

Research Article

Role of Voluntary Learning in the Effect of Organization-based Self-esteem and Role-based Self-efficacy on Perception of Employability

M. Yazdanshenas*

Department of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

N. Validad

Department of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of organization-based self-esteem and role-based self-efficacy on perception of employability. In this research, the moderating role of voluntary learning was considered as well. This research was an applied survey by purpose and a descriptive-correlation one by method. Statistical population consisted of all of the Tavanir staff in Tehran that includes 420 employees and among them 200 employees were selected randomly as the research sample. Research tools consisted of three questionnaires of Edmondson's voluntary learning questionnaire (1999), Wittekind's employability questionnaire (2010), Pierce and Gardner's organization-based self-esteem questionnaire (2004), and Parker's role-based self-efficacy questionnaire (1998). The validity of these questionnaires was tested through construct validity and content validity and their reliability was examined by alpha Cronbach coefficient as well as composite reliability. Research hypotheses and model were tested according to structural equation modeling. Findings confirmed the positive and significant effect of organization-based self-esteem and role-based self-efficacy on perception of employability. In this regard, in addition to confirming the direct impact of voluntary learning on the perception of employability, its moderating role in the impact of organizational self-esteem and role-based self-efficacy on the perception of employability was also confirmed. Finally, it can be said that paying attention to voluntary learning and the dimensions of employees' self-concept and promoting them can lead to important and positive results in terms of employees' perception of employability.

Keywords: Employability, Organization-based Self-esteem, Role-based Self-efficacy Voluntary Learning.

* yazdanshenas@atu.ac.ir

نقش یادگیری داوطلبانه در اثرگذاری عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری

مهدی یزدان‌شناس*^۱، نرگس ولی‌داد^۲

۱- گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

yazdanshenas@atu.ac.ir

۲- گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

n.validad@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر ابعاد خودپنداره شامل عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری بود که نقش تعدیل‌کننده یادگیری داوطلبانه نیز مورد توجه قرار گرفت. تحقیق حاضر به لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی و به لحاظ روش، تحقیقی توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ستاد شرکت توانیر در شهر تهران شامل ۴۲۰ نفر بود که از میان آنها ۲۰۰ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه پژوهش به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه یادگیری داوطلبانه، پرسشنامه ادراک از اشتغال‌پذیری، پرسشنامه عزت‌نفس سازمان‌محور و پرسشنامه خودکارآمدی نقش‌محور بود که روایی آنها با استفاده از روایی سازه و محتوا و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی و تایید شده است. فرضیه‌ها و مدل تحقیق بر اساس مدل‌یابی معادلات ساختاری آزمون شدند. یافته‌های تحقیق تاثیر مثبت و معنی‌دار عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری را تایید کرد. در این رابطه علاوه بر تایید تاثیرگذاری مستقیم یادگیری داوطلبانه بر ادراک از اشتغال‌پذیری، نقش تعدیل‌کننده آن نیز در تاثیر عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری تایید شد. در نهایت می‌توان گفت توجه به یادگیری داوطلبانه و ابعاد خودپنداره کارکنان و ارتقاء آنها می‌تواند به نتایج مهم و مثبتی در زمینه ادراک کارکنان از اشتغال‌پذیری منجر شود.

واژه‌های کلیدی: اشتغال‌پذیری، خودکارآمدی نقش‌محور، عزت‌نفس سازمان‌محور، یادگیری داوطلبانه.

مقدمه

استفاده از منابع روان‌شناختی و جامعه‌شناختی، مسیر شغلی خود را کنترل نموده و خودپنداره خویش را با نقش‌های کاری که در طول مسیر شغلی برعهده می‌گیرد، منطبق سازد (ساویکاس^۸، ۲۰۱۳). با اینکه تاثیر معنی‌دار خودپنداره بر انگیزش، ادراک و رفتار افراد تایید شده است (سوان و همکاران^۹؛ ۲۰۰۷)، اما درباره رابطه خودپنداره و ادراک از اشتغال‌پذیری مطالعات میدانی زیادی انجام نشده است. در تحقیق حاضر سعی شده است پیشایندهای ادراک از اشتغال‌پذیری براساس نظریه خودپنداره مورد بررسی قرار گیرد. خودپنداره برداشت کلی شخص نسبت به توانایی‌ها و قابلیت‌های او در ابعاد مختلف است که از طریق تجارب شخصی، واکنش‌های دیگران و سایر متغیرهایی که در این تجارب و بازخوردها دخیل هستند، شکل می‌گیرد (وطن‌خواه و همکاران، ۱۳۹۵). تشکیل خودپنداره مستلزم آن است که آنچه به طور مستقیم و بلافصل بخشی از خود فرد تلقی می‌شود، از سایر افراد، پدیده‌ها و رویدادهای بیرونی متمایز شود (کیم و بیر^{۱۰}، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، خودپنداره شامل نگرش‌ها، احساسات و دانش شخص درباره توانایی‌ها، مهارت و قابلیت پذیرش اجتماعی است (گوجل و برونر^{۱۱}، ۲۰۱۷). از طرف دیگر، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد تصور و پندار شخص نسبت به خود تا حدود زیادی جهت‌دهنده و تعیین‌کننده رفتار وی می‌باشد (لوید^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۷). نکته مهم اینکه اگر چه خودپنداره سعی می‌کند ثبات خود را نگه دارد، اما رشد خودپنداره بطور مستمر صورت می‌پذیرد (نادری و فیروززاده، ۱۳۹۵). در محیط و زمینه سازمانی، دو مؤلفه اساسی خودپنداره که درون سازمان شکل می‌گیرند شامل عزت‌نفس سازمان-

افزایش عدم قطعیت و بی‌اطمینانی در کسب و کار و اقتصاد باعث می‌شود بسیاری از کارکنان سازمان‌ها نگران ادامه فعالیت‌های شغلی خود شوند (هیپ^۱، ۲۰۱۶). امروزه این بی‌اطمینانی‌ها آنقدر فراگیر و گسترده شده است که اندیشمندان و متولیان مدیریت و کسب و کار مفاهیم جدیدی مانند مسیر شغلی بدون مرز و اشتغال‌پذیری را در روابط استخدامی معرفی کرده‌اند (کیم و همکاران^۲، ۲۰۱۵). ادراک از اشتغال‌پذیری را به "ارزیابی‌های ذهنی فرد از امکان به دست آوردن شغلی جدید در صورت لزوم" تعریف کرده‌اند (ادایار و همکاران^۳، ۲۰۱۹، ص ۷). ادراک از اشتغال-پذیری به دو بخش داخلی و خارجی تقسیم می‌شود. مؤلفه‌های داخلی به توانایی‌ها، جاه‌طلبی‌ها، ویژگی‌های شغلی و مهارت‌ها مربوط می‌شود و مؤلفه‌های خارجی شامل مواردی است که خارج از کنترل فرد می‌باشند، مانند عوامل بازار کار و متغیرهای جمعیت‌شناختی (باتیستیک و تایمن^۴، ۲۰۱۷). تحقیقاتی که تاکنون درباره عوامل موثر بر ادراک از اشتغال‌پذیری انجام شده‌اند غالباً بر مفاهیم نظریه سرمایه انسانی استوار بوده و بر عواملی مانند آموزش و توسعه کارکنان تاکید داشته‌اند (کیم و همکاران^۵، ۲۰۱۵). اخیراً برخی از محققان براساس نظریه ساخت مسیر شغلی^۶ بر ماهیت مسیرهای شغلی و شایستگی‌های مورد نیاز آن به عنوان عوامل موثر بر اشتغال‌پذیری توجه کرده‌اند (دواس و همکاران^۷، ۲۰۱۸؛ بلوکر و همکاران^۸، ۲۰۱۹). در این نظریه توسعه فرد به شکل مادام‌العمر در نظر گرفته می‌شود و چنین استدلال می‌شود که فرد سعی می‌کند با

1. Hipp et al

2. Kim

3. Udayar et al

4. Batistic & Tymon

5. Career Construction Theory

6. De Vos et al

7. Blokker et al

8. Savickas

9. Swann et al

10. Kim & Beehr

11. Gogol & Brunner

12. Lloyd et al

کارکنان و برخی سرپرستان مواجه شده است و از طرف دیگر با حجم زیاد متقاضی برای استخدام در شرکت رو به رو است. این پژوهش با هدف بررسی تاثیرگذاری خودپنداره کارکنان بر ادراک از اشتغال-پذیری و با در نظر گرفتن نقش یادگیری داوطلبانه در شرکت توانیر تهران سعی دارد به مدیران در شناخت بهتر کارکنان و درنهایت بهبود عملکرد آنها کمک نماید.

