

## مدل علی خودکارآمدی، تعهد سازمانی و خشنود شغلی با انگیزش شغلی کارکنان

محمدعلی ذوالریاستین<sup>۱</sup>، سیدجواد ایرانبان\*<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۵

### چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی متغیرهای سازمانی و روان‌شناختی مرتبط با انگیزش شغلی کارکنان صورت پذیرفت. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و هدف آن، توسعه دانش کاربردی در زمینه مطالعات سازمانی است. از منظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان بیمارستان کوثر شهر شیراز به تعداد ۷۰۰ نفر در نظر گرفته می‌شود. شیوه نمونه‌گیری، به شکل نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۲۴۸ نفر به‌عنوان حجم نمونه برگزیده شده‌اند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. فرضیات تحقیق با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که خودکارآمدی بالاترین ارتباط با انگیزش شغلی کارکنان را دارد.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، انگیزش شغلی.

۱- گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۲- گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

\* نویسنده‌ی مسئول مقاله، [airanban@yahoo.com](mailto:airanban@yahoo.com)

## مقدمه

انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه‌های انسانی بوده و آثار و نوشته‌های بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آنها هم از نظر تئوریک و هم از نظر تجربی، فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (نظریه پردازان کلید موفقیت سازمان را مدیریت موثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فن‌آوری، نقش انسان به‌عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این‌رو جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (Hanif, 2007). یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان‌ها، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه ارتقای بهره‌وری را فراهم می‌کند. امروزه نمی‌توان بدون توجه به میزان بهره‌وری در تولید و بدون آگاهی از عوامل موثر بر افزایش آن به‌سوی توسعه پایدار گام برداشت. از آنجا که انسان در توسعه نقش کلیدی داشته و تحقق توسعه به‌دست انسان صورت می‌پذیرد، برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین یکی از وظایف مهم مدیر، افزایش انگیزش افراد است (Manroop & Richardson, 2015). این مساله مدیران را ناگزیر می‌سازد تا محیط درونی و بیرونی حاکم بر سازمان را به‌گونه‌ای شکل دهند تا اهداف مناسب برای ارضای نیاز کارکنان را انتخاب کرده و برای ایجاد انگیزش در کارکنان خود موفق باشند. زیرا مدیریت مستلزم پدید آوردن و نگهداری محیطی است که در آن افراد با هم و به‌صورت گروهی در دستیابی به هدف‌های مشترک تلاش کنند. یک مدیر نمی‌تواند در این کار کامیاب شود، مگر اینکه بداند چه چیز انسان‌ها را به تلاش و کوشش و می‌دارد. پیش فرض داشتن عوامل انگیزش در وظایف و نقش‌های سازمانی، به‌کارگیری افراد در انجام دادن این وظایف و نقش‌ها و تمامی فرآیند رهبری سازمان‌ها بایستی بر پایه آگاهی از مفهوم انگیزش صورت گیرد (Ryan & Deci, 2000). بررسی انگیزش به زبان ساده، پی بردن به این مطلب است که چرا افراد کارها را به روش خاصی انجام داده و اصولاً چه چیز سبب فعالیت آنان می‌شود. انگیزش به‌عنوان فرآیندی تلقی می‌شود که شدت، جهت‌گیری و تداوم تلاش افراد در نیل به هدفی را مورد محاسبه قرار می‌دهد. به بیان دیگر، انگیزش یک حالت درونی است که موجب تولید انرژی، تعیین جهت و شدت در یک رفتار برای رسیدن به یک نیاز می‌شود. این مفهوم روان‌شناختی اغلب ریشه‌های درونی یا بیرونی دارد. در یک طبقه‌بندی کلی انگیزه‌ها در سه گروه (فیزیکی، اجتماعی و روانی) قرار می‌گیرد (Bong, 2015).

به بخشی از نیازهای انسان در محیط کار مانند تسهیلات رفاهی محیط کار(محل مناسب کار، هوا، نور و ...) انگیزه‌های فیزیکی اطلاق می‌شود. به دسته‌ای از نیازهای افراد که به رفتار دیگران به‌ویژه مدیریت سازمان ارتباط پیدا می‌کند و بیشتر نیازهای اجتماعی را برطرف می‌سازد، انگیزه‌های اجتماعی می‌گویند و آن گروه از نیازهایی که رضایت روحی افراد را در پی دارد، جزو انگیزه‌های روانی محسوب می‌شود (Vansteenkiste et al, 2005).

واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است (Smith, 1999). از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد. منابع هر سازمان به دو دسته منابع انسانی و منابع مادی تقسیم می‌شود. از آنجا که منابع مادی نیز توسط منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده بهینه از این منابع مادی بدون داشتن نیروی با انگیزه قابل میسر نیست. در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و یکی از عوامل تاثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود (Chiang, 2008). برای رسیدن به این اهداف باید عوامل انگیزاننده را در انسان شناخت و در جهت تامین نیازهای ضروری او بود. آنچه مسلم است و باید مورد پذیرش قرار گیرد، این است که به علت تفاوت‌های فردی، انگیزه‌های افراد با یکدیگر متفاوت می‌باشد. پس قبل از هرگونه اقدام در زمینه ایجاد انگیزش لازم است ویژگی‌های فردی اشخاص مشخص شود تا بتوان عوامل انگیزش در آنان را تشخیص داد (Gazzoli et al, 2010).

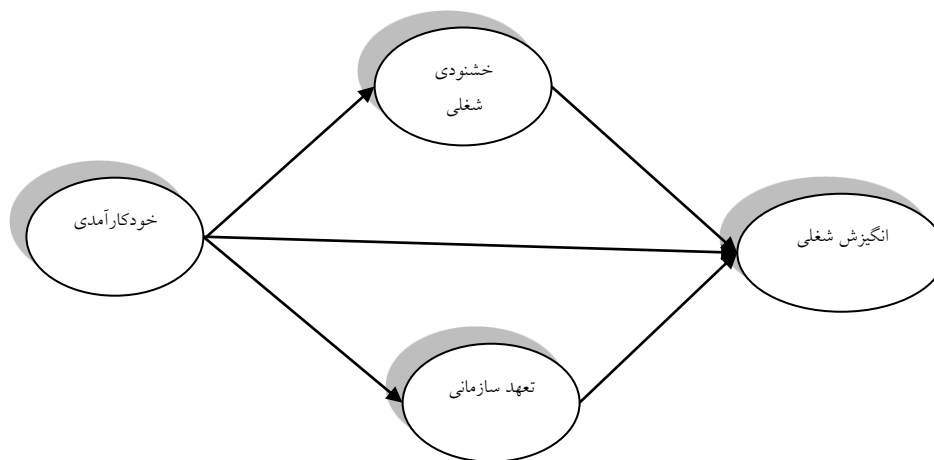
محدودیت منابع انرژی و نیروی انسانی کارآمد و رقابت فشرده میان کشورهای مختلف و زمینه دستیابی به راه‌هایی که بتواند آنان را هرچه سریع‌تر به سرمنزل مقصود برساند، ذهن بسیاری از اندیشمندان این جوامع را به خود مشغول کرده است. هر کدام از این کشورها به سبب تنوع برخورداری از منابع و مختصات اقلیمی و سیاسی راه‌های مختلف را برگزیده‌اند و هر کدام به فراخور حال خود به میزانی از بهره‌وری دست یافته‌اند. ولی با گذشت زمان این مطلب وضوح بیشتری یافته است که اگر به انسان بیش از سایر منابع توجه شود، توفیق در ارتقاء بهره‌وری نیز بیشتر خواهد بود (Pelit, 2008). برخی از صاحب‌نظران در ارتقاء بهره‌وری نقش کلیدی و محوری را برای انسان قائل شده‌اند، چرا که تنها انسان است که با افزایش انگیزه‌ها می‌تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء داده، طرح‌های جدید ارائه و با خلاقیت خود مشکلات را از پیش راه بردارد، بر نیروی کار خود بیافزاید و راه‌های کاهش هزینه را نیز بیابد و در حقیقت عاملی است که می‌تواند تغییراتی را در خود و محیط اطراف به‌وجود آورد. بدیهی است که سرمایه‌گذاری برای ارتقاء دانش نیروی انسانی موجود، افزایش نیروی انسانی کارآمد، به‌کارگیری مناسب نیروی انسانی و مدیریت صحیح نیروی انسانی از جمله مواردی است که در مباحث مدیریت منابع انسانی بایستی مورد توجه عمیق

واقع گردد و به افراد به‌عنوان منابع کلیدی برای دستیابی به اهداف و مقاصدشان بنگرند (Amabile & Grysiewicz, 2010). پس از جذب نیروهای شایسته می‌توان به کارایی آنان امید داشت و لازم است اقداماتی را به‌عمل آورد که ضمن حفظ روحیه، مشکلات آنان را به‌دقت زیرنظر داشت تا با جلب رضایت خاطر آنان باعث پیشرفت در امور روند اجرایی مسئولیت‌ها گردد و اهتمام به مسایل اقتصادی، اجتماعی و روحی روانی کارکنان در محیط کار و سازمان و برآوردن نیازهای آنان از راه‌های مناسب می‌تواند در افزایش رضایت‌مندی شغلی تاثیرگذار باشد (Yousef, 2008).

