

مقاله اصلی

نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در رابطه بین رضایت شغلی با خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۷/۱۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸

خلاصه

مقدمه: مطالعه حاضر با هدف نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در رابطه بین رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران انجام شد.

روش کار: این مطالعه از نوع همبستگی بود و جامعه مورد بررسی شامل کارمندان دانشگاه آزاد غرب مازندران بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی ۵۰۰ نفر بر اساس معیارهای ورود و خروج، انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی محقق ساخته، پرسشنامه ویژگی‌های شغلی خشنود (۱۳۹۰) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بود.

نتایج: تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد بین رضایت شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با ضریب ۰/۵۴، بین ویژگی‌های شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با ضریب ۰/۸۴ و بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شغلی با ضریب ۰/۶۶ رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری: در نتیجه بین رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی ویژگی‌های شغلی رابطه وجود دارد. نتایج این مطالعه، لزوم توجه به ارتقای رضایتمندی شغلی در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران را متذکر می‌شود.

کلمات کلیدی: ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی، خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

پی‌نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

مریم عباس قربانی^۱

جواد خلعتبری^{۲*}

^۱ دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

^۲ دانشیار، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: javadkhalatbaripsy2@gmail.com

مقدمه

همکاران (۲۰۰۱) باورهای خودکارآمدی شغلی نقش کلیدی و مهم در توسعه حرفه‌ای افراد بازی می‌کنند و به ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانایی خود برای انجام تکالیف یک شغل اطلاق می‌شود (۸). خودکارآمدی شغلی همچنین منجر به کارآفرینی می‌شود (۹) و رضایت شغلی را در پی دارد (۱۰). رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (۱۱). همچنین رضایت شغلی به مجموع تمایلات و احساسات مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌شود و متأثر از عوامل متعددی همچون حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم و کار و ویژگی‌های کارکنان است (۱۲). پایین بودن رضایت شغلی یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های تباهی اوضاع سازمان به شمار می‌رود که اثرات آن به صورت افزایش غیبت، پایین آوردن آهنگ کار، جابجایی کارکنان، شکایت‌ها، کارکرد ناچیز، برونداد نامرغوب و دشواری‌های انضباطی در کارکنان ظاهر می‌شود (۱۳). مطالعات نشان داده‌اند بین خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد (۱۴، ۱۵). مطالعه آوی^۵ و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد خودکارآمدی با قصد ترک شغل رابطه دارد (۱۶). چند مطالعه نیز به بررسی رابطه خودکارآمدی با عملکرد شغلی پرداخته‌اند (۱۷، ۱۸). مطالعه یوسفی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان داد بین تصمیم‌گیری و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (۱۹). یکی دیگر از عواملی که می‌تواند تصمیم‌گیری شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، ویژگی‌های شغل است (۲۰). توجه به ویژگی‌های شغلی به عنوان ابزاری مفید جهت بهبود شرایط فیزیکی کار و نتایج حاصل از آن یعنی افزایش انگیزه و کاهش آسیب‌های ناشی از کار، فواید بسیاری برای سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها دارد (۲۱). بر اساس مدل ویژگی‌های طراحی شغلی^۶، هکمن و

امروزه، یکی از مهم‌ترین شرط‌های رشد و توسعه هر جامعه‌ای ایجاد اشتغال است (۱). شغل افراد یکی از عمده‌ترین دلایل تنیدگی در زندگی آن‌هاست (۲) و در عین حال به عنوان عامل تشکیل دهنده هویت اجتماعی، منبع تأمین نیازهای زندگی و تشکیل دهنده روابط اجتماعی محسوب می‌شود (۳). تصمیم‌گیری شغلی^۱ مناسب امر مهمی برای افراد محسوب می‌شود؛ چراکه فرد با تصمیم‌گیری شغلی علاوه بر این که شغلی را انتخاب می‌کند، سبک زندگی مخصوصی را نیز اتخاذ می‌کند (۴). بر اساس مدل انطباق‌یابی مسیر شغلی، افراد برای مواجهه مؤثر با دنیای دائم‌التغییر کار آماده می‌شوند. این مدل همچنین بر تسهیل فرایند انطباق‌یابی با شرایط و الزامات پیش‌بینی شده و پیش‌بینی نشده در تمام مراحل رشد مسیر شغلی تأکید می‌کند (۵). مدل انطباق‌یابی مسیر شغلی بر فرایندی چهار جنبه‌ای تأکید دارد: (۱) آمادگی‌های انطباقی (مثل توانایی‌های شناختی، شخصیت، عزت‌نفس، کفایت‌های اجتماعی - هیجانی، جهت‌گیری آینده، مواضع مثبت مثل امید و خوش‌بینی)، (۲) منابع انطباق‌پذیری (ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد)، (۳) پاسخ و رفتارهای انطباقی (مثل طرح‌ریزی مسیر شغلی، اکتشاف مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی)، (۴) نتایج انطباق‌یابی (مثل هویت، رسالت، رضایت، تعهد و عملکرد مسیر شغلی، اشتیاق، بهزیستی روان‌شناختی، استخدام‌پذیری) (۶). بنابراین، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، نوعی پاسخ انطباقی در رشد مسیر شغلی به شمار می‌رود. وقتی افراد وظیفه شغلی خود را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن شغل موفق باشند زیرا به کمک باورهایشان نسبت به ایفای وظایف شغلی خود برانگیخته می‌شوند (۷) که به مفهوم خودکارآمدی شغلی^۲ اشاره دارد. بنا به نظر بوزمان^۳ و

