

## بررسی رابطه‌ی بین انطباق پذیری مسیر شغلی و انگیزش پیشرفت با رضایت شغلی در کارکنان شرکت نماگستر سپاهان و طلوع ایرانیان استان اصفهان

الهه الوندی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد روان شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات اصفهان

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه چندگانه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی بود. پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری را کلیه کارکنان شرکت نما گستر سپاهان و شرکت طلوع ایرانیان تشکیل می دادند. از این جامعه نمونه ای ۱۵۷ نفری از طریق نمونه گیری تمام شمارش انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷)، پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی یوسفی (۱۳۹۰)، پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۶۷) بود که برای تعیین روایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی بازآزمایی پرسشنامه رضایت شغلی، انطباق پذیری مسیر شغلی و انگیزش شغلی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۷، ۰/۷۹ بدست آمد. داده های گردآوری شده از طریق آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد بررسی قرار گرفت و نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین انطباق پذیری مسیر شغلی و مولفه های آن (به جز بازخورد) و انگیزش شغلی و مولفه های آن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام، سهم انطباق پذیری مسیر شغلی را در پیش بینی رضایت شغلی را نشان می دهد ( $P < 0/000$ ). مولفه هویت وظیفه انگیزش شغلی، بیشترین سهم پیش بینی رضایت شغلی را نشان می دهد ( $P < 0/000$ ). از یافته های این پژوهش می توان برای افزایش رضایت شغلی کارکنان سازمان ها استفاده نمود.

**واژه‌های کلیدی:** شغل، رضایت شغلی، انطباق پذیری مسیر شغلی، انگیزش شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

رضایت شغلی به طور سنتی به عنوان یک حالت احساسی لذت بخش و مثبت حاصل از ارزیابی فرد از شغل و حرفه خود تعریف شده است. رضایت شغلی نتیجه و حاصل شغل فرد بر روی زندگی او است که به نوبه خود می تواند بر عملکرد فردی و سازمانی تاثیر بگذارد (هانسن، بوین تنتاج و کانگونی، ۲۰۱۵). رضایت شغلی یکی از مهمترین زمینه های نگرش افراد است که به واسطه ی اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. بنابر این انگیزش فرایندی روانشناختی و چند وجهی است که رفتارهای افراد را به سمت هدفهای بهینه هدایت می کند و رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند. انگیزه تا چه حد باعث رضایت شغلی کارکنان می گردد و این دو چگونه تعهد کارکنان را نسبت به کار و سازمان افزایش می دهند، از مباحث مهم دنیای امروز است (شریعتی، مجیدی و خجسته، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی فردی مهمترین عامل برای موفقیت سازمانی است (پانگ و لو، ۲۰۱۸). شناخت عوامل رضایت شغلی به بهبود بهره وری و شایستگی کارمندان در سازمانها منجر می گردد (هانیشا و تهیر، ۲۰۱۶).

یکی از مهمترین عواملی که بهره وری شغلی را تحت تاثیر قرار می دهد رضایت شغلی کارکنان می باشد (افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲). با در نظر گرفتن رضایت کامل شغلی زنان اساسا درآمد کمتری نسبت به مردان دریافت می کنند که بیشتر تفاوتها می تواند ناشی از زمان از دست رفته برای نگهداری فرزند باشد (متیو و دیگران، ۲۰۱۴). رضایت شغلی عبارتاً است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش بسیاری قائل است (مقیمی، ۱۳۹۳).

انطباق پذیری شغلی به طور وسیع به عنوان صلاحیت اصلی برای افراد جهت اداره مشاغلشان در قرن حاضر در نظر گرفته شده است. امروزه علی رغم اینکه انطباق پذیری شغلی در ابتدا به عنوان یک ساختار کمی تصور شده بود از آن برای فهمیدن و کاربرد کیفی برای شغل استفاده شده است (سونی و ماکوت، ۲۰۱۶).

