

نقش خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر سنندج

ایوب فیضی*^۱، احسان عظیم‌پور^۲، نقی زوار^۳

تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۳/۵

چکیده:

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر سنندج انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش مورد استفاده در پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی سطح شهر سنندج در سال ۱۳۹۵ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی تصادفی تعداد ۲۱۳ نفر به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از مقیاس عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰)، مقیاس خودارزشیابی محوری جاج، اریز، بنو و نورسن (۲۰۰۳) و مقیاس استقلال شغلی گانستر (۱۹۸۹) استفاده شد. از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تجزیه و تحلیل رگرسیون و همچنین تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) استفاده شد.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که میانگین و انحراف معیار خودارزشیابی محوری به ترتیب $۵/۵۲ \pm ۴۳/۸۴$ ، استقلال شغلی $۱۰/۲۶ \pm ۴۲/۶۵$ و عملکرد شغلی $۵/۸۵ \pm ۵۲/۸۱$ بود. به طوری که میانگین خودارزشیابی محوری و عملکرد شغلی در سطح مطلوب و استقلال شغلی در سطح متوسط قرار داشتند. همچنین بین عملکرد شغلی پرستاران رابطه معنادار وجود داشت به طوری که این متغیر قادر بود ۱۵٪ از واریانس عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد. در حالی که بین استقلال شغلی و عملکرد پرستاران رابطه‌ای یافت نشد. همچنین، پژوهش نشان داد که بین پرستاران زن و مرد از لحاظ میانگین خودارزشیابی محوری و عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه نتایج این پژوهش نشان داد که خودارزشیابی محوری به طور معناداری با عملکرد شغلی پرستاران رابطه دارد و این متغیر قادر است عملکرد شغلی آن‌ها را پیش‌بینی کند.

کلمات کلیدی: خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی، عملکرد شغلی، پرستاران.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، (*نویسنده مسوول)، آدرس الکترونیکی: faizy.edu@gmail.com، تلفن تماس: ۰۹۱۴۹۷۵۸۳۳۰.

^۲ دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

مقدمه

عملکرد یکی از گسترده‌ترین مفاهیم مورد پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی است (۱). امروزه همه برای حقیقت واقفند که باید جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت. زیرا موفقیت سازمان‌ها وابسته به نیروی انسانی آن‌ها می‌باشد. این امر مستلزم این است که افراد باتوجه به توانایی‌ها، خصوصیات شخصیتی و استعدادهای مرتبط به آن شغل، مشغول فعالیت در سازمان شوند. از آن جایی که بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که شخصیت می‌تواند عملکرد شغلی را تحت شرایط خاص پیش‌بینی کند، براین اساس، برخی محققان به دنبال کشف ویژگی‌هایی که مرتبط با عملکرد شغلی است، می‌باشند (۲).

از آن‌جا که پرستاران یکی از ارکان‌های مهم در سازمان‌های بهداشتی و درمانی بوده و نارسایی در کار این گروه به علت نقش مهم آن‌ها در بهبود بیماران نتایج غیرقابل جبران به‌بار خواهد آورد، بنابراین پرداختن به عوامل مؤثر و مرتبط با عملکرد آن‌ها و پژوهش در این گروه اهمیت بسزایی دارد. رتمن و همکاران (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و هم‌چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کند. به عبارتی عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (۳). از جمله متغیرهایی که امروزه مورد توجه پژوهشگران می‌باشند و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد، خودارزشیابی‌های محوری (۴، ۵، ۶) و استقلال شغلی (۷، ۸) می‌باشند.

مطالعه شخصیت در سازمان‌ها به گونه فزاینده به بررسی تأثیر عوامل گرایشی بر نگرش‌های شغلی و انواع گوناگون عملکرد اختصاص یافته است. گرچه توجه به نقش شخصیت در کار، اغلب به صفات پنج‌گانه محدود گشته است، اما نظریه‌ها و شاخص‌های دیگری نیز در ارتباط با شخصیت وجود دارند که کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. خودارزشیابی‌های محوری مفهوم مهم و جدیدی است که با مجموعه پیامدهایی که هم برای افراد و هم برای سازمان مهم هستند، ارتباط دارد (۹). این سازه را جاج، لاک و دورهام (۱۹۹۷) معرفی کردند. به نظر آن‌ها خودارزشیابی‌های محوری یک صفت گسترده، مکنون و مرتبه بالاتری است که در ادبیات شخصیت با چهار صفت شخصیتی مشخص می‌شود. این چهار صفت عبارتند از: عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، منبع کنترل و روان‌نژندی.