4 Job satisfaction

5 Aey

6 Job design characteristics

1 Career decision making

2 Career self-efficacy

3 Bozeman, D. P.

دارند. عملکرد کارکنان دانشگاهی تا حدود زیادی میزان یادگیری و موفقیت دانشجویان را نیز تعیین می‌کند. بنابراین رضایت شغلی کارکنان، برای عملکرد مطلوب دانشگاهیان و در نتیجه کیفیت مؤسسات آموزش عالی بسیار مهم می‌باشد. از سویی دیگر مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در کارمندان دانشگاه موجب افزایش احساس شایستگی و ایفای درست مسئولیت‌های شغلی در آن‌ها می‌شود. توجه به ویژگی‌های شغل نیز موجب ایجاد حس معناداری در زندگی شغلی، حس مسئولیت و افزایش آگاهی از نتایج تلاش‌های کاری می‌شود. از این رو در مطالعه حاضر این مسئله مورد بررسی قرار گرفته است که آیا ویژگی‌های شغلی در رابطه بین رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران نقش میانجی دارد؟

روش کار

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و جامعه مورد بررسی آن شامل کارمندان دانشگاه آزاد غرب مازندران بودند (N=۶۳۸). معیارهای ورود به پژوهش مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر، شاغل در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد تنکابن، چالوس، رامسر، نوشهر و نور و سابقه حداقل شش ماه حضور در دانشگاه مربوطه بود. معیار خروج از پژوهش عدم تمایل به شرکت در پژوهش و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود. از این افراد ۵۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند (n=۵۰۰). ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی محقق ساخته،

اولدهام^۷ (۱۹۷۵) و ویژگی‌های شغلی همچون تنوع مهارت، هویت وظایف، اهمیت وظایف، استقلال و بازخورد مهم‌ترین عوامل ایجاد انگیزش شغلی به شمار می‌روند و بدین ترتیب کارکنان را به تلاش بیشتر در مسیر اهداف شغلی و عرضه خدمات بهتر، خلاقیت بیشتر و افزایش رضایت شغلی ترغیب خواهند کرد (۲۳). تنوع مهارت^۸ به میزان نیاز شغل به فعالیت‌های متفاوت اشاره دارد، به گونه‌ای که کارمند بتواند از مهارت‌ها و استعداد‌های متفاوت استفاده کند. هویت وظایف^۹ میزان الزام شغل به تکمیل وظایف کامل یا بخش قابل تشخیصی از وظایف است. اهمیت وظایف^{۱۰} میزان تأثیر اساسی شغل بر زندگی یا کار مردم دیگر است. استقلال^{۱۱} میزانی است که شغل کارمند برای وی آزادی، استقلال و اختیار شایان توجهی در برنامه‌ریزی کار و تعیین رویه‌های اجرای آن فراهم می‌آورد. بازخورد^{۱۲} به میزان کسب اطلاعات مستقیم و روشن فرد شاغل درباره اثربخشی عملکرد او در نتیجه اجرای فعالیت‌های شغلی گفته می‌شود (۲۴). مطالعات متعددی رابطه بین ویژگی‌های شغل با رضایت شغلی تأیید کرده‌اند (۲۵، ۲۶). ژائو^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای نشان دادند ویژگی‌های شغلی همچون بازخورد، منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود و تنوع مهارت، به طور منفی با رضایت شغلی مرتبط بود (۲۷). اسپیکلر^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای نشان دادند پنج بعد مدل ویژگی‌های شغلی به ایجاد رضایت شغلی در بین مدیران کمک می‌کند (۲۸). مطالعات پیرامون رابطه بین ویژگی‌های شغل با خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی نشان داد بین مشارکت در تصمیم‌گیری شغلی و ویژگی‌های شغلی رابطه وجود دارد (۲۵). مطالعه علم‌نشان و ناجی (۱۳۹۴) نیز نشان داد بین تردید در تصمیم‌گیری و سال‌های مدیریت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های ویژگی شغلی، رابطه وجود دارد (۲۰).

کارکنان دانشگاهی یک منبع کلیدی در مؤسسات آموزش عالی هستند که نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمان

1 Job autonomy 1
1 Task feedback 2
1 Zhao, X. R. 3
1 De Spiegelaere, S. 4

7 Hackman, J. R., & Oldham, G. R.
8 Skill variety
9 Task identity
1 Task significance 0

پرسشنامه ویژگی‌های شغلی خشنود (۱۳۹۰) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا^{۱۵} بود.