مدیریت مستلزم پدید آوردن و نگهداری محیطی است که در آن افراد با هم و به‌صورت گروهی در دستیابی به هدف‌های مشترک تلاش کنند. یک مدیر نمی‌تواند در این کار کامیاب شود، مگر اینکه بداند چه چیز انسان‌ها را به تلاش و کوشش و می‌دارد. پیش فرض داشتن عوامل انگیزاننده در وظایف و نقش‌های سازمانی، به‌کارگیری افراد در انجام دادن این وظایف و نقش‌ها و تمامی فرایند رهبری سازمان‌ها بایستی بر پایه آگاهی از مفهوم انگیزش صورت گیرد (Silva, 2006). پس بنا به دلایل ذکر شده مساله انگیزش شغلی نقش به‌سزایی در بهبود و پیشرفت سازمان و بهداشت و سلامت نیروی کار ایفا می‌کند و از این حیث مساله انگیزش شغلی از مسایل بنیادی هر سازمان است. بدین ترتیب شناخت عوامل موثر بر انگیزش کارکنان می‌تواند به بهبود کار آنها کمک کرده و از این طریق باعث بهبود و پیشرفت و اثربخشی وضعیت سازمان شود. در نهایت هدف پژوهش حاضر بررسی متغیرهای سازمانی و روانشناختی مرتبط با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان کوثر می‌باشد.

#### مدل پژوهش

هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل‌های ارائه شده توسط آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به دو دسته مستقل، وابسته و میانجی تقسیم می‌شود. متغیر وابسته در این تحقیق، انگیزش شغلی است. متغیرهای میانجی عبارت از تعهد سازمانی و خشنودی شغلی و در نهایت متغیر مستقل این تحقیق خودکارآمدی می‌باشد. از تلفیق نظریه‌ها و مدل‌های ذکر شده و استفاده از برخی روابط موجود بین آنها، مدل تحقیق به‌صورت زیر شکل گرفته است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

#### روش، جامعه و نمونه آماری پژوهش

طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده که در آن روابط علی بین متغیرها در قالب مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان بیمارستان کوثر است که تعداد آنها بر اساس اطلاعات ۷۰۰ نفر می‌باشد. شرکت‌کنندگان شامل ۲۴۸ نفر (۱۲۳ مرد، ۱۲۵ زن) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند.

#### ابزار گردآوری داده‌ها

مقیاس انگیزش شغلی: به منظور اندازه‌گیری انگیزش شغلی از مقیاس (Karsli & iskender, 2009) استفاده شد. این مقیاس یک پرسشنامه خودسنجی است که میزان موافقت یا عدم موافقت پاسخ‌دهنده را با ۸ گویه که درباره انگیزش شغلی هستند، مورد سوال قرار می‌دهد. برای پاسخ‌گویی به این گویه‌ها از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده شد. دامنه نمرات آزمودنی‌ها ۸ تا ۴۰ خواهد بود. دامنه میانگین نمرات آزمودنی‌ها در این پژوهش ۲۰ در نظر گرفته خواهد شد. به عبارت دیگر اگر فردی در پرسشنامه

1 Structural Equation Modeling (SEM)

مذکور نمره زیر ۲۰ بگیرد، دارای انگیزش پایین و اگر ۴۰ بالاتر بگیرد، دارای انگیزش شغلی بالا خواهد بود. روایی و پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی در تحقیقی که با حضور ۱۳۷ پرسنل پرستاری شامل پرستارها، پرستارهای غیر رسمی و آزمایش و تکنسین در یک بیمارستان عموم و ۷۰ نفر مهندس در یک لابراتوار پیشرفته و ۴۶ نفر دانشجوی و فارغ التحصیل صورت گرفت، مورد پذیرش قرار گرفت. به این صورت که برآورد اعتبار کلی تست از طریق روش دو نیمه کردن تست انجام شده دانشجویان (ضریب پایایی ۰.۸۹)، مهندسان (ضریب پایایی ۰.۸۰) و پرستاران (ضریب پایایی ۰.۷۲) و در نهایت روایی محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید صاحب نظر تایید شد (Dileman et al, 2003). مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه انگیزش شغلی در این پژوهش ۰.۷۹ به دست آمد.

