

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۸۹
دوره‌ی چهارم، سال ۱۷-۳، شماره‌ی ۲
صص: ۶۲-۳۵

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۲/۳۰
تاریخ بررسی مقاله: ۸۹/۰۴/۰۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۹/۱۶

طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای موفقیت کارراهه ذهنی در یک سازمان صنعتی

عبدالکاسم نیسی*

نسرین ارشدی**

راحله محبت***

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای موفقیت کارراهه ذهنی در یک سازمان صنعتی بود. نمونه این پژوهش شامل ۴۰۰ نفر بود که با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت کنندگان در این پژوهش پرسشنامه‌های مهارت سیاسی، شخصیتی نئو (Neo-FFI) حمایت سرپرست، دلبستگی شغلی، قصد ترک شغل و تعهد عاطفی را تکمیل نمودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۱۷ و AMOS ویراست ۱۶ انجام گرفت. نتایج حاکی از برازش نسبتاً خوب الگو با داده‌ها بود. همچنین، از ۷ فرضیه پژوهش ۶ فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند.

کلید واژگان: موفقیت کارراهه ذهنی، مهارت سیاسی، ویژگی‌های شخصیتی، حمایت سرپرست، قصد ترک شغل و نگرش‌های شغلی

* دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران (نویسنده مسئول)
kazem23@yahoo.com

** استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

مقدمه

بحث کارراهه یکی از موضوع‌های مهم و اساسی در زندگی افراد می‌باشد، چرا که توالی مستمری از تجارب کاری فرد در طول مسیر زندگی را در بر می‌گیرد (آرتور، هال و لاورنس^۱، ۱۹۸۹؛ به نقل از آرتور، خاپوا و ویلدرم^۲، ۲۰۰۵). موفقیت کارراهه، مجموعه‌ای از پیامدهای مثبت کاری و روانشناختی است که از تجارب کاری فرد به دست می‌آید (سیبرت و کرایمر^۳، ۲۰۰۱). موفقیت کارراهه موضوعی است که نه تنها به افراد، بلکه به سازمان‌ها نیز مربوط می‌شود. زیرا موفقیت فردی کارکنان، سرانجام موفقیت سازمانی را به همراه دارد (ججاج، هیگینز، تورسن و باریک^۴، ۲۰۰۰).

یک چارچوب برای نحوه‌ی استفاده از موفقیت کارراهه و نیز یکی از خدمات ارزنده در زمینه‌ی موفقیت کارراهه، تمایز نظری اورت هاگنز^۵ (۱۹۳۷، ۱۹۵۸) بین دو شکل موفقیت کارراهه عینی و ذهنی می‌باشد. موفقیت کارراهه عینی شامل آن دسته شاخص‌های موفقیت کارراهه می‌باشند که توسط شخص ثالث بی‌طرف، مستقیماً قابل مشاهده، اندازه‌گیری و بررسی می‌باشند، مانند حقوق، جایگاه شغلی و تعداد ترفیعات در طی کارراهه فرد. حال آنکه موفقیت کارراهه ذهنی، به قضاوت‌های ذهنی کارکن از آنچه توسط کارراهه عایدش می‌شود، اشاره دارد، مانند خشنودی شغلی، خشنودی از کارراهه و زندگی. موفقیت کارراهه عینی، توسط پیامدهایی که از طریق یک فرد بیرونی به شخص داده می‌شود، سنجیده می‌شود. در اینجا تعبیر و تفسیری وجود ندارد، بلکه تنها مقایسه‌ای از سطوح دستاوردهای خارجی انجام می‌گیرد. موفقیت کارراهه ذهنی، تنها به آنچه در ذهنیت فرد باقی می‌ماند، بستگی دارد حتی اگر آن احساسات و ادراکات از واقعیات بیرونی مانند حقوق یا ترفیعات، نشأت گیرند (دریس، پیرمانس و کارلیر^۶، ۲۰۰۸).

شین^۷ (۱۹۷۸)، به نقل از هسلین^۸، (۲۰۰۵) عنوان می‌کند تعیین اینکه آیا افرادی که موفقیت

-
- 1- Arthur, Hall, & Lawrence
 - 2- Khapova & Wilderom
 - 3- Seibert & Kraimer
 - 4- Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick
 - 5- Hughes
 - 6- Dries, Pepermans, & Carlier
 - 7- Schein
 - 8- Heslin

پایگاهی و مالی دارند از کارراهه‌شان نیز راضی و خشنود می‌باشند یا خیر، بسیار مهم و ضروری است. برخلاف معیارهای موفقیت عینی مانند درآمد، ترفیع و پایگاه شغلی، معیارهای ذهنی می‌توانند پیامدهای مهم کارراهه را که به راحتی از گزارش‌های کارکن یا توسط ارزیاب خارجی قابل سنجش نیستند، آشکار سازند. در دهه اخیر نیز، معیارهای ذهنی به طور فزاینده‌ای در پژوهش‌های موفقیت کارراهه اتخاذ شده‌اند (گرینهاوس^۱، ۲۰۰۳؛ هال^۲، ۲۰۰۲). تنها استفاده از معیارهای عینی برای تعیین موفقیت، می‌تواند باعث نادیده گرفتن و غفلت از اطلاعات مهم شود. به عنوان مثال کورمن، ویتیگ-برمن و لانگ^۳ (۱۹۸۱)، به نقل از دی و آلن^۴ (۲۰۰۴) دریافتند مدیرانی که از نقطه نظر جایگاه و درآمد موفق بودند، از پیشرفت‌هایشان احساس موفقیت یا غرور و افتخار نداشتند. بررسی ارزیابی افراد از موفقیت‌های شغلی و کاری خویش، بسیار ضروری و مهم می‌باشد؛ زیرا این ادراکات بر پیشرفت و توسعه‌ی کارراهه‌ی آنان تأثیر می‌گذارد (گاتیکر و لاروود^۵، ۱۹۸۶؛ هال و میرویس^۶، ۲۰۰۱؛ به نقل از دی و آلن، ۲۰۰۴). بر همین اساس در این پژوهش جنبه ذهنی موفقیت کارراهه به عنوان متغیر اصلی مورد بررسی قرار گرفت.

پژوهش در زمینه‌ی پیشرفت اجتماعی^۷ (انتقال صعودی)، با موفقیت کارراهه در ارتباط است، زیرا افرادی که قادر به ارتقای سلسله مراتب اجتماعی یا سازمانی‌شان می‌باشند، نوعاً به عنوان افرادی موفق در نظر گرفته می‌شوند و این احتمال که خودشان نیز احساس موفقیت کنند و خود را فردی موفق بپندارند، بیشتر است. طبق نظر ترنر^۸ (۱۹۶۰)، دو نظام پیشرفت اجتماعی در جامعه وجود دارد: پیشرفت رقابتی^۹ و پیشرفت حمایتی^{۱۰}. نظام رقابت - پیشرفت، این عقیده و باور مهم را انعکاس می‌دهد که تمام افراد می‌توانند برای پیشرفت اجتماعی با

-
- 1- Greenhaus
 - 2- Hall
 - 3- Korman, Wittig-Berman, & Lang
 - 4- Day & Allen
 - 5- Gattiker & Larwook
 - 6- Mirvis
 - 7- upward mobility
 - 8- Turner
 - 9- contest mobility
 - 10- sponsored mobility

یکدیگر رقابت کنند. در مقابل نظام حمایت - پیشرفت، تنها به کسانی که توسط افراد قدرتمند برگزیده می‌شوند، اجازه دستیابی به پیشرفت اجتماعی و صعودی را می‌دهد. گرچه این دو چشم انداز با یکدیگر متفاوتند، اما لزوماً نفی کننده یکدیگر نمی‌باشند (روزن‌بام، ۱۹۸۴؛ وین، لیدن، کرایمر و گراف، ۲۰۰۰). بدین معنی که جامعه یا مؤسسه‌ای ممکن است دارای نظام پیشرفت اجتماعی‌ای باشد که یکی از این چشم اندازها را بیش از دیگری انعکاس می‌دهد اما نه الزاماً با طرد و منع دیگری (ابی، بوتز و لاک وود، ۲۰۰۳).