ابزار پژوهش

پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی:

این پرسشنامه شامل هفت بعد و ۶۳ سؤال است که توسط محقق و پس از شناسایی و استخراج مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی از منابع معتبر کتابخانه‌ای و تدوین چک‌لیست و استخراج مدل مفهومی، ساخته شد. نتایج تحلیل عاملی، ساختار عاملی پرسشنامه را مورد تأیید قرار داد. ابعاد این پرسشنامه و سؤالات متناظر با هر بعد شامل باورهای شغلی (سؤالات ۱ تا ۹)، سازگاری اجتماعی (سؤالات ۱۰ تا ۱۸)، خودبهره‌وری (سؤالات ۱۹ تا ۲۷)، سبک زندگی (سؤالات ۲۸ تا ۳۶)، بلوغ شغلی (سؤالات ۳۷ تا ۴۵)، پیشرفت تحصیلی (سؤالات ۴۶ تا ۵۴) و بی‌تصمیمی شغلی (سؤالات ۵۵ تا ۶۳) است. به منظور تعیین روایی این پرسشنامه از روایی مفهومی استفاده شد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور بررسی پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در یک مطالعه مقدماتی با توزیع ۳۰ پرسشنامه، ضریب ۰/۸۷۱ گزارش شده نشان داد این پرسشنامه از همسانی درونی قابل قبولی برخوردار است.

پرسشنامه ویژگی‌های شغلی:

این پرسشنامه توسط هکمن و اولدهام (۱۹۷۵) ساخته شد و شامل ۱۵ سؤال است (۲۲). طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت است به طوری که از کاملاً مخالفم = ۱ نمره تا کاملاً موافقم = ۵ نمره را دربر دارد. این پرسشنامه دارای پنج بعد است که هر بعد ۳ سؤال از پرسشنامه را به خود اختصاص می‌دهد. ابعاد مختلف پرسشنامه و نیز سؤالات مربوط به هر بعد شامل تنوع مهارت (سؤالات ۱، ۴، ۱۳)، هویت وظایف (سؤالات ۲، ۷، ۱۲)، اهمیت وظایف (سؤالات ۵، ۱۰، ۱۴)،

استقلال (سؤالات ۶، ۹، ۱۱) و بازخورد (سؤالات ۳، ۸، ۱۵) است. خشنود (۱۳۹۰) جهت روایی صورتی پرسشنامه و صحت و سقم سؤالات، پرسشنامه را در بین تعدادی از دانشجویان توزیع کرد و پس از اطمینان از نتایج به دست آمده، پرسشنامه در نمونه آماری توزیع شد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۰/۷۸ به دست آمد. در مطالعه پیش‌یار و همکاران (۱۳۹۹) پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۵۷ به دست آمد (۲۳).

پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا:

سازنده اصلی این پرسشنامه ویس^{۱۶} و همکاران (۱۹۶۷) هستند (۲۹). این پرسشنامه دو فرم کوتاه (۲۰ سؤالی) و بلند (۱۰۰ سؤالی) دارد که فرم بلند آن در سال ۱۹۷۷ بازنگری شد و دارای ۲۰ مؤلفه است. محقق در این پژوهش از فرم کوتاه و ۲۰ سؤالی این پرسشنامه استفاده کرده است که شامل ۶ مؤلفه نظام پرداخت (سؤالات ۱ تا ۳)، نوع شغل (سؤالات ۴ تا ۷)، فرصت پیشرفت (سؤالات ۸ تا ۱۰)، جو سازمانی (سؤالات ۱۱ و ۱۲)، سبک رهبری (سؤالات ۱۳ تا ۱۶) و شرایط فیزیکی (سؤالات ۱۷ تا ۲۰) است. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا بر اساس روش لیکرت انجام می‌شود. بدین ترتیب که به «کاملاً ناراضی» ۱ امتیاز، «ناراضی» ۲ امتیاز، «بدون نظر» ۳ امتیاز، «راضی» ۴ امتیاز و «کاملاً راضی» ۵ امتیاز اختصاص داده می‌شود؛ بنابراین حداقل نمره در این مقیاس ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است. نمره بالاتر در این پرسشنامه نشان‌دهنده درجه بالای رضایت شغلی است. مارتینز و پروانچا^{۱۷} (۲۰۱۲) برای بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند که نتایج، روایی پرسشنامه را تأیید کردند (۳۰). پولادی ری شهری (۱۳۸۲) برای اطمینان از روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا با کسب نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت بهره گرفت، وی برای بررسی

۰/۳۱۱ - ۰/۴۲۱	۰/۳۴۳	۰/۵۸۵	۳/۶۱۴	سازگاری اجتماعی
۰/۳۱۱ - ۰/۲۴۲	۰/۴۶۵	۰/۶۸۲	۳/۳۳۳	خود بهره‌وری
۰/۳۸۸ - ۰/۴۴۵	۰/۳۵۴	۰/۵۹۵	۳/۶۲۰	سبک زندگی
۰/۱۵۶ - ۰/۲۴۵	۰/۳۳۶	۰/۵۸۰	۳/۶۳۳	بلوغ شغلی
۰/۱۰۲ - ۰/۱۷۷	۰/۲۷۵	۰/۵۲۵	۳/۵۹۴	پیشرفت تحصیلی
۰/۱۷۴ - ۰/۱۹۸	۰/۳۸۵	۰/۶۲۰	۳/۴۱۷	بی‌تصمیمی شغلی
۰/۳۷۹ - ۰/۳۱۰	۰/۲۲۰	۰/۴۶۹	۳/۵۶۳	تصمیم‌گیری شغلی

بر اساس نتایج جدول ۱، مشاهده می‌گردد که شرایط فیزیکی دارای بالاترین میانگین می‌باشد. همچنین میانگین تمامی متغیرهای عددی بالاتر از ۳ می‌باشد که نشان از مطلوبیت این متغیرها از نظر پاسخ‌دهندگان دارد. همچنین جو سازمانی دارای بالاترین انحراف معیار و واریانس می‌باشد.

