

## بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن

پونه رجبی\*، زهرا شیرازیان\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۰۳

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن در شعب اداره تأمین اجتماعی استان همدان اجرا شد. این تحقیق یک مطالعه توصیفی پیمایشی از نوع کمی و کاربردی است که به روش مقطعی اجرا شده است. جامعه آماری آن کل کارکنان شعب اداره تأمین اجتماعی استان همدان به تعداد ۳۵۰ نفر بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای براساس تعداد کارکنان هر شهرستان نمونه‌ای به تعداد ۱۸۵ نفر از میان آنها انتخاب شد. داده‌های موردنیاز این تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد گردآوری شد که روایی و پایایی آن مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی مسیری ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس بهره گرفته شد. یافته‌های این تحقیق مؤید تأثیر معنی‌دار ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن است. همچنین مشخص شد که قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی بر رشد مسیر شغلی، تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های شغلی؛ رشد مسیر شغلی؛ قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

Zahra.shirazian@gmail.com

\*\* استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

## مقدمه

دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و گرداننده اصلی این گردونه انسان‌ها هستند. نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین، بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه یک سازمان، جامعه و کشور محسوب می‌شود. بدون انسان سازمان بی‌معناست و مدیریت، امری موهوم می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱: ۱۸۵). به دلیل چالش‌های موجود در فضای رقابتی کسب‌وکارها، کوچک‌سازی و تجدیدساختار گسترده‌ای در بسیاری از سازمان‌ها برای بهبود کارایی و انعطاف‌پذیری به‌وجود آمده است. این تغییرات گسترده به تغییرات عمیق در ماهیت مشاغل منجر شده و توسعه مسیر شغلی کارکنان را در محیط‌های کاری امروزی تحت تأثیر قرار داده است (چان و راسدی، ۲۰۱۵).

تصور به‌جایی است که ویژگی‌های شغلی را باید یکی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های مؤثر در میزان قابلیت توسعه مسیر شغلی و توانایی تطبیق با آن دانست. معروف‌ترین الگوی ویژگی شغل مربوط به هاکنم و اولدهام است که پنج بعد، ماهیت کار را تشکیل می‌دهد. در این الگو ویژگی‌های شغلی مشتمل بر: گوناگونی در مهارت، هویت کار، اهمیت کار، استقلال و بازخورد می‌باشند. هنگامی که کارکنان از نظر ویژگی‌های شغلی پنج‌گانه شغلی در وضعیت مناسبی باشند، از نظر روانی باثبات‌تر خواهند بود. بنابراین، لازم و ضروری است که کارکنان این ویژگی‌ها را در شغلشان داشته باشند؛ چراکه این ویژگی‌ها درک آنها از شغلی را که به آن تعلق دارند، تحت تأثیر قرار می‌دهد، مسئولیت‌پذیری آنها را افزایش داده و به‌طور معنی‌داری طرز نگاه آنها به هر وظیفه‌ای را که باید در شغلشان انجام دهند، بهبود می‌بخشد (هاکنم و اولدهام، ۱۹۷۵؛ فرید و فریس<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷).

ویژگی‌های شغلی، رشد و توسعه کارکنان در مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن در یک نهاد بیمه‌گر همچون سازمان تأمین اجتماعی که بزرگ‌ترین بازیگر عرصه بیمه در کشور است، اهمیتی دوچندان می‌یابد؛ چراکه این سازمان بیشترین تعداد افراد تحت پوشش را در کشور

1. Fried and Ferris

داراست و داشتن کارکنانی با ویژگی‌های شغلی مناسب و مسیر شغلی‌ای مترقی، می‌تواند تأثیر بسیار شگرفی بر نظام سلامت و بیمه کشور بگذارد. سازمان تأمین اجتماعی نقش بسیار معنی‌داری در اطمینان‌بخشی به بیماران در بخش درمان و از کارافتادگان و بازنشستگان در بخش بیمه عمر، ایفا می‌کند. بنابراین لازم به نظر می‌رسد که تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن در یک مطالعه همه‌جانبه و چندمتغیری بررسی شود. موارد مذکور به خوبی وجود مسئله و ضرورت اجرای این تحقیق را تبیین می‌کنند. براین اساس، می‌توان گفت، با توجه به ویژگی‌های مختلف و متنوع مشاغل کارکنان، راهکار حل این مسئله ابتدا شناخت نقش ویژگی‌های شغلی در رشد مسیر شغلی کارکنان است. در این راستا، مطالعه حاضر، با هدف بررسی و شناخت تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن اجرا شد. در ادامه مبانی نظری مرور سپس پیشینه تجربی مورد بررسی قرار گرفته است. سپس روش‌شناسی مورد مذاقه واقع شده و پس از آن داده‌های گردآوری‌شده تحلیل و در نهایت یافته‌ها مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند.

## پیشینه نظری تحقیق

### ویژگی‌های شغلی

نگرش ویژگی‌های شغل<sup>۱</sup>، در طراحی شغل، نگرش برتر در سال‌های ۱۹۷۰ و اوایل سال‌های ۱۹۸۰ بود. این نگرش که از مطالعات انجام‌شده بر مشخصه‌های انگیزشی شغل (خودگردانی و بازخور) نتیجه‌گیری شده است، شکلی تکامل‌یافته پیدا کرد که جایگاه تفاوت‌های فردی در واکنش کارکنان به یک شغل را به‌صراحت مورد توجه قرار داد و در نهایت به صورت نظریه ویژگی‌های شغل درآمد (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱: ۱۸۶-۱۸۷). ترنر و لارنس<sup>۲</sup> (۱۹۶۵) از نخستین افرادی بودند که نگرش ویژگی‌های شغلی را مطرح کردند. به‌زعم آنها ویژگی‌های شغلی مشتمل بر ویژگی‌های شغل تنوع، خودگردانی، ارتباطات اجتماعی مورد نیاز، فرصت‌های موجود برای

