

نقش واسطه‌ای پهنای نقش در رابطه بین عملکرد مدیران در کانون ارزیابی،
توانایی‌های شناختی و خودپیروی در شغل با عملکرد شغلی

**Investigation the mediating role of “role breadth” on the relationship
between the managers` performance in assessment centers, their
cognitive abilities and autonomy with job performance**

Hamid Reza Oreyzi
University of Isfahan
Hajar Barati
Psychology

حمیدرضا عریضی*
دانشگاه اصفهان
هاجر براتی
روانشناسی

Abstract

Job performance is optimal when worker skills fit with defined dimensions for job role. This is termed “role breadth”. The present study investigated this fitness. Also the relationship between autonomy, cognitive ability and performance in assessment centers with job performance according to role breadth was investigated. The research sample consisted of 139 managers of Isfahan governmental and private organizations who were selected using convenience sampling. For measuring these variables, simulation exercises in an assessment center, expanded form of Professional and Managerial Position Questionnaire (PMPQ), General Aptitude Test Battery (GATB), Job Characteristics Inventory (JCI) and organizational performance evaluations were used. Findings indicated that autonomy, cognitive ability, performance in assessment center, and role breadth variables are predictors of job performance and role breadth is a mediator. According to findings, increasing in autonomy of managerial jobs and selecting of volunteers with high cognitive ability through assessment centers for managerial jobs to maximum performance is recommended.

Keywords: role breadth, autonomy, cognitive ability, performance in assessment center, job performance

چکیده

عملکرد شغلی هنگامی مطلوب است که مهارت‌های شاغل با ابعاد تعریف شده برای نقش در شغل که پهنای نقش نامیده می‌شود، تناسب داشته باشد. پژوهش حاضر به بررسی این تناسب و همچنین رابطه متغیرهای عملکرد مدیران در کانون ارزیابی، توانایی‌های شناختی و خودپیروی با عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای پهنای نقش پرداخته است. نمونه پژوهش را ۱۳۹ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی اصفهان تشکیل دادند که در تمرین‌های شبیه‌سازی عملکرد در کانون ارزیابی شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از اطلاعات حاصل از فرم گسترش‌یافته پرسشنامه تحلیل سمت حرفه‌ای (PMPQ)، مجموعه آزمون‌های استعداد عمومی (GATB)، پرسشنامه ویژگی‌های شغل (JCI) و ارزیابی‌های عملکرد سازمانی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که عملکرد مدیران در کانون ارزیابی، توانایی‌های شناختی و خودپیروی می‌توانند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند و پهنای نقش در این رابطه، نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که خودپیروی مشاغل مدیریتی افزایش یابد. همچنین در صورتی که داوطلبان دارای توانایی شناختی، برای مشاغل مدیریتی از طریق کانون ارزیابی گزینش شوند، عملکردشان بیشینه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: پهنای نقش، خودپیروی، توانایی شناختی، عملکرد در کانون ارزیابی، عملکرد شغلی

* نشانی پستی نویسنده: اصفهان، دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه روانشناسی. پست الکترونیکی: dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

مقدمه

بازیگران حرفه‌ای هنگام پذیرش نقش‌هایی که به آنها محول می‌شود، نخست فیلمنامه را به دقت مطالعه می‌کنند تا دریابند آیا نقشی که به آنها واگذار می‌شود، ظرفیت خوبی برای مهارت‌های آنان دارد یا خیر. در صورتی که پاسخ مثبت باشد، نقش را می‌پذیرند که نتیجه این تصمیم در عملکرد شغلی آنان متبلور می‌شود. برعکس، بازیگران مبتدی توجهی به مهارت‌های خود نمی‌کنند و یا از آنها اطلاعی ندارند. آنان از نقشی که قرار است به عهده بگیرند نیز تجسمی ندارند و این مساله سبب می‌شود که عملکرد بازیگری مطلوبی نداشته باشند. مدیران موفق نیز از مدیران ضعیف‌تر متمایز می‌شوند. در واقع مدیران موفق آن دسته از مشاغل مدیریتی را می‌پذیرند که عرصه خوبی برای مهارت‌های آنها باشد. پژوهش حاضر به بررسی همین مسیر یعنی رابطه پهنای نقش^۱ با عملکرد شغلی مدیران می‌پردازد. هر شغل دارای مجموعه‌ای از ابعاد نقشی است که نقش‌های عمومی مربوط به آن را در بردارد و مجموعه این ابعاد نقشی، پهنای نقش را تشکیل می‌دهند (عسگری پور، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر، پهنای نقش ظرفی است که مظلوف خود یعنی تکالیف و مسوولیت‌های شغلی مربوط را در بر می‌گیرد. این وظایف و مسوولیت‌ها همگی بر مبنای اهداف سازمان یا تشکیلات، جمع بندی و نظام مند می‌شود (عسگری پور، ۱۳۸۸).

البته باید بین پهنای نقش و محدوده نقش^۲ تمایز قایل شد. محدوده نقش از نظریه استرس شغلی^۳ (اسپیو و اسپوکن، ۱۹۸۴) حاصل شده و به معنای تعریف واضح و روشن از وظایف، حقوق و محدودیت‌های نقش داوطلبان و شاغلان در شغل است. محدوده نقش حد و مرزها را مشخص می‌سازد، درحالی‌که پهنای نقش مربوط به مجموعه وظایفی است که در یک شغل باید ایفا شود. پهنای نقش به دلیل این‌که باعث انجام رفتارهای مربوط به نقش بیشتر می‌شود، می‌تواند در شاغل احساس شایستگی ایجاد کند (مک‌آلیستر، کامدر، موریسون و توربان، ۲۰۰۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که پهنای نقش به خوبی می‌تواند کارکنان خوب را شناسایی کند و آنها را از بقیه متمایز سازد (سونتاک و اسپیچالا،

۲۰۱۰). هم‌چنین وسعت گسترده‌تر نقش، در ارزشیابی سرپرستان از عملکرد افراد تاثیر می‌گذارد (روتاندو، ۲۰۰۲). از سوی دیگر افرادی که توانایی‌های شناختی^۴ بالاتری دارند، از سرپرستان خود انتظار دریافت نقشی گسترده‌تر دارند (گراین و اسکاندورا، ۱۹۸۷). علاوه بر این هرگاه پهنای نقشی گسترش یابد، توانایی‌های شناختی بالاتری برای موفقیت در آن ضروری است. توانایی شناختی به استعداد پردازش^۵، فراگیری^۶، دستکاری ذهنی اطلاعات^۷ و به‌طور خلاصه، به توانایی یادگیری اطلاق می‌شود (عسگری پور، ۱۳۸۸). در یک فراتحلیل نشان داده شد که هرگاه توانایی‌های شناختی از طریق آموزش بهبود یابد، انتظار انجام شغلی با نقش‌های گسترده‌تر افزایش پیدا می‌کند و کارکنان می‌توانند نقش‌های گسترده‌تری ایفا کنند (برتوا، اندرسون و سالگادو، ۲۰۰۵). هم‌چنین توانایی‌های شناختی بالاتر در مشاغل دارای پیچیدگی و گستردگی بیشتر و در واقع پهنای نقش گسترده‌تر، منجر به عملکرد بالاتر می‌شود (لپین، کالکویت و ارز، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، هر چند پژوهش‌ها نشان داده‌اند که توانایی شناختی بالاتر، منجر به عملکرد بهتر در حیطه‌های مختلف می‌شود، اما به نظر می‌رسد توانایی‌های شناختی در مشاغل با گستردگی بیشتر، اهمیت بالاتری دارد (ایمن‌زاده و حسن‌آبادی، ۱۳۹۲؛ براتی و عریضی، ۱۳۸۹).

