

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۲۲

فصلنامه مدیریت نظامی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۱۹

سال بیستم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹

صص ۱۵۱-۱۸۴

مقاله پژوهشی

پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی (مورد مطالعه: یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا)

رضا سپهوند^۱، حسن کولیوند^{۲*}

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا می‌باشد این پژوهش، آمیخته و از حیث هدف، اکتشافی است که در ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی حاصل از مطالعات اکتشافی، پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا مشخص شده و سپس با استفاده از روش تحقیق پیمایشی و با رأی خبرگان، تعداد ۱۶ پیشایندها به دست آمده است و در ادامه با روش دلفی فازی، پیشایندهای مذکور اولویت‌بندی شدند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارشناسان یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا می‌باشد. با توجه به هدف پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. حجم نمونه در این پژوهش شامل ۲۸ نفر است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت سازمانی، سیستم پاداش، کیفیت زندگی کاری و حمایت ادراک‌شده از سرپرست از اولویت و اهمیت بالاتری نسبت به سایر پیشایندها، برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: پیشایندها، توسعه، اشتیاق شغلی، پدافند هوایی آجا.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
۲. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، عضو هیئت علمی دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص)، تهران، ایران. (* نویسنده مسئول)؛
Koolivandhasan@yahoo.com

مقدمه

اخیراً مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت، رویکردی بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورده است؛ این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد و به دلیل اثرات برجسته تجربه‌های مثبت برافزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار، پدیده‌ها و مفاهیم مثبت را در زمینه کاری مورد توجه قرار می‌دهد (سلیگمن^۱، ستین، پارک و پیترسون، ۲۰۰۵، ص ۴۱۵). این جنبه‌های مثبت مانند یک حالت و یا یک ویژگی خاص اند که از طریق راه‌حل‌های بهبود عملکرد، نظیر برنامه‌های آموزشی و سایر مداخلات توسعه سازمان عملی می‌شوند (جو و همکاران^۲، ۲۰۱۶، ص ۱۱۸). اشتیاق شغلی نیز مفهومی است که در توجه به جنبه‌های مثبت روانشناسی در محیط کار و در تضاد با فرسودگی شغلی که به صورت استرس طولانی‌مدت در کار و از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به کار و کاهش عملکرد، آشکار می‌شود؛ مورد توجه قرار گرفته است (باکر^۳، ۲۰۰۹، ص ۱۸۹). به این ترتیب، در سال‌های اخیر اشتیاق شغلی جایگاه ویژه‌ای در تفکرات مدیریت پیدا کرده و تا حد زیادی جایگزین برخی مفاهیم سنتی همچون رضایت شغلی، انگیزش و تعهد شده است (قانع‌نیا^۴، ۲۰۱۵، ص ۶۴). اهمیت بالای اشتیاق شغلی را می‌توان در تأثیر آن بر مؤلفه‌های مهم سازمانی نظیر عملکرد و خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت، ابتکار، انگیزه، بهره‌وری، نگرش‌های شغلی، مسئولیت‌پذیری، غیبت، روحیه، نرخ جابجایی و توانایی جذب کارکنان بااستعداد خارج از سازمان دانست (مساح و همکاران^۵، ۲۰۱۶، ص ۱۳۸). زمانی که کارکنان اشتیاق شغلی دارند، کاملاً با کار عجین شده و انگیزش بسیار بالایی دارند؛ چنین کارکنانی، شور و اشتیاق زیادی نسبت به کارشان دارند، تحرک و خلاقیت از خود بروز می‌دهند و احساس می‌کنند که مشارکت‌شان به پیشرفت سازمان منجر می‌شود (کندی^۶، ۲۰۱۰، ص ۴۷۱). علیرغم اینکه اشتیاق، محرک عملکرد است

۱. Seligman et al
۲. Joo et al
۳. Bakker, A. B
۴. Ghanenia. et al
۵. Messah, H. et al
۶. Kennedy, E.

و امروزه بیش‌ترین دغدغه سازمان‌ها، کاهش یافتن انرژی نیروی انسانی در محیط کار است (قانع‌نیا، ۲۰۱۵، ص ۶۳). نتایج پژوهش انجام‌گرفته روی کارکنان ۱۶ کشور جهان در فاصله سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۷ نشان می‌دهد که در مجموع ۲۴ درصد کارکنان اشتیاق شغلی ندارند، ۶۲٪ اشتیاق شغلی متوسطی دارند و تنها ۱۴ درصد از اشتیاق شغلی بالا و قابل‌توجهی برخوردارند (رام^۱، ۲۰۰۹، ص ۵۴). اشتیاق شغلی مؤلفه‌ای مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار می‌رود از این‌رو مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، نحوه توسعه سطوح اشتیاق شغلی کارکنان‌شان است (پورعباس، ۲۰۰۸). همچنین سطح بالای اشتیاق شغلی با رضایت شغلی بیشتر کارکنان، بازدهی بیشتر آنان، تعهد سازمانی بالاتر و عدم تمایل به ترک حرفه مرتبط بوده است (بستانی و حسینی، ۱۳۹۹، ص ۱۱۲) و با ایجاد اشتیاق شغلی انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (خسروی‌زاده، ۲۰۱۸، ص ۵۴).

کارکنان مشاغل نظامی با قرار گرفتن در محیط‌های نظامی، لزوماً می‌بایست یک سری از رفتارهای خود را نادیده بگیرند از این‌رو نخستین منبع تعارض، با منع رفتارهای فردی در آن‌ها بروز می‌کند و در صورت مواجهه نادرست، موجب فشارهای روانی مختلف می‌شود (خسروی‌زاده، ۲۰۱۸، ص ۵۴). محیط‌های نظامی از جمله محیط‌هایی هستند که به دلیل حساسیت ویژه و مخاطرات موجود و ضرورت حفظ آمادگی جسمی و روانی برای کارکنان، همواره با فشار روانی و جسمانی نظیر کمبود غذا، خواب، تفریحات، یکنواختی محیط و انجام امور تشریفاتی و تکراری مواجه هستند. همچنین استرس شغلی بالا، خودمختاری کم و ساعات طولانی کار از دیگر ویژگی‌های یک محیط کاری نظامی است (آزاد و نیک‌نفس، ۱۳۹۵، ص ۳۰۲). سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی آجا نیز بنا بر ماهیت و شیوه خاص وظایف کاری خود همواره در محیط‌های نظامی با مخاطراتی روبرو بوده‌اند، از این‌رو شناسایی عوامل راهبردی جهت ارتقاء، تقویت و توسعه اشتیاق شغلی آن‌ها از مهم‌ترین اولویت‌ها و دغدغه فرماندهان نیروی پدافند هوایی آجا محسوب می‌گردد چراکه امروزه این نیرو نه‌تنها به لحاظ تجهیزات محور بودن و شرایط تحریمی، نیازمند اشتیاق، دلبستگی، تعلق خاطر و درگیری شغلی سرمایه‌های انسانی خود جهت رفع گره‌ها و مشکلات فنی و تجهیزاتی می‌باشد که به لحاظ مأموریت پیچیده و خطیر خود و اجرای مطلوب

۱. Ram, P.

و با کیفیت سیستم یکپارچه پدافند هوایی در جهت کشف، شناسایی، رهگیری و در صورت نیاز، انهدام اهداف پرنده متخاصم و تحقق اثربخش این رسالت مقدس، مستلزم سرمایه‌های انسانی است که با حضور روان‌شناختی خود (حضور فیزیکی، روانی و روحی)، از نظر فیزیکی در وظایف محوله درگیر شده و از نظر شناختی، هوشیار باشند و با قدرت، شور و شوق کاری و انرژی فراوان توأم با وقف خود و ایثار، مجذوب و غرق کار شده و وظایف شغلی خود را با کیفیت عالی و بدون ذره‌ای خطا، اشتباه و سهل‌انگاری به انجام رسانده، احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل نموده و خود را برای برآورده کردن مسئولیت‌های کاری و شغلی توانمند ببینند.

به‌طور کلی، همه سازمان‌ها نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند زیرا کارکنان مشتاق کاملاً مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به‌طور مطلوب انجام می‌دهند؛ اکثر مدیران ارشد اجرایی چنین اقرار می‌کنند که عدم اشتیاق شغلی کارکنان یکی از بزرگ‌ترین تهدیدات برای سازمان محسوب می‌شود. اما به رغم این موضوع، مسائلی در زمینه روحیه و اشتیاق (دلبستگی، درگیری، تعلق خاطر) شغلی افراد به‌ندرت از موضوعات مورد بحث و گفتگوی مدیران سازمان‌ها قرار می‌گیرد و بسیاری از سازمان‌ها به‌سادگی، مشکلات ناشی از بی‌اشتیاقی کارکنان را نادیده می‌گیرند؛ می‌توان اذعان نمود که یکی از دلایل اقبال کم مدیران به موضوع اشتیاق شغلی، فقدان یک مدل جامع و کامل است که نه تنها متغیرهای اشتیاق شغلی احصاء شده در کلیه پژوهش‌های پیشین را در دل خود داشته باشد که با مصاحبه با خبرگان متغیرها را در تعداد، کلاس و طبقه‌بندی صریح، شفاف و جدیدی به مدیران جهت التفات و اجرا ارائه نماید؛ بنابراین با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش برجسته آن در بهره‌وری فردی و سازمانی، لزوم بررسی دقیق و موشکافانه این متغیرها و شناسایی پیشامدها و عوامل ایجادکننده آن در جهت تحقق اهداف سازمانی و پیرو آن، ارائه مدلی نوآورانه، از اهداف این پژوهش است که در پژوهش‌های پیشین رخ نداده است. از این‌رو با توجه به مطالب گفته شده، سؤال اصلی این پژوهش نیز چنین است که: چه پیشایندهای راهبردی موجب توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی آجا می‌شوند و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه

اشتیاق شغلی

کارکنان مشتاق در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خود را بکار گرفته یا

