

رابطه خودارزشیابی های محوری با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی: نقش تعدیل کننده جو اخلاقی سازمانی

محمد منتخب یگانه*
دکتر نسیرین ارشدی^۱

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه خودارزشیابی های محوری با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی، با نقش تعدیل کننده جو اخلاقی به اجرا در آمد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت ملی نفت ایران تشکیل می دهند که از این تعداد ۲۷۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه خودارزشیابی محوری، جو اخلاقی، پرسشنامه بهزیستی روانشناختی و پرسشنامه تعهد سازمانی بود. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاکی از وجود روابط مستقیم بین خود ارزشیابی های محوری با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی بود. همچنین یافته های تحلیل رگرسیون تعدیلی حاکی از نقش تعدیل گر جو اخلاقی در این روابط بودند.

واژه های کلیدی: خودارزشیابی های محوری، جو اخلاقی، بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول) m_myegane@yahoo.com

۲. استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

کار مهمترین بخش زندگی بسیاری از انسان هاست. امروزه بیشترین وقت و انرژی افراد صرف فعالیت‌های مربوط به کارشان می‌شود و زندگی‌شان را با شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند، ارزیابی می‌کنند. این امر باعث معطوف شدن توجه‌ها به مشاغل و سازمان‌ها گردیده است (اسکورگینزا، ۲۰۰۸). در دنیای کنونی، ماهیت سنتی از مفهوم کار به عنوان مجموعه‌ای ثابت از وظایف، جای خود را به مجموعه‌ای از الزامات کاری متنوع داده که به ویژگی‌های فردی و شایستگی‌های عمومی نیاز دارد (دووس و سوانز، ۲۰۱۰). در این راستا پژوهشگران در زمینه روانشناسی مثبت گرا^۳ به طور فزاینده‌ای به بررسی توانایی‌ها و ویژگی‌های سرشتی^۴ می‌پردازند که موجب رشد، توسعه، انعطاف‌پذیری و در نتیجه سلامت و شادکامی می‌شود (جاج و مولر، ۲۰۱۱).

سرشت به عنوان شخصیت، صفات و تفاوت‌های فردی تعریف می‌شود و رویکرد سرشتی استدلال می‌کند که افراد صفات ثابتی دارند که بر واکنش‌های عاطفی و رفتارهایشان تأثیر می‌گذارد (اویلر، ۲۰۰۷). خودارزشیابی‌های محوری^۵ به عنوان یک رویکرد سرشتی است که اهمیت نظری آن برای درک رفتار شغلی روز به روز در حال افزایش است (لیانگ و گانگ، ۲۰۱۲).

نظریه خودارزشیابی‌های محوری از نوشته‌های پاکر^۶ (۱۹۸۵)، فیلسوف و روانشناس بالینی، نشأت گرفته است. وی بیان کرد که شیوه‌ای که افراد از طریق آن رویدادها را ارزیابی می‌کنند تا حد زیادی متأثر از چگونگی ارزیابی افراد از خودشان است (به نقل از جانسون، رزن و لوی، ۲۰۰۸). جاج، لاک و دورهام^{۱۱} (۱۹۹۷)، به نقل از لاتام^۲، ۲۰۰۷، ترجمه ارشدی، ۱۳۸۹) مفهوم خودارزشیابی‌های محوری را معرفی کردند تا نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را توضیح دهند. آنها خودارزشیابی‌های محوری را به صورت نتیجه‌گیری‌های بنیادی افراد در مورد اینکه فرد چه کسی است و خود را چگونه ادراک می‌کند تعریف کردند. خودارزشیابی‌های محوری به استنتاج ناخودآگاهی که افراد در مورد خودشان، دیگر افراد و جهان به عمل می‌آورند، اشاره دارد (توگبا و کَنن^{۱۳}، ۲۰۱۲). این سازه همچنین به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌اساسی و بنیادی که افراد

1. Scrogings
2. De Vos & Soens
3. positive psychology
4. dispositionl
5. Judge & Mueller
6. Oyler
7. core self-evaluations
8. Liang & Gong
9. Pocker
10. Johnson, Rosen, & Levy
11. Locke & Durham
12. Latham
13. Tugba & Canan

از ارزش‌ها، توانایی‌ها، استعدادها و صلاحیت‌هایشان انجام می‌دهند، تعریف شده است (جاج، بونو^۱، ارز^۲ و لاک^۳، ۲۰۰۵). این سازه متشکل از ۴ بعد (عزت نفس^۴، خودکارآمدی کلی^۵، جایگاه مهار^۶ و ثبات هیجانی^۷) می‌باشد (جاج، ارز، بونو و تورسن^۷، ۲۰۰۳).