عسگری پور (۱۳۸۸) نشان داده است که خودپیروی^۸ نیز با تعریف پهنای نقش توسط افراد رابطه دارد. کارکنانی که در شغل خود خودپیروی بیشتری دارند، در تعریف و تعیین نقش خود انعطاف بیشتری دارند و آزادی بیشتری در مورد چگونگی انجام کار دارند (ترویر، مولر و اسینسکی، ۲۰۰۰؛ فرید، هالنبک، اسلویک، تیگس و بن‌دیوید، ۱۹۹۹). خودپیروی یکی از ویژگی‌های شغلی است که بیان‌گر خودمختاری، آزادی عمل، عدم وابستگی و حق انتخاب شاغل نسبت به اجرای طرح‌ها، برنامه‌ریزی زمانی کار و فعالیت‌های مورد علاقه است (هاکمن و اولدهام، ۱۹۸۰). هنگامی که در شغل خودپیروی وجود دارد، شاغل می‌تواند برای شغل خود

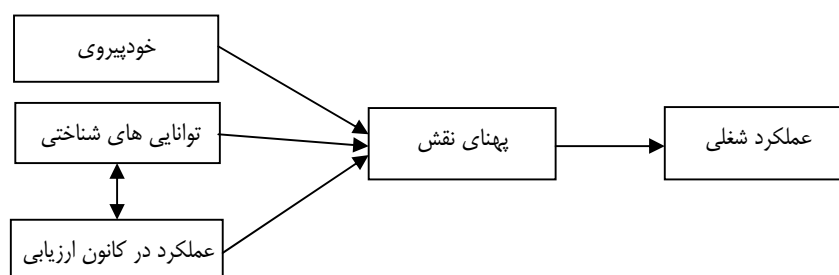
4. cognitive abilities
5. processing
6. acquisition
7. mental manipulation of information
8. autonomy

1. role breadth
2. role boundary
3. job stress theory

تصمیمات لازم را درخصوص گزینش، ارتقا و یا راه‌های بهبود توانمندی‌های مدیریتی داوطلبان اتخاذ می‌کنند (بالانتاین و پوا، ۱۳۸۵/۱۹۹۵). یکی از مهم‌ترین فواید کانون ارزیابی پیش‌بینی عملکرد آتی شرکت‌کنندگان و شناسایی نقاط قوت و ضعف آنان در مشاغل مورد نظر است (داگلاس و دونکان، ۲۰۰۲). بر این اساس الگوی نظری پژوهش حاضر به صورت زیر تکمیل می‌شود. شکل ۱ رابطه دو سویه بین توانایی‌های شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی را نشان می‌دهد. پژوهش‌ها نیز این رابطه را مورد توجه قرار داده‌اند و نشان می‌دهند که رابطه بین توانایی‌های شناختی و عملکرد بستگی به نوع تمرین‌هایی دارد که در کانون ارزیابی مورد استفاده قرار می‌گیرد (گلدستین، یاسکو، براورمن، اسمیت و چانگ، ۱۹۹۸؛ لیونس، هریس، ون کیر و بیسکورت، ۲۰۰۳). هنگامی که این تمرین‌ها بیشتر شامل ابعاد شناختی مانند حل مساله باشد، رابطه بین عملکرد در کانون ارزیابی و توانایی‌های شناختی قوی‌تر است. هم‌چنین انجام تمرین‌های مربوط به توانایی شناختی در کانون ارزیابی، باعث بالا رفتن این توانایی‌ها و افزایش عملکرد می‌شود (سالگادو و اندرسون، ۲۰۰۲). مهارت‌های مرتبط با شغل نیز به‌طور متقابل بر توانایی‌های شناختی موثر هستند. به عنوان مثال فردی که مهارت بین فردی بالایی دارد، توانایی‌های شناختی خود، از قبیل درک مطلب، تحلیل متن و استدلال را گسترش می‌دهد. پژوهش حاضر با یکپارچه ساختن پژوهش‌های پیشین، الگوی مطرح شده در شکل ۱ را ارایه کرده است.

برنامه‌ریزی مناسب کند، توانمندی‌های خود را با شغل خود هماهنگ سازد و بنابراین انگیزش و عملکرد وی افزایش می‌یابد (نانان و پاکری، ۲۰۱۳). خودپیروی با احساس خودکنترلی^۱ در مورد عملکرد و ایفای نقش در شغل رابطه دارد (موراو، راسمن و گاگن، ۲۰۰۷). جوهری و یحیی (۲۰۰۹) معتقد هستند که از بین ویژگی‌های شغل مورد نظر هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰)، دو ویژگی خودپیروی و بازخورد^۲ با عملکرد وظیفه‌ای رابطه قوی دارند.

از سوی دیگر، افرادی که توانایی‌های شناختی بالاتری دارند، مهارت‌های بیشتری دارند. عریضی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که مدیرانی که در مقیاس‌های مربوط به آزمون‌های صنعتی فلانگان^۳ نمره بالاتری دریافت کرده بودند، در مهارت‌های مدیریتی مورد سنجش در کانون ارزیابی^۴ توانایی بالاتری نشان دادند. هم‌چنین در پژوهش عریضی و همکاران (۱۳۹۱) رابطه معناداری بین عملکرد مدیران در کانون ارزیابی با نمره پهنای نقش به دست آمد که از طریق پرسشنامه تحلیل سمت حرفه‌ای و مدیریتی^۵ مشخص شده بود. کانون یا مرکز ارزیابی مدیران که گاهی فناوری مرکز ارزیابی نیز نامیده می‌شود، نه یک مکان فیزیکی یا جغرافیایی، بلکه یک فرایند ارزیابی است. این رویکرد بر ارزیابی گروهی از شرکت‌کنندگان توسط تیم ارزیابان با استفاده از تمرینات و آزمون‌های متنوع مبتنی است که برای انتخاب افراد واجد شرایط برای تصدی مناصب، به ویژه مناصب مدیریتی استفاده می‌شود (دیادرا، ۲۰۰۲). در این مرکز ارزیابان با در نظر گرفتن معیارهای خاص مشاغل،



شکل ۱

الگوی نظری مورد انتظار از متغیرهای خودپیروی، توانایی‌های شناختی، عملکرد در کانون ارزیابی، پهنای نقش و عملکرد شغلی

1. self-control
2. feedback
3. Flanagan Industrial Tests (FIT)
4. assessment centre
5. Professional and Managerial Position Questionnaire (PMPQ)

با ملاک^۲ و پایایی بین ارزیابان^۳ استفاده شد که پایایی ارزیاب با ملاک برابر ۰/۸۳ و پایایی بین ارزیابان ۰/۸۷ بود.

