رابطه جو روان‌شناختی ادراک شده سازمانی با کنترل شغلی در کارکنان کارخانه صنعتی اِسنوا در اصفهان

عبدالزهرا نعامی[1]، نسرین ارشدی[1]، محمدرضا غفوری ورنوسفادرانی[2]

چکیده

زمینه و هدف: ادراکات جو روان‌شناختی توجه به نسبت زیادی را در متون پژوهش سازمانی به خود جلب نموده است. پژوهشگران روابطی را بین جو روان‌شناختی و پیامدهایی از قبیل خشنودی شغلی، فرسودگی، دلبستگی شغلی، رفتار مدنی سازمانی، توانمند سازی روان‌شناختی، کنترل شغلی و عملکرد شغلی گزارش داده‌اند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه جو روان‌شناختی با کنترل شغلی به مرحله اجرا در آمد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش مقطعی به روش همبستگی انجام شد. به این منظور از کارکنان کارخانه صنعتی اِسنوا ۴۵۹ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و توسط پرسش‌نامه جو روان‌شناختی و کنترل شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. شواهد مربوط به روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و شواهد مربوط به پایایی آن‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که هر دو در حد قابل قبولی بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده حاکی است بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی (استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری) با کنترل شغلی و حیطه‌های آن رابطه معنی‌دار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد. نتایج رگرسیون همزمان نیز نشان داد که مؤلفه‌های استقلال، حمایت، انسجام و نوآوری مهم‌ترین مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده کنترل شغلی و حیطه‌های آن بوده است.

نتیجه‌گیری: این مطالعه فرایندی را توصیف می‌نماید که به واسطه آن ادراکات کارکنان از محیط کار (جو روان‌شناختی) قادر به پیش‌بینی کنترل شغلی آنان می‌باشد. این پژوهش نشان داد که محیطی که توسط کارکنان از جهت روان‌شناختی ایمن و معنی‌دار ادراک گردد، با کنترل شغلی بیشتر در هنگام کار رابطه دارد.

واژه‌های کلیدی: جو روان‌شناختی، کنترل شغلی، کنترل زمان، کنترل روش، مسؤولیت تولید.

نوع مقاله: تحقیقی

دریافت مقاله: ۸۷/۱۱/۲۶ پذیرش مقاله: ۸۸/۴/۲۰

مقدمه

در این پژوهش رابطه جو روان‌شناختی (psychological climate) با کنترل شغلی (job control) مورد بررسی قرار گرفت. جو روان‌شناختی در قالبی گسترده به عنوان ادراک کارکنان از اقدامات، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی رسمی و غیر رسمی تعریف می‌شود (۱). جو در یک نگاه اجمالی

۱- استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

۲- کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران (نویسنده مسؤول) E-mail: ghafouri.mr@gmail.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]

www.mui.ac.ir

عصاره‌ای از محیط است، گشتالتی که بر مبنای الگوهای ادراکی از تجربه و رفتارهایی که افراد در موقعیت شاهد آن هستند، شکل می‌گیرد. در جو روان‌شناختی تمرکز بر فضایی است که به وسیله کارکنان ادراک می‌شود. این فضا می‌تواند به صورتی جدا از افراد، مطالعه و اندازه‌گیری شود و بر آن‌ها تأثیر بگذارد (۲). به عبارتی جو روان‌شناختی اشاره‌ای است به این حقیقت که محیط سازمانی چگونه توسط کارکنان درک، تعبیر و تفسیر می‌شود (۴، ۳). کنترل شغلی اشاره به باور افراد در مورد اثر گذاری بر محیط کار دارد و لذا ادراکات افراد از محیط کار تأثیر قابل توجهی بر کنترل شغلی اعمال می‌نمایند و واکنش‌های آن‌ها به محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۵). کنترل شغلی پنج مؤلفه کنترل زمان کار، کنترل روش انجام کار، توانایی نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید را شامل می‌شود (۶). در زیر هر یک از این پنج مؤلفه کنترل شغلی به صورت مختصر تعریف شده است:

۱- کنترل زمان کار: کنترل زمان به وجود فرصت‌هایی برای فرد در تعیین برنامه رفتارهای شغلی خود اشاره دارد، ۲- کنترل روش انجام کار: به میزان انتخاب فرد در تعیین چگونگی روش‌های انجام کار خود اشاره دارد، ۳- توانایی نظارت: بیانگر این است که فرد به چه میزان قابلیت پذیرش نظارت‌های لازم از طرف سازمان را دارا می‌باشد، ۴- توانایی حل مسأله: بیانگر فعالیت بیشتر و پردازش شناختی مورد نیاز برای پیشگیری از خطاها و یا اصلاح خطاها می‌باشد و ۵- مسؤولیت تولید: به نقش و اهمیت خطاهای فرد در تخریب فرآورده‌ها، وسایل و تجهیزات گران قیمت سازمان اشاره دارد (۶).

در این پژوهش، محقق جو روان‌شناختی را بر اساس دیدگاه Koys و Decotiis مورد توجه قرار داده است (۷). در این دیدگاه جو روان‌شناختی دارای هشت مؤلفه می‌باشد که عبارتند از: استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری.

با وجود آغاز تحقیقات و نظریه پردازی‌ها نسبت به جو روان‌شناختی، در حدود سه دهه قبل در خارج از کشور، در ایران نسبت به این حوزه تحقیقی توجه جدی صورت نگرفته است. بنابراین یکی از ضرورت‌های این تحقیق پر کردن خلأ موجود اطلاعاتی در مورد رابطه جو روان‌شناختی با کنترل شغلی است. کسب اطلاعات در مورد این روابط در عین حال زمینه لازم را برای انجام تحقیقات آزمایشی و در پی آن ایجاد تغییراتی در جو روان‌شناختی و به واسطه آن افزایش کنترل شغلی فراهم می‌سازد. همچنین امکان افزایش اثر بخشی، بهره‌وری و سلامت جسمی و روانی کارکنان، که هدف نهایی سازمان‌های هزاره سوم می‌باشد، را فراهم خواهد نمود. تا به حال معدود پژوهشگرانی متغیرهای اثر گذار بر کنترل شغلی را مورد بررسی و مطالعه قرار داده‌اند. برای مثال Kossek و همکاران (۸) و Wallace (۹) با استفاده از تنش‌های شغلی و افسردگی کارکنان، کنترل شغلی آن‌ها را پیش‌بینی نموده‌اند. Elfering و همکاران (۱۰) نیز با استفاده از تنش‌های شغلی، میزان سازگاری و جو روان‌شناختی حاکم بر سازمان موفق به پیش‌بینی میزان کنترل شغلی آن‌ها شده‌اند. با توجه به کمبود منابع و متون تحقیقی در خارج و داخل کشور، در مورد متغیرهای پیش‌بینی کننده کنترل شغلی، محققان به بررسی اثرات پیش‌بینی کننده جو روان‌شناختی در تعیین کنترل شغلی پرداخته‌اند. بنابراین، مسأله مهم مورد بررسی این بودکه آیا جو روان‌شناختی حاکم بر سازمان با کنترل شغلی کارکنان رابطه‌ای دارد؟ کدامیک از مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین (جو روان‌شناختی) با کنترل شغلی رابطه قوی‌تری دارد؟ بر این اساس فرضیه‌های زیر مطرح شده‌اند:

۱) بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل شغلی کارکنان و هر یک از حیطه‌های آن (شامل کنترل زمان، کنترل روش، توانایی نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید) رابطه وجود دارد.

