تحت نفوذ قرار می‌دهد. این تعاریف به دو فرآیند روان‌شناختی برانگیختگی و انتخاب در انگیزش اشاره دارد. این که چرا به انجام کاری می‌پردازیم و چرا تلاش ما معطوف به انجام یک چیز خاص است. به اعتقاد میچل^۴ (۱۹۸۲) انگیزش فرآیندی روان‌شناختی است و برانگیختگی، هدایت و تداوم اعمال ارادی فرد را که هدفمند هستند، موجب می‌گردد (به نقل از اَبیکوی^۵، ۲۰۱۶).

به علت فقدان اطلاعات کافی در رابطه با تعیین‌کننده‌های انگیزش شغلی، سازمان‌ها جهت تشویق و ترویج رفتارهای مولد، بر مشوق‌های مالی تأکید بسیار دارند. حتی اگر مشوق‌های مالی به‌گونه‌ای واضح و علنی مورد استفاده واقع نشوند، فلسفه‌ی زیربنایی برنامه‌های تغییر در سازمان‌ها اغلب بیانگر آن است که پول انگیزه‌های مهم و کلیدی در محیط کار می‌باشد (ارشدی، ۱۳۸۶). با وجود پذیرش این نکته که مشوق‌های مالی می‌توانند تعیین‌کننده‌های مهمی در رابطه با انگیزش شغلی باشند، آشکار است که آن‌ها به‌تنهایی قادر به حل تمامی مشکلات مربوط به انگیزش شغلی نخواهند بود. موضوع اصلی در این پژوهش گسترش درک و فهم تعیین‌کننده‌های انگیزش کارکنان و نیز پیامدهای مهم آن است.

یکی از عواملی که می‌تواند بر انگیزش شغلی کارکنان اثرگذار باشد، رضایت از ارزشیابی عملکرد^۶ است (کووک و کراسمن^۷، ۲۰۰۴؛ کووواس^۸، ۲۰۰۶؛ فخمی و رئیس^۹، ۲۰۱۳). فعالیت‌های سیستم ارزشیابی عملکرد مانند هدف‌گذاری، ارائه بازخورد و کیفیت و کمیت ارتباطات می‌تواند بر رضایت از ارزشیابی عملکرد و به تبع آن بر انگیزش و بهره‌وری کارکنان تأثیر بگذارد (فخمی و رئیس، ۲۰۱۳). لاک و لاتام (۲۰۰۲)، بیان کرده‌اند که سیستم ارزشیابی عملکرد از طریق استراتژی‌های تبادل اطلاعات و هدف‌گذاری برای کارکنان می‌تواند از طریق افزایش احساس معناداری در محیط کار، انگیزش کارکنان را نیز افزایش دهد (به نقل از

-
1. Locke & Latham
 2. Vroom
 3. Suci, Mortan, & Lazar
 4. Mitchell
 5. Obiekwe
 6. Satisfaction with performance appraisal
 7. Cook & Crossman
 8. Kuvaas
 9. Fakhimi & Raisy

لاننبرگ^۱، (۲۰۱۱). بر اساس نظریه‌ی هدف‌گذاری^۲ لاک و لاتام (۲۰۰۲)، اگر برای هر یک از افراد هدفی تعیین شود، آنان برای دستیابی به اهداف مذکور برانگیخته می‌شوند؛ بنابراین، صرف‌نظر از نیازها و باورهای انسان‌ها، «محیط» نقش حائز اهمیتی در تعیین هدف و هدایت عملکرد انسان‌ها دارد. درواقع، نظریه‌ی هدف‌گذاری بر این واقعیت تأکید دارد که «افراد هدفمند، بهتر از افراد فاقد هدف کار می‌کنند» و «افراد دارای اهداف چالش‌برانگیز، بهتر از افراد دارای اهداف آسان، فعالیت می‌کنند» (لاننبرگ، ۲۰۱۱).

بر اساس بررسی پیشینه‌ی پژوهشی، رضایت از درآمد^۳ (حاجی علی‌اکبری، دهقانی‌زاده و برومند، ۱۳۹۵؛ حیاتی ۱۳۸۹؛ ارشدی ۱۳۸۶؛ استرینجر، دیدهام و تایوان‌تامپیلای^۴، ۲۰۱۱؛ چیو^۵، ۲۰۰۰)، عدالت سازمانی^۶ (اصفهان‌اصل و صداقت‌جو، ۱۳۹۴؛ احمدی چگنی، نیسی و ارشدی، ۱۳۹۴؛ اسماعیلی‌مزیدی، ۱۳۹۲؛ سلیک و ساریتورک^۷، ۲۰۱۲) و ویژگی‌های شخصیتی (وولف، اسپینات، ریمان و آنکلیتتر^۸، ۲۰۰۹؛ اوانس^۹، ۲۰۰۸) نیز می‌توانند بر انگیزش کارکنان در محیط کار تأثیر بگذارند.

سطح درآمد کارکن بیانگر اهمیت وی برای سازمان است. با گذر زمان، کارکنان با دریافتی بالا و منصفانه به این باور می‌رسند که برای سازمان ارزشمندند. در نتیجه، کارکنانی که از دریافتی خود راضی و خشنودند برانگیخته می‌شوند تا هماهنگ با باور خویش نسبت به خود عمل نمایند و این خودانگاره مثبت را حفظ کنند. بر این منوال به اعمال تلاش معطوف به هدف می‌پردازند که این خود نمایشگر انگیزش بالای آنان است (ارشدی، ۱۳۸۶). نه تنها انصاف ادراک‌شده در پرداختی‌ها، بلکه عدالت ادراک‌شده در دیگر جنبه‌های سازمانی نیز می‌تواند بر انگیزش کارکنان اثرگذار باشد. بنا بر نظریه‌ی برابری آدامز^{۱۰} (۱۹۶۵)، کارکنان نسبت دروندادها به برون‌دادهای خودشان را با همین نسبت در دیگر افراد، مقایسه می‌کنند. دروندادها شامل تلاش، زمان، دانش و تجربه‌ی فرد و برون‌دادها شامل پول، بازشناسی و شرایط کار است.