فرم گسترش یافته پرسشنامه تحلیل سمت حرفه‌ای و مدیریتی (PMPQ): این پرسشنامه به منظور سنجش پهنای نقش طراحی شده و فرم گسترش یافته پرسشنامه تحلیل سمت حرفه‌ای و مدیریتی (عسگری پور، ۱۳۸۸) است که در آن ۲۱ مهارت موجود در پرسشنامه، به شیوه صفر و یک نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش حاضر این پرسشنامه گسترش داده شد زیرا پرسشنامه پیشین فاقد دو بعد مهم یعنی رهبری و تصمیم‌گیری است. سوالات مربوط به پیچیدگی که در پرسشنامه پیشین نیز ۲۱ عدد است، به صورت جملات مهارت در آمد و در مجموع ۷۰ سوال برای این زیرمقیاس در نظر گرفته شد که با حداقل نمره ۷۰ و حداکثر نمره ۱۴۰ برای هر آزمودنی محاسبه شد. ضریب پایایی بر حسب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ بود. برای بررسی تغییرپذیری پایایی در طول زمان روی یک نمونه ۳۰ نفری مستقل و در فاصله دو هفته ضریب پایایی بازآزمایی^۴ برابر ۰/۷۷ بود.

توانایی شناختی: برای سنجش توانایی شناختی از آزمون درک مطلب مجموعه آزمون‌های صنعتی فلانگان به عنوان پایه استفاده شد. توانایی‌های شناختی از طریق مقیاس‌های متعددی مانند مجموعه آزمون‌های استعداد عمومی^۵، آزمون‌های صنعتی فلانگان، و اندرلیک قابل سنجش است. در پژوهش حاضر از مقیاسی که بر اساس مجموعه آزمون‌های استعداد عمومی و آزمون‌های صنعتی فلانگان برای درک مطلب و تحلیل متن ساخته شده است (عریضی، ۱۳۹۰)، استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۰ متن است که هر کدام دارای ۵ سوال هستند. پایایی ابزار ۰/۹۲ و روایی همگرای آن ۰/۶۷ با آزمون و اندرلیک، ۰/۵۴ با آزمون‌های صنعتی فلانگان و ۰/۶۲ با مجموعه آزمون‌های استعداد عمومی است (عریضی، ۱۳۹۰).

پرسشنامه ویژگی‌های شغل: برای سنجش خودپيروي از پرسشنامه ویژگی‌های شغل^۶ (JCI؛ سیمز، زیلاگی و کله،

با توجه به پیشینه پژوهش و مبانی نظری که ذکر شد، پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر را که بر مبنای نظریه تحلیل واسطه‌ای (بارون و کنی، ۱۹۸۶؛ سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶) بیان شده است، مورد بررسی قرار داد: (۱) بین خودپيروي و پهنای نقش رابطه وجود دارد، (۲) بین توانایی شناختی و پهنای نقش رابطه وجود دارد، (۳) بین عملکرد مدیران در کانون ارزیابی و پهنای نقش رابطه وجود دارد، (۴) ترکیبی از متغیرهای خودپيروي، توانایی شناختی و عملکرد مدیران در کانون ارزیابی پهنای نقش را پیش‌بینی می‌کند، (۵) پهنای نقش در رابطه خودپيروي و عملکرد شغلی، نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند، (۶) پهنای نقش در رابطه توانایی شناختی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌ای دارد، (۷) پهنای نقش در رابطه عملکرد در کانون ارزیابی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌ای دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران صنایع و کارخانجات خصوصی و دولتی اصفهان بودند. اعضای نمونه شامل ۱۳۹ نفر از مدیران، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. این گروه توسط شرکت خدمات مهندسی و از طریق مدیر کل ارتباط با صنعت دانشگاه اصفهان به مرکز تحقیقات روانشناسی معرفی شدند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۹/۵۳ با انحراف استاندارد ۶/۶۹ و میانگین سنوات استخدام آنها ۱۴/۶۹ با انحراف استاندارد ۳/۴۸ بود.

ابزار سنجش

عملکرد در کانون ارزیابی: مهارت‌های مدیران در تمرین‌های شبیه‌سازی در کانون ارزیابی مورد سنجش قرار گرفت. مهم‌ترین شبیه‌سازی‌ها شامل تمرین کازیه^۱، کشف حقیقت، بازی‌های مدیریتی، ایفای نقش و مصاحبه موقعیتی بود. این تمرین‌ها برای سنجش ۶ شایستگی اساسی شامل ۲۲ زیر گروه بود که برای هر یک از این مهارت‌ها نمره بین ۱ تا ۵، حداقل نمره ۲۲ تا حداکثر ۱۱۰، کسب می‌شد. به منظور سنجش پایایی بین ارزیابان از دو شیوه پایایی ارزیاب

2. reliability of rater with criterion
3. between rater reliability
4. test-retest reliability
5. General Aptitude Test Battery (GATB)
6. Job Characteristics Inventory (JCI)

1. In-Basket Exercises

می‌کردند اما معمولاً همه آنها از نظر سرپرست بهره می‌جستند، ۳) داده‌های حاصل نشده در موارد معدودی وجود داشت، مثلاً عملکرد برخی مدیران سنجیده نمی‌شد، ۴) در برخی سازمان‌ها داده‌های پرت برای مدیران وجود داشت که احتمالاً تحت تاثیر سوگیری سیاسی بود. با توجه به اهمیت عملکرد شغلی به عنوان نمره ملاک، با نظام نمره‌دهی بر اساس Z، همه نمرات به مرجع واحد نمره تراز شده بازگردانی شدند و در همه سازمان‌ها از نمره سرپرست استفاده شد و در مورد مدیرانی که نمره دورافتاده داشتند، حذف کامل نمره آن مدیر از تحلیل صورت گرفت. در نهایت داده‌های عملکرد شغلی ۷ مدیر، حاصل نشده بود.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و روانسنجی ابزارهای پژوهش آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود بیشترین میانگین مربوط به پهنای نقش و کمترین میانگین مربوط به عملکرد شغلی است. بیشترین انحراف استاندارد مربوط به عملکرد در کانون ارزیابی و کمترین انحراف استاندارد مربوط به عملکرد شغلی است. همچنین پایایی ابزارها در حد مطلوبی است.