با اینکه سطح دانش، مهارت و تجربیات کارکنان با ادراک آنها از اشتغال‌پذیری مرتبط می‌باشد اما به نظر می‌رسد معیار کامل و جامعی برای برآورد ادراک کارکنان از اشتغال‌پذیری آنها نباشد. بیشتر کارکنان به استثناء کسانی که بطور فعال درگیر جستجوی شغل جدیدی هستند، قادر به مقایسه مستقیم ارزش سرمایه انسانی خود با سایر افراد متقاضی کار در بازار کار خارج از سازمان نیستند (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۹). به ویژه در شرایطی که عدم اطمینان و ابهام درباره وضعیت شغلی بالا باشد، ارزیابی کارکنان از سطح اشتغال‌پذیری آنها ممکن است بر طرحواره شناختی آنها مبتنی شود که بطور انتخابی پردازش اطلاعات مربوط به خود را جهت‌دهی نماید (روزنبرگ، ۱۹۷۹). بنابراین، می‌توان گفت کارکنان هنگام ارزیابی اشتغال‌پذیری خود در بازار کار خارج از سازمان، غالباً برحسب اطلاعاتی که از وضعیت خود در سازمان فعلی دارند عمل می‌کنند. بعلاوه، کارکنان با توجه به سرمایه انسانی خود، اشتغال‌پذیری خود را ارزیابی نموده و ارزش نسبی خود را برای ماندن در سازمان فعلی یا همان عزت‌نفس سازمان‌محور و نیز وظایف و نقش‌هایی که می‌توانند در سازمان برعهده بگیرند یا همان عزت‌نفس نقش‌محور برآورد می‌نمایند.

محور و خودکارآمدی نقش‌محور می‌باشد که مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده خودپنداره محسوب می‌شوند (چن و همکاران، ۲۰۰۴). در تحقیق حاضر این دو مؤلفه برای مفهوم خودپنداره در نظر گرفته شده‌اند چرا که تحقیق حاضر روی کارکنان شاغل در سازمان متمرکز است.

همانطور که ذکر شد تحقیقات پیشین تا حد زیادی بر مفاهیم نظریه سرمایه انسانی متمرکز بوده‌اند. به نظر می‌رسد توجه به مفاهیم سرمایه انسانی در کنار توجه به مفاهیم نظریه خودپنداره می‌تواند شناخت کامل‌تری از عوامل موثر بر ادراک از اشتغال‌پذیری فراهم سازد. یکی از مفاهیم مهمی که از نظریه سرمایه انسانی نشأت می‌گیرد و ارتباط آن با ادراک از اشتغال‌پذیری کمتر مورد توجه بوده است، مفهوم یادگیری داوطلبانه است. یادگیری داوطلبانه به معنی یادگیری و توسعه مستمری است که توسط خود افراد هدایت و تنظیم شده و باعث ارتقاء سرمایه انسانی از لحاظ دانش، مهارت‌ها، تجربه و قابلیت‌های فردی می‌شود (والمبوا و همکاران، ۲۰۰۹). به نظر می‌رسد در شرایط پویا و متحول امروز کسب و کارها، رفتارهای یادگیری داوطلبانه کارکنان در جهت رشد و دستیابی به اهداف شخصی به شکل دقیق‌تری ادراک آنها از اشتغال‌پذیری را نسبت به آموزش‌های رسمی سازمانی تبیین نماید. از طرف دیگر، به نظر می‌رسد تاثیرگذاری مؤلفه‌های خودپنداره بر ادراک از اشتغال‌پذیری زمانی که یادگیری داوطلبانه در سطح بالایی باشد، افزایش خواهد یافت.

این پژوهش سعی دارد به بررسی تاثیر خودپنداره و رفتارهای یادگیری داوطلبانه کارکنان ستادی شرکت توانیر بر ادراک آنها از اشتغال‌پذیری پردازد. این شرکت در حال حاضر با معضل نبود امنیت شغلی برای

³. Rodrigues et al

⁴. Rosenberg

¹. Chen et al

². Walumbwa et al

نماید، آنگاه احتمالاً خود را در بازار کار خارج از سازمان نیز فرد ارزشمندی می‌داند که از اشتغال‌پذیری بالایی برخوردار است.

از طرف دیگر، "خودکارآمدی نقش محور به میزان احساس اطمینان و توانایی فرد در انجام نقش‌های مختلف در سازمان به صورت فعال و اثربخش اشاره دارد" (پارکر^۶، ۱۹۹۸، ص ۸۳۷). کارکنانی که از خودکارآمدی نقش محور بالایی برخوردار هستند، تمایل دارند نقش‌های کاری خود را بسیار گسترده در نظر گرفته و مجموعه متنوعی از وظایف را در سازمان برعهده گیرند (چوی و همکاران^۷، ۲۰۱۹). گو و یانگ^۸ (۲۰۰۹) دریافتند اراده در کار و خودکارآمدی اثر مثبت و معناداری بر روی ادراک از اشتغال‌پذیری دارد. اگر کارکنان خودپنداره مثبتی داشته باشند، احتمالاً بر این باور خواهند بود که توانایی آنها در انجام وظایف و نقش‌های مختلف از دیدگاه سایر کارفرمایان بسیار جذاب و ارزشمند تلقی خواهد شد. بعلاوه، آنها چنین تصور می‌کنند که می‌توانند با هر نقشی و در هر سازمانی منطبق شوند. بنابراین، کارکنانی که از خودکارآمدی نقش محور بالایی برخوردارند احتمالاً چنین می‌پندارند که فرصت‌های زیادی برای به دست آوردن شغل در سایر سازمان‌ها در اختیار دارند.

همانطور که ذکر شد، مطالعاتی که تاکنون درباره آموزش و یادگیری کارکنان انجام شده‌اند بیشتر بر نقش سازمان‌ها در آموزش رسمی کارکنان متمرکز بوده‌اند و کمتر به بررسی رفتارهای داوطلبانه کارکنان در رشد و یادگیری پرداخته‌اند (لائر و لن^۹، ۲۰۱۹). رفتارهای یادگیری داوطلبانه به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که افراد در آن براساس تمایل و اراده خود و با این

علاوه بر این، عزت‌نفس به عنوان بخش مهمی از خودپنداره، کلیت افکار و احساسات شخصی است که فرد به خود ارجاع می‌دهد (کاسترو و مارکوئز^۱، ۲۰۱۷). "عزت‌نفس سازمان محور به معنای خودارزیابی فرد از کفایت شخصی و احساس ارزشمند بودن به عنوان عضوی از سازمان است" (پیرس و همکاران^۲، ۱۹۸۹، ص ۶۲۳). کارکنانی که عزت‌نفس سازمان محور بالایی دارند خود را به عنوان عضوی مهم، ارزشمند و قابل اطمینان در سازمان می‌پندارند (لین و همکاران^۳، ۲۰۱۸). به نظر می‌رسد چنین کارکنانی ادراک بالاتری از اشتغال‌پذیری خود داشته باشند. منطق این فرضیه را می‌توان براساس نظریه فرایند مقایسه اجتماعی فستینگر^۴ (۱۹۵۴) توضیح داد. مطابق این نظریه، افراد بطور صریح و ضمنی تمایل دارند توانایی‌ها و دیدگاه‌های خود را با دیگران و با گروه‌های مرجع مقایسه نمایند (گیبونز و بونک^۵، ۱۹۹۹). فستینگر (۱۹۵۴) معتقد بود این تمایل افراد به مقایسه، زمانی بیشتر اتفاق می‌افتد که دانش فرد از ویژگی‌های خودش مبهم یا غیرقطعی باشد. زمانی که کارکنان سعی در برآورد احتمال به دست آوردن شغل در خارج از سازمان دارند، نیازمند مقایسه خود با گروه‌های مرجع هستند تا دانش دقیق‌تری درباره خود به دست آورند. حال آنکه بیشتر کارکنان قادر به مقایسه مستقیم خود با سایر جویندگان کار در خارج از سازمان نیستند چرا که معمولاً بطور کامل درگیر جستجو برای یافتن شغل جدید نمی‌باشند. بنابراین، همکاران فرد، تبدیل به گروه‌های مرجع درون سازمان برای او می‌شوند. این مقایسه با همکاران، ادراک فرد را از اشتغال‌پذیری شکل می‌دهد. در صورتی که فرد خود را در مقایسه با سایر اعضای سازمان، فرد ارزشمندی تلقی