نقطه مشترک این چهار صفت، خود ارزشیابی محوری نام دارد که یک ارزیابی بنیادی است که فرد از ارزشمندی، اثربخشی و قابلیت خود به عنوان یک فرد به عمل می‌آورد (۱۰). مطابق با فراتحلیل جاج و بونو (۲۰۱۱)، این چهار ویژگی یک پیش‌بین گرایشی نیرومند برای خشنودی شغلی فرد مشغول به کار است. خودارزشیابی‌های محوری به عنوان یک ویژگی شخصیتی می‌تواند به احساس توانمندی، موفقیت، ارزشمندی، ایجاد مقاومت در برابر مشکلات و نیز خودپنداره مطلوب، سازگاری و اعتماد بنفس بالا منجر شود (۱۱). چنین شرایطی به نوبه خود بهبود نگرش‌ها و عملکرد شغلی را به دنبال خواهد داشت.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خود ارزشیابی محوری با نتایج سازمانی از قبیل عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه دارد (۱۲، ۱۳). براساس پژوهش‌های انجام شده افراد با خودارزشیابی محوری بالا به عملکرد شغلی بهتر تمایل دارند (۱۲)، در زندگی شادتر هستند (۱۴)، در کار خود راضی‌ترند (۱۵) و قادرند شغل خود را نگهدارند (۱۶). بونو و کلبرت (۲۰۰۵) نشان دادند که خودارزشیابی‌های محوری از طریق تعهد به هدف با عملکرد شغلی رابطه دارد (۱۷). شریعتی و همکاران (۱۸) در پژوهشی که با هدف بررسی کارایی مدل خود ارزشیابی‌های محوری در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی انجام دادند، نشان دادند که مدل خود ارزشیابی‌های محوری، رضایت از زندگی و عواطف مثبت را به صورت مثبت و عواطف منفی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. نتایج پژوهش ارشدی و همکاران (۹) نیز حاکی از اثر مثبت مستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیر مستقیم این متغیر از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندی سازمانی و جو سازمانی بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بودند. هاشمی شیخ‌شبنانی و همکاران (۱۹) نیز در پژوهشی که با هدف بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای رابطه دارد. هم‌چنین نشان دادند که علاوه بر رابطه مستقیم بین این متغیرها، اشتیاق شغلی در رابطه دو متغیر مذکور نقش میانجی را ایفا می‌کند.

متغیر دیگری که ارتباط آن با عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، استقلال شغلی می‌باشد. هاگمن و آلداهام (۲۰۱۰)، استقلال شغلی را به عنوان میزان آزادی که شخص دارد تا روش چگونگی کامل کردن کارش را زمان بندی و تعیین کند، تعریف می‌کنند. در مشاغلی که در آن افراد درجه بالایی از استقلال شغلی را دارا هستند، به احتمال

بر این اساس و با توجه به مبانی نظری و تجربی بحث شده در بالا، سوال اصلی پژوهش بدین صورت می‌باشد که چه رابطه‌ی بین خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی با عملکرد شغلی وجود دارد؟ و از این طریق می‌توان فرضیه‌ها و سؤال‌های فرعی پژوهش حاضر را به صورت زیر نوشت:

۱. بین خود ارزشیابی محوری و عملکرد شغلی پرستاران رابطه وجود دارد.
۲. بین استقلال شغلی و عملکرد شغلی پرستاران رابطه وجود دارد.
۳. از طریق خود ارزشیابی محوری و استقلال شغلی می‌توان عملکرد شغلی پرستاران را پیش بینی کرد.
۴. آیا بین زنان و مردان از لحاظ خود ارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود دارد؟

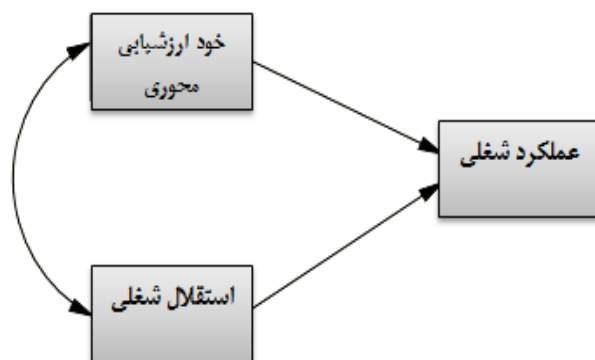
مواد و روش‌ها

باتوجه به این که هدف این پژوهش، تعیین رابطه‌ی بین خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی با عملکرد شغلی بوده است، بنابراین، روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های سطح شهر سمنندج (توحید، بعثت و قدس) می‌باشد، که در سال ۱۳۹۲ در این بیمارستان‌ها مشغول به کار بودند ($N=480$). نمونه مورد نظر براساس جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای محاسبه شد ($n=213$). در نمونه‌گیری طبقه‌ای، واحدهای جامعه‌ی مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند، تا تغییرات آن‌ها در درون گروه‌ها کم‌تر شود. پس از آن از هر یک از طبقه‌ها تعدادی نمونه انتخاب می‌شود (۳۲) در این پژوهش طبقه‌ها سه بیمارستان و پرستاران زن و مرد بودند. به منظور جلوگیری از افت پرسشنامه‌ها تعداد ۲۲۰ پرسشنامه در بین پرستاران پخش شد، که باوجود این نیز، اطلاعات ۲۰۵ پرسشنامه از قابلیت تحلیل برخوردار بودند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