#### مقیاس تعهد سازمانی:

به منظور اندازه‌گیری تعهد سازمانی از مقیاس اصلاح شده (Allen & Meyer, 1990) استفاده شد که شامل ۵ گویه است. مقیاس سنجش بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از ۵= کاملاً موافقم تا ۱= کاملاً مخالفم تنظیم شده است. اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عوامل به وسیله (Allen & Meyer, 1990) مطالعه و مورد تایید قرار گرفته است. در ایران نیز این ابزار در نوبت‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفته و از اعتبار مطلوب برخوردار بود. آلن و میر (۱۹۹۰) پایایی پرسشنامه را ۰.۸۸ محاسبه کردند. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی در این پژوهش ۰.۷۲ به دست آمد.

#### مقیاس خشنودی شغلی:

به منظور اندازه‌گیری خشنودی شغلی از مقیاس (Hartline & Ferrell, 1996) استفاده شد. این مقیاس شامل ۵ گویه است. مقیاس سنجش بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از ۵= کاملاً موافقم تا ۱= کاملاً مخالفم تنظیم شده است. چگونگی نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی به این صورت است که به پاسخ‌های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت، نمره‌ای بین یک تا پنج داده می‌شود. پس از آن مجموع نمره‌های عبارات هر مقیاس با یکدیگر جمع شده و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست می‌آید که می‌توان آن را بر تعداد عبارات آن مقیاس تقسیم کرد. در مورد اعتبار شاخص توصیف شغل با استفاده از روش اعتبار صوری و نظر ۵ نفر از متخصصین و اساتید دانشگاه، این آزمون دارای اعتبار تشخیص داده شده و با استفاده از نظر اساتید فوق و نیز روش اعتبار محتوایی این آزمون می‌تواند رضایت شغل را در حد بالایی پوشش دهد (Ghiselli et al, 2001). در مطالعات انجام شده توسط (Hartline & Ferrell, 1996) ضریب پایایی پرسشنامه ۰.۸۳

محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خشنودی شغلی در این پژوهش ۰.۷۸ به دست آمد.

### مقیاس خودکارآمدی:

به منظور سنجش خودکارآمدی از مقیاس خودکارآمدی (Schwarzer & Jerusalem, 1995) استفاده گردید. این مقیاس دارای ۵ گویه است که هر گویه بر اساس مقیاس لیکرت از دامنه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، تنظیم شد. بنابراین حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این مقیاس به دست آورد نمره ۲۵ و حداقل نمره ۵ است (Schwarzer & Born, 1997). در مطالعه خود پایایی مقیاس خودکارآمدی بر اساس آلفای کرونباخ بیش از ۰/۸۱ گزارش شده است. پایایی مقیاس حاضر در این پژوهش برابر با ۰/۷۵ به دست آمده است. روایی مقیاس خودکارآمدی نیز از طریق روایی محتوایی و نظر ۵ نفر از متخصصان مورد تایید قرار گرفت. در ادامه به بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش پرداخته شد.

### یافته‌ها

ویژگی‌های مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
خودکارآمدی	۴.۵۶۹	۰.۷۳۵۱
خشنودی شغلی	۳.۸۶۹	۰.۷۹۳۵
تعهد سازمانی	۳.۲۵۱	۰.۷۳۵۶
انگیزش	۴.۶۷۸	۰.۶۹۳۲

باتوجه به داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌های تحقیق در مورد متغیرهای پژوهش، خودکارآمدی و انگیزش با میانگین ۴/۵۶۹ و ۴/۶۷۸ نسبت به سایر متغیرها در حد بالاتری هستند. در قسمت تحلیل داده‌ها از فن مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> (SEM) با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی<sup>۲</sup> و با استفاده از نرم‌افزار 2 Smart PLS برای بررسی الگو مفهومی پژوهش بهره گرفته شده است. این روش بهترین ابزار برای تحلیل پژوهش‌هایی است که در آنها روابط بین متغیرها پیچیده، حجم نمونه اندک است (Diamantopoulos et al, 2012). ضمن آنکه چه تسنجیدن روابط علی، رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) روشی بسیار مناسب هست