۲) ترکیبی از مؤلفه‌های جو روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی کنترل شغلی کارکنان و پنج حیطه آن (شامل کنترل زمان، کنترل روش، توانایی نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید) هستند.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]

www.mui.ac.ir

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی (مقطعی) بود که به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شاغل در کارخانه صنعتی اِسنوا مستقر در شهرک صنعتی مورچه خورت اصفهان تشکیل داده‌اند. این کارخانه دارای شش قسمت مجزا بوده که هر قسمت به ساخت و تولید لوازم خانگی متفاوتی مشغول می‌باشد مانند ماشین لباسشویی، لوازم صوتی و تصویری، یخچال و فریزر، کولر، جارو برقی و اجاق گاز. این کارخانه دارای چهار بخش مهندسی و طراحی، مدیریت اجرایی، پشتیبانی اداری و کارکنان خطوط تولید است. تعداد کارکنان این کارخانه در زمان انجام پژوهش (شهریور ماه ۱۳۸۶) ۱۲۱۳ نفر بوده‌اند.

نمونه مورد نظر بر اساس جدول Cohen و همکاران متشکل از ۵۰۰ نفر بود (۱۱). برای انتخاب این نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، دو نمونه (نمونه اعتبار یابی پرسش‌نامه‌ها و نمونه فرضیه آزمایی) انتخاب شدند. نمونه مرحله اعتبار یابی پرسش‌نامه‌ها شامل ۱۵۰ نفر و نمونه مرحله فرضیه آزمایی شامل ۳۰۹ نفر بود.

ابزار سنجش

۱- پرسش‌نامه جو روان‌شناختی: این پرسش‌نامه توسط Koys و Decotiis تدوین شده است (۷). این پرسش‌نامه دارای هشت خرده مقیاس استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای ۴۰ ماده است (تعداد ماده‌ها برای هر یک از خرده مقیاس‌ها ۵ ماده می‌باشد). برای پاسخ‌گویی از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) استفاده شد. لازم به ذکر است که یکی از مؤلفه‌های این پرسش‌نامه (فشار) به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. این پرسش‌نامه در پژوهش‌های مختلفی به کار گرفته شده است و ابزار مناسبی جهت سنجش جو روان‌شناختی می‌باشد. بر اساس گزارش Koys و Decotiis پایایی این پرسش‌نامه به ترتیب برای استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری، ۰/۸۲، ۰/۸۹، ۰/۸۵ ، ۰/۸۳، ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ بوده است (۷). در پژوهش حاضر نیز ضرایب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شده‌اند که به ترتیب فوق ۰/۸۲، ۰/۸۶، ۰/۸۵، ۰/۶۲، ۰/۸۸، ۰/۷۶، ۰/۷۶ و ۰/۸۷ به دست آمده است.

در این پژوهش به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه جو روان‌شناختی نیز از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که این تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS (Analysis of moment structure) ویرایش ۷ روی ماده‌های این پرسش‌نامه انجام گردید. تعدادی ملاک برای ارزیابی انطباق هر یک از تحلیل‌ها استفاده شده است. نتایج حاصل حاکی از این است که همه ماده‌ها به جز ماده‌های ۱۷، ۲۰، ۲۷ و ۳۴ روی عامل مربوط به خود بار مثبت و معنی‌دار گذاشته‌اند. لذا سؤالات ۱۷، ۲۰، ۲۷ و ۳۴ از پرسش‌نامه جو روان‌شناختی حذف شدند و این پرسش‌نامه با ۳۶ سؤال برای مرحله دوم پژوهش (مرحله فرضیه آزمایی) آماده شد. تحلیل عاملی تأییدی انجام شده در پژوهش حاضر بر روی این پرسش‌نامه با χ^2 برابر ۱۷۹۵/۲۰، $P > ۰/۰۵$، CFI = ۰/۷۵ و RMSEA = ۰/۰۷ بیانگر نکویی برازندگی الگوی مورد نظر و لذا روایی قابل قبول پرسش‌نامه جو روان‌شناختی می‌باشند.

۲- پرسش‌نامه کنترل شغلی: این پژوهش توسط Jackson و همکاران تدوین گردیده است (۶). این پرسش‌نامه دارای پنج خرده مقیاس کنترل زمان، کنترل روش، توانایی نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ ماده است و هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای شامل هرگز، گاهی، متوسط، اغلب و خیلی زیاد می‌باشد. تعداد ماده‌ها برای کنترل زمان ۴ ماده، برای کنترل روش ۶ ماده، برای درخواست نظارت ۴ ماده، برای درخواست حل مسأله ۳ ماده و برای مسؤولیت تولید ۵ ماده می‌باشد. بر اساس گزارش Jackson و همکاران پایایی این پرسش‌نامه برای کنترل زمان ۰/۸۵، برای کنترل روش ۰/۷۷، برای توانایی نظارت ۰/۷۳، برای توانایی حل مسأله

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]
www.mui.ac.ir

۰/۵۰ و برای مسؤولیت تولید ۰/۹۰ بوده است (۶). در مطالعه حاضر نیز پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بررسی شده است که برای کنترل شغلی کلی ۰/۸۸، برای کنترل زمان کار ۰/۸۳، برای کنترل روش انجام کار ۰/۸۴، برای توانایی نظارت ۰/۶۳، برای توانایی حل مسأله ۰/۶۸ و برای مسؤولیت تولید ۰/۸۰ بود.

در این پژوهش به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه کنترل شغلی نیز از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که این تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار $AMOS_7$ روی ماده‌های این مقیاس انجام گرفت. تحلیل عاملی تأییدی انجام شده در پژوهش حاضر بر روی این پرسش‌نامه با χ^2 برابر ۸۶۳/۳۷، $P > ۰/۰۵$، CFI = ۰/۷۷ و ۰/۰۹ = RMSEA بیانگر نکویی برازندگی الگوی مورد نظر و لذا روایی قابل قبول پرسشنامه کنترل شغلی می‌باشند.