رویکرد رقابت - پیشرفت بیان می‌کند آنچه مسبب بیشترین تفاوت در سبقت گرفتن در یک سازمان می‌شود، عملکرد شغلی است. شخص تنها بر اساس توانایی‌ها و مساعدت‌هایش می‌تواند از دیگران سبقت بگیرد. هیچ کارکنی از پیش، برتری‌ای بر دیگر کارکنان ندارد و بنابراین برندگان پیامدهای مساعد و مطلوب کارراهه، افرادی هستند که مهارت بیشتری داشته و تمایل بیشتری به تلاش و کوشش دارند. بنابراین کارراهه می‌تواند به عنوان مسابقه‌ای در نظر گرفته شود که فرد باید برای موفقیت در این مسابقه، دائماً از طریق بهبود خویش، با دیگران رقابت کند. افراد با یکدیگر، در یک مسابقه علنی و منصفانه برای پیشرفت، رقابت می‌کنند و پیروزی از آن کسانی است که بیشترین دستاوردها و حصول را داشته‌اند (روزن‌بام، ۱۹۸۴؛ به نقل از ابی و همکاران، ۲۰۰۳).

از سوی دیگر، رویکرد حمایت - پیشرفت مطرح می‌کند که اشخاص قدرتمند، نسبت به افرادی که می‌پندارند از توان و پتانسیل بالایی برخوردارند، توجه ویژه‌ای داشته و با فراهم نمودن فعالیت‌های حمایتی، به آنها برای پیروزی در رقابت، یاری می‌رسانند. بنابراین افرادی که موفقیت‌های نزدیک به هم و پیش از موقع دارند، به احتمال بیشتری حمایت دریافت می‌کنند و افرادی که چنین موفقیت‌هایی ندارند، به احتمال بیشتری از چنین فعالیت‌های حمایتی محروم می‌شوند. زمانی که افراد منتخب شناسایی شدند، رفتارها و طرز برخوردهای مساعد و مطلوبی دریافت می‌کنند تا آنها را حتی بهتر و متمایزتر از گروه برگزیده نشده سازد. به عنوان یک تشبیه، هنگام رقابت در یک مسابقه، آنهایی که توسط افراد قدرتمند شناسایی

1- Rosenbuaam

2- Wayne, Liden, Kraimer & Graf

3- Eby, Butts, & Lockwood

شده‌اند، اجازه دارند که مسابقه را زودتر شروع کنند، سریع‌تر عزم حرکت کرده و به احتمال بیشتری به عنوان برنده معرفی می‌شوند. بنابراین برخلاف نظام رقابت - پیشرفت، در نظام حمایت - پیشرفت، افراد اختیار و قدرت تصمیم‌گیری شخصی زیادی برای تعیین اینکه آیا می‌توانند پیروز شوند یا خیر ندارند، به ویژه اگر به دفعات متوالی، به عنوان منتخبین بالقوه شناخته نشده باشند (ابی و همکاران، ۲۰۰۳).

در پژوهش حاضر، ۴ متغیر پیش بین موفقیت کارراه ذهنی شامل مهارت سیاسی^۱، ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی^۲ و وجدانی بودن^۳ و حمایت سرپرست^۴، که در پیشینه‌های مرتبط با موضوع موفقیت کارراه بیشتر به کار رفته، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. مهارت سیاسی، به عنوان توانایی درک اثربخش دیگر افراد در محل کار و استفاده از چنین شناختی جهت تحت نفوذ قرار دادن دیگران و رفتار کردن به طریقی که اهداف شخصی یا سازمانی مورد نظر حاصل شوند، تعریف می‌شود (آهیرن، فریز، هوکوارتر، داگلاس و آمت^۵، ۲۰۰۴؛ فریز و دیوتسون و پرو^۶، ۲۰۰۵). طبق نظریه نفوذ اجتماعی (لوی، کولینز و نیل^۷، ۱۹۹۸)، کارکنان با هدف کسب پیامدهای مثبت (مانند جبران خدمت، ارزیابی‌های عملکرد، ترفیع) از رفتارهای نفوذ خاصی استفاده می‌کنند؛ هرچند همه افراد، مهارت‌های لازم جهت تأثیرگذاری مؤثر بر دیگران را ندارند. مهارت سیاسی، توانایی‌ای است که افراد را قادر به اثرگذاری اثربخش‌تر بر دیگران می‌سازد. طبق نظریه‌ی نفوذ اجتماعی، افرادی که از نظر سیاسی مهارت بالایی دارند، نسبت به آنهایی که اینگونه نیستند، بهتر می‌توانند برای رسیدن به پیامدها و اهداف دلخواه و مطلوب، دیگران را تحت تأثیر قرار دهند. برونگرایی بُعدی از شخصیت است که با تعامل اجتماعی، لذت‌جویی، تمایلات گروه‌گرایانه، قاطعیت، داشتن هیجان‌ات مثبت، پرحرفی و هیجان طلبی ارتباط دارد. افراد برونگرا گرم، مثبت، اجتماعی و پرنرزی بوده و به راحتی با دیگران تعامل می‌کنند (مک‌کری و کاستا^۸، ۲۰۰۳). به دلیل سطوح بالای ابرازگری و جستجوی

-
- 1- political skill
 - 2- extraversion
 - 3- conscientiousness
 - 4- supervisor support
 - 5- Ahearn, Ferris, Hochwarter, Douglas, & Ameter
 - 6- Ferris, Davidson, & Perrewe
 - 7- Levy, Collins, & Nail
 - 8- McCrae & Costa

برانگیختگی در برون‌گراها، با احتمال بیشتری با وضعیت‌های کاری ناخوشایند سر و کار خواهند داشت و شدیداً جهت ارتقای کارراه‌شان برانگیخته شده و به دنبال چالش‌های جدیدند؛ زیرا کار کردن در یک پست بالاتر بهتر می‌تواند نیازهای شغلی آنها را ارضا کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد برون‌گرایی ارتباط مثبتی با پیامدهای کارراه دارد. همچنین افراد برون‌گرا ممکن است به طور فعالانه‌تری در فرصت‌های اجتماعی درگیر شوند که آنها را قادر می‌سازد تا سریع‌تر با ساختار غیررسمی قدرت در سازمان آشنا شوند (گلیسن و گراف، ۲۰۰۶).