6. Parker

7. Choi et al

8. Guo & Yang

9. Laer & Elen

1. Castro & Marquez

2. Pierce et al

3. Lin et al

4. Festinger

5. Gibbons & Buunk

باشند. کارکنانی که از عزت‌نفس سازمان‌محور بالایی برخوردار هستند ممکن است چنین استنباط نمایند که دانش و مهارت‌های آنها صرفاً مناسب سازمان فعلی بوده و برای سایر سازمان‌ها بی‌ارزش است (لایت، ۲۰۰۵). علاوه بر این، ممکن است کارکنانی که از خودکارآمدی نقش‌محور بالایی برخوردارند نیز از اشتغال‌پذیری خود مطمئن نباشند چرا که ممکن است نگران منسوخ شدن دانش و مهارت‌های خود به دلیل تغییرات فزاینده محیط کار باشند (دگریپ و ون‌لو، ۲۰۰۲). بر این اساس، کارکنان سعی می‌کنند برای جلوگیری از منسوخ شدن دانش و مهارت‌هایشان، بطور دائمی و مستمر به دنبال به‌روز رسانی قابلیت‌های خود باشند. بنابراین، می‌توان چنین فرض نمود که رفتارهای یادگیری داوطلبانه می‌توانند به عنوان جبران‌کننده عدم-اطمینان از اشتغال‌پذیری ادراک شده فرد عمل نمایند حتی زمانی که عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور در سطح بالایی قرار داشته باشند. بر این اساس، خودپنداره کارکنان و رفتارهای یادگیری داوطلبانه نباید بطور مجزا از هم لحاظ شوند بلکه باید اثر متقابل آنها برای بررسی دقیق‌تر ادراک از اشتغال‌پذیری کارکنان درون سازمان‌ها در نظر گرفته شود.

علاوه بر این، همانطور که جکاس^۴ (۱۹۸۲) استدلال کرده است، افراد از طریق مشاهده رفتارهای آشکار و تفسیر آنها به شناخت باورهای خود نایل می‌شوند. بر این اساس می‌توان گفت خودپنداره‌های مثبت کارکنان می‌توانند بطور کلی کارکنان را به ادراک بالاتری از اشتغال‌پذیری سوق دهند. در عین حال، زمانی که کارکنان درگیر فعالیت‌های یادگیری و توسعه خود برای مشاغل فعلی و آتی و رشد شخصی هستند، با

فرض که یادگیری برای آنها مفید خواهد بود وارد می‌شوند (والمبوا و همکاران، ۲۰۰۹). یادگیری داوطلبانه می‌تواند کاملاً در ارتباط با مهارت‌های شغلی فعلی فرد باشد و یا به سایر علاقه‌مندی‌های وی مربوط شود (بیردی و همکاران، ۱۹۹۷). پینتو و رامالهییرا^۲ (۲۰۱۷) دریافتند فعالیت‌های یادگیری داوطلبانه و خودتنظیم تاثیر مثبتی روی ادراک از اشتغال‌پذیری دانش-آموختگان رشته مدیریت دارد. به نظر می‌رسد کارکنانی که بیشتر درگیر رفتارهای یادگیری داوطلبانه می‌شوند از دانش و مهارت به‌روزتری در زمینه شغل فعلی و حوزه‌های مرتبط با آن برخوردارند. بنابراین، احتمالاً این افراد در مقایسه با دیگران، از ادراک بالاتری از اشتغال‌پذیری خود دارند.

فرض اصلی مطالعه حاضر بر این است که خودپنداره کارکنان و سرمایه انسانی، رابطه متقابلی با ادراک از اشتغال‌پذیری دارند. نخست اینکه، به نظر می‌رسد مفاهیم سرمایه انسانی به تنهایی نمی‌تواند معیار کاملی برای بررسی ادراک از اشتغال‌پذیری باشد زیرا بیشتر کارکنان قادر نیستند ارزش مهارت‌ها، دانش و تجربیات خود را بطور مستقیم با سایر افراد متقاضی کار در خارج از سازمان مقایسه نمایند. بعلاوه، در کشورهایی که فرصت‌های کاری در محیط خارج از سازمان محدود باشد و مسیرهای شغلی نامحدود و بدون مرز کمتر تعریف شده باشند، این موضوع مصداق بیشتری پیدا می‌کند (هال و ساسکیس، ۲۰۰۱). بنابراین، در شرایطی که ارزش و اشتغال‌پذیری فرد مبهم و غیرقطعی باشد، خودپنداره فرد نقش مهمی در تعیین ادراکات او از اشتغال‌پذیری خواهد داشت (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۹). ثانیاً، کارکنان نمی‌توانند صرفاً براساس خودپنداره از اشتغال‌پذیری خود مطمئن

4. Light

5. De Grip & Van Loo

6. Gecas

1. Birdi et al

2. Pinto & Ramalheira

3. Haal & Soskice

برگرفته از نظریه سرمایه انسانی است که در آن بر دانسته‌های کارکنان تاکید می‌شود. ضمن اینکه در این مدل نحوه شکل‌گیری ادراک از اشتغال‌پذیری کارکنان از طریق مقایسه با گروه‌های مرجع نیز بر اساس نظریه فرایند مقایسه اجتماعی فستینگر قابل استنباط است. بنابراین، فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر تنظیم می‌شوند و مدل مفهومی تحقیق نیز مطابق شکل (۱) می‌باشد.

فرضیه (۱) عزت‌نفس سازمان‌محور، ارتباط مثبت و معنی‌داری با ادراک از اشتغال‌پذیری دارد.

فرضیه (۲) خودکارآمدی نقش‌محور رابطه مثبت و معنی‌داری با ادراک از اشتغال‌پذیری دارد.

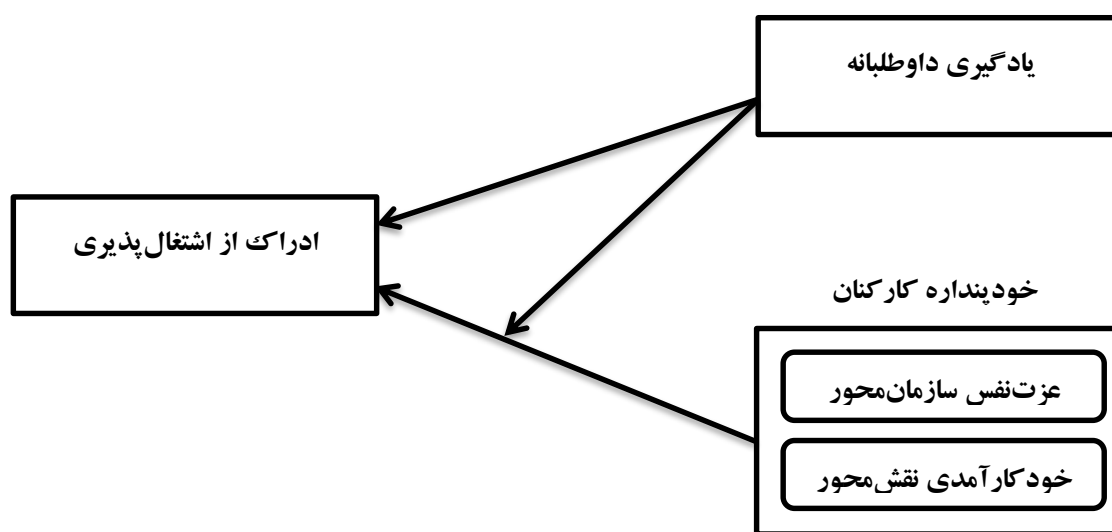
فرضیه (۳) رفتارهای یادگیری داوطلبانه رابطه مثبت و معنی‌داری با ادراک از اشتغال‌پذیری دارد.

فرضیه (۴) رابطه مثبت بین عزت‌نفس سازمان‌محور و ادراک از اشتغال‌پذیری وقتی رفتارهای داوطلبانه یادگیری در سطح بالایی قرار دارند، بیشتر است.

فرضیه (۵) رابطه مثبت بین خودکارآمدی نقش‌محور و ادراک از اشتغال‌پذیری وقتی رفتارهای داوطلبانه یادگیری در سطح بالایی قرار دارند، بیشتر است.