1. Structural Equation Modeling (SEM)
2. Partial Least Squares

(Henseles et al, 2009). در الگوریتم PLS گزارش نتایج به این ترتیب است که ابتدا مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری مورد بررسی و گزارش قرار می‌گیرند. همچنین در پایان برازش مدل کلی تحقیق با استفاده از شاخص<sup>۱</sup>GoF مورد سنجش و همچنین فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرند. جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR)، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) (روایی همگرا)، ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب قدرت پیش بینی ( $Q^2$ ) استفاده شده است.

#### آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی است. این شاخص برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰/۷ هست (Cronbach, 1951). به‌منظور محاسبه پایایی، معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری‌هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن به‌وسیله آلفای کرونباخ به‌همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می‌شود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفا در این است که پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. همچنین برای محاسبه آن، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، از هر دو معیار استفاده می‌شود. برای پایایی مرکب میزان بالای ۰/۷ مناسب ذکر شده است (Nunnally, 1978). روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار برده می‌شود (Fornell & Larcker, 1981). استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به‌عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده‌اند. معیاری که برای مطلوب بودن (AVE) نمایش داده می‌شود، بالاتر از ۰/۵ است. در ادامه در جدول یک مقادیر فوق برای متغیرها نمایش داده شده است.

1. Goodness of Fit
2. Composite Reliability
3. Average Variance Extracted
4. R Squares
5. Stone-Geisser Criterion



جدول ۲- معیارهای برازش مدل پژوهش

متغیر	میانگین واریانس تبیین شده ( $AVE \geq 0/5$ )	پایایی ترکیبی ( $CR \geq 0/7$ )	آلفای کرونباخ ( $Alpha \geq 0/7$ )	ضریب تعیین ( $R^2$ )	ضریب قدرت پیش بینی ( $Q^2$ )
خودکارآمدی	۰/۵۷۸	۰/۷۹	۰/۷۵	---	---
خشنودی شغلی	۰/۷۱۹	۰/۸۱	۰/۷۸	۰/۷۰۵	۰/۵۱
تعهد سازمانی	۰/۶۵۳	۰/۷۵	۰/۷۲	۰/۲۳۴	۰/۴۶
انگیزش شغلی	۰/۵۰۹	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۴۹۴	۰/۶۴

با توجه به جدول یک تمامی اعداد به دست آمده برای ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ برای ضریب پایایی ترکیبی نیز بالاتر از ۰/۷ و همچنین برای میانگین واریانس ترکیبی نیز بالاتر از ۰/۵ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش مدل در سطح مطلوبی می‌باشد. در ادامه به بررسی بارهای عاملی متغیرهای پژوهش می‌پردازیم.

#### تحلیل عاملی تاییدی

تحلیل عاملی تاییدی به منظور سنجش اعتبار و روایی مقیاس اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تاییدی، فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی<sup>۱</sup> و همبستگی‌های متقابل بین متغیرها مورد آزمون قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تاییدی هرچه میزان بار عاملی به عدد یک نزدیک‌تر باشد، گویای این مساله است که سوالات پرسشنامه ارتباط قوی‌تری با متغیرهای مکنون دارند و اگر میزان بار عاملی استاندارد صفر باشد، به معنای عدم ارتباط بین سوال پرسشنامه با متغیر مکنون است. نتایج نهایی تحلیل عاملی تاییدی در جدول ۳ نمایش داده شده است. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردار است.