1. Job Characteristics Approach  
2. N. Turner and P.R. Lawrence

ارتباطات اجتماعی، دانش و مهارت مورد نیاز و مسئولیت است. هاگمن و اولدهام<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) نیز از شاخص‌ترین نظریه‌پردازان حوزه ویژگی‌های شغلی هستند. آنها معتقدند که ویژگی‌های شغلی مشتمل بر تنوع وظایف، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه است. آنها معتقدند، در صورتی که ویژگی‌های استقلال و بازخورد هر کدام به تنهایی در این محاسبه منظور می‌شوند، جمع ابعاد مهارت، هویت و اهمیت وظیفه این احتمال وجود دارد که یک یا حتی دو مورد از این سه ویژگی وجود نداشته باشد، با این وجود فرد کار را بامعنی تلقی نماید، لکن چنانچه هریک از دو عامل استقلال یا بازخورد وجود نداشته باشد، نتیجه عددی توان انگیزشی شغل برابر با صفر خواهد بود، زیرا حاصل جمع و تقسیم و ضرب قبلی در صفر ضرب خواهد شد (هاگمن و اولدهام، ۱۹۸۰).

### مسیر شغلی

در دیدگاه سنتی مسیر شغلی یک‌سری پست‌های متوالی در یک شغل یا سازمان تعریف می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۹۱: ۳۵۸). از دیدگاه منابع انسانی الگویی از تجربیات مرتبط با کار است که شیوه دوره زندگی کاری فرد را مشخص می‌کند (دیسنوزو و رایبیز، ۱۳۸۹: ۱۲۶). مسیر شغلی یک‌سری از مجموعه‌های توسعه مسیر شغلی است، البته این یک فرایند برنامه‌ریزی شخصی زندگی کاری است که شامل ارزیابی توانایی‌های شخصی و علائق، بررسی فرصت‌های شغلی، هدف و برنامه‌ریزی فعالیت‌های توسعه‌ای مطلوب می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۸: ۳۱۱).

آغاز توسعه مسیر شغلی سازمانی تقریباً هم‌زمان با ظهور جنبش نیروی انسانی در سال‌های پایانی دهه ۶۰ بوده و به‌عنوان بخشی از ابتکار عمل توسعه انسانی، بخش پرسنلی شروع به ارائه مشورت‌های توسعه مسیر شغلی و خدمات پشتیبانی که براساس نیازهای فردی کارکنان متمرکز شده بود (آهی و بجانی، ۱۳۹۱)، اما طی مسیر شغلی صرفاً ترفیع یا پیشرفت عمودی کارکنان از پلکان سلسله‌مراتب از زمان نیست، بلکه پرورش افراد در حوزه‌های تخصصی خویش و کسب نتایج مفید سازمان و فرد است که به کسب هدف هم‌زمان، سازمان و فرد کمک خواهد کرد (رجب‌زاده و الهی، ۱۳۸۷: ۵۸).

1. Hackman & Oldham

## رشد مسیر شغلی

رشد مسیر شغلی برای آگاهی نسبت به این امر به کار می‌رود که چگونه یک کارمند در سازمان خود به سرعت مراحل رشد و ترقی را طی می‌کند. رشد مسیر شغلی نتیجه تلاش یک فرد برای شناسایی و درک یک شانس توسعه و موفقیت در یک سازمان را نشان می‌دهد (ونگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). رشد مسیر شغلی از چهار مؤلفه پیشبرد اهداف مسیر شغلی، توانایی توسعه حرفه‌ای، سرعت ترفیع و رشد پاداش‌دهی تشکیل می‌شود (ونگ و همکاران، ۲۰۱۰). الگوی دیگری نیز نشان می‌دهد که رشد مسیر شغلی متشکل از سه مؤلفه پیشبرد اهداف مسیر شغلی، توانایی توسعه حرفه‌ای و پاداش‌های سازمانی است (ونگ و مک‌الروی، ۲۰۱۲). لیو و همکاران (۲۰۱۵) در یک بررسی پیمایشی با رویکردی کمی در سنت اثبات‌گرایی مدلی از رشد مسیر شغلی ارائه کرده‌اند. آنها چنین باور دارند که رشد مسیر شغلی شامل سه مؤلفه اهداف مسیر شغلی، ظرفیت مسیر شغلی و فرصت‌های مسیر شغلی است. اهداف مسیر شغلی به میزان تطابق شغل با اهداف تعیین‌شده برای آن و امکان ایجاد فرصت‌های رشد اشاره دارد.

## قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی

ویلجالمسدوتیر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود الگویی نظری از قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی ارائه دادند. آنها این قابلیت‌ها را مشتمل بر علاقه، کنترل، کنجکاوی و اطمینان می‌دانند. آنها چنین بیان می‌کنند که قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی مبین توانایی‌هایی است که فرد شاغل از طریق آنها می‌تواند خود را با مسیر شغلی هماهنگ ساخته و با آن تطبیق یابد. در الگوی آنها علاقه، نشان می‌دهد که فرد تا چه اندازه نسبت به آینده مسیر شغلی خود حساس و علاقه‌مند است و تا چه میزان برای دستیابی به آن آینده دانش لازم را کسب و برنامه‌ریزی می‌کند. در این مفهوم‌سازی، کنترل، بیانگر آن است که فرد تا چه اندازه خود را بر مسیر شغلی خود مسلط دانسته و به آن افتخار می‌کند و تا چه میزان خود را بازیگر اصلی مسیر شغلی می‌داند. کنجکاوی اشاره به این امر مهم دارد که فرد تا چه اندازه نسبت به محیط خود نگاهی جستجوگرانه داشته و تا

1. Weng  
2. Vilhjálmsdóttir

چه اندازه فرصت‌ها را برای مسیر شغلی خود و انجام امور، رصد می‌کند. و نهایتاً مؤلفه اطمینان، وجود اعتماد به نفس در فرد را تبیین کرده و بیانگر این امر است که فرد تا چه اندازه خود را در انجام وظایف اثربخش دانسته و تا چه اندازه مهارت‌های لازم برای اجرای وظایف را کسب کرده و نسبت به موفقیت خود اطمینان دارد (ویلجالمسد و تیر و همکاران، ۲۰۱۲).