مقیاس عملکرد شغلی: این پرسشنامه به وسیله‌ی پاترسون (۱۹۹۰) ساخته شد و شکرکن آن را ترجمه کرد که دارای ۱۵ گویه می‌باشد. هر پرسش از یک مقیاس ۴ درجه‌ای (همیشه، اغلب، گاهی، به ندرت) تشکیل شده است به طوری که حداقل و حداکثر نمره‌ای که آزمودنی در این پرسشنامه به دست می‌آورد به ترتیب ۱۵ و ۶۰ می‌باشد. صالحی (۱۳۷۹) به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده کرده که ضریب بدست آمده برای هر کدام به

بیش تری رفتارها به تفاوت‌های شخصیتی افراد وابسته است زیرا در انتخاب رفتارهای مورد استفاده برای اتمام وظایف واگذار شده و رسیدن به اهداف تعیین شده، بصیرت (صلاح دید) وجود دارد. در مشاغل با سطوح پایین استقلال شغلی، اعمال افراد احتمالاً به خاطر اجباری است که از طریق عوامل مختلفی شامل نظارت بسته و قوانین کاری به تفصیل شرح داده شده اعمال می‌شود. بنابراین، در شرایط استقلال شغلی پایین، احتمالاً شخصیت نقشی کم یا هیچ نقشی در رفتار افراد ایفا نمی‌کند زیرا آن‌ها در خصوص فعالیت‌های مرتبط با شغل بصیرت (صلاح دیدی) ندارند (۲۰). مطالعات پیشنهاد کرده‌اند که دادن استقلال به افراد به تشویق انگیزش، رضایت و عملکرد بالا در تنوعی از مجموعه‌ها منجر می‌شود (برای مثال، ۲۴-۲۱). جوو و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی که به بررسی تأثیر خودارزشیابی‌های محوری، استقلال شغلی و انگیزه درونی روی عملکرد شغلی کارکنان پرداختند، نشان دادند که هنگامی که کارکنان خودارزشیابی‌های محوری و انگیزه درونی بالاتری دارند از عملکرد شغلی بالاتری نیز برخوردارند. هم چنین، انگیزه درونی نقش میانجی را در رابطه بین خودارزشیابی محوری با عملکرد شغلی و استقلال شغلی با عملکرد شغلی ایفا می‌کند. درحالی که استقلال شغلی به طور مستقیم قادر نبود عملکرد کارکنان را پیش‌بینی کند.

بنابراین، با توجه به مطالب بحث شده در بالا، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی این موضوع می‌باشد که چگونه خودارزشیابی‌های محوری و استقلال شغلی با عملکرد شغلی پرستاران مرتبط می‌باشند. و این که آیا از طریق خودارزشیابی‌های محوری و استقلال شغلی می‌توان عملکرد شغلی پرستاران را پیش‌بینی کرد؟ در واقع مدل مفهومی که این پژوهش قصد آزمون آن را دارد به صورت شکل زیر می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۱ به دست آمد. نمونه‌هایی از گویه‌های این پرسشنامه: "در شغلم می‌توانم ترتیب انجام کارهایم را انتخاب کنم؛ در شغلم می‌توانم زمان تعامل با دیگران را انتخاب کنم؛ در شغلم می‌توانم از روش‌های مختلف برای انجام دادن کارم استفاده کنم".

به منظور آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تجزیه و تحلیل رگرسیون و هم‌چنین تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) استفاده شد و داده‌ها از طریق نرم‌افزار آماری SPSS16 تحلیل شدند ($P \leq 0/001$).

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین‌ها و انحراف معیارها و همبستگی‌های متقابل را برای هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار خود ارزشیابی محوری به ترتیب $5/52 \pm 43/84$ ، استقلال شغلی $10/26 \pm 42/65$ و عملکرد شغلی $5/85 \pm 52/81$ به دست آمده است. میانگین‌های بدست آمده نشان می‌دهد که عملکرد شغلی بالایی دارند. هم‌چنین نتایج نشان داد که پرستاران از استقلال شغلی و خودارزشیابی تقریباً خوبی برخوردار هستند ($43/84 - 42/45$). هم‌چنین، ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین متغیرهای خودارزشیابی محوری و عملکرد شغلی برابر با $0/38$ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). هم‌چنین، بین خود ارزشیابی محوری و استقلال شغلی ($0/32$) نیز رابطه مثبت و معنادار به دست آمده است. این درحالی است که بین استقلال شغلی و عملکرد پرستاران رابطه معناداری یافت نشد ($p > 0/05$).

ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است. مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۹۰ به دست آمد.

مقیاس خودارزشیابی محوری: این مقیاس در سال ۲۰۰۳ به منظور عملیاتی کردن مدل خود ارزشیابی‌های مرکزی طراحی شده و مشتمل بر ۱۲ سؤال می‌باشد. نمره گذاری مقیاس در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم صورت می‌گیرد و نمره‌ی بیشتر حکایت از خودارزشیابی‌های مرکزی بالاتر دارد. که در آن حداقل و حداکثر نمره به ترتیب ۱۲ و ۶۰ می‌باشد. در این مقیاس، سؤالات: ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (جاج، اریز، بنو و ثورسن، ۲۰۰۳). در ایران، روایی و پایایی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی در پژوهش شریعتی، گروسی و باباپور (۲۰۱۰) با اجرا بر روی ۲۰۰ کارمند و با روش روایی صوری، تحلیل عوامل و ضریب آلفای کرونباخ ($0/84$) مطلوب به دست آمد (۱۸). در این پژوهش مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۹ محاسبه شد.

مقیاس استقلال شغلی: این مقیاس در سال ۱۹۸۹ توسط گانستر ساخته شد و در سال ۱۹۹۱ توسط دوایر و گانستر تجدید نظر شد. این مقیاس دارای ۱۴ گویه ۵ درجه‌ای می‌باشد که حداقل و حداکثر نمره در آن به ترتیب ۱۴ و ۷۰ می‌باشد. از آن جایی که این مقیاس در ایران هنجاریابی نشده است توسط محققان ترجمه شده و سپس در اختیار سه نفر از اساتید مدیریت و یک نفر متخصص زبان انگلیسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی سازه این پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که مقدار آزمون KMO برای این پرسشنامه ۰/۹۰ محاسبه شد و مقدار آزمون کرویت بارلت از لحاظ آماری معنادار بود ($P = 0/05$). هم‌چنین مقدار آلفای

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی‌های متقابل برای متغیرهای خود ارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	خودارزشیابی محوری	استقلال شغلی	عملکرد شغلی
۱	خودارزشیابی محوری	۴۳/۸۴	۵/۵۲	۱		
۲	استقلال شغلی	۴۲/۶۵	۱۰/۲۶	۰/۳۲**	۱	
۳	عملکرد شغلی	۵۲/۸۱	۵/۸۵	۰/۳۸**	۰/۰۵	۱

n=205

**P < 0/01

طبق اطلاعات جدول ۲، ضریب تعیین برابر با $R^2 = 0/15$ به دست آمده است؛ به این معنی که خود ارزشیابی محوری و استقلال شغلی، به میزان ۱۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی پرستاران را تبیین می‌کند و بقیه این واریانس توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می‌باشند. هم‌چنین باتوجه به ضرایب بتای استاندارد نشده ملاحظه می‌شود که مقدار ثابت برابر با $35/79$ و خودارزشیابی محوری

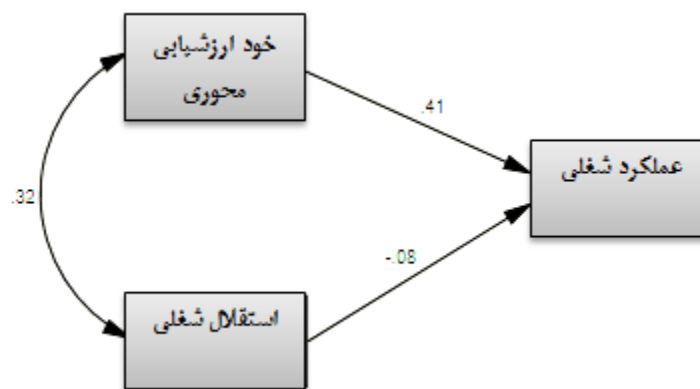
به منظور تبیین میزان عملکرد شغلی پرستاران مورد مطالعه از روی متغیرهای خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی آنان، از رگرسیون چندگانه با روش همزمان استفاده شد. بررسی پیش فرض استقلال باقی‌مانده‌ها با استفاده از آماره دوربین-واتسون نشان داد که این پیش‌فرض رعایت شده است (۱/۹۹). این پیش‌فرض در صورتی رعایت می‌شود که مقدار این آماره بزرگ‌تر از $1/5$ و کوچک‌تر از $2/5$ باشد.