1. Standardized Loading

جدول ۳- تحلیل عاملی تاییدی گویه‌های پرسشنامه

بار عاملی	گویه ها	بار عاملی	گویه ها	بار عاملی	گویه ها
۰/۷۸۵	<b>Q17</b>	۰/۸۱۰	<b>Q9</b>	۰/۶۸۵	<b>Q1</b>
۰/۷۲۴	<b>Q18</b>	۰/۵۳۷	<b>Q10</b>	۰/۸۵۸	<b>Q2</b>
۰/۸۱۲	<b>Q19</b>	۰/۸۳۳	<b>Q11</b>	۰/۷۴۸	<b>Q3</b>
۰/۸۰۷	<b>Q20</b>	۰/۸۳۰	<b>Q12</b>	۰/۷۰۰	<b>Q4</b>
۰/۶۵۶	<b>Q21</b>	۰/۸۳۷	<b>Q13</b>	۰/۷۸۸	<b>Q5</b>
۰/۵۸۱	<b>Q22</b>	۰/۷۹۱	<b>Q14</b>	۰/۸۶۹	<b>Q6</b>
۰/۵۵۱	<b>Q23</b>	۰/۸۴۵	<b>Q15</b>	۰/۸۰۴	<b>Q7</b>
۰/۶۷۲	<b>Q24</b>	۰/۶۰۰	<b>Q16</b>	۰/۸۴۷	<b>Q8</b>

باتوجه به جدول فوق بارهای عاملی از اعتبار مناسبی برخوردار است.

### ارزیابی مدل ساختاری

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مورد ارزیابی قرار گرفت. در مقاله حاضر از سه معیار ضریب معنی‌داری (t-values)، ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب قدرت پیش‌بینی ( $Q^2$ ) استفاده شده است. اولین معیار برازش مدل ساختاری، ضرایب معنی‌داری است. بر این اساس تمامی ضرایب معنی‌داری از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنی‌دار بودن روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد را نشان می‌دهد. نتایج به‌دست آمده از تحلیل مدل ساختاری معیار ( $R^2$ ) را برای متغیر درون‌زای مدل پژوهش نشان می‌دهد. نتایج این معیار نشان می‌دهد که مطابق بررسی (Chin, 1998) برازش مدل ساختاری به‌طور کلی بالای متوسط و در حد خوبی بوده است. ضمن آنکه به‌منظور بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از معیاری تحت عنوان ( $Q^2$ ) تحلیل شده است. بدین منظور بر اساس پژوهش‌های (Henseles et al, 2009) و با ملاحظه نتایج این معیار می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قدرت پیش‌بینی بالای متوسط و خوبی برخوردار است و در نهایت جهت برازش کلی مدل، از معیاری تحت عنوان GoF استفاده شده است. با توجه به آنکه معیار نام برده برابر ۰/۴۷ هست. لذا بنا بر پژوهش (Wetzels et al, 2009) برازش کلی مدل در حد قوی مورد تایید قرار می‌گیرد.

### مشخصه‌های برازندگی مدل

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است.

جدول ۴- شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۰۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست آمده	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۵
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X <sup>2</sup> /df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۲/۳۶	۰/۷۸۴	۰/۰۶
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۸

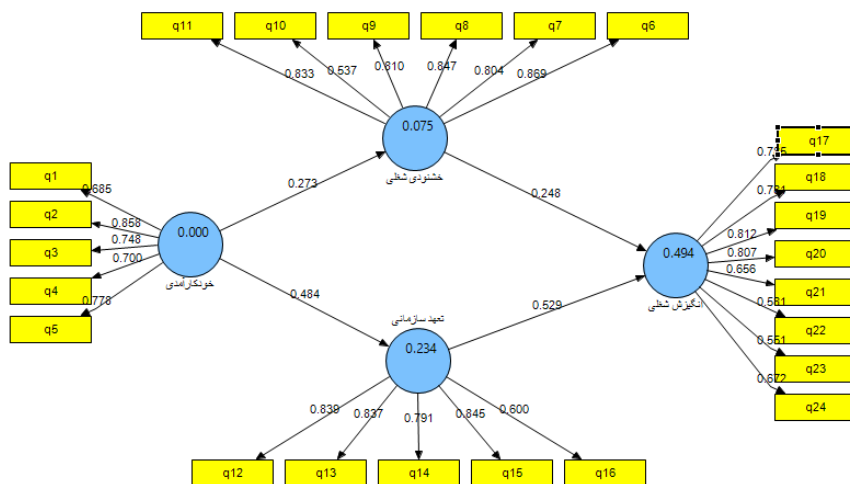
با توجه به مشخصه‌های نیکویی برازش که در جدول ۴ گزارش شده، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش بر اساس شاخص‌های ارائه شده گزارش شده‌اند.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

