

Self-efficacy Prediction in Job Decision Making based on Job Satisfaction among Employees of Islamic Azad University in West of Mazandaran

Maryam Abbas-Ghorbani¹  , Javad Khalatbari^{2*} 

1. PhD Candidate of 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:** Javad Khalatbari, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

Email: j.khalatbari@toniau.ac.ir

Received: 23 October 2019

Accepted: 30 October 2019

Published: 11 December 2019

How to cite this article:

Abbas-Ghorbani M, Khalatbari J. Self-efficacy Prediction in Job Decision Making based on Job Satisfaction among Employees of Islamic Azad University in West of Mazandaran. *Salamat Ijtimai (Community Health)*. 2020; 7(1): 107-115. DOI: <http://doi.org/10.22037/ch.v7i1.27586>.

Abstract

Background and Objective: Job satisfaction is a factor that increases the efficiency and self-efficacy and can help improve career decisions. The purpose of this study was to predict self-efficacy in job decision making based on job satisfaction among employees of Islamic Azad University, West of Mazandaran.

Materials and Methods: This study was a correlational study. The research population consisted of employees of Mazandaran Azad University, among whom 500 employees were selected using stratified sampling method. Data was collected via a self-efficacy questionnaire in job-decision making and Minnesota's job satisfaction questionnaire. For analysis of the research data, Pearson correlation coefficient and structural equation modeling were used using SPSS-22 and AMOS-22 software.

Results: The mean (SD) age of the male employees was 38.9 (7.7) and female employees 35.6 (6.5). Job satisfaction with mean (SD) 3.6 (0.5) was associated with self-efficacy in job-decision making 3.5 (0.4) employees and its components included organizational climate ($t=16.74$), the opportunity to progress ($t=16.14$), leadership style ($t=15.81$), job type ($t=15.38$), physical conditions ($t=15.25$) and payment system ($t=13.97$) can predict self-efficacy in career decision making, respectively ($P<0.001$).

Conclusion: The study showed that increased job satisfaction and improving its components including payment system, job type, developmental opportunity, organizational climate, leadership style and physical conditions was associated with increased self-efficacy in employee career decision making.

Keywords: Self-efficacy; Job-decision making; Job satisfaction; Employees.

Conflict of Interest: None of the authors has any conflict of interest to disclose.

Ethical publication statement: We confirm that we have read the Journal's position on issues involved in ethical publication and affirm that this report is consistent with those guidelines.

Ethical code: IR.IAURASHT.REC.1396.37.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

پیش بینی خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی بر اساس رضایت شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران

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: جواد خلعتبری، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

Email: j.khalatbari@toniau.ac.ir

تاریخ دریافت: آبان ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش: آبان ۱۳۹۸

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و احساس خودکارآمدی می شود و می تواند به بهبود تصمیم گیری شغلی افراد کمک کند. این پژوهش با هدف پیش بینی خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی بر اساس رضایت شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران انجام شد.

روش و مواد: پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کارمندان دانشگاه آزاد غرب مازندران تشکیل می دادند که از این تعداد، ۵۰۰ نفر نمونه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بود. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و الگویابی معادلات ساختاری با بکارگیری نرم افزارهای SPSS-22 و AMOS-22 استفاده شده است.

یافته ها: میانگین (انحراف معیار) سن کارمندان مرد، ۳۸/۹ (۷/۷) و کارمندان زن، ۳۵/۶ (۶/۵) سال بود. رضایت شغلی با میانگین (انحراف معیار) ۳/۶ (۰/۵) باعث افزایش خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی (۰/۴) (۳/۵) کارمندان شد و مؤلفه های آن شامل فرصت پیشرفت (۱۶/۴۲)، جو سازمانی (۱۶/۱۴)، سبک رهبری (۱۵/۸۱)، نوع شغل (۱۵/۳۸)، شرایط فیزیکی (۱۵/۲۵) و نظام پرداخت (۱۳/۹۷) به ترتیب توان پیش بینی خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی را دارا بودند ($P < 0.001$).

نتیجه گیری: مطالعه نشان داد که با افزایش رضایت شغلی و بهبود مؤلفه های آن شامل فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، نوع شغل، شرایط فیزیکی و نظام پرداخت، خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی کارمندان بیشتر شد.
واژگان کلیدی: خودکارآمدی، تصمیم گیری شغلی، رضایت شغلی، کارمندان.

