

بررسی رابطه انگیزش شغلی و تعهد سازمانی با تأکید بر توسعه حرفه‌ای زنان شاغل

نسیم محمدعلی زاده نوبر

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، گروه روانشناسی، موسسه غیرانتفاعی فاطمیه شیراز، فارس، ایران (نویسنده اول)

alizadehnasimpsy@gmail.com

کاظم خرم‌دل

استادیار گروه روانشناسی، موسسه غیرانتفاعی فاطمیه شیراز، فارس، ایران (استاد راهنما)

khorrandel@fatemiyehshiraz.ac.ir

زهرا ظفر خواه

کارشناسی ارشد روانشناسی اجتماعی، گروه روانشناسی، موسسه غیرانتفاعی فاطمیه شیراز، فارس، ایران

Zahrazafarkhahpsy@gmail.com

چکیده

ایجاد انگیزه در کارکنان، به‌ویژه در میان زنان شاغل، از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا می‌تواند به بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی و تقویت انگیزش حرفه‌ای منجر شود. این عوامل نه تنها به رضایت فردی کارکنان کمک می‌کند، بلکه به دستیابی به توسعه و تقویت تعهد سازمانی نیز تسهیل می‌گردد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر انگیزش شغلی بر تعهد سازمانی و توسعه زنان در شهر تبریز انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف، بنیادی و به لحاظ روش، توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل مسیر است. برای این منظور، از میان کلیه زنان شاغل در سازمان‌های خصوصی شهر تبریز در سال ۱۴۰۲، ۱۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های انگیزش شغلی رایبسون (۲۰۰۴) و تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل مسیر و آزمون رگرسیون چندگانه همزمان بر اساس مراحل بارون و کنی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی زنان دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی نقشی کلیدی در افزایش انگیزش شغلی و توسعه حرفه‌ای زنان ایفا می‌کند. از این رو، مدیران باید با اتخاذ استراتژی‌های مؤثر در این زمینه، به تقویت تعهد کارکنان و بهبود محیط کار بپردازند تا به رشد و پیشرفت سازمان کمک کنند.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، زنان شاغل

مقدمه

مشارکت و حضور زنان در عرصه فعالیت‌های اقتصادی اعم از تولیدی و یا خدماتی، عمری به قدمت زندگی اجتماعی انسان دارد. زنان به عنوان نیمی از جامعه نقش مؤثری در ایجاد تمدن‌های بشری داشته‌اند؛ هرچند در برهه‌هایی از تاریخ نقش آنها در کنار مردان کم‌رنگ، نامرئی و یا در قالب کارهای خانگی بوده است؛ اما همواره اشتغال زنان همراه با مردان در مزارع و در خانه امری عادی تلقی میشد (ضیائی و همکاران، ۱۴۰۲).

در جهان امروز غلبه بر بحران‌های خانوادگی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و دستیابی به توسعه پایدار به مشارکت همه جانبه مردم نیاز دارد. در کشورهای توسعه نیافته، زنان امید اول برای رشد و توسعه ارتقای خانواده و جامعه خود هستند. اما با وجود مزایایی که مشارکت زنان برای دستیابی به توسعه پایدار وجود دارد، آمار و ارقام شاغلان در ایران نشان می‌دهد که نابرابری جنسی به موقعیت حاشیه‌ای زنان در بازار کار منتهی می‌شود و از استعدادها و توانمندی‌های این قشر به خوبی استفاده نمی‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که به رغم میزان روزافزون جمعیت زنان دارای تحصیلات بالا، میزان دستیابی زنان به پست‌های سازمانی در بخش دولتی تقریباً نصف مردانی است که تحصیلات مشابه با آنان داشته‌اند. به علاوه تنوع شغلی زنان نیز محدود بوده است. به گونه‌ای که بخش عمده‌ای از زنان تحصیل کرده در مشاغل مانند بهداشت و آموزش اشتغال دارند (رفعت جاه و خیرخواه، ۱۳۹۱).