(۱۹۷۶) استفاده شد. این پرسشنامه ۳۰ سوال را برای سنجش میزان هر یک از ویژگی‌های شش‌گانه شغل یعنی تنوع مهارت، خودپیروی، بازخورد، ارتباطات بین فردی، هویت وظیفه^۱ و روابط دوستانه مورد استفاده قرار می‌دهد. در این پژوهش تنها از ۶ سوال پرسشنامه مذکور استفاده شد که برای سنجش ویژگی خودپیروی به کار می‌رود. نمونه‌ای از سوالات این پرسشنامه به صورت زیر است: "آزادی بسیاری دارم تا شغلم را آن‌چنان انجام دهم که می‌خواهم". سیمز و همکاران (۱۹۷۶) روایی پرسشنامه ویژگی‌های شغل را با روش روایی همگرا بررسی کردند. همه ضرایب روایی همگرا در سطح $p < 0/001$ معنادار بودند. ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای بعد خودپیروی در پژوهش عسگری پور (۱۳۸۸) برابر ۰/۸۱ و در حد مطلوبی بود.

عملکرد شغلی: عملکرد شغلی برای هر مدیر در هر مورد از سازمانی به دست آمد که مدیر در آن شاغل بود. به دلیل این‌که مدیران از طریق خود سازمان‌ها ارجاع شده بودند، نهایت همکاری در این مورد وجود داشت. با این حال چند اشکال عمده در گردآوری داده‌های مربوط به این متغیر وجود داشت که از آن میان چهار اشکال مهم‌تر بود: ۱) سازمان‌ها از سبک‌های مختلف نمره‌دهی استفاده می‌کردند، ۲) داوری در مورد عملکرد مدیران متفاوت بود. برخی از سازمان‌ها از دو ابزار یکی نظر سرپرست و یکی نظر زیردست استفاده

جدول ۱

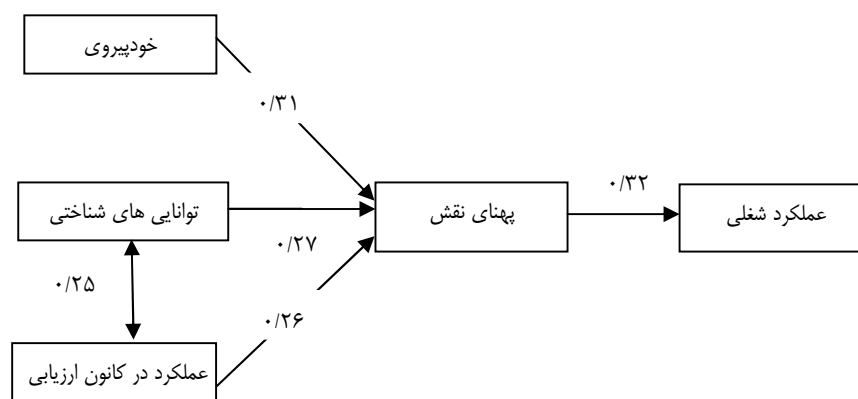
شاخص‌های توصیفی و ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای پژوهش

متغیر	M	SD	ضریب تغییرات	پایایی	خطای معیار اندازه گیری
تحصیلات	۱۶/۲۸	۳/۲۷	۰/۲۰	-	-
سن	۳۹/۵۳	۶/۶۹	۰/۱۶	-	-
سنوات استخدام	۱۴/۶۹	۳/۴۸	۰/۲۳	-	-
خودپیروی	۲۱/۴۳	۳/۲۴	۰/۱۵	۰/۸۶	۰/۶۱
توانایی شناختی	۲۶/۴۸	۱۵/۳۳	۰/۵۷	-	-
عملکرد کانون ارزیابی	۶۴/۴۹	۱۷/۲۴	۰/۲۶	۰/۸۷	۲/۲۴
پهنای نقش	۱۲۴/۰۹	۱۱/۲۷	۰/۰۹	۰/۷۵ و ۰/۷۷	۲/۵۹
عملکرد شغلی	۰	۱/۷۲	-	۰/۷۱	۰/۴۹

در شکل ۲ رابطه بین متغیرهای پژوهش آرایه شده است. ملاحظه می‌شود که پهنای نقش واسطه بین متغیرهای پیش بین یعنی خودپیروی، توانایی شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی و متغیر ملاک یعنی عملکرد شغلی است. همچنین رابطه دو طرفه بین توانایی‌های شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی وجود دارد. برای بررسی بیشتر، نتایج جداول بعدی کمک کننده هستند.

رابطه بین متغیرهای پژوهش آرایه شده است. ملاحظه می‌شود که پهنای نقش واسطه بین متغیرهای پیش بین یعنی خودپیروی، توانایی شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی و متغیر ملاک یعنی عملکرد شغلی است. همچنین رابطه دو طرفه بین توانایی‌های شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی وجود دارد. برای بررسی بیشتر، نتایج جداول بعدی کمک کننده هستند.

1. task identity



شکل ۲
رابطه بین متغیرهای پژوهش

ارزیابی کاهش می‌یابد اما این عملکرد با افزایش سنوات خدمت بهتر می‌شود و رابطه مثبت با آن دارد. همچنین ملاحظه می‌شود که عملکرد در کانون ارزیابی با توانایی شناختی رابطه مثبت دارد، یعنی هرچه این ویژگی برای یک فرد بیشتر باشد، عملکرد وی در کانون ارزیابی بهبود می‌یابد. پهنای نقش نیز با خودپیروی، توانایی شناختی، عملکرد در کانون ارزیابی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد.

در جدول ۳ ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. ملاحظه می‌شود که رابطه تحصیلات با سن و سنوات استخدام منفی است، یعنی تحصیلات در کارکنان جوان‌تر بیشتر است و همچنین کارکنان با تحصیلات بیشتر سابقه کاری کمتری دارند. رابطه سن با سنوات استخدام مثبت است. همچنین سن با عملکرد در کانون ارزیابی رابطه منفی دارد به این معنا که با افزایش سن، عملکرد در کانون

جدول ۲

همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- تحصیلات							
۲- سن	-۰/۲۶**						
۳- سنوات استخدام	-۰/۲۹**	۰/۲۹**					
۴- خودپیروی	۰/۰۵	۰/۱۱	۰/۰۷				
۵- توانایی شناختی	۰/۱۱	-۰/۲۱*	-۰/۱۵	۰/۱۱			
۶- عملکرد کانون ارزیابی	۰/۰۵	-۰/۳۹**	۰/۱۹*	۰/۰۶	۰/۳۴**		
۷- پهنای نقش	۰/۱۶	-۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۲۷**	۰/۳۲**	۰/۴۱**	
۸- عملکرد شغلی	۰/۰۷	-۰/۱۳	-۰/۱۴	۰/۱۹*	۰/۲۷**	۰/۲۶**	۰/۳۱**