اطمینان زیادی معتقد خواهند بود که افراد ارزشمند و کارکنان شایسته‌ای در شغل فعلی و یا مشاغل احتمالی آتی در نظر گرفته می‌شوند و در نتیجه به ادراک بالاتری از اشتغال‌پذیری دست می‌یابند.

در مدل مفهومی پژوهش حاضر براساس مباحث فوق‌الذکر چنین فرض شده است که عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور به همراه یادگیری داوطلبانه بر ادراک کارکنان از اشتغال‌پذیری آنها موثر هستند. ضمن اینکه فرض شده است یادگیری داوطلبانه می‌تواند نقشی تعدیل‌کننده در اثرگذاری ابعاد خودپنداره کارکنان بر ادراک آنها از اشتغال‌پذیری داشته باشد. به عبارت دیگر، در صورتی که کارکنان به دنبال یادگیری داوطلبانه باشند، عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور تاثیر بیشتری بر ادراک آنها از اشتغال‌پذیری خواهد داشت. این مدل، بر مبنای نظریه ساخت مسیر شغلی که در آن بر توسعه دائمی فرد از طریق کنترل مسیر شغلی خود و با استفاده از منابع روان‌شناختی و جامعه‌شناختی برای منطبق ساختن خودپنداره بر نقش‌های کاری تمرکز می‌شود، استوار است. علاوه بر این، متغیر یادگیری داوطلبانه کارکنان در این مدل



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی و به لحاظ روش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی می‌باشد که داده‌های آن بر اساس مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS تحلیل شده‌اند. جامعه آماری مورد مطالعه تمامی کارکنان اداره مرکزی شرکت توانیر وابسته به وزارت نیرو شامل ۴۲۰ نفر کارمند رسمی و قراردادی بود که از این بین نمونه‌ای برابر ۲۰۰ نفر بر اساس نمونه‌گیری از جامعه محدود انتخاب شد. برای جلوگیری از اثر عدم بازگشت پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۳۰ پرسشنامه براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به صورت حضوری توزیع گردید و تعداد ۲۱۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص در نهایت ۲۰۲ پرسشنامه جهت بررسی مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه‌های تحقیق توسط محققین و به صورت حضوری پس از هماهنگی با شرکت توانیر توزیع و بعد از سه مرتبه مراجعه جمع‌آوری شد. به دلیل آشنایی محققین با سازمان مورد مطالعه همکاری مطلوبی با محققین برای جمع‌آوری داده‌ها صورت پذیرفت. به مشارکت کنندگان در تحقیق، ضرورت انجام مطالعات علمی توضیح داده شد و به آنها اطمینان داده شد که پرسشنامه‌ها بی‌نام بوده و نظرات آنها کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

مقیاس عزت‌نفس سازمان‌محور پیرس و همکاران (۱۹۸۹): این پرسشنامه شامل ده گویه است. نحوه پاسخ به این مقیاس براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) می‌باشد. نمره کل در این پرسشنامه سطح عزت‌نفس سازمان‌محور را برای پاسخگویان نشان می‌دهد به این معنا که نمرات بالاتر بر سطح بالاتر عزت‌نفس سازمان‌محور دلالت دارند. پیرس و همکاران (۱۹۸۹) با مطالعه تحقیقات قبلی، ابزاری را برای سنجش عزت‌نفس سازمان‌محور تنظیم نمودند که در بسیاری از تحقیقات بعدی به عنوان ابزار

سنجش عزت‌نفس سازمان‌محور مورد استفاده قرار گرفته است. پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) از این مقیاس برای سنجش رابطه عزت‌نفس سازمان‌محور با نگرش‌ها و رفتارهای شغلی استفاده نمودند و ضریب پایایی ۰/۸۸ را برای آن گزارش نمودند. گاردنر و همکاران (۲۰۰۴) نیز ضریب پایایی ۰/۹۲ را برای این مقیاس به دست آوردند. حیای (۱۳۹۰) نیز روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از یک سنجح تک ماده‌ای محقق ساخته ۰/۸۸ گزارش کرد. در این تحقیق نیز ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۴ و پایایی ترکیبی آن ۰/۸۱ و میانگین واریانس تبیین شده آن ۰/۶۳ به دست آمد.

مقیاس خودکارآمدی نقش‌محور: این مقیاس توسط پارکر در سال ۱۹۹۸ تنظیم شد که شامل ده گویه می‌باشد که روی یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم با مقدار ۵ تا کاملاً مخالفم با مقدار ۱ نمره-گذاری می‌شوند. نمره کل در این پرسشنامه سطح خودکارآمدی نقش‌محور را برای پاسخگویان نشان می‌دهد به این معنا که نمرات بالاتر بر سطح بالاتر خودکارآمدی نقش‌محور دلالت دارند. پارکر (۱۹۹۸) ضریب آلفای ۰/۹۶ را برای پایایی این ابزار به دست آورد و روایی آن را با استفاده از تحلیل عاملی بررسی و تایید نمود. نائوتا و همکاران^۱ (۲۰۰۹) نیز از این مقیاس برای سنجش خودکارآمدی نقش‌محور استفاده نمودند و ضریب آلفای ۰/۸۵ را برای آن گزارش کردند. در تحقیق حاضر نیز ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱ و پایایی ترکیبی آن ۰/۷۷ و میانگین واریانس تبیین شده آن ۰/۶۹ به دست آمد.

مقیاس یادگیری داوطلبانه: برای سنجش یادگیری داوطلبانه از پرسشنامه ادموندسون (۱۹۹۹) استفاده شد که شامل هفت گویه است و براساس طیف پنج گزینه-ای لیکرت از کاملاً موافقم با امتیاز ۵ تا کاملاً مخالفم با

^۱. Nauta

همکاران (۲۰۱۰) در یک تحقیق طولی و با اجرای پرسشنامه مذکور در سه مقطع زمانی، ضرایب آلفای ۰/۸۰، ۰/۸۶ و ۰/۸۸ را برای پایایی آن به دست آوردند و روایی آن را نیز با استفاده از تحلیل عاملی تایید نمودند. آلوارز-گونزالس و همکاران (۲۰۱۷) نیز ضریب آلفای ۰/۹۰ را برای آن به دست آوردند و روایی سازه آن را نیز با استفاده از تحلیل عاملی تایید نمودند. در تحقیق حاضر نیز ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۵ و پایایی ترکیبی آن ۰/۸۶ و میانگین واریانس تبیین شده آن ۰/۶۵ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

همانطور که ذکر شد پاسخ‌دهندگان تحقیق حاضر شامل ۲۰۲ نفر از کارکنان سازمان مرکزی شرکت توانیر در تهران بودند که از این تعداد، ۱۳۲ نفر مرد و ۷۰ نفر زن بودند که ۱۵ نفر آنها تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، ۱۲۲ نفر کارشناسی، ۵۶ نفر کارشناسی ارشد و ۹ نفر نیز مدرک تحصیلی دکتری داشتند. از این بین، ۱۵ نفر کمتر از پنج سال، ۷۶ نفر بین پنج تا ده سال و ۱۱۱ نفر بیشتر از ده سال سابقه کار داشتند. واحد تحلیل در این پژوهش سطح فردی و ادراک کارکنان است. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

امتیاز ۱ نمره گذاری می‌شوند. نمره کل در این پرسشنامه سطح یادگیری داوطلبانه را برای پاسخگویان نشان می‌دهد به این معنا که نمرات بالاتر بر سطح بالاتر تلاش فرد برای یادگیری داوطلبانه دلالت دارند. ادموندسون (۱۹۹۹) از این پرسشنامه برای سنجش یادگیری داوطلبانه در تیم‌های کاری استفاده نمود و ضریب آلفای ۰/۷۸ را برای پایایی آن گزارش کرد. وی روایی افتراقی پرسشنامه مذکور را با استفاده از تحلیل عاملی تایید نمود. والمبوا و همکاران (۲۰۰۹) نیز ضریب آلفای ۰/۸۷ را برای آن به دست آوردند. در تحقیق حاضر نیز ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۸ و پایایی ترکیبی آن ۰/۷۴ و میانگین واریانس تبیین شده آن ۰/۷۱ به دست آمد.