حذف مقدار ثابت از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیر تبیین کننده، مشاهده می‌شود که خود ارزشیابی محوری دارای سهم معنی‌داری $\beta = 0/41$ در پیش بینی متغیر ملاک است. این امر در شکل ۲ با وضوح بیش‌تری نشان داده شده است.

برابر با $\beta = 0/43$ می‌باشند که در تبیین عملکرد شغلی پرستاران سهم معناداری دارند. این در حالی است که، استقلال شغلی، همانطور که در همبستگی با عملکرد شغلی نشان داده شد، در این تبیین دارای سهم معنی‌داری نیست. هم‌چنین، با

جدول ۲: رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی عملکرد شغلی پرستاران براساس خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی

R^2	معناداری	F	معناداری	t	بتا	خطای معیار	B	
0/15	0/001	17/95	0/001	11/53	-	3/10	35/79	مقدار ثابت
			0/001	5/93	0/41	0/07	0/43	خود ارزشیابی محوری
			0/27	-1/11	-0/08	0/04	-0/04	استقلال شغلی



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش

متغیره (MANOVA) استفاده شد و نمرات متغیرهای خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی، به عنوان متغیرهای وابسته وارد تحلیل شدند.

به منظور آزمون این فرضیه که آیا بین پرستاران زن و مرد از لحاظ خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود دارد، از آزمون تحلیل واریانس چند

جدول ۴: آماره‌های توصیفی نمرات پرستاران (زن و مرد) در متغیرهای خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی

زن			مرد			متغیرها
تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	
۱۲۱	۵/۲۱	۴۳/۰۵	۷۶	۵/۸۵	۴۴/۹۱	خودارزشیابی محوری
۱۲۱	۱۰/۴۲	۴۱/۴۱	۷۶	۱۰	۴۴/۳۴	استقلال شغلی
۱۲۱	۵/۱۳	۵۳/۹۳	۷۶	۶/۶۲	۵۰/۸۰	عملکرد شغلی

محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی معنادار است یا نه از آزمون‌های چند متغیره شد. از آن‌جا که نتایج مربوط به آزمون ام‌باکس معنادار شده است بنابراین، در این شرایط متخصصان پیشنهاد می‌کنند که به جای آزمون لامبدای ویلکز^۱ که بیش‌ترین کاربرد را در این آزمون دارد از آزمون اثر پیلای^۲ که در مقابل تخطی از پیش‌فرض همگنی مقاوم‌تر است استفاده

جدول ۴، آماره‌های توصیفی نمرات پرستاران (زن و مرد) در متغیرهای خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، بزرگ‌ترین میانگین در نمرات خودارزشیابی محوری مربوط به مردان ($M = 44/91$)، در متغیر استقلال شغلی مربوط به مردان ($M = 44/34$) و در متغیر عملکرد شغلی مربوط به زنان ($M = 53/93$) می‌باشد. برای این که نشان دهیم که آیا تفاوت بین نمرات پرستاران زن و مرد در متغیرهای خودارزشیابی

^۱. Wilks' Lambda

^۲. Pillai's Trace

متغیری، انجام شد. چون اثر چند متغیری از لحاظ آماری معنادار شد، می‌توانیم آزمون های F تک متغیری جداگانه با تعدیل بنفرونی به منظور کنترل خطای نوع اول هر تحلیل، در سطح آلفای 0.05 (یا 0.01) را ادامه می‌دهیم. جدول ۴ نتایج آزمون‌های تک متغیری تحلیل واریانس را نشان می‌دهد.

شود. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری نشان داد که بین پرستاران زن و مرد در متغیرهای خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0.001$ و $F_{(3, 193)} = 11.82$ و $PT = 0.16$ اثر پیلائی). تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) برای هر متغیر وابسته، به عنوان آزمون تکمیلی تحلیل واریانس چند

جدول ۴: نتایج حاصل از آزمون های F تک متغیری براساس جنسیت پرستاران در متغیرهای خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
خودارزشیابی محوری	بین گروهی	۱۶۱/۲۰	۱	۱۶۱/۲۰	۵/۴۰	۰/۰۲
	درون گروهی	۵۸۱۸/۰۶	۱۹۵	۲۹/۸۴		
	کل	۳۸۳۳۳۴	۱۹۷			
استقلال شغلی	بین گروهی	۴۰۰/۴۴	۱	۴۰۰/۴۴	۳/۸۰	۰/۰۵
	درون گروهی	۲۰۵۴۰/۴۴	۱۹۵	۱۰۵/۳۴		
	کل	۳۷۷۴۹۵	۱۹۷			
عملکرد شغلی	بین گروهی	۴۵۷/۶۹	۱	۴۵۷/۶۹	۱۳/۸۶	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۶۴۳۷/۵۱	۱۹۵	۳۳/۰۱		
	کل	۵۵۴۵۵۹	۱۹۷			