مقدمه

خودکارآمدی به عنوان یک متغیر انگیزشی فعال ساز، هدایت بخش و برانگیزاننده رفتار به سوی هدف تعریف شده است (۱). Bandura خودکارآمدی را به عنوان یک میانجی مهم در راه اندازی، کسب و نگهداری ابراز توانایی توصیف کرده است (۲). کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدف های چالش برانگیزتر و بالاتری را برمی گزینند و خود را بیشتر باور دارند. این افراد راهبردهای سودمندتری برای سازمان به کار می بندند و سرانجام کارکردشان در انجام کار بهتر است ولی کسانی که خودکارآمدی پایینی دارند به آسانی در برخورد با موانع یا شکست ها دلسرد می شوند (۳). باورهای خودکارآمدی شغلی نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه ای افراد بازی می کنند و به ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانایی خود برای انجام تکالیف یک شغل اطلاق می شود (۴). تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال های خدمت، خودکارآمدی شغلی یا تصورات آنان را در رابطه با توانایی های شان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می دهد، زیرا افراد به فعالیت ها و موقعیت هایی گرایش دارند که احساس کنند توانایی سازگاری با آن را دارند (۵). خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی که یکی از شاخص های عملکرد شغلی است، می تواند باعث افزایش سلامت و کارایی کارکنان گردد. تصمیم گیری مسیر شغلی یکی از پیچیده ترین و مهم ترین تصمیم هایی است که فرد در مسیر زندگی خود با آن روبه رو می شود (۶). خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی امر مهمی برای افراد محسوب می شود و فرد با تصمیم گیری شغلی علاوه بر این که شغلی را انتخاب می کند، سبک زندگی خصوصی را نیز انتخاب می کند، زمانی که فرد شغلی را انتخاب می کند آگاهانه یا ناخودآگاه مواردی از قبیل مقام، نیاز به ادامه تحصیل، فنون گذراندن اوقات فراغت و افرادی که باید با آنها کار کند را انتخاب می کند (۷). از سوی دیگر، افرادی که دارای عدم تصمیمی شغلی هستند نسبت به افراد دیگر عصبی تر، اعتماد به نفس کمتر و افسردگی بیشتری و از سلامت روان پایین تری برخوردارند (۸).

به نظر می رسد یکی از متغیرهای مرتبط با خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی، رضایت شغلی باشد. رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا ناخوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود است (۹). همچنین رضایت شغلی به مجموع تمایلات و یا احساسات مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می شود و متأثر از عوامل متعددی همچون حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست ها، رویه ها، ابعاد شغلی، نظم و کار و ویژگی های کارکنان است (۱۰). رضایت شغلی و تعویض شغل به طور معنی داری با یکدیگر ارتباط دارند. افرادی که از شغل خود ناراضی هستند، برای مدت طولانی به شغل خود ادامه نمی دهند و یا در صورت باقی ماندن در آن شغل بازده و کیفیت مناسبی ارائه نمی دهند (۱۱). رضایت شغلی پدیده ای ذهنی است که به شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی و عوامل فرهنگی بستگی دارد (۱۲). نتایج پژوهش Dipasupil و همکاران نشان داد بین سطوح رضایت شغلی معلمان و خودکارآمدی آن ها رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد (۱۳). همچنین نتایج پژوهش قعله ای و همکاران نشان داد بین باورهای خودکارآمدی و رضایت شغلی شان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت وجود دارد (۱۴). نتایج پژوهش ذوی الحیات و همکاران نشان داد که بین خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی ارتباط ساده مثبت و معنی داری وجود دارد (۱۵).

ضرورت پژوهش حاضر از آن جهت است که وضعیت شغلی افراد از عوامل مؤثر بر سلامت اجتماعی آنها است و از سوی دیگر پژوهش های اندکی به تأثیر رضایت شغلی بر خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی پرداخته اند. گستردگی عظیم کارمندان در جامعه و نیز شاغل بودن آنها بیانگر ضرورت تحقیقات بیشتر برای تشخیص اولویت های بهداشت روانی و توجه به مؤلفه های روان شناختی و نیز خودکارآمدی و عوامل مرتبط با آنها است. با در نظر گرفتن اهمیت رضایت شغلی بین کارکنان شاغل در بخش های مختلف شغلی می توان راهکارهایی را برای افزایش خودکارآمدی و رضایت شغلی ارائه کرد. بنابراین هدف پژوهش حاضر، پیش بینی خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی بر اساس رضایت شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران بود.