وجدانی بودن یا وظیفه‌شناسی، بُعدی از شخصیت است که با داشتن کفایت شخصیتی، آینده‌نگری، مهارت ارتباطی در زندگی، پایبندی به اصول اخلاقی و تلاش برای موفقیت در ارتباط می‌باشد. افراد با وجدان و وظیفه‌شناس، سخت‌کوش، مسئولیت‌پذیر، خودنظم‌ده و قابل اطمینان می‌باشند (مک کری و کاستا، ۲۰۰۳). وجدانی بودن ویژگی‌ای است که به عنوان یک منبع مهم روان‌شناختی در موقعیت‌هایی که در آنها موفقیت یک ارزش مهم به شمار می‌آید، به ویژه زمینه‌های کاری، یادگیری و تحصیل، در نظر گرفته می‌شود. حمایت سرپرست، به میزان حمایت هیجانی و اجتماعی مرتبط با کار، که سرپرستان برای کارکنان فراهم می‌نمایند، اشاره دارد (کیرچمیر، ۲۰۰۰). بر اساس رویکرد حمایت-پیشرفت ترنر (۱۹۶۰)، برخی افراد توجه ویژه‌ای از سوی مدیران بالاتر از قبیل سرپرستان دریافت می‌کنند (درهر و برتز، ۱۹۹۱). این نظام عنوان می‌کند زیردستانی که حمایت و آموزش‌های مرتبط با کارراه را از جانب سرپرستانشان دریافت می‌کنند، جهت کسب حمایت برگزیده شده‌اند.

ایجاد تعهد، دلبستگی و جلوگیری از ترک شغل پرهزینه کارکنان، چالش‌های مهمی هستند که امروزه سازمان‌ها با آنها مواجهند (داونپورت، ۱۹۹۹). بدیهی است شناسایی عوامل تأثیرگذار بر این متغیرها، می‌تواند نقش مهمی در حل اثربخش چنین چالش‌هایی داشته باشد. متغیرهای زیادی دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهند که از آن جمله می‌توان به نقش ادراک موفقیت کارراه در کارکنان اشاره نمود. با توجه به اهمیت این سه متغیر نگرشی و رابطه‌ی موفقیت کارراه ذهنی با آنها، این سه متغیر به عنوان

-
- 1- Gelissen & Graaf
 - 2- Kirchmeyer
 - 3- Dreher & Bretz
 - 4- Davenport

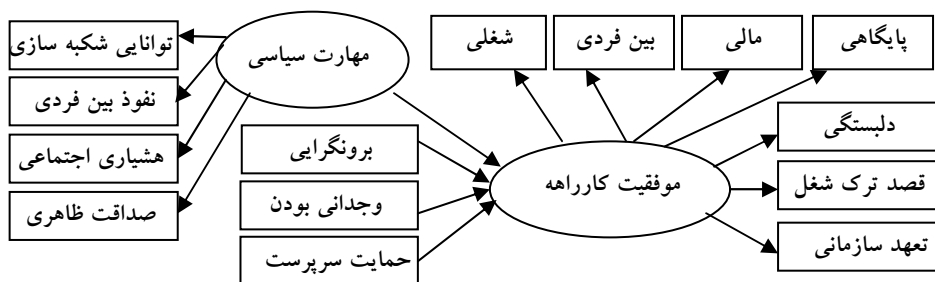
پیامدهای مهم موفقیت کارراه ذهنی در این پژوهش، مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

دلبستگی شغلی به میزانی که شخص از نظر روانشناختی با شغل خویش همانندسازی می‌کند یا میزان اهمیت شغل در تصویر کلی از خویش گفته می‌شود (رتنبری و موبرگ^۱، ۲۰۰۷). از دید نظریه ناهماهنگی (فستینجر^۲، ۱۹۵۹)، ادراک ذهنی موفق بودن به طور مثبتی با میزان سرمایه‌گذاری زمان و انرژی در کار، در ارتباط است. افرادی که کارراه و پیامدهای کاری‌شان را موفقیت‌آمیز می‌بینند، تحت فشار درونی بیشتری قرار دارند تا احساس دلبستگی‌شان به شغل را نیز افزایش دهند. در نتیجه چنین افرادی نسبت به آنهایی که ادراک بالایی از موفقیت کارراهی خویش ندارند، اهمیت بیشتری به کار می‌دهند (مایرهورفر، میر، شیفینگر و اشمیت^۳، ۲۰۰۸). قصد ترک شغل به نیت کارکن برای ترک عضویت سازمانی و دست برداشتن از شغل فعلی اشاره دارد (می‌یر و آلن^۴، ۱۹۸۴؛ به نقل از جونگ، نامکونگ و یون^۵، ۲۰۱۰). افزایش خشنودی و ادراک موفقیت کارکن می‌تواند به طور قابل ملاحظه‌ای نیت ترک شغل را کاهش دهد (آبراهام^۶، ۱۹۹۹). به همین نحو، کارکنانی که از کارراه‌شان خشنودند و احساس موفقیت بیشتری دارند، مزایای بیشتری در ماندن با سازمانشان ادراک می‌کنند تا کارکنانی که کارراه‌هایشان کمتر خشنود کننده و موفقیت‌آمیز است (ایگباریا و گرینهاوس^۷، ۲۰۰۰). تعهد عاطفی، نوعی تعلق خاطر در انجام کار است. این رابطه عاطفی، میل به ماندن در سازمان را در کارکنان ایجاد می‌کند. جنبه‌ی تعهد عاطفی، رابطه‌ای میان کار و هویت فرد برقرار می‌نماید، به گونه‌ای که فرد هدف‌های سازمانی را با ارزش‌های اعتقادی خویش همسان و هم جهت می‌یابد (می‌یر و آلن، ۱۹۹۱؛ به نقل از ولتاین^۸، ۲۰۰۹). سطوح بالاتر ادراک موفقیت کارراه، تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد (دیوی، کینیکی و اشک^۹، ۱۹۹۱؛ میچلز و اسپکتور^{۱۰}، ۲۰۰۲).

-
- 1- Rotenberry & Moberg
 - 2- Festinger
 - 3- Mayrhofer, Meyer, Schiffinger, & Schmidt
 - 4- Meyer & Allen
 - 5- Jung, Namkung, & Yoon
 - 6- Abraham
 - 7- Igbaria & Greenhavs
 - 8- Valentine
 - 9- Davy, Kinicki, & Scheck
 - 10- Michaels & Spector

بر اساس اطلاعات ما، تاکنون پژوهشی در زمینه‌ی موفقیت کارراه که متغیرهای موردنظر را با هم در الگویی مورد بررسی قرار داده باشد، انجام نگرفته است. نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توانند به تصمیم‌گیرندگان و برنامه‌ریزان اصلی در سازمان‌ها کمک نمایند تا به نقش و تأثیر این سه نوع تطابق ادراک شده بر نگرش‌های شغلی، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی آگاه شوند.

شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد:



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پیشایندها و پیامدهای موفقیت کارراه ذهنی

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- مهارت سیاسی کارکن بر موفقیت کارراه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد.
- برونگرایی بر موفقیت کارراه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد.
- وجدانی بودن بر موفقیت کارراه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد.
- حمایت سرپرست بر موفقیت کارراه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد.
- موفقیت کارراه ذهنی بر دل بستگی شغلی اثر مثبت مستقیم دارد.
- موفقیت کارراه ذهنی بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد.
- موفقیت کارراه ذهنی بر تعهد سازمانی عاطفی اثر مثبت مستقیم دارد.

روش

جامعه آماری، گروه نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک سازمان صنعتی بالغ بر ۲۰۰۰ نفر، در

سال ۱۳۸۹ بوده است. نمونه این پژوهش شامل ۴۰۰ نفر از کارکنان جامعه آماری مذکور، جهت فرضیه آزمایشی و ۸۰ نفر نیز به عنوان نمونه اعتباریابی بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب گردیدند. تمامی پرسشنامه‌های اعتباریاب (معادل ۱۰۰٪) و تعداد ۳۴۵ پرسشنامه فرضیه آزمایشی (معادل ۸۶٪) عودت داده شدند که ۳۱۱ پرسشنامه قابلیت بهره‌برداری داشت (معادل ۷۸٪).

