محیطهای حامی استقلال و عجیب شدن با شغل در بین
کارمندان دانشگاه تهران: نقش واسطه‌ای نیازهای روایی اساسی

آرین قلی پور، ۱- علی اصغر صارم، ۲- جواد امانی ساری، ۳- جواد امانی ساری بغلو

چکیده
شناختی عمل و پیامدهای عجیب شدن با شغل برای مدیران بسیار مهم است و یکی از اهداف غایب
مدیریت رفتار سازمانی است: چرا که به عنوان یک بازار، متغیر مهمی در جهت افزایش الکترونی
سازمان است. با توجه به اهمیت انگیزه درونی در عجیب شدن با شغل، ضروری است که این مفهوم
با یک نظریه انگیزشی همجون نظریه خود تبعین گری تیپینگ شود. این نظریه باید می‌کند که محیط‌های
کاری که اجراهای نیازهای روایی اساسی را می‌دهد، موجب شهاد عجیب شدن با شغل
می‌شوند.

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌سازی مطالعات ساختاری
است. جامعه آماری با پژوهش عجیب شدن کارمندان دانشگاه تهران می‌باشد که ۱۲۳ نفر از آن‌ها به صورت
تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. پژوهش نشان می‌دهد که محیط‌های حامی استقلال،
اثر معناداری (۰/۰) بر عجیب شدن با شغل دارد. همچنین بر اثر شدن نیازهای روایی اثر
مستقیم معناداری (۰/۰۴) بر عجیب شدن با شغل دارد. علاوه بر آن معناداری اثر متمایز
جایت از

E-mail: a.asgharisarem@modares.ac.ir

نویسنده مسئول مقاله:
افتراق بر عجیب شدن با شغل (۱۳۹۱) نیز نشانگر نفس و استفاته بر اروردن شدن نیازهای روتوی در ارتباط بین این دو متغیر است.

واژه‌های کلیدی: نظریه خود تعیین‌گری، محیط‌های حامي استقلال، نیازهای روتوی اساسی، عجیب شدن با شغل.

۱ - مقدمه

عجیب شدن با شغل یا نیازهای رایج و یا کاربرد در ادبیات مدیریت تبدیل شده است [۱۰۰-۱۱۳۱]. این مفهوم در دهه‌های اخیر توجه نظری و تجربی گسترده‌ای را به خود جلب کرده است [۲ صص ۴۳۲-۴۴۴]. عجیب شدن با شغل مویه‌های دهنه مثبت و پر اثر بوده است.

۱. Job Involvement

۱. Job Involvement
محیط‌های جامع استقلالی و عجین شدن

ارتباط است: فرد عجین شده معمولاً شغل خود را معرف خودش می‌داند (۹). عجین شدن بالا با شغل یک ویژگی مطلوب است. بگونه‌ای که وقتی فرد با شغل خود عجین می‌شود از کار خود لریده و خسته نمی‌شود (۱۰، صص ۲۰۱-۲۲). در واقع افراد دارای سطح بالایی از عجین شدن با شغل، دارای رضایت شغل بالا، روحیه مثبت و تعهد بالا به سازمان هستند (۱۱، صص ۲۲۳-۲۲۸، صص ۲۳۵-۲۵۰). عجین افرادی هنرشناسی به اندرفتاده از شغل

می‌اندیشدند. (۱۳، صص ۲۲۸-۲۲۹).

تحقيقات پیشین نشان می‌دهد که عجین شدن کارکنان با شغل خود برای سازمان رهاردهای مثبتی دارد. در سال‌های اخیر بین تایباد، بکور و عجین شدن کارکنان با شغل‌های شغل‌دار بی‌پدیده شده است. (۱۴، صص ۱۲۶-۱۷۱) بی‌توجهتی که زمینه کار تأثیر عجین شدن با شغل در اتحاد کار و تجربه شخصیت از انجام کار و هم‌بازه سازمانی (به‌طوری که صورت می‌شود، در پژوهش ساکس (۱، صص ۱۴۰-۱۴۱) مشخص شد که عجین شدن با شغل، با رضایت شغلی و رفتار شهرنشینی سازمانی رابطه

مثبت و با تمایل به ترک شغل، رابطه منفی دارد.

پژوهش‌های دیگری وجود رابطه میان عجین شدن با شغل و طراحی مشاغل را تایید کرده‌اند. هاکمن و اوولهام به نقل از ماج (۱۵، صص ۲۴۳-۲۴۴) معتقدند که طراحی شغل‌های سازمانی با شغل مستقل و استقلال بیشتری را در شغل‌های موجب شده است. احتمال عجین شدن کارکنان با شغل بالا می‌رود. (۱۶، ماج و بومارسی) انتخاب فاکتورهای اجتماعی بر اگزیسیون درونی و عجین شدن با شغل بر بازارکاران و همکارانش در نشان داده که تجربه شغل‌ها فعال، بسیار بالا یافته و آثار مثبت بر اگزیسیون و