### پیشینه تجربی تحقیق

در خصوص مسیر شغلی و رشد مسیر شغل و قابلیت‌های تطبیق با آن و نیز نقش ویژگی‌های شغلی در آنها مطالعاتی صورت پذیرفته است. در این بخش تلاش می‌شود تا مطالعات مرتبط مرور شود. شیخ‌اسماعیلی و حزب‌بوی (۱۳۹۵) در یک مطالعه توصیفی پیمایشی با عنوان ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهتگیری‌های کارراهه شغلی تلاش کردند تأثیر عوامل مؤثر بر مسیر شغلی مشتمل بر: شایستگی کارکردی یا فنی، سبک زندگی یکپارچه و هویت، خلاقیت و کارآفرینی، چالش محض و تنوع، احساس خدمت و از خودگذشتگی، امنیت و ثبات، استقلال و عدم وابستگی و شایستگی مدیریتی را مورد بررسی قرار دهند. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان شهرداری‌های مناطق چندگانه در سطح شهر تهران و ابزار گردآوری داده‌های آن پرسشنامه بوده است. یافته‌های این بررسی نشان می‌دهد که عوامل یادشده بر مسیر شغلی تأثیر معنی‌داری دارند. واحدی و همکاران (۱۳۹۳) در یک بررسی مشابه با عنوان بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی کارکنان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی اعضای مورد بررسی ۲۳۰ نفر و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی مؤثر است.

آهی و بجانی (۱۳۹۱) در یک مطالعه ادبیات‌محور با عنوان نقش برنامه‌ریزی مسیر شغلی در موفقیت سازمان، تلاش کردند تا مبانی نظری مسیر شغلی را مورد بررسی و واکاوی قرار دهند. این تحقیق از نوع تحقیقات کیفی ادبیات‌محور بوده است که روش گردآوری داده‌های آن

کتابخانه‌ای بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، مشتمل بر بررسی اسناد و مدارک و تحقیقات پیشین بوده است. در این مقاله ابتدا تعریفی از مسیر شغلی ارائه و پس از بیان اهمیت و ضرورت موضوع، انواع مدل‌های مسیر شغلی ارائه شده است.

زاچر<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای با عنوان ارتباط بین ویژگی‌های روزانه افراد و شغل و آشکارسازی روزانه تطبیق با مسیر شغلی تلاش کردند تا روابط مفروض فوق را ارزیابی کنند. این تحقیق از نوع مطالعات کمی در قالب راهبرد توصیفی پیمایشی بوده است که به صورت مقطعی اجرا شده است. نمونه آماری آنها دارای ۱۵۶ عضو و ابزار گردآوری اطلاعات آنها پرسشنامه بوده است. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های روزانه افراد و شغل و آشکارسازی روزانه تطبیق با مسیر شغلی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

دریانتو<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر ویژگی‌های فردی و شغلی بر رشد مسیر شغلی معلمان در استان سوماترای شمالی اندونزی تلاش کردند نقش ویژگی‌های شغلی در مسیر شغلی را مورد بررسی قرار دهند. نمونه آماری این تحقیق دارای ۱۶۶ عضو و ابزار گردآوری داده‌های آن پرسشنامه بوده است. نوع‌شناسی این تحقیق نشان می‌دهد که این بررسی یک مطالعه میدانی، پیمایشی، کمی و کاربردی از نوع مقطعی بوده است. یافته‌های این بررسی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شغلی به طور مثبت، مستقیم و معنی‌دار رشد مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

چاین و راسدی<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) مطالعه‌ای با عنوان شناسایی حالت‌های مسیر شغلی از طریق عوامل مرتبط با شغل: با نقش تعدیل‌گری راهبردهای مسیر شغلی تلاش کردند با استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی، نقش عوامل مرتبط با شغل در مسیر شغلی را مورد بررسی قرار دهند. تحقیق آنها از نوع کمی یا رویکرد اثبات‌گرایی و مقطعی بوده است که به صورت میدانی اجرا شده است. نمونه آماری آنها ۳۰۶ کارمند مالزیایی بوده است که داده‌های موردنظر با استفاده از پرسشنامه از میان آنها گردآوری شده است. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که استقلال در کار و

1. Zacher  
2. Daryanto  
3. Chin & Rasdi

ارائه بازخورد بر مسیر شغلی، تأثیر معنی‌داری دارد.

دریانتو (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی و توسعه مسیر شغلی: مطالعه رضایت معلمان مدرسه در اندونزی به بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و توسعه مسیر شغلی پرداخت. ابزار گردآوری داده‌های آن پرسشنامه بوده است. تحقیق وی در زمره مطالعات میدانی، کمی، پیمایشی و کاربردی قرار می‌گیرد. نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه وی نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شغلی با توسعه و رشد مسیر شغلی، رابطه معنی‌داری دارد.