امروزه مسئله انگیزش در کارمندان، دغدغه بزرگ سازمان‌ها شده است. انگیزش یک حالت درونی است که به رفتار انرژی بخشیده، فعال ساخته، به حرکت درآورده و به سوی اهداف معینی هدایت می‌کند. می‌توان گفت انگیزش مجموع متغیرهای پیچیده ارگانیزمی و محیطی است که کنش آن‌ها به فعالیت عمومی و جهت‌دار احساس و رفتار منجر می‌شود (خداپناهی، ۱۴۰۱). موضوع انگیزش از مقوله‌های مهم و حیاتی در سازمان‌های امروزی است. تا زمانی که نیروی انسانی از انگیزش شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیت‌های سازمان نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت. در واقع رفتار فرد قابل برانگیختن است و برای این‌که به کاری دست بزند باید انگیزه آن کار را در او ایجاد کرد (دی‌آنجلو، ۲۰۱۶). بررسی علل موفقیت و شکست برخی از سازمان‌ها نشان می‌دهد که ایجاد انگیزه لازم و مناسب در نیروی انسانی، تاثیر معنادار و قابل توجهی در موفقیت و پایداری و یا انحلال این سازمان‌ها دارد (فتح‌اله‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش‌ها نشان دهنده رابطه معنادار بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی کارکنان است (مسلمی و مهرآرا، ۱۳۹۶). اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغلی ارضا شوند، رضایت شغلی افزایش یافته و انگیزه فعالیت بیشتر می‌شود و افراد در جهت تامین هدف‌های سازمانی متعهدتر و موفق‌تر خواهند بود (نوروزی و امیریان‌زاده، ۱۳۹۵). بنابراین سبک مدیریت و رهبری در سازمان‌ها می‌تواند از عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی کارکنان باشد (فتح‌اله‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که موفقیت و توسعه آن‌ها در شرایط رقابتی اساساً به تعهد و وفاداری کارکنان بستگی دارد. این در حالی است که وجود یک سیستم حقوق و دستمزد رقابتی به تنهایی برای انگیزش، تعهد و حفظ نیروی کار با مهارت و با تجربه کافی نیست. سازمان‌ها باید بر آن باشند که علاوه بر طراحی سیستم حقوق و دستمزد رقابتی، با اتخاذ سبک رهبری مناسب، انگیزش شغلی را در کارمندان خود به وجود آورند تا کارکنان نسبت به توسعه سازمان و شغل‌شان احساس تعهد داشته باشند. بنابراین، مدیران و مسئولین باید عواملی که موجب بالا رفتن تعهد و توسعه کارمندان می‌شود را شناسایی کنند. به همین دلیل، در این پژوهش سعی شد تا به بررسی رابطه انگیزش شغلی زنان بر تعهد سازمانی و توسعه آن‌ها پرداخته شود.

مرور مبانی نظری و پیشینه

خوش‌سینما و همکاران (1402) در پژوهشی نقش میانجی انگیزش شغلی را در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا بررسی کردند. نتایج نشان داد احترام سازمانی به‌طور مستقیم بر انگیزش، توسعه و رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد و انگیزش شغلی در این میان نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. همچنین، نظری و همکاران (1399) رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با انگیزش شغلی را در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خوزستان مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که این دو عامل تأثیر مستقیمی بر انگیزش و توسعه شغلی دارند. ذوالریاستین و همکاران (1398) نیز با بررسی مدل علی خودکارآمدی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی در 248 نفر از کارکنان نشان دادند که خودکارآمدی بیشترین تأثیر را بر انگیزش و توسعه شغلی دارد. موسیگوا^۱ و همکاران (2020) در پژوهش خود بر روی 353 نفر از کارکنان دانشگاه‌های دولتی اوگاندا دریافته‌اند که تعهد سازمانی با عواملی نظیر سن، مدت خدمت، سطح موقعیت، سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در ارتباط است و رضایت شغلی رابطه میان سبک رهبری و تعهد سازمانی را تا حدی واسطه می‌کند.