میانگین سن آزمودنی‌ها ۳۵ سال، حداقل سن ۲۳ سال، حداکثر سن ۵۳ سال و انحراف معیار سن آنها ۶/۰۰۴ بود. ۹۲ درصد کارکنان متأهل و ۸ درصد آنها مجرد بودند. بیشتر اعضای گروه نمونه به تعداد ۱۵۴ نفر (معادل ۴۹/۵ درصد از کل گروه نمونه) دارای مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشند. سطح تحصیلی دکتری کمترین میزان فراوانی به تعداد یک نفر (معادل ۰/۳ درصد از کل گروه نمونه) را دارا می‌باشد. حداقل سابقه در گروه نمونه کمتر از یک سال و حداکثر سابقه ۳۰ سال، میانگین سابقه افراد حدود ۱۲ سال و انحراف معیار سابقه خدمت در گروه نمونه ۷/۰۶ می‌باشد.

ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر به منظور اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر از ابزارهای زیر استفاده گردید.

پرسشنامه مهارت سیاسی: در پژوهش حاضر جهت سنجش مهارت سیاسی، از مقیاس ۱۸ ماده‌ای فریز و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. این پرسشنامه، دارای مقیاسی پنج درجه‌ای از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) می‌باشد و در حقیقت ۴ بُعد مهارت سیاسی شامل توانایی شبکه‌سازی (توانایی گسترش دوستی‌ها و ایجاد پیمان‌های سودمند)، نفوذ بین فردی (توانایی تطبیق رفتار با خواسته‌های متغیر محیطی، با هدف کسب پاسخ‌های مطلوب از دیگران)، تیزفهمی و هشیاری اجتماعی (توانایی فهم تعاملات اجتماعی و تعبیر و تفسیر درست رفتارهای خود و دیگران در بافت‌های اجتماعی) و صداقت و خلوص ظاهری (صادق، قابل اعتماد و بی‌ریا به نظر رسیدن در برابر دیگران) را می‌سنجد. این پرسشنامه برای اولین بار توسط پژوهشگران ترجمه و برای اجرا تنظیم گردید. تود، هریس، هریس و ویلر^۱ (۲۰۰۹)،

ضریب پایایی این مقیاس را ۰/۹۳ و ضریب اعتبار آن را ۰/۷۶ ($p < ۰/۰۰۱$) گزارش کردند. در پژوهش حاضر جهت بررسی اعتبار این پرسشنامه، همبستگی آن با یک سؤال که پاسخ به آن، روی مقیاسی هفت درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۷ (بسیار موافقم) قرار می‌گرفت، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی ۰/۶۷ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد و پایایی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و با استفاده از روش تصنیف ۰/۷۳ به دست آمد.

پرسشنامه شخصیتی Neo-FFI: در پژوهش حاضر برای سنجش ۲ عامل شخصیتی برونگرایی و وجدانی بودن، از فرم کوتاه پرسشنامه نئو که برای به دست آوردن اندازه‌ی مختصر و مفیدی از ۵ فاکتور بنیادی شخصیت ساخته شده، استفاده گردید. این پرسشنامه اولین بار توسط حق شناس (۱۳۷۸) ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. مک کری و کاستا (۲۰۰۳) ضریب آلفای کرونباخ دو عامل برونگرایی و وجدانی بودن را به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار این دو عامل را به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر جهت بررسی اعتبار این ۲ خرده مقیاس، همبستگی هر کدام با یک سؤال که پاسخ به آن، روی مقیاسی هفت درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۷ (بسیار موافقم) قرار می‌گرفت، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی‌ها به ترتیب ۰/۶۵ و ۰/۷۳ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد. همچنین پایایی این ۲ بُعد با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۸۶ و با استفاده از روش تصنیف به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه حمایت سرپرست: در پژوهش حاضر جهت سنجش حمایت سرپرست، از پرسشنامه ۶ ماده‌ای آندرسون، کافی و بایرلی^۱ (۲۰۰۲) استفاده شد. پاسخ‌ها روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص گردیدند. این پرسشنامه از ضریب پایایی ۰/۸۹ با استفاده از روش آلفای کرونباخ و ضریب اعتبار ۰/۷۶ برخوردار است (کاراتپ و کیلیک^۲، ۲۰۰۷). این پرسشنامه اولین بار توسط پژوهشگران (۱۳۸۸) ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. در پژوهش حاضر پایایی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و با استفاده از روش تصنیف ۰/۸۴ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار این پرسشنامه، همبستگی آن با یک سؤال که پاسخ به آن، روی مقیاسی هفت درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا

۷ (بسیار موافقم) قرار می‌گرفت، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی ۰/۷۷ (p < ۰/۰۰۱) به دست آمد.

پرسشنامه ادراک موفقیت کارراه: در پژوهش حاضر برای سنجش موفقیت کارراه ذهنی، از مقیاس ۱۹ ماده‌ای ادراک موفقیت کارراه گاتیکر و لاروود^۱ (۱۹۸۶) استفاده شد. این پرسشنامه، ادراک موفقیت کارراه را بر روی ابعاد ویژه مربوط به شغل، روابط بین فردی، مالی و سلسله مراتبی و بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد. بیرن، دیک و چیابرا^۲ (۲۰۰۸)، پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و ضرایب آلفای مربوط به ابعاد را به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند. این پرسشنامه اولین بار توسط پژوهشگران ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی اعتبار این پرسشنامه و ابعاد آن، همبستگی آن با یک سؤال که پاسخ به آن، روی مقیاسی هفت درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۷ (بسیار موافقم) قرار می‌گرفت، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی ۰/۶۸ (p < ۰/۰۰۱) و پایایی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و با استفاده از روش تصنیف ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه دل‌بستگی شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش دل‌بستگی شغلی از پرسشنامه دل‌بستگی شغلی ادواردز و کیلیپاتریک^۳ (۱۹۸۴) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است و پاسخ‌ها از طریق یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به دست می‌آیند. خوشکام (۱۳۸۶)، با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف، ضرایب پایایی این آزمون را به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۳ و ضریب اعتبار آن را ۰/۷۰ گزارش کردند. پایایی این آزمون در پژوهش حاضر، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و با استفاده از روش تصنیف ۰/۷۴ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار این پرسشنامه، همبستگی آن با یک سؤال که پاسخ به آن، روی مقیاسی هفت درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۷ (بسیار موافقم) قرار می‌گرفت، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی ۰/۶۷ (p < ۰/۰۰۱) به دست آمد.

1- Gattiker & Larwood

2- Byrne, Dik, & Chiaburu

3- Edwards & Kilpatrick

پرسشنامه قصد ترک شغل: در پژوهش حاضر جهت سنجش قصد ترک شغل از مقیاس ۳ ماده‌ای کامن، فیچمن، جنکینز و کلش^۱ (۱۹۷۹) استفاده گردید. پاسخ‌ها روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص شدند. این پرسشنامه اولین بار توسط ارشدی (۱۳۸۶) ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. ارشدی (۱۳۸۶) ضریب اعتبار این پرسشنامه را ۰/۶۱ و ضرایب پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف، به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۳ گزارش کرده است. پایایی این آزمون در پژوهش حاضر، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۴ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار این پرسشنامه، همبستگی آن با یک سؤال که پاسخ به آن، روی مقیاسی هفت درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۷ (بسیار موافقم) قرار می‌گرفت، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی ۰/۸۰ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد.