-
1. Lunenburg
 2. Goal setting theory
 3. Satisfaction with pay
 4. Stringer, Didham & Theivananthampillai
 5. Chiu
 6. Organizational justice
 7. Çelik & Sariturk
 8. Wolf, Spinath, Riemann, & Angleitner
 9. Evans
 10. Adams' equity theory

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون نتیجه‌ی مقایسه، کارکنان یا خشنود یا ناخشنود می‌شوند؛ که منجر به سطوح بالا یا پایین عملکرد و انگیزش آن‌ها می‌شود (گیراندا، پترسکو و کورگونکار^۱، ۲۰۱۷).

بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته، شخصیت نیز پیش‌بین مهمی برای انگیزش شغلی است (بیدرمن^۲، ۲۰۰۸). شخصیت مجموعه‌ی منحصر به فردی از ویژگی‌ها تعریف می‌شود که بر انگیزش‌های افراد، رفتارها و شناخت یک موقعیت اساسی اثر می‌گذارد (والدز^۳، ۲۰۰۹). در این پژوهش از بین عوامل شخصیتی، خودپایی^۴ به‌عنوان پیش‌بین شخصیتی انگیزش شغلی در نظر گرفته شد.

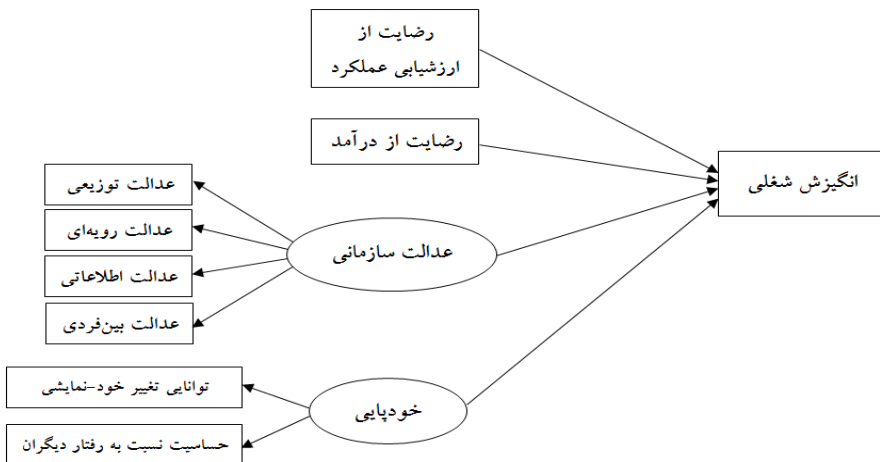
خودپایی به تمایل و نیز توانایی فرد در تغییر رفتار خود با توجه به ضرورت موقعیت اجتماعی، اشاره دارد (کرامر و گرومن^۵، ۲۰۰۲). افرادی با خودپایی بالا، قادرند با توجه به نشانه‌های موقعیتی و نیز روابط اجتماعی و بین‌فردی، رفتار خود را مدیریت کنند. افرادی که همواره در تلاش‌اند تا رفتاری متناسب با موقعیت داشته باشند، در شرایط کاری نیز به همین منوال عمل می‌کنند. افرادی با خودپایی بالا، رفتار خود را متناسب با شرایط سازمان وفق می‌دهند؛ در صورتی که سازمان از کارکنان انتظار داشته باشد که تلاش بیشتری از خود نشان دهند و حداکثر توانایی‌های خود را جهت دستیابی به عملکرد مطلوب به کار بندند، کارکنانی با سطوح بالای خودپایی برانگیخته می‌شوند تا این انتظارات موقعیتی را برآورده کنند. همچنین، این افراد نسبت به رفتارها و حالات دیگران نیز حساس‌اند. به عبارتی، میزان انگیزش و برانگیختگی دیگر افراد در محیط کار، افراد با خودپایی بالا را برمی‌انگیزاند تا آنان نیز به همین شیوه در محیط کار عمل کنند (وولف و همکاران، ۲۰۰۹).

به‌طور کلی، به دلایل مختلف، بررسی انگیزش شغلی کارکنان و پی بردن به علل و پیامدهای آن، حائز اهمیت بسیار است. این کار باعث می‌شود تا گام‌های مناسبی در جهت تغییرات و پیشگیری از شکست‌ها برداشته شود. از سویی دیگر، انگیزش کارکنان در رابطه با بازده‌هایی همچون بهره‌وری، تمایل به اعمال تلاش بیشتر و نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است. انگیزش شغلی بر بازده‌هایی شخصی مثل رضایت شغلی، فشار روانی و تمایل به ترک سازمان نیز تأثیر بسزایی دارد (ارشدی، ۱۳۸۶). ایجاد انگیزش شغلی می‌تواند منجر به بهبود سلامت روان، خشنودی شغلی و رضایت کارکنان شود. علاوه بر این، داشتن کارکنان با انگیزه به ایجاد جوی

-
1. Gironda, Petrescu, & Korgaonkar
 2. Biderman
 3. Valdez
 4. Self-monitoring
 5. Cramer & Gruman

فعال، پویا و پرتلاش کمک می‌کند. از این‌رو، موضوع انگیزش همچنان به حفظ جایگاه چشمگیر و بامعنای خویش نزد پژوهشگران قرن حاضر ادامه می‌دهد (مایر، ۲۰۰۳).

