بررسی رابطه نوع استخدام کارکنان با درگیری شغلی، اخلاق کاری و انگیزه

مهسا مجتبایی: کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه تربیت مدرس

mahsa_mojtabaei@yahoo.com

امیرحسین اکبری: کارشناس ارشد مدیریت **MBA**، مدیر مرغوبیت سردساز خودرو

Akbari.amirhossein943@gmail.com

کلید واژه ها: استخدام قراردادی، استخدام پیمانکاری، درگیری شغلی، انگیزش صـریح، انگیـزش ضمنی، اخلاق کاری

چکیده:

در این پژوهش رابطه نوع استخدام کارکنان با درگیری شغلی، انگیزش و اخلاق کاری، مورد مطالعه قرار می گیرد. در گردآوری داده های پژوهش، از روش پیمایشی استفاده شد، جامعه آماری آن، شامل کارکنان شرکت سردساز خودروی گلپایگان (۲۵۹ نفر) بوده و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار **spss** انجام گرفته است. یافته های تحقیق در خصوص مقایسه میانگین متغیرهای ذکر شده، بر اساس نوع استخدام، تفاوت معنی داری را بین دو مدل استخدام قراردادی و پیمانکاری، نشان می دهد. در جامعه آماری پژوهش، بر مبنای طیف پنج درجه ای، میزان میانگین انگیزش، اخلاق کاری و درگیری شغلی در کارکنان قراردادی، نسبت به کارکنان پیمانکار، بیشتر است. همچنین در خصوص برخی از ابعاد انگیزش ضمنی و صریح نیز وجود همین تفاوت معنادار بین این دو گروه از کارکنان به اثبات رسید. بر اساس نتایج آزمون های انجام شده، پیشنهاد تحقیق مبتنی بر این نکته است که با توجه دیدگاه نابرابر کارکنان قراردادی و پیمانکاری به شغل و سازمان، درک این تفاوت، از طرف مدیران و طراحی برنامه ای برای بهبود روحیه، انگیزه و بهره وری کارکنان ضروری است.

مقدمه:

انگیزش ضمنی و صریح: مازلو[۱](۱۹۷۰) انگیزه را به عنوان محرک رفتار و فیسک و تیلور[۲](۱۹۸۴) آنرا به عنوان موتور نیازهای انسان تعریف کرده اند.

اسکوالتز و برانستین[۳] (۲۰۰۵) معتقدند که دو سیستم انگیزشی مستقل رفتار انسان را شکل می دهند: سیستم انگیزشی ضمنی که مبتنی بر تجربه موثر و خارج از آگاهی هوشیار عمل می کند و سیستم انگیزشی صریح که مبتنی بر اهداف آگاهانه و نیاز های ویژگی های شخصی است.

وجود ناهمخوانی بین انگیزه های صریح و ضمنی می تواند باعث تضادهای روانشناختی شود و ممکن است در نهایت موجب آسیب دیدن آسایش روانی و سلامت فیزیکی گردد (کهر[۴]، ۲۰۰۴ . بایومن و همکاران[۵]، ۲۰۰۵. اسچولر و همکاران[۶]، ۲۰۰۸، ورونیکا جاب[۷] و همکاران، ۲۰۱۰). از نظر مک کللند و همکاران[۸] (۱۹۸۹) نابرابری وسیع، میان انگیزش صریح و ضمنی منجر به گرایشات رفتاری ناسازگار؛ و طبق پژوهش انجام شده توسط شلدون و کاسر[۹] (۱۹۹۵) موجب تعارض، می شوند.

اخلاق کاری: اخلاق عبارت است از شناخت صحیح از ناصحیح و سپس انجام صحیح و ترک ناصحیح (سرمدی و شالباف، ۲۴:۱۳۸۶) می توان گفت که اخلاق مجموعه ای است از اصول، که اغلب به عنوان منشوری برای تسهیل در امور و هدایت کارها استفاده می شود (لاوتن[۱۰]، ۱۹۹۸)

---

1 Maslow, 1970
2 Fiske & Taylor, 1984
3 Schultheiss, O.C., & Brunstein , 2005
4 Kehr, 2004
5 Baumann, N., Kaschel, R., & Kuhl, 2005
6 Schu¨ ler, J., Job, V., Fro¨ hlich, S., Brandsta¨ tter, V., 2008
7 Veronika Job, Daniela Oertig, Veronika Brandsta¨tter, and Mathias Allemand, 2010
8 McClelland et al., 1989
9 Sheldon, K. M., & Kasser, 1995

مفهوم اخلاق کاری به خصوصیات مطلوب برای یک کارمند مربوط است (کاستر و کلاییوم[11]، ۱۹۹۲ و هیل[12]، ۱۹۹۲) البته این مفهوم با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است و بیش تر مربوط به رفتارهایی می شود که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی گیرند (دفت[13]، ۱۹۹۲).