همکاران، ۲۰۱۰؛ ارشادی و همکاران، ۱۳۹۱؛ هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۱). براساس نظریه هماهنگی، افراد برانگیخته می‌شوند تا مطابق و همسان با خودانگاره خویش عمل کنند. براین اساس افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا انگیزه بیش تری برای داشتن عملکردی بالا دارند تا افرادی خودارزشیابی‌های محوری پایین، زیرا آنان به دنبال حفظ خودپنداره مثبت خویش هستند (۹). بونو و جاج (۲۰۰۳) اشاره می‌کنند که خودارزشیابی‌های محوری از نوع خودارزشیابی‌های عمیق و اساسی بوده و در نتیجه کلیه ارزشیابی‌های افراد از خودشان را در موقعیت‌های خاص (از قبیل ارزشیابی از زندگی، ارزشیابی از شغل، ارزشیابی از ارتباط با یک دوست و غیره) را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در واقع، خودارزشیابی‌های محوری به عنوان یک صفت انگیزشی عمل می‌کنند (۴). کارکنان با خودارزشیابی محوری بالا در محیط کار هدفمند هستند و تلاش بیش تری در انجام وظایف خود اعمال می‌کنند این افراد انگیزش بیشتری برای انجام وظایف کاری دارند تا افرادی که خودارزشیابی منفی دارند (۵). براین اساس افراد با خودارزشیابی‌های محوری مثبت، فرایند هدف‌گذاری را بهتر انجام می‌دهند، انتظار دارند تکالیف دشوار را بهتر مدیریت کنند و باور دارند که عملکرد موفقیت آمیز آن‌ها می‌تواند به عنوان ابزاری در جهت پیشبرد زندگی‌شان به کار آید (۲۵).

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، F محاسبه شده‌ی حاصل از تقسیم میانگین مجذورها برای متغیرهای خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و عملکرد شغلی به ترتیب برابر است با (۵/۴۰، ۳/۸۰ و ۱۳/۸۶)، که برای متغیر استقلال شغلی غیر معنادار ($P > 0.02$) و برای متغیرهای خودارزشیابی‌های محوری و عملکرد شغلی معنادار می‌باشد ($P \leq 0.02$). پس می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین‌های نمرات پرستاران زن و مرد از لحاظ متغیر استقلال شغلی تفاوت معنادار وجود ندارد ولی بین میانگین‌های نمرات آن‌ها از لحاظ متغیرهای خودارزشیابی محوری و عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود دارد.

بحث

نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های این پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین خودارزشیابی محوری و عملکرد شغلی پرستاران بود به طوری که خود ارزشیابی محوری قادر بود ۱۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی پرستاران را تبیین کند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج بدست آمده در پژوهش‌های قبلی همسو می‌باشد. چندین مطالعه رابطه مثبت و معناداری را بین خود ارزشیابی محوری و عملکرد شغلی گزارش کرده‌اند (بونو و کلبرت، ۲۰۰۵؛ ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ جوو و

ذکر این نکته لازم است که برخی از محدودیت های پژوهش حاضر، تعمیم پذیری نتایج را با محدودیت مواجه می کند. نتایج این پژوهش همچون بسیاری از مطالعات دیگر، ممکن است به دلیل محدود بودن نمونه ی آماری به پرستاران سطح شهر سنندج و استفاده از ابزار خود گزارش دهی و تمایل مشارکت کنندگان به استفاده از شیوه ی کسب تأیید اجتماعی و اجتناب از بدنامی با مشکلاتی در تعمیم یافته ها مواجه باشد.

نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که خود ارزشیابی محوری به طور معناداری با عملکرد شغلی پرستاران رابطه دارد و این متغیر قادر است عملکرد شغلی آن ها را پیش بینی کند. به لحاظ کاربردی بهتر است مدیران منابع انسانی توجه خود را به این نکته معطوف کنند که استخدام کارکنان بر مبنای خود ارزشیابی های محوری می تواند عملکرد شغلی آن ها را افزایش دهد. همان گونه که سالگادو و فرویت (۲۰۱۲)، نشان داده اند خود ارزشیابی های محوری یک سنجه شخصیتی دقیق برای پیش بینی عملکرد شغلی است (۹). بنابراین، سازمان های پزشکی اگر هنگام انتخاب نیروها و کارکنان خود، به این مسأله توجه داشته باشند که کارکنان را از نظر ویژگی های روانی و شخصیتی مورد ارزیابی قرار دهند و آن هایی را انتخاب کنند که دارای ویژگی هایی باشند که پژوهش های گوناگون تأیید کرده که برای مثلاً پرستار خوب بودن مورد نیاز است قطعاً کارایی و تأثیر گذاری این سازمان را افزایش می دهد. همچنین، از طریق گارگاه های آموزشی و برنامه های ضمن خدمت می توان خود ارزشیابی محوری پرستاران را ارتقا داد.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از مسئولین محترم مرکز تحقیقات و فناوری و بیمارستان های محل انجام مطالعه، همچنین پرستاران شرکت کننده در این مطالعه تشکر و قدردانی به عمل می آید.