مقیاس ادراک از اشتغال‌پذیری: در این تحقیق برای سنجش ادراک از اشتغال‌پذیری از پرسشنامه ویتکیند و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شد که شامل سه گویه می‌باشد که براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است و گویه‌های آن براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم با امتیاز ۵ تا کاملاً مخالفم با امتیاز ۱ نمره گذاری می‌شوند. نمره کل در این پرسشنامه ادراک فرد از اشتغال‌پذیری را مشخص می‌سازد به این معنا که کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشان‌دهنده این است که فرد اشتغال‌پذیری خود را در سطح بالاتری ادراک می‌کند. ویتکیند و

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
عزت نفس سازمان محور	۳/۳۸	۴/۲۳	۱			
خودکارآمدی نقش محور	۴/۱۶	۴/۰۲	۰/۲۳۹**	۱		
یادگیری داوطلبانه	۳/۵۹	۴/۰۰	۰/۳۱۱**	۰/۴۹۳**	۱	
ادراک از اشتغال‌پذیری	۳/۴۲	۱/۲۹	۰/۳۲۰**	۰/۴۰۸**	۰/۲۶۴**	۱

**p<0.05

مقدار سه می‌باشد. بعلاوه، با توجه به نظر بایرن^۱ (۲۰۱۰) اگر قدر مطلق چولگی متغیرها کمتر از ۳ و

با توجه به شاخص‌های توصیفی مشاهده می‌شود میانگین همه متغیرهای تحقیق بیشتر از حد وسط یعنی

^۱. Byrne

میانگین واریانس تبیین شده و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. مقادیر بارهای عاملی برای تمامی گویه‌ها بیشتر از ۰/۵ به دست آمده است و مقدار ضریب آلفای کرونباخ نیز برای همه متغیرهای تحقیق در حد مطلوب و بالاتر از ۰/۷ می‌باشد.

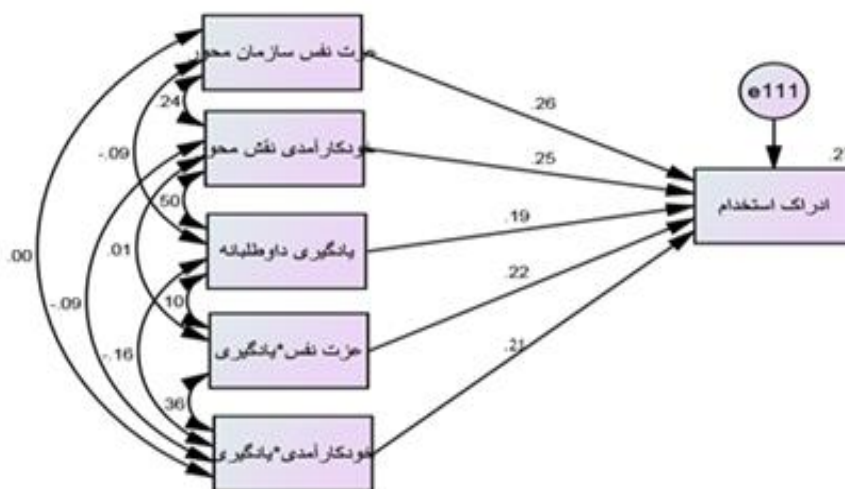
قدر مطلق کشیدگی متغیرها کمتر از ۷ باشد، داده‌های پژوهش از توزیع نرمال برخوردار هستند. در تحقیق حاضر قدر مطلق چولگی و کشیدگی کلیه متغیرها در وضعیت مناسبی قرار دارند و فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. در جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی به همراه ضریب آلفای کرونباخ،

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس تبیین شده (AVE)	آلفای کرونباخ	بار عاملی گویه‌ها	متغیر
۰/۸۱	۰/۶۳	۰/۷۴	۰/۷۱	عزت‌نفس سازمان‌محور
			۰/۶۶	
			۰/۶۳	
			۰/۵۸	
			۰/۷۶	
			۰/۸۰	
			۰/۶۶	
			۰/۶۶	
			۰/۶۹	
			۰/۷۱	
۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۸۱	۰/۷۲	خودکارآمدی نقش‌محور
			۰/۸۱	
			۰/۸۲	
			۰/۷۷	
			۰/۵۴	
			۰/۶۸	
			۰/۵۲	
			۰/۵۲	
			۰/۷۲	
			۰/۷۸	
۰/۷۴	۰/۷۱	۰/۷۸	۰/۷۱	یادگیری داوطلبانه
			۰/۵۷	
			۰/۸۱	
			۰/۸۷	
			۰/۸۳	
			۰/۶۹	
			۰/۷۴	
۰/۸۶	۰/۶۵	۰/۷۵	۰/۶۸	ادراک از اشتغال‌پذیری

در سطح مطلوب است. مقدار شاخص RMSEA نیز مطلوب و کوچکتر از ۰/۰۸ است. بنابراین، شاخص‌های برازش نشان می‌دهد مدل تحلیل عاملی تاییدی برازش خوبی با داده‌ها دارد. این برازش مطلوب نشان‌دهنده روایی سازه مناسب پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق است. (شکل ۱) نتیجه آزمون مدل تحقیق را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.

شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی نشان می‌دهد نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی ۱/۹۷۷ است که در بازه مطلوب واقع شده است. مقادیر $GFI = 0/91$ ، $IFI = 0/93$ ، $NFI = 0/92$ ، $RFI = 0/93$ و $CFI = 0/94$ و $NNFI = 0/90$ بزرگتر از ۰/۹۰ است. مقادیر بزرگتر از ۰/۹۰ برای این شاخص‌ها بیانگر برازش مطلوب مدل با داده‌ها است. مقدار $SRMR$ برابر ۰/۰۹ است که کمتر از نقطه برش ۰/۱ قرار دارد و



شکل ۱. مدل آزمون شده در حالت ضرایب استاندارد

۰/۰۴ است که کمتر از نقطه برش ۰/۱ قرار دارد و در سطح مطلوب است. مقدار شاخص RMSEA نیز مطلوب و کوچکتر از ۰/۰۸ است. عدد ۰/۲۷ که مجذور همبستگی چندگانه است نشان می‌دهد متغیرهای برونزا ۲۷ درصد از واریانس ادراک از اشتغال‌پذیری را تبیین می‌کنند. (جدول ۳) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد مدل از برازش خوبی برخوردار است. نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی ۱/۹۵۶ است که در بازه مطلوب واقع شده است. مقادیر $GFI = 0/99$ ، $IFI = 0/98$ ، $NFI = 0/98$ ، $RFI = 0/97$ و $CFI = 0/90$ بزرگتر از ۰/۹۰ است. مقادیر بزرگتر از ۰/۹۰ برای این شاخص‌ها بیانگر برازش مطلوب مدل با داده‌ها است. مقدار $RFI = 0/78$ است که نزدیک به نقطه مطلوب است. $SRMR$ برابر

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	مقدار بحرانی	P-Value	ضریب استاندارد	نتیجه آزمون
عزت نفس سازمان محور ← ادراک از اشتغال‌پذیری	۳/۹۴	۰/۰۰۱	۰/۲۸۹	تایید
خودکارآمدی نقش محور ← ادراک از اشتغال‌پذیری	۲/۶۷۱	۰/۰۰۱	۰/۲۵۳	تایید
یادگیری داوطلبانه ← ادراک از اشتغال‌پذیری	۲/۰۲۳	۰/۰۰۱	۰/۱۸۴	تایید

به منظور بررسی نقش تعدیل‌کننده یادگیری داوطلبانه در تاثیرگذاری خودپنداره بر ادراک از اشتغال‌پذیری و آزمون فرضیه‌های چهارم و پنجم از روش جانسون-نیمن استفاده شد. نتایج آزمون جانسون-نیمن در جداول (۴) و (۵) آمده است.