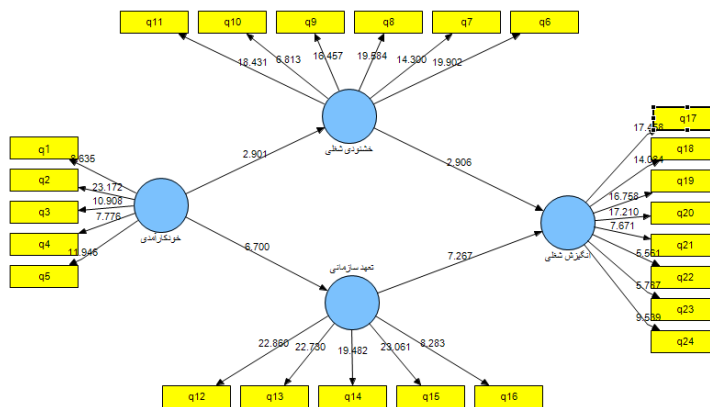
پس از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم. نتایج حاصل از ضرایب معنی‌داری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج بررسی فرضیه در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون‌های آماری فرضیات تحقیق

نتیجه	سطح اطمینان	آماره f	ضریب مسیر	روابط مدل مفهومی		
				خشنودی شغلی	←	خودکارآمدی
تأیید	۰/۹۹	۲/۹۰۱	۰/۲۷۳	خشنودی شغلی	←	خودکارآمدی
تأیید	۰/۹۹	۶/۷۰۰	۰/۴۸۴	تعهد سازمانی	←	خودکارآمدی
تأیید	۰/۹۹	۲/۹۰۶	۰/۲۴۸	انگیزش شغلی	←	خشنودی شغلی
تأیید	۰/۹۹	۷/۲۶۷	۰/۵۲۹	انگیزش شغلی	←	تعهد سازمانی
تأیید	۰/۹۹	۷/۳۱۲	۰/۵۱۳	انگیزش شغلی	از طریق تعهد و خشنودی	خودکارآمدی



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب (t-value)

## بحث

در این پژوهش به بررسی مدل علی خودکارآمدی، تعهد سازمانی و خشنود شغلی با انگیزش شغلی کارکنان پرداخته شد. با توجه به تایید تمامی فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر مدل مناسبی برای پیش‌بینی متغیرهای موثر بر توسعه انگیزش شغلی در بین افراد است. در ادامه به تبیین فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم.

- نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که خودکارآمدی با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنادار دارد.

در حقیقت با توجه به مفهوم خودکارآمدی می‌توان اینگونه بیان کرد که یکی از کارکردهای اصلی این باور، تاثیرگذاری آن بر عملکرد فرد می‌باشد. همان‌طور که اعتماد و اطمینان یک کارمند رشد پیدا می‌کند؛ تحرک، انگیزش، منابع عقلایی و فعالیت‌های آنها نیز برای اجرایی کردن وظایف نیز رشد پیدا خواهد کرد و در نهایت منجر به این می‌شود که با راحت‌تر شدن آنها برای پذیرش مشاغل پیچیده، میزان رضایت و تعهد آنها نیز به سازمان افزایش می‌یابد. داشتن باوری مثبت نسبت به خود می‌تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود. بسیاری از محققان بر این باورند که یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان به سازمان و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آنها در اتمام موفقیت‌آمیز وظایف است. اما بر عکس، داشتن روحیه ای مثبت نسبت به توانایی‌های خود می‌تواند باعث انگیزش و تلاش بیشتر فرد نیز شود. اما وجود چنین باور مثبتی در فرد به تنهایی نمی‌تواند ثمره بخش باشد، بلکه القای چنین وضعیتی از سوی مدیران نیز نقشی غیر قابل انکار در موفقیت کارکنان دارد. به بیان دیگر به سختی می‌توان پذیرفت که مدیری با نگرشی منفی نسبت به موفقیت خود و یا سازمان بتواند باعث رشد کارکنان و القای داشتن توانایی در آنها شود. پژوهش‌های پیشین (Gagné & Deci, 2005; Koen et al, 2015) نیز نشان داد خودکارآمدی با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنادار دارد.

- نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با انگیزش شغلی ارتباط معنادار دارد.