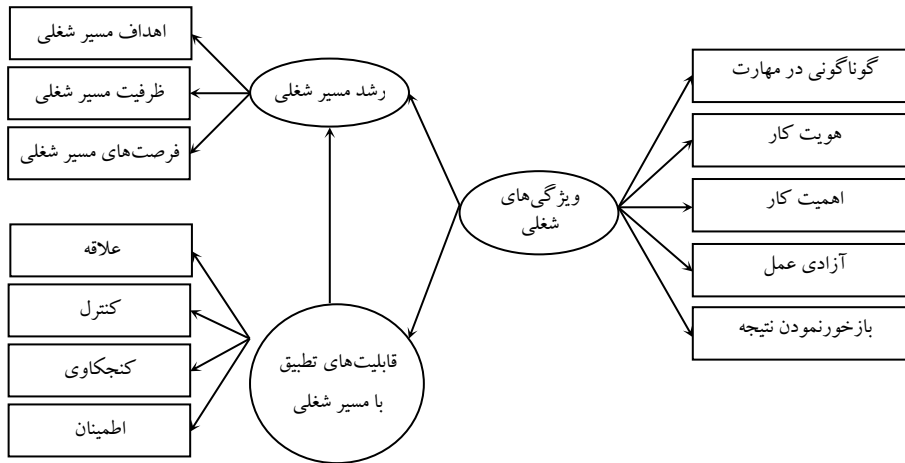
نانان و پوکی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با رویکرد پیمایشی تحت عنوان بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رضایت شغلی و سازگاری شغلی به بررسی تأثیر مستقیم ویژگی‌های شغلی بر رضایت و سازگاری شغلی پرداختند. نمونه مورد مطالعه آنها ۳۱۰ نفر از افرادی بودند که به‌تازگی از دانشگاه تکنولوژی راجامانگالا فارغ‌التحصیل شده بودند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه بوده است. آنها دریافتند که ویژگی‌های شخصی و عوامل رضایت شغلی رابطه مستقیمی با سازگاری شغلی دارند و از سوی دیگر، ویژگی‌های فردی تأثیر مستقیمی بر سازگاری شغلی دارد (نانان و پوکی، ۲۰۱۳).

## مدل مفهومی تحقیق

در تحقیق پیش‌رو از مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام، مدل رشد مسیر شغلی لیو و همکاران (۲۰۱۵) و مدل قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی ویلجالمسدوتیر و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. محقق با اقتباس از مدل‌های مزبور، مدل مفهومی تحقیق حاضر را به شکل زیر در نظر گرفته و فرضیات خود را بر این اساس مطرح نموده است:

1. Na-Nan, K. and Pukkeeree





شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه اول: ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی کارکنان شعب سازمان تأمین اجتماعی استان همدان، تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه دوم: ویژگی‌های شغلی بر قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی کارکنان شعب سازمان تأمین اجتماعی استان همدان، تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه سوم: قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی بر رشد مسیر شغلی کارکنان شعب سازمان تأمین اجتماعی استان همدان، تأثیر معنی‌داری دارد.

## روش‌شناسی تحقیق نوع‌شناسی

پژوهش حاضر، از نظر هدف یک تحقیق کاملاً کاربردی به‌شمار می‌رود. از موضع نوع داده‌ها، باید گفت که به دلیل بهره‌گیری از پرسشنامه و تبدیل مقادیر و مفاهیم کیفی به کمی، این پژوهش در زمره مطالعات کمی با رویکرد اثبات‌گرایی قرار می‌گیرد. و درانتها درخصوص نحوه

اجرا، چون این تحقیق در یک برهه از زمان و نه در یک بازه اجرا می‌شود، در دسته تحقیقات مقطعی جای می‌گیرد.

### ابزارهای تحقیق

مطالعه پیش‌رو برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه بهره گرفته است. در این تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد که در ادامه تشریح شده‌اند.

الف) پرسشنامه ویژگی‌های شغلی: برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شغلی از پرسشنامه هاگمن و اولدهام استفاده شد. این پرسشنامه دارای ده سؤال و پنج مؤلفه است. هر دو سؤال به ترتیب ویژگی‌های پنج‌گانه شغلی را مطابق با الگوی هاگمن و اولدهام اندازه‌گیری می‌کند.

ب) پرسشنامه رشد مسیر شغلی: جهت سنجش میزان رشد مسیر شغلی از پرسشنامه استاندارد لیو و همکاران (۲۰۱۵) بهره گرفته شد. این پرسشنامه دارای نه سؤال بوده که هر سه سؤال یکی از مؤلفه‌های رشد مسیر شغلی را اندازه‌گیری می‌کند.

ج) پرسشنامه قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی: برای ارزیابی میزان قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی از پرسشنامه ویلجالمسدوتیر و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال بوده که هر سه سؤال به ترتیب یک مؤلفه از مؤلفه‌های قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی را اندازه‌گیری می‌کند.

برای تعیین روایی از شاخص روایی محتوای لاوشه (۱۹۷۵) و تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس به روش تجزیه به عامل‌های اصلی و به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. شرح مقادیر شاخص روایی محتوای لاوشه، مقادیر مرتبط با تحلیل عاملی و ضرایب آلفای کرونباخ در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. مقادیر روایی و پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه تحقیق