روش و مواد

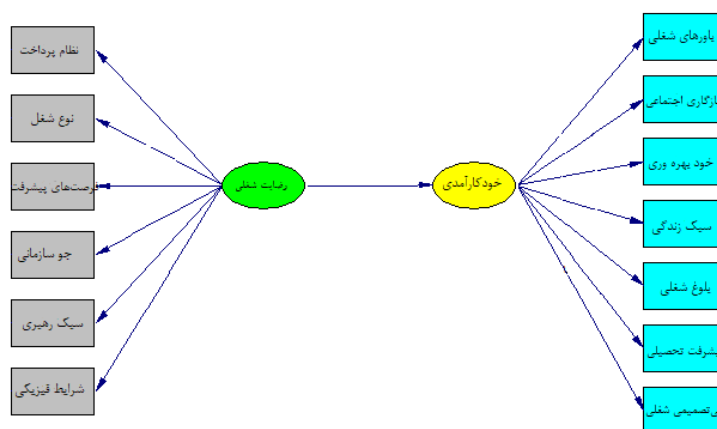
پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن را کارمندان دانشگاه آزاد غرب مازندران تشکیل می‌دادند که تعداد آنها ۶۳۸ نفر بود و از بین آنها ۵۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای تعیین تعداد نمونه در این پژوهش، به ازای هر هفت متغیر مشاهده شده این پژوهش، ۵۰ مشاهده (۵۰ نفر) در نظر گرفته شد که تعداد آنها با این حساب، ۳۵۰ نفر به دست آمد اما برای اطمینان بیشتر و از آنجایی که عقیده بر آن است که تعداد نمونه در پژوهش‌های معادلات ساختاری و مسیر کمتر از ۲۰۰ نباشد، تعداد ۵۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. معیارهای ورود به پژوهش شامل این موارد بود: کارمندان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر بوده، در یکی از دانشگاه‌های آزاد تنکابن، چالوس، رامسر، نوشهر و نور مشغول به انجام وظیفه بوده و از سابقه حداقل شش ماه حضور در دانشگاه مربوطه کنونی برخوردار باشند. معیار خروج از پژوهش شامل عدم تمایل به شرکت در پژوهش و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود. نحوه انجام نمونه‌گیری به این ترتیب بود که ابتدا با مراجعه به دانشگاه‌های آزاد تنکابن (۲۱۲ نفر)، چالوس (۳۰۰ نفر)، رامسر (۳۸ نفر)، نوشهر (۱۵ نفر) و نور (۶۸ نفر) فهرست کل کارمندان (۶۳۸ نفر) به دست آمد و سپس از بین کارمندان دانشگاه آزاد تنکابن (۱۶۸ نفر)، چالوس (۲۳۵ نفر)، رامسر (۳۰ نفر)، نوشهر (۱۳ نفر) و نور (۵۴ نفر) و در مجموع تعداد ۵۰۰ نفر به صورت طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی محقق ساخته و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا بوده است. پرسشنامه‌ها همراه با توضیحات لازم به مشارکت‌کنندگان ارائه شد. جهت در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی پژوهش، کلیه افراد به صورت شفاهی اطلاعاتی در مورد پژوهش دریافت کرده و در صورت تمایل در پژوهش مشارکت می‌نمودند، این اطمینان به افراد داده شد که تمام اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار خواهند گرفت و به منظور رعایت حریم خصوصی، نام و نام خانوادگی شرکت‌کنندگان ثبت نشد.

پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی: این پرسشنامه توسط محقق و بر اساس ادبیات نظری موجود تهیه شد و ابعاد هفتگانه باورهای شغلی، سازگاری اجتماعی، خودبهره‌وری، سبک زندگی، بلوغ شغلی، پیشرفت تحصیلی و بی‌تصمیمی شغلی را می‌سنجد. این پرسشنامه همچنین شامل ۶۳ سوال است که در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره گذاری می‌شود، به طوری که عبارت‌های «بسیار کم» نمره ۱، «کم» نمره ۲، «متوسط» نمره ۳، «زیاد» نمره ۴ و «بسیار زیاد» نمره ۵ دریافت می‌کنند. بنابراین حداقل نمره برای این مقیاس ۶۳ و حداکثر نمره ۳۱۵ است. با توجه به اینکه ساخت و هنجاریابی این پرسشنامه پروژه پایان نامه دانشجویی محقق بوده است، روایی محتوا و روایی صوری ابزار با رجوع به نظر متخصصان و اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۰/۸۷ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب ابزار بود.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا: این پرسشنامه توسط Weiss, Dawis, & England در سال ۱۹۶۷ ساخته شد و دارای ۲۰ گویه است. محقق در این پژوهش از فرم کوتاه و ۲۰ سوالی این پرسشنامه استفاده کرده است که شامل ۶ مؤلفه نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی است. نمره‌گذاری 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. حداقل نمره در این مقیاس ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است و نمره بالاتر نشان دهنده درجه بالای رضایت شغلی است (۱۶). Martins & Proença برای بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده کردند که نتایج، روایی پرسشنامه را تأیید کردند و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ برای رضایت شغلی کل بدست آمد (۱۶). پایایی به سه روش تصنیف سوالات زوج و فرد ۰/۸۳، آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و گاتمن ۰/۸۴ به دست آمد. در مطالعه حاضر جهت بررسی پایایی پرسشنامه مطالعه مقدماتی با حجم نمونه ۲۰ نفر از جامعه آماری به صورت تصادفی انجام گرفت. بر اساس نتایج پایلوت ضریب همسانی درونی پرسشنامه ۰/۷۷ به دست آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، ابتدا اطلاعات توصیفی متغیرها مانند میانگین (انحراف معیار) و نیز ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها با استفاده از نرم افزار SPSS-22 محاسبه گردید. در مرحله بعد، برای ارزیابی الگوی پیشنهادی پژوهش از روش الگویابی معادلات ساختاری با به کارگیری نرم افزار AMOS-22 استفاده شد.



نمودار شماره ۱- مدل ساختاری مفروض پژوهش

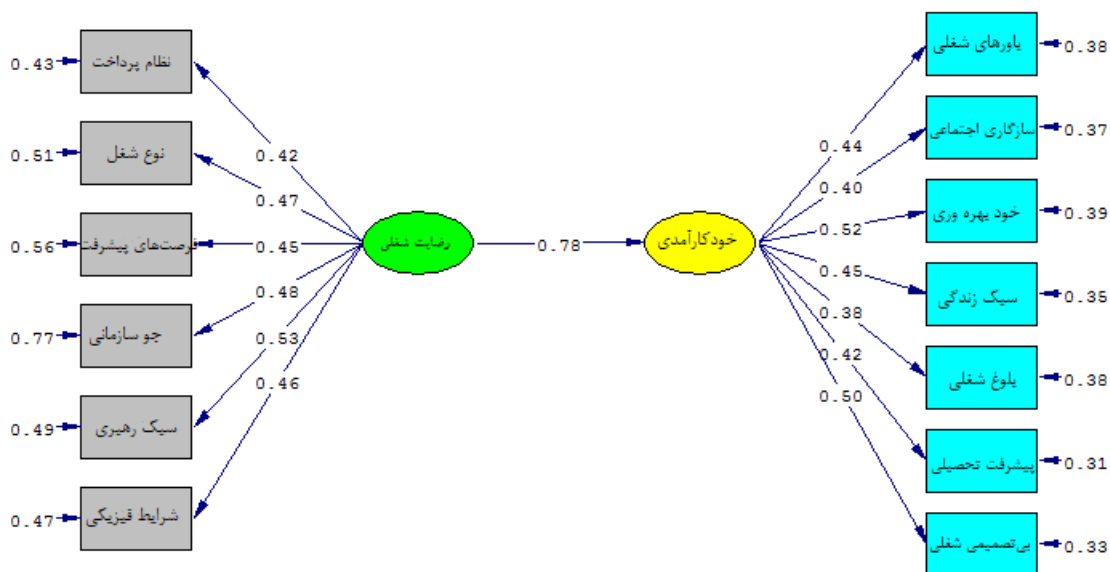
یافته‌ها

نتیجه یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد تعداد ۲۲۳ (۴۴/۶٪) نفر را کارمندان مرد و ۲۷۷ (۵۵/۴٪) نفر را کارمندان زن تشکیل می‌دادند. تعداد ۱۸۳ (۳۶/۶٪) نفر مجرد و ۳۱۷ (۶۳/۴٪) نفر متأهل بودند. میانگین (انحراف معیار) سن کارمندان مرد، (۷/۷) ۳۸/۹ و کارمندان زن، (۶/۵) ۳۵/۶ سال بود.