روش شناسی

در این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای توصیف داده‌ها، شاخص‌های مرکزی مانند میانگین و انحراف معیار به کار رفت. همچنین برای بررسی فرضیه‌ها و ارتباط بین متغیرهای مدل، از تحلیل مسیر و رگرسیون همزمان طبق مراحل بارون و کنی (1986) بهره‌برداری شد. جامعه آماری شامل تمامی زنان شاغل در سازمان‌های خصوصی تبریز در سال 1402 بود که به‌صورت نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. بر اساس قاعده سرمد و همکاران (1401) که برای هر متغیر حداقل 50 نفر آزمودنی نیاز است، در این پژوهش 150 نفر انتخاب گردیدند. پس از کسب رضایت، پرسشنامه‌های

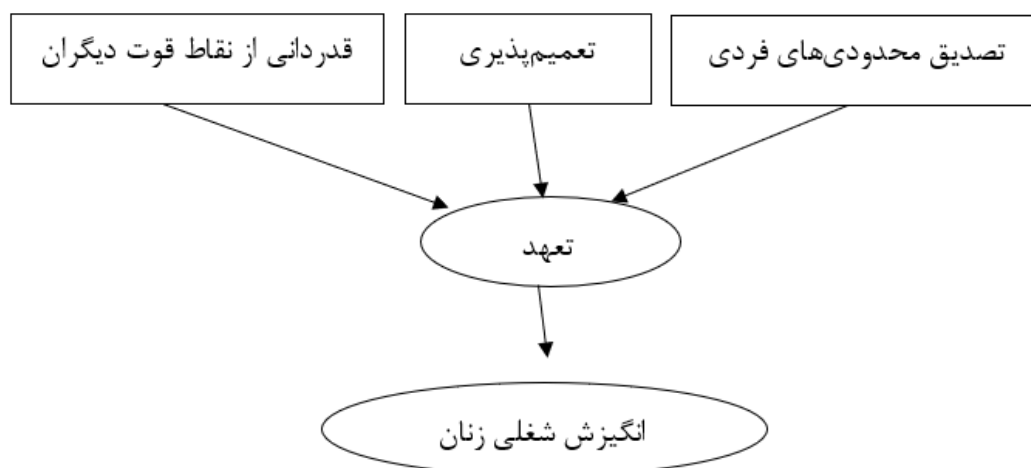
¹ Mwesigwa

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

۱۹

انگیزش شغلی رابینسون (2004) و تعهد سازمانی آلن و میر (1990) بین افراد توزیع شد. متغیرهای مورد بررسی شامل سن، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه اشتغال بودند و ریزش نمونه به دلیل اطلاعات ناقص یا انصراف ثبت شد. همچنین مدل مفهومی این مقاله در (شکل یک) نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

شکل 1، مدل مفهومی پژوهش را نمایش می‌دهد. این مدل نشان می‌دهد که تصدیق محدودیت‌های فردی، تصمیم‌پذیری و قدردانی از نقاط قوت دیگران به‌عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده بر تعهد سازمانی تأثیر دارند. در ادامه، تعهد سازمانی نیز به‌عنوان یک متغیر میانجی بر انگیزش شغلی زنان تأثیر می‌گذارد.

پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه توسط رابینسون در سال 2004 ساخته شده و دارای 11 سوال است که انگیزش کارکنان را برای انجام وظایف سازمانی، عملکرد فردی و پیشرفت احتمالی در سازمان ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت 5 درجه‌ای از کاملاً مخالفم (1) تا کاملاً موافقم (5) نمره‌گذاری شده است. 11 کمترین نمره و 55 بیشترین نمره در این پرسشنامه است. نمرات بالا بیان‌گر انگیزش شغلی بالای پاسخ‌دهندگان می‌باشد. نعیمی و همکاران (1392) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ و ضریب تصنیف به ترتیب 0/83 و 0/76 محاسبه کرده‌اند (اصفهانی اصل و صداقت‌جو، 1394).