اخلاق کاری، به انجام کار مناسب و درست در سازمان، ارزش معنوی مثبت می دهد و سبب رشد سازمانی و استفاده بهینه از فرصت ها در سازمان می شود (رحیم نیا و همکاران، ۲۵:۱۳۸۹). در مورد محیط کاری سازمان، می توان به اهداف و راهبردها، مدیریت و فرایندهای کاری به عنوان عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای سطح اخلاق کاری کارکنان سازمان اشاره کرد(قربانی زاده و کریمان، ۲۶:۱۳۸۹).

درگیری شغلی: درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتا مطلوب کارکنان است. طبق تعریف کاننگو[14] (۱۹۸۲) درگیری شغلی، به میزان هویت روان شناختی فرد از شغل خود اشاره دارد. گـورین، وروف و فلـد[15] (۱۹۶۰)، درگیـری شخصی به نقش های شغلی را به عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار می دانند. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا، از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند (کارسون[16] و همکاران ،۱۹۹۵. کوهن[17]، ۱۹۹۵) همچنین درگیری شغلی، بر میزان انگیزه و تلاش کارکنان تاثیرگذار است (هولمز و سریواستاوا[18]، ۲۰۰۲).

درگیری به شغل، ممکن است در واکنش به ویژگی های خاص از محیط یا موقعیت کاری مربوط باشد و همچنین برخی از کارکنان ممکن است، مجموعه ای از نیازها، ارزش ها یا صفات را دارا باشند که زمینه ی دابستگی شغلی را برای آنها، فراهم آورد (رابینوویتز و هال[19]،۱۹۷۷).

روش پژوهش

این مطالعه به صورت مقطعی، در سال ۱۳۹۰ انجام شده است. روش نمونه گیری استفاده شده در این پژوهش، سرشماری و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۵۹ نفر از کارکنان شاغل به کار در کارخانه سردساز خودرو است که پرسشنامه پژوهش را به صورت بی نام پاسخ داده اند. این کارکنان در ۳ سایت مختلف این کارخانه مشغول به کارند: ۱۷۳ نفر در سایت تولید اصلی، ۵۴ نفر در سایت لوله و اتصالات و ۳۲ نفر دیگر در دفتر مرکزی این شرکت که دور از محل تولید، در تهران واقع است. استخدام در این شرکت، ۴ حالت دارد، رسمی، قراردادی، پاره وقت و پیمانکاری که البته مدل استخدام قالب قراردادی و بعد از آن پیمانکاری است.

برای سنجش متغیرهای پژوهش، از ابزارهای زیر استفاده شده است:

برای بررسی ابعاد مختلف ایجاد کننده انگیزه در کارکنان از پرسشنامه سنجش ضمنی و صریح انگیزش لاورنس و جردن[20] استفاده شد و میزان ایجاد انگیزه توسط هر یک از عوامل امید به کسب موفقیت، امید به معاشـرت و پیوستگی، ترس از قدرت، ترس از شکست، رد شدن، امید به قدرت را به عنوان انگیزش ضمنی و نیاز برای موفقیت، نیاز برای معاشرت و نیاز برای قدرت ، به عنوان انگیزش صریح اندازه گیری شد.

---

10 Alan Lawton, 1998
11 Custer & Claiborne, 1992
12 Hill, 1992
13 Richard Daft, 1992
14 Kanungo, 1982
15 Gurin, G. J., Veroff, J., & Feld,1960
16 Carson, 1995
17 Cohen, 1995
18 Holmes & Srivastava, 2002
19 Rabinowitz & Hall, 1977

برای متغیر درگیری شغلی از پرسشنامه ۲۰ سوالی مگینسون و کلاچرباک[21] (۲۰۰۶) استفاده شده که مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه ای است. این ابزار مشخص می سازد که فرد تا چه اندازه از وقت خود را با شغلش سپری می کند و اصطلاحا درگیری کاری او به چه میزان است.
پرسشنامه ۸ سوالی اخلاق کاری بیتمن و اسکات شل[22] با طیف ۵ درجه ای لیکرتی برای اندازه گیری متغیر اخلاق کاری بکار رفت در این پرسشنامه، امتیاز کلی بالاتر نشان دهنده اخلاق کاری قوی تر می‌باشد.
تمایل به ترک خدمت با پرسشنامه ۳ سوالی کیم و لیونگ[23] (۲۰۰۷) که در خصوص تمایل به تغییر سازمان محل کار است، با طیف ۵ درجه ای، سنجیده شد.
داده های حاصل از این پرسشنامه ها به وسیله نرم افزار SPSS و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از آزمون های مختلف مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته ها

تفاوت سطح متغیرهای پژوهش بر اساس نوع استخدام، در جدول های ۱ تا ۵ نشان داده شده است.