ابراز می‌کنند. اشتیاق شغلی باعث می‌گردد که کارکنان، دارای روحیه و جسارت در کار باشند (بستانی و حسینی، ۱۳۹۹، ص ۱۱۱). کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به‌طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند. اشتیاق شغلی، نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان است (همان منبع، ص ۱۱۲). به‌طور کلی اشتیاق شغلی به معنای سرمایه‌گذاری فردی عظیمی از انرژی جسمانی، عاطفی و شناختی در شغل می‌باشد پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی برای افراد و سازمان‌ها مانند سلامت روان، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد شغلی به خوبی در مطالعات به چشم می‌خورد (کاظم‌پور، ۲۰۰۴) برخی تعاریف اشتیاق شغلی در جدول ۱ آمده است:

جدول شماره ۱: تعاریف اشتیاق شغلی

منبع	اشتیاق شغلی
(مارتینا ^۱ ، ۲۰۱۸، ص ۱۴۹)	وضعیت روحی مثبت و مرتبط با کار است که در این وضعیت، کارکنان خود را قادر به پاسخگویی به ابعاد مختلف شغل می‌دانند.
(شافلی ^۲ ، ۲۰۰۲، ص ۷۲)	میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی (کفایت) حرفه‌ای.
(هارونا ^۳ و مارساندان ^۴ ، ۲۰۱۷)	سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند.
(وانام ^۵ ، ۲۰۰۹)	حالت مثبت ذهنی، عملی مرتبط با کار برای انجام و اتمام کار.
(بستانی و حسینی، ۱۳۹۹)	وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی مرتبط با کار که در این وضعیت شخص احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص می‌باشد و به یک حالت پایدار، سرایت‌کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع،

۱. Martina, K.
۲. Schaufeli
۳. Haruna, A.
۴. Marthandan, G.
۵. Vanam, S.

	<p>واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود.</p> <p>استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری و سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند.</p>
(باکر، ۲۰۰۹، ص ۱۹۳)	<p>حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل توأم با ویژگی‌های شوق کار داشتن، وقف کار و جذب کار شدن که به جای حالتی موقتی و خاص، به حالتی روان‌شناختی ثابت و فراگیر اشاره می‌کند.</p>
(باغبان و همکاران، ۱۳۸۶)	<p>حالتی راضی‌کننده و مثبت مرتبط با کار که با انرژی، فداکاری و شیفتگی حرفه‌ای مشخص می‌شود.</p>
(شافلی و همکاران، ۲۰۰۲)	<p>حالت پایای مثبت در ذهن که نقطه مقابل فرسودگی شغلی است کارکنان مشتاق حتی هنگامی که با مشکلات و سختی‌ها در کار خود مواجه می‌شوند، انرژی بیشتری در محل کار خود صرف می‌کنند، احساس غرور به کار خود دارند و فعالیت‌های چالشی را با اشتیاق و انگیز انجام می‌دهند؛ همچنین به کار خود تمرکز می‌کنند و طوری در کار خود غرق می‌شوند که گذر زمان را احساس نمی‌کنند.</p>

جنبه‌های اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد جدول ۲ این جنبه‌ها را نشان می‌دهد:

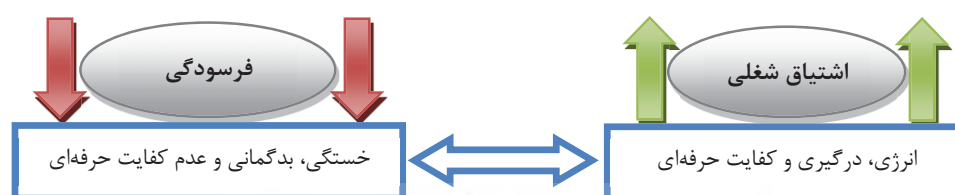
جدول شماره ۲: تعاریف اشتیاق شغلی

منبع	تعریف	جنبه‌ها
(پترسون و زیمرمن ^۱ ، ۲۰۰۴)	باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار	شناختی
	چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار	عاطفی
	عامل ایجادکننده ارزش افزوده و دربرگیرنده تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود که منجر به انجام وظایف با اختصاص وقت و علاقه بیشتر می‌گردد.	رفتاری

۱. Peterson and Zimmerman

ابعاد اشتیاق شغلی

ابعاد اشتیاق شغلی یعنی انرژی، درگیری و کفایت حرفه‌ای رابطه‌ای منفی مستقیم با ابعاد فرسودگی شغلی شامل خستگی، بدگمانی و کاهش کفایت حرفه‌ای دارند و سه بعد اشتیاق شغلی، نقطه مقابل سه بعد فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده است (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).



شکل شماره ۱: تقابل ابعاد اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی

اشتیاق شغلی دارای سه بعد به شرح ذیل می‌باشد:

جذب: در این حالت فرد سرسختانه درگیر کار خود می‌شود چراکه تجربه کاری برای او بسیار لذت‌بخش است. افراد برای قرار گرفتن در چنین شرایطی حاضر به پرداختن بهایش نیز هستند (نعمی و پیریایی، ۱۳۹۰، ص ۲۵) تجربه جذب در کار شبیه تجربه شور و شیدایی است که طی آن فرد قویاً در شغلش درگیر می‌شود و هر چیز دیگر، جز انجام کار، برای او مهم به نظر نمی‌رسد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۳).

نیرومندی: کارکنانی که از توان بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند (نعمی و پیریایی، ۱۳۹۰، ص ۲۶) این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است. انگیزش درونی اشاره به نیاز یک فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خشنودی درونی می‌دهد و این پاداش‌دهی درونی فعالیت، هیچ هدف بیرونی را در بر نمی‌گیرد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴).

وقف خود: این بعد با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش است و با مفهوم دلبستگی شغلی وجه مشترک بسیاری دارد و به

درجه‌ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته به شغل خود می‌داند، اطلاق می‌شود. (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۰، ص ۲۹) این بعد از نظر مفهومی شبیه دلبستگی و تعهد شغلی است که طی آن یک فرد از لحاظ روان‌شناختی به خوبی با شغلش ارتباط برقرار کند (نوری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴) جدول ۳ ابعاد اشتیاق شغلی و تعاریف هر یک را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۳: ابعاد اشتیاق شغلی

ابعاد	تعریف	منبع
نیرومندی/ توان انرژی / قدرت) شور و شوق کاری	سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار	(کان، ۲، ۱۹۹۰، ص ۶۹۸)
	تمایل به صرف تلاش در کار با وجود سختی آن	
	فرد چقدر شغل خود را پرانرژی ارزیابی می‌کند و تلاش ذهنی خود را برای آن به کار می‌گیرد.	(کاظم‌پور، ۲۰۰۴)
	سطوح بالایی از انعطاف‌پذیری ذهنی و پرانرژی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام وظایف	(بستانی و حسینی، ۱۳۹۹، ص ۱۱۲)
	تجربه احساس مهم بودن، رغبت، شهود، افتخار و چالش در کار	(باغبان و همکاران، ۱۳۸۶)
	سطح بالایی از انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی، میل به تلاش زیاد حین کار و پایداری در وضعیت‌های دشوار	
فداکاری / وقف خود) وقف کار شدن	دلبستگی عمیق به کار توأم با احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار	(هارتر و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۲۷۳)
	ارزیابی فرد از اینکه چقدر شغل خود را الهام‌بخش، چالش‌برانگیز و یک سرمایه‌گذاری ارزشمند تلقی می‌کند.	(کاظم‌پور، ۲۰۰۴)
	تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغلش	(بستانی و

۱. Vigor
۲. Kahn, W.
۳. Dedication
۴. Harter et al

حسینی، ۱۳۹۹، ص ۱۱۲.	فرو رفتن در کار، درگیری کامل در شغل (افرادی که در کار خود غرق شده‌اند، شدیداً بر انجام وظایفشان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهند).	غرق کار شدن (J.R.)
	تمرکز کامل فرد در شغلش فرد چنان با خرسندی مجذوب شغلش می‌شود که متوجه گذشت زمان نمی‌شود.	
(باغبان و همکاران، ۱۳۸۶)	تمرکز کامل و غرق شدن در کار به طوری که زمان در حین کار برای فرد، خیلی سریع می‌گذرد و برای فرد سخت است که از کارش جدا شود.	
(کاظم‌پور، ۲۰۰۴)	فرد به چه میزان شغل خود را خوشایند ارزیابی می‌کند به طوری که زمان برای او به سرعت می‌گذرد و جدا شدن از کار برایش دشوار به نظر می‌رسد.	

منابع اشتیاق شغلی

برخی از منابع شغلی^۲ و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. بنابراین منابع شغلی و شخصی می‌توانند با اثرگذاری بر اشتیاق شغلی بر پیامدهای مهمی در محیط کار اثر بگذارند (فرجی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۳۴).