پیش بینی های فعلی نشان می دهد افراد موفق در آینده کسانی هستند که از هوش کافی برای یادگیری مهارت های جدید برخوردارند و مهم تر آن که خواهان تجربه ی محیط های کاری جدید و متفاوت هستند. انعطاف پذیری برای سازگاری و انطباق با محیط های کاری متفاوت و ظرفیت برقراری ارتباط با دیگران از ویژگی های کارکنان آینده است. در آینده تغییرات مداوم برای کارکنان رفاه نمی آورد بلکه آن ها باید با عقاید، روش ها، ابزارها و الزامات سریع سازگار شوند. واقعیت دنیای شغلی

<sup>۱</sup>Hansen, Buitendach, & Kanengoni,

<sup>۲</sup>Pang, & Lu

<sup>۳</sup>Hanaysha, & Tahir

<sup>۴</sup>Mathieu et al

<sup>۵</sup>Sony, & Mekoth

امروز این است که برخی افراد مجبورند از مسیرهای شغلی گذر کنند و بعضی دیگر مسیرهای شغلی شان را تغییر دهند تا کار رضایت بخش را بیابند. تحقق چنین وضعیتی می تواند نتایج مثبت و منفی برای گذارهای شغلی افراد به همراه داشته باشد. از این رو هم سازمان ها ناگزیر از برگزیدن افرادی هستند که به سرعت منطبق می شوند و هم کارکنان ناچارند با عوامل موثر بر انطباق پذیری مسیر شغلی آشنا باشند (بورتون و دیگران، ۲۰۱۶).<sup>۶</sup>

دغدغه مسیر شغلی، دغدغه فرد در خصوص آینده ی شغلی اش اولین و مهمترین بعد انطباق پذیری مسیر شغلی است. عملکرد اصلی دغدغه مسیر شغلی در ایجاد مسیرهای شغلی با جایگاه مقدم آن در نظریه های ماندگار رشد شغلی منعکس می شود. نظریه هایی همچون دیدگاه زمانی گینزبرگ، نظریه نظامند سوپر (سلطان زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

کنترل مسیر شغلی، کنترل بر آینده ی شغلی دومین و مهم ترین بعد در انطباق پذیری مسیر شغلی است و با میزان وسیع پژوهش روی موضوعاتی هم چون تصمیم گیری، جراتمندی، محل کنترل، قدرت، خودمختاری و اسنادهای تلاش و پویایی منعکس می شود (آیت سوگب و دیگران، ۲۰۱۹).<sup>۷</sup>

کنجکاوی مسیر شغلی همراه با حس کنترل، ابتکار و علاقه به یادگیری درباره ی انواع کار پدیدار می شود. همچنین به علاقه زیاد به دانستن درباره ی خود و دنیای کار و هماهنگی بین آنها اشاره دارد. اعتماد مسیر شغلی، چهارمین و آخرین بعد انطباق پذیری شغلی اعتماد است. اعتماد به نفس پیش آیند موفقیت در روبه رویی با چالش ها و غلبه بر موانع است. فقدان اعتماد شغلی می تواند به بازداری مسیر شغلی منجر می شود که مانع شکوفایی نقش ها و دست یابی به اهداف می گردد (دین دوست و همکاران، ۱۳۹۲).

سالهای طولانی است که دانشمندان رفتاری دریافته اند که تعدادی از افراد تمایل شدیدی به دست یابی به چیزی دارند، در حالی که سایرین به نظر می رسد که در مورد پیشرفت خود بی توجه هستند. این پدیده مباحث و مناظرات بی شماری را به خود جلب کرده است. دانشمندان به این نکته پی بردند که افراد با یک سطح بالای انگیزه پیشرفت خصوصیات مشخصی را نشان می دهند. افراد با انگیزه بالا ترجیح می دهند که بر روی مشکل کار کنند تا اینکه نتیجه را به صورت شانس دریافت کنند. همچنین اینگونه مشاهده شده است که افراد با انگیزه پیشرفت، به میزان زیادی پیشرفت شخصیتشان را در نظر می گیرند تا پاداش موفقیت خود را (ایپشیتا، راشمی، ۲۰۱۲).

کارکنان با انگیزه یکی از عوامل کلیدی است که رقابت سازنده را برای مشاغل بهبود می دهد. همچنین مدیریت با تعیین بهترین روش برای تشویق و افزایش عملکرد کارکنان، موفقیت سازمان خود را تضمین می کند (جوربورگ، ۲۰۱۷).<sup>۸</sup>

<sup>۶</sup>Burton et al

<sup>۷</sup>Atitsogbe & et al

<sup>۸</sup>Jurburg

می دانیم که انگیزه ها یا انگیزش را نمی توان به گونه ای مستقیم مشاهده کرد و باید آن را از راه رفتارهای موجود زنده و نتایج چنین رفتارهایی استنباط کرد. فرایندهای انگیزشی را تنها می توان از راه تحلیل جریان دائمی رفتار، مورد شناسایی قرار داد و اثرهای گوناگون آن را بر شخصیت، باورها، دانش ها، توانایی ها و مهارت های افراد مشاهده کرد (ساعتچی، ۱۳۸۲، ص ۳۱۶).

به دلایل مختلف، بررسی انگیزش شغلی و علل و پیامدهای آن حائز اهمیت بسیار است. این که باعث می شود تا گام های مناسبی در جهت تغییرات و پیشگیری از شکست ها برداشته شود. از سوی دیگر انگیزش کارکنان در رابطه با بازده هایی همچون بهره وری، تمایل به اعمال تلاش در کار و نوآوری از اهمیتی خاص برخوردار است (سلاجقه، ۱۳۹۳).

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه چندگانه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و انگیزش پیشرفت با رضایت شغلی در کارکنان شرکت نامگستر سپاهان و طلوع ایرانیان استان اصفهان می باشد. با نظر به آنچه گفته شد فرضیه های زیر قابل تدوین است:

### روش پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت صنعتی-بازرگانی طلوع ایرانیان (۱۰۸ نفر کارمند) و کلیه کارکنان شرکت راهسازی نامگستر سپاهان (۶۵ نفر کارمند) تشکیل داده است.

به منظور کاهش خطای نمونه گیری از روش تمام شمارش، کلیه کارکنان شرکت صنعتی-بازرگانی طلوع ایرانیان (۱۰۸ نفر کارمند) و کلیه کارکنان شرکت راهسازی نامگستر سپاهان (۶۵ کارمند) بعنوان نمونه این پژوهش استفاده گردید.

ابزارهای این پژوهش عبارت است از مقیاس سنجش انطباق پذیری مسیر شغلی یوسفی (۱۳۹۰). پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷). کلیه ابزارها به صورت همزمان بین کارکنان توزیع گردید.

الف) پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: این پرسشنامه به منظور اندازه گیری رضایت شغلی در شش بعد، نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی استفاده شده است. این پرسشنامه در سال (۱۹۶۷) در دانشگاه ایالتی مینه سوتا توسط ویس-دیویس و جورج انگلند تهیه و تدوین گردیده است (به نقل از احمدی، ۱۳۸۸). لازم به توضیح است که تعداد سوالات در پرسشنامه اصلی مینه سوتا ۳۰ پرسش می باشد که به منظور افزایش احتمال تکمیل پرسشنامه، تعداد سوالات از ۳۰ به ۱۹ کاهش داده شده است. گویه های ۱ تا ۳ نظام پرداخت، گویه های ۴ تا ۷ نوع شغل، گویه های ۸ تا ۱۰ فرصت های شغلی، گویه های ۱۱ و ۱۲ جو سازمانی، گویه های ۱۳ تا ۱۶ سبک رهبری و ۱۷ تا ۱۹ شرایط فیزیکی ارزیابی می کند. قابل ذکر است در پژوهش حاضر نمره کل رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت.

پاسخ دهندگان، میزان رضایت خود را در یک طیف پنج گزینه ای شامل کاملاً موافقم، تا حدی موافقم، نه موافق و نه مخالف، تا حدی مخالف، کاملاً مخالفم مشخص می کنند (محمدی، ۱۳۸۹). پایایی این پرسشنامه در پژوهش محمدی (۱۳۸۹)، با استفاده

از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است. لازم به ذکر است در پژوهش حاضر مجدداً آلفای کرونباخ بررسی گردید و نتیجه ۰/۸۶ بدست آمد.

ب) پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی: در این پژوهش از پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی یوسفی (۱۳۹۰) برای سنجش انطباق پذیری مسیر شغلی استفاده شد که شامل چهار خرده مقیاس دغدغه مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی، کنجکاوی و اعتماد مسیر شغلی است. هر خرده مقیاس ده گویه دارد و در فرم کوتاه آن هر خرده مقیاس چهار ماده دارد. گویه های ۴ تا ۱۱ دغدغه مسیر شغلی، گویه های ۵ تا ۸ کنترل مسیر شغلی، گویه های ۹ تا ۱۲ کنجکاوی مسیر شغلی و گویه های ۱۳ تا ۱۶ اعتماد مسیر شغلی را ارزیابی می نماید تمامی گویه ها نمره گذاری معکوس می شوند به جز گویه های ۱، ۲، ۳، ۴ و ۱۲ که نمره مستقیم دارند. روایی همزمان این پرسشنامه، به طور همزمان با NEO-FFL و خودکارآمدی روی ۳۰۰ نفر با رضایت شغلی روی ۳۰ نفر کارمند اجرا شده است از طریق تحلیل عامل روایی سازه این آزمون بررسی گردید، همچنین همبستگی هر خرده مقیاس با نمره کل محاسبه شده است. ویژگی های روانسنجی سوالات تحلیل شده است. همسانی درونی از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف برای هر خرده مقیاس محاسبه گردیده است. پایایی بازآزمایی پرسشنامه از طریق روش بازآزمایی با فاصله دو هفته محاسبه شده است (یوسفی، ۱۳۹۰). لازم به ذکر است در پژوهش حاضر همسانی درونی پرسشنامه مجدداً بررسی گردید که برای عامل انطباق پذیری مسیر شغلی ۰/۷۷، دغدغه مسیر شغلی ۰/۵۰، کنترل مسیر شغلی ۰/۵۹، کنجکاوی مسیر شغلی ۰/۶۶ و اعتماد مسیر شغلی ۰/۸۵ به دست آمد.

ج) پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال پنج گزینه ای با گزینه های بسیار زیاد، زیاد، تا اندازه ای، کم، بسیار کم است. این پرسشنامه براساس مدل هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) تدوین گردیده است. این دو محقق جامع ترین مدل مشخصات شغلی را تدوین کرده اند. این پرسشنامه براساس پنج مشخصه کلیدی که می تواند برای توصیف انگیزه بالقوه یک شغل به کار برده شود طراحی شده است. این مشخصات عبارتند از: تنوع مهارت ها گویه های ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، هویت وظیفه گویه های ۲، ۷، ۱۲، ۱۴، اهمیت وظیفه گویه های ۳، ۸، ۱۳، ۱۷، استقلال گویه های ۱۹، ۲۳، ۲۴، ۱۸، ۱۴، ۹، ۴ و بازخورد گویه های ۲۵، ۲۲، ۲۰، ۱۵، ۱۰، ۵. نمره گذاری این پرسشنامه به این صورت است که برای امتیاز خیلی زیاد امتیاز پنج، زیاد امتیاز چهار، تا اندازه ای امتیاز سه، کم امتیاز دو، بسیار کم امتیاز یک، در نظر گرفته شده است. ضمناً در مورد سوالات ۲۴، ۱۹، ۱۲، ۶ نمره گذاری بر عکس محاسبه می شود. با توجه به امتیازی که هر فرد از هر بخش از پرسشنامه شغلی کسب می کند، نمره انگیزش شغلی وی محاسبه می گردد. لازم به ذکر است پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمده است.

#### روش اجرا

در انتخاب ابزارهای پژوهش تلاش بر این بود که علاوه بر اعتبار و پایایی پرسشنامه ها، تعداد سوالات به اندازه ای باشد که افزایش احتمال تکمیل پرسشنامه ها وجود داشته باشد. تعداد کل کارکنان ۱۷۳ نفر بود. پس از توزیع پرسشنامه در بین کارکنان، مجری های اجرایی توضیحات لازم در خصوص تکمیل با دقت پرسشنامه و محرمانه بودن پاسخها را ارائه نمودند و سپس پرسشنامه ها جمع آوری گردید. تعداد ۱۵۷ پرسشنامه کامل عودت داده شد و تعداد ۱۶ پرسشنامه ناقص و سفید برگردانده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آمار توصیفی شامل شاخص های مرکزی و پراکندگی و آمار استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش ارائه شد و در نهایت به منظور پیش بینی رضایت شغلی با توجه به متغیرهای انطباق پذیری از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده گردید (دلور، ۱۳۷۸). جهت محاسبات داده ها از نرم افزار آمار کاربردی در علوم اجتماعی، SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد.

### یافته‌ها

شاخص های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به شکل کلی در بین آزمودنی ها در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
انطباق پذیری مسیر شغلی	۵۱/۲۶	۸/۶۶
دغدغه مسیر شغلی	۱۳/۱۵	۴/۲۳
کنترل مسیر شغلی	۱۱/۸۷	۳/۷۵
کنجکاوی مسیر شغلی	۱۱/۵۶	۳/۱۱
اعتماد مسیر شغلی	۱۴/۶۶	۴/۰۲
انگیزش شغلی	۷۷/۲۶	۱۴/۱۶
تنوع وظیفه	۱۵/۵۸	۳/۴۴
هویت وظیفه	۱۵/۳۰	۳/۲۷
اهمیت وظیفه	۱۵/۷۱	۳/۷۸
استقلال	۱۴/۷۳	۳/۱۷
بازخورد	۱۵/۹۲	۳/۸۸
رضایت شغلی	۵۷/۳۵	۱۱/۷۲

فرضیه اول: بین انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتیجه این تحلیل در جدول (۲) آمده است.

جدول (۲) ضرایب همبستگی بین انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن با رضایت شغلی (تعداد=۱۵۷)

متغیرهای پیش بین	رضایت شغلی	معناداری
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۲۵۴	۰/۰۰۱

دغدغه مسیر شغلی	۰/۱۶۳	۰/۰۲۱
کنترل مسیر شغلی	۰/۱۵۱	۰/۰۲۹
کنجکاوی مسیر شغلی	۰/۱۱۰	۰/۰۸۵
اعتماد مسیر شغلی	۰/۱۴۸	۰/۰۳۲

یافته های جدول (۲) نشان می دهد که از بین انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن انطباق پذیری مسیر شغلی، دغدغه مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. به این ترتیب این فرضیه برای ارتباط بین انطباق پذیری مسیر شغلی، دغدغه مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی با رضایت شغلی تایید می گردد. اما رابطه کنجکاوی مسیر شغلی با رضایت شغلی معنادار نبود.

به منظور بررسی مهمترین عامل از بین عوامل مذکور در پیش بینی رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

### جدول ۳. تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی رضایت شغلی بر مبنای انطباق پذیری مسیر شغلی

گام	متغیرهای وارد شده به معادله	ضریب رگرسیون	مجذور ضریب رگرسیون	سهم خالص	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معناداری
۱	انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۲۵۴	۰/۰۶۴	۰/۰۶۴	۱۰/۶۵۷	۱	۱۵۵	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول (۳) ملاحظه می شود، از بین متغیرهای مورد بررسی، انطباق پذیری مسیر شغلی با ضریب رگرسیون ۰/۲۵۴ وارد معادله رگرسیون شده و قادر به پیش بینی ۶/۴٪ از واریانس رضایت شغلی است ( $P < ۰/۰۰۱$ ).

جدول (۴) ضرایب معادله رگرسیون پیش بینی رضایت شغلی بر اساس انطباق پذیری مسیر شغلی را نشان می دهد.

### جدول ۴. ضرایب خام و استاندارد معادله رگرسیون جهت پیش بینی رضایت شغلی بر اساس انطباق پذیری مسیر شغلی

متغیر	ضریب خام (B)	خطای استاندارد	ضریب بتا	T	معناداری
مقدار ثابت	۳۹/۷۵۱	۵/۴۶۷	-	۷/۲۷۱	۰/۰۰۰
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۳۴۳	۰/۱۰۵	۰/۲۵۴	۳/۲۶۴	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول (۴) ملاحظه می شود، ضرایب خام و استاندارد پیش بینی معادله رضایت شغلی بر مبنای انطباق پذیری مسیر شغلی ارائه شده اند و همگی از لحاظ آماری معنادارند. با توجه به جدول بالا معادله پیش بینی رضایت شغلی بر اساس انطباق پذیری مسیر شغلی به شرح زیر است:

$$۳۹/۷۵۱ + (\text{انطباق پذیری مسیر شغلی}) \times ۰/۳۴۳ = \text{رضایت شغلی}$$

فرضیه دوم: بین انگیزش شغلی و ابعاد آن با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد نتیجه این تحلیل در جدول (۵) آمده است.

جدول ۵. ضرایب همبستگی بین انگیزش شغلی و ابعاد آن با رضایت شغلی (تعداد=۱۵۷)

متغیرهای پیش بین	رضایت شغلی	معناداری
انگیزش شغلی	۰/۳۲۸	۰/۰۰۰
تنوع وظیفه	۰/۱۸۵	۰/۰۱۰
هویت وظیفه	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰
اهمیت وظیفه	۰/۳۱۱	۰/۰۰۰
استقلال	۰/۲۲۸	۰/۰۰۲
بازخورد	۰/۲۲۶	۰/۰۰۲

یافته های جدول (۶) نشان می دهد که از بین انگیزش شغلی و ابعاد آن انگیزش شغلی، تنوع وظیفه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد با رضایت شغلی تایید می گردد.

به منظور بررسی مهمترین عامل از بین عوامل مذکور در پیش بینی رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

جدول (۶) نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای رضایت شغلی را نشان می دهد.

جدول (۴-۱۱) تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی رضایت شغلی بر مبنای هویت وظیفه

گام	متغیرهای وارد شده به معادله	ضریب رگرسیون	مجدور ضریب رگرسیون	سهم خالص	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معناداری
۱۱	هویت وظیفه	۰/۳۷	۰/۱۴۲	۰/۱۴۲	۲۵/۶۳۵	۱	۱۵۵	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول (۶) ملاحظه می شود، از بین متغیرهای مورد بررسی، تنها هویت وظیفه با ضریب رگرسیون ۰/۳۷۷ وارد معادله رگرسیون شده و قادر به پیش بینی ۱۴/۲٪ از واریانس رضایت شغلی است ( $P < ۰/۰۰۰$ ).

جدول (۷) نتایج تحلیل واریانس به منظور بررسی معناداری سهم هویت وظیفه در پیش بینی رضایت شغلی را نشان می دهد.

#### جدول ۷. تحلیل واریانس یک راهه جهت ارزیابی معناداری سهم کل هویت وظیفه در پیش بینی رضایت شغلی

متغیر	تعداد	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
هویت وظیفه	رگرسیون باقیمانده کل	۳۰۴۲/۸۹۰	۱	۳۰۴۲/۸۹۰	۲۵/۶۳۵	۰/۰۰۰
		۱۸۳۹۸/۸۴۲	۱۵۵	۱۱۸/۷۰۲		
		۲۱۴۴۱/۷۳۲	۱۵۶			

همانطور که ملاحظه می شود سهم پیش بینی شده از لحاظ آماری معنادار بوده و قابل اعتماد می باشد ( $P < ۰/۰۰۰$ ). جدول (۸) ضرایب معادله رگرسیون پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هویت وظیفه را نشان می دهد.

#### جدول (۸) ضرایب خام و استاندارد معادله رگرسیون جهت پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هویت وظیفه

متغیر	ضریب خام (B)	خطای استاندارد	ضریب بتا	T	معناداری
مقدار ثابت	۳۶/۷۳۵	۴/۱۶۴	-	۸/۸۲۳	۰/۰۰۰
هویت وظیفه	۱/۳۴۷	۰/۲۶۶	۰/۳۷۷	۵/۰۶۳	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول (۸) ملاحظه می شود، ضرایب خام و استاندارد پیش بینی معادله رضایت شغلی ارائه شده اند و همگی از لحاظ آماری معنادارند. با توجه به جدول بالا معادله پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هویت وظیفه به شرح زیر است:

$$\text{رضایت شغلی} = ۱/۳۴۷ (\text{هویت وظیفه}) + ۳۶/۷۳۵$$

## بحث و نتیجه گیری

یافته های فرضیه اول نشان می دهد که از بین انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن، انطباق پذیری مسیر شغلی، دغدغه مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. به این ترتیب این فرضیه برای ارتباط بین انطباق پذیری مسیر شغلی، دغدغه مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی با رضایت شغلی تایید می گردد. ارتباط کنجکاوای مسیر شغلی با رضایت شغلی معنادار نبود و تایید نگردید. نتایج بدست آمده غیر مستقیم با یافته های سلطان زاده و همکاران (۱۳۹۵)، صفری، ربیعی و مصباح (۱۳۹۵)، جانستون (۲۰۱۸)، روتین قانوس و همکاران (۲۰۱۲)، هارتونگ و کادارت (۲۰۱۷) هماهنگ است.

نتایج بدست آمده در این پژوهش به لحاظ نظری موید نظریه ی (ساویکاس، ۲۰۰۴) است. انطباق پذیری مسیر شغلی شامل چهار بعد است: دغدغه، کنترل، کنجکاوای و اعتماد. عدم برخورداری از هر یک از این ابعاد مشکل خاصی را ایجاد خواهد کرد. به این ترتیب نداشتن دغدغه مسیر شغلی، بی تفاوتی را به همراه می آورد، برای ایجاد دغدغه فرد باید طرح ریزی کند و طرحی داشته باشد. به این ترتیب دغدغه با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. عدم برخورداری از بعد کنترل به مشکل بی تصمیمی منجر می شود. برای حل این مشکل فرد باید مصمم شود و به صلاحیت تصمیم گیری برسد، مصمم بودن، نیاز به اراده و نظم دارد (ساویکاس، ۲۰۰۴). می توان گفت که بعد کنترل، تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد.

بعد بعدی انطباق پذیری مسیر شغلی، کنجکاوای است. چنانچه فرد از این بعد برخوردار نباشد دچار مشکل غیرواقعی بینی می گردد، برای رفع این مشکل فرد باید فزون پرس واهل کشف و بررسی باشد و برای این امور ناگزیر از تجربه، ریسک و جستجو است. در این پژوهش کنجکاوای با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت و تایید نگردید. (ساویکاس، ۲۰۰۴) اعتماد را بعد چهارم انطباق پذیری مسیر شغلی می داند که فقدان اعتماد شغلی می تواند به بازداری مسیر شغلی منجر شود که مانع شکوفایی نقش ها و دست یابی به اهداف می گردد. به این ترتیب با بالا رفتن میزان اعتماد مسیر شغلی رضایت شغلی افزایش می یابد.

یافته های فرضیه دوم نشان داد که از بین انگیزش شغلی و ابعاد آن، انگیزش شغلی، تنوع وظیفه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. به این ترتیب این فرضیه برای ارتباط بین انگیزش شغلی، تنوع وظیفه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد با رضایت شغلی تایید می گردد. این یافته ها به صورت مستقیم با پژوهشهای (مونت سینیوس، نلسون، ۲۰۰۸)، (داوودی و همکاران، ۱۳۹۰)، (مختارنیا، رضوانفر، پورآتشی، ۱۳۸۷) و منصور صفری عباسی، صالحی (۱۳۸۷)، موسین گوزی و همکاران (۲۰۱۸)، علی و همکاران (۲۰۲۱) هماهنگ بود.

نتایج بدست آمده از لحاظ مبانی بر مبنای نظریه ی ویژگیهای شغلی که توسط ریچارد هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰-۱۹۷۶) ارائه گردید و تحقیقی که روی متغیرهای عینی ویژگیهای شغلی که با خشنودی و توجه کارکنان همبسته بود، منطبق بود. همچنین این نظریه بیان می کند که ویژگیهای شغلی به شرایط روانی منجر خواهد گردید که آن سبب انگیزه بیشتر برای عملکرد بالاتر و رضایت شغلی بیشتر خواهد شد، به شرطی که کارکنان برای شروع نیاز به رشد بالا داشته باشند (مهداد، ۱۳۸۴). این ویژگیها شامل پنج بعد تنوع وظیفه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد می باشد.

تنوع وظیفه، به وسعتی است که کارکنان از مهارت‌ها و توانایی‌های مختلف در یک شغل استفاده می‌کنند، یک شغل بیشتر چالش برانگیز، یک شغل معنی دار خواهد بود و به این ترتیب می‌توان نتیجه گرفت تنوع وظیفه با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. بعد دوم این نظریه، هویت وظیفه می‌باشد که به معنای این است که آیا آن شامل انجام یک واحد کامل کاری یا تکمیل یک محصول می‌شود یا فقط شامل یک جزء از یک محصول در خط تولید می‌باشد، اینچنین می‌توان استنباط نمود که هویت وظیفه داشتن رضایت شغلی را معنادار می‌کند. اهمیت وظیفه، بعد بعدی محسوب می‌شود که اهمیت یک شغل برای زندگی، رفاه همکاران یا مصرف کنندگان را بر عهده دارد، برای مثال مکانیک یک هواپیما در زندگی انسان‌های بسیاری تاثیر دارد، بنابر این چنین شغلی بسیار پراهمیت تر است تا اشتغال در شغل کارمندی دفتر اداره پست، پس نتیجه ای که دریافت می‌شود این است که هر چقدر وظیفه خاص، مهم‌تر و چالش برانگیزتر باشد، رضایت شغلی بالاتری به دنبال خود دارد.

بعد چهارم این ویژگیها میزان استقلال کارکنان در برنامه ریزی و سازماندهی کار است و کارکنان مستقل تر از میزان رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند. و در آخرویزگی بازخورد، میزان اطلاعات دریافتی کارکنان درباره اثر بخشی و کیفیت عملکرد شغلی خویش را تعریف می‌کند و آگاهی از عملکرد مثبت می‌تواند افزایش انگیزش و به دنبال آن رضایت شغلی بیشتر را در پی داشته باشد و آگاه بودن از ضعفهای شغلی می‌تواند تلاش برای جبران نقصها را افزایش بخشد.

این پژوهش همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌های مواجه بود. از جمله اینکه جامعه آماری آن را کلیه کارکنان شرکت نما گستر سپاهان و شرکت طلوع ایرانیان تشکیل می‌داد و از تعمیم دهی نتایج آن به دیگر کارکنان در سایر سازمان‌ها و صنایع جوانب احتیاط را رعایت کرد. با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمانها از روش‌های نوین برای بالا بردن انگیزش شغلی کارکنان استفاده نمایند و با بالا بردن میزان رضایت شغلی کارکنان، بهره‌وری سازمان را ارتقا دهند. همچنین مدیران با فراهم آوردن امکانات لازم همانند پاداش‌های متناسب با عملکرد و جلسات اثربخشی که برگزار می‌کنند، زمینه را برای توانمند کردن کارکنان و به تبع آن افزایش انگیزش شغلی و درنهایت افزایش رضایت شغلی ممکن را برای کارکنان به وجود آورند.

## منابع

- افراسیابی، حسین؛ جمشیدی سلوکلو، بهنام و قدرتی، حسین. (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس. جامعه شناسی کاربردی، ۲۴(۱): ۱۹۰-۱۷۷.
- داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد؛ میرزاجانی، سید مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳): ۱۳۹-۱۲۷.
- دین دوست، لعیا؛ عابدی، محمدرضا و بهرامی، فاطمه. (۱۳۹۲). تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۴۸-۳۳.

سلاجقه، شیمایا. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان در سازمان ها، اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب و کار، اقتصاد و فرهنگ، علی آباد.

سلطان زاده، شیدا؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران. (۱۳۹۵). پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی. پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۲(۱): ۳۰-۱۹. بررسی میزان و عوامل موثر بر انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳. فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۱(۳): ۸۳-۹۴.

سلطان زاده، شیدا؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران. (۱۳۹۵). پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی. پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۲(۱): ۳۰-۱۹.

شریعتی، مسعود؛ مجیدی، عبدالله؛ خجسته، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تغییر ساختار مشاغل بر رضایت شغلی کارکنان در یکی از یگان های نظامی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۴(۴): ۳۳-۱۱.

صفری، معصومه؛ ربیعی، محمد؛ مصباح، نسرين. (۱۳۹۵).

مختارنیا، محمد؛ رضوانفر، احمد و پورآتشی، مهتاب. (۱۳۸۷). بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیات علمی بر اساس ابعاد رضایت شغلی مورد پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۳(۲): ۳۳-۱۱.

مقیم، سید محمد. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات راه دان.

منصوری، علی؛ صفری، سعدی؛ عباسی، داود؛ صالحی، مهدی. (۱۳۸۷). کاربرد مدل تحلیل مسیر در تبیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: گمرک جمهوری اسلامی ایران). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۶(۱۷): ۱۱۰-۸۹.

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management, 5(2), 21-30.*

Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in psychology, 10*, ۱۸۰.

Burton, M. D., Sørensen, J. B., & Dobrev, S. D. (2016). A careers perspective on entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice, 40(2), 237-247.*

Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 219, 272-282.*

- Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15-28). Springer, Cham.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Jurburg, D., Viles, E., Tanco, M., & Mateo, R. (2017). What motivates employees to participate in continuous improvement activities?. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(13-14), 1469-1488.
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of healthcare leadership*, 10, 21.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory—revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20-32.