پرسشنامه تعهد عاطفی: در این پژوهش، از مقیاس تعهد عاطفی (۸ سؤال) پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) استفاده گردیده است. پاسخ به هر یک از سؤالات با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شدند. این مقیاس توسط شکرکن در سال ۱۳۷۲ و در ایران، برای اولین بار، جهت استفاده در زبان فارسی آماده سازی شد. حسینی لرگانی (۱۳۸۶) با استفاده از روش تنصیف و آلفای کرونباخ ضرایب پایایی این آزمون را به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۵۵ و ضریب اعتبار آن را ۰/۶۲ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۹ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار این پرسشنامه، همبستگی آن با یک سؤال که پاسخ به آن، روی مقیاسی هفت درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۷ (بسیار موافقم) قرار می‌گرفت، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی ۰/۸۲ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد.

روش اجرای پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۲ (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط

1- Camman, Fichman, Jenkins, & Klesh
2- structural equation modeling (SEM)

الگوی خطی کلی^۱ (GLM) می‌باشد که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید. تحلیل با تحلیل‌های مقدماتی مختلف (میانگین، انحراف معیار و همبستگی‌های مرتبه صفر پیرسون) جهت کسب یک بینش اولیه نسبت به داده‌ها آغاز گردید. سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی انجام شد که همگی از طریق الگویایی معادلات ساختاری (SEM)، با استفاده از برآورد حداکثر درست‌نمایی^۲ نرم افزار AMOS-16^۳ اعمال گردیدند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره آزمودنی‌ها روی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ و ماتریس همبستگی متغیرهای الگو در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

همانگونه که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد، اکثر متغیرهای پژوهش حاضر، دارای همبستگی معنی‌داری با یکدیگر می‌باشند.

یافته‌های اصلی

الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر دارای دو بخش ساختاری و اندازه‌گیری می‌باشد. بخش ساختاری به اثرهای علی متغیرهای برونزاد بر متغیرهای درونزاد توجه دارد. بخش اندازه‌گیری نشان می‌دهد نشانگرها (شاخص‌ها) چگونه سازه‌های مکنون مفروض را می‌سنجند.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، رویکرد دو مرحله‌ای آندرسون و گرینگ^۴ (۱۹۸۸)، به نقل از ارشدی (۱۳۸۶) مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اول، الگوی اندازه‌گیری و در مرحله دوم، بخش ساختاری الگو بر پایه نتیجه‌های مرحله اول و با استفاده از الگویایی معادلات

-
- 1- general linear model
 - 2- maximum likelihood estimation
 - 3- analysis of moment structure (AMOS)
 - 4- Gerbing

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

مقیاس‌ها	شاخص‌های توصیفی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
مهارت سیاسی		۳۳	۹۰	۶۶/۱۶	۸/۲۷
توانایی شبکه‌سازی		۹	۳۰	۲۰/۷۷	۴/۰۴
نفوذ بین فردی		۸	۲۰	۱۵/۰۱	۲/۳۲
هشیاری اجتماعی		۶	۲۵	۱۷/۷۷	۲/۸
صداقت ظاهری		۵	۱۵	۱۲/۵۹	۱/۶۵
برونگرایی		۲۶	۵۷	۴۱/۸۹	۵/۳۸
وجدانی بودن		۳۳	۶۰	۴۷/۹۷	۵/۷۹
حمایت سرپرست		۶	۳۰	۲۰/۴۹	۴/۵۲
موفقیت کارراه ذهنی		۳۳	۹۵	۶۴/۰۲	۱۰/۱۲
شغلی		۱۵	۴۰	۲۷/۲۱	۴/۹۳
بین فردی		۹	۲۰	۱۵	۲/۲۲
مالی		۳	۱۵	۸/۴	۲/۴۱
پایگاهی		۴	۲۰	۱۳/۴	۲/۶
دل‌بستگی شغلی		۳۱	۹۱	۶۴/۵۵	۹/۱۷
قصد ترک شغل		۳	۱۵	۸/۰۶	۲/۹۱
تعهد سازمانی		۱۰	۳۹	۲۷/۱۸	۵/۲۷

ساختاری (SEM) برآورد گردیدند. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و ویراست ۱۷ و AMOS ویراست ۱۶ انجام گرفت. جهت تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت: (۱) مقدار مجذور کای (χ^2)، (۲) شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر- لویس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).

تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

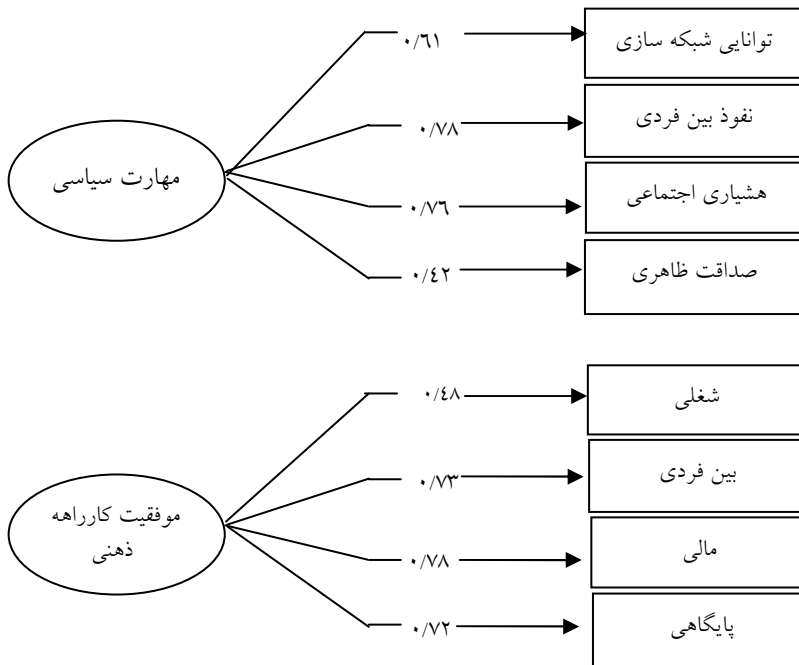
پیش از ارزیابی الگوی ساختاری به منظور نشان دادن رابطه بین متغیرهای نشانگر با سازه مکنون مربوط، بر روی متغیرهای مکنون الگو، تحلیل عامل تأییدی^۱ (CFA) اجرا گردید.

الگوی پیشنهادی در این پژوهش شامل ۲ متغیر مکنون مهارت سیاسی و موفقیت کارراهه ذهنی است که هر یک از آنان از طریق چندین متغیر نشانگر اندازه‌گیری شده‌اند. شکل ۲ الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر را نشان می‌دهد:

شکل ۲ نشان می‌دهد که نتیجه‌های الگوی تحلیل عاملی تأییدی نشان دهنده‌ی برازشی منطقی و قابل قبول می‌باشند: $\chi^2=63/80$, $df=21$, $\chi^2/df=3/0$, $GFI=0/87$, $IFI=0/90$, $RMSEA=0/07$, $NFI=0/85$, $CFI=0/91$, $TLI=0/86$

الگویابی معادلات ساختاری (SEM)

پس از ارزیابی الگوی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی، از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) بر اساس نرم افزار AMOS ویراست ۱۶ با برآورد حداکثر درست‌نمایی (ML) استفاده گردید. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر در مجموع هشت متغیر را در خود جای داده است که شامل یک متغیر اصلی، پنج متغیر به عنوان



شکل ۲. الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون

متغیرهای پیش بین و دو متغیر به عنوان متغیرهای پیامد می‌باشند.

ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از شاخص‌های برازندگی که بیشتر، از آنها سخن رفت، نشان داد الگوی اصلی از برازش خوبی برخوردار است، اما برای دست یافتن به برازش بهتر، به پیشنهاد AMOS خطای دو مسیر به یکدیگر وصل گردید. بنابر اظهارات شوابروک^۱ (۱۹۹۰، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) می‌توان انتظار داشت موارد اختلال (خطا) برای دو متغیر، وقتی دارای علل مشترکی باشند که در الگو منظور نگردیده‌اند، همپراش باشند.

ضرایب تمامی مسیرهای الگو در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود و تنها فرضیه‌ی تأیید نشده، فرضیه ۱ بود که برخلاف پیشینه‌ی موجود، مورد تأیید واقع نشد. بررسی شاخص‌های اصلاحی ارائه شده از سوی نرم افزار AMOS ویراست ۱۶ نشان داد شاخص‌های اصلاحی اغلب این مسیرها بالا هستند. شاخص‌های برازندگی الگوی جدید در جدول ۳ نشان داده شده و با شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی مقایسه گردیده‌اند.

جدول ۳. برازش الگوهای پیشنهادی و نهایی بر اساس شاخص‌های برازندگی

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2	شاخص‌های برازندگی الگو
۰/۰۷	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۸۷	۴/۱۷	۷۸	۳۲۵/۶۵	الگوی پیشنهادی
۰/۰۴	۰/۹۵	۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۲	۳	۷۶	۲۲۸/۳۰	الگوی نهایی

همان‌گونه که جدول ۳ نشان می‌دهد، همبسته کردن خطای دو مسیر در الگوی نهایی، شاخص‌های برازشی را بهبود بیشتری داده است. مقایسه بین دو مجذور کای الگوهای پیشنهادی و نهایی نیز مجذور کای به مقدار ۹۷/۳۵ و درجه آزادی ۲ را به دست داده است که به لحاظ آماری معنی‌دار است و بهبود الگوی نهایی را نسبت به الگوی پیشنهادی مورد تأیید قرار می‌دهد.

جدول ۴، مسیرها و ضرایب استاندارد آنها را در الگوی نهایی بر اساس خروجی نرم افزار AMOS ۱۶ نشان می‌دهد:

مندرجات جدول ۴، حاکی از معنی‌داری تمامی مسیرها در سطوح بالا می‌باشد.

جدول ۴. الگوی ساختاری: مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

سطح معناداری	β	مسیر
۰/۰۰۱	-۰/۳۸	مهارت سیاسی ← موفقیت کارراه ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۳۸	برونگرایی ← موفقیت کارراه ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۴۱	وجدانی بودن ← موفقیت کارراه ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۳۲	حمایت سرپرست ← موفقیت کارراه ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۸۹	موفقیت کارراه ذهنی ← دلبستگی شغلی
۰/۰۰۱	-۰/۸۰	موفقیت کارراه ذهنی ← قصد ترک شغل
۰/۰۰۱	۰/۸۲	موفقیت کارراه ذهنی ← تعهد سازمانی عاطفی

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از الگویابی معادلات ساختاری این فرضیه را که مهارت سیاسی کارکن بر موفقیت کارراه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد، را رد می‌کند. با اینکه مطالعه‌های گذشته مانند تود و همکاران (۲۰۰۹)، فریز و همکاران (۲۰۰۷) و دیکس و ساویکاس^۱ (۱۹۹۵) نشان داده‌اند مهارت سیاسی رابطه‌ی مثبتی با موفقیت کارراه دارد، پژوهش حاضر رابطه‌ی منفی بین این دو متغیر را نشان داد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که چون افراد دارای مهارت سیاسی با شناسایی و هدف‌گیری افراد قدرتمند و مناسب در سازمان و اعمال نفوذ بر آنها برای رسیدن به اهداف و منافع شخصی و سازمانی خویش استفاده کرده و سعی می‌کنند در تعاملاتشان ساده، بی‌غل و غش و صاف و صادق به نظر رسند تا بدین طریق انگیزه‌های پنهان و پشت پرده‌ی خویش را مخفی سازند، به طوری که حتی رفتارهای تملق و چاپلوسی‌شان از سرپرستان و مدیران به عنوان رفتارهایی صادقانه و خالصانه تعبیر و تفسیر می‌شود؛ بیشتر مفهوم سیاسی بودن را که بار معنایی منفی دارد به ذهن فرد متبائر می‌کند تا یک مهارت و ویژگی مؤثر و لازم در رسیدن به موفقیت کارراه. مسلماً حتی فردی که چنین ویژگی‌هایی دارد، در اغلب موارد از اذعان به آنها خودداری کرده؛ چرا که اغلب، چنین افرادی دوست ندارند موفقیت‌شان را به اینگونه ویژگی‌ها نسبت دهند. همچنین مواردی مانند اینکه فردی بخواهد بیشتر وقت کاری خویش را صرف برقراری روابط و ایجاد شبکه‌های دوستی و ارتباط

با دیگران سازد؛ از نظر عرف، امری مذموم شمرده شده و مغایر با ارزش‌ها و فرهنگ سازمان‌های ما، از جمله سازمانی که پژوهش حاضر در آن اجرا گردید، می‌باشد. چون این کار به عنوان دریافت حقوق از بیت‌المال بدون انجام وظایف تعیین شده، تلقی می‌گردد. پس، حتی اگر افراد واقعاً اینگونه هم رفتار نمایند از اقرار به آن اجتناب می‌ورزند. علاوه بر اینها، برخی پژوهشگران نیز مطرح کرده‌اند پژوهش در زمینه‌ی مهارت سیاسی بخاطر بار منفی معنایی که گاهی دریافت کرده، مدتی در حال کمون بوده و بعد از اینکه ففر در ۱۹۸۱ در کتابش آن را مطرح کرد، دوباره به عنوان متغیری اثرگذار بر موفقیت کارراه، مورد توجه قرار گرفت (میلر^۱، ۲۰۰۹).

نتایج پژوهش حاضر این فرضیه را که برونگرایی بر موفقیت کارراه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد، را مورد تأیید قرار داد. افراد برونگرا به دلیل خصوصیات اجتماعی و معاشرتی، زود جوش بودن، داشتن انرژی بالا و ...، زمان بیشتری صرف تعامل و برقراری روابط با دیگران کرده، تعاملات و دوستان بیشتری داشته و همین روابط وسیع‌تر، اطلاعات، دانش و منابع بیشتری در اختیار آنان قرار می‌دهد. به علاوه تماس‌های مکرر آنان با دیگران سبب شده، بیشتر در معرض دید و توجه دیگر افراد به ویژه افراد مهم و قدرتمند قرار گیرند و در نتیجه شانس بیشتری برای برخورداری از نگرش‌های مساعد و مطلوب دیگران و همچنین حمایت‌ها و مساعدت‌های آنان خواهند داشت. این افراد همچنین سریع‌تر با ساختار قدرت غیررسمی در سازمان، آشنا می‌شوند. افراد برونگرا همچنین سطوح بالای فعالیت، سلطه‌گری و جاه‌طلبی را نشان می‌دهند که چنین خصوصیتی به ویژه در کارکنان سطوح بالاتر و پست‌های رهبری با ارزشند و پاداش داده می‌شوند. برونگرایان شدیداً به دنبال ارتقای کارراه و چالش‌های جدیدند، چون کار کردن در یک پست بالاتر بهتر می‌تواند نیازهای شغلی آنها را ارضا کند. این یافته‌ها با نتیجه‌ی مطالعه‌های جاج، هلر و ماونت^۲ (۲۰۰۲)، سبیرت و کرایمر^۳ (۲۰۰۱)، بکرا و گوپتا^۴ (۲۰۰۳)، آلن و همکاران (۲۰۰۶) و ریگانز و مک اوپلی^۵ (۲۰۰۳) منطبق است. اسکلون

1- Miller

2- Judge, Heller, & Mount

3- Seibert & Kraimer

4- Becerra & Gupta

5- Reagans & McEvily

و دینر^۱ (۲۰۰۶) نیز مطرح می‌کنند که همسان‌ترین رابطه بین شخصیت و ادراک موفقیت کارراهه، مربوط به برونگرایی می‌باشد.