جدول شماره ۱- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

P	(انحراف معیار) میانگین	متغیر
۰/۷۹	۳/۵ (۰/۸)	جو سازمانی
۰/۵۶	۳/۶ (۰/۷)	سبک رهبری
۰/۵۵	۳/۵ (۰/۷)	فرصت‌های پیشرفت
۰/۵۳	۳/۶ (۰/۷)	نوع شغل
۰/۴۸	۳/۷ (۰/۶)	شرایط فیزیکی
۰/۴۰	۳/۶ (۰/۶)	نظام پرداخت
۰/۲۶	۳/۶ (۰/۵)	رضایت شغلی
۰/۳۷	۳/۷ (۰/۶)	باورهای شغلی
۰/۳۴	۳/۶ (۰/۵)	سازگاری اجتماعی
۰/۴۶	۳/۳ (۰/۶)	خود بهره‌وری
۰/۳۵	۳/۶ (۰/۵)	سبک زندگی
۰/۳۳	۳/۶ (۰/۵)	بلوغ شغلی
۰/۲۷	۳/۵ (۰/۵)	پیشرفت تحصیلی
۰/۳۸	۳/۴ (۰/۶)	بی تصمیمی شغلی
۰/۲۲	۳/۵ (۰/۴)	خود کارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد 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. فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ با تکنیک کولموگروف-اسمیرنوف آزمون شده است. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها نشان داد در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع داده‌های تحقیق نرمال بوده و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد. تحلیل فرضیه تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفته است.



Chi-Square=168.56, df=64, P-value=0.05843, RMSEA=0.035

نمودار شماره ۲: نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری

نتایج نشان داد رضایت شغلی ($t=14/23$) و مؤلفه‌های آن شامل فرصت پیشرفت ($t=16/42$)، جو سازمانی ($t=16/14$)، سبک رهبری ($t=15/81$)، نوع شغل ($t=15/38$)، شرایط فیزیکی ($t=15/25$) و نظام پرداخت ($t=13/97$) به ترتیب توان پیش بینی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی را دارند، به طوری که با افزایش رضایت شغلی و بهبود مؤلفه‌های آن، میزان خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی افزایش می‌یابد ($P<0/001$).

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۳۵ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکوئی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲- شاخص‌های نیکوئی برازش مدل ساختاری فرضیه پژوهش

شاخص برازندگی	IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA
مقادیر قابل قبول	۰-۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۱
مقادیر محاسبه شده	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۰۳۵

بر اساس نمودار ۲، قدرت رابطه میان رضایت شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی کارمندان برابر ۰/۷۸ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز ۱۴/۲۳ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت رضایت شغلی باعث بهبود خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی کارمندان شده است.

بحث

در این مطالعه رضایت شغلی با میانگین (انحراف معیار) $3/6$ ($0/5$) باعث افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی $3/5$ ($0/4$) کارمندان شد و مؤلفه‌های آن شامل فرصت پیشرفت ($t=16/42$)، جو سازمانی ($t=16/14$)، سبک رهبری ($t=15/81$)، نوع شغل ($t=15/38$)، شرایط فیزیکی ($t=15/25$) و نظام پرداخت ($t=13/97$) به ترتیب توان پیش بینی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی را دارا بودند. این یافته همسو با مطالعه Dipasupil, Ham, & Min (۱۳) مبنی بر وجود رابطه مثبت و مستقیم بین سطوح رضایت شغلی معلمان و خودکارآمدی آن‌ها، قله‌ای و همکاران (۱۴) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین باورهای خودکارآمدی و رضایت شغلی‌شان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و پژوهش ذوی‌الحیات و همکاران (۱۵) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین خودکارآمدی و تصمیم‌گیری شغلی همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت کارکنانی که دارای سطوح بالاتری از رضایت شغلی هستند، انتظارات بیشتری برای غلبه کردن بر مشکلات احتمالی پیش رو دارند و نیز خودکارآمدی بیشتری در تصمیم‌گیری شغلی از خود نشان می‌دهند. بنابراین هر چه رضایت شغلی کارکنان بالاتر باشد به خودشان بیشتر اطمینان می‌یابند که کارشان با اهمیت و مفید است و تأثیر مثبتی بر بهره‌وری شغلی آنها دارد و همین اطمینان و اعتقاد آنها سبب بروز رفتارهایی از آنان می‌شود که در واقعیت هم موجب پیشرفت و موفقیت و خودکارآمدی بیشتر در شغل خواهد شد. تمام این عوامل در نهایت به میزان خودکارآمدی کارکنان در تصمیم‌گیری شغلی از کارشان می‌افزاید. همچنین می‌توان اذعان داشت افزایش شادی و رضایت شغلی کارکنان موجب تعدیل اثرات استرس‌زها در محیط کار بر افراد و بهبود خودکارآمدی آنان می‌شود (۱۷). کارکنانی که از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند، خودکارآمدی بالاتری از خود نشان می‌دهند و این سبب می‌شود در مقابل استرس ناشی از ساعات طولانی کار و حجم زیاد کار واکنش‌های جسمی و روانی کمتری را در مقایسه با افراد با خودکارآمدی پایین از خود بروز می‌دهند. این امر موجب می‌شود کارمندانی که از خودکارآمدی شغلی بالایی برخوردارند در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود نیز دقیق و موثر عمل کنند و به نتایج شغلی موفقیت‌آمیزی دست یابند. این امر رضایت شغلی آنان را افزایش داده و تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهد (۱۸).

همچنین در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی نقش مهمی را در سلامت کارکنان ایفا می‌کند و باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود (۲۰). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به طور متقابل بر آنها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود. رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای کاوش شغلی، بالیدگی شغلی، ثبات در الگوهای شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی است و می‌تواند از طریق این سازه‌ها، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهد هر چه احساس رضایت از شغل بیشتر باشد، فرد دامنه‌امکانات شغلی وسیع‌تری برای خود فراهم می‌کند و علاقه بیشتری به شغل خود نشان می‌دهد. خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار داد و در نتیجه باعث بالا رفتن اثربخشی کارکنان می‌شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود که یکی از آنها محدود بودن ابزار پژوهش به پرسشنامه بود که ممکن است عدم صداقت مشارکت‌کنندگان در آن مؤثر بوده باشد. در پاسخ به این محدودیت پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از ابزار مصاحبه و مشاهده نیز استفاده شود. همچنین محدود بودن جامعه مورد بررسی به کارکنان دانشگاه‌های آزاد غرب مازندران تعمیم نتایج را به دیگر جوامع با مشکل مواجه می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده در سایر جوامع آماری انجام شود. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف ارتقای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند علاوه بر ارتقای موفقیت‌های شغلی و تعالی کارکنان، موجبات رضایت درونی و در نتیجه رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورد.

نتیجه‌گیری

مطالعه نشان داد که با افزایش رضایت شغلی و بهبود مؤلفه‌های آن شامل فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، نوع شغل، شرایط فیزیکی و نظام پرداخت، خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی کارمندان بیشتر شد.

تشکر و قدردانی

از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر کمال تشکر و قدردانی می‌گردد. مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت و دارای کد کمیته اخلاق IR.IAURASHT.REC.1396.37 از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت می‌باشد.

تعارض در منافع

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

REFERENCES

1. McGeown SP, Putwain D, Simpson EG, Boffey E, Markham J, Vince A. Predictors of adolescents' academic motivation: Personality, self-efficacy and adolescents' characteristics. *Learning and Individual Differences*. 2014;32:278-86.
2. Zoo al-Hayat MR, Nourbakhsh P, Sassati H. The relationship between self-efficacy in career decision making and ethical thinking with effectiveness. *Ethics in science and technology*. 2017; 12 (2): 66-59. [Full text in Persian]
3. Bozeman DP, Hochwarier WA, Perrew PL, Brymer RA. Organizational Politics, Perceived Control, and Work Outcomes: Boundary Conditions on the Effects of Politics. *Journal of Applied Social Psychology*. 2001;31(3):486-503.
4. Jalilian S, Karimianpour Gh. The Relationship Between Psychological Capital and Job Adaptability of Kermanshah Medical Students: A Study on the Interactive Role of Job Self-efficiency. *Scientist*. 2018;16 (3): 47-39. [Full text in Persian]
5. Thompson C, Stapley S. Do educational interventions improve nurses' clinical decision making and judgement? A systematic review. *International journal of nursing studies*. 2011;48(7):881-93.
6. Bullock Yowell E, Andrews L, Buzzetta ME. Explaining career decision- making self efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *The Career Development Quarterly*. 2011;59(5):400-11.
7. Burns GN, Jasinski D, Dunn S, Fletcher D. Academic support services and career decision making self efficacy in student athletes. *The Career Development Quarterly*. 2013;61(2):161-7.
8. Garcia PR, Restubog SL, Toledano LS, Tolentino LR, Rafferty AE. Differential moderating effects of student-and parent-rated support in the relationship between learning goal orientation and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*. 2012;20(1):22-33.
9. Parishani N, Nilforooshan P. Unclear career path in boys: the role of individual factors and parental parenting styles. *Knowledge and research in applied psychology*. 2014; 15 (3): 62-54. [Full text in Persian]
10. Thies KM, Serratt T. Evaluating Association Degree Nursing Faculty Job Satisfaction. *Teaching and Learning in Nursing*. 2018;13(2):71-4.
11. Nelson JW, Cavanagh AM. Development of an international tool to measure nurse job satisfaction by testing the Healthcare Environment Survey beyond Jamaica and the United States to Scotland: A cross sectional study utilizing exploratory factor analysis. *International Journal of Healthcare Management*. 2018;11(4):314-8.
12. Haar JM, Russo M, Suñe A, Ollier-Malaterre A. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;85(3):361-73.
13. Dipasupil SR, Ham JH, Min HJ. Relationship between teachers level of job satisfaction and self-efficacy: A comparative study between Korean and Non-Korean Perspectives. *Indian Journal of Science and Technology*. 2015;8(24): 28-35.
14. Ghalei B, Kadivar P, Sarrami Gh, Esfandiari M. Evaluation of Teachers' Self-efficacy Belief Model as Determining their Job Satisfaction and Academic Achievement of Students, 2012; 9 (2): 107-95. [Full text in Persian]
15. Zolhayat M, Nourbakhsh P, Sepasi H. The relationship between self-efficacy in career decision making and the ethical climate with effectiveness. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2017; 12 (2): 58-66. [Full text in Persian]
16. Martins H, Proença T. Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal-Economics & Management: Working Paper*. 2012;471(1): 42-58.
17. Jaradat Y, Nielsen MB, Kristensen P, Nijem K, Bjertness E, Stigum H, Bast-Pettersen R. Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Applied nursing research*. 2016; 32:190-8.