به منظور تحلیل داده‌های حاصل از ابزارهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه ساده بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل شغلی کلی و حیطه‌های آن) و از تحلیل رگرسیون همزمان (برای پیش‌بینی کنترل شغلی کلی و هر یک از حیطه‌های آن به عنوان متغیر ملاک از طریق مؤلفه‌های جو روان‌شناختی به عنوان متغیرهای پیش‌بین) استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های مطالعه در ارتباط با مشخصات دموگرافیک نشان داد که گروه نمونه پژوهش دارای میانگین سنی ۹/۰۶ ± ۳۶/۰۵ سال و سابقه شغلی ۸/۷۹ ± ۱۳/۲۴ سال بودند. از کل گروه نمونه نهایی ۲۵۶ نفر مرد و ۵۳ نفر زن بودند.

ضرایب همبستگی ساده بین هر یک از مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل شغلی و هر یک از حیطه‌های آن در جدول ۱ ارایه شده است.

جدول ۱. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش (مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل شغلی و حیطه‌های پنج‌گانه آن)

مؤلفه‌های جو روان‌شناختی	کنترل شغلی	کنترل زمان	کنترل روش	نظارت	توانایی حل مسأله	مسؤولیت تولید
استقلال	$^{**}r = ۰/۵۳۵$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۵۰۴$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۵۱۱$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۱۲$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{*}r = ۰/۱۲۴$ $p = ۰/۰۲۹$	$^{**}r = ۰/۳۴۶$ $p = ۰/۰۰۱$
انسجام	$^{**}r = ۰/۳۶۷$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۱۶$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۱۸$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۷۱$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{*}r = ۰/۱۴۱$ $p = ۰/۰۱۳$	$^{**}r = ۰/۲۲۹$ $p = ۰/۰۰۱$
اعتماد	$^{**}r = ۰/۴۰۱$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۳۴$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۸۹$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۰۰$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۳۳$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۵۳$ $p = ۰/۰۰۱$
فشار	$^{**}r = -۰/۱۸۵$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{*}r = -۰/۱۱۰$ $p = ۰/۰۵۰$	$r = -۰/۱۰۴$ $p = ۰/۰۶۸$	$^{**}r = -۰/۱۵۷$ $p = ۰/۰۰۶$	$^{**}r = -۰/۲۰۶$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{*}r = -۰/۱۳۵$ $p = ۰/۰۱۸$
حمایت	$^{**}r = ۰/۴۵۷$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۹۵$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۴۴۱$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۴۰۳$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۶۴$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۲۴$ $p = ۰/۰۰۱$
قدردانی	$^{**}r = ۰/۳۱۴$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۵۰$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۰۲$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۹۴$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{*}r = ۰/۱۱۸$ $p = ۰/۰۳۹$	$^{**}r = ۰/۱۳۶$ $p = ۰/۰۰۱$
انصاف	$^{**}r = ۰/۳۶۲$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۱۰$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۳۳$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۰۰$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۱۹۱$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۱۶۵$ $p = ۰/۰۰۴$
نوآوری	$^{**}r = ۰/۴۴۶$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۱۷$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۴۴۱$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۳۷۱$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۲۶$ $p = ۰/۰۰۱$	$^{**}r = ۰/۲۱۵$ $p = ۰/۰۰۱$

$^{**}P < ۰/۰۱$ $^{*}P < ۰/۰۵$

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]
www.mui.ac.ir

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با کنترل شغلی (روش همزمان)

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری / مقدار ثابت و متغیرها	R	R^2 تعدیلی	خطای استاندارد برآورد	F	معنی‌داری	ضرایب غیر استاندارد: ß	ضرایب غیر استاندارد: خطای استاندارد	ضرایب استاندارد ß	t	معنی‌داری
کنترل شغلی کلی	مقدار ثابت	–	–	–	–	–	۳۰/۱۷۶	۴/۸۰۱	–	۶/۲۸۵	۰/۰۰۱
	استقلال	۰/۵۳۵	۰/۲۸۴	۱۰/۹۸۷	۱۲۳/۱۶۳	۰/۰۰۱	۱/۲۴۹	۰/۱۵۷	۰/۳۷۸	۷/۹۵۱	۰/۰۰۱
	انسجام	۰/۵۸۲	۰/۳۳۵	۱۰/۵۹۱	۷۸/۴۳۴	۰/۰۰۱	۰/۵۲۹	۰/۱۶۸	۰/۱۶۴	۳/۱۵۴	۰/۰۰۲
	اعتماد	۰/۶۲۰	۰/۳۷۸	۱۰/۲۳۹	۶۳/۴۱۲	۰/۰۰۱	۰/۲۸۲	۰/۲۱۷	۰/۰۸۴	۱/۲۹۶	۰/۱۹۶
	فشار	۰/۶۲۵	۰/۳۸۲	۱۰/۲۰۶	۴۸/۶۲۳	۰/۰۰۱	−۰/۴۱۵	۰/۲۶۲	−۰/۰۷۵	−۱/۵۸۳	۰/۱۱۴
	حمایت	۰/۶۴۰	۰/۴۰۰	۱۰/۰۶۱	۴۱/۹۹۸	۰/۰۰۱	۰/۵۸۱	۰/۲۴۰	۰/۱۷۶	۲/۴۲۰	۰/۰۱۶
	قدردانی	۰/۶۴۱	۰/۳۹۹	۱۰/۰۶۹	۳۵/۰۳۰	۰/۰۰۱	۰/۴۲۰	۰/۲۹۰	۰/۰۹۹	۱/۴۴۷	۰/۱۴۹
	انصاف	۰/۶۴۱	۰/۳۹۷	۱۰/۰۸۵	۲۹/۹۲۷	۰/۰۰۱	۰/۲۷۵	۰/۳۳۰	۰/۰۶۱	۰/۸۳۲	۰/۴۰۶
	نوآوری	۰/۶۵۳	۰/۴۱۱	۹/۹۶۸	۲۷/۸۲۱	۰/۰۰۱	۰/۶۷۶	۰/۲۳۷	۰/۲۰۰	۲/۸۵۰	۰/۰۰۵

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی (شامل استقلال، انسجام، اعتماد، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری) با کنترل شغلی و حیطه‌های آن رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، به غیر از مؤلفه فشار که با کنترل شغلی و حیطه‌های آن رابطه منفی دارد. دامنه ضرایب همبستگی بین ۰/۱۰۴− تا ۰/۵۳۵ بوده است. بالاترین ضریب همبستگی (۰/۵۳۵) بین مؤلفه استقلال و کنترل شغلی کلی و پایین‌ترین ضریب همبستگی بین مؤلفه فشار و کنترل روش وجود داشته است. همچنین لازم به ذکر است که بین مؤلفه فشار با کنترل روش ($P <$ ۰/۰۵) رابطه معنی‌داری به دست نیامد. با توجه به جدول ۱ و توضیحات ارایه شده می‌توان دریافت که فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل شغلی کلی، با کنترل زمان، با کنترل روش، با توانایی نظارت، با توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید تأیید می‌گردد.

یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با کنترل شغلی در جدول ۲ ارایه شده است.

چنانچه در آخرین سطر جدول ۲ می‌توان مشاهده نمود، F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه برابر ۲۷/۸۲۱ می‌باشد که در سطح $P <$ ۰/۰۱ معنی‌دار است. بنابراین ترکیب خطی هشت مؤلفه جو روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی کنترل شغلی می‌باشند. به عبارتی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل شغلی (۰/۶۳۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) برابر ۰/۴۱۱ می‌باشد که بیانگر آن است که حدود ۴۱ درصد واریانس کنترل شغلی توسط مؤلفه‌های جو روان‌شناختی تبیین می‌شود. مقادیر معنی‌دار مندرج در ستون‌های آخر جدول ۲ نیز بیانگر آن است که از ترکیب هشت مؤلفه جو روان‌شناختی تنها چهار مؤلفه استقلال، انسجام، حمایت و نوآوری با کنترل شغلی رابطه معنی‌دار دارند.

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با کنترل زمان در جدول ۳ ارایه شده است.

چنانچه در آخرین سطر جدول ۳ مشاهده می‌شود، F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه برابر ۱۶/۷۱۳ می‌باشد که در سطح $P <$ ۰/۰۱ معنی‌دار است. بنابراین ترکیب خطی هشت مؤلفه جو روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی کنترل زمان می‌باشند. به عبارتی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل زمان (۰/۵۵۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) برابر ۰/۲۹ می‌باشد که بیانگر آن است که ۲۹ درصد واریانس کنترل زمان توسط مؤلفه‌های جو روان‌شناختی تبیین می‌شود. مقادیر معنی‌دار مندرج در

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]

www.mui.ac.ir

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با کنترل زمان (روش همزمان)

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری / مقدار ثابت و متغیرها	R	R^2 تعدیلی	خطای استاندارد برآورد	F	معنی‌داری	ضرایب غیر استاندارد ß	ضرایب غیر استاندارد خطای استاندارد	ضرایب استاندارد ß	t	معنی‌داری
کنترل زمان	مقدار ثابت	–	–	–	–	–	۱/۶۵۶	۱/۴۵۰	–	۱/۱۴۱	۰/۲۵۵
	استقلال	۰/۵۰۴	۰/۲۵۱	۳/۰۹۲	۱۰۴/۴۰۲	۰/۰۰۱	۰/۳۷۹	۰/۰۴۷	۰/۴۱۶	۷/۹۸۱	۰/۰۰۱
	انسجام	۰/۵۳۷	۰/۲۸۴	۳/۰۲۵	۶۱/۹۳۷	۰/۰۰۱	۰/۱۴۴	۰/۰۵۱	۰/۱۶۲	۲/۸۴۰	۰/۰۰۵
	اعتماد	۰/۵۴۰	۰/۲۸۴	۳/۰۲۴	۴۱/۷۴۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵۲	۰/۰۶۶	۰/۰۵۹	۰/۸۲۸	۰/۴۰۸
	فشار	۰/۵۴۰	۰/۲۸۲	۳/۰۲۸	۳۱/۲۱۴	۰/۰۰۱	۰/۰۲۱	۰/۰۷۹	۰/۰۱۴	۰/۲۶۲	۰/۷۹۳
	حمایت	۰/۵۴۵	۰/۲۸۶	۳/۰۲۰	۲۵/۶۶۲	۰/۰۰۱	۰/۰۴۴	۰/۰۷۳	۰/۰۴۹	۰/۶۱۲	۰/۵۴۱
	قدردانی	۰/۵۴۶	۰/۲۸۴	۳/۰۲۴	۲۱/۳۴۷	۰/۰۰۱	۰/۰۶۶	۰/۰۸۸	۰/۰۵۷	۰/۷۵۵	۰/۴۵۱
	انصاف	۰/۵۵۲	۰/۲۸۸	۳/۰۱۵	۱۸/۸۱۵	۰/۰۰۱	۰/۱۲۷	۰/۱۰۰	۰/۱۰۳	۱/۲۷۴	۰/۲۰۴
	نوآوری	۰/۵۵۵	۰/۲۹۰	۳/۰۱۱	۱۶/۷۱۳	۰/۰۰۱	۰/۰۹۳	۰/۰۷۲	۰/۱۰۰	۱/۳۰۳	۰/۱۹۴

ستون‌های آخر جدول ۳ نیز بیانگر آن هستند که از ترکیب هشت مؤلفه جو روان‌شناختی تنها دو مؤلفه استقلال و انسجام با کنترل زمان رابطه معنی‌دار دارند.

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با کنترل روش در جدول ۴ ارایه شده است.

چنانچه در آخرین سطر جدول ۴ مشاهده می‌شود، F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه برابر ۲۳/۴۵۵ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار است. بنابراین ترکیب خطی هشت مؤلفه جو روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی کنترل روش می‌باشند. به عبارتی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل روش (۰/۶۲۰) معنی‌دار است. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) برابر ۰/۳۶۸ می‌باشد که بیانگر آن است که حدود ۳۶/۸ درصد واریانس کنترل روش توسط مؤلفه‌های جو روان‌شناختی تبیین می‌شود. مقادیر معنی‌دار مندرج در ستون‌های آخر جدول ۴ نیز بیانگر آن است که از ترکیب هشت مؤلفه جو روان‌شناختی تنها چهار مؤلفه استقلال، انسجام، حمایت و نوآوری با کنترل روش رابطه معنی‌دار دارند.

یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با توانایی نظارت در جدول ۵ ارایه شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با کنترل روش (روش همزمان)