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط آلن و میر در سال 1990 ساخته شده و شامل 24 سوال در سه بعد تعهد عاطفی (سوال 1 تا 8)، تعهد هنجاری (سوال 9 تا 16) و تعهد مستمر (سوال 17 تا 24) است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

۱۹

طیف لیکرت 7 درجه‌ای از بسیار موافقم (7) تا کاملاً مخالفم (1) می‌باشد. لازم به ذکر است که سوالات شماره 4، 5، 6، 8، 9، 10، 15، 16، 17، 18، 19، 21 و 24 دارای شیوه نمره‌گذاری معکوس می‌باشند. حداقل امتیاز ممکن 24 و حداکثر 168 خواهد بود. نمره بین 24 تا 64: تعهد سازمانی ضعیف، نمره بین 64 تا 96: تعهد سازمانی متوسط و نمره بالاتر از 96: تعهد سازمانی قوی است. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط سازندگان آن در بعد تعهد عاطفی 0/85، تعهد هنجاری 0/79 و تعهد مستمر 0/83 به دست آمد. در مطالعه‌ای که توسط صنوبری و صداقت‌جو (1393) در ایران انجام شد، ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ در بعد تعهد عاطفی 0/68، تعهد هنجاری 0/72 و تعهد مستمر 0/72 محاسبه شد (اصفحانی اصل و صداقت‌جو، 1394).

یافته‌ها

بر اساس بررسی‌های انجام شده در ویژگی‌های دموگرافیک نمونه اماری، حداقل سن شرکت‌کنندگان 25 و حداکثر 50 بوده است. دامنه تغییرات 25 و میانگین و انحراف استاندارد $38/09 \pm 7/438$ بود (جدول یک).

جدول یک. داده‌های توصیفی متغیر جمعیت‌شناختی سن آزمودنی‌های پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	دامنه
سن	29/35	3/196	25	50	25

در جدول شماره یک مقاله، داده‌های توصیفی مربوط به سن آزمودنی‌های پژوهش ارائه شده است. این جدول شامل میانگین سن (35/29 سال)، انحراف استاندارد (3/196)، حداقل (25 سال)، حداکثر (50 سال) و دامنه سنی (25 سال) می‌باشد.

در (جدول دو) توزیع سطح تحصیلات آزمودنی‌های پژوهش را بر اساس پنج دسته‌بندی مختلف نشان می‌دهد: دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، و دکتری. از میان 150 نفر شرکت‌کننده، بیشترین درصد متعلق به افرادی است که دارای مدرک لیسانس هستند، به طوری که 44/67 درصد از آزمودنی‌ها را تشکیل می‌دهند. پس از آن، فوق لیسانس با 23/33 درصد و فوق دیپلم با 14 درصد قرار دارند. درصد افرادی با مدرک دکتری 12 درصد و کمترین گروه متعلق به افرادی با مدرک دیپلم است که تنها 6 درصد از نمونه را تشکیل می‌دهند.

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
 ۱۹
 ۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

جدول دو. داده‌های توصیفی متغیر جمعیت‌شناختی سطح تحصیلات آزمودنی‌های پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
سطح تحصیلات	دیپلم	9	6%
	فوق دیپلم	21	14%
	لیسانس	67	44.67%
	فوق لیسانس	35	23.33%
	دکتری	18	12%

در جدول شماره دو، داده‌های توصیفی مرتبط با سطح تحصیلات آزمودنی‌های پژوهش نشان داده شده است. این جدول شامل فراوانی و درصد فراوانی هر طبقه تحصیلی می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک لیسانس با 67 نفر (44.67%) است.

در (جدول سه) به توصیف آماری متغیرهای اصلی پژوهش می‌پردازد. متغیرهای مورد بررسی شامل تعهد سازمانی و سه زیرمؤلفه آن (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) و همچنین انگیزش شغلی است. برای هر متغیر، میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات آزمودنی‌ها ارائه شده است.