متغیر	مؤلفه	ردیف	گویه	$\alpha$	%Var	$\Sigma\%Var$	FL	KMO	Bartlet	CVR
ویژگی‌های شغلی	تنوع مهارت	۱	انجام شغل من نیازمند استفاده از مهارت‌های پیچیده سطح بالا است.	۰/۷۹۸	۱۹/۵۷۱	۸۹/۹۲۶	۰/۹۱۰	۰/۶۸۶	۰/۰۰۰	۰/۸۵
		۲	شغل من، ساده و تکراری نیست.				۰/۸۱۳			
	هویت و وظیفه	۳	شغل من به گونه‌ای تنظیم شده که من می‌توانم یک بخش کاملی از کار را از آغاز تا پایان انجام دهم.	۰/۸۱۶	۱۸/۹۲۰		۰/۸۲۰			
		۴	شغل من، به من فرصت می‌دهد تا بخش‌های کاری که آغاز کرده‌ام، کاملاً به پایان برسانم.				۰/۹۲۰			
	اهمیت و وظیفه	۵	این شغل در مکانی است که افراد زیادی از خوب انجام دادن آن تحت تأثیر قرار می‌گیرند.	۰/۹۴۵	۱۷/۶۶۱		۰/۹۱۶			
		۶	در مقایسه با سایر مشاغل، شغل من از اهمیت بسیاری برخوردار است.				۰/۹۰۱			
	استقلال	۷	شغل من، به من فرصت می‌دهد تا از ابتکار و قضاوت شخصی در انجام کار استفاده کنم.	۰/۸۱۱	۱۷/۰۷۳		۰/۹۱۵			
		۸	شغل من، فرصت قابل ملاحظه‌ای برای استقلال و آزادی در انجام کار به من می‌دهد.				۰/۸۷۰			
	بازخورد	۹	سرپرستان از تفکر خود در مورد عملکرد من، به من آگاهی می‌دهند.	۰/۹۸۳	۱۶/۷۰۲		۰/۹۳۵			
		۱۰	خود شغل اطلاعات کافی در مورد اینکه آیا کارم را به خوبی انجام می‌دهم یا خیر، در اختیارم قرار می‌دهد.				۰/۹۲۰			

ادامه جدول ۱. مقادیر روایی و پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه تحقیق

متغیر	مؤلفه	ردیف	گویه	$\alpha$	%Var	$\Sigma\%Var$	FL	KMO	Bartlet	CVR				
رشد مسیر شغلی	اهداف	۱۱	شغل فعلی‌ام مرا به اهداف مسر شغلی‌ام نزدیک می‌کند.	۰/۷۳۸	۲۵/۳۵۴	۷۰/۳۸۶	۰/۴۶۴	۰/۷۷۳	۰/۰۰۰	۰/۸۵				
		۱۲	شغل کنونی‌ام، به اهداف و ایده‌آل‌هایم نزدیک است.											
		۱۳	شغلی که در آن فعالیت می‌کنم راه رسیدن به اهدافم را میسر می‌کند.											
	تجربیات	۱۴	شغل کنونی‌ام یادگیری مهارت‌های جدید مرتبط با کار را آسان‌تر می‌سازد.	۰/۷۳۸	۲۲/۷۳۷		۰/۷۱۱							
		۱۵	شغل فعلی‌ام یادگیری دانش جدیدی مرتبط با کارم را تسهیل می‌کند.											
		۱۶	شغلی که در آن مشغول هستم، امکان تجربه‌اندوزی را برایم فراهم می‌کند.											
	فرصت‌ها	۱۷	در واحد کاری کنونی‌ام، موقعیت شغلی‌ام سریع‌تر بالا می‌رود.	۰/۸۱۳	۲۲/۲۹۵		۰/۸۲۷							
		۱۸	در واحد کاری که مشغول هستم، احتمال بهبود موقعیت کاری‌ام بالاست.											
		۱۹	موقعیتم در واحد کاری فعلی، بسیار بهتر از واحد کاری بالادست است.											
	قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی	علاقه	۲۰	فکر کردن راجع به آینده شغلی‌ام، خوش‌آیند است.	۰/۸۹۵		۲۱/۷۱۶				۰/۹۳۰			
			۲۱	می‌فهمم که انتخاب‌های امروزی، آینده را شکل می‌دهند.										
			۲۲	خود را برای آینده آماده می‌کنم.										
		کنترل	۲۳	خود را به‌روز نگه می‌دارم.	۰/۹۲۳		۲۱/۰۸۶				۰/۸۵۸			
			۲۴	برای مسیر شغلی‌ام، خود تصمیم می‌گیرم.										
			۲۵	نسبت به کارهایی که انجام می‌دهم، مسئولیت‌پذیر هستم.										
											۰/۸۳۲			
											۰/۸۳۳			
											۰/۷۳۸			
											۰/۸۲۴			
						۰/۸۴۰								
						۰/۸۰۰								
						۰/۸۵۹								
						۰/۹۳۷								
						۰/۹۱۱								

ادامه جدول ۱. مقادیر روایی و پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه تحقیق

متغیر	مؤلفه	ردیف	گویه	$\alpha$	%Var	$\Sigma$ %Var	FL	KMO	Bartlet	CVR
قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی	کوچک‌تری	۲۶	محیط دوروبرم را بررسی می‌کنم.	۰/۸۶۴	۱۹/۷۷۵	۸۱/۷۰۶	۰/۸۴۸	۰/۶۵۴	۰/۰۰۰	۰/۹
		۲۷	فرصت‌های رشد را بررسی می‌کنم.							
		۲۸	برای انجام کارها، راه‌های مختلف را بررسی می‌کنم.							
	اطمینان	۲۹	وظایفم را به بهترین شکل انجام می‌دهم.	۰/۸۱۶	۱۹/۱۲۹		۰/۹۳۴			
		۳۰	حین انجام وظایفم مراقب هستم و دقت می‌کنم.							
		۳۱	تلاش می‌کنم مهارت‌های جدید را بیاموزم.							
		آلفای کرونباخ =		درصد واریانس = %Var		درصد واریانس جمعی = %Var		بار عاملی = FL		
		آماره کی‌ام او = KMO		سطح معنی‌داری بارتلت = Bartlet		ضریب روایی محتوا = CVR				