عجین شدن با شغل دارد. هر چند که عجین شدن با شغل یک ویژگی فردی است ولی از عوامل سازمانی هم تاثیر می‌پذیرد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واقع به ویژگی‌های خاص محیط‌های فردی با شغل خود عجین شوند، این بین محیط‌های واحدهای از نیازها، ارزش‌ها و خصوصیاتی یا باند که زمینه‌های عجین شدن را فراهم می‌کند. (۱، صص ۲۳۵-۲۴۴) برای مثال نیازهای فردی، تصویر سازمانی مناسب و شخصیت بیرون، بر

عجین شدن با شغل تأثیر می‌گذارد (۱۰، صص ۱۴۱-۱۴۸).
بعینیان شدن با شغل با دو موضوع از میان‌های شخصی و موقتی‌گی در ارتباط است. تعیین کننده با دو موضوع از میان‌های شخصی و میان‌های موقتی‌گی و باردهای کار [۲۱].

نظریه خود تعیین گری [۱۹، صص ۴۳۰-۴۲۴] که تیپه‌های رویای اساسی را مطرح کرد، می‌گوید که در آن ساختار نیازهای رویای اساسی آن‌ها برآورده شود [۲۲]، نظریه خود تعیین گری یک مفهوم متفاوت از مفهوم خود تعیین گر (انواع انگیزه خود تعیین گر و غیر خود تعیین گر) را فرمایه می‌کند که هر کدام آثار کاربردی متفاوتی را بر سبک‌های کارکنان دارد. تعیین شدن با شغل با در یک نظریه انگیزه‌های همبند نظریه خود تعیین گری بسیار رهگشایی است [۲۲] که در این پژوهش مدل نظر قرار می‌گیرد.

۲- نیازهای رویای اساسی

نیازهای رویای اساسی [۱] به عنوان انگیزه‌های اساسی الکام به شکل‌های مختلفی در محیط بررسی می‌شود و رشد سالم به وجود می‌آید. نیازهای رویای اساسی به طور فضی در هر کمی وجود دارند. وسیع‌تر از این نیازهای اساسی استقلال، آموزشی ۱، آموزشی ۲، آموزشی ۳ و آموزشی ۴ استقلال بررسی‌های بیشتری از شخصی کار دارد به جای آنکه بتواند رشد محیط عملکرد را تعیین کند خود او این کار را انجام دهد. رفتار زمانی مستقل استک تأمیل‌ها، ترجیحات و عقاید فرد تعیین کننده فعالیت باشد [۲۳، صص ۱۷۵-۱۸۵] و در تعیین سیستمی تعیینگر به استقلال به عنوان تماشای فرد به جنبه‌های حساسیت استقلال از محیط اجتماعی، به جای سازمان دادن رفتار براساس کنترل‌های خارجی بیان شده است [۲۴].

1. Self: Determination
2. Basic Psychological needs
3. Autonomy
4. Competence
5. Relatedness
3- نیازهای روانی در کار و عجیب شدن با شغل

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برآورده شدن نیازهای روانی اساسی سطح بالایی عجیب شدن با شغل در ارتباط است. در پژوهشی [24، ص 45-46] مشخص شد میزان توانایی کارمندان پذیرش بیمارستان در ارضای این سه نیاز در شغل مقدار زمان صرف شده روی کار آنها را پیش‌بینی می‌کند. بارداری، دیس و ریان [25، ص 45-46] میان رضایت‌می‌آوردن از شغل و عملکرد کاری و سازگاری روانی از قبیل کشف کردند. در پژوهشی [26، ص 21-28] مشخص شد که رضایت میاندی از نیازهای روانی، موجب سطح عجیب شدن با شغل و درنیای عملکرد بالا می‌شود. با توجه به مطالب بالا فرضیه پژوهش کانوی به این ترتیب بیان می‌شود:

فرضیه 1: برآورده شدن نیازهای روانی اساسی موجب عجیب شدن با شغل در کارکنان

دانشگاه تهران می‌شود.
4- محیط‌های حامي استقلال و نیازهای روتنی

براساس پژوهش‌های انجام شده میزان رضایت افراد از برآورده شدن نیازهای روتنی

أساسی تحت تأثیر حمایت محیط از استقلال فرد قرار دارد [۲۰، صفحه ۳۹۴-۳۸۳، صفحه ۱۷۵-۱۷۴، صفحه ۳۹-۳۸] اینکه آیا یک محیط، رابطه با شرایط اجتماعی از نیاز
فرد به استقلال حمایت یا آن را ناکام می‌کند، کاربردهای مهمی را در انجمن، خلاصیت، رشد و سلامت روتوان فردی دارد [۲۳، صفحه ۱۷۵-۱۷۴]. همچنین یافته‌های کوروس [۲۸، صفحه ۵۸۰-۵۷۹] نشان می‌دهد که برآورده شدن نیازهای روتوان، اثر محیط‌های حامي

استقلال بر عملکردهای کاری و تعیین می‌کند.

