

روابط پیش‌بین‌های روانشناختی برگزیده با انگیزش شغلی در کارکنان صنعت نفت

حسین شکرکن*

گروه روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز (Shokrkon_h@yahoo.com)

چکیده

در زمینه انتخاب علمی کارکنان سازمان‌ها، آگاهی از آن متغیرهای روانشناختی که رفتارهای مهم شغلی آینده را پیش‌بینی می‌کنند حائز اهمیت بسیار است. هدف از اجرای این پژوهش تعیین متغیرهای پیش‌بین روانشناختی مناسب و روابط آنها با انگیزش شغلی با روش روایی پیش‌بین بود. نمونه تحقیق ۶۵۳ کارآموز صنعت نفت بود که به آزمون‌های متغیرهای پیش‌بین و پس از ۶ سال به آزمون جهت‌گیری انگیزشی پاسخ داده بودند. متغیرهای پیش‌بین عبارتند از مسئولیت‌پذیری، نیاز به قدرت، رابطه حسنه با کارگران، تلاش موفق، احساسات، نیاز به تسلط، باورهای سازمانی، قدرت نیاز بلند مرتبه، و صمیمیت. با تحلیل رگرسیون ضریب تعیین متغیرهای پیش‌بین ۰/۱۹۸، به دست آمد که ۲۰٪ از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کند. ضرایب همبستگی ساده حاصل نیز بین ۰/۲۴ تا ۰/۱۰۵ دامنه تغییر دارند. نتایج این تحقیق گویای آنند که با استفاده از متغیرهای روانشناختی مناسب می‌توان رفتارهای مطلوب شغلی را پیش‌بینی کرد. این موضوع از جهات مربوط به پیش‌بینی بهره‌وری و دیگر رفتارهای مطلوب شغلی پر اهمیت و مفید است.

کلیدواژه‌ها: مسئولیت‌پذیری، نیاز به قدرت، رابطه حسنه با کارگران، تلاش موفق، صمیمیت.

نتایج

میانگین و (انحراف استاندارد) متغیرهای پیش‌بین پژوهش عبارتند از مسئولیت‌پذیری ۱۷/۳۰ و (۱/۸۴۰)، نیاز به قدرت ۱۰/۱۸ و (۲/۳۵۳)، رابطه حسنه با کارگران ۱۲/۵۵ و (۳/۱۰۰)، تلاش موفق ۱۲/۸۸ و (۱/۱۱۴)، احساسات ۱۳/۸۵ و (۱/۶۱۱)، نیاز به تسلط ۴/۴۴ و (۰/۵۶۶)، باورهای سازمانی ۴/۲۲ و (۰/۴۶۸)، قدرت نیاز بلند مرتبه ۴/۳۹ و (۰/۳۸۸)، و صمیمیت ۱۱/۰۱ و (۰/۲۰۷). میانگین و (انحراف استاندارد) متغیر ملاک انگیزش شغلی نیز برابرند با ۳۱/۱۴ و (۵/۴۰).

یافته‌های استنباطی این پژوهش شامل ضرایب همبستگی ساده و شاخص‌های تحلیل رگرسیون گام به گام هستند. ضرایب همبستگی ساده متغیرهای پیش‌بین نه‌گانه با متغیر ملاک انگیزش شغلی برای نمونه ۶۵۳ نفری به ترتیب عبارتند از مسئولیت‌پذیری ۰/۲۴، نیاز به قدرت ۰/۱۱۱، رابطه حسنه با کارگران ۰/۱۰۵، تلاش موفق ۰/۲۳، احساسات ۰/۱۷۱، نیاز به تسلط ۰/۲۲۷، باورهای سازمانی ۰/۲۰۱، قدرت نیاز بلند مرتبه ۰/۱۹، و صمیمیت ۰/۲۴. همه این ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ آماری معنی‌دارند. این ضرایب همبستگی بجز ضریب همبستگی بین نیاز به قدرت و انگیزش شغلی که منفی است مثبت هستند.

شاخص‌های آماری تحلیل رگرسیون گام به گام نه متغیر پیش‌بین با انگیزش شغلی در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود همه ضرایب رگرسیون در سطح ۰/۰۱ آماری معنی‌دار و مثبت هستند بغیر از ضریب رگرسیون متغیر نیاز به قدرت که منفی است. ضریب همبستگی انگیزش شغلی برابر با ۰/۴۲۵، و ضریب تعیین ۰/۱۹۸ است. بدین ترتیب، حدود ۲۰٪ از واریانس انگیزش شغلی چندانکه ترکیب خطی نه متغیر پیش‌بین با توسط نه متغیر منتخب پیش‌بین تبیین یا پیش‌بینی شده است.