خودارزشیابی‌های محوری به عنوان یک ویژگی شخصیتی می‌تواند باعث ایجاد احساس توانمند بودن، موفق بودن، ارزشمند بودن، کنترل داشتن، مقاوم بودن در برابر مشکلات و خویندانه مطلوب گزارش شود. این ویژگی‌ها به نوبه‌ی خود از طرفی سلامت روانی افراد را افزایش داده و از طرف دیگر باعث بهبود نگرش‌های شغلی خواهند شد (گران^۸ و ورزسنیوسکی^۹، ۲۰۱۰). افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا به دنبال مشاغل چالش‌برانگیزتری هستند، شغلشان را به صورتی ادراک می‌کنند که ویژگی‌های مثبت بیشتری دارد، در شغلشان بهتر عمل می‌کنند و موفق ترند، نسبت به زندگی و شغلشان نگرش مثبت تری دارند، سطوح پایین تری از فشار روانی را گزارش می‌دهند و از سلامت بالاتری برخوردارند (جاج، ۲۰۰۹).

در مجموع خودارزشیابی‌های محوری مفهوم نسبتاً جدید و مهمی است که با دسته‌ای از پیامدها که هم برای فرد و هم برای سازمان مهم هستند ارتباط دارد (جاج و هارست^{۱۰}، ۲۰۰۸). ما در این پژوهش به بررسی رابطه خودارزشیابی‌های محوری با یک پیامد فردی یعنی بهزیستی روانشناختی^{۱۱} و یک پیامد سازمانی یعنی تعهد سازمانی^{۱۱} می‌پردازیم. سپس نقش تعدیل‌کننده جواخلاقی^{۱۲} سازمانی را در این روابط بررسی خواهیم کرد.

همان‌طور که گفته شد یکی از پیامدهای فردی خودارزشیابی‌های محوری بهزیستی روانشناختی است (کاراته^{۱۳}، ۲۰۱۱؛ اسریواستاوا^{۱۴}، لاک^۳، جاج و آدامز^{۱۵}، ۲۰۱۰؛ فورنیر، تر و چونکو^{۱۶}، ۲۰۰۹). کاراته (۲۰۱۱) بیان می‌کند که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا افرادی موفق، توانا، محکم، سازگار و مقاوم در برابر مشکلات و سختی‌ها هستند که همین ویژگی‌ها و خصوصیات مثبت و مطلوب می‌تواند باعث شود تا افراد بهزیستی روانشناختی بالاتری را تجربه کنند.

1. Bono
2. Erez
3. self-esteem
4. general self-efficacy
5. locus of control
6. emotional stability
7. Thoresen
8. Grant & Wrzesniewski
9. Hurst
10. psychological well-being
11. organizational commitment
12. ethical climate
13. Karatepe
14. Srivastava
15. Adams
16. Fournier, Tanner, & Chonko

بهزیستی روانشناختی توسط ریف^۱ (۱۹۸۹) در زمینه روانشناسی مثبت مطرح شد و رویکردی مثبت‌گرا به مقوله سلامت روانی است. بهزیستی روانشناختی، سلامت افراد را از زاویه کارایی فرد (نه بیمار بودن) مورد ملاحظه قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، فقدان علائم بیماری نشان‌دهنده سلامتی نبوده، بلکه وجود ویژگی‌های مثبتی مانند سازگاری، شادکامی و اعتماد به نفس دال بر سلامتی هستند و هدف اصلی فرد نیز عملکرد بهینه می‌باشد (ریف، سینگر و لاو^۲، ۲۰۰۴). بهزیستی روانشناختی به طور گسترده به عنوان احساس شادی و نبود فشار روانی در زندگی تعریف شده است؛ به عبارت دیگر یعنی احساس مثبت و رضایتمندی از ابعاد مختلف زندگی که شامل خود و دیگران است (دسی و ریان^۳، ۲۰۰۸). ریف (۱۹۹۵) بهزیستی روانشناختی را تلاش فرد برای رشد و تعالی می‌داند که در بروز استعدادهای او متجلی می‌شود. مدل وی یکی از مهمترین مدل‌های بهزیستی روانشناختی است و دارای ۶ عامل خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد فردی، ارتباط مثبت با دیگران، هدف در زندگی و خویشتن‌پذیری می‌باشد.