منابع شغلی

منابع شغلی به مواردی مانند حمایت همکاران و سرپرستان، بازخورد عملکرد، تنوع وظیفه، استقلال کاری و فرصت‌های شغلی، فرصت‌های رشد و یادگیری و حمایت اجتماعی اشاره دارد (فرجی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۳۴). هر چه کارکنان از نظر ویژگی‌های شغلی (تنوع مهارت^۳، هویت وظیفه^۴، اهمیت وظیفه^۵، استقلال^۶ و بازخورد^۷) سطح بالایی داشته باشند رضایت شغلی و عملکردشان افزایش می‌یابد (دهقان و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۹). برخی از منابع شغلی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌شوند همچنین استقلال شغلی، قدردانی و جو

۱. Absorption
۲. Job Resource
۳. Skill Variety
۴. Task Identity
۵. Task Significance
۶. Authonomy
۷. Feedback

نوآورانه برخی از منابع مهم شغلی اند که می‌توانند بر اشتیاق شغلی اثر بگذارند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰). از بین ابعاد ویژگی‌های شغلی، کار معنادار (هویت وظیفه) بیش‌ترین تأثیر را بر اشتیاق شغلی دارد. درجه پایین معناداری کار به بی‌علاقگی و احساس جدایی از کار منجر می‌شود و در مقابل، معنادار بودن شغل به مشارکت، تمرکز و انرژی ختم می‌شود و کارکنانی که کار خود را معنادار درک کرده‌اند نسبت به سایر کارکنان با اشتیاق بیشتری کار می‌کنند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه معناداری در کار به عنوان یکی از منابع اصلی و ریشه‌ای انگیزش درونی توجه محققان را به خود جلب کرده است. این محققان علاقه‌مندند ضمن شناسایی عوامل معناداری در کار، بستر و زمینه مثبتی را برای افزایش معناداری کار برای کارکنان، جهت تحقق اشتیاق شغلی فراهم سازند (آلبرشت^۱، ۲۰۱۳، ص ۲۴۱). استقلال شغلی را نیز می‌توان یکی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های اشتیاق شغلی دانست (وانام، ۲۰۰۹). کارکنانی که اختیار نحوه انجام کارها را دارند، از سلامت عمومی برخوردار بوده و استرس کمتری را تجربه می‌کنند همچنین اگر کارکنان احساس کنند که از رفتار و عملکرد مطلوب آن‌ها به‌طور مناسبی قدردانی می‌شود، اشتیاق بیشتری به شغل خود خواهند داشت. جو نوآورانه نیز در سازمان‌ها منبع شغلی قابل توجهی است که به‌نوعی نشان‌دهنده، تأیید دانش و اعتماد به تخصص کارکنان است و به نگرش‌ها و حالات مثبت از قبیل اشتیاق شغلی منجر می‌گردد (باکر، ۲۰۰۹). اگر کارکنان احساس کنند که سازمان جوی حمایتی و چالشی برای آن‌ها ایجاد که نیازهای روان‌شناختی آن‌ها را ارضاء می‌کند به احتمال بیشتری مشتاق شغل خود خواهند بود (باکر و همکاران، ۲۰۱۱). به‌طور کلی چنانچه محیط سازمانی سه منبع شغلی استقلال، قدردانی و نوآوری را برای کارکنان ایجاد نماید تا حدودی شرایط لازم برای سطوح بالای اشتیاق کارکنان به شغل‌شان را فراهم خواهد کرد. همچنین یکی از مهم‌ترین متغیرهای سازمانی اثرگذار بر اشتیاق شغلی حمایت سازمانی ادراک‌شده است. چراکه تغییرات گسترده‌ای در نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان ایجاد می‌کند و در نتیجه پیامدهای رفتاری مثبتی را با خود به هم دارد (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷).

منابع شخصی

جنبه‌هایی از خود فرد که عموماً با رواداری همراه هستند و بیانگر احساس افراد از توانایی

۱. Albrecht, S. L.

کنترل و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیطشان می‌باشد. رواداری، خودکفایی، خوش‌بینی و عزت‌نفس از مهم‌ترین منابع شخصی که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند (فرجی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۳۴). در کنار متغیرهای شغلی و سازمانی، خود ارزشیابی‌های محوری می‌تواند به عنوان یک متغیر فردی، اثر ویژه‌ای بر اشتیاق شغلی داشته باشد (ریچ و لیپاین^۱، ۲۰۱۰). خود ارزشیابی‌های محوری^۲ که به عنوان یک سازه مرتبه بالاتر، صفات چهارگانه عزت‌نفس، خودکارآمدی کلی (تعمیم‌یافته)، جایگاه مهار و ثبات محوری هیجانی را در برمی‌گیرد به‌عنوان یک منبع شخصی فراگیر می‌تواند اشتیاق کارکنان را پیش‌بینی کند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین باورهای شخص در مورد توانایی برای کنار آمدن با موقعیت‌های متفاوت به‌عنوان یک باور در مورد توانایی‌ها برای داشتن تجارب شغلی موفق، خوب انجام دادن کار و پافشاری در آن شغل را خودکارآمدی شغلی گویند. خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد در رابطه با توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌هایش اشاره داشته و باور شخص است در مورد اینکه چگونه به خوبی می‌تواند در تغییر مؤثر باشد. خودکارآمدی به معنای قضاوت شخصی در مورد قابلیت یک فرد برای پذیرش رفتارها و اعمال معین در جهت تحقق اهداف و نتایج مورد انتظار تعریف کرده‌اند بنابراین داشتن درجات بالای خودکارآمدی منجر به اشتیاق شغلی بیشتر شده و کارکنان به این باور دست می‌یابند که قادر به طراحی شغل خود با توجه به توانایی‌های لازم که همان تعالی‌یابی شغلی^۳ است می‌باشند. تعالی‌یابی شغلی در واقع ادامه طراحی شغل است، با این تفاوت که توسط کارکنان انجام می‌شود. اغلب نظریه‌های طراحی شغل اهمیت کارکنان را در شکل‌گیری شیوه‌های رفتاری منحصر به فردشان در انجام شغل خود نادیده می‌گیرند. تعالی‌یابی شغلی فرایندی است که طی آن کارکنان تعداد، نوع و وسعت وظایف و ارتباطات در شغل خود را به‌گونه‌ای تغییر می‌دهند که با علایق، رغبت‌ها و توانایی‌هایشان منطبق گردد. همچنین اگر ارزشیابی‌های محوری کارکنان از خودشان در سطح بالایی باشد، به احتمال بیشتری اشتیاق شغلی را تجربه خواهند کرد. توانمندسازی روان‌شناختی نیز به دلیل ایجاد حس معناداری^۴.

۱. Rich, B. L., LePine, J. A
۲. core self evaluations
۳. Job crafting
۴. Meaning

خودمختاری^۱، شایستگی^۲ و اثرگذاری^۳ در اعضای یک سازمان، اشتیاق و دلبستگی زیادی به شغل ایجاد می‌کند و باعث می‌شود فرد آن‌قدر جذب کار خویش شود که حتی گذر زمان را احساس نکند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷) جدول ۴ منابع اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۴: منابع اشتیاق شغلی

منبع	تعریف	مؤلفه‌ها	نوع منبع
(وانام، ۲۰۰۹)	درجه‌ای است که افراد بتوانند فرایندها، اهداف و اولویت‌های شغلی را خودشان تعیین کنند.	استقلال شغلی	منابع شغلی
(باکر، ۲۰۰۹)	میزان ادراک از این‌که مشارکت و کمک‌ها به سازمان شناسایی و قدردانی می‌شود.	قدردانی	
	ادراک از اینکه خلاقیت و مخاطره‌پذیری برای ورود به حیطه‌های جدید یا حیطه‌هایی که فرد در آن، تجربه قبلی اندکی دارد و یا هیچ تجربه قبلی ندارد، در سازمان مورد تشویق قرار گیرد.	جو نوآورانه	
(ریچ و لیباین، ۲۰۱۰)	ارزیابی بنیادی فرد از ارزشمندی، اثربخشی و قابلیت خود به عنوان یک فرد	عزت‌نفس خودکارآمدی کلی جایگاه مهار ثبات محوری هیجانی	منابع شخصی (خود) ارزشیابی‌های (محوری)

سایر منابع اشتیاق شغلی

حمایت اجتماعی ادراک‌شده به عنوان یک تسهیل‌کننده قوی در اشتیاق شغلی شناخته می‌شود و به دریافت انواع کمک و احساس حمایت از جانب شبکه‌های اجتماعی رسمی یا غیررسمی گفته می‌شود. حمایت اجتماعی دارای دو منبع شغلی (همکاران) و غیرشغلی (مانند خانواده و دوستان) است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰). اما جنبه مهمی که در پژوهش‌ها کمتر به آن پرداخته شده، اثر منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی است. منزلت هر شغل، چگونگی رفتار

۲. Self-determination
۳. Competence
۴. Impact

متقابل و انتظارات جامعه از شاغلان را تعیین می‌کند و آنان را در ساخت‌دهی به تعامل‌های اجتماعی یاری می‌رساند. در کشورهای گوناگون، هر شغلی منزلت ویژه خود را دارد و مردم هر کشور می‌توانند مشاغلی با منزلت بالا و پایین را از هم تشخیص دهند (کاظم‌پور، ۲۰۰۴). منزلت اجتماعی هر شغل نشان‌دهنده موقعیت اجتماعی ارائه‌شده توسط یک شغل یا حرفه خاص است (فوجی شیرو و همکاران^۱، ۲۰۱۰، ص ۲۱۱). ادراک کارکنان از اینکه دنیای بیرون سازمان و شغل آن‌ها را چگونه می‌بیند (کانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۱، ص ۷۶۴). به‌طور کلی منزلت شغلی در ابعاد اجتماعی به سه عامل بستگی دارد که جدول ۵ این جنبه‌ها را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۵: عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی شغل (کاظم‌پور، ۲۰۰۴)

عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی شغل
قدرت شغل برای اعمال اراده فردی
خدماتی که شغل به جامعه ارائه می‌دهد
میزان امتیازات شغل برای کسب درآمد و ثروت

از دیگر متغیرهای مهم سازمانی که در سازمان‌های ایرانی تأثیر دارد، عدالت سازمانی است به این ترتیب که رعایت اصول عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در محیط‌های کاری، موجب اطمینان یافتن از ارضای نیازهای بنیادین نظیر فضیلت‌خواهی و رفع تردیدها و اضطراب‌ها نسبت به سرنوشت کاری و شغلی خود و درنهایت موجب تجربه حالات عاطفی مثبت در افراد می‌شود. چنین احساساتی خود باعث انرژی گرفتن و دلبسته‌تر شدن افراد به شغل‌شان می‌شود علاوه بر حمایت سازمانی ادراک‌شده و عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای سازمانی، هویت سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی نیز با اندازه اثر بالا بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد. جامعه‌پذیری، سبب می‌شود کارکنان با چشم‌انداز خود و سازمان، فرصت‌های شغلی مناسب در آینده، ارتقاء و ترفیع آشنایی بهتری پیدا کنند و در نتیجه احساس مثبت بیشتری در محیط کار و سطوح بالاتری از اشتیاق شغلی ایجاد گردد. از طرف دیگر تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که هویت یکسانی با سازمان خود داشته‌اند، تفکر مثبت و رفتارهای مثبتی در محیط کار خود دارند و از اشتیاق بالایی در محیط کار خود برخوردارند؛ همچنین مالکیت روان‌شناختی و انگیزش کارراه به عنوان دو