یکی از پیش فرض‌های اصلی مدل معادلات ساختاری بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی است. برای آزمون نرمال بودن داده‌ها، روش‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این پژوهش از تکنیک کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ با تکنیک کولموگروف-اسمیرنوف آزمون و مورد تأیید قرار گرفت؛ به عبارت دیگر توزیع داده‌های تحقیق نرمال بوده و می‌توان آزمون پارامتریک را برای بررسی فرضیه تحقیق اجرا کرد.

فرضیه تحقیق: بین رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی ویژگی‌های شغلی رابطه وجود دارد.

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش مدل رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی ویژگی‌های شغلی استفاده شده است.

روایی سازه پرسشنامه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده نمود که نتایج روایی پرسشنامه را تأیید کردند (۳۱). ضریب پایایی این پرسشنامه در مطالعه مارتینز و پروانچا (۲۰۱۲) ۰/۹۱ برای رضایت شغلی کل به دست آمد. پولادی ری شهری (۱۳۸۲) در پژوهش خود پایایی را به سه روش تصنیف سؤالات زوج و فرد ۰/۸۳، آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و گاتمن ۰/۸۴ به دست آورد (۳۰). در مطالعه حاضر جهت بررسی پایایی پرسشنامه مطالعه مقدماتی با حجم نمونه ۳۰ نفر از جامعه آماری به صورت تصادفی انجام گرفت. بر اساس نتایج پایلوت ضریب همسانی درونی پرسشنامه ۰/۷۷ به دست آمد. همچنین برای بررسی روایی این پرسشنامه، از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس و تحلیل اکتشافی استفاده شد و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و LISREL صورت گرفت.

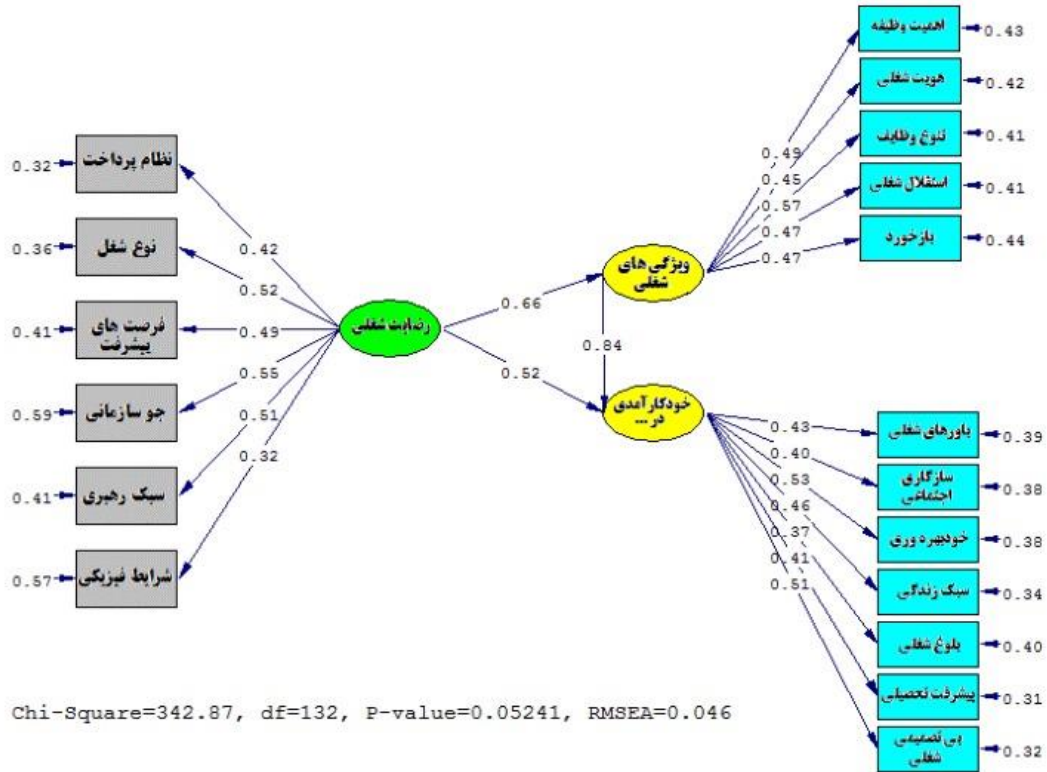
نتایج

در جدول ۱ مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیردهی پژوهش ارائه شده است. از بین شاخص‌های مرکزی، میانگین و از شاخص‌های پراکندگی، انحراف معیار متغیرها استفاده شده است.