یکی از نتایج دیگر این پژوهش حاکی از این بود که بین استقلال شغلی و عملکرد شغلی پرستاران رابطه ای وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش (جوو و همکاران، ۲۰۱۰) همسو می باشد. به طور کلی، انتظار می رود که استقلال شغلی به رضایت و عملکرد شغلی بالاتر منجر شود (۲۶، ۲۷، ۲۸). اگرچه حمایت تجربی برای رابطه بین استقلال وظیفه و عملکرد وجود دارد (برای مثال، اسپکتور، ۱۹۸۶)، اما اندازه اثر آن حدود $r=0/۲۶$ می باشد که براساس شاخص کوهن اندازه اثر پایینی است. لانگفرد و مویه (۲۰۰۴) اشاره می کنند که در عمل، اثرات مثبت استقلال شغلی بسیار پیچیده تر از آن چیزی هستند که مدل های نظری موجود پیشنهاد داده اند. به علاوه، برخی از پژوهش ها (۸، ۲۹، ۳۰) اظهار کرده اند که استقلال شغلی بیش تر به عملکرد اضافی یا مفهومی (برای مثال، رفتار خلاق) مرتبط است تا عملکردی که بیش تر روی التزامات شغلی تعیین شده تمرکز دارد. علاوه بر این، حتی اثرات منفی استقلال شغلی روی رضایت و عملکرد شغلی یافت شده است (۳۱). مطابق با هاگمن و الدهام (۱۹۷۶)، استقلال حالت روانشناختی پاسخگویی تجربه شده نسبت به نتایج کار را در پی دارد که به نوبه خود، به نتایجی از قبیل اثربخشی شغلی بالا و انگیزش شغلی درونی بالا منجر می شود. براین اساس برخی از پژوهش ها (برای مثال، جوو و همکاران، ۲۰۱۰) به اثرگذاری استقلال شغلی بر عملکرد از طریق متغیر میانجی انگیزش دست یافتند (۱).

و در نهایت نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین پرستاران زن و مرد از لحاظ متغیرهای خود ارزشیابی محوری و عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود دارد به طوری که میانگین خود ارزشیابی محوری در پرستاران مرد بیش تر از پرستاران زن بود ولی نکته جالب توجه این است که با وجود این تفاوت، عملکرد شغلی زنان بهتر از عملکرد شغلی مردان می باشد. همچنین، نتایج نشان داد که بین زنان و مردان از لحاظ استقلال شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

References

- Joo BK, Jeung CW, Yoon HJ. Investigating the Influences of Core Self-Evaluations, Job Autonomy, and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2010; 21 (4): 353-371.
- Me'marbashi Aval M, Sabri Nazarzadeh R, Saeid Abdkhodaei M. The relationship between sense of coherence (SOC) and self-esteem with job performance. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2012; 12(4): 66-78 [Persian].
- Rothmann S, Scholtz PE, Rothmann JC, Fourie M. The Relationship between Individual Variables and Work-Related Outcomes. *Proceedings International Council for Small Business, 47th World Conference*; 2002 June 16-19; San Juan, Puerto Rico.
- Bono JE, Judge TA. Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job