در پژوهش حاضر نیز این فرضیه را که وجدانی بودن بر موفقیت کارراهه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد، مورد تأیید قرار گرفته است. وجدانی بودن ویژگی‌ای است که به عنوان یک منبع مهم روانشناختی در موقعیت‌هایی که در آنها موفقیت یک ارزش مهم به شمار می‌آید، به ویژه زمینه‌های کاری، یادگیری و تحصیل، در نظر گرفته می‌شود. ویژگی‌هایی از قبیل موفقیت‌مداری، سماجت و سخت‌کوشی، دقیق و منضبط بودن و نیز قابلیت اعتماد و اطمینان در افراد وجدانی، به دلیل رابطه مثبت با عملکرد شغلی، با موفقیت کارراهه نیز رابطه مثبت دارد. در افراد با وجدان به واسطه یک انگیزش نیرومند موفقیت و تعهد قوی به کسب اهداف، رسیدن به موفقیت و احساس موفق بودن بیشتر می‌باشد. از سوی دیگر، چون افراد با وجدان، مسئولیت‌پذیرتر و سخت‌کوش‌ترند، خیلی بیشتر از دیگران، مورد علاقه و احترام بالادستان و حمایت‌کنندگان خواهند بود و بدین طریق حمایت و مساعدت مرتبط با کارراهه‌ی بیشتری کسب می‌کنند؛ که به آنان در تحقق اهداف مرتبط با کارراهه‌شان کمک می‌نماید. این فرضیه پیش از این نیز توسط مطالعه‌های دیگر مانند باریک^۲ و ماونت، ۱۹۹۱؛ انجی، ابی، سورنسون و فلدمن^۳، ۲۰۰۵؛ گلیسن و گراف، ۲۰۰۶؛ جوان وو، درفو و توربان^۴، ۲۰۰۸؛ سوتین و همکاران، ۲۰۰۹، مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش حاضر این فرضیه را که حمایت سرپرست بر موفقیت کارراهه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد، هم مورد تأیید قرار دادند. طبق نظام پیشرفت حمایتی ترنر (۱۹۶۰) کارکنانی که به دلایل مختلف از سوی افراد قدرتمند سازمان و به ویژه سرپرستان مستقیم (بلافصل) برگزیده شده و مورد توجه و حمایت آنان قرار می‌گیرند، نسبت به کارکنانی که از چنین حمایت‌ها و مساعدت‌هایی بی‌بهره‌اند، با احتمال بیشتری می‌توانند مسیر موفقیت، پیشرفت و توسعه‌ی کارراهه را بیمایند. حمایت‌های عاطفی، هیجانی و اجتماعی مرتبط با کار

1- Scollon & Diener

2- Barrick

3- Ng, Eby, Sorensen, & Feldman

4- Chvan Wu, Der For, & Turban

سرپرست از زیردست و روابط مبتنی بر اعتماد بین سرپرست و کارکنان، می‌تواند سطح عملکرد شغلی کارکن و بالتبع موفقیت کارراهی وی را افزایش دهد.

همچنین فراتحلیل انجی و همکاران (۲۰۰۵) علاوه بر تأیید فرضیه‌ی بالا، نشان داد متغیرهای حمایت سازمانی و حمایت سرپرست، با موفقیت کارراهه ذهنی رابطه قوی‌تری دارند تا با موفقیت کارراهه عینی. چرا که این متغیرها به عنوان تعیین کننده‌های مستقیم و بی‌واسطه واکنش‌های عاطفی فرد نسبت به کار و کارراهه در نظر گرفته می‌شوند و شدیداً بر نگرش‌های کاری اثر می‌گذارند. به علاوه، علایم و نشانه‌های مهمی برای کارکنان مبنی بر اینکه افرادی با ارزشند و توان و پتانسیل کارراهه را دارند، فراهم می‌کنند. سپس این نشانه‌ها منجر به واکنش‌های عاطفی مطلوب و مساعدی شامل سطوح بالاتر خشنودی کارراهه و یک حس قوی‌تر موفقیت کارراهه در فرد می‌شوند (سالانسیک و ففر^۱، ۱۹۷۸). نتیجه‌ی مطالعه‌های بورک و مک‌کین^۲ (۱۹۹۷)، فاگنسون^۳ (۱۹۹۴)، پاچولیکز، اشمیت و کولجانس^۴ (۲۰۰۸) نیز در جهت تأیید فرضیه فوق می‌باشند.

همچنین، پژوهش حاضر، این فرضیه را که موفقیت کارراهه ذهنی بر دل‌بستگی شغلی اثر مثبت مستقیم دارد، را مورد تأیید قرار دادند. از دید نظریه ناهماهنگی (فستینجر، ۱۹۵۹)، ادراک ذهنی موفق بودن به طور مثبتی با میزان سرمایه‌گذاری زمان و انرژی در کار، در ارتباط است. افرادی که کارراهه و پیامدهای کاری‌شان را موفقیت‌آمیز می‌بینند، تحت فشار درونی بیشتری قرار دارند تا احساس دل‌بستگی‌شان به شغل را نیز افزایش دهند. در نتیجه چنین افرادی نسبت به آنهایی که ادراک بالایی از موفقیت کارراهه‌ی خویش ندارند، اهمیت بیشتری به کار می‌دهند. همچنین نتیجه‌ی مطالعه‌های انجام شده توسط مایهوفر و همکاران (۲۰۰۸)، انجی و همکاران (۲۰۰۵) و هال و چندلر^۵ (۲۰۰۵) نیز از این فرضیه حمایت می‌کنند.

بررسی‌های پژوهش حاضر بیشتر این فرضیه را که موفقیت کارراهه ذهنی بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد، مورد تأیید قرار می‌دهند. از آنجا که شغل، نقش مهمی در زندگی

1- Salancik & Pfeffer

2- Burke & McKeen

3- Fagenson,

4- Pachulicz, Schmitt & Kuljanin

5- Chandler

بیشتر افراد دارد و افراد شاغل مدت زمان بسیاری را صرف زندگی کاری‌شان می‌کنند؛ لذا اغلب افراد ترجیح می‌دهند شغلی داشته باشند که در کل بتواند ملاک‌ها و معیارهای درونی آنها از موفقیت را ارضا کند و زمینه‌ی رشد و پیشرفت آنان و دستیابی به اهدافی که هر فرد در طول کارراه‌اش برای دستیابی به آنها تلاش می‌کند، را فراهم نماید. مسلماً داشتن چنین کارراه‌ای می‌تواند حس موفقیت و خشنودی درونی کارکن را ارضا کند. در چنین شرایطی حتی احتمال اینکه فکر ترک شغل به اذهان کارکنان خطور نماید، بسیار اندک می‌باشد. چنانچه مطالعه‌های انجام شده در این زمینه مانند آبراهام (۱۹۹۹)، ایگباریا و گرینهاوس (۲۰۰۰)، میچلز و اسپکتور (۲۰۰۲)، دینگ و لین^۱ (۲۰۰۶)، پاچولیکز و همکاران (۲۰۰۸) نیز نشان داده‌اند بین موفقیت کارراه ذهنی و قصد ترک شغل، رابطه‌ی منفی وجود دارد و کارکنانی که ادراک موفقیت و خشنودی بیشتری از کارراه‌شان دارند، مزایای بیشتری در ماندن با سازمان ادراک می‌کنند و کمتر به فکر ترک شغل می‌باشند تا کارکنانی که کارراه کمتر موفق و ارضا کننده‌ای دارند.