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

خودپیروی ملاحظه می‌شود ضرایب F ، t و ΔR^2 معنادار است و بنابراین فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه بین خودپیروی و پهنای نقش تایید می‌شود. مثبت بودن ضریب نشان دهنده مثبت بودن رابطه است. سطر بعدی نتایج تحلیل رگرسیون را برای متغیر توانایی شناختی نشان

برای پیش‌بینی پهنای نقش به‌وسیله متغیرهای خودپیروی و توانایی شناختی مدیران، از رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. برای کنترل تاثیر متغیرهای تحصیلات، سن و سنوات استخدام (متغیرهای کنترل) ابتدا این سه متغیر و سپس متغیرهای خودپیروی و توانایی شناختی وارد تحلیل شدند. همان‌طور که در سطر مربوط به متغیر

می‌دهد. در اینجا نیز ضرایب مذکور معنادار هستند. بنابراین توانایی‌های شناختی و پهنای نقش رابطه وجود دارد. فرضیه دوم نیز تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین

جدول ۳

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی پیش بینی پهنای نقش از طریق خودپیروی و توانایی شناختی مدیران

گام	متغیر	فرضیه اول				فرضیه دوم				
		t	-	F	df	UR ²	t	-	F	df
اول	تحصیلات	-۰/۹۱	۰/۰۷			۰/۸۴	۰/۰۵			
	سن	-۰/۹۹	-۰/۱۳		۰/۰۳	-۱/۱۱	-۰/۱۴			
	سنوات استخدام	-۰/۸۷	۰/۰۶			۰/۷۶	۰/۰۳			
دوم	خودپیروی	۲/۸۷**	۰/۲۶**	۲/۶۷*	۴	-	-	-	-	-
	توانایی‌های شناختی	-	-	-	۱۲۰	۳/۱۷**	۰/۲۹	۳/۰۳*	۱۱۶	۰/۰۹**

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

متغیر عملکرد در کانون ارزیابی معنادار شدن ضرایب t ، F و ΔR^2 نشان‌دهنده تایید فرضیه سوم است و بنابراین بین عملکرد مدیران در کانون ارزیابی و پهنای نقش رابطه وجود دارد. در ستون‌های مقابل، معنادار بودن ضرایب t ، F و ΔR^2 نشان‌دهنده تایید فرضیه چهارم است و بنابراین ترکیبی از متغیرهای خودپیروی، توانایی شناختی و عملکرد مدیران در کانون ارزیابی پهنای نقش را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۴ نتایج رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی پهنای نقش از طریق عملکرد مدیران در کانون ارزیابی و ترکیبی از متغیرهای خودپیروی، توانایی شناختی و عملکرد کانون ارزیابی را نشان می‌دهد. در گام اول برای کنترل تاثیر متغیرهای تحصیلات، سن و سنوات استخدام ابتدا این سه متغیر و سپس متغیرهای خودپیروی، توانایی شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی وارد شدند. در سطر مربوط به

جدول ۴

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی پیش بینی پهنای نقش از طریق عملکرد مدیران در کانون ارزیابی و ترکیبی از متغیرها

گام	متغیر	فرضیه سوم				فرضیه چهارم				
		t	-	F	df	UR ²	t	-	F	df
اول	تحصیلات	۱/۴۹	۰/۱۸			۱/۴۹	۰/۱۸			
	سن	-۱/۰۱	-۰/۱۱		۰/۰۵	-۱/۰۱	-۰/۱۱		۶	
	سنوات استخدام	-۰/۸۷	۰/۰۶			-۰/۸۷	۰/۰۶		۱۰۸	
دوم	خودپیروی	-	-			۲/۷۱**	۰/۲۳**		۶	
	توانایی شناختی	-	-	۵/۲۹**	۴	۲/۸۹**	۰/۲۶**	۶/۵۹**	۱۰۸	۰/۲۶**
	عملکرد کانون ارزیابی	۳/۸۹**	۰/۳۹			۳/۰۷*	۰/۳۰**			

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

فرضیه پنجم مبنی بر وجود رابطه بین پهنای نقش و عملکرد شغلی تایید می‌شود. در ستون مقابل، نقش واسطه‌ای پهنای نقش در رابطه بین خودپیروی و عملکرد شغلی بررسی شده است. تایید فرضیه اول، دوم، سوم و پنجم دو شرط از شروط سه‌گانه بارون و کنی (۱۹۸۶) را برای واسطه بودن یک متغیر برآورده می‌سازد. یعنی متغیرهای خودپیروی، توانایی‌های شناختی و

در جدول ۵ عملکرد شغلی به‌وسیله متغیرهای پهنای نقش و خودپیروی با کنترل متغیرهای جمعیت شناختی پیش‌بینی شده است. برای کنترل متغیرهای جمعیت شناختی، این متغیرها در گام اول وارد تحلیل رگرسیون شدند و در گام بعد متغیرهای پهنای نقش و خودپیروی وارد شدند. در سطر مربوط به متغیر پهنای نقش ملاحظه می‌شود که ضرایب t ، F و ΔR^2 معنادار شدند و بنابراین بخشی از

ملاحظه می‌شود که با ورود همزمان متغیرهای خودپیروی و پهنای نقش برای پیش‌بینی عملکرد شغلی، متغیر خودپیروی معناداری خود را از دست می‌دهد اما برای پهنای نقش ضریب F همچنان معنادار است. ضریب t سوبل نیز معنادار شد و فرضیه پنجم مبنی بر نقش واسطه‌ای پهنای نقش در رابطه بین خودپیروی با عملکرد شغلی تایید می‌شود.

عملکرد مدیران در کانون ارزیابی هر سه با پهنای نقش رابطه دارند. همچنین پهنای نقش با عملکرد شغلی رابطه دارد. در جدول ۲ نیز ملاحظه شد که متغیرهای خودپیروی، توانایی شناختی و عملکرد مدیران در کانون ارزیابی با عملکرد شغلی رابطه دارند. بنابراین برای بررسی شرط سوم، تحلیل رگرسیون دیگری انجام شده است. در ستون دوم جدول ۶

جدول ۵

پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پهنای نقش و خودپیروی با کنترل متغیرهای جمعیت شناختی

گام	متغیر	پیش‌بینی عملکرد از پهنای نقش					پیش‌بینی عملکرد از پهنای نقش و خودپیروی				
		UR^2	df	F	t	UR^2	df	F	t	t سوبل	
اول	تحصیلات										
	سن		۴								
	سنوات استخدام	۰/۰۳	۱۰۳								
دوم	پهنای نقش خودپیروی	۰/۱۱**	۴			۰/۳۲**	۳/۱۶**				

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

متغیرهای جمعیت‌شناختی این متغیرها در گام اول وارد تحلیل رگرسیون شدند و در گام بعد متغیرهای پهنای نقش، توانایی شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی وارد شدند.