جدول ۴. نتایج آزمون نقش تعدیل‌گر یادگیری داوطلبانه در تاثیر عزت‌نفس سازمان‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری

یادگیری داوطلبانه	ضریب اثر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
۹	-۰/۰۴۰۴	۰/۰۵۷۵	-۰/۷۰۲۳	۰/۴۸۳۸	-۰/۱۵۴	۰/۰۷۳۳
۱۰	-۰/۰۲۴۸	۰/۰۵۲۴	-۰/۴۷۲۳	۰/۶۳۷۵	-۰/۱۲۸۶	۰/۰۷۹
۱۱	-۰/۰۰۹۲	۰/۰۴۷۶	-۰/۱۹۳۳	۰/۸۴۷	-۰/۱۰۳۳	۰/۰۸۴۹
۱۲	۰/۰۰۶۴	۰/۰۴۲۸	۰/۱۴۹	۰/۸۸۱۸	-۰/۰۷۸۴	۰/۰۹۱۱
۱۳	۰/۰۲۲	۰/۰۳۸۳	۰/۵۷۳۱	۰/۵۶۷۶	-۰/۰۵۳۹	۰/۰۹۷۸
۱۴	۰/۰۳۷۵	۰/۰۳۴۱	۱/۱۰۰۲	۰/۲۷۳۳	-۰/۰۳	۰/۱۰۵۱
۱۵	۰/۰۵۳۱	۰/۰۳۰۴	۱/۷۴۹۶	۰/۰۸۲۶	-۰/۰۰۷	۰/۱۱۳۲
۱۶	۰/۰۶۸۷	۰/۰۲۷۲	۲/۵۲۴۱	۰/۰۱۲۸	۰/۰۱۴۸	۰/۱۲۲۶
۱۷	۰/۰۸۴۳	۰/۰۲۴۹	۳/۳۸۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	۰/۱۳۳۶
۱۸	۰/۰۹۹۹	۰/۰۲۳۷	۴/۲۰۵۶	۰/۰۰۱	۰/۰۵۲۹	۰/۱۴۶۸
۱۹	۰/۱۱۵۴	۰/۰۲۳۸	۴/۸۴۴۹	۰/۰۰۱	۰/۰۶۸۳	۰/۱۶۲۶
۲۰	۰/۱۳۱	۰/۰۲۵۲	۵/۲۰۶۴	۰/۰۰۱	۰/۰۸۱۲	۰/۱۸۰۸
۲۱	۰/۱۴۶۶	۰/۰۲۷۶	۵/۳۱۶	۰/۰۰۱	۰/۰۹۲	۰/۲۰۱۲
۲۲	۰/۱۶۲۲	۰/۰۳۰۸	۵/۲۶۳۶	۰/۰۰۱	۰/۱۰۱۲	۰/۲۲۳۱
۲۳	۰/۱۷۷۷	۰/۰۳۴۶	۵/۱۳۱۹	۰/۰۰۱	۰/۱۰۹۲	۰/۲۴۶۳
۲۴	۰/۱۹۳۳	۰/۰۳۸۹	۴/۹۷۲۳	۰/۰۰۱	۰/۱۱۶۴	۰/۲۷۰۳
۲۵	۰/۲۰۸۹	۰/۰۴۳۴	۴/۸۱۱۱	۰/۰۰۱	۰/۱۲۳	۰/۲۹۴۸
۲۶	۰/۲۲۴۵	۰/۰۴۸۲	۴/۶۵۹۸	۰/۰۰۱	۰/۱۲۹۲	۰/۳۱۹۸
۲۷	۰/۲۴۰۱	۰/۰۵۳۱	۴/۵۲۲۵	۰/۰۰۱	۰/۱۳۵	۰/۳۴۵۱
۲۸	۰/۲۵۵۶	۰/۰۵۸۱	۴/۳۹۹۶	۰/۰۰۱	۰/۱۴۰۷	۰/۳۷۰۶
۲۹	۰/۲۷۱۲	۰/۰۶۳۲	۴/۲۹۰۲	۰/۰۰۱	۰/۱۴۶۱	۰/۳۹۶۳

داوطلبانه اثر تعدیلی بر تاثیر عزت‌نفس سازمان‌محور بر اشتغال‌پذیری درک شده دارد.

طبق نتایج روش جانسون-نیمن^۱ ضریب تأثیر عزت‌نفس سازمان‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری با افزایش یادگیری داوطلبانه افزایش می‌یابد. این اثر از ۰/۰۴- در نمره ۹ به ۰/۲۷ در نمره ۲۹ افزایش می‌یابد. با توجه به یافته‌های آزمون می‌توان گفت یادگیری

^۱ Johnson-Neyman technique

جدول ۵. نتایج آزمون برای نقش تعدیل‌گر یادگیری داوطلبانه در تاثیر خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری

یادگیری داوطلبانه	ضریب اثر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
۹	۰/۰۸۳۴	۰/۰۶۳	۱/۳۲۲۶	۰/۱۸۸۳	-۰/۰۴۱۴	۰/۲۰۸۱
۱۰	۰/۰۸۷۲	۰/۰۵۷۶	۱/۵۱۴	۰/۱۳۲۵	-۰/۰۲۶۸	۰/۲۰۱۲
۱۱	۰/۰۹۱۱	۰/۰۵۲۴	۱/۷۳۹۲	۰/۰۸۴۴	-۰/۰۱۲۵	۰/۱۹۴۷
۱۱/۹۰	۰/۰۹۴۶	۰/۰۴۷۸	۱/۹۷۸۷	۰/۰۵	۰	۰/۱۸۹۲
۱۲	۰/۰۹۴۹	۰/۰۴۷۴	۲/۰۰۴۵	۰/۰۴۷۱	۰/۰۰۱۲	۰/۱۸۸۷
۱۳	۰/۰۹۸۸	۰/۰۴۲۷	۲/۳۱۴۸	۰/۰۲۲۲	۰/۰۱۴۳	۰/۱۸۳۲
۱۴	۰/۱۰۲۶	۰/۰۳۸۴	۲/۶۷۰۸	۰/۰۰۸۵	۰/۰۲۶۶	۰/۱۷۸۷
۱۵	۰/۱۰۶۵	۰/۰۳۴۸	۳/۰۶۱۴	۰/۰۰۲۷	۰/۰۳۷۷	۰/۱۷۵۳
۱۶	۰/۱۱۰۳	۰/۰۳۱۹	۳/۴۵۳۹	۰/۰۰۰۷	۰/۰۴۷۱	۰/۱۷۳۶
۱۷	۰/۱۱۴۲	۰/۰۳۰۱	۳/۷۸۸	۰/۰۰۰۲	۰/۰۵۴۵	۰/۱۷۳۸
۱۸	۰/۱۱۸	۰/۰۲۹۶	۳/۹۹۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵۹۵	۰/۱۷۶۶
۱۹	۰/۱۲۱۹	۰/۰۳۰۳	۴/۰۲۳۶	۰/۰۰۰۱	۰/۰۶۱۹	۰/۱۸۱۸
۲۰	۰/۱۲۵۷	۰/۰۳۲۲	۳/۹۰۱۸	۰/۰۰۰۲	۰/۰۶۲	۰/۱۸۹۵
۲۱	۰/۱۲۹۶	۰/۰۳۵۲	۳/۶۸۴۸	۰/۰۰۰۳	۰/۰۶	۰/۱۹۹۲
۲۲	۰/۱۳۳۴	۰/۰۳۸۹	۳/۴۳۰۹	۰/۰۰۰۸	۰/۰۵۶۵	۰/۲۱۰۴
۲۳	۰/۱۳۷۳	۰/۰۴۳۲	۳/۱۷۸۱	۰/۰۰۱۹	۰/۰۵۱۸	۰/۲۲۲۸
۲۴	۰/۱۴۱۱	۰/۰۴۷۹	۲/۹۴۴۹	۰/۰۰۳۸	۰/۰۴۶۳	۰/۲۳۶
۲۵	۰/۱۴۵	۰/۰۵۳	۲/۷۳۷۴	۰/۰۰۷۱	۰/۰۴۰۲	۰/۲۴۹۸
۲۶	۰/۱۴۸۸	۰/۰۵۸۲	۲/۵۵۵۸	۰/۰۱۱۸	۰/۰۳۳۶	۰/۲۶۴۱
۲۷	۰/۱۵۲۷	۰/۰۶۳۷	۲/۳۹۷۸	۰/۰۱۷۹	۰/۰۲۶۷	۰/۲۷۸۷
۲۸	۰/۱۵۶۶	۰/۰۶۹۳	۲/۲۶۰۴	۰/۰۲۵۵	۰/۰۱۹۵	۰/۲۹۳۶
۲۹	۰/۱۶۰۴	۰/۰۷۴۹	۲/۱۴۰۵	۰/۰۳۴۲	۰/۰۱۲۱	۰/۳۰۸۷