از بُعد نظری، طراحی چنین الگویی می‌تواند تصویری مناسب از روابط شناخته‌شده‌ترین متغیرهای پیشینه‌ی پژوهشی رفتار سازمانی را به دست دهد. در واقع، الگوی پیشنهادی خلاصه‌ای مناسب از پیشینه‌ی پژوهشی مربوط را فراهم می‌آورد که می‌تواند به‌عنوان ابزاری سودمند برای پژوهش‌های آتی مورد استفاده قرار گیرد. به لحاظ کاربردی نیز، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به خط‌مشی‌گذاران کمک نماید تا به انگیزش کارکنان به شکلی همه‌جانبه و کلی‌تر بنگرند و برنامه‌های تغییر را به صورتی طراحی کنند تا انگیزش کارکنان به‌گونه‌ای اثربخش‌تر ارتقاء یابد. بنابراین، از آنجا که انگیزش شغلی به‌عنوان یکی از متغیرهای سازمانی مهم و مورد تأکید می‌باشد و نیز با توجه به این‌که شناخت هر چه بیشتر این متغیر در محیط سازمانی می‌تواند مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی را در امر طراحی و تدوین برنامه‌های ایجاد و افزایش انگیزش کارکنان یاری رساند، پژوهش حاضر به دنبال آن است تا الگویی را طراحی کند که در آن برخی از مهم‌ترین پیشایندهای انگیزش شغلی را مورد بررسی قرار دهد. در این الگوی پیشنهادی، رضایت از ارزشیابی عملکرد، رضایت از درآمد، عدالت سازمانی و خودپایی به‌عنوان پیشایندهای انگیزش شغلی در نظر گرفته شده‌اند. نمودار ۱ - ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Miner

روش

جامعه آماری و نمونه پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع طرح همبستگی است. جامعه‌ی پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون در سال ۱۳۹۶ است که تعداد کل آن‌ها بالغ بر ۱۵۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه ۱۰ پارامتر (خط) در الگوی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت، به ازای هر پارامتر بیست و پنج نفر در نظر گرفته شد (بشلیده، ۱۳۹۱). علاوه بر این، ۵ درصد نیز به‌عنوان احتمال ریزش نمونه در نظر گرفته شدند که در نتیجه، ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. در مرحله‌ی پخش پرسشنامه‌ها، توضیحاتی در رابطه با موضوع پژوهش و نیز نحوه‌ی پاسخ‌دهی و تکمیل پرسشنامه‌ها، توسط پژوهشگر به کارکنان ارائه شد. در نهایت، در طول ۲ ماه، ۲۲۵ پرسشنامه‌ی قابل‌استفاده جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش جمع‌آوری شد (نرخ بازگشت ۸۶/۵ درصد). میانگین سن و سابقه‌ی کاری نمونه پژوهش به ترتیب ۳۹/۵۲ و ۱۵/۶۰ سال است. ۹۴/۷ درصد نمونه‌ی تحقیق را مردان، ۳/۱ درصد آن‌ها را زنان تشکیل می‌دهند و ۲/۲ درصد اعلام نشده بودند. داده‌های پژوهش به وسیله‌ی پرسشنامه‌های خودگزارشی به دست آمدند و با شاخص‌ها و روش‌های آماری همچون میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS - 22 و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS - 22 تحلیل شدند.

ابزار

پرسشنامه رضایت از ارزشیابی عملکرد: جهت سنجش متغیر رضایت از ارزشیابی عملکرد در پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ی رضایت از ارزشیابی عملکرد مایر و اسمیت^۱ (۲۰۰۰) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۶ ماده است و میزان رضایت کارکنان را از سیستم ارزشیابی عملکرد می‌سنجد. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند؛ طیف نمرات از ۶ تا ۳۰ در نوسان است. کوواس (۲۰۰۶)، برای محاسبه‌ی روایی پرسشنامه رضایت از ارزشیابی عملکرد از روش تحلیل عامل اکتشافی به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس استفاده کرد که نتایج نشان داد هر ۶ ماده این پرسشنامه بر روی یک عامل قرار دارند. نتایج این تحلیل نشان داد تمامی ماده‌ها دارای بار عاملی معنادار هستند و بار عاملی‌شان در طیف ۰/۸۱ - ۰/۵۶ قرار دارد. همچنین، ماده‌ها قادر بودند که ۲۵/۶ از واریانس پرسشنامه مذکور را تبیین کنند. جهت بررسی پایایی، کوواس (۲۰۰۶) پایایی

1. Meyer & Smith

این پرسشنامه را به روش ضریب آلفای کرونباخ $0/86$ محاسبه کرده است. پرسشنامه رضایت از ارزشیابی عملکرد به منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگران، ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه در پژوهش حاضر، از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که با کمک نرم افزار $22 - AMOS$ بر روی ماده‌های این پرسشنامه محاسبه شدند که نتایج نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عوامل خود داشتند و پرسشنامه از روایی مطلوبی برخوردار است (جدول ۱). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه به روش ضریب آلفای کرونباخ $0/85$ محاسبه گردید.

جدول ۱: شاخص‌های برازش پرسشنامه رضایت از ارزشیابی عملکرد

شاخص‌های برازش	χ^2	Df	χ^2/df	AGFI	GFI	IFI	CFI	RMSEA
پرسشنامه رضایت از ارزشیابی عملکرد	۶/۵۹	۶	۱/۱۰	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۲