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری / مقدار ثابت و متغیرها	R	R^2 تعدیلی	خطای استاندارد برآورد	F	معنی‌داری	ضرایب غیر استاندارد ß	ضرایب غیر استاندارد خطای استاندارد	ضرایب استاندارد ß	t	معنی‌داری
کنترل روش	مقدار ثابت	–	–	–	–	–	۳/۸۸۹	۱/۸۴۲	–	۲/۱۱۱	۰/۰۳۶
	استقلال	۰/۵۱۱	۰/۲۵۹	۴/۱۴۳	۱۰۸/۵۳۸	۰/۰۰۱	۰/۴۴۹	۰/۰۶۰	۰/۳۶۶	۷/۴۴۷	۰/۰۰۱
	انسجام	۰/۵۴۴	۰/۲۹۱	۴/۰۵۲	۶۴/۲۱۱	۰/۰۰۱	۰/۱۵۱	۰/۰۶۴	۰/۱۲۶	۲/۳۴۳	۰/۰۲۰
	اعتماد	۰/۵۸۶	۰/۳۳۷	۳/۹۱۹	۵۳/۱۳۸	۰/۰۰۱	۰/۱۰۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۱/۲۳۳	۰/۲۱۸
	فشار	۰/۵۸۶	۰/۳۳۵	۳/۹۲۶	۳۹/۷۳۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۱۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۶۰	۰/۹۵۲
	حمایت	۰/۶۰۴	۰/۲۵۵	۳/۸۶۶	۳۴/۸۵۱	۰/۰۰۱	۰/۲۱۰	۰/۰۹۲	۰/۱۷۱	۲/۲۷۶	۰/۰۲۴
	قدردانی	۰/۶۰۴	۰/۳۵۳	۳/۸۷۳	۲۸/۹۴۶	۰/۰۰۱	۰/۰۸۴	۰/۱۱۱	۰/۰۵۳	۰/۷۵۰	۰/۴۵۶
	انصاف	۰/۶۰۵	۰/۳۵۱	۳/۸۷۸	۲۴/۷۷۳	۰/۰۰۱	۰/۱۵۹	۰/۱۲۷	۰/۰۹۵	۱/۲۵۶	۰/۲۱۰
	نوآوری	۰/۶۲۰	۰/۳۶۸	۳/۸۲۵	۲۳/۴۵۵	۰/۰۰۱	۰/۲۷۹	۰/۰۹۱	۰/۲۲۲	۳/۰۶۵	۰/۰۰۲

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]
www.mui.ac.ir

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با توانایی نظارت (روش همزمان)

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری / مقدار ثابت و متغیرها	R	R^2 تعدیلی	خطای استاندارد برآورد	F	معنی‌داری	ضرایب غیر استاندارد: ß	ضرایب غیر استاندارد: خطای استاندارد	ضرایب استاندارد ß	t	معنی‌داری
توانایی نظارت	مقدار ثابت	–	–	–	–	–	۶/۲۴۸	۱/۲۸۵	–	۴/۸۶۱	۰/۰۰۱
	استقلال	۰/۳۱۲	۰/۰۹۵	۲/۸۵۰	۲۳/۸۴۰	۰/۰۰۱	۰/۱۲۶	۰/۰۴۲	۰/۱۶۵	۳/۰۰۰	۰/۰۰۳
	انسجام	۰/۳۶۷	۰/۱۲۹	۲/۷۹۵	۲۳/۸۴۰	۰/۰۰۱	۰/۰۸۲	۰/۰۴۵	۰/۱۰۹	۱/۸۱۶	۰/۰۷۰
	اعتماد	۰/۴۰۹	۰/۱۵۹	۲/۷۴۸	۲۰/۳۶۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۵۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱۱	۰/۹۹۲
	فشار	۰/۴۱۷	۰/۱۶۳	۲/۷۴۰	۱۵/۹۹۶	۰/۰۰۱	-۰/۰۷۹	۰/۰۷۰	-۰/۰۶۲	-۱/۱۳۴	۰/۲۵۸
	حمایت	۰/۴۶۴	۰/۲۰۳	۲/۶۷۵	۱۶/۶۵۳	۰/۰۰۱	۰/۱۹۵	۰/۰۶۴	۰/۲۵۵	۳/۰۲۷	۰/۰۰۳
	قدردانی	۰/۴۶۴	۰/۲۰۰	۲/۶۷۹	۱۳/۸۴۵	۰/۰۰۱	۰/۰۱۹	۰/۰۷۸	۰/۰۲۰	۰/۲۴۸	۰/۸۰۵
	انصاف	۰/۴۶۵	۰/۱۹۸	۲/۶۸۳	۱۱/۸۵۱	۰/۰۰۱	۰/۰۸۰	۰/۰۸۸	۰/۰۷۷	۰/۹۰۲	۰/۳۶۸
	نوآوری	۰/۴۷۶	۰/۲۰۶	۲/۶۶۹	۱۱/۰۱۱	۰/۰۰۱	۰/۱۳۱	۰/۰۶۴	۰/۱۶۷	۲/۰۵۹	۰/۰۴۰

چنانچه در آخرین سطر جدول ۵ مشاهده می‌شود، F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه برابر ۱۱/۰۱۱ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار است. بنابراین ترکیب خطی هشت مؤلفه جو روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی توانایی نظارت می‌باشند. به عبارتی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با توانایی نظارت (۰/۴۷۶) معنی‌دار است. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) برابر ۰/۲۰۶ می‌باشد که بیانگر آن است که حدود ۲۰/۶ درصد واریانس توانایی نظارت توسط مؤلفه‌های جو روان‌شناختی تبیین می‌شود. مقادیر معنی‌دار مندرج در ستون‌های آخر جدول ۵ نیز بیانگر آن است که از ترکیب هشت مؤلفه جو روان‌شناختی تنها سه مؤلفه استقلال، حمایت و نوآوری با توانایی نظارت رابطه معنی‌دار دارند.

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با توانایی حل مسأله در جدول ۶ ارایه شده است.

چنانچه در آخرین سطر جدول ۶ مشاهده می‌شود، F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه برابر ۵/۲۴۱ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار است. بنابراین ترکیب خطی هشت مؤلفه جو روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی توانایی حل مسأله می‌باشند. به عبارتی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با توانایی حل مسأله (۰/۳۵۰) معنی‌دار است. همچنین ضریب

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با توانایی حل مسأله (روش همزمان)

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری / مقدار ثابت و متغیرها	R	R^2 تعدیلی	خطای استاندارد برآورد	F	معنی‌داری	ضرایب غیر استاندارد: ß	ضرایب غیر استاندارد: خطای استاندارد	ضرایب استاندارد ß	t	معنی‌داری
توانایی حل مسأله	مقدار ثابت	–	–	–	–	–	۸/۷۳۴	۱/۰۲۵	–	۸/۵۲۰	۰/۰۰۱
	استقلال	۰/۱۲۴	۰/۰۱۲	۲/۲۲۹	۴/۸۰۴	۰/۰۲۹	۰/۰۰۶	۰/۰۳۴	۰/۰۱۱	۰/۱۷۹	۰/۸۵۸
	انسجام	۰/۱۶۷	۰/۰۲۱	۲/۲۱۸	۴/۳۶۹	۰/۰۱۳	۰/۰۲۹	۰/۰۳۶	۰/۰۴۷	۰/۷۳۲	۰/۴۶۵
	اعتماد	۰/۲۴۸	۰/۰۵۲	۲/۱۸۳	۶/۶۷۹	۰/۰۰۱	۰/۰۵۵	۰/۰۴۶	۰/۰۹۶	۱/۱۹۵	۰/۲۳۳
	فشار	۰/۳۰۷	۰/۰۸۲	۲/۱۴۸	۷/۸۹۳	۰/۰۰۱	-۰/۱۹۱	۰/۰۵۶	-۰/۲۰۰	-۳/۴۱۷	۰/۰۰۱
	حمایت	۰/۳۲۳	۰/۰۹۰	۲/۱۳۹	۷/۰۸۰	۰/۰۰۱	۰/۱۰۳	۰/۰۵۱	۰/۱۸۱	۲/۰۱۴	۰/۰۴۵
	قدردانی	۰/۳۳۹	۰/۰۹۸	۲/۱۳۰	۶/۵۵۱	۰/۰۰۱	۰/۱۳۲	۰/۰۶۲	۰/۱۸۰	۲/۱۳۴	۰/۰۳۴
	انصاف	۰/۳۳۹	۰/۰۹۵	۲/۱۳۴	۵/۵۹۷	۰/۰۰۱	۰/۰۲۷	۰/۰۷۰	۰/۰۳۵	۰/۳۸۵	۰/۷۰۱
	نوآوری	۰/۳۵۰	۰/۰۹۹	۲/۱۲۸	۵/۲۴۱	۰/۰۰۱	۰/۰۸۱	۰/۰۵۱	۰/۱۳۸	۱/۵۹۵	۰/۱۱۲