یکی دیگر از پیامدهای خودارزشیابی‌های محوری، تعهدسازمانی است (استامپ، هال شگر، ماک و مایر^۴، ۲۰۰۹؛ کرافورد^۵، ۲۰۰۸؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۵). استامپ و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که مثبت‌نگری که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا آن را دارا هستند، منجر به تسهیل سختی‌ها و ناهمواری‌ها در موقعیت‌های سازمانی و تجربیات مثبتی می‌شود که به نوبه‌ی خود موجب تعهد افراد به سازمان می‌گردد.

مطالعات اولیه تعهد، تعهد سازمانی کلی را به عنوان یک ساختار تک بعدی در نظر می‌گرفتند. ماودی، استیرز و پورتر^۶ (۱۹۷۹) تعهد را به عنوان میزان تعیین هویت فرد با سازمان و درجه درگیری و مشارکت کارکن با سازمان تعریف نموده‌اند. آلن و میر^۷ (۱۹۹۱) یک رویکرد ۳ جزئی از تعهد سازمانی ارائه داده‌اند که شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. تعهد عاطفی به وابستگی عاطفی، هویت‌یابی و دلبستگی با سازمان اشاره می‌کند. در این نوع از تعهد فرد قویاً هویت خود را با سازمان می‌شناسد و از اینکه یکی از اعضای سازمان است بسیار خرسند و راضی می‌باشد. تعهد مستمر به آگاهی از هزینه ترک سازمان اشاره دارد؛ یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. در نهایت تعهد هنجاری اشاره دارد به احساس الزام کارکن به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود. آنها که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آنند که اگر کار خود را ترک کنند دیگران درباره آنها چه قضاوتی خواهند داشت (آلن

1. Ryff
2. Singer & Love
3. Deci & Ryan
4. Stumpp, Hulsheger, Muck, & Maier
5. Crawford
6. Mowday, Steers, & Porter
7. Allen & Meyer

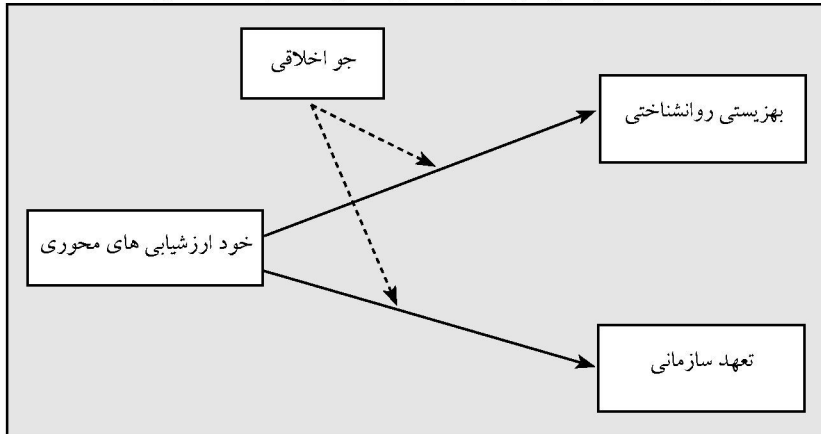
و میر، ۱۹۹۱). از نظر کارور^۱ (۲۰۰۸) تعهد را می‌توان به عنوان نوعی پیمان کلامی، غیر کلامی یا ناهشیار برای ادامه فعالیت در سازمان، علی‌رغم وجود مشکلات و موانع موجود تعریف کرد. در نهایت در این پژوهش به بررسی نقش تعدیل‌کننده جو اخلاقی در رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری با پیامدهایش خواهیم پرداخت. نظریه‌ی سیستم عاطفی-شناختی^۲ شخصیت (میشل و شودا^۳، ۱۹۹۵، به نقل از کادیز^۴، ۲۰۱۰) بیان می‌کند که افراد به طور متفاوتی بر اجزای مختلفی از محیط توجه می‌کنند؛ پس تعامل محیط کاری و ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند فرآیند ارزیابی‌های شناختی و عاطفی افراد را تحت تأثیر قرار دهد. طبق این نظریه، خودارزشیابی محوری ممکن است بر چگونگی ارزیابی کارکنان و واکنش آنها به زمینه‌ی کاری شان اثر بگذارد. همچنین این موضوع متناسب با تعریف جو سازمانی است که بدین گونه توصیف می‌شود: واکنش مردم به محیط کاری شان بر اساس ادراکات و ارزیابی‌های خود از این محیط. از آنجا که جو اخلاقی زیرمجموعه‌ای از جو سازمان است پس خودارزشیابی‌های محوری می‌تواند بر ارزیابی کارکنان و واکنش آنها به رویه‌ها، سیاست‌ها و ارزش‌های اخلاقی سازمان نیز اثر بگذارد.