۱. Fujishiro et al
۲. Kang et al

متغیر درون فردی بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این به‌کارگیری سبک رهبری اصیل، زمینه افزایش دلبستگی شغلی کارکنان را فراهم می‌کند. رهبری اصیل با ایجاد اعتماد در کارکنان می‌تواند منجر به نتایج مطلوبی از جمله اشتیاق شغلی گردد. همچنین اخلاق حرفه‌ای مدیر، عامل مؤثر دیگری برافزایش اشتیاق شغلی کارکنان است. اما جو سازمانی نوآورانه مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی است؛ چراکه ادراکات نوآوری سازمان این امکان را می‌دهد که کارکنان احساس کنند، فرصت دارند در شغل‌شان فعال‌تر باشند و احساس بهتری درباره خود داشته باشند و این احساس مثبت اشتیاق شغلی را در پی خواهد داشت؛ به‌طور کلی سیستم پاداش بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد همچنین کیفیت زندگی کاری که نشان‌دهنده میزان رضایت فرد از تمام آنچه به شغل‌اش مربوط می‌شود، از جمله محیط فیزیکی، محیط اجتماعی، اصول قواعد و حقوق و مزایا می‌باشد. (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷) پژوهش‌ها نشان می‌دهد از آنجاکه سرمایه روان‌شناختی با ابعاد مثبتی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) که دارد می‌تواند به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی، تعارض کار و خانواده در محیط کاری بپردازد و از طرفی می‌تواند استعدادها و توانمندی‌های کارکنان را توسعه دهد، بنابراین ظرفیت بالایی برای ایجاد اشتیاق شغلی کارکنان دارد (سینگرز، ۲۰۱۳) کارکنان با سطح بالایی از سرمایه روان‌شناختی با سرسختی و پایداری‌شان و اعتقادشان به موفقیت در آینده توصیف می‌شوند. آن‌ها امید خود را برای دستیابی به هدف در شرایط مواجهه با مشکلات جدید حفظ کرده و انتظار دارند اتفاقات خوبی برایشان رخ دهد و همه این ویژگی‌ها با ابعاد اشتیاق شغلی مستقیماً در ارتباط است. کارکنان برای مشتاق شدن به شغل خود بیش از هر چیزی به حمایت سازمانی، جو سازمانی و به‌طور کلی به اینکه سازمان شرایط رشد را برای آن‌ها فراهم کند، نیاز دارند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین شواهد نشان می‌دهد که تناسب فرد-سازمان هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم (با نقش میانجی اعتماد سازمانی) بر تعلق خاطر کاری تأثیر می‌گذارد. هنگامی که فرد ادراک کند که بین او و سازمان، تناسب وجود دارد، اعتماد بیشتری نسبت به سازمان به دست می‌آورد و به واسطه این اعتماد، تعلق خاطر کاری افزایش می‌یابد (فلاحی و مدرسی، ۱۳۹۸، ص ۲۰).

پیشینه تحقیق

تحقیقات انجام‌شده داخلی و خارجی

خلاصه‌ای از مهم‌ترین پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام‌شده مرتبط با موضوع این پژوهش در جدول ۶ آمده است:

جدول شماره ۶: تحقیق‌های انجام‌شده داخلی و خارجی

تحقیق‌های انجام‌شده داخلی	
پژوهشگر	نتیجه
(اصلا نیپور و همکاران، ۱۳۹۹)	جو نوآوری، استقلال شغلی، خودارزشیابی محوری و قدردانی به ترتیب مهم‌ترین متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس اشتیاق شغلی بودند. منابع شغلی و شخصی مورد نظر در پژوهش حاضر عوامل مؤثری در سطح اشتیاق شغلی کارکنان هستند. از آنجاکه امروزه اشتیاق شغلی در کسب و کار اهمیت خاصی یافته است، توجه به این عوامل شغلی و شخصی می‌تواند برای سازمان‌ها مفید باشد.
عنوان پژوهش	رابطه برخی منابع شغلی و شخصی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی گیلان
پژوهشگر	نتیجه
(رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷)	متغیرهای توانمندی روان‌شناختی، سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و کار معنادار دارای بیش‌ترین اندازه اثر هستند و متغیرهای رهبری خدمت‌گزار، الزامات شغلی و حمایت ادراک‌شده از همکار دارای کمترین اندازه اثر هستند.
عنوان پژوهش	عوامل مؤثر بر دل‌بستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل
پژوهشگر	نتیجه
(تاجی و مهداد، ۱۳۹۸)	تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی به عنوان پیش‌بین‌های مهم ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی می‌باشند.
عنوان پژوهش	پیش‌بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی
تحقیق‌های انجام‌شده خارجی	
پژوهشگر	نتیجه
باکر و دیروتی (۲۰۰۸)	منابع شغلی (مثل حمایت اجتماعی، استقلال و بازخورد) و منابع شخصی

کارکنان (مثل ادراک خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس، انعطاف‌پذیری، تنوع و مهارت) به‌صورت مستقل یا ترکیبی از عوامل زمانی که تقاضاهای شغلی (فشار کار، تقاضاهای ذهنی، روانی، جسمانی) بالا باشد، اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.	عنوان پژوهش مدل اشتیاق شغلی بر اساس مدل تقاضا و منابع شغلی
نتیجه	پژوهشگر
افزایش دل‌بستگی به سازمان یکی از واکنش‌هایی است که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار نشان می‌دهند. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود به‌نوعی تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دل‌بستگی خود را نسبت به سازمان کاهش دهند.	لیو و راپ (۲۰۰۵)
	عنوان پژوهش
	تأثیر جو عدالت و جهت‌گیری عدالت بر نتایج کار

روش‌شناسی تحقیق

هدف این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی آجا است. این پژوهش، آمیخته و از حیث هدف، اکتشافی است و از نظر نوع روش تحقیق در زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد و بر اساس رویکرد کمی و کیفی به انجام رسیده است. بدین شکل که در قسمت شناسایی پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی آجا با استفاده از پژوهش کیفی، کلیه پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی آجا، شناسایی شد و سپس با استفاده از پژوهش کمی به اولویت‌یابی مهم‌ترین پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی آجا پرداخته شد و درنهایت، پیشنهادها کاربردی ارائه شد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارشناسان یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا می‌باشد که با توجه به هدف تحقیق از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و تعداد ۲۸ نفر از خبرگان بر اساس اصل کفایت و اشباع نظری به عنوان نمونه انتخاب شدند. این نوع نمونه‌گیری شامل انتخاب واحدها بر اساس هدف پژوهش و نه به‌صورت تصادفی است به‌طوری‌که ممکن است در حین انجام پژوهش، بعضی نمونه‌ها تغییر یابد زیرا با جمع‌آوری اطلاعات، داده‌های جدیدی به دست خواهند آمد تا اینکه محقق به اشباع نظری برسد و نمونه دیگری برای بررسی پیدا نشود به عبارت دیگر محقق کار گردآوری اطلاعات را تا آنجا انجام خواهد داد که دیگر داده جدیدی برای گردآوری وجود نداشته باشد و داده‌های جمع‌آوری شده تکراری باشند در اینجا اصطلاحاً گفته می‌شود که محقق به «اشباع نظری» رسیده است. دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی از نوع هدفمند آن است که چون موضوع

پژوهش یک موضوع تخصصی است، نمی‌توان از روش‌های احتمالی و تصادفی برای انتخاب نمونه استفاده کرد؛ زیرا افراد پاسخگو به سؤالات مصاحبه و پرسشنامه باید خبرگانی باشند که اشراف اطلاعاتی کامل به مسئله پژوهش داشته باشند؛ بنابراین بر اساس این استدلال، بهترین روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری هدفمند بر اساس اصل کفایت نظری بود. از آنجاکه پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های آمیخته است، باید در این بخش، ابزار گردآوری اطلاعات به تفکیک بخش کمی و کیفی ارائه شود. در بخش کیفی پژوهش، از مصاحبه برای شناسایی پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا استفاده شد. گفتنی است که پس از تدوین مصاحبه و گردآوری اطلاعات آن، روایی و پایایی مصاحبه با استفاده از شاخص روایی محتوای نسبی^۱ CVR و شاخص پایایی کاپای کوهن آزمون شده است. مقدار شاخص روایی محتوای نسبی CVR برابر با ۰/۴۹ بود. جهت محاسبه این نسبت از نظرات کارشناسان خبره در زمینه محتوای آزمون موردنظر استفاده شد. ابتدا اهداف آزمون برای خبرگان توضیح داده شد و تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات بیان و سپس از آن‌ها خواسته شد تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه‌بخشی لیکرت طبقه‌بندی کنند: گویه ضروری است، گویه مفید است ولی ضروری نیست، گویه ضرورتی ندارد. پس از گردآوری دیدگاه خبرگان با استفاده از رابطه زیر می‌توان CVR را محاسبه کرد:

$$CVR = \frac{NE - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

N: تعداد کل خبرگان

NE: تعداد خبرگانی که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند.