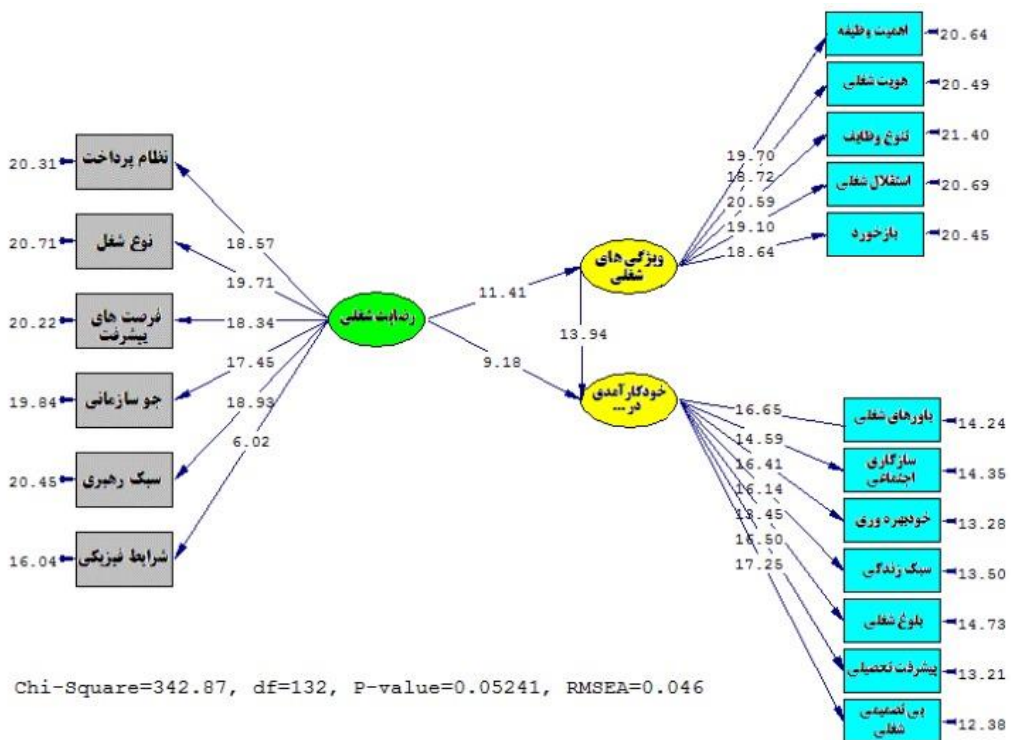
جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کوئسیان	کشیگی
نظام پرداخت	۳/۶۸۶	۰/۶۳۲	۰/۴۰۰	۰/۲۳۷	۰/۲۲۰
نوع شغل	۳/۶۳۵	۰/۷۲۹	۰/۵۳۲	۰/۵۴۷	۰/۳۷۲
فرصت‌های پیشرفت	۳/۵۶۷	۰/۷۴۲	۰/۵۵۱	۰/۲۲۳	۰/۲۰۹
جو سازمانی	۳/۵۱۰	۰/۸۹۱	۰/۷۹۴	۰/۴۲۴	۰/۱۷۷
سبک رهبری	۳/۶۵۵	۰/۷۵۳	۰/۵۶۷	۰/۳۵۸	۰/۲۹۲
شرایط فیزیکی	۳/۷۸۵	۰/۶۹۶	۰/۴۸۵	۰/۳۷۴	۰/۱۶۷
رضایت شغلی	۳/۶۶۲	۰/۵۱۶	۰/۲۶۶	۰/۱۶۵	۰/۰۷۴
باورهای شغلی	۳/۷۲۷	۰/۶۱۲	۰/۳۷۴	۰/۴۸۸	۰/۲۷۰

مدل فرضیه تحقیق، با اقتباس از برونداد نرم افزار لیزرل در نمودارهای ۱ و ۲ ارائه شده است.