جو کاری اخلاقی که یکی از انواع جو کاری در سازمان می‌باشد، برای اولین بار توسط ویکتور و کولن^۵ در سال ۱۹۸۷ معرفی گردید. آن‌ها بیان می‌کنند که این سازه یک بعد از جو کاری است و در یک سازمان به عنوان "ادراکات مشترک در مورد این که چه چیزی از نظر اخلاقی رفتار صحیح است و چگونه مسائل اخلاقی باید به کار برده شوند" تعریف می‌شود. آن‌ها همچنین بیان داشتند که جو اخلاقی در سازمان‌ها یک منبع اطلاعاتی مهم برای کارکنان خواهد بود که در نظر می‌گیرد چه اعمالی در یک زمینه کاری درست یا اخلاقی هستند (ویکتور و کولن، ۱۹۸۷). جو اخلاقی سازمان تعیین می‌کند که اعضای سازمان کدام مسائل را در نظر می‌گیرند تا از لحاظ اخلاقی مناسب باشند و همچنین آنان چه ملاکی را به کار می‌برند تا این مسائل را بفهمند، مورد سنجش قرار دهند و حل کنند (شریل^۶، ۲۰۰۸). به عبارت دیگر، جو اخلاقی نه تنها تصمیم‌گیری و رفتار متعاقب آن را در پاسخ به دوراهی‌ها و مسائل اخلاقی تعیین می‌کند، بلکه ملاک‌های اخلاقی برای فهم، ارزیابی و حل این مسائل را نیز تعیین می‌کند (بولوتلار و اونلر^۷، ۲۰۰۹).

بر اساس مبانی مرور شده، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خودارزشیابی‌های محوری با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر جو اخلاقی می‌باشد. به عبارت دیگر در این پژوهش ضمن بررسی رابطه‌ی خودارزشیابی‌های محوری با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی، به بررسی این مسأله پرداخته می‌شود که آیا می‌توان بیان کرد که رابطه بین

1. Carver
2. cognitive-affective personality system theory
3. Mischel & Shoda
4. Cadiz
5. Victor & Cullen
6. Sherill
7. Bulutlar & Unler Oz

خودارزشیابی‌های محوری و پیامدهای مذکور در سطوح مختلف جو اخلاقی متفاوت است؟
شکل ۱ انگاره کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. انگاره کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش حاضر

روش اجرا پژوهش

جامعه، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت ملی نفت ایران در سال ۱۳۹۳ بود. از طریق فهرست اسامی کارکنان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۲۷۰ از کارکنان واحدهای ستادی و مدیریت‌های ستادی این شرکت به عنوان نمونه انتخاب شدند که از این تعداد ۲۳۰ پرسشنامه (نرخ پاسخ دهی = ۸۵٪) برگشت داده شد. این مطالعه از نوع همبستگی و با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی می‌باشد.