همان‌طور که شواهد نشان می‌دهد، مقادیر آلفای کرونباخ همه مؤلفه‌ها بالاتر از مقدار توصیه‌شده ۰/۷ هستند، بنابراین، پرسشنامه‌های تحقیق از پایایی قابل‌قبولی برخوردارند. مقادیر شاخص KMO برای هر سه پرسشنامه بالاتر از حداقل قابل‌قبول یعنی ۰/۶ و سطح معنی‌داری آماره بارتلت نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین نمونه تحقیق برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی کفایت لازم را دارد. مقادیر واریانس جمعی تبیین‌شده توسط هر پرسشنامه نیز در سطح مناسبی است و هر سه پرسشنامه بیش از ۷۰ درصد از واریانس متغیر خود را تبیین می‌کنند. مقادیر بارهای عاملی نیز در سطح بسیار خوب و مناسبی به‌نظر می‌رسند و همه آنها در سطحی بیش از ۰/۵ قرار دارند. بنابراین می‌توان روایی عاملی پرسشنامه را احصا شده دانست. مقادیر به‌دست‌آمده از شاخص روایی محتوای لاوشه نیز نشان می‌دهد که پرسشنامه تحقیق از روایی محتوای مناسبی برخوردار است. مع‌الوصف، ابزارهای تحقیق را می‌توان روا و پایا دانست.

### مشارکت‌کنندگان در تحقیق

این تحقیق روی کارکنان شعب سازمان تأمین اجتماعی در استان همدان به تعداد ۳۵۰ نفر اجر شد. براساس پیشنهاد جدول کرجسی و مورگان نمونه‌ای با حداقل ۱۸۵ عضو به روش

احتمالی و با استفاده از فن نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بدون جایگذاری از میان جامعه مزبور انتخاب شد. شرح نمونه‌گیری در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای

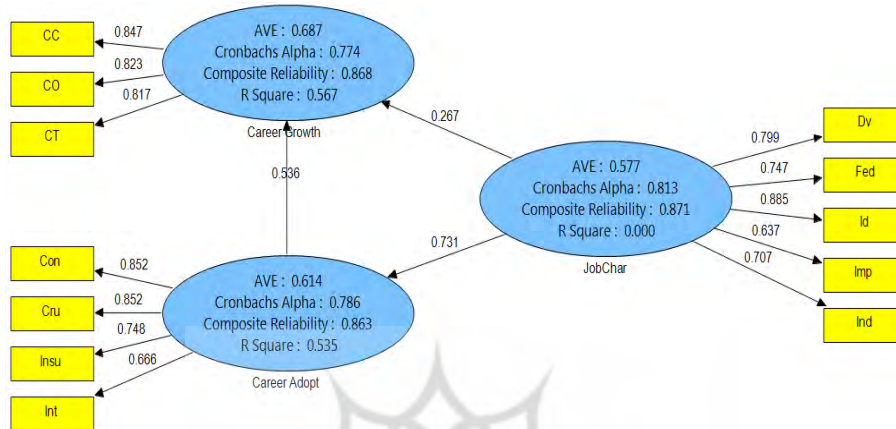
شعب	تعداد	سهم در جامعه	سهم در نمونه
همدان	۱۲۰	۰/۳۴	۶۳
ملایر	۵۳	۰/۱۵	۲۸
نهادند	۳۰	۰/۰۹	۱۶
تویسرکان	۲۸	۰/۰۸	۱۵
اسدآباد	۲۷	۰/۰۸	۱۴
کبودرآهنگ	۲۷	۰/۰۸	۱۴
رزن	۲۵	۰/۰۷	۱۳
بهار	۲۰	۰/۰۶	۱۱
فامنین	۲۰	۰/۰۶	۱۱
مجموع	۳۵۰	۱/۰۰	۱۸۵

## یافته‌های پژوهش

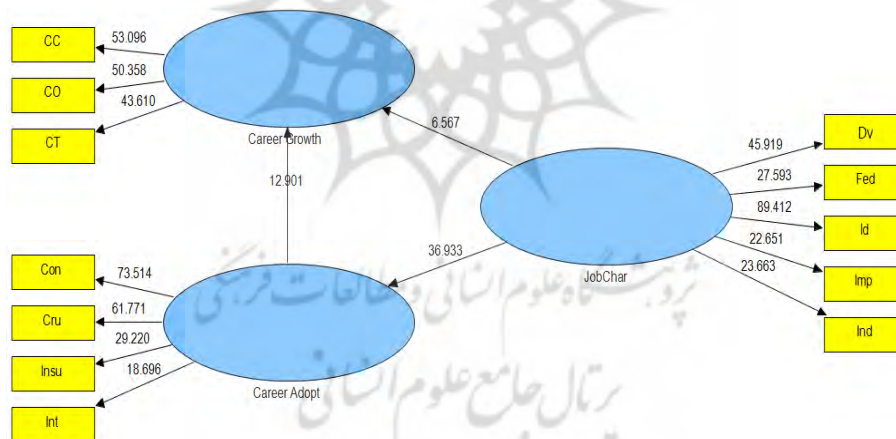
در مطالعه حاضر، ۳۵۰ نفر شرکت کردند. متوسط سن پاسخ‌دهندگان ۳۷/۸ سال، جوان‌ترین ۲۱ و مسن آنها ۵۵ سال سن داشتند. در این میان ۱۰۶ نفر مرد و ۵۴ نفر زن بودند و ۲۵ نفر از پاسخ‌دهندگان جنسیت خود را در پرسشنامه مشخص نکردند. همچنین میان پاسخ‌دهندگان شش نفر دارای مدرک تحصیلی دیپلم، هشت نفر دارای مدرک کاردانی، ۹۲ نفر کارشناسی ۴۷ نفر کارشناسی ارشد بودند. ۱۰۵ نفر متأهل و ۷۶ نفر مجرد بودند و چهار نفر نیز وضعیت تأهل خود را مشخص نکردند.