جدول ۱.

شاخص‌های آماری تحلیل رگرسیون گام به گام نه متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک انگیزش شغلی

شاخص‌های آماری متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	P	b	t	P	ضرایب رگرسیون
۱. مسئولیت‌پذیری	۰/۲۴۰	۰/۰۵۷	۰/۰۰۰	۱/۰۰۹	۳/۱۶۸	۰/۰۰۲	
۲. تلاش موفق	۰/۳۰۴	۰/۰۹۱	۰/۰۰۰	۲/۱۶۷	۴/۲۴۳	۰/۰۰۰	
۳. نیاز به تسلط	۰/۳۴۶	۰/۱۱۹	۰/۰۰۰	۲/۹۰۶	۳/۹۲۵	۰/۰۰۰	
۴. احساسات	۰/۳۸۰	۰/۱۴۴	۰/۰۰۰	۱/۱۵۶	۳/۲۹۶	۰/۰۰۱	
۵. باورهای سازمانی	۰/۴۰۲	۰/۱۶۳	۰/۰۰۰	۳/۴۷۷	۲/۷۹۶	۰/۰۰۵	
۶. رابطه حسنه با کارگران	۰/۴۱۷	۰/۱۷۴	۰/۰۰۰	۴/۴۷۸	۲/۶۹۳	۰/۰۰۷	
۷. قدرت نیاز بلند مرتبه	۰/۴۲۶	۰/۱۸۲	۰/۰۱۳	۳/۴۸۱	۲/۵۷۴	۰/۰۱۰	
۸. نیاز به قدرت	۰/۴۳۵	۰/۱۹۰	۰/۰۱۲	-۱/۶۱۹	-	۰/۰۰۸	

چه چیزهایی به افراد در شغل انگیزه می‌دهند؟ چگونه بدانیم که چه موقع رفتار نتیجه انگیزش است و چه موقع نتیجه عوامل درونی و بیرونی دیگر؟ مدیران سازمان‌ها چه می‌توانند بکنند تا انگیزه کارکنان خود را حفظ کنند یا افزایش دهند؟ این پرسش‌ها و پرسش‌های دیگری مانند آنها مرکز اصلی توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی طی سالیان متمادی بوده است.

نظریه و پژوهش در ارتباط با تقریباً هر رفتاری به طور مستقیم یا غیر مستقیم به مفهوم انگیزش به عنوان یک پیش‌بین، یک همبسته، و یا یک پیامد استناد می‌کنند (پیندر ۲۰۰۸). ديفندورف و چاندلر (۲۰۱۱) بر این اعتقادند که موضوعات متنوعی مانند گزینش، پویایی گروهی، آموزش کارکنان، رهبری سازمانی، ارزشیابی عملکرد، نگرش‌های شغلی و هیجان‌ها تحت تأثیر انگیزش هستند و یا از طریق انگیزش تأثیرات خود را می‌گذارند.

در ارتباط با انگیزش شغلی تحقیقات بسیاری انجام گرفته و نظریه‌ها و الگوهای فراوانی ایجاد شده است (کانفر، چن، و پریچارد، ۲۰۰۸؛ لاتام، ۲۰۰۷؛ پیندر، ۲۰۰۸؛ شکرکن، ارشدی، شهنی، بیلاق، و حقیقی، ۱۳۸۷). ديفندورف و چاندلر (۲۰۱۱) الگویی از پیش‌بین‌های بیرونی و شخصی انگیزش شغلی را به دست داده‌اند که می‌توان گفت در برگیرنده اکثریت قریب به اتفاق آثار قبلی است. آنان پیش‌بین‌های مهم انگیزش شغلی را به دو دسته بیرونی و شخصی و هر یک از این دو دسته را نیز به دو گروه پیش‌بین‌های دور و نزدیک به شرح زیر تقسیم کرده‌اند: (الف) پیش‌بین‌های دور بیرونی شامل متغیرهای فرهنگ ملی، فرهنگ و جو سازمانی، و سامانه حقوق و دستمزد؛ (ب) پیش‌بین‌های نزدیک بیرونی شامل متغیرهای ویژگی‌های شغل، ویژگی‌های هدف محول شده، عدل و انصاف، و نفوذهای اجتماعی؛ (ج) پیش‌بین‌های دور شخصی شامل متغیرهای نیازها/انگیزه‌ها، شخصیت، ارزش‌ها، و جنسیت؛ و (د) پیش‌بین‌های نزدیک شخصی در بردارنده متغیرهای احساسات، وسیله‌های بودن، انتظارخود-کارآمدی، انگیزش درونزاد/برونزاد، چابده، و معهد.