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]

www.mui.ac.ir

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با مسؤولیت تولید (روش همزمان)

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری / مقدار ثابت و متغیرها	R	R^2 تعدیلی	خطای استاندارد برآورد	F	معنی‌داری	ضرایب غیر استاندارد ß	ضرایب غیر استاندارد خطای استاندارد	ضرایب استاندارد ß	t	معنی‌داری
مسؤولیت تولید	مقدار ثابت	–	–	–	–	–	۹/۶۴۹	۱/۸۹۳	–	۵/۰۹۸	۰/۰۰۱
	استقلال	۰/۳۴۶	۰/۱۱۷	۴/۰۰۲	۴۱/۷۵۹	۰/۰۰۱	۰/۲۸۹	۰/۰۶۲	۰/۲۶۷	۴/۶۶۹	۰/۰۰۱
	انسجام	۰/۳۷۳	۰/۱۳۴	۳/۹۶۳	۲۴/۷۵۳	۰/۰۰۱	۰/۱۲۷	۰/۰۶۶	۰/۱۱۹	۱/۹۱۴	۰/۰۵۷
	اعتماد	۰/۳۹۶	۰/۱۴۹	۳/۹۲۹	۱۸/۹۴۱	۰/۰۰۱	۰/۱۷۸	۰/۰۸۶	۰/۱۶۲	۲/۰۸۲	۰/۰۳۸
	فشار	۰/۴۰۲	۰/۱۵۱	۳/۹۲۴	۱۴/۶۵۸	۰/۰۰۱	-۰/۱۷۱	۰/۱۰۳	-۰/۰۹۴	-۱/۶۵۴	۰/۰۹۹
	حمایت	۰/۴۰۲	۰/۱۴۸	۳/۹۳۱	۱۱/۶۹۵	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹	۰/۰۹۵	۰/۰۲۷	۰/۳۰۸	۰/۷۵۹
	قدردانی	۰/۴۰۷	۰/۱۴۹	۳/۹۲۷	۱۰/۰۲۲	۰/۰۰۱	۰/۱۱۹	۰/۱۱۴	۰/۰۸۵	۱/۰۳۹	۰/۳۰۰
	انصاف	۰/۴۱۰	۰/۱۴۸	۲/۹۲۹	۸/۶۷۳	۰/۰۰۱	۰/۱۳۶	۰/۱۳۰	۰/۰۹۲	۱/۰۴۳	۰/۲۹۸
	نوآوری	۰/۴۱۳	۰/۱۴۸	۳/۹۲۹	۷/۷۱۰	۰/۰۰۱	۰/۰۹۲	۰/۰۹۴	۰/۰۸۳	۰/۹۸۶	۰/۳۲۵

تعیین تعدیل شده (R2) برابر ۰/۰۹۹ می‌باشد که بیانگر آن است که ۹/۹ درصد واریانس توانایی حل مسأله توسط مؤلفه‌های جو روان‌شناختی تبیین می‌شود. مقادیر معنی‌دار مندرج در ستون‌های آخر جدول ۶ نیز بیانگر آن است که از ترکیب هشت مؤلفه جو روان‌شناختی تنها سه مؤلفه فشار، حمایت و قدردانی با توانایی حل مسأله رابطه معنی‌دار دارند.

یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه هشت مؤلفه جو روان‌شناختی با مسؤولیت تولید در جدول ۷ ارایه شده است.

چنانچه در آخرین سطر جدول ۷ مشاهده می‌شود، F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه برابر ۷/۷۱۰ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار است. بنابراین ترکیب خطی هشت مؤلفه جو روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی مسؤولیت تولید می‌باشند. به عبارتی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با مسؤولیت تولید (۰/۴۱۳) معنی‌دار است. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده(R2) برابر ۰/۱۴۸ می‌باشد که بیانگر آن است که حدود ۱۴/۸ درصد واریانس مسؤولیت تولید توسط مؤلفه‌های جو روان‌شناختی تبیین می‌شود. مقادیر معنی‌دار مندرج در ستون‌های آخر جدول ۷ نیز بیانگر آن است که از ترکیب هشت مؤلفه جو روان‌شناختی تنها دو مؤلفه استقلال و اعتماد با مسؤولیت تولید رابطه معنی‌دار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مؤلفه‌های استقلال، انسجام، اعتماد، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری با کنترل شغلی و حیطه‌های آن (کنترل زمان، کنترل روش، نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید) رابطه مثبت و معنی‌دار و مؤلفه فشار با کنترل شغلی و حیطه‌های کنترل زمان، نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید رابطه منفی و معنی‌دار داشتند. همچنین نتایج نشان داد بین مؤلفه فشار با کنترل روش رابطه معنی‌داری به دست نیامد. نتایج تحلیل‌های رگرسیون در پیش‌بینی کنترل شغلی کلی و حیطه‌های آن از طریق مؤلفه‌های جو روان‌شناختی نشان دادند که مؤلفه‌های استقلال، حمایت، انسجام و نوآوری با کنترل شغلی کلی رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند. مؤلفه‌های استقلال، انسجام و نوآوری با کنترل زمان رابطه مثبت و معنی‌دار نشان دادند. مؤلفه‌های استقلال، نوآوری، حمایت و انسجام با کنترل روش رابطه مثبت و معنی‌دار و مؤلفه‌های حمایت، استقلال و انسجام با نظارت رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند. مؤلفه حمایت با توانایی حل مسأله رابطه مثبت و معنی‌دار و مؤلفه فشار با آن رابطه منفی و معنی‌دار داشت و مؤلفه‌های استقلال و اعتماد نیز با مسؤولیت تولید رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]
www.mui.ac.ir

یافته‌های پژوهش حاضر درباره رابطه مثبت و معنی‌دار بین مؤلفه‌های استقلال، انسجام، اعتماد، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری با کنترل شغلی و حیطه‌های آن (کنترل زمان، کنترل روش، نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید) با یافته‌های بعضی دیگر از پژوهش‌های انجام شده همسو می‌باشد (۱۷-۱۲). چنانچه Martin و Bush (۱۴) و Martin (۱۷) خاطر نشان نمودند ادراکات مثبت و مطلوب جو روان‌شناختی شامل ادراک استقلال، انسجام، اعتماد، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری از طریق افزایش آزادی عمل، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، افزایش همکاری و روابط بین فردی مطلوب، ایجاد احساس خود مختاری، بیان عقاید غیر مرسوم و متعارض بدون ترس از مجازات، افزایش حمایت، احساس تعلق، اطمینان و امنیت، کاهش نظارت سرپرستان، کاهش ترس از مجازات و ترس از شکست منجر به افزایش کنترل شغلی و حیطه‌های آن (کنترل زمان، کنترل روش، نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید) می‌گردد.

یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطه منفی و معنی‌دار بین مؤلفه فشار با کنترل شغلی و حیطه‌های کنترل زمان، نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید با یافته‌های حاصل از کارهای پژوهشگران دیگر (۲۰-۱۷) همخوانی دارد. هنگامی که کارکنان برای رسیدن به اهداف و مقاصد شغلی خود پیوسته در معرض فشار باشند، احساس شایستگی کمتری خواهند داشت (۱۷). با افزایش این فشار ادراک شده، کارکنان احساس فقدان توانایی برای تصمیم‌گیری شخصی خواهند داشت و بنابراین احساس آن‌ها از نظارت بر شغل کاهش خواهد یافت. از آن جایی که برای ارائه راه حل مسایل، افراد باید بتوانند آزادانه و بدون ترس عقاید و آرا خود را بیان کنند (۱۸)، هنگامی که در محیط کار بر کارکنان فشار اعمال گردد، احساس آن‌ها از حل مسأله کاهش خواهد یافت. هنگامی که کارکنان احساس فقدان توانایی نظارت و فقدان توانایی حل مسأله داشته باشند، توانایی کمتری برای جلوگیری از آسیب وارد آمدن به وسایل و تجهیزات سازمان خواهند داشت. به عبارتی مسؤولیت تولید کمی دارند و بنابراین احساس کنترل شغلی به میزان زیادی کاهش خواهد یافت.

نتایج تحلیل‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که به ترتیب مؤلفه‌های استقلال، حمایت، انسجام و نوآوری مهم‌ترین مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده کنترل شغلی و حیطه‌های آن بودند. این یافته همسو با یافته‌های سایر پژوهشگران (۱۷-۱۴) می‌باشد. در تبیین این یافته باید بیان نمود که از آن جا که استقلال برای کارکنان آزادی عمل فراهم می‌سازد،کنترل و نظارت سرپرستان را کاهش و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را افزایش می‌دهد، مهم‌ترین متغیر پیش‌بینی کننده کنترل شغلی و حیطه‌های آن می‌باشد (۱۷). ادراک حمایت در محیط کار به کارکنان آزادی عمل می‌دهد و بدین ترتیب آن‌ها می‌توانند در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نموده، درباره زمان انجام کار و روش انجام کارها، چگونگی نظارت کارها و حل مسایل و جلوگیری از آسیب وارد شدن به محصولات و تجهیزات تصمیم‌گیری نمایند و به همین دلیل کنترل شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت. ادراک انسجام و نوآوری نیز روابط بین فردی مطلوب، احساس تعلق، اطمینان و امنیت فراهم ساخته، رویه‌های شغلی را بهبود می‌بخشد و بدین ترتیب کنترل شغلی کلی، کنترل زمان، کنترل روش، نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید افزایش خواهند یافت.

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در بررسی کنترل شغلی و حیطه‌های آن (کنترل زمان، کنترل روش، نظارت، توانایی حل مسأله و مسؤولیت تولید)، نقش مؤلفه‌های جو روان‌شناختی (استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری) از اهمیت فراوانی برخوردار است. به عبارتی با استفاده از مؤلفه‌های جو روان‌شناختی می‌توان تغییرات کنترل شغلی کارکنان و حیطه‌های پنج‌گانه آن را تبیین نمود. لذا با توجه به روابط موجود بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با کنترل شغلی، برای افزایش کنترل شغلی کارکنان باید بر افزایش مؤلفه‌های جو روان‌شناختی در محیط

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]
www.mui.ac.ir

کار تمرکز نمود. همچنین می‌توان به جنبه‌های کاربردی این پژوهش اشاره کرد که بستر مناسبی را فراهم خواهد کرد تا درباره فراهم ساختن کنترل شغلی در محیط کار تصمیمات لازم اتخاذ گردد. برای مثال مطابق با نتایج Martin و Bush (۱۴) و Martin (۱۷) می‌توان پیشنهاد نمود در شرایطی که برای افزایش بهره‌وری و اثر بخشی در سازمان نیاز است میزان کنترل شغلی کارکنان افزایش یابد، می‌توان با افزایش ادراکات مثبت و مطلوب جو روان‌شناختی از جمله استقلال، انسجام، حمایت و نوآوری و با کاهش فشار ادراک شده در محیط کار به این مهم دست یافت.

این پژوهش چون دیگر مطالعات با محدودیت‌هایی مواجه بود، از جمله:

۱) از آن جایی که روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده است، عدم امکان بررسی رابطه علت و معلولی متغیرهای مورد مطالعه برای محقق وجود نداشت.

۲) در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. لذا با توجه به این که پرسش‌نامه جنبه خودسنجی دارد و کارکنان با تمایل خود به پرسش‌نامه‌ها پاسخ می‌دهند، ممکن است در پاسخ‌های آنان حالت سوگیری وجود داشته باشد.

۳) دیگر اشکال استفاده از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها در این است که ممکن است کارکنان در پاسخ دادن به پرسش‌نامه‌ها تا اندازه‌ای، مطلوبیت اجتماعی را مد نظر قرار داده باشند که لازم است این مسأله در نظر گرفته شود.

بنابراین پیشنهاد می‌شود

۱) با توجه به یافته‌های ارایه شده در جدول ۱، که بیانگر کمک به ارتقای کنترل شغلی با ادراکات مثبت و مطلوب جو روان‌شناختی در محیط کار می‌باشد، ضروری است که آموزش‌هایی در مورد شناخت جو روان‌شناختی و اثرات آن به مدیران و کارکنان داده شود تا آن‌ها با کسب اطلاعات و بینش کافی در جهت ارتقا کنترل شغلی گام بردارند.

۲) بر اساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۲ به مدیران توصیه می‌شود برای افزایش کنترل شغلی کلی کارکنان در جهت رشد و تقویت مؤلفه‌های استقلال، حمایت، انسجام و نوآوری کار و تلاش نمایند.