پرسشنامه رضایت از درآمد: در پژوهش حاضر، به‌منظور سنجش متغیر رضایت از درآمد از پرسشنامه شاخص توصیف شغلی^۱ (JDI) اسمیت، کندال و هالین^۲ (۱۹۶۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۷۲ ماده و پنج بُعد رضایت از ماهیت کار (۱۸ ماده)، رضایت از سرپرست (۱۸ ماده)، رضایت از همکاران (۱۸ ماده)، رضایت از درآمد (۹ ماده) و رضایت از ترفیع و ارتقاء (۹ ماده) می‌باشد که در پژوهش حاضر تنها از ۹ ماده‌ی رضایت از درآمد استفاده شده است. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. طیف نمرات پرسشنامه رضایت از درآمد از ۹ تا ۴۵ می‌باشد. ون‌سان، اسلایتر، وربیک و فرینگس - درینس^۳ (۲۰۰۳)، پایایی کل پرسشنامه شاخص توصیف شغلی را $0/88$ و پایایی ابعاد آن را بین $0/90 - 0/84$ گزارش کرده‌اند. نوربخش و علی‌زاده (۱۳۸۳) نیز در پژوهش خود، پایایی بُعد رضایت از درآمد را به روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف به ترتیب $0/81$ و $0/76$ محاسبه کردند. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار $22 - AMOS$ برای پرسشنامه رضایت از درآمد در پژوهش حاضر محاسبه شدند که نتایج بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه

1. Job Descriptive Index
2. Smith, Kendall, & Hulin
3. Van Saane, Sluiter, Verbeek & Frings-Dresen

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون است (جدول ۲). همچنین، پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمد.

جدول ۲: شاخص‌های برازش پرسشنامه رضایت از درآمد

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	χ^2/df	Df	χ^2	شاخص‌های برازش
۰/۰۸	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۰	۲/۴۷	۱۵	۳۶/۹۸	پرسشنامه رضایت از درآمد

پرسشنامه عدالت سازمانی: جهت سنجش متغیر عدالت سازمانی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌ی ۲۰ ماده‌ای عدالت سازمانی کالکوئیت^۱ (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی را در ۴ حیطه می‌سنجد: عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی. عدالت رویه‌ای شامل ۷ ماده، عدالت توزیعی شامل ۴ ماده، عدالت بین فردی شامل ۴ ماده و عدالت اطلاعاتی شامل ۵ ماده است. پاسخ‌ها به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره کل از جمع نمرات ۴ خرده‌مقیاس پرسشنامه بدست می‌آید؛ دامنه نمرات کل پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ می‌باشد. کالکوئیت (۲۰۰۱)، روایی سازه پرسشنامه عدالت سازمانی را با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار داد که نتایج حاکی از برازش مطلوب این پرسشنامه و ساختار چهار عاملی آن بود (X²=۷۶۹/۵۰، DF=۴۰۶، X²/DF=۱/۹۰، CFI=۰/۹۲، IFI=۰/۹۲، RMSEA=۰/۰۶). همچنین، کالکوئیت (۲۰۰۱) پایایی ابعاد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۹۲، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ به دست آورده است. هاشمی و رجبی (۱۳۹۰) نیز پایایی ابعاد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۹۱، ۰/۹۰ و ۰/۹۱ گزارش داده‌اند. روایی پرسشنامه عدالت سازمانی در پژوهش حاضر به روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه بود (جدول ۳). همچنین، پایایی ابعاد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی، عدالت اطلاعاتی و کل پرسشنامه به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۵، ۰/۸۴ و ۰/۹۱ بدست آمد.

جدول ۳: شاخص‌های برازش پرسشنامه عدالت سازمانی

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	χ^2/df	Df	χ^2	شاخص‌های برازش
۰/۰۶	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۸۶	۱/۷۹	۱۴۹	۲۶۷/۳۴	پرسشنامه عدالت سازمانی

مقیاس خودپایی: در پژوهش حاضر، به منظور سنجش متغیر خودپایی از مقیاس خودپایی لنوکس و وولف^۱ (۱۹۸۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۲ ماده و دو بُعد توانایی تغییر خودپایی گری^۲ (۷ ماده) و حساسیت نسبت به رفتار دیگران^۳ (۵ ماده) می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً نادرست) تا ۵ (کاملاً درست) نمره‌گذاری شده است. **دامنه نمرات کل مقیاس بین ۱۲ تا ۶۰ در نوسان است.** لنوکس و وولف (۱۹۸۴)، برای محاسبه‌ی روایی مقیاس خودپایی از روش تحلیل عامل اکتشافی به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس استفاده کردند که نتایج نشان داد هر ۱۲ ماده این مقیاس بر روی دو عامل قرار دارند. نتایج این تحلیل نشان داد تمامی ماده‌ها دارای بار عاملی معنادار هستند و بار عاملی‌شان در طیف ۰/۷۷ - ۰/۳۲ قرار دارد. همچنین، ماده‌های هر دو بُعد قادر بودند که ۲۴/۵ از واریانس مقیاس مذکور را تبیین کنند. لنوکس و وولف (۱۹۸۴) پایایی ابعاد توانایی تغییر خودپایی گری، حساسیت نسبت به رفتار دیگران و کل مقیاس را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۰ و ۰/۷۵ محاسبه کردند. مقیاس خودپایی به منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگر، ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. روایی مقیاس خودپایی در پژوهش حاضر به روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاکی از روایی مطلوب این مقیاس بود (جدول ۴). همچنین، پایایی ابعاد توانایی تغییر خودپایی گری، حساسیت نسبت به رفتار دیگران و کل مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۷، ۰/۷۵ و ۰/۶۷ محاسبه گردید.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مقیاس خودپایی

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	χ^2/df	Df	χ^2	شاخص‌های برازش
۰/۰۳	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۴	۱/۱۵	۴۳	۴۹/۲۴	مقیاس خودپایی

1. Lennox & Wolfe
2. Ability to modify self-presentation
3. Sensitivity to expressive behavior of others

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون

پرسشنامه انگیزش شغلی: به‌منظور سنجش متغیر انگیزش شغلی در پژوهش حاضر، از پرسشنامه انگیزش شغلی رابینسون^۱ (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۱ ماده می‌باشد که انگیزش کارکنان را برای انجام وظایف سازمانی، عملکرد فردی و پیشرفت احتمالی در سازمان ارزیابی می‌کند. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. ۱۱ کمترین نمره و ۵۵ بیشترین نمره در این پرسشنامه است؛ نمرات بالا بیانگر انگیزش شغلی بالای پاسخ‌دهندگان می‌باشد. نعیمی، هاشمی و انصافداران (۱۳۹۲) در پژوهش خود، پایایی پرسشنامه مذکور را به روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۶ محاسبه کرده‌اند. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار 22 - AMOS برای پرسشنامه انگیزش شغلی در پژوهش حاضر محاسبه شدند که نتایج بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است (جدول ۵). همچنین، پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ محاسبه شده است.