در جدول ۶ عملکرد شغلی به وسیله متغیرهای پهنای نقش، توانایی شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی با کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی پیش‌بینی شده است. برای کنترل

جدول ۶

پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پهنای نقش، توانایی شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی

گام	متغیر	پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پهنای نقش و توانایی شناختی					پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پهنای نقش و عملکرد در کانون ارزیابی				
		UR^2	df	F	t	UR^2	t سوبل	t	t	UR^2	
اول	تحصیلات										
	سن										
	سنوات استخدام	۰/۰۵									
دوم	پهنای نقش توانایی‌های شناختی عملکرد در کانون ارزیابی	۰/۱۲**	۴			۰/۱۲**	۱/۷۷*				

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

نقش در رابطه بین توانایی شناختی با عملکرد شغلی تایید می‌شود. در سطر بعد متغیر عملکرد در کانون ارزیابی بررسی شده است. با ورود همزمان این متغیر با پهنای نقش، معناداری متغیر عملکرد در کانون ارزیابی نیز از بین می‌رود. در حالی که در سطر مربوط به پهنای نقش ضرایب همچنان

همان‌طور که در ستون اول ملاحظه می‌شود متغیر توانایی شناختی با ورود متغیر پهنای نقش معناداری خود را از دست می‌دهد، اما معناداری پهنای نقش همچنان پابرجا است. در سطر مربوط به آن ضریب F و ضریب t سوبل نیز معنادار هستند و فرضیه ششم مبنی بر نقش واسطه پهنای

خودپیروی بیشتر است، بنابراین پهنای نقش نیز بیشتر خواهد بود. عسگری پور (۱۳۸۸) معتقد است که اکثر مدیران، افرادی دارای شخصیت پویا و با انگیزه پیشرفت بالا هستند و به همین علت به سمت‌های مدیریتی ارتقا یافته‌اند. در نتیجه، خودپیروی بیشتر برای آنان سبب توسعه فعالیت‌ها و عهده‌دار شدن وظایف جدید به منظور کنترل بیشتر حوزه فعالیت خواهد شد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین توانایی‌های شناختی و پهنای نقش رابطه وجود دارد. فردی که توانایی‌های شناختی بیشتری دارد، می‌تواند مسوولیت‌ها و وظایف کاری بیشتری در نقش خود به عهده گیرد (برتوا و همکاران، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر، توانایی‌های شناختی در واقع ظرفیت و شایستگی‌ای را نشان می‌دهد که می‌تواند در تمام جوانب کار گسترش یابد. در یک شغل گسترده، شاغل باید بتواند تکالیف وسیع آن را به خوبی انجام دهد و بنابراین توانایی بیشتر به معنای احساس مثبت خودکارآمدی^۱ در آن شغل است (مورگسون، دلانی-کلینجر و همینگوی، ۲۰۰۵). همچنین فردی که در شغلی دارای نقش گسترده مشغول به فعالیت می‌شود، توانایی‌هایش افزایش می‌یابد.

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که بین عملکرد مدیران در کانون ارزیابی و پهنای نقش رابطه وجود دارد. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، افراد با مهارت، سعی می‌کنند مهارت خود را در شغل متجلی کنند و به نمایش بگذارند. از سوی دیگر، پهنای نقش در شاغل اعتمادی نسبت به توانایی خود برای انجام فعالیت‌های پیچیده‌تر به وجود می‌آورد که به آن خودکارآمدی پهنای نقش گفته می‌شود و باعث افزایش عملکرد وی می‌شود (مورگسون و همکاران، ۲۰۰۵). نتایج همچنین نشان داد بین توانایی‌های شناختی و عملکرد در کانون ارزیابی رابطه وجود دارد. انجام تمرین‌های مربوط به توانایی شناختی در کانون ارزیابی باعث بالا رفتن این توانایی‌ها و افزایش عملکرد می‌شود (سالگادو و اندرسون، ۲۰۰۲).

از سوی دیگر نتایج نشان داد که ترکیبی از متغیرهای خودپیروی، توانایی‌های شناختی و عملکرد مدیران در کانون ارزیابی، پهنای نقش را پیش‌بینی می‌کنند. اگر فرد دارای توانایی‌های شناختی که عملکرد بالاتری نیز در کانون ارزیابی

معنادار هستند و فرضیه هفتم مبنی بر نقش واسطه‌ای پهنای نقش در رابطه بین عملکرد در کانون ارزیابی با عملکرد شغلی تایید می‌گردد.

بحث

پژوهش حاضر به بررسی رابطه عملکرد مدیران در کانون ارزیابی، توانایی‌های شناختی و خودپیروی در شغل با عملکرد شغلی از طریق پهنای نقش پرداخت. ضرایب همبستگی نشان داد که رابطه تحصیلات با سن و سنوات استخدام معکوس است. یعنی تحصیلات در کارکنان جوان‌تر بیشتر است و همچنین کارکنان با تحصیلات بیشتر سابقه کاری کمتری دارند، زیرا این افراد احتمالاً زمان بیشتری صرف تحصیل کرده‌اند که فرصت اشتغال را از آنان گرفته است. نتایج نشان داد که همبستگی سن با سنوات استخدام مثبت است و با افزایش سن سابقه خدمت افزایش می‌یابد.

همچنین سن با عملکرد در کانون ارزیابی رابطه معکوس دارد، به این معنا که با افزایش سن، عملکرد در کانون ارزیابی کاهش می‌یابد. کانفر و آکرمن (۲۰۰۴) نشان دادند که با گذشت زمان برخی توانمندی‌ها مثل سیالی هوش کاهش می‌یابد و از آنجایی که عملکردهای کانون ارزیابی از نوع تکالیف پیچیده است (عریضی و همکاران، ۱۳۹۱)، احتمالاً افراد مسن‌تر در این عملکردها ضعف بیشتری خواهند داشت. همچنین این نتیجه می‌تواند ناشی از سوگیری‌های ارزیابانی (عریضی و همکاران، ۱۳۹۱) باشد که فرایند ارزیابی را در کانون به عهده دارند، زیرا سن می‌تواند در ارزیابی عملکرد و از جمله عملکرد در کانون ارزیابی سوگیری ایجاد کند (پوستوما و کمپیون، ۲۰۰۹). اما این عملکرد با افزایش سنوات خدمت بهتر می‌شود و رابطه مثبت با آن دارد. سنوات خدمت در دیدگاه روانشناسان سازمانی به عنوان تجربه تعبیر می‌شود که هرچه بیشتر می‌شود، عملکرد بهتر است (ان‌جی و فلدمن، ۲۰۰۹).