بر اساس تعداد خبرگانی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس جدول لاوشه^۲ تعیین می‌شود. سؤالاتی که مقدار CVR محاسبه‌شده برای آن‌ها کمتر از میزان موردنظر با توجه به تعداد خبرگان ارزیابی‌کننده سؤال باشد، باید از آزمون کنار گذاشته شوند به علت اینکه بر اساس CVR به دست آمده، روایی قابل قبولی ندارند. با توجه به اینکه تعداد خبرگان در این پژوهش ۲۸ نفر می‌باشد از این رو بر اساس جدول لاوشه حداقل

۱. Content Validity Ratio
۱. Lawshe

مقدار CVR قابل قبول ۰/۳۳ می‌باشد. جدول ۷، ضریب نسبت روایی به دست آمده برای هر یک از سؤالات را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۷: ضریب نسبت روایی هر یک از سؤالات

CVR	سؤال در فرم نظرسنجی		CVR
۰/۴۹	سرمایه روان‌شناختی	بازخورد عملکرد	۰/۴۶
۰/۴۶	منزلت اجتماعی	انگیزش کارراه	۰/۴۸
۰/۶۱	حمایت سازمانی ادراک شده	اخلاق حرفه‌ای مدیر	۰/۴۷
۰/۶۷	حمایت ادراک شده از سرپرست	تنوع وظایف	۰/۴۵
۰/۶۵	عدالت سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۰/۶۳
۰/۴۱	جامعه‌پذیری سازمانی	خود ارزشیابی محوری	۰/۵۳
۰/۴۸	سیک رهبری اصیل	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۸
۰/۶۳	سیستم پاداش	مالکیت روان‌شناختی	۰/۵۵

همچنین مقدار شاخص کاپای کوهن برابر با ۰/۶۸ بود که نشان از میزان مطلوب پایایی ابزار کیفی پژوهش داشت. در بخش کمی نیز ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود. بدین شکل که مؤلفه‌های شناسایی شده از طریق مصاحبه، در قالب پرسشنامه برای استفاده در روش دلفی فازی در اختیار اعضای نمونه خبرگان قرار گرفت. برای سنجش روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش، از روش روایی محتوا و پایایی بر اساس میزان ناسازگاری استفاده شد. در روش اعتبار محتوا، پرسشنامه را پنج نفر از افراد آشنا با موضوع تأیید کردند و میزان ناسازگاری پرسشنامه برابر با ۰/۰۳۸ بوده است. در ادامه با روش دلفی فازی، پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا اولویت‌بندی شدند. پس از انجام پژوهش اکتشافی و شناسایی پیشایندها، از طریق مصاحبه با خبرگان و با استفاده از رویکرد دلفی فازی، ۱۶ پیشایندها شناسایی و اولویت‌بندی شدند.

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

در جدول ۸ ویژگی‌های جامعه‌شناختی اعضای نمونه ارائه شده است.

جدول شماره ۸: ویژگی‌های جامعه‌شناختی نمونه آماری

متغیر	فراوانی
تحصیلات	کارشناسی ارشد ۱۴
	دانشجوی دکتری ۵
	دکتری ۹
سابقه خدمت	تا ۱۰ سال ۱
	۱۰ تا ۱۵ سال ۵
	۱۵ تا ۲۰ سال ۶
	بیشتر از ۲۰ سال ۱۵
سابقه مدیریت/فرماندهی	تا ۵ سال ۳
	۵ تا ۱۰ سال ۱۲
	۱۰ تا ۲۰ سال ۸
	بیشتر از ۲۰ سال ۵

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه آماری، پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا استخراج شده است. بدیهی است مؤلفه‌های زیادی در توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی مؤثر است لیکن به دلیل اینکه هدف اصلی این پژوهش، احصاء پیشایندهای راهبردی است لذا مؤلفه‌های غیر راهبردی که دارای اثر متوسط و کمتر از متوسط بودند، (نظیر یادگیری سازمانی، مدیریت کوانتومی، رهبری معنوی، رهبری خدمت‌گزار، تبادل رهبر-عضو، حمایت ادراک‌شده از همکار، اهداف شغلی فردی، صخره شیشه‌ای، سکوت سازمانی، ادراک سیاست‌های سازمانی، الزامات شغلی، جو سازمانی، توانمندی ساختاری و ...) حذف و صرفاً پیشایندهایی که مطالعات ادبیات پژوهش و مصاحبه نشان می‌داد که دارای اثر زیاد و خیلی زیاد هستند در جدول ۹ آمده است:

جدول شماره ۹: پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی

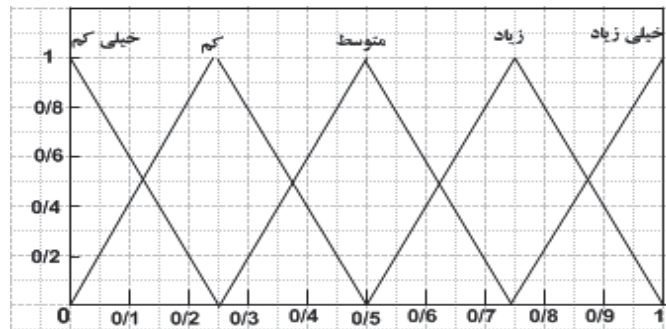
تعداد	مؤلفه‌ها	نوع منبع
۵	۱- بازخورد عملکرد، ۲- تنوع وظایف (مهارت)، ۳- انگیزش کارراه (توسعه مسیر شغلی)، ۴- اخلاق حرفه‌ای مدیر، ۵- کیفیت زندگی کاری،	شغلی
۴	۶- خودارزشیابی محوری (عزت نفس، خودکارآمدی، ثبات محوری هیجانی، جایگاه مهار)، ۷- توانمندسازی روان‌شناختی (حس معناداری، خودمختاری، شایستگی و اثرگذاری)، ۸- مالکیت روان‌شناختی، ۹- سرمایه روان‌شناختی (امید، اعتماد به نفس، تاب‌آوری، خوش‌بینی)	شخصی
۶	۱۰- حمایت سازمانی ادراک شده، ۱۱- عدالت سازمانی، ۱۲- جامعه‌پذیری سازمانی، ۱۳- سبک رهبری اصیل، ۱۴- سیستم پاداش (قدردانی) ۱۵- حمایت ادراک شده از سرپرست،	سازمانی
۱	۱۶- منزلت اجتماعی	اجتماعی

تعریف متغیرهای کلامی

در مرحله بعد، عوامل تبیین شده، در قالب پرسشنامه طراحی و با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آن‌ها با مؤلفه‌ها، در اختیار آن‌ها قرار داده شد تا از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان موافقت خود را ابراز کنند. از آنجایی که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آن‌ها نسبت به متغیرهای کیفی اثر دارد از این‌رو با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند. بدیهی است این متغیرها با توجه به شکل ۲ و جدول ۱۰ به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.

جدول شماره ۱۰: اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

متغیرهای کلامی	عدد فازی	عدد فازی
خیلی زیاد	(۰/۷۵، ۱/۰)	۰/۷۵
زیاد	(۰/۵، ۰/۱، ۰/۷۵)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۰، ۰/۵/۷۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰، ۰/۰، ۰/۲۵/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰، ۰، ۰/۲۵)	۰/۰۶۲۵



شکل شماره ۲: اعداد فازی مثلثی

لازم به ذکر است که اعداد فازی قطعی شده در جدول فوق با استفاده از رابطه مینکوفسکی با فرمول زیر محاسبه شده‌اند.

$$x = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

نظرسنجی مرحله اول

در این مرحله مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله مصاحبه، در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار می‌گیرد و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای کلامی تعریف شده نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های قیدشده در پرسشنامه برای به دست آوردن میانگین فازی مؤلفه‌ها، مورد تحلیل قرار می‌گیرند. برای محاسبه میانگین فازی از روابط زیر استفاده می‌شود.

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=0}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=0}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=0}^n a_3^{(i)} \right) \quad A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

که در این فرمول A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} بیانگر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. بعد از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای مؤلفه‌ها، از فرمول مینکوفسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه می‌شود.

جدول شماره ۱۱: میانگین دیدگاه خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی زدایی	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی زدایی
سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۵۱، ۰/۷۹۳، ۰/۸۹۵	۰/۵۷۶	انگیزش کارراه	۰/۵۴۳، ۰/۷۷۶، ۰/۸۸۵	۰/۵۷۰

۱۷۲ / فصلنامه مدیریت نظامی، سال بیستم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹

۰/۶۵۳	۰/۶۳۵، ۰/۸۸۵، ۰/۹۶۰	عدالت سازمانی	۰/۵۴۰	۰/۵۱۰، ۰/۷۴۰، ۰/۸۶۰	تنوع وظیفه
۰/۶۳۹	۰/۶۱۳، ۰/۸۵۱، ۰/۹۵۵	سیستم پاداش	۰/۵۷۰	۰/۵۵۱، ۰/۷۹۳، ۰/۹۱۰	خودارزشیابی محوری
۰/۴۶۱	۰/۴۲۶، ۰/۶۳۵، ۰/۷۷۶	جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۵۵۵	۰/۵۲۶، ۰/۷۶۸، ۰/۸۸۵	اخلاق حرفه‌ای مدیر
۰/۶۴۹	۰/۶۳۳، ۰/۸۹۳، ۰/۹۶۰	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۵۴۲	۰/۵۰۱، ۰/۷۲۶، ۰/۸۹۳	منزلت اجتماعی
۰/۶۰۶	۰/۵۸۵، ۰/۸۲۶، ۰/۹۱۰	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۲۴	۰/۴۹۳، ۰/۷۲۶، ۰/۸۵۱	بازخورد عملکرد
۰/۵۹۳	۰/۵۶۸، ۰/۸۰۱، ۰/۹۰۱	مالکیت روان‌شناختی	۰/۶۱۵	۰/۵۹۳، ۰/۸۳۵، ۰/۹۲۶	کیفیت زندگی کاری
۰/۵۷۰	۰/۵۴۳، ۰/۷۶۸، ۰/۸۷۶	سبک رهبری اصیل	۰/۶۰۷	۰/۵۸۵، ۰/۸۳۵، ۰/۹۲۶	حمایت ادراک شده از

پس از انجام مرحله اول نظرسنجی لازم است مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج هر دو مرحله باهم مقایسه و نتیجه مشخص شود.