جدول ۵: شاخص‌های برازش پرسشنامه انگیزش شغلی

شاخص‌های برازش	χ^2	Df	χ^2/df	AGFI	GFI	IFI	CFI	RMSEA
پرسشنامه انگیزش شغلی	۵۷/۹۰	۳۴	۱/۷۰	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۶

نتایج

در جدول شماره ۶، میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۶: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	میانگین	انحراف معیار
رضایت از ارزشیابی عملکرد	۱					۱۶/۹۶	۵/۶۸
رضایت از درآمد	۰/۴۲**	۱				۲۲/۱۴	۷/۳۳
عدالت سازمانی	۰/۴۶**	۰/۲۲**	۱			۶۰/۶۵	۱۴/۹۸
خودپایی	۰/۱۳*	۰/۰۳	- ۰/۰۵	۱		۴۰/۹۷	۵/۴۳
انگیزش شغلی	۰/۱۶*	۰/۰۳	۰/۱۶*	۰/۱۶*	۱	۴۳/۴۷	۵/۶۶

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

همان‌گونه که نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد تمامی ضرایب همبستگی‌های میان متغیرها (به جز ضرایب همبستگی بین رضایت از درآمد با خودپایی، رضایت از درآمد با انگیزش شغلی، و عدالت سازمانی با خودپایی) در سطوح آماری ۰/۰۵ و ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند.

به‌نظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS - 22، مورد استفاده قرار گرفت. پیش از آزمون مدل، جهت اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدلیابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آن‌ها پرداخته شد. بدین منظور چهار مفروضه‌ی معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست رفته^۱، بررسی داده‌های پرت^۲، نرمال بودن^۳ و هم خطی چندگانه^۴ مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاکی از برقرار بودن مفروضه‌های مورد نظر بود. برازش الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای (χ^2)، نسبت $\frac{\chi^2}{df}$ ، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص توکر - لویز (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازندگی افزایشی (IFI) در جدول ۷ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده‌شده را نشان می‌دهد. باوجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. همچنین در شاخص‌هایی مانند AGFI، GFI، TLI، CFI و IFI برازش ۰/۹ به بالا قابل‌قبول است. شاخص مناسب دیگر، شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل‌قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). نتایج حاصل از بررسی الگوی پیشنهادی در جدول ۷ نشان می‌دهد که همه شاخص‌های برازندگی از مطلوبیت کافی برخوردارند. با وجود این، برازش مطلوب‌تر در الگوی نهایی با حذف مسیر غیرمعنی‌دار رضایت از درآمد به انگیزش شغلی، بدست آمد.

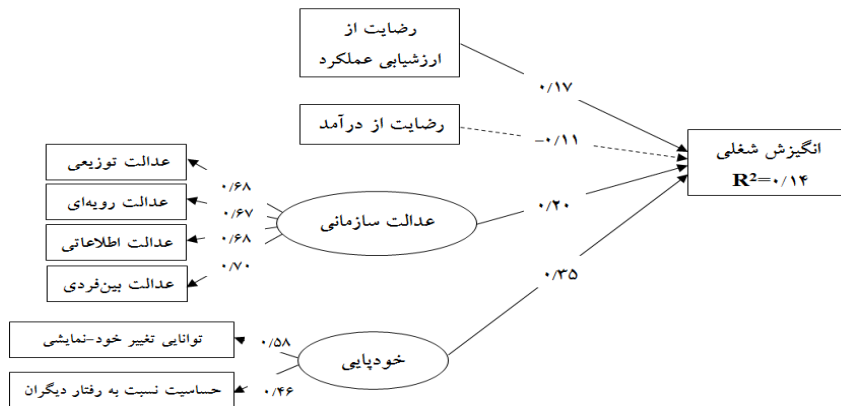
-
1. missing
 2. outliers
 3. normality
 4. multi-collinearity

طراحی و آزمودن الگوی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون

جدول ۷: شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی در پژوهش حاضر

شاخص‌های برازش	χ^2	Df	χ^2/df	AGFI	GFI	TLI	CFI	IFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۵۹/۳۶	۲۷	۳/۳۰	۰/۸۶	۰/۹۴	۰/۸۰	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۱۰
الگوی نهایی	۳۱/۰۹	۱۶	۱/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۰۷

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۷، شاخص‌های برازندگی شامل مجذور خی دو نسبی ($\chi^2/df=1/94$)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده ($AGFI=0/92$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI=0/97$)، شاخص تاکر - لویز ($TLI=0/92$)، شاخص برازش تطبیقی ($CFI=0/96$)، شاخص برازندگی افزایشی ($IFI=0/97$) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب ($RMSEA=0/07$)، حاکی از برازش بسیار خوب الگوی نهایی با داده‌هاست؛ بنابراین الگوی نهایی از برازندگی مطلوبی برخوردار است. ضرایب مسیر الگوی نهایی پژوهش حاضر در شکل ۲ قابل مشاهده می‌باشد. همچنین، ضرایب مسیر و سطح معناداری آن‌ها در الگوی نهایی در جدول ۸ نشان داده شده است.