ابزار سنجش:

در این پژوهش جهت سنجش سازه‌های مورد مطالعه از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید:
پرسشنامه خودارزشیابی محوری: در پژوهش حاضر جهت سنجش خودارزشیابی محوری از پرسشنامه خودارزشیابی محوری که توسط جاج، اِرز، بونو و تورسن (۲۰۰۳) تهیه شده استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است و پاسخ‌های آن روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شود که از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. سازندگان این پرسشنامه پایایی آن را با استفاده از روش همسانی درونی ۰/۸۴ و با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۸۱ گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۲ به دست آمد.

پرسشنامه جو اخلاقی: برای سنجش جو اخلاقی از مقیاس جو اخلاقی اِشوپِکر^۱ (۲۰۰۱) استفاده

شده است که دارای ۷ ماده بوده که پاسخ‌های آن روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. سازنده‌ی این پرسشنامه برای پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ را گزارش نموده است. در پژوهش حاضر روایی این مقیاس از طریق روش همبسته کردن سوالات با یک سوال محقق ساخت ۰/۷۱ و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۲ به دست آمد.

پرسشنامه بهزیستی روانشناختی: در پژوهش حاضر جهت سنجش بهزیستی روانشناختی از پرسشنامه بهزیستی روانشناختی ریف (۱۹۹۵) استفاده شده است. این پرسشنامه که ۱۸ ماده دارد فرم کوتاه شده‌ی پرسشنامه‌ی ۱۲۰ ماده‌ای می‌باشد. پاسخ‌های این پرسشنامه روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شود که از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. سازنده‌ی این پرسشنامه (ریف، ۱۹۹۵) پایایی آن را ۰/۸۱ گزارش داده که در حد فرم ۱۲۰ ماده‌ای می‌باشد. در پژوهش حاضر روایی این مقیاس از طریق روش همبسته کردن سوالات با یک سوال محقق ساخت ۰/۶۲ و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۶۳ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: در پژوهش حاضر جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی (آکفلدت و کوته، ۲۰۰۳) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۴ ماده بوده و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. سازندگان این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ را برای پایایی آن گزارش کردند. در پژوهش حاضر روایی این مقیاس از طریق روش همبسته کردن سوالات با یک سوال محقق ساخت ۰/۸ و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

پیش از انجام تحلیل اصلی، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش اولیه در ارتباط با داده‌ها انجام شد. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمره‌های اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها

ضرایب همبستگی				انحراف معیار	میانگین	
۴	۳	۲	۱			
			۱	۷/۳۳	۴۰/۲۱	خودارزشیابی محوری
		۱	۰/۲۸**	۴/۶۱	۲۲/۱۶	جو اخلاقی
	۱	۰/۶۵**	۰/۷۹**	۵/۹۶	۶۵/۶۱	بهزیستی روانشناختی
۱	۰/۶۸**	۰/۷**	۰/۶۳**	۳/۱۹	۱۴/۳۰	تعهد سازمانی

همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد ضرایب همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشند، بنابراین فرضیه‌های مربوط به روابط مستقیم بین خودارزشیابی‌های

محوری با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار می گیرند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیل کننده در جدول ۲ ارائه شده است. لازم به ذکر است که برای بررسی روابط تعاملی دو متغیر مستقل پیوسته در پیش بینی یک متغیر وابسته، از روش بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده می شود. بر اساس رویکرد آنان، ابتدا باید متغیر مستقل اول، سپس متغیر مستقل دوم (متغیر تعدیل کننده) و در نهایت تعامل این دو (که از ضرب بردارهای آن دو ایجاد می شود) وارد تحلیل رگرسیون شوند و اگر متغیر تعامل در ورای اثر دو متغیر مستقل، واریانس تبیین شده متغیر وابسته را به طور معنی داری بالا برد، می توان اظهار داشت که متغیر مستقل دوم یا همان متغیر تعدیل کننده، رابطه ی بین متغیر مستقل اول و متغیر وابسته را تعدیل می کند.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی خود ارزشیابی محوری با جو اخلاقی در پیش بینی بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی

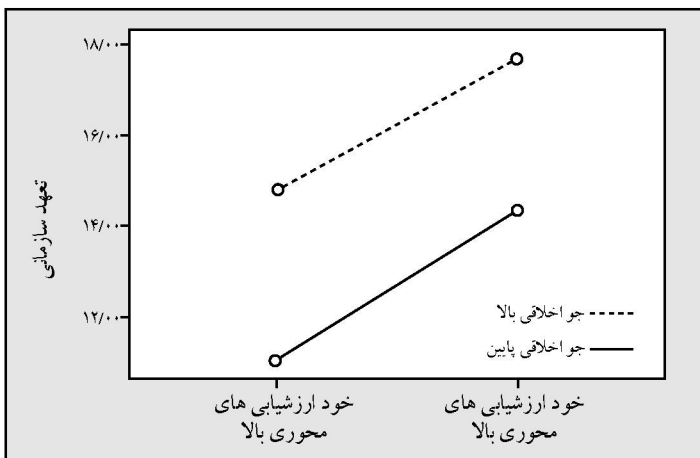
متغیرهای ملاک						متغیرهای پیش‌بین
تعهد سازمانی			بهزیستی روانشناختی			
گام ۳ β	گام ۲ β	گام ۱ β	گام ۳ β	گام ۲ β	گام ۱ β	
۰/۹۵**	۰/۴۷**	۰/۶۳**	۱/۰۴**	۰/۶۵**	۰/۷۹**	جو اخلاقی
۱/۱۱**	۰/۵۶**		۰/۹۱**	۰/۴۶**		خودارزشیابی محوری
-۰/۸۳**			-۰/۶۸**			جو اخلاقی × خودارزشیابی محوری
۰/۷۱**	۰/۷**	۰/۴۰۸**	۰/۸۳**	۰/۸۲۴**	۰/۶۲۵**	R ^۲
۰/۰۱**	۰/۲۹۲**	-	۰/۰۰۷**	۰/۱۹۸**	-	ΔR^2

مندرجات جدول ۲ نشان می دهد که تعامل خود ارزشیابی های محوری و جو اخلاقی، واریانس تبیین شده ی بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی را به طور معنی داری افزایش داده است. بنابراین می توان اظهار داشت که رابطه بین خود ارزشیابی های محوری و پیامدهای مذکور در محیطی با جو اخلاقی بالا نسبت به محیطی با جو اخلاقی پایین، قوی تر است. نمودارهای ۱ و ۲، نحوه ی تعامل خودارزشیابی های محوری و جو اخلاقی در ارتباط با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی را نشان می دهند.



نمودار ۱. نحوه تعامل خودارزشیابی های محوری و جو اخلاقی با بهبودی روانشناختی

همان گونه که نمودار ۱ نشان می دهد، خودارزشیابی های محوری در کارکنانی که ادراک بالاتری از جو اخلاقی دارند، در مقایسه با کارکنانی که ادراک پایین تری از جو اخلاقی دارند، رابطه ی قوی تری با بهبودی روانشناختی دارد. این نمودار تعامل، نقش تعدیل کننده جو اخلاقی در رابطه با خودارزشیابی های محوری و بهبودی روانشناختی را مورد حمایت قرار می دهد و حاکی از آن است که رابطه بین خودارزشیابی های محوری و بهبودی روانشناختی در افرادی که دارای ادراک بالاتری از جو اخلاقی هستند، قوی تر است.