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول ۲ نشان داد که بین خودپیروی و پهنای نقش رابطه وجود دارد. پارکر (۲۰۰۳) معتقد است وقتی که فردی در شغل خود دارای خودپیروی است و می‌تواند آزادی عمل داشته باشد، قادر است دامنه وسیعی از مهارت‌ها و دانش‌های اساسی را برای نقش خویش بازشناسی کند. از آنجا که در سمت مدیریتی

1. self-efficacy

عملکرد شغلی با افزایش پیچیدگی و گستردگی وظایف در شغل بیشتر می‌شود (هیگینز، پترسون، فیل و لی، ۲۰۰۷).

یافته دیگر پژوهش حاضر، نقش واسطه‌ای پهنای نقش در رابطه بین عملکرد در کانون ارزیابی و عملکرد مفهومی واسطه‌ای پهنای نقش بین عملکرد در کانون ارزیابی و عملکرد شغلی به این معنا است که هر چند بین این دو عملکرد (عملکرد شبیه‌سازی شده و عملکرد در دنیای شغلی واقعی) رابطه وجود دارد اما اگر پهنای نقش کنترل شود، این رابطه ناپدید یا ضعیف می‌شود. به عبارت دیگر اگر مدیر مهارت داشته، اما نقش مورد نیاز به او واگذار نشود، عملکرد او تضعیف خواهد شد. در پژوهش حاضر عملکرد در کانون ارزیابی به معنی مهارت‌های بالقوه و عملکرد شغلی به معنای فعلیت یافتن آن مهارت‌ها است. یک تلویح مهم برای آن، به نظام جانشینی مربوط می‌شود. این‌که چرا فردی در شغل فعلی خود موفق اما در شغل دیگر ممکن است ناموفق باشد و از سوی دیگر چرا فردی ممکن است در شغل فعلی ناموفق ولی در شغل بعدی موفق باشد، به پهنای نقش در آن دو شغل باز می‌گردد.

پژوهش حاضر جزو نخستین مطالعاتی است که در ایران، پهنای نقش و متغیرهای مرتبط با آن را به طور جامع و کامل مورد بررسی قرار داد و این اولین مزیت آن است. روش سنجش متغیرها نیز از مزایای دیگر پژوهش حاضر محسوب می‌شود. برای سنجش متغیرها از ابزارهای عینی و عملی مانند سنجش عملکرد در کانون ارزیابی و نیز از روش‌های ادراکی و خودگزارشی مانند سنجش خودپرویی استفاده شد. روش‌های سنجش عینی و عملی، دارای این سودمندی است که میزان سوگیرهای سنجش مانند وانمودسازی مثبت^۳ را کاهش می‌دهد (عریضی و فراهانی، ۱۳۸۷).

بر اساس یافته‌ها پیشنهادها زیر به سازمان‌ها قابل ارایه است: نخست، خودپرویی در شغل باعث ادراک پهنای نقش و در نهایت عملکرد بهتر در سمت‌های مدیریتی می‌شود. بنابراین توصیه می‌شود که تا حد امکان بر میزان خودپرویی این مشاغل افزوده شود. دوم، توانایی‌های شناختی نیز مشابه خودپرویی عمل می‌کنند و بنابراین انتخاب افراد با توانایی‌های شناختی بیشتر برای مشاغل مدیریتی می‌تواند عملکرد بهتر حاصل کند. سوم، با توجه به نقش مهم کانون

دارد در یک شغل دارای خودپرویی قرار گیرد، به خوبی می‌تواند توانمندی‌ها را به عمل در آورد، مهارت‌ها را به محیط کار انتقال دهد و بنابراین می‌تواند بر ابعاد و گستردگی شغل خود بیافزاید.

نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که پهنای نقش بین خودپرویی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. زمانی که در شغلی خودپرویی و خودمختاری وجود داشته باشد، شاغل آزادی عمل بیشتری برای انجام وظایف خود دارد و در نتیجه می‌تواند وظایف متنوعی را به انجام برساند و فعالیت‌های خود را توسعه دهد که به معنای پهنای نقش بیشتر است. پهنای نقش با عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و با رفتارهای ضد تولید و غیبت رابطه منفی دارد (مورگسون و همکاران، ۲۰۰۵). از سوی دیگر خودپرویی در شغل باعث می‌شود شاغل بتواند برای شغل خود برنامه‌ریزی مناسب کند، توانمندی‌های خود را با شغل هماهنگ سازد و بنابراین انگیزش و عملکرد وی افزایش می‌یابد (نانان و پوکری، ۲۰۱۳). اثر خودپرویی بر عملکرد در مشاغل دارای گستردگی نقش، به سودمندی ادراک شده^۱ از خودپرویی بر می‌گردد. به عبارت دیگر، خودپرویی در یک شغل دارای گستردگی، که اجازه انجام فعالیت‌های بیشتری را می‌دهد، سودمندی بیشتری دارد و بنابراین انگیزه‌ای برای افزایش عملکرد است (لانگفرد و موی، ۲۰۰۴). در مشاغل پیچیده‌تر خودپرویی بیشتر، با عملکرد وظیفه‌ای بیشتر همراه است (کایا، ۲۰۰۷).

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد که بین توانایی‌های شناختی و عملکرد شغلی از طریق پهنای نقش رابطه وجود دارد. اشتغال در یک شغل دارای گستردگی نقش برای افراد دارای توانایی شناختی بالاتر جنبه انگیزشی دارد، زیرا از ایجاد احساس کم‌باری کیفی^۲ در افراد جلوگیری می‌کند و بنابراین باعث می‌شود که عملکرد افراد دارای توانایی شناختی بالاتر در شغلی که دارای گستردگی نقش است افزایش یابد. به عبارت دیگر، یک شغل دارای پهنای نقش، مکان مناسبی برای به نمایش گذاشتن توانمندی‌ها در یک شاغل دارای توانایی شناختی بالا است و منجر به عملکرد بالاتر می‌شود. رابطه بین توانایی‌های شناختی و

1. perceived Utility
2. qualitative under load

3. positive faking

مدیریتی، از تمرین‌هایی استفاده شود که باعث بالا رفتن توانایی شناختی می‌شود. تمرین‌های حل مساله نمونه‌ای از این نوع تمرینات است.

روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

عریضی، ح. ر.، خشوعی، م. و نوری، ا. (۱۳۹۱). کاربرد کانون ارزیابی و تحلیل شغل در تعیین شایستگی‌های مدیریتی. *مجله روانشناسی معاصر*، ۷، ۸۵-۹۹.

عریضی، ح. ر. و فراهانی، ح. (۱۳۸۷). *روش‌های کاربردی پژوهش در روانشناسی بالینی و مشاوره*. تهران: نشر دانژه.