نمودار ۱. نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق



نمودار ۲. آماره t-value نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق

(۱۴،۱۵،۱۰). در همین راستا، مطالعات نشان دادند خودکارآمدی با قصد ترک شغل (۱۶) و عملکرد شغلی (۱۷،۱۸) رابطه دارد. نتایج حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که افراد با باور کارآمدی می‌توانند با اطمینان بگویند چه می‌خواهند، چه انتظارات و توقعاتی دارند، چه اهدافی را دنبال می‌کنند و چه راه‌هایی آنان را به مقصود می‌رساند. آنان قادر هستند موانع و محدودیت‌ها را پیش‌بینی کنند، فرصت‌ها و منابع موجود را ارزیابی نمایند، هوشمندانه تصمیماتی اتخاذ کنند، با پشتکار و جدیت بر موانع و مشکلات غلبه کنند، کنترل امور را به دست گیرند و به مدد اندیشه توانایی خود از منابع و امکانات موجود حداکثر استفاده را نمایند. به اعتقاد آنان هر فعالیتی که در راه مقصود انجام گیرد بارز و مهم تلقی می‌شود، بنابراین از نیروی جسم و روح خود سرمایه‌گذاری می‌کنند و اطمینان دارند که موفق خواهند شد. چنین کارکنانی در انجام وظایف سازمانی خود خرسند بوده و رضایت شغلی آنان تثبیت شده می‌باشد. بدین سوی آن‌ها ضمن دریافت نوعی احساس توانمندی در سازمان تلاش می‌نمایند تا پتانسیل‌های بالقوه خود را شکوفا نمایند و خودکارآمدی خود را در تمامی سطوح به اجرا درآورند. یکی از این سطوح خودکارآمدی تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌باشد که هر کارمند در واحدهای عملیاتی خود و نهایتاً در سازمان خود با آن مواجه می‌شود. وجود چنین مؤلفه‌های اثرگذار بر رضایت شغلی باعث می‌شود کارکنان در بروز سطوح بالایی از عزت‌نفس و خودکارآمدی توانمندتر شوند. از طرفی مدیرانی که تمام توجه خود را بر بی‌نظمی، خطاها، استثناها و انحرافات از استانداردها متمرکز می‌کنند می‌توانند در توسعه تعهد و خودکارآمدی کارکنان نقش مهمی داشته باشند. در ضمن مدیرانی که برای رسیدن به استانداردها بیشتر شکست‌ها را مورد توجه قرار می‌دهند و یا مدیرانی که درازای تلاش‌های کارکنان به آن‌ها کمک می‌نمایند می‌توانند تأثیر بسزایی در خودکارآمدی کارکنان داشته باشند. این گونه

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریباً برابر ۰/۰۴۶ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری

فرضیه تحقیق

شاخص برازندگی	IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA
مقادیر قابل قبول	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۱
مقادیر محاسبه شده	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۰۴۷

به منظور بررسی اثر میانجی ویژگی‌های شغلی در فرضیه تحقیق، بایستی اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیرمستقیم در حالت دخیل ساختن متغیرهای میانجی ویژگی‌های شغلی مورد بررسی قرار داد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی ویژگی‌های شغلی را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر اثر برابر اثر مستقیم رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی ۰/۵۲ می‌باشد. اثر غیرمستقیم در صورت وجود متغیر میانجی ویژگی‌های شغلی ۰/۵۵۴ است. با توجه به کمتر بودن اثر مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم بنابراین وجود متغیر میانجی ویژگی‌های شغلی تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در فرضیه تحقیق مورد تأیید واقع می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در رابطه بین رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد بین رضایت شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با ضریب ۰/۵۴ رابطه وجود دارد. این یافته منطبق با مطالعه بارگستد و همکاران (۲۰۱۹)، گرانزیرا و پررا (۲۰۱۹) و آقایی مطلق (۱۴۰۰) بود

اکرامی (۱۳۹۴) بود (۲۶، ۳۳، ۳۲، ۲۸، ۲۷). مدل ویژگی طراحی شغلی هکمن و اولدهام (۱۹۷۵) نیز بیان می‌کند ویژگی‌های شغلی همچون تنوع مهارت، هویت وظایف، اهمیت وظایف، استقلال و بازخورد عوامل ایجاد انگیزش شغلی به شمار می‌روند و کارکنان را به تلاش بیشتر در مسیر اهداف شغلی و عرضه خدمات بهتر، خلاقیت بیشتر و افزایش رضایت شغلی ترغیب می‌کنند (۲۲). بر اساس این مدل، هرچه توان بالقوه انگیزشی افراد در سطح بالاتری قرار بگیرد، غیبت از کار کمتر می‌شود، وظایف شغلی با کیفیت بالاتری انجام می‌شوند، یادگیری مهارت‌های جدید تسریع می‌یابد و در نتیجه انگیزش و رضایت شغلی افراد ارتقا می‌یابد.

با توجه به یافته‌های این مطالعه، می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی و ویژگی‌های شغل بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری مسیر شغلی مؤثرند. با این وجود، رابطه بین رضایت شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی ضریب کمتری را به خود اختصاص داده است که لزوم توجه به ارتقای رضایتمندی شغلی در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران را متذکر می‌شود. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه سیستم منسجم و قوی را در اداره سازمان بکار گیرند که تنها بر اساس قابلیت‌های افراد، تحصیلات و عملکردشان به آن‌ها حقوق و پاداش داده شود و با شناسایی رفتارهای نامطلوب همچون پارتی‌بازی، تخریب شهرت یا شغل، بدگویی و ... از بروز آن‌ها در محیط کار ممانعت شود. این امر موجب افزایش سلامت سازمان شده و رضایت شغلی را در پی دارد. از جمله محدودیت‌های این مطالعه عدم تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌های آموزش عالی دولتی، غیرانتفاعی و آزاد می‌باشد و تعمیم نتایج بایستی با احتیاط صورت گیرد.

تقدیر و تشکر

"این مقاله مستخرج از رساله دکترای تخصصی نویسنده اول در واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران می‌باشد."