نمودار ۲. نحوه تعامل خودارزشیابی های محوری و جو اخلاقی با تعهد سازمانی

همان گونه که نمودار ۲ نیز نشان می‌دهد، خودارزشیابی‌های محوری در کارکنانی که ادراک بالاتری از جواخلاقی دارند، در مقایسه با کارکنانی که ادراک پایین‌تری از جواخلاقی دارند، رابطه‌ی قوی‌تری با تعهد سازمانی دارد. این نمودار تعامل، نقش تعدیل‌کننده جواخلاقی در رابطه با خودارزشیابی‌های محوری و تعهد سازمانی را مورد حمایت قرار می‌دهد و حاکی از آن است که رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری و تعهد سازمانی در افرادی که دارای ادراک بالاتری از جواخلاقی هستند، قوی‌تر است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه خودارزشیابی‌های محوری با بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر جواخلاقی صورت گرفته است. همانطور که نتایج نشان داد بین خودارزشیابی‌های محوری و بهزیستی روانشناختی رابطه‌ی مثبت معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های کاراتپه (۲۰۱۱)، اسریواستاوا و همکاران (۲۰۱۰) و فورنیر و همکاران (۲۰۰۹) همسو و هماهنگ است. افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا خودشان را بر جنبه‌های مثبت شغل و زندگی تمرکز می‌کنند. این افراد قادرند بر چالش‌های زندگی غلبه کنند، بر کمبودها و نقص‌هایشان و نیز جنبه‌های منفی شغل و جهان تمرکز نکنند، پیامدهای مثبت شغل و زندگی را به تلاش و توانایی خودشان نسبت می‌دهند تا به عواملی که فراتر از حیطه‌ی کنترل آنها باشد و در نتیجه از سلامتی و بهزیستی روانشناختی بالاتری برخوردارند (اسریواستاوا و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا در موقعیت‌های کاری چالش‌برانگیز، به جای اجتناب از روبرویی با این موقعیت‌ها، به احتمال بیشتری رویکردهای حل‌مساله را به کار می‌گیرند که این امر موجب تسهیل و رفع مشکلات می‌شود که در نتیجه بهزیستی روانشناختی آنان افزایش پیدا می‌کند. به عبارت دیگر، ویژگی شخصیتی خودارزشیابی‌های محوری در استراتژی‌های افراد برای سازگاری با مشکلات و رفع آن نقش اساسی ایفا می‌کند فورنیر و همکاران، ۲۰۰۹).

نتایج همچنین حاکی از رابطه‌ی مثبت معنی‌دار بین خودارزشیابی‌های محوری با تعهد سازمانی است. این نتیجه با یافته‌های استامپ و دیگران (۲۰۰۹)، کرافورد (۲۰۰۸) و جاج و همکاران (۲۰۰۵) همسو و هماهنگ است. جاج و همکاران (۲۰۰۵) مطرح کردند که خودارزشیابی‌های محوری از طریق فرآیند تعمیم هیجانی^۱ بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ بدین صورت که احساسات مثبت افراد در مورد خودشان به سازمانشان نیز منتقل می‌شود که در نتیجه افراد نگرش مثبتی نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و به آن متعهد می‌شوند. همچنین کرافورد (۲۰۰۸) بیان داشت که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا، صفات مثبت را با خودشان به زندگی کاری می‌آورند. سپس صفات مثبت منجر به تجربیات مثبتی می‌شوند که می‌تواند باعث افزایش کشش و جاذبه یا همان تعهد سازمانی شود. این افراد همچنین شغلشان را با معناتر تجربه می‌کنند و دانستن اینکه کار معنادار

است می‌تواند باعث افزایش تعهد و وفاداری نسبت به سازمان شود.

همچنین یافته‌های این پژوهش، این فرض که جو اخلاقی تعدیل‌گر رابطه‌ی خودارزشیابی‌های محوری با بهزیستی روانشناختی است را تأیید نمود. بر اساس بررسی‌های به عمل آمده، پژوهشی در این خصوص یافت نشد. طبق نظریه حفظ منابع^۱، خودارزشیابی‌های محوری به عنوان یک منبع شخصیتی مثبت عمل می‌کند که از طرفی به افراد این اجازه را می‌دهد که در به دست آوردن منبع اضافی سرمایه‌گذاری کنند که در نتیجه منجر به بازده‌های فردی مثبت برای آنها می‌شود؛ و از طرف دیگر می‌تواند به عنوان ضربه‌گیری باشد برای تهدیدات منابع یک فرد، وقتی که با شرایط نامطلوب مواجه می‌شود. به علاوه، جو اخلاقی نیز به عنوان یک منبع موقعیتی مثبت در نظر گرفته می‌شود که اثر مثبتی بر بازده‌های فردی و تجارب کاری افراد دارد. جو اخلاقی یک منبع موقعیتی است که شرایط مساعدی را فراهم می‌کند که فرآیند خودتنظیمی افراد با خودارزشیابی‌های بالا را برای سرمایه‌گذاری منابع فردی به منظور کسب منابع مثبت فعال می‌کند که در نتیجه منجر به افزایش بهزیستی آنان می‌شود.