نظرسنجی مرحله دوم

در این مرحله نیز مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله مصاحبه در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار می‌گیرد و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های قیدشده در پرسشنامه برای به دست آوردن میانگین فازی متغیرها مورد تحلیل قرار می‌گیرند. نتایج شمارش پاسخ‌های داده شده به متغیرهای شناسایی شده در نظرسنجی مرحله دوم به شرح جدول ۱۲ می‌باشد.

جدول شماره ۱۲: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, a, β)	فازی زدایی	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, a, β)	فازی زدایی
سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۵۱، ۰/۷۹۳، ۰/۹۰۱	۰/۵۷۸	انگیزش کارراهه	۰/۵۴۳، ۰/۷۷۶، ۰/۸۹۲	۰/۵۷۲
تنوع وظیفه	۰/۴۹۳، ۰/۷۲۶، ۰/۸۵۱	۰/۵۲۴	عدالت سازمانی	۰/۶۳۵، ۰/۸۸۵، ۰/۹۶۸	۰/۶۵۵

پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی ... / ۱۷۳

۰/۶۲۴	۰/۶۰۱، ۰/۸۵۱، ۰/۹۴۳	سیستم پاداش	۰/۵۸۲	۰/۵۵۱، ۰/۷۹۳، ۰/۹۱۸	خودارزشیابی محوری
۰/۴۶۱	۰/۴۲۴، ۰/۶۳۵، ۰/۷۸۵	جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۵۵۲	۰/۵۲۶، ۰/۷۶۸، ۰/۸۷۳	اخلاق حرفه‌ای مدیر
۰/۶۶۲	۰/۶۴۳، ۰/۸۹۳، ۰/۹۶۸	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۵۳۲	۰/۵۰۱، ۰/۷۲۶، ۰/۸۵۱	منزلت اجتماعی
۰/۶۰۸	۰/۵۸۵، ۰/۸۲۶، ۰/۹۱۸	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۲۶	۰/۴۹۳، ۰/۷۲۶، ۰/۸۶۰	بازخورد عملکرد
۰/۵۸۵	۰/۵۹۴، ۰/۸۰۱، ۰/۹۱۰	مالکیت روان‌شناختی	۰/۶۱۸	۰/۵۹۳، ۰/۸۴۰، ۰/۹۴۳	کیفیت زندگی کاری
۰/۵۵۵	۰/۵۱۳، ۰/۷۰۵، ۰/۸۷۵	سبک رهبری اصیل	۰/۶۱۰	۰/۵۸۵، ۰/۸۳۵، ۰/۹۳۵	حمایت ادراک شده از

پس از اینکه هر دو مرحله نظرسنجی انجام شد، لازم است که اختلاف میان میانگین فازی زدایی شده پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. لازم به ذکر است که این کار در جهت آن است تا مشخص گردد که آیا خبرگان راجع به این عوامل اجماع دارند یا خیر. اگر میزان نرخ ناسازگاری کمتر از ۰/۱ باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که خبرگان در مورد این عوامل اجماع دارند. بررسی اختلاف میانگین فازی زدایی شده پیشایندها در مرحله اول و دوم به شرح جدول ۱۳ است.

جدول شماره ۱۳: اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم نظرسنجی

متغیرها	میانگین مرحله اول	میانگین مرحله دوم	اختلاف میانگین	متغیرها	میانگین مرحله اول	میانگین مرحله دوم	اختلاف میانگین
سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۷۶	۰/۵۷۸	۰/۰۰۲	انگیزش کارراه	۰/۵۷۰	۰/۵۷۲	۰/۰۰۲
تنوع وظیفه	۰/۵۴۰	۰/۵۲۴	۰/۰۱۶	عدالت سازمانی	۰/۶۵۳	۰/۶۵۵	۰/۰۰۲
خودارزشیابی محوری	۰/۵۷۰	۰/۵۸۲	۰/۰۱۲	سیستم پاداش	۰/۶۳۹	۰/۶۲۴	۰/۰۱۵

۰	۰/۴۶۱	۰/۴۶۱	جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۰۰۳	۰/۵۵۲	۰/۵۵۵	اخلاق حرفه‌ای مدیر
۰/۰۱۳	۰/۶۶۲	۰/۶۴۹	حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۰۱۰	۰/۵۳۲	۰/۵۴۲	منزلت اجتماعی
۰/۰۰۲	۰/۶۰۸	۰/۶۰۶	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۰۰۲	۰/۵۲۶	۰/۵۲۴	بازخورد عملکرد
۰/۰۰۸	۰/۵۸۵	۰/۵۹۳	مالکیت روان‌شناختی	۰/۰۰۳	۰/۶۱۸	۰/۶۱۵	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۱۵	۰/۵۵۵	۰/۵۷۰	سبک رهبری اصیل	۰/۰۰۳	۰/۶۱۰	۰/۶۰۷	حمایت ادراک‌شده از سرپرست

با توجه به دیدگاه‌های ارائه‌شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی‌زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ می‌باشد، خبرگان در مورد مؤلفه‌ها به اجماع رسیدند و نظرسنجی در این مرحله متوقف می‌شود. برای اولویت‌بندی این مؤلفه‌ها از میانگین فازی‌زدایی شده مرحله دوم دلفی فازی استفاده می‌شود. هر مؤلفه‌ای که میانگین فازی‌زدایی شده آن بیشتر باشد در اولویت اول قرار می‌گیرد. در جدول ۱۴ این پیشایندها اولویت‌بندی شده‌اند.

جدول شماره ۱۴: اولویت‌بندی پیشایندها

اولویت	متغیرها	میانگین مرحله دوم	اولویت	متغیرها	میانگین مرحله دوم
اول	حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۶۶۲	نهم	سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۷۸
دوم	عدالت سازمانی	۰/۶۵۵	دهم	انگیزش کارراهه	۰/۵۷۲
سوم	سیستم پاداش	۰/۶۲۴	یازدهم	سبک رهبری اصیل	۰/۵۵۵
چهارم	کیفیت زندگی کاری	۰/۶۱۸	دوازدهم	اخلاق حرفه‌ای مدیر	۰/۵۵۲

۰/۵۳۲	منزلت اجتماعی	سیزدهم	۰/۶۱۰	حمایت ادراک‌شده از سرپرست	پنجم
۰/۵۲۶	بازخورد عملکرد	چهاردهم	۰/۶۰۸	توانمندسازی روان‌شناختی	ششم
۰/۵۲۴	تنوع وظیفه	پانزدهم	۰/۵۸۵	مالکیت روان‌شناختی	هفتم
۰/۴۶۱	جامعه‌پذیری سازمانی	شانزدهم	۰/۵۸۲	خودارزشیابی محوری	هشتم

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که ۱۶ پیشایندهای راهبردی بر توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی یکی از واحدهای پدافند هوایی آجا مؤثر است. این پژوهش نشان داد که طبقه‌بندی متداول منابع اشتیاق شغلی که معمولاً در ۲ طبقه شامل منابع شغلی و شخصی می‌باشد منسوخ گردیده و این منابع را باید در دسته‌بندی جدید به ۴ طبقه، توسعه و دسته‌بندی کرد و منابعی تحت عنوان منابع سازمانی و منابع اجتماعی را به منابع شغلی و منابع شخصی قبلی مزید نمود.

به عبارت دیگر نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که پیشایندها و منابع اشتیاق شغلی، صرفاً شخصی و شغلی نبوده و پیشایندها و منابع سازمانی و اجتماعی نیز در توسعه اشتیاق شغلی دخیل و حتی بسیار تأثیرگذارتر از منابع شخصی و شغلی‌اند. گرچه در پژوهش‌های مربوط به بررسی منابع اشتیاق شغلی، برخی از محققین به صورت پراکنده به منابع سازمانی و اجتماعی توسعه اشتیاق شغلی اشاره کرده‌اند؛ یا اینکه برخی پژوهشگران نظیر «قانع‌نیا و همکاران، (۱۳۹۴)» در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان» و همچنین «کهن‌سال زیدی و همکاران، (۱۳۹۶)» در مطالعه دیگری با عنوان «تأثیر یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر» به بررسی تأثیر یک متغیر بر اشتیاق شغلی پرداخته‌اند لیکن هیچ‌یک از پژوهش‌های پیشین، چنین قالب و مدلی را برای تفکیک و طبقه‌بندی منابع اشتیاق شغلی ارائه نکرده بودند؛ همچنین «اصلا نیور جوکندان و همکاران، (۱۳۹۹)» در پژوهش خود به بررسی رابطه برخی منابع شغلی و شخصی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی پرداختند و «عیسی‌خانی، (۱۳۹۲)» در مطالعه‌ای با عنوان «تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان» پرداختند، اما در این پژوهش‌ها به متغیرهای سازمانی و اجتماعی اشاره‌ای نشد؛ با این وجود نتایج