مدیران در مسائل دخالت نمی‌کنند مگر اینکه به مشکل جدی تبدیل شوند. یافته‌های این مطالعه همچنین نشان داد بین ویژگی‌های شغل و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با ضریب ۰/۸۴ رابطه وجود دارد. این یافته همسو با مطالعه خضولو (۱۳۹۳) بود مبنی بر اینکه بین مشارکت در تصمیم‌گیری شغلی و ویژگی‌های شغلی رابطه وجود دارد (۲۵). این یافته همچنین در راستای مطالعه علم‌نشان و ناجی (۱۳۹۴) بود که نشان دادند بین تردید در تصمیم‌گیری و ویژگی‌های شغلی رابطه وجود دارد (۲۰). در واقع، ویژگی‌های شغلی موجب افزایش انگیزه در کارکنان می‌شود و آن‌ها را در سبک زندگی کاری توانمندتر می‌سازد. فرد با تنوع مهارت‌ها که یکی از وجوه ویژگی‌های شغل است، خود را با محیط همواره در حال تغییر کار، منطبق می‌کند و این مسیر شغلی را برای فرد هموار می‌سازد. مؤلفه استقلال ویژگی شغل موجب می‌شود فرد به کفایت‌های اجتماعی - هیجانی، جهت‌گیری برای موفقیت، برانگیخته شدن حس کنجکاو در مسیر انطباق با وظایف شغلی، طرح‌ریزی و اکتشاف مسیر شغلی و در نتیجه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دست یابد. هویت وظایف که به تکمیل وظایف اشاره دارد، منجر به هویت‌یابی شغلی فرد در راستای رسالت سازمان، تعهد به آن و اشتیاق و عملکرد می‌گردد. اهمیت وظایف به تأثیر اساسی شغل بر زندگی یا کار دیگران اشاره دارد و این ویژگی فرد را برای خودکارآمدی شغلی در جهت برون داد مطلوب و نفع اجتماعی برمی‌انگیزد. همچنین مؤلفه بازخورد موجب تقویت رفتارهای مطلوب و اصلاح رفتارهای سازمانی نامطلوب می‌شود. به ویژه اینکه بازخورد مطلوب حس امید و خوش‌بینی را در فرد برمی‌انگیزد و عزت‌نفس را در مسیر انطباق‌یابی مسیر شغلی ارتقا می‌دهد. یافته‌های این مطالعه همچنین نشان داد بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شغل با ضریب ۰/۶۶ رابطه وجود دارد. این یافته همسو با مطالعه ژانو و همکاران (۲۰۱۶)، اسپیگلر و همکاران (۲۰۱۴)، مطلبی و ورکانی (۱۳۹۵)، تابع بردبار و کوه‌پیما (۱۳۹۴) و ذبیحی و

موضوع رساله در شورای آموزشی و تحصیلات تکمیلی
دانشکده علوم انسانی واحد رشت در تاریخ ۱۳۹۵/۸/۲۲ به
شماره پروزال 17-16-2-18814 به تصویب کمیته تخصصی
گروه مربوطه رسید.

در پایان از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش کمال
تشکر و قدردانی را داریم.

تعارض در منافع

نویسندگان اظهار می‌دارند هیچ گونه تعارض منافی در
مورد این مقاله وجود ندارد.

References

1. Pouratshi, Mahtab (1397). Assessing the strengths and strategies to improve the employability of agricultural students. *Agricultural Education Management Research*. 10 (special issue). 31-18. (In Persian)
2. Shafi'abadi, Abdullah (1399). Career guidance and job selection theories (with general revision and additions). Tehran: Roshd. (In Persian)
3. Weltman, G., Lamon, J., Freedy, E., & Chartrand, D. (2014). Police department personnel stress resilience training: an institutional case study. *Global advances in health and medicine*, 3(2), 72-79.
4. Akbarzadeh, Mehdi; Abedi, Mohammad Reza; Baghban, Iran (1398). The mediating role of career path adaptability in relation to emotional intelligence with career path decision problems. *Scientific Quarterly of Consulting Research*. 18 (72). 94-66. (In Persian)
5. Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
6. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
7. Rasooli, Aras; Karami, Farahnaz; Tajik, Myth (1398). Causal relationship of job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and mediation of job maturity. *Career and organizational counseling*. 11 (38). 66-49. (In Persian)
8. Abbas Ghorbani, Maryam; Khalatbari, Javad (1398). Predicting self-efficacy in job decision making based on job satisfaction among employees of Islamic Azad University of West Mazandaran. *Social health*. 7 (1). 115-107. (In Persian)
9. Allah Yar, Mansour (1399). The mediating role of employee creativity in the relationship between job self-efficacy and entrepreneurship of education staff in Birjand. *Quarterly Journal of Management and Education Outlook*. 2 (1). 18-1. (In Persian)
10. Aghaey Motlagh., Roya (1400). The Relationship between Professional Ethics of University Professors and Job Satisfaction and Self-Efficacy Beliefs (Case Study of Karaj University Professors). *Quarterly Journal of Management and Education Outlook*. 2 (4). 53-37. (In Persian)
11. Kaveh, Taybeh; Ashuri, Ahmad; Habibi, Mojtaba (1393). Predicting job satisfaction based on beliefs of self-efficacy, teaching self-efficacy, job stress and the level of needs of exceptional teachers. *Exceptional education*. 4 (126). 15-5. (In Persian)
12. Thies, K. M., & Serratt, T. (2018). Evaluating association degree nursing faculty job satisfaction. *Teaching and Learning in Nursing*, 13(2), 71-74.
13. Fattahi Ardakani, Hossein; Aminikhah, Mohammad Hussein (1396). Relationship between job stress cases and job satisfaction in gas company employees. *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*. 2 (2). 40-33. (In Persian)
14. Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157-163.
15. Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84.
16. Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
17. Saki, Reza; Nemati, Hamideh; Rezaei, Maryam (1394). Investigating the relationship between empowerment and self-efficacy with teachers' job performance in public girls' high schools in Tehran. *Scientific Journal of Research in Education*. 1 (5). 51-32. (In Persian)