نتایج همچنین از نقش تعدیل‌کننده جو اخلاقی در رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری با تعهد سازمانی حمایت کرد. بر اساس بررسی‌های به عمل آمده، پژوهشی در این خصوص نیز یافت نشد. این یافته را بر اساس نظریه فعال‌سازی صفات^۲ این گونه می‌توان تبیین کرد که جو اخلاقی نوعی محیط کاری است که موقعیت مناسبی را فراهم می‌کند که تمایل افراد برای رفتار کردن به روشی مشخص و مطمئن و کسب منفعت‌های سازمانی را فعال می‌کند. خودارزشیابی‌های محوری یک صفت شخصیتی است که به وسیله محیط کاری مساعد و مطلوب مانند جو اخلاقی فعال می‌شود. پس افرادی که خودارزشیابی‌های محوری بالاتری دارند، در یک محیط اخلاقی سازمانی توانایی کسب موفقیت‌ها و منافع بیشتری در فرصت‌های موجود را دارند. این افراد این موفقیت‌ها و منافع را به سازمان و محیط کاری آن نسبت می‌دهند که به آنها اجازه داده تا تمایلاتشان را بروز دهند، به همین دلیل نگرش مثبتی نسبت به سازمان پیدا کرده و تعهدسازمانی‌شان افزایش می‌یابد.

1. conservation of resources

2. trait activation

منابع

- لاتام، گری پی. (۲۰۰۷). انگیزش شغلی: تاریخچه، نظریه، پژوهش و عمل. ترجمه نسرین ارشدی (۱۳۸۹). چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.
- Ackfeldt, A. L., and Coote, L. V. (2003). A study of organizational citizenship behaviors In a retail setting. *Journal of Business Ethics*, 39, 95-114.
- Allen, N., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedence of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bulutlar, F., & Unler Oz, E. (2009). The effects of ethical climates on bullying behavior in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86, 273-295.
- Cadiz, D. M. (2010). The effects of ageism climates and core self-evaluations on nurses' turnover intentions, organizational commitment, and work engagement. Doctoral Dissertation, Portland State University.
- Carver, L. L. (2008). Organizational commitment and generational differences in nursing faculty. Doctoral Dissertation, University of Nevada, Las Vegas.
- Crawford, A. M. (2008). Empowerment and organizational climate: An investigation of mediating effect on the core self evaluation, job satisfaction & organizational commitment relationship: The Thesis of Ph.D of Philosophy, Auburn University.
- De Vos, A., & Soens, N. (2010). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being. An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.
- Fournier, C., Tanner, J. F., & Chonko, L. B. (2009). Revisiting Antecedents of Salesperson Propensity to Leave: The Moderating Role of Ethical Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 1-29.
- Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self evaluation, other-orientation, anticipated guilt and gratitude and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95, 108-121.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 391-413.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self Evaluation Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A., & Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21, 331-341.
- Judge, T. A. (2009). Core self evaluation and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 58-62.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self evaluation to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-861.
- Karatepe, O. M (2011). Core self-evaluations, exhaustion, and job outcomes: A study of frontline hotel employees in Iran. *Tourism and Hospitality Research*, 11(4), 248-257.

- Liang, J., & Gong, Y. (2012). Capitalizing on proactivity for informal mentoring received during early career: The moderating role of core self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1071–1094.
- Mowday, R. R., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224 - 247.
- Oyler, J. D. (2007). Core self evaluation and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness. A Doctoral Dissertation of Philosophy: Blacksburg University.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the revisited." *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-27.
- Ryff, C. D., Singer, B. H., & Love, G. D. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of The Royal Society of London*, 359, 1383-1394.
- Schweperker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39– 52.
- Scrogings, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance and retention: Implication of perceived fit. *Employee Response Right Journal*, 20, 57-71.
- Sherill, D. W. (2008). An exploratory study of ethical climate perceptions of the banking industry in the charlotte, north Carolina region. Doctoral dissertation, Capella University.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010). Core self evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 1-38.
- Stumpp, T., Hulsheger, U. R., Muck, P. M., & Maier, G. W. (2009). Expanding the link between core self evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 18, 148-166.
- Tugba, H., & Canan, H. (2012). Relations of work events, core self and external evaluations, and affective state with employee attitude and behavior. *International Journal of Business and Social Science*, 3(22), 137-150.
- Victor, B., & Cullen, J.B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.