پیش از تحلیل داده‌ها وضعیت توزیع آنها با استفاده از آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف ارزیابی و مشخص شد تنها توزیع متغیر رشد مسیر شغلی و قابلیت تطبیق با مسیر شغلی بهنجار (نرمال) و توزیع دیگر متغیرها بهنجار نیست. بنابراین از روش حداقل مربعات جزئی که با استفاده

از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس<sup>۱</sup> قابلیت‌جراست، استفاده شد. خروجی تصویری برآورد فرضیات در حالت برآورد ضرایب مسیر و ضرایب معنی‌دار در شکل‌های زیر نشان داده شده است.



نمودار ۵. برآورد ضرایب مسیر فرضیات تحقیق



نمودار ۶. برآورد مقادیر t-value فرضیات تحقیق

از آنجا که مدل‌های این تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ و خطای ۰/۰۵ برآورد شده‌اند، حداقل مقدار قابل قبول برای آماره  $t$ ، ۱/۹۶ است. همان‌طور که در نمودار فوق می‌توان مشاهده نمود، ضرایب مسیر همه فرضیات معنی‌دار است. جدول زیر ضرایب مسیر همراه با مقادیر  $t$ -value، آثار مستقیم و غیرمستقیم را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مقادیر  $t$ -value ضرایب مسیر مدل مسیری ساختاری تحقیق

نتیجه	t-value	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیرها
تأیید	۶/۵۶۷	۰/۶۵۹	۰/۳۹۲	۰/۲۶۷	ویژگی‌های شغلی رشد مسیر شغلی
تأیید	۳۶/۹۳۳	۰/۷۳۱	---	۰/۷۳۱	ویژگی‌های شغلی قابلیت‌های تطبیق با میسر شغلی
تأیید	۱۲/۹۰۱	۰/۵۳۶	---	۰/۵۳۶	قابلیت‌های تطبیق با میسر شغلی رشد مسیر شغلی

همان‌طور که از شواهد به‌دست آمده برمی‌آید، متغیر ویژگی‌های شغلی به میزان ۰/۲۶۷ به صورت مستقیم بر رشد مسیر شغلی تأثیرگذار است. همچنین تأثیر غیرمستقیمی به میزان ۰/۳۹۲ از سوی ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی مشاهده می‌شود. همچنین متغیر ویژگی‌های شغلی به میزان ۰/۷۳۱ بر قابلیت‌های تطبیق با میسر شغلی تأثیرگذار است. متغیر قابلیت‌های تطبیق با میسر شغلی به میزان ۰/۵۳۶ بر رشد مسیر شغلی تأثیرگذار است که همه مسیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ و خطای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند.

لازم است پس از برآورد فرضیات تحقیق، شاخص‌های کیفیت یا شاخص‌های برازش مدل ارزیابی شوند. در مدل‌سازی مسیری ساختاری، سه دسته شاخص برای این منظور وجود دارد که عبارتند از شاخص‌های مدل بیرونی، شاخص‌های مدل درونی و شاخص‌های کل مدل. در جدول زیر این شاخص‌ها نشان داده شده است:

جدول ۴. ارزیابی شاخص‌های مدل‌های درونی و بیرونی و کل فرضیات اصلی تحقیق

متغیرها	شاخص‌های مدل بیرونی		شاخص‌های مدل درونی		شاخص‌های کل مدل	
	AVE	$r^2$	$Q^2$	Com	Red	GOF
قابلیت‌های تطبیق با میسر شغلی	۰/۸۶۳	۰/۶۱۴	۰/۵۳۵	۰/۳۲۴	۰/۶۱۴	۰/۳۲۸
رشد مسیر شغلی	۰/۸۶۸	۰/۶۸۷	۰/۵۶۷	۰/۳۷۷	۰/۶۸۷	۰/۳۳۷
ویژگی‌های شغلی	۰/۸۱۳	۰/۵۷۷	---	۰/۵۷۷	---	---



به دلیل بالاتر بودن مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب از مقدار مفروض ۰/۷ بلوک‌های مدل از پایایی کافی برخوردارند. همچنین مقدار شاخص AVE نیز از مقدار حداقلی ۰/۵ بیشتر است. بنابراین شاخص‌های مدل بیرونی در وضعیت مناسبی هستند. شاخص‌های ارزیابی مدل درونی نیز نشان می‌دهند که مدل در حالت خوبی برآورد شده است؛ چراکه مقادیر ضریب تعیین در سطوحی بالا بوده و شاخص  $Q^2$  استون‌گایسر نیز صفر نیست. شاخص‌های کل مدل نیز، در مقدار مناسبی هستند و شاخص GOF مؤید این مهم است که مدل قابلیت پیش‌بینی تا ۰/۵۹ را دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی نقش ویژگی‌های شغلی در رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با میسر شغلی صورت پذیرفت. براساس نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه اول، مشخص شد که ویژگی‌های شغلی دارای تأثیر معنی‌داری به میزان ۰/۲۶۷ بر رشد مسیر شغلی است. فرضیه اصلی اول با شدت رابطه ۰/۲۶۷ و ضریب تعیین  $0.07$  ( $n = 384$ ,  $tvalues = 6/57$ ) تأیید می‌شود. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات واحدی و همکاران (۱۳۹۳)، دریانتو (۲۰۱۵) و دریانتو (۲۰۱۴) همخوانی دارد و آنها را تأیید می‌کند. شواهد به‌دست آمده از فرضیه دوم نشان می‌دهد که ویژگی‌های شغلی، تأثیر معنی‌داری به میزان  $0.731$  ( $n = 384$ ,  $tvalues = 36/933$ ) بر قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی دارد. مقدار به‌دست آمده ضریب تعیین نشان می‌دهد که درازای یک واحد افزایش در ویژگی‌های شغلی، قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی به میزان ۰/۵۳ واحد در جهت مثبت تغییر خواهد کرد. این یافته با نتایج تحقیق زاچر (۲۰۱۶) همخوانی دارد. براساس یافته‌های این دو فرضیه پیشنهاد می‌شود از روش‌های توسعه افقی و عمودی شغل برای رشد و بهبود در ویژگی‌های شغلی پست‌های مختلف سازمانی بهره گرفته شود. همچنین پیشنهاد می‌شود به‌منظور معناساختن شغل و افزایش رشد مسیر شغلی کارکنان در سازمان سعی شود در طراحی شغل، وظایف به‌قدر کافی انگیزاننده باشند تا فرد احساس رضایت کند. سعی شود هرچند وقت یک‌بار جلساتی برای