شکل ۲: الگوی نهایی پژوهش حاضر بر اساس مدل‌یابی معادلات ساختاری و ضرایب مسیر برای هر مسیر

جدول ۸. ضرایب استاندارد مسیرها در الگوی نهایی پژوهش حاضر

مسیر	پارامترها	β	CR	Sig	نتیجه
رضایت از ارزشیابی عملکرد به انگیزش شغلی	۰/۱۷۴	۲/۰۱۶	۰/۰۴۴	تأیید	
رضایت از درآمد به انگیزش شغلی	- ۰/۱۱۴	- ۱/۴۰۲	۰/۱۶۱	عدم تأیید	
عدالت سازمانی به انگیزش شغلی	۰/۲۰۲	۲/۱۶۶	۰/۰۳۰	تأیید	
خودپایی به انگیزش شغلی	۰/۳۴۹	۲/۱۷۲	۰/۰۳۰	تأیید	

نتایج جدول ۸، ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها را نشان می‌دهد؛ براساس نتایج این جدول، مسیر رضایت از درآمد به انگیزش شغلی در الگوی پیشنهادی معنادار نمی‌باشد. از این‌رو، این مسیر در الگوی نهایی حذف شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای مهم انگیزش شغلی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون بود. این پژوهش در پی بررسی نقش رضایت از ارزشیابی عملکرد، رضایت از درآمد، عدالت سازمانی و خودپایی بر انگیزش شغلی بود. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر، خلاصه‌ای مناسب از پیشینه پژوهشی مربوطه را فراهم آورده است که می‌تواند به‌عنوان ابزاری مناسب برای پژوهش‌های آتی مورد استفاده قرار گیرد.

نتایج پژوهش حاضر، اثر مثبت مستقیم رضایت از ارزشیابی عملکرد بر انگیزش شغلی را تأیید نمود. این نتایج همسو با نتایج پژوهش‌های فخمی و رئیسی (۲۰۱۳)، کوواس (۲۰۰۶) و کوک و کراسمن (۲۰۰۴) می‌باشد. فعالیت‌های سیستم ارزشیابی عملکرد مانند هدف‌گذاری، ارائه بازخورد و کیفیت و کمیت ارتباطات می‌تواند بر رضایت از ارزشیابی عملکرد و به تبع آن بر انگیزش و بهره‌وری کارکنان تأثیر بگذارد (فخمی و رئیسی، ۲۰۱۳). لاک و لاتام (۲۰۰۲)، بیان کرده‌اند که سیستم ارزشیابی عملکرد از طریق استراتژی‌های تبادل اطلاعات و هدف‌گذاری برای کارکنان می‌تواند از طریق افزایش احساس معناداری در محیط کار، انگیزش کارکنان را نیز افزایش دهد. بر اساس نظریه‌ی هدف‌گذاری لاک و لاتام (۲۰۰۲)، اگر برای هر یک از افراد هدفی تعیین شود، آنان برای دستیابی به اهداف مذکور برانگیخته می‌شوند؛ بنابراین، صرف نظر از نیازها و باورهای انسان‌ها، «محیط» نقش حائز اهمیتی در تعیین هدف و هدایت عملکرد انسان‌ها دارد. درواقع، نظریه‌ی هدف‌گذاری بر این واقعیت تأکید دارد که «افراد هدفمند، بهتر از افراد فاقد هدف کار می‌کنند» و «افراد دارای اهداف چالش‌برانگیز، بهتر از افراد دارای اهداف آسان، فعالیت می‌کنند»؛ بنابراین، رضایت کارکنان از سیستم ارزشیابی عملکرد در نتیجه آن است که این سیستم بتواند آنان را در رسیدن به اهداف شغلی و سازمانی‌شان کمک کند و این امر می‌تواند سبب برانگیختن کارکنان و افزایش انگیزش آنان در جهت بهبود عملکرد و افزایش تلاششان باشد (لاننبرگ، ۲۰۱۱).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، رابطه رضایت از درآمد و انگیزش شغلی تأیید نشد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های حاجی علی‌اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، حیاتی (۱۳۸۹)، ارشدی (۱۳۸۶)، استرینجر و همکاران (۲۰۱۱) و چیو (۲۰۰۰) همسو نمی‌باشد. دیدگاه‌های انگیزشی همواره به وجه اقتصادی انسان نظر داشته‌اند و نظریه‌های مربوط به انسان اقتصادی گواه این

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشاپندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون امر است. پول و مشوق‌های مالی از جمله مهم‌ترین عوامل ترغیب کارکنان به شمار آمده‌اند. به‌علاوه، پول به دلیل رابطه ادراک شده آن با اعتبار اجتماعی، پایگاه و دیگر عوامل، دارای ارزشی نمادین است. بنابراین، از جمله تعیین‌کننده‌های مهم نگرش‌ها، انگیزش و رفتارهای کارکنان درآمد حاصل از کارشان و رضایت از آن است (گرهارت و میلکوویچ^۱، ۱۹۹۲؛ به نقل از حیاتی، ۱۳۸۹). با این وجود، نتایج پژوهش حاضر نشان داد رضایت از درآمد با انگیزش شغلی رابطه معناداری ندارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که درآمد و دیگر مشوق‌های مالی می‌توانند به‌عنوان برانگیزاننده‌های موقتی عمل کنند. به این صورت که در ابتدا کارکنان، عملکرد و میزان تلاش خود را براساس میزان درآمد دریافتی تنظیم می‌کنند اما پس از گذشت مدتی، ملاک‌های دیگری همچون ماهیت شغل، سرپرستی و مدیریت، همکاران، فرصت‌های ارتقاء و ترفیع و دیگر شرایط می‌توانند به عامل‌های مهم‌تری برای اثرگذاری بر انگیزش افراد به شمار آیند. این امر می‌تواند سبب کاهش اثر سطح درآمد و رضایت از آن بر روی انگیزش شغلی در بلندمدت گردد.