- performance. *European Journal of Personality*. 2003; 17(S1): 5–18.
5. Erez A, & Judge TA. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*. 2001; 86(6): 1270–1279.
 6. Kacmar KM, Collins BJ, Harris KJ, Judge TA. Core Self-Evaluations and Job Performance: The Role of the Perceived Work Environment. *Journal of Applied Psychology*. 2009; 94(6): 1572–1580.
 7. Langfred CW & Moye NA. Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*. 2004; 89(6): 934–945.
 8. Gellatly IR & Irving PG. Personality, autonomy, and contextual performance of managers. *Human Performance*. 2001; 14(3): 231–245.
 9. Arshadi N, Neisi A, Dadres M. Direct and indirect effect of core self-evaluations on job satisfaction, organizational commitment, and job performance. *Contemporary Psychology*. 2012; 7(1): 35–48 [Persian].
 10. Judge TA, Locke EA & Durham CC. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*. 1997; 19: 151–188.
 11. Grant AM & Wrzesniewski A. I won't let you down . . . or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 2010; 95(1): 108–121.
 12. Judge TA, Erez A & Bono JE. Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002; 83(3): 693–710.
 13. Judge TA & Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and Emotional Stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2001; 86: 80–92.
 14. Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*. 2003; 56: 303–331.
 15. Rode JC. The role of core evaluations within a comprehensive job and life satisfaction model: A longitudinal analysis. [Phdthesis] Philosophy, Indiana University 2002.
 16. Wanberg CR, Glomb TM, Song Z, Sorenson S. Job search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*. 2005; 90: 411–430.
 17. Bono JE & Colbert AE. Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personal psychology*. 2005; 58: 171–203.
 18. Sharyati M, Garoosi Farshi M, Babapour Kheiroddin J. Efficiency of the core self-evaluations model in predicting of subjective well-being. *Research in Psychological Health*. 2010; 4(3): 5-16 [Persian].
 19. Hashemi Sheykhshabani, Aslanpour Jovkandan M, & Naami AZ. Mediating role of Job engagement in the relationship between Psychological Climate and Core self-evaluations with Task performance and intention to leave. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2012; 11(4): 13-32 [Persian].
 20. Fuller JB, Hester K, Cox SS. Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator. *Journal of managerial issues*. 2010; 22(1): 35-51.
 21. Barrick MR & Mount MK. Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 1993; 78(1):111–118.
 22. Garcia T & Pintrich PR. The effects of autonomy on motivation and performance in the college classroom. *Contemporary Educational Psychology*. 1996; 21(4): 477–486.
 23. Troyer L, Mueller CW, Osinsky PI. Who's the boss? A role-theoretic analysis of customer work. *Work and Occupations*. 2000; 27(3): 406–427.
 24. Van Yperen NW & Hagedoorn M. Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management*. 2003; 46(3): 339–348.
 25. Kammeyer-Mueller JD, Judge TA, Scott BA. The role of core self-evaluation in the coping process. *Journal of Applied Psychology*. 2009; 94(1): 177-195.
 26. Dwyer DJ, Schwartz RH, Fox ML. Decision-making autonomy in nursing. *Journal of Nursing Administration*. 1992; 22: 17–23.
 27. Loher BT, Noe RA, Moeller NL, Fitzgerald MP. A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1985; 70: 280–289.
 28. Spector PE. Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*. 1986; 39(11): 1005–1016.
 29. George JM & Jones GR. Organizational spontaneity in context. *Human Performance*. 1997; 10: 153–170.
 30. Morrison EW. Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*. 1994; 37: 1543–1567.
 31. Farh J & Scott WE. The experimental effects of “autonomy” on performance and self-reports of satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1983; 31(2): 203–222.
 32. Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. Research methods in behavioral sciences. Tehran: Agah Publisher. 2009[Persian].

The Role of Core Self-evaluation and Job Autonomy on Nurses' Job Performance in Sanandaj Public Hospitals

Faizy A^{1*}, Azimpoor E², Zavvar T³

Submitted: 2017.5.26

Accepted: 2017.9.15

Abstract

Background: This study aimed to determine the role of core self-evaluation and job autonomy on nurses' job performance in Sanandaj public hospitals.

Materials and Methods: This study was a descriptive and correlational one. The study population consisted of the nurses who work in Sanandaj city public hospitals, selected 213 people using stratified random sampling in 2016. In order to data gathering, Paterson job performance scale (1990), Judge et al. core self-evaluation scale (2003) and Gunster job autonomy (1989) were used. Pearson correlation coefficient, regression analysis and multivariate variance analysis (MANOVA) were performed to data analysis.

Results: Study results revealed that mean score and SD of core self-evaluation, job autonomy and job performance were 43.84 ± 5.52 , 42.65 ± 10.26 and 52.81 ± 5.85 respectively. So that, mean of core self-evaluation and job performance were desirable and job autonomy was at the intermediate level. Also, there was a significant association between core self-evaluation and nurses' performance which this variable was able to predict 15% of job performance variance. While, there was no significant association between job autonomy and nurses' job performance. Also, the study results revealed that there was a significant difference between core self-evaluation and job performance among male and female nurses.

Conclusion: Based on study results, core self-evaluation has a significant association with job performance which can predict it among nurses.

Key words: Core self-evaluation, Job autonomy, Job performance, Nurses

¹. PhD Student in Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran (* Corresponding author), Email: faizy.edu@gmail.com. Tel: 09149758330

². PhD Student in Curriculum Planning, Department of Education Sciences, Faculty of Education and Psychology, Tabriz University, Tabriz, Iran

³. Associate Professor, Department of Education, Faculty of Education and psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran