

## بررسی رابطه اضافه بار نقش با رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان دوشغله شرکت های شهر بوشهر *Relationship between Role Overload and Job Motivation among the Double-Employed Staff in Boushehr Companies*

**SedighehSobhaniKhah**  
AllamehTabatabaei University  
**AbolfazlKarami**  
AllamehTabatabaei University  
**AbdollahShafiAbadi**  
AllamehTabatabaei University  
**ZeinabRezaei**  
Kharazmi University  
**NedaSameeli Far**  
Kharazmi University  
Neda.smaelifar@gmail.com

صدیقه سبحانی خواه  
کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی  
**ابوالفضل کرمی**  
استادیار دانشگاه علامه طباطبایی تهران  
**عبدالله شفیق آبادی**  
استاد دانشگاه علامه طباطبایی تهران  
**زینب رضایی**  
دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه خوارزمی تهران  
**ندا اسماعیلی فر**  
دانشجوی دکتری تخصصی مشاوره‌ی دانشگاه خوارزمی تهران  
Neda.smaelifar@gmail.com

### Abstract

**Aim:** The research aimed at investigating the relationship between role overload and job motivation among the double-employed staff in Boushehr companies. **Method:** The population included all the double-employed staff working in Boushehr Companies in 2012, out of which 150 staff members were selected using random stratified sampling. The tools included *O'reilly Overload Questionnaire, motivation questionnaire and job satisfaction questionnaire*. **Results:** results revealed that job satisfaction and role overload are significantly negatively correlated to one another. Moreover, work overload and job motivation are also significantly, negatively correlated. Whereas, job satisfaction and job motivation is strongly positively correlated. Job satisfaction and job motivation can predict role overload by 15 and 18 percent.

**Keywords:** Work Overload, Job Satisfaction, Job Motivation.

**چکیده**  
**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اضافه بار نقش با رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان دو شغله شرکت های شهر بوشهر انجام شد. **روش:** جامعه پژوهش حاضر عبارتند از کارکنان دو شغله ای که در سال ۹۱-۱۳۹۰ در شرکت های شهر بوشهر شاغل بودند. با توجه به تحقیقات مشابه، کل نمونه ۱۵۰ نفر بود. روش نمونه گیری حاضر بر اساس نمونه گیری خوشه ای تصادفی انجام شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های اضافه بار نقش، رضایت شغلی و انگیزش شغلی و برای تحلیل آماری داده های پژوهش از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام می باشد، استفاده شد. **یافته ها:** نتایج تحلیل داده های این پژوهش نشان داد که بین اضافه بار نقش و رضایت شغلی و بین اضافه بار نقش و انگیزش شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و نتایج تکمیلی حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **نتیجه گیری:** نتایج نشان می دهد که رضایت شغلی ۱۵ درصد، اضافه بار نقش را پیش بینی می کند و انگیزش شغلی ۱۸ درصد، اضافه بار نقش را پیش بینی می کند.

**واژه های کلیدی:** اضافه بار نقش، رضایت شغلی، انگیزش شغلی.

## مقدمه

واقعیت این است که امروزه مشکلات معیشتی باعث شده که کارکنان نتوانند با اشتغال در یک جا زندگی خود را تأمین کنند. در چنین شرایطی گاهی کارکنان چاره‌ای جز یافتن شغل دیگری ندارند. بر این اساس، این قشر از شهروندان را در معرض دوشغله‌ی ۲ و حتی چند شغله شدن می‌بینیم و این اتفاق خود پیامدهایی دارد که دامنه آن از تهدید سلامت روحی و جسمی افراد گرفته تا پایین آمدن بهره‌وری نیروی انسانی گسترده است. یکی از مسائلی که برای افراد دوشغله پیش می‌آید اضافه بار نقش است.

اضافه بار نقش به عنوان یک الگو، زمانی از تعارض نقش محسوب می‌شود که بر فرد به وسیله درخواست‌های انبوهی از طرف نقش‌های چندگانه (مثل والدین، همسر، همکار) تحمیل می‌شود و آنچنان زیاد است که منابع انرژی و زمانی کافی برای تأمین نیازهای نقش‌های مختلف وجود ندارد تا رضایت خود یا دیگران را فراهم کند (داکسبری ۳ و همکاران، ۲۰۰۷). اضافه بار کاری به فرایند بسته شده به حجم زیاد وظایف در کار اطلاق می‌شود که در طول مدت زمان معین غیر قابل انجام باشد، البته افراد به طور معمول به تدریج در تصمیم‌گیری در مورد چیزهایی که بیش تر به انجام آن راغب هستند و کارهایی را مایل به ترک یا عدم انجام آن هستند (یا به صورت رضایت‌ناپذیری آن را حل و فصل کنند) دید وسیع تری پیدا می‌کنند (هچت ۴، ۲۰۰۱). اضافه بار نقش در ارتباط با تعهدات چندگانه و نداشتن زمان مناسب برای رسیدگی به آن‌ها است. تاثیر ناتوانی در برقراری توازن، داشتن مشکل در حل کردن و از عهده برآمدن تعهدات محوله کاری و نیز تعهدات در ارتباطات خانوادگی به میزان شدیدی گزارش شده است (جن کینز ۵، رپتی و کروتر ۶؛ به نقل از بوث ۷ و همکاران، ۲۰۰۵). اضافه بار نقش، فراتر بودن خواست‌ها از توانایی‌ها و منابع در دسترس فرد می‌باشد (باباکس ۸ و همکاران، ۲۰۰۹). تعدادی از مطالعات نشان می‌دهند که بین اضافه بار نقش و افزایش سطح استرس با پیامدهایی مانند اضطراب، خستگی، فرسودگی شغلی و افسردگی ارتباط دارد (بارنت و بارچ، ۱۹۸۵؛ به نقل از داکسبری و همکاران، ۲۰۰۷). بررسی ارتباط بین اضافه بار نقش و استرس نشان داد که داشتن اضافه بار به طور کلی منجر به بروز تنش فیزیکی و عاطفی می‌شود (کوک و روسو، ۱۹۸۴؛ به نقل از داکسبری و همکاران، ۲۰۰۷). یافته‌ها نشان داده است مدیران زن و مرد، اضافه بار نقش بیشتری نسبت به استادان دانشگاه تجربه می‌کنند. سطوح بالای تعارض بین نقشی و اضافه بار نقش، پریشانی روان‌شناختی ۹ مدیران و استادان دانشگاه را به همراه دارد (بارمتلر ۱۰، ۱۹۹۰). در بررسی خانواده‌های شاغل در طبقه‌ی متوسط اجتماعی و دارای فرزندی که در سنین مدرسه باشد و ۳۰۷ زن و ۳۰۷ شوهر در این تحقیق شرکت داشتند، میزان تستوسترون در همسران (زن / مرد) هیچ ارتباط مستقیمی را با کیفیت ازدواج نشان نداد. در عوض ارتباط بین تستوسترون همسران و کیفیت مثبت یا منفی ازدواج آن چنان که در هر دو نمونه مورد بررسی قرار گرفت به میزان نقش اضافه کاری همسران وابسته بود. (بوث و همکاران، ۲۰۰۵). نقطه متقابل اضافه بار نقش، کمی بار نقش ۱۱ قرار دارد. سالس، اثر اضافه بار و کمی بار نقش را در یک محیط شبیه سازی شده بر روی ۷۳ آزمودنی مرد بررسی کرد. مطالعه نشان داد مردان دارای اضافه بار نقش، ۳۰٪ کار بیشتری را نسبت به افراد دارای کمی بار نقش باید در زمان ارائه شده انجام می‌دادند. افرادی که اضافه بار نقش دارند، تنش، خشم بالا و عزت نفس پایین دارند و از کار خود لذت کمتری می‌برند و حس می‌کنند

<sup>1</sup>.dual-career

<sup>2</sup>.Duxbury

<sup>3</sup>.Hecht

<sup>5</sup>.Jenkin

<sup>6</sup>.Repetti&Crouter

<sup>7</sup>.Booth

<sup>8</sup>.Babakas

<sup>9</sup>.psychological distress

<sup>10</sup>.Barmettler

<sup>11</sup>.role underload

که تحت فشار هستند. (هال، ۱۹۹۱). گلدبرگ ۱۲ و همکارانش (۲۰۰۷) در پژوهش خود تحت عنوان "شیفت کاری، اضافه بار نقش و گذر به دوره های انجام وظایف والدینی" به این نتیجه رسیدند که کار کردن در شیفت عصر و شب با سطوح بالای افسردگی در ارتباط است و همچنین اضافه بار نقش با افسردگی و تعارض، رابطه مثبت دارد. در ایران

باقری (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه اضافه بار نقش با سلامت روان و تعارض کار - خانواده معلمان زن متأهل شهرری، به این نتیجه رسید که بین اضافه بار نقش و تعارض کار - خانواده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین اضافه بار نقش و سلامت روان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

به طور کلی در اضافه بار نقش یکی از عواملی که می تواند تحت تاثیر قرار گیرد رضایت و انگیزش شغلی می باشد که رضایت شغلی به عنوان یک دیدگاه نسبت به شغل و کار تعریف شده است (گریفیث ۱۳، ۲۰۰۶؛ ترجمه خداداد بخشی، ۱۳۸۹). رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات و باورها است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (گنورگ و جونز ۱۴، ۱۹۹۹). عواملی همچون عوامل درونی محتوایی یا صفات و ویژگی های کار، عوامل زمینه ساز بیرونی و ویژگی های فردی بر رضایتمندی شغلی تاثیر می گذارند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره شغلش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (رضایان، ۱۳۸۰). برایدستیابی به بهره‌وری مدرن، وجود رضایت شغلی نیز ضرورت دارد. در واقع رضایت شغلی از عوامل مؤثر و مهم بر افزایش عملکرد

کارکنان است و شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که علاوه بر افزایش بهره

وریور رضایت شغلی کارکنان، به کارکرد بهتر فردی و سازمانی منجر شود. (صدیقی فرد و همکاران، ۱۳۹۰). مطالعات و پژوهش های انجام شده در این زمینه نیز مبین ارتباط بین اضافه بار نقش و رضایت شغلی می باشد. پیرسون ۱۵ (۲۰۰۸) در بررسی رابطه اضافه بار نقش با رضایت شغلی، رضایت اوقات فراغت و سلامت روانشناختی در میان زنان شاغل پرداخت. نتایج حاکی از این است که بین اضافه بار نقش با رضایت شغلی و رضایت اوقات فراغت رابطه معناداری دارد. شادر ۱۶ و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان دادند اضافه بار نقش و استرس حرفه ای مرتبط با آن، می تواند پیامدهای جدی، برای پرستاران و بیماران داشته باشند. و رابطه نیرومندی میان استرس و رضایت شغلی به دست آمد و مشخص شد که اضافه بار نقش و استرس مرتبط با کار، نرخ ترک شغل را افزایش می دهد. خان ۱۷ و همکاران (۱۹۶۴) به این نتیجه رسیدند که اضافه بار نقش به کاهش رضایت شغلی و رضایت خانواده می انجامد و همچنین کاهش رضایت در خانه منجر می شود. ونگ و لو ۱۸ (۲۰۰۲) گزارش دادند که بین رضایت شغلی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. گدارد ۱۹، پاتن ۲۰ و کرید ۲۱ (۲۰۰۴) در مطالعه طولی که بر روی پرستاران بخش های ویژه بیمارستان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که افرادی که در عامل روان رنجوری نمره بالایی کسب می کنند، سطوح پایینی از انگیزش و رضایت شغلی را تجربه می کنند. پورکریمی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی با عنوان مقایسه رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت در دانش آموختگان

<sup>12</sup>. Goldberg

<sup>13</sup>. Griffith

<sup>14</sup>. George & Jones

<sup>15</sup>. Pearson

<sup>16</sup>. Shader

<sup>17</sup><sup>17</sup>. Khan

<sup>18</sup>. Wong & Lae

<sup>19</sup>. Goddard

<sup>20</sup>. Patten

<sup>21</sup>. Creed

کشاورزی خود اشتغال و غیر خود اشتغال به این نتیجه رسیدند که انگیزش پیشرفت دانش آموختگان خود اشتغال به طور معنی داری از دانش آموختگان غیر خود اشتغال بالاتر است. همچنین رضایت شغلی دانش آموختگان خود اشتغال نیز به طور معنی داری از دانش آموختگان غیر خود اشتغال بالاتر است. عامل دوم که اضافه بار نقش می تواند بر آن تاثیر چشمگیری داشته باشد، انگیزش شغلی است. منظور از انگیزش شغلی در روانشناسی کار، عوامل، شرایط و اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکلی مطلوب در ارتباط با موقعیت های شغلی او می گردند. معمولاً یک فرد برانگیخته در مقایسه با همکارانش که انگیزه نیستند، وظایف شغلی اش را با علاقه و نیرو و در نتیجه کارایی بیشتری انجام می دهد (هادسن ۲۲، ۲۰۰۱؛ ترجمه نقش تبری، ۱۳۸۴). انگیزش شغلی مجموعه عواملی است که فرد را نسبت به شغلش بر می انگیزاند و او را نسبت به ادامه کار علاقه مند و خستگی ناپذیر می کند (نویسن اصفهانی، ۱۳۸۹). اسپرینگر ۲۳ (۲۰۱۱) در مطالعه ای اثرات انگیزش شغلی و رضایت شغلی را بر عملکرد شغلی در میان کارکنان بانک را سنجید و نتایج این مطالعه همبستگی مثبت بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی و همبستگی مثبت بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی را نشان داد. علاوه بر این ترکیبی از انگیزش شغلی و رضایت شغلی به میزان قابل توجهی می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند. باسوس ۲۴ (۲۰۱۰) به منظور بررسی عوامل تاثیر گذار بر انگیزش کارکنان سازمان های غیر انتفاعی (مبتنی بر اعتقادات) پژوهشی را با روش آمیخته انجام داد. این پژوهش به سنجش عوامل بیرونی و درونی، مالی و غیر مالی که بر عملکرد سازمان ها تاثیر می گذارد، می پردازد. داده ها همبستگی معنی دار و مثبتی را بین سطح انگیزش کارکنان و مشوق های غیر مالی، آشکار ساخته اند، ولیکن هیچگونه ارتباط معنی داری بین سطح انگیزش کارکنان و مشوق های مالی مشاهده نشده است. پالم ۲۵ (۲۰۱۰) به بررسی تاثیر هوش هیجانی رهبران بر انگیزش کارکنان پرداخته است. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده اند که رهبران دارای هوش هیجانی بر انگیزش کارکنان تاثیر گذارند. چن ۲۶ و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه ای ارتباط انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه را در میان ویژگی های شخصیتی کارمندان گردشگری به این نتیجه رسیدند که کارکنان با انگیزش شغلی درونی بالاتر نسبت به کارکنان با انگیزش شغلی بیرونی به احتمال بیشتری رفتارهای نوآورانه را از خود بروز می دهند. ساعتچی، نمازی و قاسمی در سال (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ی میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه ی شهرستان مرودشت این نتایج را بدست آوردند که بین متغیرهای سه گانه ی انگیزش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد. حموزاده، صادقی فر و مرادخانی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی مدیران بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه از دیدگاه آن ها، به این نتیجه رسیدند که عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی به ترتیب بیشترین اهمیت را از نظر ایجاد انگیزش شغلی از دیدگاه مدیران به خود اختصاص داده است. میان عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی (عوامل فیزیکی، رفاهی و روانی) و ویژگی های دموگرافیک مدیران به لحاظ آماری، اختلاف معنی داری مشاهده نگردید. حنیفی و رحیمی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارآیی آنان در شهرهای رودهن و دماوند به این نتیجه رسیدند که بین انگیزه و سطح کارآیی مدیران رابطه مستقیم و بالایی وجود دارد و ۲۵٪ کارآیی به انگیزه شغلی آنها بستگی دارد. با توجه به مبانی نظری پژوهش، و نتایج جستجوی کتابخانه ای و الکترونیکی در داخل و خارج از کشور اضافه بار نقش، موجب کاهش رضایت شغلی و کاهش انگیزش شغلی می شود. بنابر

22. Hudson

23. Springer

24. Bassous

25. Palmer

26. Chen

توضیحات ارائه شده و نظر پژوهشگر اضافه بار نقش می تواند گویای کاهش رضایت و انگیزش شغلی در کارکنان دوشغله نیز باشد. به این دلیل هدف پژوهشگر در این پژوهش بررسی رابطه اضافه بار نقش با رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان دوشغله شرکت های شهر بوشهر می باشد.

### روش پژوهش

روش شناسی پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی می باشد. لذا نوع توصیفی - همبستگی است.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری: جامعه پژوهش حاضر شامل کارکنان دو شغله ای که در سال ۹۱-۱۳۹۰ در شرکت های شهر بوشهر مشغول به کار بودند.

نمونه و روش نمونه گیری: با توجه به تحقیقات مشابه، کل نمونه ۱۵۰ نفر بود. روش نمونه گیری حاضر بر اساس نمونه گیری خوشه ای تصادفی است. به این صورت که، از بین شرکت های شهر بوشهر که شامل ۳۸۵ شرکت بود، پژوهشگر تعداد ۵۰ شرکت را به تصادف انتخاب کرد و در این شرکت ها از بین کارکنان دو شغله ۱۵۰ نفر به تصادف و به قید قرعه از بین لیست کارکنان شرکت ها انتخاب شدند و پرسشنامه های مربوطه توسط مشارکت کنندگان تکمیل گردید.

### ابزار پژوهش

(۱) پرسشنامه اضافه بار نقش

پرسشنامه اضافه بار نقش توسط ریلی در سال (۱۹۸۲) ساخته شده است. در بررسی نهایی این آزمون، آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۸۸ بوده است. پرسشنامه اضافه بار نقش توسط باقری در سال ۱۳۸۹ ترجمه و هنجار شد. این پرسشنامه در مرحله نهایی برای تعیین پایایی و روایی بر روی ۳۰۰ نفر از معلمان زن متأهل اجرا شد. برای تعیین پایایی به روش همسانی درونی، از آلفای کرونباخ استفاده شده است که در بررسی مقدماتی، ۰/۹۲ و در بررسی نهایی، ۰/۸۴ بدست آمده است. برای تعیین روایی همگرا، پرسشنامه اضافه بار نقش با اضطراب زانک سنجیده شده است که همبستگی بدست آمده ۰/۵۷ بوده است (باقری، ۱۳۸۹). پرسشنامه اضافه بار نقش مشتمل بر ۱۳ عبارت و به صورت لیکرتی ۵ گزینه ای تنظیم شده است. گزینه سوال ها عبارتند از: کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق نه مخالف، مخالفم، کاملاً مخالفم. شیوه نمره گذاری بدین صورت است که به کاملاً موافقم (نمره ۵)، موافقم (نمره ۴)، نه موافق نه مخالف (نمره ۳)، مخالفم (نمره ۲) و به کاملاً مخالفم (نمره ۱) تعلق می گیرد (باقری، ۱۳۸۹).

(۲) پرسشنامه رضایت شغلی

پرسشنامه رضایت شغلی توسط دانت و همکارانش در سال ۱۹۶۶ در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است. این پرسشنامه توسط منور مجد زاده در سال ۱۳۷۳ از متن انگلیسی به فارسی ترجمه شده و ویرایش شده است و توسط فتح آبادی در سال ۱۳۷۸ در ایران هنجاریابی شده است، که پس از محاسبه واریانس تک تک سؤالات و واریانس هر کدام از افراد نمونه، از طریق فرمول آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۹۴ بدست آمده است. روایی پرسشنامه مذکور توسط دلاور، علاقه بند، اعتمادی تأیید شد (امینی تهرانی، ۱۳۸۵).

پرسشنامه رضایت شغلی حاوی ۳۶ عبارت است که عبارات پرسشنامه درباره عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) است. عبارات ۱ تا ۱۷ مربوط به عوامل انگیزشی و عبارات ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل بهداشتی می باشد. عوامل انگیزشی در پرسشنامه مذکور عبارتند از: کسب موفقیت، مسئولیت پذیری، ماهیت کار، قدر شناسی و پیشرفت، عوامل بهداشتی شامل: رضایت از همکاران، مدیریت فنی، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، تأمین و ایمنی، خط مشی و ضوابط و شرایط

کاری است. گزینه های پرسشنامه به صورت لیکرتی ۷ درجه ای تنظیم شده است. درجه ۱ کمترین موافقت و درجه ۷ بیشترین موافقت آنها را با عبارات نشان می دهد. برای بدست آوردن نمره رضایت شغلی، ابتدا فراوانی پاسخ های مربوط به هر گزینه را استخراج کرده سپس از روش وزن دهی برای بدست آوردن نمره رضایت شغلی استفاده می کنیم. از حاصلضرب امتیازات در فراوانی های مربوط به هر کدام از گزینه ها، عددی بدست می آید که می توان آن را نمره رضایت شغلی فرد در نظر گرفت (امینی تهرانی، ۱۳۸۵).

### ۳) پرسشنامه انگیزش شغلی

در تحقیقی با حضور ۱۳۷ پرسنل پرستاری شامل سرپرستارها، پرستارهای رسمی و آزمایشی و تکنسین در یک بیمارستان عمومی و ۷۰ نفر مهندس در یک لابراتوار پیشرفته و ۴۶ نفر دانشجوی فارغ التحصیل صورت گرفت، کل میانگین ها و انحراف معیارها به ترتیب برای سه گروه افراد شرکت کننده در تحقیقی عبارتند از پرستاران (۴۳/۳۷ و ۶/۵۲) مهندسان (۴۲/۶۲ و ۷/۸۳)، دانشجویان (۴۸/۶ و ۹/۵۶) برآورد اعتبار کلی آزمون از طریق روش دو نیمه کردن تست انجام شده که نتایج زیر بدست آمده است. دانشجویان:  $r_{tt} = .78$  مهندسان:  $r_{tt} = .78$  پرستاران:  $r_{tt} = .73$  (فهلی، ۱۳۷۸؛ به نقل از سلیمانی، ۱۳۹۰). روایی محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید صاحب نظر تایید شد (وهایی، ۱۳۹۰).

این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال است که در چهار سطح تدوین شده است. (کاملاً موافق، موافق، مخالف، کاملاً مخالف) و از ۱ تا ۴ نمره برای هر سطح در نظر گرفته شده است. نمره ۱ به معنای کاملاً مخالف و نمره ۴ به معنای کاملاً موافق است. بنابراین دامنه نمرات آزمودنیها بین ۲۰ تا ۸۰ خواهد بود. میانگین نمرات آزمودنیها در این پژوهش ۴۰ در نظر گرفته شده است. به عبارت دیگر اگر فردی در پرسشنامه مذکور نمره زیر ۴۰ بگیرد دارای انگیزش شغلی پایین و اگر نمره بالاتر از ۴۰ بگیرد دارای انگیزش شغلی بالا خواهد بود (سلیمانی، ۱۳۹۰).

### یافته های پژوهش

جدول (۱) همبستگی اضافه بار نقش، رضایت شغلی، انگیزش شغلی

متغیرها		
ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی
۱۵۰	۰۰۱.	-۵۹
۱۵۰	۰۰۰.	-۳۵
۱۵۰	۰۰۲.	۶۰.

همانگونه که مشاهده می کنید بین اضافه بار نقش و رضایت شغلی با ( $r = -.59, P < .001$ ) رابطه منفی و معنادار وجود دارد، این بدان معناست که با افزایش اضافه بار نقش، رضایت شغلی کاهش می یابد. همچنین بین اضافه بار نقش و انگیزش شغلی با ( $r = -.35, P < .000$ ) رابطه منفی و معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش اضافه بار نقش، انگیزش شغلی نیز کاهش می یابد. همانگونه که در جدول ملاحظه می کنید بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی با ( $r = .60, P < .002$ ) رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش رضایت شغلی، انگیزش شغلی نیز افزایش می یابد.

جدول (۲) تحلیل رگرسیون گام به گام اضافه بار نقش از روی رضایت شغلی و انگیزش شغلی

مدل	متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	خطای استاندارد برآورد	R	R <sup>2</sup>	سطح معناداری
گام اول	رضایت شغلی	۶۱۲۵.۱	۱	۶۸۳۴.۳۲	۵۴.۱۲	۷.۲۱	.۴۸	.۱۵	۰۰۱
گام دوم	انگیزش شغلی	۵۹۸۷.۴۱	۲	۶۱۱۲.۱۲	۴۹.۴۳	۶.۰۱	.۵۱	.۱۸	۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می دهد که پیش بینی اضافه بار نقش از روی رضایت شغلی ( $F=54.12, P<.001$ ) پیش بینی معناداری است این بدان معناست که ۱۵ درصد از اضافه بار نقش را می توان از روی رضایت شغلی پیش بینی کرد. در گام دوم با وارد کردن انگیزش شغلی به منظور پیش بینی اضافه بار نقش از روی انگیزش شغلی، نتایج نشان داد که پیش بینی انگیزش شغلی از روی اضافه بار نقش با ( $F=49.43, P<.000$ ) پیش بینی معناداری است. این بدان معناست که ۱۸ درصد از اضافه بار نقش را می توان از روی رضایت شغلی و انگیزش شغلی پیش بینی کرد.

### بحث و نتیجه گیری

بین اضافه بار نقش و رضایت شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته هایبارنت و بارچ، کوک و روسو، بارملتر، بوث و همکاران، هال، گلدبرگ و همکارانش، باقری، شادر و همکاران، خانو همکاران، ونگ و لو، گدارد، پاتن و کری و پورکریمی همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت: زمانی که افراد در سازمان دچار اضافه بار نقش می شوند، با تقاضاهای شغلی، مسئولیت ها، نقش ها و انتظارات بسیار روبرو می شوند و به لحاظ زمانی در محدودیت می باشند، این پدیده تاثیر منفی روی نگرش فرد در شغلی که در آن مشغول به کار است می گذارد. بنابراین احساسات فرد نسبت به شغلش شکل منفی به خود می گیرد و به همین دلیل فرد در مجموع احساس خوشایندی نسبت به کار کردن خود ندارد و در نهایت موجب نارضایتی فرد می شود. بنابراین افزایش اضافه بار نقش موجب کاهش رضایت شغل کارکنان در سازمان می شود.

بین اضافه بار نقش و انگیزش شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته های بارنت و بارچ، کوک و روسو، بارملتر، بوث و همکاران، هال، گلدبرگ و همکارانش، باقری، اسپرینگ، باسوس، پالم، چنو همکاران، ساعتچی، نمازی و قاسمی، حموزاده، صادقی فر و مرادخانی و حنیفی و رحیمی همسو می باشد. این نتایج بیانگر این است: زمانی که افراد در سازمان دچار اضافه بار نقش می شوند و نقش های متعددی را در سازمان ایفا می کنند، عملکرد آنها تحت تاثیر قرار می گیرد و عملکرد ضعیف تری را از خود نشان می دهند (هادسن، ۲۰۰۱؛ ترجمه نقش تبریزی، ۱۳۸۴). بنابراین افرادی که مسئولیت های متعددی را در سازمان ایفا می کنند و وظایف زیادی را در سازمان انجام می دهند، دچار اضافه بار نقش می شوند و انگیزش افراد نیز به خاطر تعدد کارهای زیاد پایین می آید و فرد دچار بی حوصلگی و خستگی می شود و در نتیجه عملکرد فرد در سطح پایینی قرار می گیرد. در واقع هنگامی که افراد در سازمان و یا در سازمان های مختلف نقش های متعددی را ایفا می کنند و در بیش از یک شغل، مشغول به کارند و انجام وظیفه می کنند، دچار اضافه بار نقش می شوند و انگیزش آنها برای انجام وظایف در شغلشان پایین می آید. این افراد با مشغله های زیادی در کار خود مواجه هستند و خواسته ها و انتظاراتی را که افراد مختلف از فرد دارند را، نمی تواند در زمان تعیین شده به انجام برسانند، و به همین دلیل چنین افرادی انگیزه لازم برای انجام دادن وظایف خود در سازمان ندارند. اضافه بار نقش منجر به افزایش سطح اضطراب، خستگی، فرسودگی و به کاهش رضایت کار می انجامد (باچراچو همکاران، ۱۹۹۱؛ بارنت و بارچ، ۱۹۸۵؛ کوکو روسو، ۱۹۸۹؛ داکسبریو هیگینز، ۲۰۰۳؛ به نقل از داکسبری و همکاران، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر فردی که خستگی و فرسودگی را در شغل خود تجربه می کند، انگیزش زیادی برای انجام دادن شغل خود به طور سودمند ندارد و دارای عملکرد ضعیفی خواهد بود.

بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته های اسپرینگ، باسوس، پالم، چنو همکاران، ساعتچی، نمازی و قاسمی، حموزاده، صادقی فر و مرادخانی و حنیفی و رحیمی همسو می باشد. شادر و همکاران، خانو همکاران، ونگ و لو، گدارد، پاتن و کری و پورکریمی همسو می باشد. اگر فرد به شغل خود علاقه مند باشد و رضایت داشته باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه ی کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و افسردگی می شود. به عکس، اگر فرد از حرفه اش راضی

نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن جامعه نیز دچار ضرر و زیان خواهد شد. (فرهی بوزنجانی، مهدوی و عباسی؛ ۱۳۹۰). بنابراین کسی که از شغل خود راضی باشد انگیزه بالاتری برای کار در سازمان مربوطه را دارد و در نتیجه عملکرد بهتری از خود در سازمان نشان می‌دهد.

رضایت شغلی و انگیزش شغلی، تا حد بسیار کمی می‌توانند اضافه بار نقش را پیش بینی می‌کنند. این یافته نیز با یافته های پیشین همسو می‌باشد. بنابراین کسانی که رضایت شغلی و انگیزش شغلی اندکی در شغل خود نشان می‌دهند، ممکن است ناشی از نقش های متعددی باشد که فرد، آنها را انجام می‌دهد. در واقع رضایت و انگیزش پایین در کار می‌تواند نشان دهنده اضافه بار نقش یا مسئولیت های متعدد فرد باشد که برای او محدودیت در انرژی و زمان را به همراه آورده است، باشد. اگر فردی انگیزش و رضایت پایینی از خود در شغلش نشان دهد، یعنی احساس خوشایندی نسبت به شغلش نداشته باشد و همچنین انگیزه لازم برای انجام دادن وظایف خود نداشته باشد و بهره وری لازم را از خود نشان ندهد، ممکن است به این دلیل باشد که شغلش را سنگین و زیاد می‌بیند و در واقع شغلش را بیشتر از آنچه که هست، می‌بیند و ارزیابی می‌کند.

### منابع

- احمدی، ع. ایرانیان، س. ج.، پارسا نژاد. م. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی گرمسار، ۲(۸)، ۷۱-۸۴.
- امینی تهرانی، ز. (۱۳۸۵). اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس سازی پیشرو یدک. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه علامه طباطبایی.
- باقری، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه اضافه بار نقش با تعارض کار- خانواده و سلامت روان در معلمان متأهل زن شهر ری. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه علامه طباطبایی.
- پورکریمی، ج. (۱۳۸۸). مقایسه رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت در دانش آموختگان کشاورزی خود اشتغال و غیر خود اشتغال. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵۱.
- حموزاده، پ. صادقی فر، ج. مرادخانی، ب. (۱۳۸۹). در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی مدیران بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه از دیدگاه آن‌ها. دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۹(۱).
- حنیفی، ف. و رحیمی، م. ح. (۱۳۸۸). در پژوهشی با عنوان رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارآیی آنان در شهرهای رودهن و دماوند. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول.
- خجسته، م. (۱۳۸۶). فرسودگی شغلی. نشریه پیام ایران خودرو. شماره ۸۰.
- رحیمی، ا. (۱۳۸۸). بررسی عوامل تنش شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت بدنی استان فارس. فصلنامه المپیک، سال هفدهم، شماره یک، بهار ۱۳۸۸.
- رضاییان، ع. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- فرهی بوزنجانی، ب. مهدوی، م. عباسی، م. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا. فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۲(۳).
- ساعتچی، م. قاسمی، ن. نمازی، س. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ی میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه ی شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۲).
- سلیمانی، د. (۱۳۹۰). اثربخشی تغییر منبع کنترل بیرونی به درونی بر اساس رویکرد شناختی، رفتاری بر انگیزش شغلی دبیران مرد شهرستان اسد آباد. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه علامه طباطبایی.



- صدیقی فرد، م.، و خلیج اسدی، ش. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه‌ها آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی گرمسار. ۲ (۶)، ۳۹-۵۱.
- گریفیث، د. (۲۰۰۶). روابط انسانی در مدیریت آموزشی، ترجمه خداداد بخشی، (۱۳۸۹). تهران: نشر چوگان.
- نویین اصفهانی، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و انگیزش شغلی دبیران زن هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان قزوین در سال ۱۳۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه علامه طباطبایی.
- وهایی، آ. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرثر بر انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه به تفکیک رده‌های تحصیلی و شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه علامه طباطبایی.
- هادسن، ک. (۲۰۰۱). روانشناسی و کار، ترجمه شهرام نقش تبریزی، (۱۳۸۴). تهران: انتشارات ققنوس.
- Babakas, E., Yavas, U., & Ashill, N.J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand- burnout- performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of retailing*, 85(4), 480-492.
- Bartmettler, F. (1990). *The Relationship of interrole Stress, role overload, spouse support and mental health in dual – career community college managers, faculty, and their spouses*. A dissertation submitted to the faculty and dean of the union institute.
- Bassous, M. (2010). *Factors that affect worker motivation in fact-based nonprofit organizations: A mixed methodology study*. Dissertation for the degree doctor of management in organizational leadership. University of phoenix.
- Booth, A., Johnson, D. R., & Granger, D. A. (2005). Testosterone, Marital quality, and Role overload. *Journal of marriage and family*.
- Chen, S., Wu, M. C., & Chen, C. H. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*, 3(2), 198-205.
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2007). *Handbook of Work-Family Integration*, University of western Ontario, Canada: Ontario.
- Goddard, R., Patten, W., & Creed, P. (2004). The importance and place of neuroticism in predicting job satisfaction in nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 3, 282-270.
- Goldberg, A. E., Perry, M., & Sayer, A. (2007). Shift work, role overload and transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*.
- Georg, M. J., & Jones, R. G., (1999). *Organizational behavior understanding and managing*, U.S.A: New York, Addison weseley.
- Hall, M. (1991). *On the rock in a hard place: Role overload, role conflict, and role strain among crown prosecutors in a canadian province*. A thesis submitted to the school of graduate studies in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of arts.
- Khan, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Hecht, L. M. (2001). Role conflict and role overload: *Different concepts, difference consequences*. *SociolInq*, 71, 111-121.
- Palmer, J. J. (2010). *The influence of leaders emotional intelligence on employee motivation*. A dissertation for the degree doctor of management and organizational leadership. University of Phoenix.
- Springer, G. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues* 5(1), 29-42.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The leadership quarterly*, 13, 243-274.



پښتونستان ښار علمي او مطالعاتي مرکز  
پښتونستان ښار علمي او مطالعاتي مرکز