مسیر مستقیم عدالت سازمانی به انگیزش شغلی معنی‌دار به دست آمد. این یافته همسو با نتایج بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه است (اصفهان‌اصل و صداقت‌جو، ۱۳۹۴؛ احمدی چگنی و همکاران، ۱۳۹۴؛ اسماعیلی‌مزیدی، ۱۳۹۲؛ سلیک و ساریتورک، ۲۰۱۲). افراد بنا به سه دلیل اصلی نسبت به رعایت عدالت در سازمان حساس‌اند که هر یک از این دلایل، از سطوح نیازهای آنان نشأت می‌گیرد. دلیل اول، کسب منافع مادی است به‌طوری‌که وجود عدالت به افراد قدرت پیش‌بینی می‌دهد. زمانی که افراد این درک را داشته باشند که با آن‌ها منصفانه رفتار خواهد شد، می‌توانند دریافتی‌های خود را پیش‌بینی نموده و همچنین برای دریافت آنچه از سازمان می‌خواهند برنامه‌ریزی کنند. دلیل دوم از نیاز سطح بالاتر یعنی نیاز اجتماعی و تعلق داشتن به گروه نشأت می‌گیرد؛ زمانی که با فرد عادلانه رفتار می‌شود (همانند دیگران)، در او حسی از ارزشمندی و تعلق داشتن به گروه تقویت می‌شود. دلیل سوم به اهمیتی است که فرد برای عدالت به‌عنوان یک ارزش والای انسانی و اخلاقی قائل است، برمی‌گردد (امروز^۲، ۲۰۰۲). نتیجتاً، زمانی که نیازهای کارکنان از طریق عدالت ادراک شده در محیط کار ارضاء می‌شوند، کارکنان درصدد جبران برمی‌آیند. طبق نظریه مبادله اجتماعی^۳، یکی از انتظاراتی که کارکنان از سازمان و مدیرانشان دارند رفتار عادلانه با آنان می‌باشد. بنابراین، زمانی که با کارکنان عادلانه و اخلاقی رفتار می‌شود آنان نیز به‌نحوی به دنبال جبران

-
1. Gerhart & Milkovich
 2. Ambrose
 3. Social Exchange Theory (SET)

این رفتارهای عادلانه هستند که این می‌تواند از طریق تمایل و انگیزش بیشتر آنان در صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام کار نمود پیدا کند.

نهایتاً، نتایج پژوهش اثر مثبت مستقیم خودپایی بر انگیزش شغلی را مورد تأیید قرار داد. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های وولف و همکاران (۲۰۰۹) و اوانس (۲۰۰۸) می‌باشد. بنا بر تعریف اشنايدر^۱ (۱۹۷۴)، خودپایی میزان و درجه‌ای است که فرد، رفتار خود را برای هماهنگ شدن با شرایط موقعیتی و برای این که به نظر دیگران مطلوب به نظر آید، تنظیم می‌کند. خودپایی به صورت یک پیوستار مطرح می‌گردد؛ افرادی که خود را براساس بازخوردی که از دیگران می‌گیرند، توصیف می‌کنند دارای خودپایی بالا و افرادی که رفتارشان تابعی از عوامل درونی آن‌هاست، دارای خودپایی پایین هستند. افراد با خودپایی بالا، قادرند با توجه به نشانه‌های موقعیتی و نیز روابط اجتماعی و بین‌فردی، رفتار خود را مدیریت کنند. افرادی که همواره در تلاش‌اند تا رفتاری متناسب با موقعیت داشته باشند، در شرایط کاری نیز به همین منوال عمل می‌کنند. افرادی با خودپایی بالا، رفتار خود را متناسب با شرایط سازمان وفق می‌دهند؛ در صورتی که سازمان از کارکنان انتظار داشته باشد که تلاش بیش‌تری از خود نشان دهند و حداکثر توانایی‌های خود را در جهت دستیابی به عملکرد مطلوب به کار بندند، کارکنانی با سطوح بالای خودپایی برانگیخته می‌شوند تا این انتظارات موقعیتی را برآورده کنند. همچنین، این افراد نسبت به رفتارها و حالات دیگران نیز حساس‌اند. به عبارتی، میزان انگیزش و برانگیختگی دیگر افراد در محیط کار، افراد با خودپایی بالا را برمی‌انگیزاند تا آنان نیز به همین شیوه در محیط کار عمل کنند (وولف و همکاران، ۲۰۰۹).

به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که متغیرهای رضایت از ارزشیابی عملکرد، عدالت سازمانی و خودپایی رابطه مثبت و مستقیمی با انگیزش شغلی کارکنان دارند، از این رو با توجه به این نتایج بدست آمده به مدیران توصیه می‌گردد که به صورت ادواری این متغیرها را مورد سنجش قرار داده و با انجام مقایسه نتایج، زمینه را برای مداخلات بهبود وضعیت هر یک از این متغیرها فراهم سازند. همچنین پیشنهاد می‌شود سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان در سازمان به صورت مستمر مورد اصلاح و بازنگری قرار گیرد تا با قرار دادن معیارهای عینی و منصفانه، افراد از سیستم و فرآیند ارزشیابی عملکرد راضی و خشنود گردند. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود تمهیداتی ایجاد شود تا رویه‌ها و دستورالعمل‌های اداری، منصفانه تدوین و تصمیمات اخذشده در مورد کارکنان با انتظارات آنان سازگار باشد. به مدیران توصیه می‌شود که فرآیند و رویه‌های تخصیص و توزیع پاداش‌ها و مزایا را روشن و شفاف سازند تا از این

1. Snyder

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون طریق کارکنان اطمینان یابند که این رویه‌ها بر اساس اصول منصفانه اجرا می‌گردند. همچنین، از مدیران انتظار می‌رود کارکنان را در امر تعیین و تدوین رویه‌ها و فرآیندهای سازمانی مشارکت دهند. این امر سبب اطمینان خاطر کارکنان از عادلانه بودن رویه‌های سازمان می‌شود. در نهایت، توصیه می‌شود که در بدو استخدام، برخی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان همچون ویژگی شخصیتی خودپایی در مصاحبه‌های استخدامی مورد بررسی قرار بگیرند تا از این طریق بتوان افرادی متناسب با ویژگی‌ها و نیازهای سازمان و شغل انتخاب کرد.

پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بوده است. طرح مطالعه حاضر و استفاده از الگویی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند؛ در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود. از آنجایی که پژوهش حاضر بر روی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون اجرا شده است، باید در تعمیم نتایج به سایر شرکت‌ها و سازمان‌ها با احتیاط عمل کرد. برای جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد که محدودیت‌های خاص خود را دارند و لازم است این محدودیت‌ها مورد توجه قرار بگیرند.

منابع

- ارشدی، نسرين. (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان‌نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- احمدی چگنی، سحر؛ نیسی، عبدالکاسم؛ و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۴). رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با انگیزش شغلی. مجله علوم رفتاری، ۹(۲)، ۱۵۷ - ۱۴۷.
- اسماعیلی مزیدی، مهدی. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بانک سپه استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، واحد بین‌الملل دانشگاه شیراز.
- اصفهان‌اصل، مریم؛ و صداقت‌جو، مسعود. (۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری، عدالت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی با انگیزش شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه زن و فرهنگ، ۶(۲۴)، ۹۴ - ۸۱.
- بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۱). روش‌های پژوهش و تحلیل آماری مثال‌های پژوهشی با SPSS و AMOS اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حاجی علی اکبری، رضا؛ دهقانی‌زاده، محمد؛ و برومند، شهرام. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال، تهران، ۱۸ مرداد، ص. ۱۳ - ۱.

حیاتی، داود. (۱۳۸۹). اثر ابعاد چهارگانه‌ی خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی‌گری خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

خراسانی، اباصلت؛ و زمانی‌منش، حامد. (۱۳۹۶). نقش انگیزش شغلی در یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در راستای بهبود عملکرد اقتصادی کارکنان شهرداری. فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، ۵(۳)، ۹۷ - ۱۱۱.

کشاورز، سجاد. (۱۳۸۹). طراحی و بررسی الگویی از پیشایندها و پیامدهای انگیزش شغلی در معلمان دبیرستان‌های شهر کازرون. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

کعب عمیر، نوری؛ جهان‌دیده، نگار؛ و هاشمی شیخ‌شبنی، سید اسماعیل. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۴)، ۵۰ - ۲۹.

نعامی، عبدالزهرا؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ و انصافداران، فریده. (۱۳۹۲). بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید در محیط کار با میانجی‌گری انگیزش شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵(۱۶)، ۱۲۷ - ۱۰۹.

نوریبخش، مهوش؛ و علی‌زاده، محمود. (۱۳۸۳). بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز. نشریه حرکت، ۲۲، ۱۸۹ - ۱۷۱.

هاشمی، اسماعیل؛ و رجبی، غلامرضا. (۱۳۹۰). بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۷)، ۲۴ - ۹.

Ambrose, M. L. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803 - 812.

Biderman, M. (2008). *Relating proactive personality and the big five to organizational citizenship behaviors* [Dissertation]. Chattanooga: University of Tennessee.

Çelik, M., & Sariturk, M. (2012). Organizational justice and motivation relationship: The case of Adiyaman University. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 353 - 382.

Chiu, R. (2000). Does perception of pay equity, pay satisfaction and job satisfaction mediate the effect of positive affectivity on work motivation? *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 28(2), 177 - 184.

Cook, J., & Crossman, A. (2004). Satisfaction with PASs. *Journal of Managerial Psychology*, 5, 526 - 541.

Cramer, K. M., & Gruman, J. A. (2002). The Lennox and Wolfe Revised Self - Monitoring Scale: latent structure and gender invariance. *Personality and Individual Differences*, 32, 627 - 637.

- Evans, M. W. (2008). *Self - monitoring as a determinant of job selection in the workplace*. Theses of Master of Arts in General Psychology, University of North Florida.
- Fakhimi, F., & Raisy, A. (2013). Satisfaction with performance appraisal from the employees' perspective and its behavioral outcomes (case study of headquarters offices of Bank Refah). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 296 - 305.
- Girona, J., Petrescu, M., & Korgaonkar, P.K. (2017). *Piracy, price, and word of mouth: An equity theory examination of consumer digital piracy rates—An Abstract*. Creating Marketing Magic and Innovative Future Marketing Trends Conference, 1237 - 1238.
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504–522.
- Lennox, R. D., & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the self - monitoring scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1349 - 1364.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty - first century. *Academy of Management Review*, 29, 388 - 403.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal - setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1), 1 - 6.
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319–31.
- Miner, J. B. (2003). The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review. *Academy of Management Learning and Education*, 2, 250 - 268.
- Obiekwe, N. (2016). *Employee motivation and performance*. Thesis of Business Management, Centria University of Applied Sciences.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Snyder, M. (1974). The self - monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 526 - 537.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 379 - 387.
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(2), 161 - 179.
- Suciu, L. E., Mortan, M., & Lazar, L. (2013). Vroom's expectancy theory. An empirical study: Civil servant's performance appraisal influencing expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 39, 180 - 200.
- Valdez, M. E. (2009). *Resources, motivation, and work - family interface as antecedents of entrepreneurial success* [Dissertation]. Manoa: University of Hawaii.

- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H., & Frings - Dresen, M. H. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - - a systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191 - 200.
- Wolf, H., Spinath, F.M., Riemann, R., & Angleitner, A. (2009). Self - monitoring and personality: A behavioral - genetic study. *Personality and Individual Differences*, 47, 25 - 29.