امروزه دنیا را دنیای سازمان‌ها می‌نامند و متولیان آنها را انسانها می‌دانند و این موضوع برخلاف آن چیزی است که تا قبل از دو دهه گذشته تصور می‌شد که سازمان‌ها را ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد در جهت تحقق اهداف سازمانی می‌پنداشتند. بنابراین امروزه بر این باورند که منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به حساب می‌آیند. از آنجا که هر سازمانی برای توفیق و دستیابی به اهداف، مأموریت و چشم‌انداز خود مستلزم داشتن کارکنانی است که دارای مهارت‌ها و قابلیت‌های مناسب برای ایجاد ارتباط با دیگر کارکنان و ذینفعان سازمان باشند تا

بتوانند وظایف محوله را به شکل مطلوب انجام دهند. لذا کارکنان سازمان هنگامی که دارای خشنودی شغلی باشند، به طبع آن تعهد سازمانی خود را افزایش داده و موجب انگیزش شغلی می‌شود. این فرضیه همسو با یافته‌های (Baard et al, 2004; Da Motta Veiga, 2016) می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

در نهایت می‌توان گفت که انگیزش شغلی برای شروع و ادامه شغل بسیار ضروری است. لذا چنانچه افراد از نظر انگیزش در سطح بالایی باشند، می‌توان انتظار داشت که افراد از شغلشان رضایت درونی داشته باشند و عملکرد بسیار بالایی دارند. اما چنانچه افراد از نظر سطح انگیزشی در سطح پایینی باشند، دیگر از انجام کار رضایت درونی ندارند و ادامه کار نه به‌خاطر لذت از کار بلکه به‌خاطر سایر عوامل فرد از شغلش است.

### References

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1):1-18.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068.
- Chiang, C. F., Jang, S., Canter, D., & Prince, B. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation: Examining the moderating role of communication satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 9(4), 327e351.
- Chin, W (1998). Issues And Opinion On Structural Equation Modeling, *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Cronbach, L. (1951), Coefficient Alpha And The Internal Structure Of Tests, *Psychometrical*, vol.16, PP: 297-334.
- Da Motta Veiga, S. P., & Gabriel, A. S. (2016). The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 350–361.
- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P. And Kaiser, S. (2012), Guidelines For Choosing Between Multi-Item And Single-Item Scales For Construct Measurement: A Predictive Validity Perspective, *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, Vol. 40 No. 3, PP: 434-449.
- Dileman, Marjioline; Veit Le V Pham; Anh and Martinea Tim. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in north vietnam . *Human Resources for health*. 110, PP:68-80.
- Fornell, C. And Larcker, D. (1981), Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error, *Journal Of Marketing Research*, Vol. 18 No.1, PP:39-50.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.

- Gazzoli, G., Hancer, M., & Park, Y. (2010). The role and effect of job satisfaction and empowerment on customers' perception of service quality: A study in the restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(1), 56-77.
- Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., & Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent: Among food-service managers. *Cornell Hospitality Quarterly*, 42(2), 28-37.
- Hanif F. (2007). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels
- Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. (1996). The management of customer- contact service employees: An empirical investigation. *Journal of Marketing*, 60, 52-70.
- Henseles, J., Ringle, C. And Sinkovics, R. (2009), *The Use Of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing, New Challenges To International Marketing*, Vol. 20, PP: 277-320.
- in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administration*. 1(4):75-88. (Persian).
- Karsli, M. D., & iskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teaches and their institutional commitment. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2252-2257.
- Koen, J., Klehe, U. C., & van Vianen, A. E. M. (2015). Job Search and Employability after Compulsory Reemployment Courses: The Role of Choice, Usefulness and Motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 64(4), 674-700.
- Manroop, L., & Richardson, J. (2015). Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 1-22.
- Mayer, R.C., & Schoorman, F.D. (1993). Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*, 35( 3): 671-684.
- Nunnally, J. (1978), *Psychometric theory*, New York, NY: McGraw-Hill.
- O'Leary-Kelly, A. M., Martocchio, J. J. And Frink, D. D. (1994), *A Review Of The Influence Of Group Goals On Group Performance*, *Academy Of Management Journal*, Vol. 37, PP: 1285-1301.
- Pelit, E., Oztürk, Y., & Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment € on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784-802.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schwarzer, R., & Born, A. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*, 3(1-2), 177-190.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In S. Wright, & M. Johnston, & J. Weinman, (Eds.), *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: nferNelson.
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4), 317-328.
- haring intentions. *J, of Infor, Science*, 33 (2), 135-149.

- Smith, T. M. (1999). A study of the relationship between principal's leadership style and teacher motivation: The teachers' perspective. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Georgia State University College of Education, Georgia.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, 269–287.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C (2009). Using PLS path modelling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration, *MIS Quarterly*, 33(1), 177.
- Yousef, H.F. (2008). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *J, of Infor, Science*, 33 (2), 135–149.