جدول۱: میانگین و انحراف معیار، سطح درگیری شغلی کارکنان بر پایه نوع استخدام

	قراردادی	پیمانکاری
میانگین	۳.۰۲۴۹	۲.۷۰۹۰
انحراف معیار	۰.۵۷۱۳۴	۰.۵۲۵۷۷
Sig	۰.۰۰۰	

جدول۲: میانگین و انحراف معیار، سطح اخلاق کاری کارکنان بر پایه نوع استخدام

	قراردادی	پیمانکاری
میانگین	۲.۵۳۲۴	۲.۲۹۴۸
انحراف معیار	۰.۶۰۴۱۹	۰.۶۶۳۸۴
Sig	۰.۰۰۸	

جدول۳: میانگین و انحراف معیار، سطح انگیزش صریح، بر پایه نوع استخدام

[20] **Sandra Lawrence, Peter Jordan, 2009**
[21] **David Megginson and David Clutterbuck, 2006**
[22] **Thomas S. Bateman, Scott A. Shell, 2004**
[23] **Kim, T. Y., Leung.K., 2007**

	قراردادی	پیمانکاری
میانگین	۳.۸۱۰۶	۳.۵۲۸۴
انحراف معیار	۰.۶۴۴۲۸	۰.۷۵۵۵۵
Sig	۰.۰۰۴	

جدول۴: میانگین و انحراف معیار، سطح انگیزش ضمنی، بر پایه نوع استخدام

	قراردادی	پیمانکاری
میانگین	۳.۲۷۰۳	۳.۰۰۸
انحراف معیار	۰.۶۶۱۶۳	۰.۵۷۹۹۲
Sig	۰.۰۰۵	

میانگین بر اساس طیف ۵ درجه ای در کلیه متغیرهای درگیری شغلی، اخلاق کاری و انگیزش ضمنی و صریح در کارکنانی که به صورت قراردادی استخدام شده اند نسبت به کارکنان پیمانکار، بیشتر است و تفاوت آنها معنادار است.

همانطور که ذکر شد، پرسشنامه لاورنس و جردن، قادر به سنجش ابعاد مختلف ایجاد کننده انگیزش ضمنی و انگیزش صریح می باشد، مدل استخدام کارکنان با ابعاد امید به موفقیت، امید به قدرت، ترس از قدرت و همچنین نیاز به قدرت، مرنبط است. متوسط تمامی این ابعاد، در کارکنانی که به صورت پیمانکاری به خدمت گرفته شده اند، به طور معناداری، کمتر از کارکنان قراردادی است.

جدول۵: میانگین و انحراف معیار، ابعاد انگیزش، بر پایه نوع استخدام

	قراردادی	پیمانکاری
	امید به موفقیت	
میانگین	۳.۴۵۵۰	۲.۹۹۲۵
انحراف معیار	۰.۹۴۹۱۵	۱.۰۴۶۲۵
Sig	۰.۰۰۱	
	امید به قدرت	
میانگین	۳.۵۳۷۰	۳.۲۲۳۹
انحراف معیار	۰.۹۴۷۳۹	۰.۹۵۸۵۵
Sig	۰.۰۲۲	
	ترس از قدرت	

میانگین	۳.۱۱۶۴		۲.۸۱۳۴
انحراف معیار	۰.۹۸۷۸		۰.۹۵۶۷
Sig		۰.۰۳۳	
	نیاز به قدرت		
میانگین	۳.۶۵۴۳		۳.۰۷۴۶
انحراف معیار	۰.۹۸۴۱		۱.۱۲۳۴
Sig		۰.۰۰۰	