محیط‌ها، روابط و شرایط اجتماعی از نظر میزان حمایت آنها از نیاز فرد به استقلال با

یکدیگر فرق دارد. زمانی که آنها از نیاز استقلال افراد حمایت می‌کنند، به آنها محیط‌های
حمایتی استقلال و وقتی نیاز افراد به استقلال را ناکام می‌کنند و نادیده می‌گیرند، محیط‌های
کنترل کننده نفوذ می‌شود. جهت عنصر اساسی محیط‌های حامي استقلال کاری تأکید بر

عقبه‌ها، منشود آن‌کننده و بازخور مثبت هستند [۲۳، صفحه ۱۷۴-۱۷۳]. چندین مطالعه در گذشته رابطه‌های مثبت میان محیط‌های حامي استقلال و

ستادهای کاری بیان‌شده است. برای مثال یک مطالعه میدانی [۲۹، صفحه ۹۳-۹۱] مشخص کرد

زمانی که مسئولین و مدیران محیط‌های توانایی از استقلال پشتیبانی کرده‌اند اعضای گروه کاری آنها

سطح بالایی از اعتماد را در شرکت نشان می‌دهند. به‌اکنون و گلیکمن [۳۰، صفحه ۵۳۲-۵۳۱]

۱۲۴] نتیجه گرفت که سفره‌ای حامي استقلال‌ها به اعتماد و وفاداری بیشتر

است.

در مطالعه دیگری مشخص شد که میزان ادراک کارکنان از حماینگری سرپرست‌ها از

استقلال، میزان ارتقای نیازهای شایستگی، استقلال و بوسترگی آنها را پیش‌بینی می‌کند

[۲۱، صفحه ۶۰-۵۶، ۶۲] بلکه برای نشر دادن حمایت بانش مدیران از استقلال کارکنان

منجر به کاهش غیبت آنها می‌شود (به نقل از [۲۱، صفحه ۶۰-۵۶])، مطالعات نشان داده‌اند

که شرایط حماینگر استقلال‌ها توانایی کانال‌بیوزی برای اجرا انجام‌دهند [۳۱، صفحه ۶۰-۵۶].
پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی با استفاده از روشهای مدلسازی معادلات ساختاری است. این روش که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین مسربر علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطا‌های اندیشگری توصیه پیدا کرده است، شامل دو قسمت است: اکنون اندیشگری و اکنون ساختاری، اگر اکنون اندیشگری با تحلیل عاملی تاییدی که به بررسی مسائل مربوط به روابط و بازاری سازه‌ها می‌پردازد، اگر ساختاری نیز روابط علیه بین سازه‌ها (مثلاً در روابط طبقه‌بندی کلی پژوهش) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد. این اکنون

شکل ۱ مدل نظری پژوهش

روشهای شناسی پژوهش

پژوهش‌هایی که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین مسربر علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطا‌های اندیشگری توصیه پیدا کرده است، شامل دو قسمت است: اکنون اندیشگری و اکنون ساختاری، اگر اکنون اندیشگری با تحلیل عاملی تاییدی که به بررسی مسائل مربوط به روابط و بازاری سازه‌ها می‌پردازد، اگر ساختاری نیز روابط علیه بین سازه‌ها (مثلاً در روابط طبقه‌بندی کلی پژوهش) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد. این اکنون

صص ۹۴۲-۹۴۷، صص ۱۱۱-۱۱۸ و تجلی وظیفه شناسی شغل [۳۳] عمل می‌کنند.

پژوهش‌هایی که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین مسربر علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطا‌های اندیشگری توصیه پیدا کرده است، شامل دو قسمت است: اکنون اندیشگری و اکنون ساختاری، اگر اکنون اندیشگری با تحلیل عاملی تاییدی که به بررسی مسائل مربوط به روابط و بازاری سازه‌ها می‌پردازد، اگر ساختاری نیز روابط علیه بین سازه‌ها (مثلاً در روابط طبقه‌بندی کلی پژوهش) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد. این اکنون

روشهای شناسی پژوهش

پژوهش‌هایی که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین مسربر علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطا‌های اندیشگری توصیه پیدا کرده است، شامل دو قسمت است: اکنون اندیشگری و اکنون ساختاری، اگر اکنون اندیشگری با تحلیل عاملی تاییدی که به بررسی مسائل مربوط به روابط و بازاری سازه‌ها می‌پردازد، اگر ساختاری نیز روابط علیه بین سازه‌ها (مثلاً در روابط طبقه‌بندی کلی پژوهش) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد. این اکنون

روشهای شناسی پژوهش

پژوهش‌هایی که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین مسربر علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطا‌های اندیشگری توصیه پیدا کرده است، شامل دو قسمت است: اکنون اندیشگری و اکنون ساختاری، اگر اکنون اندیشگری با تحلیل عاملی تاییدی که به بررسی مسائل مربوط به روابط و بازاری سازه‌ها می‌پردازد، اگر ساختاری نیز روابط علیه بین سازه‌ها (مثلاً در روابط طبقه‌بندی کلی پژوهش) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد. این اکنون