با توجه به اهمیت انگیزش در ارتباط با رفتارهای مهم شغلی، هدف از انجام دادن این پژوهش بررسی روابط ساده و چندانکه نه متغیر پیش‌بین برگزیده پیش‌از استفاده با متغیر ملاک انگیزش شغلی بود.

روش

شرکت کنندگان و طرح پژوهش

جامعه هدف این پژوهش کارآموزان چهار شرکت بزرگ صنعت نفت بودند که در سال ۱۳۸۱ استخدام شده بودند. از میان آنان تعداد ۶۵۳ نفر که در فاصله اسفند ۱۳۸۱ تا مرداد ۱۳۸۲ به آزمون‌های متغیرهای پیش‌بین از جمله نه آزمون مورد استفاده در این پژوهش و پس از حدود ۶ سال در فاصله دی ماه ۱۳۸۷ تا مرداد ماه ۱۳۸۸ به آزمون‌های متغیرهای ملاک از جمله انگیزش شغلی پاسخ داده بودند، به عنوان نمونه در این تحقیق شرکت داشتند. آزمون‌های متغیرهای پیش‌بین و ملاک مورد استفاده از پایایی و روایی مطلوبی برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون، و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده به عمل آمده است.

بحث

همان طور که در بخش یافته‌های پژوهش ملاحظه گردید، متغیرهای پیش بین نه گانه مورد بررسی در این تحقیق با متغیر ملاک انگیزش شغلی همبستگی‌های ساده و چند گانه معنی‌دار دارند که به غیر از متغیر نیاز به قدرت، همبستگی هشت متغیر پیش‌بین دیگر با انگیزش شغلی مثبت است. این نتایج با نتایج تحقیقاتی که توسط دیفندورف و چاندلر (۲۰۱۱) ارائه شده‌اند همسو هستند.

هشت متغیری که با انگیزش شغلی همبستگی مثبت دارند جنبه‌هایی از شخصیت، نیازها، و باورها را منعکس می‌نمایند که فرد را در مواجهه موفقیت آمیز با مردم و مسائل کار و زندگی موفق می‌سازند و همبستگی‌های مثبت آنها با انگیزش شغلی منطقی و موجه است. از سوی دیگر، نیاز به قدرت که با انگیزش شغلی همبستگی منفی دارد متغیری است که میزان بالای آن در فرد او را به سوی تلاش برای انجام دادن امور و تعامل با دیگران از طریق اعمال قدرت سوق می‌دهد و در او تمایلی برای انجام دادن امور از طریق سعی و تلاش مطلوب ایجاد نمی‌کند. بنابراین، همبستگی منفی آن با انگیزش شغلی قابل تبیین است.

از نتایج این تحقیق برای انتخاب افراد در عرصه‌هایی از قبیل سازمان‌ها و مؤسسات مختلف می‌توان استفاده کرد، بخصوص اینکه متغیرهای پیش بین مورد بررسی، انگیزش شغلی را پس از حدود ۶ سال پیش‌بینی کرده‌اند.

منابع

شکرکن، حسین؛ ارشدی، نسرین؛ شهنی‌بیلاق، منیجه و حقیقی، جمال (۱۳۸۷). طراحی و آزمون الگوی از پیش‌بیندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی نفت مناطق نفتخیز جنوب- منطقه اهواز، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی (ویژه‌نامه روان‌شناسی)*، دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱.

Diefendorff, J. M., and Chandler, M. M. (2011). Motivating Employees. In S. Zedeck (Eds.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 3, Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* (pp.65-135). American Psychological Association, Washington, DC.

Kanfer, R., Chen, G., and Prichard, R. D. (2008). *Work Motivation: Past, Present, and Future*. New York: Taylor and Francis.

Latham, G. (2007). *Work Motivation: History, theory, research, and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed.). New York: Psychology Press.