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل داده ها نشان می دهد که در مورد متغیرهای اصلی پژوهش که عبارتند از اخلاق کاری، درگیری شغلی و انگیزش ضمنی و صریح، وضعیت کارکنانی که به صورت قراردادی به استخدام درآمده اند به طـور معنـاداری از کارکنانی که به واسطه شرکت پیمانکار، به کار گرفته شده اند، بهتر است؛ و از آنجا که این متغیرها بر بهره وری و تعهد کاری کارکنان تاثیر دارند، می بایست تفاوت میان این دو گروه از کارگران مورد توجه جدی مدیریت قرار گیرد. و در صورتیکه امکان یکسان سازی وضعیت استخدام ها وجود ندارد، می بایست تلاش شود تا ضمن روشن کردن شرایط برای کارکنان، عدالت در سازمان برقرار باشد و پیشنهاد می گردد که در موارد این چنینی شرکت پیمانکار، جهت بهبود رویه ها به دقت مورد بررسی قرار گیرد.

منابع:

1. Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality, 2nd. Ed., New York, Harper & Row. ISBN 0060419873.
2. Fiske, S. T., Taylor, S. E. (1984). Social cognition /. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
3. Schultheiss, O.C., & Brunstein, J.C. (2005). An implicit motive perspective on competence. In A.J. Elliot & C. Dweck (Eds.), Handbook of competence and motivation (pp. 31-51). New York: Guilford.
4. Kehr, H.M. (2004). Implicit/explicit motive discrepancies and volitional depletion among managers. Personality and Social Psychology Bulletin, 30, 315-327.
5. Baumann, N., Kaschel, R., & Kuhl, J. (2005). Striving for unwanted goals: Stress-dependent discrepancies between explicit and implicit achievement motives reduce subjective well-being and increase psychosomatic symptoms. Journal of Personality and Social Psychology, 89, 781-799.
6. Schu¨ ler, J., Job, V., Fro¨ hlich, S., & Brandsta¨ tter, V. (2008). A high implicit affiliation motive does not always make you happy: A corresponding explicit motive and corresponding behavior are further needed. Motivation and Emotion, 32, 231–242.
7. Veronika Job, Daniela Oertig, Veronika Brandsta¨tter, and Mathias Allemand. (2010). Discrepancies Between Implicit and Explicit Motivation and Unhealthy Eating Behavior

8. McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do selfattributed andimplicit motivesdiffer? PsychologicalReview, 96, 690-702.
9. Sheldon, K.M., & Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. Journal of Personality and Social Psychology, 68, 531–543.
10. Lawton, R. (1998). Not working to rule: Understanding procedural violations at work. Safety science, 28, 77-95.
11. Custer, R. L. & Claiborne, D. M. (1992). Critical skill clusters for vocational education. Journal of Vocational Education Research, 17(4), 15-40.
12. Hill, R. B. (1992/1993). The work ethic as determined by occupation, education, age, gender, work experience, and empowerment. (Doctor of Philosophy dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, 1992). Dissertation Abstracts International, 53, 2343.
13. Daft, R. L. (1992). Organizational theory and design. Fourth Edition. St. Paul, MN: West Publishing.
14. Kanungo, R.N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. Journal of Applied Psychology. 67 (3), 341-49.
15. Gurin, G., J. Veroff and S. Feld (1960) Americans view their mental health. A nation wide interview survey. New York: Basic Books.
16. Carson, K.D., Carson, P.P., and Bedeian, A.G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 68, pp. 301-20.
17. Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. Human Relations, Vol. 48, pp. 239-63.
18. Holmes, T. L., & Srivastava, R. (2002). Effects of job perceptions on job behaviors implication for sales performance. Industrial Marketing Management, 31, 421–428.
19. Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. Psychological Buletin, 84, 265-288.
20. Sandra Lawrence, Peter Jordan, "Testing an explicit and implicit measure of motivation", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 17, No. 2, 2009, pp. 103- 120.
21. David Megginson and David Clutterbuck, "Creating a coaching culture", Industrial and Commercial Training, Vol. 38, No. 5, 2006, pp. 232- 237.
22. Thomas S. Bateman, Scott A. Shell, "Management, The New Competitive Landscape", McGraw- Hill, 2004.
23. Kim, T. Y., & Leung, K., (2007) "Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 104 (-): 83-95.

۲٤. سرمدی، محمدرضا. عذرا شالباف، اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر، ۱۳۸۶

۲۵. رحیم نیا ، نسترن قره باغی ، زهرا ملایی ، الهام بهپور. کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، ۱۳۸۹، ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت برکارآفرینی و عملکرد سازمانی.

۲۶. قربانی زاده، وجه اله. کریمان، مریم. ۱۳۸۹. عوامل درون سازمانی موثر بر اخلاق کاری کارکنان