روشهای شناسی پژوهش

پژوهش‌هایی که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین مسربر علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطا‌های اندیشگری توصیه پیدا کرده است، شامل دو قسمت است: اکنون اندیشگری و اکنون ساختاری، اگر اکنون اندیشگری با تحلیل عاملی تاییدی که به بررسی مسائل مربوط به روابط و بازاری سازه‌ها می‌پردازد، اگر ساختاری نیز روابط علیه بین سازه‌ها (مثلاً در روابط طبقه‌بندی کلی پژوهش) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد. این اکنون
به سوال‌های مربوط به قدرت روابط علمی (مستقیم، غیرمستقیم و کل) بین متغیرها و مقدار تغییرات نسبی شده در کل انگ پاسخ می‌دهد [۱۴ صفحه ۲۳۷-۲۱۹].

پژوهشگران روش‌های مدلسازی معادلات ساختاری را به دو نوع مندلیای مبتنی بر کوواریانس و واریانس تقسیم می‌کنند [۲۵]. مدلسازی مبتنی بر کوواریانس مهیان مدلسازی لیزر است. این روش محدودیت‌های زیادی بر داده‌ها قائل است، مانند ترسال بودن توزیع، فاصله‌ای بودن سطح سنجش، تعداد نمونه زیاد و مسائل مربوط به چند هم‌خطی [۲۴ صفحه ۲۳۷-۲۱۹]. مدلسازی مبتنی بر واریانس، روش حداکثر مقدرات جزئی [۱] نام دارد. این روش به‌وسیله هر من روی بررسی مسائل اقتصادسنجی ابتدای شد. پس از آن بیشتر در رشته شیمی کاربرد داشت، اما سال‌های گذشته در پژوهش‌های مربوط به علوم رفتاری مخصوصاً مدیریت و پژوهش‌های بازار محبوبیت زیادی کسب کرد است [۲۵]. ترکیبی از تحلیل عاملی تأییدی و استفاده از PLS، که پرورش در تحلیل مؤلفه‌های اصلی ۱ و رگرسیون چند متغیری است [۱۶]. این روش محدودیت‌های مدل لیزر را پر داده‌ها می‌نماید که بین با داده‌های بی‌کمی یا کم‌کمی شدید، سطح سنجش رتبه‌ای یا اسنی، تعداد نمونه کم، داده‌های گمشده و مشکل چند هم‌خطی بین متغیرها، به نتایج رضایت‌بخشی دست پیدا می‌کند [۳۷ صفحه ۵۰۸-۵۰۵].

در پژوهش‌های نیاز به علت کم بودن حجم نمونه از این روش استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش تعیین کارمندان دانشگاه تهران است که ۱۳۳ نفر از آنها (۱۴۸ نفر مرد) با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش محیط‌های حامی استقلال از پرسشنامه دسی و همکاران [۲۸ صفحه ۱۷۸-۱۸۰] استفاده شد که شامل ۱۵ گویه است. برای سنجش نیاز‌های روایی اساسی از پرسشنامه ایلامدی و همکاران [۲۹ صفحه ۲۴-۳۳] استفاده شد. این پرسشنامه ۲۱ گویه‌ی دارد که به نیاز روانی به نام‌های استقلال، شایستگی و پروستگی را می‌سنجد. برای

1. Partial Least Squares
2. Principal Component Analysis
سنگش عجین شدن با شغل از پرسشنامه لادال و کجتر [۱۰] که به‌وسیله قلمی پور [۱۰] صص ۱۴۱-۱۶۸ ترجمه و اعتباری شده است، استفاده شد. سوال‌ها براساس مقياس لیکرت پنجم درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) تنظیم شد. نتایج برسی روابط و یا پایایی مقیاس‌ها در بخش یافتگانی ذکر شده است.

6- یافته‌ها

در پژوهش حاضر به عنوانی بودن حجم نمونه نسبت به تعداد متغیرهای مشاهده شده PLS با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS امکان می‌سازد. این نرم‌افزار برای سنجش مدل‌های آماری و پایداری استفاده شده است. به‌طور کلی در حالت کم‌شماره‌های نمونه کافی‌باید در حدود ۵ تا ۹ برای پیش‌بینی نشان‌گرها رابطه مربوط به یک سازه باشد [۴۲]. بنابراین در پژوهش حاضر و در تحلیل نهایی بیشترین سوالات مربوط به محیط‌های حامي استقلال با ۱۲ گویه است که نمونه پژوهش با پایین ۹ تا ۱۲ برای پیش‌بینی گویه‌ها این پرسشنامه باشد که نمونه ۱۲۳ نفری مناسب به نظر می‌رسد. همان طور که اشاره شد مدل PLS، در دو مرحله یا گام تحلیل و نتیجه‌گیری می‌شود: سنگش پایایی و روایی مدل آندازه‌گیری و سنگش مدل ساختاری [۳۹].