در پژوهش حاضر نیز این فرضیه که موفقیت کارراه ذهنی بر تعهد سازمانی عاطفی اثر مثبت مستقیم دارد، مورد تأیید قرار گرفت. از آنجا که موفقیت کارراه‌ی ذهنی، به قضاوت شخص از دستاوردها، اکتسابات و جنبه‌های عینی مانند سطح درآمد و ترفیعات شغلی وی در طی دوران کارراه اشاره دارد؛ لذا ارزیابی و ادراک مثبت فرد از ابعاد مختلف موفقیت کارراه ذهنی مانند احساس کنترل و مسئولیت در شغل، احساس ارزشمند بودن کاری که فرد انجام می‌دهد، ادراک کارکن مبنی بر اینکه روابط همکاران و سرپرست با وی بر پایه‌ی اعتماد و احترام می‌باشد و حتی برآورد فرد از منصفانه بودن حقوقی که در ازای ارزش کارش و در مقایسه با دیگران دریافت می‌کند و اینکه کاری که انجام می‌دهد تا چه حد فرصت رشد و پیشرفت، ترفیع و آموزش مهارت‌های جدید را برای وی فراهم می‌کند، بر سطح تعهد عاطفی وی نسبت به سازمان مؤثر خواهد بود. یافته‌های پژوهش‌های قبلی مانند باگرلی و ازبرن (۲۰۰۶)، پاچولیکز و همکاران (۲۰۰۸) نیز مؤید این فرضیه می‌باشند. نتیجه‌ی پژوهش دینگ و لین (۲۰۰۶) هم نشان داد که موفقیت کارراه ذهنی هم بطور مستقیم بر تعهد سازمانی

تأثیرگذار است و هم می‌تواند به طور غیرمستقیم از طریق آن بر نیت ترک شغل اثر گذارد. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌شود که با ایجاد جو حمایتی، موفقیت کارراه کارکنان خود را افزایش دهند. همچنین گزینش کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی وجدانی بودن و برون‌گرایی زمینه‌ی لازم برای افزایش موفقیت کارراه در کارکنان را فراهم می‌آورد.

منابع

- ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حسینی‌لرگانی، سیده فاطمه (۱۳۸۶). تعیین روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های پنجگانه شخصیتی با نگرش‌های سه‌گانه شغلی در کارکنان شرکت کشت و صنعت امیرکبیر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حق شناس، حسن (۱۳۷۸). هنجاریابی آزمون شخصیتی نئو - پی آی، فرم تجدیدنظر شده. مجله اندیشه و رفتار، بهار ۱۳۷۸، شماره ۴. صص: ۳۸-۴۶.
- خوشکام، لیلا (۱۳۸۶). بررسی رابطه ساده و چندگانه دوره‌های آموزشی IT با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در کارکنان سازمان

آب و برق خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

لاتین

- Abraham, R. (1999). The impact of emotional dissonance on organizational commitment and intention to turnover. *Journal of Psychology, 133*, 441-455.
- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of Management, 30*, 309-327.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1984). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49* (3), 252-276.
- Allen, T. D., Eby, L., & Lentz, E. (2006). Mentoring behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice. *Journal of Applied Psychology, 91*, 567-578.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management, 28* (6), 787-810.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 177-202.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big 5 personality dimensions and job-performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- Becerra, M., & Gupta, A. K. (2003). Perceived trustworthiness within the organization. *Organization Science, 14*, 32-44.
- Burke, R. J. & McKeen, C. A. (1997). 'Benefits of mentoring relationships among managerial and professional women: a cautionary tale. *Journal of Vocational Behavior, 51*, 43-57.
- Burke, R. J. (1984). Mentors in organizations. *Groups and Organization Studies, 9*, 253-272.

- Byrne, Z. S., Dik, B. J., & Chiaburu, D. S. (2008). Alternatives to traditional mentoring in fostering career success. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 429-442.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor).
- Chuan Wu, P., Der Foo, M., & Turban D. B. (2008). The role of personality in relationship closeness, developer assistance and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 440-448.
- Davenport, M. (1999). The role of organizational attitudes and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 212-220.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 302-317.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- Ding, C. G., & Lin, G. P. (2006). Comparing the effects of determinants of turnover intentions between Taiwanese and U.S. hospital employees. *Journal of Human Resource Development Quarterly*, 17 (4), 403-421.
- Dix, J. E., & Savickas, M. L. (1995). Establishing a career: Developmental tasks and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*, 47 (1), 93-107.
- Dreher, G. F., & Bretz, R. D. (1991). Cognitive ability and career attainment: The moderating effects of early career success. *Journal of Applied Psychology*, 76, 392-397.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Edwards, A. L., & Kilpatrick, F. O. (1984). A technique for the construction of attitude scales. *Journal of Applied Psychology*, 33, 374-384.

- Fagenson, E. A. (1994). Perceptions of proteges' vs nonproteges' relationships with their peers, superiors, and departments. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 55-78.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Douglas, C. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31, 126-152.
- Festinger, L. (1959). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Tavistock Publishers, London.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1, 78-94.
- Gelissen, J., & Graaf, P. M. D. (2006). Personality, social background and occupational career success. *Social Science Research*, 35, 702-726.
- Greenhaus, J. H. (2003). Career dynamics. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12, 519-540. New York: Wiley.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe: Free Press.
- Igbaria, M., & Greenhaus, J. H. (2000). The career advancement prospects of managers and professionals: Are MIS employees unique? *Decision Sciences*, 23, 478-499.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Jung, H. S., Namkung, Y., & Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538-546.

- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Journal of Tourism Management*, 28, 238-252.
- Kirchmeyer, C. (2000). Demographic similarity to the work group: A longitudinal study of managers at the early career stage. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 67-83.
- Levy, D. A., Collins, B. E., & Nail, P. R. (1998). A new model of interpersonal influence characteristics. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13, 715-733.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success. *Journal of emeraldinsight*, 23(3), 292-322.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (2002). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.
- Miller, S. P. (2009). *Career experiences of female managers: The role of political skill and impression management: A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy*. Marshall Goldsmith School of Management.
- Pachulicz, S., Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 242-253.
- Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of cohesion and range. *Administrative Science Quarterly*, 48, 240-267.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Scollon, C. N., & Diener, E. (2006). Love, work, and changes in extraversion and neuroticism over time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 1152-1165.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.

- Todd, S. y., Harris, K. J., Harris, R. B., & Wheeler, A. R. (2009). Career success implications of political skill. *Journal of Social Psychology, 149* (3), 179-204.
- Turner, R. J. (1960). Sponsored and contest mobility and the school system. *American Sociological Review, 25*, 855-867.
- Valentine, C. D. (2009). *Factors influencing career success of minority healthcare industry executives: A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy*. Lynn University.