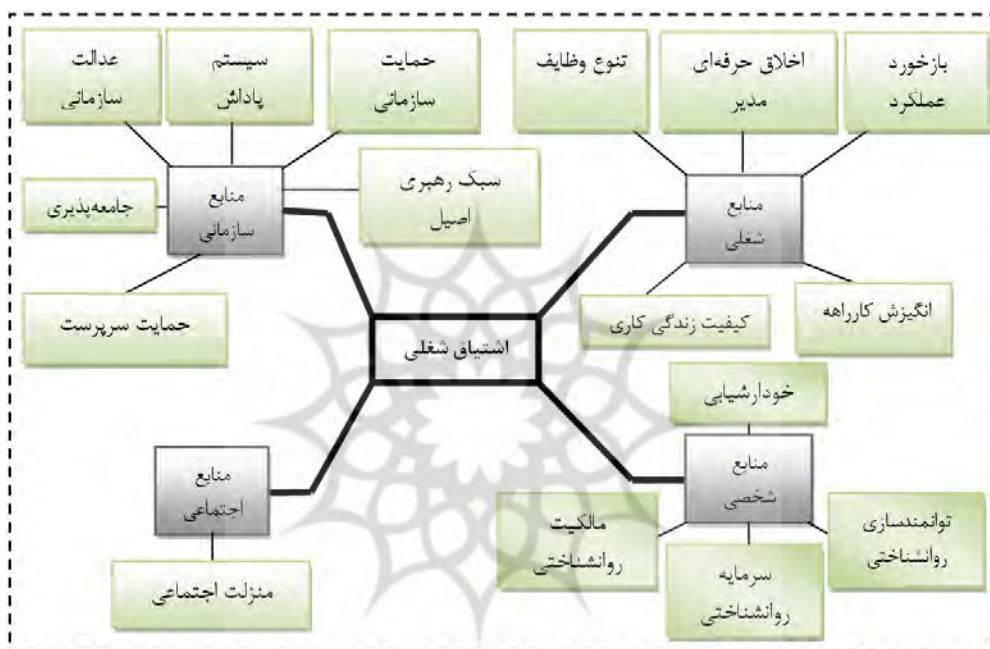
پژوهش باکر و دیروتی (۲۰۰۸) با عنوان «مدل اشتیاق شغلی بر اساس مدل تقاضا و منابع شغلی» که پیشایندهای اشتیاق شغلی را به منابع شغلی (مثل حمایت اجتماعی، استقلال و بازخورد) و منابع شخصی کارکنان (مثل ادراک خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس، انعطاف‌پذیری، تنوع و مهارت) تقسیم می‌کند به لحاظ نوع متغیرها و نه طبقه‌بندی آن‌ها به نتایج پژوهش حاضر نزدیک است.

مزیت طبقه‌بندی جدیدی که در این پژوهش آمده، این است که این طبقه‌بندی موجب می‌گردد که نه تنها به منبع اجتماعی اشتیاق شغلی که تاکنون از منظر مدیران و کارگزاران سازمان‌ها در توسعه اشتیاق شغلی مغفول مانده بود، توجه گردد که باعث ظهور و پیشنهاد منابع سازمانی به عنوان مهم‌ترین و اولویت‌دارترین منابع اشتیاق شغلی به فرماندهان، مدیران و سیاست‌گذاران منابع انسانی نیروی پدافند هوایی یاد شده به عنوان یک منبع مستقل از منابع شغلی می‌گردد.

از این‌رو در این پژوهش بر ضرورت توجه و التفات مدیران بر منابع سازمانی اشتیاق شغلی تأکید و پافشاری می‌گردد زیرا مطابق نتایج این پژوهش، چهار مؤلفه از پیشایندهای اولویت‌دار توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی یعنی حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت سازمانی، سیستم پاداش و کیفیت زندگی کاری، به لحاظ ماهیتی، پیشایندهایی سازمانی هستند یعنی مؤلفه‌هایی هستند که سازمان‌ها می‌بایست تمام توان و زیرساخت خود را به‌کارگیرند تا این پیشایندها جهت تحقق اشتیاق شغلی فراهم گردد و ارتباطی به کارکنان (منابع شخصی) و شغل آن‌ها (منابع شغلی) ندارد.

به‌طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که پیش‌آورنده‌های راهبردی اشتیاق شغلی مشتمل بر ۱۶ مؤلفه می‌باشد که تعداد مؤلفه‌های شغلی، شخصی، سازمانی و اجتماعی به ترتیب ۵، ۴، ۶ و ۱ مؤلفه می‌باشد که در اولویت‌بندی این مؤلفه‌ها، وجود مؤلفه‌های سازمانی بسیار پررنگ‌تر است به عبارت دیگر جهت ارتقاء و توسعه اشتیاق شغلی در سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی مورد مطالعه می‌بایست به پیشایندهای سازمانی توجه بیشتری مبذول داشت چراکه از میان مؤلفه‌های ۱۶ گانه احصاء شده، مؤلفه‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت سازمانی، سیستم پاداش، کیفیت زندگی کاری و حمایت ادراک‌شده از سرپرست از اولویت و اهمیت بالاتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها، برخوردار بوده‌اند.

در این پژوهش کلیه منابع اشتیاق شغلی مستخرج از سوابق تحقیقاتی و مطالعاتی پیشین با نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه و مصاحبه این پژوهش در یکدیگر ادغام و ماحصل آن در قالب مدلی مفهومی به تفکیک منابع و به صورت جامع ارائه خواهد شد. شکل ۳ مدل مفهومی پژوهش را که مبتنی بر پیشایندهای راهبردی توسعه اشتیاق شغلی سرمایه‌های انسانی نیروی پدافند هوایی مورد مطالعه که مشتمل بر ۴ منبع و ۱۶ مؤلفه است را نمایش می‌دهد:



شکل شماره ۳: مدل مفهومی پژوهش

همچنین شکل ۴ با توجه به پیشایندهای احصاء شده، راهبردها و پیامدهای حاصل از این راهبردها را نشان می‌دهد؛ همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد در شکل ۴، شرایط علی شامل همان منابع اشتیاق شغلی می‌باشد و متناظر با هر طبقه از منابع یا پیشایندهای اشتیاق شغلی نیز استراتژی‌هایی تدوین گردیده که اجرای این استراتژی‌ها در نهایت منجر به تحقق اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردد.



شکل ۴: فهم فرایند توسعه اشتیاق شغلی مبتنی بر پیشنهادهای آن

همان‌گونه که در شکل ۴ ملاحظه می‌گردد؛ منابع شغلی، شخصی، سازمانی و اجتماعی به همراه مؤلفه‌های خود به عنوان شرایط علی، پیشنهاد و زمینه‌ساز توسعه اشتیاق شغلی تلقی می‌گردند که تحقق این شرایط می‌بایست از طریق استراتژی‌هایی محقق گردد که متناظر با هر یک از آن شرایط علی در بخش راهبردها به تفکیک احصاء گردیده است به عبارت دیگر استراتژی-ها، فنون و تاکتیک‌هایی به منظور تحقق منابع اشتیاق شغلی و شرایط علی پیش‌گفته و ظهور پیامدها در مرحله بعد می‌باشند در پایان این فرایند نیز، پیامدهای حاصل از توسعه اشتیاق شغلی تحقق می‌یابد که مؤلفه‌های حاصل از این تحقق و توسعه آن نیز در بخش پیامدها ارائه شده است.

پیشنهاد‌های کاربردی

منابع سازمانی اشتیاق شغلی نسبت به منابع شغلی و منابع شخصی بر اشتیاق شغلی تأثیرگذاری بیشتری دارد این مهم مؤید این نکته است که هرچند برخورداری از برخی خصیصه‌های شخصی، ظرفیت فرد را برای تجربه کردن اشتیاق شغلی فراهم می‌کند، اما منابع شغلی که بیان‌کننده میزان تطابق سبک‌ها و رویه‌های مدیریتی و همچنین ظرفیت شغل برای فراهم کردن تجربه اشتیاق شغلی است، می‌تواند فرصت بروز نمودهای رفتاری و عینی خصیصه‌های شخصیتی را محدود کرده یا گسترش دهد. به بیان دیگر، دلیل بالا بودن میزان تأثیر منابع سازمانی نسبت به منابع شخصی، در این است که ایجاد منابع سازمانی (فراهم کردن حمایت اجتماعی، فرصت رشد و...) آسان‌تر است؛ چراکه مثلاً با تغییر سبک مدیریت، می‌توان تا حدود زیادی این منابع را فراهم کرد. شاهد این ادعا را می‌توان در افرادی یافت که تحت سرپرستی یک مدیر خاص کار می‌کنند و اشتیاق شغلی ندارند، بسیار بی‌انگیزه هستند و تلاش مضاعفی نمی‌کنند؛ ولی با تغییر فرد سرپرست، همان فرد بی‌انگیزه به نیروی کار ممتاز با انرژی و مشتاق تبدیل می‌شود که خود را وقف شغل و سازمان می‌کند. از سوی دیگر، تغییر خصیصه‌های شخصیتی تا حدود زیادی دشوار است و اگر در انتخاب کارکنان دقت لازم به عمل نیامده باشد و افراد از این ویژگی‌ها برخوردار نباشند، سازمان پس از ورود آن‌ها دیگر اقدام خاصی نمی‌تواند انجام دهد.

بنابراین فراهم کردن منابع سازمانی و شغلی، یکی از مهم‌ترین راهکارهایی است که می‌توان برای ایجاد اشتیاق شغلی انجام داد و وجود هر دو منبع، برای ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان لازم است؛ با توجه به نقش منابع شغلی در ایجاد اشتیاق شغلی، لازم ابعاد و ویژگی‌های شغلی در مشاغل تقویت شود که این امر نیاز به بازاندیشی در ساختار مشاغل موجود دارد. این مشاغل باید به گونه‌ای بازطراحی شوند که برای کارکنان چالش فکری ایجاد کند و افراد بتوانند با استقلال و آزادی عمل در شغل‌شان فعالیت کنند، تا ضمن کمک به فرد برای آگاهی از نتایج کاری، در رشد و یادگیری حرفه‌ای او نیز مؤثر باشد. رویکردهای مدیریتی نیز باید حول محور ایجاد اشتیاق شغلی باشد. اعطای استقلال و آزادی عمل در انجام کار، ارائه بازخورد کاری، حمایت اجتماعی و بهره‌گیری از الگوهای مربیگری در هدایت کارکنان و فراهم کردن فرصت‌های رشد و یادگیری، می‌تواند زمینه‌ساز اشتیاق شغلی کارکنان باشد. جدول ۱۵ پیشنهاد‌های این پژوهش مبتنی بر ۵ اولویت به دست آمده را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۱۵: پیشنهادهای پژوهش