آزمون مدل آندازه‌گیری شامل سنگش اعتبار همگراً و اعتبار افتراقی آزمایش یک‌شانه‌ای آندازه‌گیری پژوهش است [۴۴]. صص ۹۱-۱۰۰. اعتبار همگرا اشاره به میزان همبستگی نتایج در دو یا چند تلاش برای سنگش همان سازه از طریق روش‌های مختلف دارد. برای مثال میزان همبستگی نتایج مشاهده‌ها و مصاحبه‌ها در پژوهش [۴۲]. صص ۵۸۸-۵۹۸ از

1. Convergent Validity
2. Discriminant Validity
نقطه نظر آماری فرنل و لارکر [۴۴، صص ۹۹-۱۰۱] سه روش را برای سنجه اعتبار همگرای مدل اندازه‌گیری بیشتر وجود دارد:

۱- پایایی هر یک از گویه‌ها
۲- پایایی ترکیبی از هر یک از سنجه‌ها (AVE)
۳- متوسط واریانس استخراج شده

در مورد پایایی در سطح گویه‌ها، بر عاملی ۰/۷ و بیشتر هر گویه نشان دهنده ساختار خوب تعريف شده است. همچنین برای هر عاملی باید حداقل در سطح ۰/۵/۰ معنادار باشد [۴۵]. در این پژوهش گویه‌هایی که بر عاملی کمتر از ۰/۰ داشتند و همچنین بر عاملی دیگری نیز بار زیادی داشتند، حذف شدند. در جدول ۱ بارهای عاملی گویه‌ها و مقادیر ۴ نشان داده شده‌اند. برای سنجه پایایی ترکیبی از آن جایی که ضریب ألفا زمان محاسبه، وزنهای برایی به تمام گویه‌ها می‌دهد، به این خاطر پایایی را کمتر براورد می‌کند. به همین جهت نوتالی [۶، صص ۲۲۰-۲۲۸] شاخص پایایی ترکیبی (ρc) را توصیه می‌کند. زیرا این شاخص وزن هر یک از گویه‌ها را زمان محاسبه در نظر می‌گیرد. نوتالی مقدار باز پذیرش (ρb) را ۱/۷ یا بزرگتر می‌داند. در جدول ۱ (ρc) نیز ارائه شده است. نشانگر سوم اعتبار همگرایی میانگین واریانس استخراج شده، مجموع واریانس‌یا انداده‌ی‌گیرد که به سازه مورد نظر نسبت به میزان واریانس خطای اندازه‌گیری نسبت داده می‌شود. علی‌که سازه مورد نظر چه میزان از واریانس نشانگرهای خود را توصیه می‌کند [۴۴، صص ۹۹-۱۰۱]. فرنل و لارکر مقدار ۵/۰ و بیشتر را توصیه می‌کنند. این مقدار در جدول ۱ نشان داده شده‌اند که میان واریانس تبیین شده کافی‌هستند. همچنین در انتهای جدول ۱ فرمول محاسبه این شاخص نیز ارائه شده است.

1. Composite Reliabilities
2. Average Variance Extracted
3. Cross Load
جدول 1. نتایج بررسی اعتبار همگرایی سازه‌های پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>معیار</th>
<th>پژوهشی</th>
<th>شاخصی</th>
<th>استقلاً</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Train</td>
<td>Early</td>
<td>Test</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_1$</td>
<td>0.86</td>
<td>0.86</td>
<td>0.86</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_2$</td>
<td>0.77</td>
<td>0.77</td>
<td>0.77</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_3$</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_4$</td>
<td>0.78</td>
<td>0.78</td>
<td>0.78</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_5$</td>
<td>0.81</td>
<td>0.81</td>
<td>0.81</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_6$</td>
<td>0.79</td>
<td>0.79</td>
<td>0.79</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_7$</td>
<td>0.82</td>
<td>0.82</td>
<td>0.82</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_8$</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
</tr>
<tr>
<td>$S_9$</td>
<td>0.81</td>
<td>0.81</td>
<td>0.81</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Composite Reliability = $\rho_c = \frac{(\sum_i \lambda_i)^2}{\sum_i \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$, where $\lambda_i$ is the component loading to an indicator and var(\epsilon) = 1-$\lambda_i^2$.

میانگین محاسبه شده هر سازه، که به عنوان میانگین برای هر سازه، در جدول پایین ذکر شده است.