18. Aguiar LP, Negrete-Cortés AJ, Martínez-Alvarado JR, Magallanes AR. Psychometric properties of the weight control perceived self-efficacy inventory in university students from the health area. *Nutricion hospitalaria*. 2018;35(4):888-93.
19. Yousefi S, Nayebzadeh S, Eslami H. The effects of job stress on Accountants job satisfaction. *Iran Occupational Health*. 2015; 12 (3) :46-53.
20. Mansoor M, Fida S, Nasir S, Ahmad Z. The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2011;2(3):50-64.

پرسشنامه رضایت شغلی

بعد	ردیف	پرسشنامه رضایت شغلی	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد
نظام پرداخت	۱	از این موضوع که شغل شما مستلزم مشغول بودن در تمام ساعات کار است.					
	۲	از امکان انجام کار به صورت فردی (انجام کار به تنهایی).					
	۳	از امکان انجام امور مختلف از زمانی به زمان دیگر (تنوع کار).					
نوع شغل	۴	از احساس وجود کردن در اجتماع به واسطه تصدی این پست.					
	۵	از نحوه برخورد مدیریت نسبت به کارکنان.					
	۶	از صلاحیت و کفایت مدیریت در تصمیم گیری.					
	۷	از اینکه در شغلم کاری را انجام می دهم که مطابق میل من باشد.					
فرصت های پیشرفت	۸	از اینکه در این شغل از ثبات استخدامی برخوردارم.					
	۹	از داشتن فرصت خدمت به دیگران در این شغل.					
	۱۰	از اینکه در شغلم می توانم قابلیت های خود را بکار بگیرم.					
جو سازمانی	۱۱	از نحوه اجرای خط مشی های اداری در محل کار.					
	۱۲	از حقوق و مقدار کاری که انجام می دهم.					
سبک رهبری	۱۳	از اینکه می توانم همکارانم را راهنمایی کنم.					
	۱۴	از امکان پیشرفت و ترقی در شغل.					
	۱۵	از آزادی بکار بردن قضاوت های شخصی در وظایفی که به عهده دارم.					
	۱۶	از امکان کاربرد روش های دلخواه خودم در انجام وظایف محوله.					
شرایط فیزیکی	۱۷	از شرایط کاری (امکانات مادی و شرایط فیزیکی کار).					
	۱۸	از نحوه رفتار همکارانم با یکدیگر.					
	۱۹	از اینکه برای کار خوبی که انجام داده ام تحسین می شوم.					
	۲۰	از احساس موفقیتی که از انجام کارم بدست می آورم.					

پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری کارمندان

بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری کارمندان	رتبه	بعد
					به عقیده من گذراندن دوره های ضمن خدمت تأثیری در افزایش مهارت های شغلی ندارد.	۱	پاورهای شغلی
					در بیشتر مواقع در تعیین هدف های شغلی و رسیدن به آنها خود را موفق می دانم.	۲	
					همیشه فکر می کردم توانایی انتخاب شغل را ندارم.	۳	
					همیشه فکر می کردم همه اعضای خانواده من باید شغل من را تایید کنند.	۴	
					همیشه فکر می کردم در هیچ شغلی موفق نخواهم بود.	۵	
					همیشه فکر می کردم شغلی که قرار است داشته باشم باید خاص و از شغل اطرافیانم بهتر باشد.	۶	
					همیشه فکر می کردم نمی توانم هیچ شغلی انتخاب کنم و برای تمام عمرم بیکار می مانم.	۷	
					من می توانم تمام وظایفم را به خوبی انجام دهم.	۸	
					شکست باعث تلاش بیشتر من می شود.	۹	
					دوست دارم همیشه در انجام وظایف شغلی خود با دیگران تعامل داشته باشم.	۱۰	سازگاری اجتماعی
					در انجام وظایف شغلی خود ارزش های فرهنگ و جامعه خود را مدنظر دارم.	۱۱	
					برایم مشکل است که با همکار تازه واردم سر صحبت را باز کنم.	۱۲	
					از فرصت هایی که با همکارانم دور هم جمع شویم کناره گیری می کنم.	۱۳	
					ترجیح می دهم به کار خودم مشغول باشم و با کسی صحبت نکنم.	۱۴	
					گاهی کارم را به تعویق می اندازم تا با همکارم روبه رو نشوم.	۱۵	
					برایم مشکل است که به طور شفاهی به مافوقم گزارش کاری بدهم.	۱۶	
					وقتی محیط کار خسته کننده می شود گاهی داوطلب می شوم به همکارانم روحیه و انرژی بدهم.	۱۷	
					در انجام وظایف شغلی خود ارزش های اجتماعی خود را مدنظر دارم.	۱۸	
					می توانم با حداقل امکاناتی که در محل کار دارم نهایت بهره وری و اثربخشی را داشته باشم	۱۹	خودبهره وری
					فقط وقتی احساس مفید بودن می کنم که کار مهمی داشته باشم.	۲۰	
					به نظر من اینکه کارمندان منصفانه ارزیابی شوند و به آنها نقاط ضعف و قوت کارشان گفته شود موجب پیشرفت در کارشان می شود.	۲۱	
					برای افزایش کارایی پرسنل باید آنها را در تصمیم گیری های شغلی مشارکت داد.	۲۲	
					آنچه موجب افزایش بهره وری کاری می شود گزینش اولیه و انتخاب درست کارمندان است.	۲۳	
					تجربه های شغلی مرتبط و مهارتهای آموخته شده بهره وری نیروی انسانی در سازمان را تضمین می کند.	۲۴	

بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	ردیف	بعد
					۲۵	
					۲۶	
					۲۷	
					۲۸	سبک زندگی
					۲۹	
					۳۰	
					۳۱	
					۳۲	
					۳۳	
					۳۴	
					۳۵	
					۳۶	
					۳۷	
					۳۸	بلوغ شغلی
					۳۹	
					۴۰	
					۴۱	
					۴۲	
					۴۳	
					۴۴	
					۴۵	
					۴۶	
					۴۷	
					۴۸	پیشرفت تحصیلی
					۴۹	
					۵۰	
					۵۱	
					۵۲	
					۵۳	
					۵۴	

بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم گیری کارمندان	رتبه	بعد
					اگر رشته تحصیلی بهتری انتخاب می کردم حالا شغل بهتری داشتم.	۵۵	بی تصمیمی شغلی
					برای موفقیت در شغل فعلی خود از اطلاعات و دانش کافی برخوردار نیستم	۵۶	
					وقتی لازم است در محیط کار خود تصمیمی بگیرم نگرانم که مبدا تصمیمی که می گیرم درست نباشد.	۵۷	
					هیچکدام از شغل ها و حرفه هایی که در آن سررشته دارم از نظر من ایده آل نیستند.	۵۸	
					شرایط دشواری را در تصمیم گیری برای شغل و حرفه آینده خود تحمل می کردم و بهترین گزینه هم برای من اصلا جذاب نبود.	۵۹	
					به انتخاب شغل خیلی فکر نمی کردم.	۶۰	
					اطلاعات کافی برای تصمیم گیری درمورد انتخاب شغل نداشتم.	۶۱	
					وقتی تصمیم به انجام کاری گرفتم ، نمی توانم به طور جدی و دقیق روی تصمیم به انجام همان کار تمرکز کنم.	۶۲	
					قبل از تمام کردن کارهایم آن را رها می کنم.	۶۳	