عسگری‌پور، ن.، عریضی، ح. ر. و نوری، ا. (۱۳۸۷). رابطه بین بعد پردازش اطلاعات وسعت نقش و توانایی‌های شناختی مدیران چند شرکت صنعتی. *فصلنامه تازه های علوم شناختی*، ۳، ۴۵-۵۲.

عسگری‌پور، ن. (۱۳۸۶). *بررسی رابطه بین توانایی‌های شناختی با بعد مهارت ابعاد پهنای نقش*. مجموعه مقالات هفته پژوهش در سال ۱۳۸۶، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

عسگری‌پور، ن. (۱۳۸۸). *بررسی توانایی‌های شناختی و ویژگی‌های شغلی با پهنای نقش در میان مدیران چهار شرکت صنعتی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان.

عسگری، ج. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه سطح تحصیلات و سنوات خدمتی با مهارت‌های فنی و انسانی مدیران*. www.teo.ir/images/part/maghale/upload/96.pdf

گال، م.، بورگ، و. و گال، ج. (۱۹۹۵). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی*، ترجمه احمد رضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمود ابوالقاسمی، محمد جعفر پاک سرشت، علیرضا کیامنش، خسرو باقری و همکاران، ۱۳۸۴. تهران: انتشارات سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

References

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bertua, C., Anderson, N. , & Salgado, J. F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 387-409.

ارزیابی بر اساس یافته‌ها، استفاده از این روش برای گزینش افراد در سمت‌های مدیریتی توصیه می‌شود. چهارم، در صورت استفاده از کانون ارزیابی برای گزینش داوطلبان مشاغل

مراجع

- امین‌زاده، ا. و حسن‌آبادی، ح. ر. (۱۳۹۲). توانایی شاخص‌های آزمون نام بردن احتمالی در پیش‌بینی عملکرد ریاضی. *دوفصلنامه روانشناسی معاصر*، ۸، ۶۰-۴۷.
- بالانتاین، ی. و پوا، ن. (۱۹۹۵). *کانون ارزیابی و توسعه مدیران*، ترجمه مسعود سلطانی، تهران: انتشارات آسیا.
- براتی، ه. و عریضی، ح. ر. (۱۳۸۹). تعامل توانایی‌های شناختی با دو شیوه آموزشی در واکنش به ارزشیابی آموزش و عملکرد پس از آموزش. *دو فصلنامه روانشناسی معاصر*، ۵، ۵۱-۶۳.
- جهانبخش، س.، عریضی، ح. ر.، مولوی، ح. و نوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه کنترل شغلی با سطح استرس و سلامت ذهن کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان. *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، ۲۷، ۸۴۱-۸۵۳.
- خزایی، ک. (۱۳۸۶). *ارزیابی تراز توانایی‌های شناختی ریاضی - فضا و عدد- و همبستگی آن با پیشرفت تحصیلی و سن عقلی و جنسیت*. دانش و پژوهش در روانشناسی، ۳۴، ۳۹-۶۰.
- سرمد، ز.، بازرگان، ع. و حجازی، ا. (۱۳۷۶). *روش تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: انتشارات آگاه.
- عریضی، ح. ر. و براتی، ه. (۱۳۸۹). رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با توجه به ساختار شغلی. *مجله پژوهش‌های روان شناختی*، ۲۶، ۹۱-۱۱۲.
- عریضی، ح. ر. (۱۳۸۰). *رابطه مجموعه آزمون‌های صنعتی فلانگان با عملکرد شغلی در بین کارکنان فولاد مبارکه اصفهان و شرکت فولاد اهواز*. پایان‌نامه دکتری رشته

- Deidra, S. J. (2002). A new frame for frame of references training: Enhancing the construct validity of assessment centers. *Journal of Applied Psychology*, 87, 735-746.
- Douglas, P., & Duncan, F. (2002). *Developing disaster management capability: An assessment center approach*. Massey University, New Zealand.
- Fried, Y., Hollenbeck, J. R., Slowik, L. H., Tieg, R. B., & Ben-David, H. A. (1999). Changes in job decision latitude: The influence of personality and interpersonal satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 233-243.

- Goldstein, H. W., Yusko, K. P., Braverman, E. P., Smith, D. B., & Chung, B. (1998). The role of cognitive ability in the subgroup differences and incremental validity of assessment center exercises. *Personnel Psychology, 51*, 357-374.
- Graen, G. B. & Scadura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 175-208). Greenwich, CT: JAI Press.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Massachusetts.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 15*, 250-279.
- Higgins, D. M., Peterson, J. B., Phil, R. O. & Lee, A. G. M. (2007). Prefrontal cognitive ability, intelligence, big five personality, and the prediction of advanced academic and workplace performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 298-319.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2009). Linking organizational structure, job characteristics and job performance constructs: A proposed framework. *International Journal of Business & management, 4*, 145-152.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics, 37*, 515-523.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review, 29*, 440-458.
- Langfred, C. W., & Moye, N. A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology, 89*, 934-945.
- LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology, 53*, 563-593.
- Lievens, F., Harris, M. M., Van Keer, E., & Bisqueret, C. (2003). Predicting cross-cultural training performance: The validity of personality, cognitive ability, and dimensions measured by an assessment center and a behavior description interview. *Journal of Applied Psychology, 88*, 476-489.
- McAllister, D. J., Kamdar, D., Morrison, E. W., & Turban, D. B. (2007). Disentangling role perceptions: How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1200-1211.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K. A., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology, 90*, 399-406.
- Muraven, M., Rosman, H., & Gagne, M. (2007). Lack of autonomy and self-control: Performance contingent rewards lead to greater depletion. *Motivation and Emotion, 31*, 322-330.
- Na-Nan, K. & Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science, 4*, 95-103.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly dose education contribute to job performance? *Personnel Psychology, 62*, 89-134.
- Osipow, S. H., & Spokane, A. (1984). Measuring occupational stress, strain, and coping. *Applied Social Psychology Annual, 5*, 67-86.
- Parker, S. K. (2003). Longitudinal effects of lean production on employee outcomes and the mediating role of work characteristics. *Journal of Applied Psychology, 88*, 620-634.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management, 35*, 158-188.
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*, 66-80.
- Salgado, J. F., & Anderson, N. R. (2002). Cognitive and GMA testing in the European Community: Issues and evidence. *Human Performance, 15*, 75-96.
- Sims, H. P., Szilagi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of measurement Journal, 19*, 195-212.
- Sonnentag, S., & Spychala, A. (2010). Job Control and Job Stressors as Predictors of Proactive Work Behavior: Is Role Breadth Self-Efficacy the Link? *Human Performance, 25*, 412-431.
- Troyer, L., Muller, C.W., & Osinsky, P. I. (2000). Who's the boss? A role theoretic analysis of customer work. *Work and Occupations, 27*, 406-427.