18. Moradi Chaleshtari, Javad; Jamali Gole, Mahmoud; Nowruzian Ghahfarkhi, Soheila; Moradi, Mohammad Reza (1392). Investigating the relationship between empowerment, self-efficacy and job performance of the employees of the Football Federation of the Islamic Republic of Iran. The Second International Congress of Science and Football. 15 and 16 November. (In Persian)
19. Yousefi, Shokoofeh; Nayeibzadeh, Shahnaz; Islami, Hussein (1394). The effect of job stress on accountants' job satisfaction. *Iranian Journal of Occupational Health*. 12 (3). 53-46. (In Persian)
20. Alam Neshan, Fatemeh; Naji, Seyed Ali (1394). The relationship between skepticism in decision making and job characteristics of nursing managers. *Nursing management*. 4 (1). 68-61. (In Persian)
21. Eghbali, Seyed Mohsen (1394). Investigating the relationship between job characteristics and job motivation. Fourth International Conference on Management and Accounting and First Conference on Entrepreneurship and Open Innovation. Razi Conference Center. (In Persian)
22. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
23. Pishyar, Farzad; Qaemi, Fereshteh; Kikha, Ahmad (1399). Explaining the relationship between job characteristics and job motivation of Tarbiat Modares University staff. *Geography and human relations*. 3 (1). 131-113. (In Persian)
24. Pee, L. G., & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(6), 679-690.
25. Khezrloo, Roghayeh (1393). Investigating the causal effect of participation in decision making on job commitment and satisfaction: Testing the mediating role of job characteristics and performance among faculty members of Urmia University. Ministry of Science, Research and Technology - Urmia University - Literature Research Institute. (In Persian)
26. Zabihi, Mohammad Reza; Ekrami, Abolfazl (1394). Relationship between job characteristics and job satisfaction according to the moderating role of talent management studied: Mining Industry and Trade Organization of Khorasan Razavi Province. The first national conference on modern management sciences and socio-cultural planning in Iran. (In Persian)
27. Zhao, X. R., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 27-38.
28. Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and innovation management*, 23(3), 318-330.
29. Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation.
30. Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire—Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal—Economics & Management: Working Paper*, 471(1).
31. Reyshahri Pooladi, Allah Karam (1382). Stress factors and their relationship with job satisfaction of primary school teachers in Ahvaz. Master Thesis of Ahvaz University. (In Persian)
32. Motalebi Varkani, Abu Talib (1395). Relationship between job characteristics and job satisfaction in the General Administration of Ports and Maritime of Mazandaran province. 18th Marine Industry Conference. Kish Island. (In Persian)
33. Tabe Bordar, Fariba; Kuhpima, Fatemeh (1394). Investigating the causal relationship between job characteristics and job satisfaction with the mediating role of job motivation in the staff of Imam Khomeini Fars Relief Committee. International Conference on Research in Behavioral and Social Sciences. (In Persian)

Original Article

The mediating role of job characteristics in the relationship between job satisfaction and self-efficacy in job decision making among employees of Islamic Azad University of West Mazandaran

Received: 01/10/2020 - Accepted: 18/01/2022

Maryam Abbas ghorbani ¹
Javad Khalatbari ^{2*}

¹ PhD student General Psychology ,
Department of Psychology, Rasht
Branch , Islamic Azad University, Rasht
, Iran.

² Associate Professor ,Department of
Psychology , Tonekabon Branch,
Islamic Azad University, Tonekabon,
Iran. (Corresponding author)

Email:
javadkhalatbaripsy2@gmail.com

Abstract

Introduction: The aim of this study was to mediate the role of job characteristics in the relationship between job satisfaction and self-efficacy in job decision making in employees of Islamic Azad University of West Mazandaran.

Materials and Methods: This study was a correlational study and the study population included the staff of West Mazandaran Azad University. Using relative class sampling method, 500 people were selected based on inclusion and exclusion criteria. Data collection tools were researcher-made self-efficacy questionnaire, Satisfied Job Characteristics Questionnaire (2011) and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire.

Results: Analysis of data using structural equation modeling showed that between job satisfaction and self-efficacy in job decision making with a coefficient of 0.54, between job characteristics and self-efficacy in job decision making with a coefficient of 0.84 and between job satisfaction and job characteristics with a coefficient of 0.66 there are 0 relationships.

Conclusion: As a result, there is a relationship between job satisfaction and self-efficacy in job decision making with the mediating role of job characteristics. The results of this study indicate the need to pay attention to promoting job satisfaction in employees of the Islamic Azad University of West Mazandaran.

Key words: Job characteristics, Job satisfaction, Self-efficacy in job decision making

Acknowledgement: There is no conflict of interest