طبق نتایج آزمون جانسون-نیمن ضریب تأثیر خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری با افزایش یادگیری داوطلبانه افزایش می‌یابد. این اثر از ۰/۰۸ در نمره ۹ به ۰/۱۶ در نمره ۲۹ افزایش می‌یابد. در مقادیر یادگیری داوطلبانه کمتر از ۱۱/۹۰ تأثیر خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری معنادار نیست اما از این مقدار به بعد تأثیر معنادار است. این نتیجه بدان معنا است که خودکارآمدی نقش‌محور تنها در افرادی موجب افزایش ادراک اشتغال‌پذیری می‌شود که مقدار یادگیری داوطلبانه آنها بیشتر از ۱۱/۹۱ باشد و در کسانی که مقدار پایین از یادگیری داوطلبانه داشته باشند خودکارآمدی نقش‌محور تأثیری بر ادراک اشتغال‌پذیری ندارد. بنابراین، فرضیه‌های چهارم و پنجم تحقیق نیز تایید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر خودپنداره بر ادراک از اشتغال‌پذیری کارکنان بود که نقش رفتارهای یادگیری داوطلبانه نیز مورد توجه قرار گرفت. تحقیقات پیشین در تبیین ادراک از اشتغال-

طبق نتایج آزمون جانسون-نیمن ضریب تأثیر خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری با افزایش یادگیری داوطلبانه افزایش می‌یابد. این اثر از ۰/۰۸ در نمره ۹ به ۰/۱۶ در نمره ۲۹ افزایش می‌یابد. در مقادیر یادگیری داوطلبانه کمتر از ۱۱/۹۰ تأثیر خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری معنادار نیست اما از این مقدار به بعد تأثیر معنادار است. این نتیجه بدان معنا است که خودکارآمدی نقش‌محور تنها در افرادی موجب افزایش ادراک اشتغال‌پذیری می‌شود که مقدار یادگیری داوطلبانه آنها بیشتر از ۱۱/۹۱ باشد و در کسانی که مقدار پایین از یادگیری داوطلبانه داشته باشند خودکارآمدی نقش‌محور تأثیری بر ادراک اشتغال‌پذیری ندارد. بنابراین، فرضیه‌های چهارم و پنجم تحقیق نیز تایید می‌شوند.

پذیری غالباً بر نظریه سرمایه انسانی و آموزش‌های رسمی تاکید داشته‌اند. در تحقیق حاضر نقش یادگیری‌های داوطلبانه در این رابطه مورد بررسی قرار گرفت. ایده جدید دیگری که در این تحقیق بررسی و اثرات آن تایید شد، نقش ابعاد خودپنداره کارکنان در ادراک از اشتغال‌پذیری بود. در این تحقیق خودپنداره براساس دو بعد عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش-محور بررسی شد. یافته‌ها نشان داد عزت‌نفس سازمان-محور رابطه مثبت و معنی‌داری با ادراک از اشتغال-پذیری دارد. در تحقیقات قبلی به این موضوع کمتر توجه شده بود که ادراک از اشتغال‌پذیری می‌تواند از حالات یا ویژگی‌های روان‌شناختی قابل تغییر و قابل بهبود نشأت بگیرد. این تحقیق سعی داشت به این خلأ تحقیقاتی بپردازد که ادراک از اشتغال‌پذیری چگونه تحت تاثیر خودپنداره‌های کارکنان به عنوان یک متغیر روان‌شناختی قابل بهبود قرار می‌گیرد. نتایج تحقیق نشان داد هر دو بعد خودپنداره شامل عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور بر ادراک از اشتغال‌پذیری کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند. البته تاثیر عزت‌نفس سازمان‌محور اندکی بیشتر از تاثیر خودکارآمدی نقش‌محور محاسبه شد. عزت‌نفس سازمان‌محور بعدی از خودپنداره است که تا حدی از مقایسه فرد با دیگران در یک زمینه اجتماعی و استنباط او از این مقایسه نشأت می‌گیرد. در مقابل، خودکارآمدی نقش‌محور ارتباطی با این مقایسه اجتماعی نداشته و بر ارزیابی فرد از شایستگی‌های خود در انجام وظایف سازمانی مبتنی است. از آنجا که ادراک از اشتغال‌پذیری نیز یک سازه خودارزیابی است که در آن مقایسه وضعیت فرد با سایر متقاضیان شغل در بازار کار مطرح می‌باشد، لذا تاثیر بیشتر عزت‌نفس سازمان‌محور بر این اساس قابل توجیه است. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیق گو و یانگ (۲۰۰۹) مبنی

بر تاثیر مثبت خودکارآمدی بر ادراک از اشتغال‌پذیری و نتایج تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۵) درباره تاثیر خودپنداره بر ادراک از اشتغال‌پذیری همراستا می‌باشد. علاوه براین، در مطالعه حاضر رابطه متقابل خودپنداره و رفتارهای یادگیری داوطلبانه با ادراک از اشتغال‌پذیری نیز مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد خودپنداره کارکنان و رفتارهای یادگیری داوطلبانه آنها بطور مکمل با هم ادراک از اشتغال‌پذیری کارکنان را تبیین می‌کنند. یافته‌های تحقیق نشان داد عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور زمانی که رفتارهای یادگیری داوطلبانه کارکنان در سطح بالایی قرار دارد تاثیر بیشتری بر ادراک از اشتغال‌پذیری دارند. البته این تاثیر برای عزت‌نفس سازمان‌محور بیش از خودکارآمدی نقش‌محور به‌دست آمد. به نظر می‌رسد از آنجا که عزت‌نفس سازمان‌محور نوعی ادراک ذهنی از میزان مهم تلقی شدن فرد از سوی سایر اعضای سازمان می‌باشد و این مهم تلقی شدن برای فرد بسیار ارزشمند است لذا در صورتی که همراه با رفتارهای یادگیری داوطلبانه باشد تاثیر قابل توجهی بر ادراک از اشتغال-پذیری فرد دارد.

از طرف دیگر، یافته‌های تحقیق تاثیر مثبت و معنی-دار رفتارهای یادگیری داوطلبانه را بر ادراک از اشتغال‌پذیری تایید کرد. هرچند، میزان این تاثیر کمتر از تاثیرگذاری خودپنداره و ابعاد آن بر ادراک از اشتغال‌پذیری بود. بنابراین، مشخص شد رفتارهای یادگیری داوطلبانه کارکنان علاوه بر اینکه بطور مستقیم بر ادراک از اشتغال‌پذیری تاثیر دارد می‌تواند نقشی تعدیل‌کننده در اثرگذاری خودپنداره بر ادراک از اشتغال‌پذیری نیز ایفا نماید. این یافته با نتایج تحقیق پیتو و رامالهیرا (۲۰۱۷) مبنی بر تاثیر فعالیت‌های

یادگیری داوطلبانه و خودتنظیم بر ادراک از اشتغال- پذیرگی همراستا می‌باشد.

ایده اصلی و مهمی که بر اساس آن می‌توان روابط بین ابعاد خودپنداره کارکنان، یادگیری داوطلبانه و ادراک از اشتغال‌پذیری را در تحقیق حاضر تبیین نمود این است که خودارزیابی‌هایی که کارکنان از جمله درباره اشتغال‌پذیری خود انجام می‌دهند علاوه بر اینکه متاثر از توانمندی‌ها و قابلیت‌های عینی و مشخص کارکنان است، تحت تاثیر متغیرهای حالت‌گونه آنها که ناشی از ادراکات ذهنی کارکنان می‌شود نیز قرار می‌گیرد. این ادراکات ذهنی غالباً براساس اطلاعاتی که فرد از محیط کاری خود دریافت می‌کند شکل می‌گیرد. در این مطالعه مشخص شد عزت‌نفس سازمان-محور و خودکارآمدی نقش‌محور در کارکنان مورد مطالعه در شرکت توانیر بالاتر از حد میانگین است. به عبارت دیگر، کارکنان مورد مطالعه در این شرکت چنین ادراک می‌کنند که از کارآمدی و شایستگی لازم برای انجام وظایف و نقش‌های کاری خود برخوردارند و علاوه بر این خود را به عنوان عضوی مهم، ارزشمند و قابل اطمینان در سازمان تلقی می‌کنند. این ابعاد خودپنداره در کارکنان شرکت توانیر باعث شده است که ادراک مناسبی از اشتغال‌پذیری خود داشته باشند. علاوه بر این، بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر وضعیت یادگیری داوطلبانه و غیررسمی بالاتر از حد میانگین است که بر اساس تحلیل‌های انجام شده تاثیر آن بر ادراک از اشتغال‌پذیری کارکنان شرکت توانیر تایید شد. ضمن اینکه مشخص شد کارکنانی که در شرکت توانیر بیشتر به دنبال یادگیری داوطلبانه هستند، خودپنداره‌های کاری آنها تاثیر بیشتری بر ادراک آنها از اشتغال‌پذیری دارد. با توجه به نقش مهم فناوری و دانش در عملکرد شرکت توانیر، موضوع یادگیری در شکل‌های مختلف آن همواره در این شرکت مورد