اعتبار و اگر آشتر به این دارد که سنجش‌های معنی‌دار و متفاوت تا چه حدی از هم تماپز هستند (23، صص 58-99). فرمول لقبی و زبان (7، صص 30، 32). این کار به همین تعداد که زمانی سنجش‌های اعتبار و اگر آشتر که واریانس مشترک بین یک سازه و سازه‌های دیگر موجود در مدل کمتر از واریانس اصلی است که به یک سازه و نشانگر آن مشترک است. حتی همیشه سازه واکنش‌گیرنده بیشتر از همیشه آن با سازه‌های دیگر است. اعتبار و اگر آشتر از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با همیشه آن سازه با سازه‌های دیگر سنگش می‌شود. اگر جذر $\sqrt{\text{AVE}}$ بین سازه‌های مشابه یک سازه به‌دست آمده آن با سازه‌های دیگر می‌گوییم. اگر جذر $\sqrt{\text{AVE}}$ بین سازه‌های مشابه با سازه‌های تغییر خروجی می‌باشد. نشانگر آن است که سازه مورد تغییر همیشه تغییر می‌کند با تغییر خروجی مقایسه با سایر سازه‌ها دارد (44، صص 109-110). در جدول 2 نتایج بررسی اعتبار و اگر آشتر منفی‌های...
پژوهش ارائه شده‌اند. همچنین ماتریس همبستگی نشان می‌دهد که همه متغیرها با یکدیگر رابطه معناداری در سطح 0/01 دارد.

جدول ۲ ماتریس همبستگی و نتایج مربوط به اعتبار و اگرای متغیرهای پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>شماره</th>
<th>حمایت از استقلاً</th>
<th>نیازهای روانی</th>
<th>محدود شدن با شغل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>۰/۸۲</td>
<td>۰/۴۹</td>
<td>۰/۳۳</td>
<td>۰/۶۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>۰/۳۳</td>
<td>۰/۴۳</td>
<td>۰/۳۳</td>
<td>۰/۶۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>۰/۶۵</td>
<td>۰/۶۵</td>
<td>۰/۶۵</td>
<td>۰/۶۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>

توجه: اعداد روند قطر ماتریس همبستگی، جریان میانگین واریانس استخراج شده‌ستند.

۷- بررسی و آزمون مدل ساختاری

مدل ساختاری و فرضیه‌های پژوهش از طریق بررسی ضرایب مسیر (Beta) و ارزش‌های PLS و همچنین از مقدارهای R² و Q² امکان‌پذیر است [۳۳، صص ۲۳۹–۲۵۰]. در جدول ۳ این مقادیر ارائه شده‌اند. همچنین از روش پردازش استنباط (با ۲۰۰ زیرنمونه) برای محاسبه مقادیر آماری T جهت تعیین معناداری ضرایب مسیر استفاده شده که در جدول ۳ (اعداد داخل پرانتز) به نشان داده شده‌اند. ضرایب مسیر برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس متغیر ملاک مورد استفاده قرار می‌گیرند و مقادیر R² تبیینگر واریانس تبیین شده متغیر ملاک به‌وسیله متغیرهای پیش‌بین است. همچنین مقادیر Q² مربوط به آزمون ارتباط پیش‌بین برای سازه‌های دوربرد مدل می‌باشد.

برزگتر از صفر نشانگر آن است که مدل دارای توانایی پیش‌بین است و مقادیر کوچک‌تر از صفر نشاندهده نقص مدل در پیش‌بینی است [۸، صص ۱۱۹–۲۰۰].

به‌طور کلی در جدول ۳ مشاهده می‌شود، حمایت از استقلال ۳۷ درصد از تغییرات باورده شدن نیازهای روانی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین آماره Q² نیز نشانگر آن است که این متغیرها توانایی پیش‌بینی باورده شدن نیازهای روانی را دارد. نیازهای روانی نیز در ۳۰ درصد از واریانس عجیب شدن با شغل را پیش‌بینی می‌کنند. آماره‌های Q² نیز نشانگر وجود ارتباط پیش‌بین این متغیر به‌وسیله نیازهای روانی است.

۱. Boot satrap
جدول ۳ آثار مستقیم و غیرمستقیم کل متغیرهای پیشین بر متغیرهای ملاک

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای ملاک</th>
<th>متغیرهای پیشین</th>
<th>حمایت از استقلال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عضویت شدن با شغل</td>
<td>آن در ناحیه</td>
<td>آن در ناحیه</td>
</tr>
<tr>
<td>عضویت روانی</td>
<td>نیز آثر مستقیم معنی‌داری بر طبیعت نیازهای روانی</td>
<td>نیز آثر مستقیم معنی‌داری بر طبیعت نیازهای روانی</td>
</tr>
<tr>
<td>نیز اثر غیرمستقیم معنی‌داری بر طبیعت نیازهای روانی</td>
<td>نیز اثر غیرمستقیم معنی‌داری بر طبیعت نیازهای روانی</td>
<td>نیز اثر غیرمستقیم معنی‌داری بر طبیعت نیازهای روانی</td>
</tr>
<tr>
<td>مالک</td>
<td>تجربه‌های</td>
<td>تجربه‌های</td>
</tr>
<tr>
<td>عضویت</td>
<td>تجربه‌های</td>
<td>تجربه‌های</td>
</tr>
<tr>
<td>عضویت</td>
<td>تجربه‌های</td>
<td>تجربه‌های</td>
</tr>
<tr>
<td>عضویت</td>
<td>تجربه‌های</td>
<td>تجربه‌های</td>
</tr>
</tbody>
</table>

پایه‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که محیط‌های حاضر استقلال اثر معنی‌داری بر برآورده شدن نیازهای روانی دارند. همچنین برآورده شدن نیازهای روانی نیز آثر مستقیم معنی‌داری بر عضویت شدن در شغل دارد. علاوه بر آن معنی‌داری اثر غیرمستقیم حمایت از استقلال بر عضویت شدن با شغل نیز نشانگر نقش واسطه‌ای برآورده شدن نیازهای روانی در ارتباط بین این دو متغیر است. در شکل ۲ مدل آزمون شده پژوهش حاضر نشان داده شده است.