کارکنان جهت تصمیم‌گیری در امور و کسب راه‌حل از آنها برگزار شود. به‌علاوه پیشنهاد می‌شود، نظام پاداشی مبتنی بر شایسته‌سالاری در سازمان پیش‌بینی شود تا بدین شکل به بهترین عملکردها بازخورد مثبت و به سایرین، نه بازخورد منفی، بلکه بازخوردی تشویق‌گر ارائه شود. همچنین می‌توان از روش‌های بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای نیز بهره برد. در آخر بررسی‌های به‌عمل‌آمده از آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی دارای تأثیری معنی‌دار به میزان ۵۳۶/۰ (۱۲/۹۰۱)  $t$  values،  $n = 384$  بر رشد مسیر شغلی است. مقدار ضریب تعیین، مؤید این مهم است که درازای یک واحد بهبود در قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی، رشد مسیر شغلی به میزان ۲۹ درصد در جهت مثبت افزایش خواهد یافت. در راستای این یافته‌ها پیشنهاد می‌شود، مدیران به نیازها و قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی از جمله علاقه به شغل، توانایی کنترل شغل، کنجکاوای در شغل و اطمینان در شغل کارکنان خود توجه خاصی داشته باشند. درنهایت، به محققین آتی پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهایی همچون: سازگاری شغلی، هویت سازمانی، احساس تعلق سازمانی در رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن مورد بررسی قرار گیرد. همچنین بررسی تأثیر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن در موفقیت سازمانی نیز مفید خواهد بود.

## منابع

- آهی، پرویز و بجانی، حسین (۱۳۹۱)، نقش برنامه‌ریزی مسیر شغلی در موفقیت سازمان، نشریه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، سال هفتم، شماره ۱۰۹: ۲۸-۷۹.
- دسینزو، دیوید و رابینز، استیفن (۱۳۸۹)، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه میرعلی سیدنقوی و سیامک یعقوبی، چاپ دوم، تهران: مهکامه.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۵)، تئوری سازمان، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانائی‌فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ پانزدهم.
- رجب‌زاده، علی و الهی، شعبان (۱۳۸۷)، طراحی مدلی در برنامه‌ریزی شغلی کارکنان سیستم بانکی، دوم‌هنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، شماره ۲.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نگاه دانش.
- شیخ‌اسماعیلی، سامان و حزباوی، سنا (۱۳۹۵)، ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهت‌گیری‌های کارراهه شغلی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هشتم، شماره ۱، شماره پیاپی، ۲۳: ۵۵-۷۸.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۹۱)، مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری و کاربردها)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چ چهارم؛ تهران.
- مورهد، جی. و گریفین، آر. دلبلیو (۱۳۹۱)، رفتار سازمانی، ترجمه دکتر سیدمهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
- واحدی، مجید؛ بسیربناتم، یاسر و رسولی، مریم (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۷۳: ۶۲-۲۵.
- Chin, W.S. & Rasdi, R.M. (2015), Promoting Protean Career Through Job-Related Factor: Career Strategies as Moderator, Proceedings of the Asia Pacific Conference on Business and Social Sciences 2015, Kuala Lumpur (in partnership with The Journal of Developing Areas)
- Daryanto, E. (2014), Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teachers Satisfaction in Indonesia,

- American Journal of Educational Research**, 2(8): 698-702.
- Daryanto, E. (2015), **The Effect of Individual Characteristics and Job Characteristics on Vocational School Teachers' Career Development in Province of North Sumatera**,
- Hackman J R, Oldham G R. (1975), Development of Job Diagnostic Survey . **Journal of Applied Psychology**, Volume 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R (1980). **Work redesigns**. Reading, MA: Addison- Wesley.
- Liu, J. Yang, J. Liu, Y. Yang, Y. and Zhang, H. (2015), The use of Career Growth Scale in Chinese nurses: Validity and reliability, **International Journal of Nursing Sciences**, 2: 80-85.
- Na-Nan, K. and 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**, Vol.4, No.2, pp. 95-103.
- Vilhjálmsdóttir, G. Kjartansdóttir, G.B. Smáradóttir, S.B. and Einarsdóttir, S. (2012), Career adapt-abilities scale ~ Icelandic form: Psychometric properties and construct validity, **Journal of Vocational Behavior** 80: 698° 704.
- Weng, Q. and McElroy, J.C. (2012), Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions, **Journal of Vocational Behavior**, 80, 256° 265
- Weng, Q. and McElroy, J.C. Morrow, P.C. and Liu, R. (2010), The relationship between career growth and organizational commitment, **Journal of Vocational Behavior**, 77, 391° 400.
- Zacher, H. (2016), Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability, **Journal of Vocational Behavior**, 92, 105° 115.