توجه بوده است که این امر اثر خود را در ادراک از اشتغال‌پذیری کارکنان نشان داده است. بعلاوه، چالش‌های فناورانه و دانشی در تولید و ارائه خدمات در شرکت توانیر باعث شده است تا کارکنان همواره نسبت به توانایی‌های خود در انجام وظایف حساس باشند که مفهوم خودپنداره کاری و ابعاد آن شامل عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور را برای کارکنان مهم می‌سازد. بنابراین، با توجه به مفهوم و ماهیت ابعاد خودپنداره کارکنان شامل عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور و همچنین پیامدهای یادگیری داوطلبانه، می‌توان چنین استنتاج کرد که ابعاد خودپنداره هم به طور مستقیم و هم تحت تاثیر یادگیری داوطلبانه، ادراک کارکنان از اشتغال-پذیری را متاثر می‌سازند به این معنی که با تقویت و بهبود ابعاد خودپنداره و یادگیری داوطلبانه، ادراک کارکنان از اشتغال‌پذیری خود افزایش می‌یابد.

براساس یافته‌های این تحقیق و با توجه به مزیت‌هایی که ادراک از اشتغال‌پذیری در رضایت شغلی، سلامت ذهنی، بهزیستی روان‌شناختی، کاهش خستگی شغلی، افزایش انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری کارکنان می‌تواند داشته باشد، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها به اثرات متغیرهایی مانند خودپنداره و ابعاد آن توجه داشته باشند تا امکان بهره‌گیری از این مزیت‌ها افزایش یابد. ابعاد عزت‌نفس سازمان‌محور و خودکارآمدی نقش‌محور می‌توانند از طریق پیام‌ها و علائم ضمنی که فرد از مدیران سازمان، همکاران و یا از تجربیات مثبت شخصی خود دریافت می‌کنند، ارتقا یابد. بنابراین، سازمان‌ها علاوه بر سرمایه‌گذاری روی فعالیت‌های آموزش و یادگیری غیررسمی بایستی به موضوع خودپنداره و تاثیر ابعاد مختلف آن به منظور بهبود ادراک کارکنان از اشتغال‌پذیری توجه داشته باشند. در این بین، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی مانند توسعه

کارکنان ستادی شرکت ملی حفاری ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد.

نادری، ح، و فیروززاده، ن. (۱۳۹۵). رابطه بین سبک دلبستگی، خودپنداره و احساس تنهایی در میان دانش آموزان مقطع متوسطه دوم. *مجله شناخت*، شماره ۲، صص ۱۰-۱.

وطن‌خواه، ر، سبحانی، ع، و پالیزبان، ع. (۱۳۹۵). خودکنترلی و خودپنداره. *چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، تهران.

Alvarez-Gonzalez, P., Lopez-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 22 (3), 280-299.

Batistic, S., Batistic, S., Tymon, A., & Tymon, A. (2017). Networking behaviour, graduate employability: a social capital perspective. *Education & Training*, 59(4), 374-388.

Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of 4 types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 845-857.

Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184.

Byrne, B. M. (2010) *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications & Programming*. 2nd edition, New York: Taylor & Francis Group.

Castro, L., Castro, L., Marquez, J., & Marquez, J. (2017). The use of Facebook to explore self-concept: analysing Colombian consumers. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 20(1), 43-59.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 375-395.

Choi, J., Lee, J. H., & Kim, B. (2019). How does learner-centered education affect teacher self-efficacy? The case of project-

نیروی انسانی، بازطراحی مشاغل، مدیریت عملکرد، نظام پاداش و جبران خدمات به دلیل تاثیر مستقیمی که بر تجربیات کارکنان در محیط کار و خودپنداره افراد دارند می‌توانند محور اقدامات عملی برای ارتقاء خودپنداره کارکنان در سازمان باشند. با توجه به تاثیر مثبت یادگیری داوطلبانه بر ادراک کارکنان از اشتغال-پذیری، حمایت و پشتیبانی مدیران سازمان از فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی و یادگیری داوطلبانه و مشارکت غیررسمی کارکنان در این نوع برنامه‌ها ضرورت پیدا می‌کند.

یکی از مهمترین محدودیت‌های پژوهش حاضر، عدم کنترل تاثیر سایر متغیرهایی است که ممکن است بر روابط مفروض در مدل این تحقیق تاثیرگذار باشند. متغیرهایی مانند شخصیت، هوش اجتماعی، امنیت شغلی ادراک شده، میزان درآمد مورد انتظار، تحصیلات، سن، جنسیت و یا متغیرهای کلان محیط بیرونی مانند شرایط اقتصادی و وضعیت تغییرات فناوری. علاوه بر این تحقیق حاضر به صورت مقطعی انجام شد و ابزار جمع‌آوری داده‌ها محدود به پرسشنامه و سطح تحلیل نیز ادراک کارکنان در نظر گرفته شد. این موارد می‌توانند تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق را به سایر سازمان‌ها با محدودیت مواجه کنند. به محققان آتی پیشنهاد می‌شود ضمن توجه به اثر متغیرهای یاد شده، از سایر روش‌های تحقیق مانند روش‌های کیفی یا آمیخته برای بررسی تاثیر رفتارهای یادگیری داوطلبانه و خودتنظیم و نیز ابعاد خودپنداره بر ادراک از اشتغال‌پذیری استفاده نمایند.

منابع

حیاوی، غ. (۱۳۹۰). اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد به سازمان و عزت‌نفس سازمان‌محور در

- 23 OECD countries. *Social Science Research*, 60, 1-14.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466-478.
- Kim, S., Kim, H., & Lee, J. (2015). Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 264-279.
- Light, A. (2005). Job mobility and wage growth: evidence from the NLSY79. *Monthly Labor Review*, 128, 33-39.
- Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashford, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research*, 92, 168-178.
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2017). Work-related self-efficacy as a moderator of the impact of a worksite stress management training intervention: Intrinsic work motivation as a higher order condition of effect. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 115-127.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C. (2017). Perceived employability of business based learning in Korea. *Teaching and Teacher Education*, 85, 45-57.
- De Grip, A., Loo, J., & Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labor Review*, 143(3), 211-233.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2018). Sustainable careers: towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, In Press.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307-322.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology*, 8(1), 1-33.
- Gibbons, F. X., & Buunk, B. P. (1999). Individual differences in social comparison: development of a scale of social comparison orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 129-142.
- Gogol, K., Brunner, M., Martin, R., Preckel, F., & Goetz, T. (2017). Affect and motivation within and between school subjects: Development and validation of an integrative structural model of academic self-concept, interest, and anxiety. *Contemporary Educational Psychology*, 49, 46-65.
- Guo, W. C., Niu, S., & Yang, N. (2009). Study on the Correlation between Employability and Career Success of Knowledge Workers-Based on the Boundaryless Careers. *International Conference on Management and Service Science*, 1-5.
- Hall, P. and Soskice, D. (2001). An introduction to varieties of capitalism, in Hall, P. & Soskice, D. (Eds), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Competitive Advantage*, Oxford University Press, Oxford, 1-68.
- Hipp, L. (2016). Insecure times? Workers' perceived job and labor market security in

- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences, 135*, 7-12.
- Van Laer, S., & Elen, J. (2019). The effect of cues for calibration on learners' self-regulated learning through changes in learners' learning behaviour and outcomes. *Computers & Education, 135*, 30-48.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *Journal of Organizational Behavior, 30*(8), 1103-1126.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior, 31*(4), 566-586.
- graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 165-178.
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 1-11.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. Basic, New York.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (pp. 147-183). (2nd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Swann Jr, W. B., Chang-Schneider, C., & Larsen McClarty, K. (2007). Do people's self-views matter? Self-concept and self-esteem in everyday life. *American Psychologist, 62*(2), 84-94.