شکل ۲ مدل آزمون شده عضویت شدن با شغل
PLS

مدل PLS برخلاف مدل‌های مبنی بر کواریانس، به علت ماهیت پیش‌بینی مدار خود، فاقد شناخته برای مدل‌های مبنی بر آماره‌ای دو است. اما تنن هاوس و همکاران (1992) شناخته را برای نام دارد. به باور تنن هاوس و همکاران (1992) شناخته در مدل PLS راه‌حل عمیق برای این مشکل پیشده. همانند شناخته برای مدل عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت به صورت کلی استفاده کرد. این شناخته تنین‌هاند شناخته‌های PLS مدل لرزل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند (0.90). پژوهش حاضر 44/0 حاصل که نشانگر PLS برای متوسط مدل می‌باشد.

نتایج گیری

در این پژوهش با استفاده از نظریه خود تعبیری گری به تیبین عجین‌شنون کارکنان دانشگاه تهران با شغل خود بعنوان یکی از متغیرهای وابسته مهم در رفتار سازمانی پرداخته شد. نتایج این پژوهش نشان داد که محیطهای حاضر استقلال در دانشگاه تهران اثر معناداری بر بروزند شدن نیازهای روانی کارکنان در شغل خود دارد و 0.37/6 درصد از تغییرات این معنی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که براوردی شدن نیازهای روانی نیاز اثر مستقیم معنی داری بر عجینیان شدن آنها با شغل خود دارد و 0.39/9 درصد از تغییرات عجینیان شدن با شغل را تیبین می‌کند که این مقدار پیش‌بینی پیشین قابل توجه است. علاوه بر آن در این پژوهش معناداری اثر غیرمستقیم حمایت از استقلال بر عجین شدن با شغل، نقش و استفاده برآوردند. شدن نیازهای روانی در ارتباط بین این دو متغیر را تدکید کرد. نتایج پژوهش، پژوهش‌های هاکمن، اولدهام و ماج (1992) و تیبین مهرنامی (2015) را مورد تصدیق قرار داد و نشان داد که فاکتورهای اجتماعی (در اینجا محیطهای حاضر استقلال) اثر

1. Goodness of Fit
محتوی‌های جامع استقلال و عجیب‌شدن...

یکی از مهم‌ترین نتایج در حوزه‌ی عجیب‌شدن کارکنان با برآورده شدن نیازهای روانی است که معناداری در عجیب‌شدن کارکنان با برآورده شدن نیازهای روانی آنها دارد. همچنین نتایج با ثبتنم نیازهای پراکن و همکاران [۱۶] که برآورده شدن نیازهای روانی را در عجیب‌شدن با شغل مؤثر می‌دانند، هم‌خوانی دارد. علاوه بر آن نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که با توجه به این نتایج، بررسی و گاکن۱ را نیز تقدیم می‌کند. همچنین نتایج این پژوهش را می‌توان در رابطه با پژوهش‌های چون‌سی، کال و رایان [۲۹] یا نایک و گلیکیم [۳۰] بار دیگر باوندند و در نظر گرفت. گری کوراس و دایفندورف [۲۹] قرار داد. علاوه بر آن نتایج بیانگر آن است که منجر به استقلال وابسته عجیب‌شدن با شغل نیز همانند متغیر رضایت شغلی در پژوهش‌های [۲۰] و [۲۷] تحت تأثیر میزان حمایت محیط از استقلال کارکنان دارد.

نتایج تحقیق حاضر علاوه بر هم‌سیبی با تحقیقات تجربی انجام شده، با اساس نظری، نظریه خود تعیین‌گری سازگاری دارد. این نظریه نیازهای روانی اساسی را به عنوان سازگاری‌های اساسی خود در نوع زمان و یا مکان که برآورده شدن این نیازها اثربخشی بر سازگاری‌های شغلی و سازمانی از قبل عجیب‌شدن با شغل رضایت شغلی و سلامت روانی در محیط کار دارد. از طرف دیگر برآورده شدن این نیازها نیز وابسته به عواملی است که در محیط زندگی فرد و در عمل به افراد دیگر قرار داده. این محیط‌های که در نظریه خود تعیین‌گری، محیط‌های حاصل خود‌سازگاری نام دارند، براساس برآورده سازگاری نیازهای روانی افراد قرار دارند. این محیط‌ها که مهم‌ترین ویژگی آنها احترام به آزادی و فردوی افراد است - باین برآورده کردن نیازهای افراد به احساس سادگی در عمل، احساس خود‌سازگاری و آزادی عمل و احساس ارتباط با دیگران، تأثیر مهمی بر رفتارشان بعده‌ی آنان می‌گذارد [۲۰].

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش به نظر می‌رسد که عجیب‌شدن کارکنان با شغل خود که راه‌راه‌های محیطی را برای فرد و سازمان به دنبال خواهد داشت. می‌تواند با راه‌نماهای نظریه خود تعیین‌گری انجام گیرد. به عنوان مثال عجیب کرد که با کارشناس می‌تواند راه‌حلی اساسی برای ایجاد پیوند میان اهداف فردی، شغلی و سازمانی که همواره آزمایشی بوده است، در نظر گرفته شود. با این وجود نیازهای خودداشت و کرکلم است زمینه‌های لازم برای تحقیق این امر فراهم شد. در دانشگاه تهران، همانند پیشرفت دانشگاه‌های ۱. Meyer & Gagné ۱۰۵
کشور (برزخ برخی اتفاقات غیر انتفاعی که برخی از کارکنان مالک هم‌مرتبه) کارکنان
معمولاً در مالکیت و مدیریت نقش جدیدی ندارند، از این رو عجیب کردن کارکنان با شغل
خود بالاچی جدی برای روزانه دانش‌آموخته و در پی برای از موانع دانشجویان به عنوان
رکن اصلی دانشگاه از بین برداشته و برای این کارکنان شکایت دادند. از جهتی که توجه به
درامده و پوده محدود دانشگاه‌ها نسبت به سال‌های تولیدی کشور نمی‌توان با
مکانیزم‌های مالی استفاده و مایل از این روزانه دانش‌آموخته به شکل کارکنان این
نگرانی و شناختی درباره شخصیتی، توجه به تأکید‌ها و اگزیستن‌های درون‌و خارجی
کردن محیط‌های حاضر استقلال در دانشگاه‌ها که برآورده‌کردن این تابع‌های درونی است.
رهنمای مشخص نظریه عجیب گری به مظهر به‌بیشتری از مگری‌های وابسته رفتار
سازمانی از جمله عجیب شدن با شغل است. از این رو نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند
رابه‌ریکی باید روندی از دانش‌آموخته و مهارت‌های پژوهش و آموزشی دانش‌آموخته بررسی شود. یک
به نظر آی‌فیکس می‌تواند باید روندی از دانش‌آموخته به سوی دانش‌آموخته در این
منظور بول به جمله‌های دانش‌آموخته می‌گردد و در شناسایی تابع‌های روان‌شناسی کارکنان
عاجزند. از این رو مهارت‌های آموزشی و پژوهشی که به نوعی اصلی ترین و مهم‌ترین مهارت‌ها در
هر دانش‌آموخته می‌باشد و کارکنان آنها نیز معمولاً صفت محصول می‌شوند به نتایج، می‌توانند
با فراهم کردن محیط‌های حاضر استقلال کارکنان. شرایط عجیب شدن با شغل کارکنان به
آن رضایت دانشجویان را فراهم سازند.

می‌توان گفت پژوهش حاضر، نخستین تلاش در راستا بررسی رابطه محیط‌های حاضر
خودمانی با نیازهای رویایی و عجیب شدن با شغل در ایران است. با توجه این امر نمی‌توان
در مورد تأثیر این محیط‌ها بر سازمان‌های فرهنگی و سازمان‌های از قبل رضایت شغلی و عجیب شدن
با شغل، تصمیمگیری کاملی نمود. بنابراین از این مطالعه است این نتایج در سازمان‌ها و محیط‌های
دیگر تکرار شده با استفاده نظری این نظیه مورد بررسی قرار گیرد. از طرف دیگر با توجه
به تأثیر فرهنگ سازمانی بر مهارت‌های کنترل از نظر فرهنگ‌های کارکنان لازم است نقض
تغییر کنندگی این فرهنگ بر حساب‌های کنترل می‌آید در بخشی شهید همچنین نموده پژوهش

۱۰۶
حاضر

۱۱-۳ نفر از کارمندان دانشگاه تهران بودند که به غلت کمی حجم نمونه در تعیین نتایج به سازمان‌های دیگر و حتی خود دانشگاه تهران بايد احتیاط کرد.

۹-۱-۳ قدردانی و سیاسگزاري

dر گرداوری اطلاعات این پژوهش، همکاری معاون محترم اداری و مالی دانشگاه تهران، دکتر سید محمد مفیدی متجر به تسريع این امر شد که به این وسیله از همکاری ایشان سیاسگزاري می‌شود.

۱۰- منابع


[۲] میرHazemi M.; بیشین کنندهای درگیری در استان‌های آزاد اسلامی، فصلنامه روابط‌شناسی ایرانی، شماره ۱۵، شماره ۱۵، ۱۳۸۷.


[37] Garson D.G.; Partial Least Squares Regression (PLS); Available at: (http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/pls.htm), 2009.