شرح پیشنهاد اجرایی	عنوان پیشنهاد اجرایی	پیشایند راهبردی اشتیاق شغلی
ارزش قائل شدن برای تلاش‌ها و مشارکت‌های شغلی کارکنان و نشان دادن اینکه سازمان دغدغه رفاه و آسایش کارکنان را دارد	ایجاد واحدی اداری جهت پیگیری مسائل، مشکلات و دغدغه‌های کارکنان توسط سامانه فرماندهی	حمایت سازمانی ادراک‌شده
تدوین خط‌مشی‌ها و انجام اقدامات در جهت فراهم کردن آسایش و رفاه اجتماعی - عاطفی کارکنان و مراقبت به عمل آوردن از آن‌ها و زندگی شخصی آنان		
رعایت انصاف در تصمیم‌های سازمانی و فرایندهای تصمیم‌گیری: ۱- تمرکز بر انصاف ادراک‌شده از نتایج و پیامدهای سازمانی نظیر دقت در رعایت انصاف در هنگام توزیع پاداش، عواید، اضافه‌کاری، امکانات رفاهی و تقدیر و شناسایی (عدالت توزیعی)؛ ۲- تأکید بر انصاف ادراک‌شده از سیاست‌ها و رویه‌ها (عدالت رویه‌ای)؛ ۳- تمرکز بر انصاف ادراک‌شده از ارتباط‌های بین فردی در سازمان (عدالت تعاملی)	دقت فرماندهان در رعایت عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی و روشمند کردن توزیع پاداش‌ها و عواید	عدالت سازمانی
اطمینان از وجود سازوکاری جهت شناسایی، تقدیر و تشویق کارکنان تلاشگر و مشتاق	طراحی سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد و میزان مشارکت کارکنان	سیستم پاداش
اطمینان از وجود سازوکاری جهت تأمین فرصت رشد و یادگیری مداوم، شناسایی و پرورش استعدادها و مهارت‌های کارکنان، مشارکت دادن به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تلاش در جهت تأمین ایمنی جسمانی و روانی در محل کار		کیفیت زندگی کاری
اعمال رفتارهای حمایت‌گرانه و اهمیت دادن و توجه به سلامت، رفاه، علایق، شادکامی و آسایش زیردستان، رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها، ارزش قائل شدن مسئول مستقیم برای مشارکت کارکنان و برخوردار نمودن آن‌ها توجه، محبت، مساعدت، هم‌فکری، احساس نزدیکی، کمک‌های عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی		حمایت ادراک‌شده از سرپرست

فهرست منابع:

- آزاد مرزآبادی اسفندیار، نیک نفس سعید. ۱۳۹۵، سبک‌های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی. *پیاورد سلامت*، ۱۰ (۴): ۲۹۹-۳۱۰
- باغبان سیچانی، ایران، علی پور، عباس و عابدی، محمدرضا (۱۳۸۶) اشتیاق شغلی یک مفهوم جدید در مشاوره شغلی، *مجموعه مقالات هفته پژوهش*.
- بستانی، طاهره، قربان حسینی، مسعود. (۱۳۹۹). تاثیر گردش شغلی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی توانمندی کارکنان در شهرداری ساوه. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۱۱۹-۱۰۸، ۳(۲۴)
- تاجی، هاله، مهداد، علی. (۱۳۹۸). پیش بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۰۰-۸۹، ۱۱(۳۹).
- دهقان، نبی اله، صالحی صدقیانی، جمشید و مرادی آیدیشه، شعبان (۱۳۸۹) تبیین ارتباط ابعاد غنی، سازی شغل و رضایت شغلی کارکنان، *مطالعات کمی در مدیریت*، ۲، ۵۲-۳۵
- رنگریز، حسن، سجاد، عاطفه، لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۷). عوامل موثر بر دل‌بستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴۶-۱۱۷، ۱۰(۳۷)
- فلاحی، محمد باقر، الحسینی المدرسی، سید مهدی. (۱۳۹۸). تناسب فرد-سازمان و تأثیر آن بر تعلق خاطر کاری کارکنان از طریق ایجاد اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: یک سازمان نظامی، *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۹(۷۳)، ۲۷-۱.
- فرجی، عبیدا...، پوررضا، ابوالقاسم، حسینی، مصطفی، عرب، محمد و اکبری، فیض اله (۱۳۸۷)، نقش و تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی روی رضایت شغلی. *دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی*، ۲، ۳۸-۳۱.
- قانع‌نیا، مریم، فروهر، محمد، جلیلی، صدیقه. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت* (۳)، ۱، ۷۲-۵۹
- کهن سال زیدی، مهدی، حجازی، سید شهاب الدین، طحانی، غلامرضا. (۱۳۹۶). تاثیر یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، *فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی*، ۹۱-۸۱، ۴(۱).
- عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان، *مدیریت دولتی*، ۵(۲)، ۷۳-۹۶.

محمد اصلانپور جوکندان، هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل، نعمی، عبدالزهرا، (۱۳۹۹)، رابطه برخی منابع شغلی و شخصی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی گیلان، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا، زارع، راضیه و بامیری، محمد (۱۳۸۹) ارتباط مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۵، ۹-۱۵.

نعمی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه (۱۳۹۰) رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، مشاوره شغلی و سازمانی، ۹، ۲۳-۴۱.

هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل؛ بشلیده، کیومرث؛ تقی پور، منوچهر؛ نیسی، عبدالکاظم، (۱۳۹۰)، بررسی ویژگی های روانسنجی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی، پژوهش های روانشناسی بالینی و مشاوره، سال اول، شماره ۱، ۹۹-۱۱۸.

Albrecht, S. L. (۲۰۱۳), Work engagement and the positive power of meaningful work. *Advances in positive organizational psychology*, Emerald Group Publishing Limited: ۲۳۷-۲۶۰.

Bakker, A. B., & Demerouti, E, Towards a model of work Engagement. (۲۰۰۸), *Career Development Internatio*, ۱۳(۳), ۲۰۹-۲۲۳.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M.P. (۲۰۱۱). Response to commentaries work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organization Psychology*, ۲۰ (۱), ۷۴-۸۸.

Bakker, A. B. (۲۰۰۹). Building engagement in the workplace. In R.J.

Fujishiro K., Xu J., Gong F, ۲۰۱۰, What does "occupation" represent as an indicator of socioeconomic status? Exploring occupational prestige and health. *Social Science & Medicine*, ۷۱: ۲۱۰۰-۲۱۰۷.

Ghanenia, M., Forouhar, M., Jalili, S, 'The Effect of Managers Psychological Capital Components Training on Increasing the Employees Engagement', *Positive Psychology*; ۲۰۱۵, ۱(۳), ۵۹-۷۲ (Persian).

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L., (۲۰۰۲), Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, ۸۷(۲), ۲۶۸-۲۷۹

Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (۲۰۱۷) "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of*

Workplace Learning, Vol. ۲۹ Issue: ۳, pp. ۱۶۵ - ۱۸۴, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.

Joo B-K, Lim DH, Kim S. Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. (۲۰۱۶). Leadership & Organization Development Journal. ;۳۷(۸):۱۱۱۷-۳۴.

Kazemipour, S, ۲۰۰۴, The People's Attitude on the Status of Jobs in Iran and its Relationship with Socio-Economic Characteristics of Individuals in Tehran., Labor and Social Security Institute (Persian).

Kang, D. Stewart, J. Kim, H, ۲۰۱۱, The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes, Personnel Review; .۴۰(۶): ۷۶۱-۷۸۴. ۲۴.

Khosravizadeh, E. Kamankesh, A. Moghadasi, H, Zohrehvandian, K. ۲۰۱۸. The relationship between Organizational Justice and Job Engagement with Organizational Performance of coaches (case study: Arak Sports boards). Organizational Behavior Management in Sport Studies..۶(۲۱).۵۱-۵۹ (Persian).

Kennedy, E. Daim, T. U, A ۲۰۱۰, Strategy to Assist Management in Workforce Engagement and Employee Retention in the High Tech Engineering Environment. Journal of Evaluation and Program Planning; . ۳۳(۴), ۴۶۸-۴۷۶.

Kahn, W., (۱۹۹۰), Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, Academy of Management Journal, ۳۳(۴), ۶۹۲-۷۲۴ American journal of community psychology, ۳۴.

Liao, H., Rupp, D.E (۲۰۰۵). The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: Across-level multifoci framework, Journal of Applied Psychology, ۹۰: ۲۴۲-۲۵۶.

Martina Kotze, (۲۰۱۸) "How job resources and personal resources influence work engagement and burnout", African Journal of Economic and Management Studies, Vol. ۹ Issue: ۲, pp.۱۴۸-۱۶۴.

Messah, H. Oreizi Samani, S. H. R. & Kalantari, M, ۲۰۱۶. Teacher's Passion: Self-Regulating Mediation: The Relationship between School Attitude and Teacher's Attitudes. Quarterly Journal of Education; ;۳۳(۳), ۱۳۱-۱۴۷ (Persian).

Peterson, N. A., Zimmerman, M. A., (۲۰۰۴), Beyond the Individual: Toward a Nomological network of Organizational Empowerment,

PoorAbbas, A.(۲۰۰۸) Effectiveness of participation in professional efficacy workshops upon occupational engagement among employees at University of Isfahan . M.A. thesis, career counseling university of Isfaan.

Ram, P., & Prabhakar, G. V. ۲۰۰۹, The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*., ۱(۳): ۴۷-۶۱.

Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (۲۰۱۰). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, ۵۳, ۶۱۷-۶۳۵.

Sengers N. (۲۰۱۳). The role of Psychological Capital in the Job Demands - Resources Model: Work Engagement and Turnover intention in an international contact centre environment. Utrecht, Germany Utrecht University.

Seligman, M. E. P , Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (۲۰۰۵). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, ۶۰, ۴۱۰ - ۴۲۱.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González - Romá, V., & Bakker, A. B. (۲۰۰۲). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, ۳(۱), ۷۱-۹۲.

Vanam, S. (۲۰۰۹). job engagemente. Examining the relationship with situational and personal factors. master of science dissertation. The Faculty of the Department of Psychology, San José State University.