۳) بر اساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۳ به مدیران توصیه می‌شود برای افزایش احساس کنترل زمان کارکنان بر افزایش و تقویت مؤلفه‌های استقلال، انسجام و نوآوری تأکید نمایند.

۴) بر پایه یافته‌های ارایه شده در جدول ۴ توصیه می‌شود برای افزایش احساس کنترل روش کارکنان در جهت افزایش و تقویت مؤلفه‌های استقلال، نوآوری، حمایت و انسجام در جو روان‌شناختی گام برداشته شود.

۵) بر اساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۵ برای افزایش توانایی نظارت کارکنان به مدیران توصیه می‌گردد بر افزایش و تقویت مؤلفه‌های حمایت، استقلال و انسجام تأکید نمایند.

۶) بر اساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۶ توصیه می‌شود برای افزایش توانایی حل مسأله در جهت رشد و توسعه مؤلفه حمایت و به صورت همزمان در جهت کم‌رنگ کردن و کاهش فشار، کار و تلاش انجام گیرد.

۷) بر اساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۷ به مدیران توصیه می‌گردد برای افزایش مسؤولیت تولید در بین کارکنان بر افزایش و تقویت مؤلفه‌های استقلال و اعتماد تأکید نمایند.

سپاسگزاری

لازم است از مدیریت محترم و کارکنان کارخانجات صنعتی اِسنوا و همچنین از استاد گرانقدر جناب آقای دکتر محسن گل‌پرور سپاسگزاری نمایم.

References

1. Reichers AE, Schneider B. Climate and culture: An evolution of constructs. In: Schneider B, Editor. Organizational Climate and Culture. 1st ed. Sanfrancisco: Jossey-Bass; 1990. p. 5-39.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]

www.mui.ac.ir

2. Schneider B, Bowen DE, Ehrhart MG, Holcombe KM. The climate for service: Evolution of a construct. In: Ashkanasy NM, Wilderom CPM, Peterson MF, Editors. Handbook of Organizational Culture and Climate. 1st ed. California: Sage Publications; 2000. p. 21-36.
3. James LA, James LR. Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. Applied Psychology 1989; 74(5): 739-51.
4. James LR, James LA, Ashe DK. The meaning of organization: The role of cognition and values. Organizational climate and culture. Sanfrancisco: Jossey-Bass; 1990. p. 40-84.
5. Spector PE. Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. Human Relations 1989; 39(11): 1005-16.
6. Jackson PR, Wall TD, Martin R, Davids K. New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. applied psychology 1993; 78(5): 753-62.
7. Koys DJ, Decotiis TA. Inductive Measures of Psychological Climate. Human Relations 1991; 44(3): 265-85.
8. Kossek EE, Lautsch BA, Eaton SC. Telecommuting, control and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control and work-family effectiveness. Vocational Behavior 2006; 68(2): 347-67.
9. Wallace JE. Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. Industrial Relations 2005; 60(3): 510-39.
10. Elfering A, Grebner S, Semmer NK, Freiburghaus DK, Ponte SLD, Witschi I. Chronic job stressors and job control : Effects on event-related coping success and well-being : Diary studies in work psychology. occupational and organizational psychology 2005; 78(2): 237-52.
11. Cohen H, Maninon LM, MorrisonJ. Research and sampling. Sanfrancisco: Jossy-Bass; 2002.
12. Biswas S, Varma A. Psychological climate and individual performance in India: Test of a mediated model. Employee Relations 2007; 29(6): 664-76.
13. Varma A, Budhawar P, Biswas S, Toh SM. A quasi-experimental field study of Chinese HCNS, willingness to help expatriates. Proceeding of Academy of Management Annul Conference; 2005 August 5-10; Honolulu, HI.
14. Martin CA, Bush AJ. Psychological Climate, Empowerment, Leadership Style, and Customer-Oriented Selling : An Analysis of the Sales Manager–Salesperson Dyad. Academy of Marketing Science 2006; 34(3): 419-38.
15. Wright A, Cropanzano R. The Role of Psychological Well-Being in Job Performance. Organizational Dynamics 2004; 33(4): 338-51.
16. Parker CP, Baltez BB, Young SA, Huff JW, Altmann RA, Lacost HA, et al. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta analytic review. Organizational Behavior 2003; 24(4): 389-416.
17. Martin CA. Customer-oriented selling: An empirical examination of organizational and individual antecedents, and performance outcomes. [Doctorate dissertation]. Memphis: The University of Memphis; 2001.
18. DeCremer D, Blader S. Why do people care about procedural fairness? The importance of belongingness in responding and attending to procedures. social psychology 2006; 36(2): 211-28.
19. Bommer WH, Rich GA, Rubins RS. Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. Organizational Behavior 2005; 26(7): 733-53.
20. Manville B, Ober J. A Company of Citizens: What the World's First Democracy Teaches Leaders About Creating Great Organizations. Boston: Harvard Business Press; 2003.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]

www.mui.ac.ir

The relationship between perceived psychological climate of the organization with job control in Employees of Snowa Industrial Factory in Isfahan

Noami A[1], Arshadi N[1], Ghafouri Varnoosfaderani MR[2]

Abstract

Aim and Background: Psychological climate perceptions have received considerable attention in the organizational literature and have been used to predict a variety of important individual and organizational outcomes such as job satisfaction, burnout, job involvement, organizational citizenship behavior, psychological empowerment, job control and job performance. The aim of this study was to investigate relationships between perceived psychological climate with job control.

Method and Materials: In a cross-sectional correlative study, a sample of 459 employees were selected through simple random sampling from the Snowa industrial factory whole staff. The instruments used in the study included psychological climate questionnaire and job control questionnaire. The validities of both questionnaires were confirmed by confirmatory factor analyses and the reliabilities of the two questionnaires were confirmed measuring the Cronbach's Alpha. Data were analyzed using pearson correlation coefficient and stepwise regression analysis.

Findings: The results showed significant relationships ($P < 0.01$) between all of the psychological climate components (autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, fairness and innovation) with job control. The results of the stepwise regression analyses showed that the components of autonomy, support, cohesion and innovation have significant predictive power for predicting job control and its domains.

Conclusions: This study describes a process through which employees' perceptions of work environment (psychological climate) can predict their job control. This research shows how an environment that is perceived as psychologically safe and meaningful by employees is related to greater job control in the organization.

Keywords: Psychological climate, Job control, timing control, method control, production responsibility.

Type of article: Research

Received: 15.02.2009 *Accepted: 11.07.2009*

1- Assistant Professor of Psychology, Department of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
2- Master of Science in Industrial and Organizational Psychology, Ahvaz, Iran. (Corresponding Author). E-mail: ghafouri.mr@gmail.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1388.7.2.6.1]
www.mui.ac.ir