- تعهد سازمانی با میانگین 99.45 و انحراف استاندارد 26.7 نشان‌دهنده پراکندگی نسبتاً بالایی در نمرات است که حداقل نمره آن 24 و حداکثر 168 بوده است. این گستره نشان‌دهنده تنوع در میزان تعهد سازمانی آزمودنی‌ها است (تعهد عاطفی با میانگین 01.4 و انحراف استاندارد 2، حداقل نمره 1 و حداکثر نمره 7 را دارد، که نشان می‌دهد اکثر آزمودنی‌ها در بازه میانی این متغیر قرار داشته‌اند. تعهد هنجاری با میانگین 05.4 و انحراف استاندارد 96.1، نشان می‌دهد که نمرات آزمودنی‌ها نیز در این متغیر به‌طور گسترده توزیع شده‌اند. تعهد مستمر با میانگین 99.3 و انحراف استاندارد 98.1 به‌طور مشابه در بازه نمره 1 تا 7 قرار دارد).
- انگیزش شغلی با میانگین 33.36 و انحراف استاندارد 17.3 نشان‌دهنده وضعیت میانه در انگیزش شغلی است، که حداقل نمره 11 و حداکثر 55 بوده است. این گستره نشان می‌دهد که برخی از افراد انگیزش شغلی بالاتری نسبت به دیگران دارند.

جدول سه. داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
تعهد سازمانی	99/45	7/26	24	168
تعهد عاطفی	4/01	2/00	1	7
تعهد هنجاری	4/05	1/96	1	7
تعهد مستمر	3/99	1/98	1	7
انگیزش شغلی	36/33	3/17	11	55

در جدول شماره سه، داده‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر مقادیر ارائه شده است.

در (جدول چهار) ماتریس همبستگی بین زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی و انگیزش شغلی را نشان می‌دهد. در این جدول، ضرایب همبستگی پیرسون (F) برای هر زیرمقیاس تعهد سازمانی (تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد عاطفی) با انگیزش شغلی محاسبه شده‌اند. ضرایب مثبت نشان‌دهنده همبستگی مستقیم هستند، به این معنا که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد.

- تعهد مستمر با انگیزش شغلی همبستگی 0.428 دارد، که نشان‌دهنده یک رابطه مثبت و نسبتاً قوی بین این دو متغیر است.
- تعهد هنجاری با انگیزش شغلی همبستگی 0.448 دارد، که بیانگر یک همبستگی مثبت و معنادار است.
- تعهد عاطفی با انگیزش شغلی همبستگی 0.435 دارد، که نشان‌دهنده یک رابطه مثبت و قوی میان این دو است.

این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر سه زیرمقیاس تعهد سازمانی با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند و بین خود این زیرمقیاس‌ها نیز همبستگی قوی وجود دارد. این نتایج بیانگر اهمیت تعهد سازمانی در تقویت انگیزش شغلی است.

جدول چهار. ماتریس همبستگی زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی با انگیزش شغلی

متغیر	انگیزش شغلی	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر
تعهد مستمر	0/428	0/463	0/476	1
تعهد هنجاری	0/448	0/459	1	
تعهد عاطفی	0/435	1		
انگیزش شغلی	1			

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
 ۱۹
 ۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

در جدول شماره چهار، ماتریس همبستگی بین زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی و انگیزش شغلی ارائه شده است. این ماتریس نشان می‌دهد که تمام زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی با انگیزش شغلی دارای همبستگی مثبت هستند

در (جدول پنج) به بررسی نتایج تحلیل عامل تأییدی برای مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها پرداخته و شاخص‌هایی مانند بار عاملی، ضریب اصلاح شده، خطای استاندارد، آماره تی و معناداری را برای هر مؤلفه ارائه کرده است. این جدول نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های بررسی شده از لحاظ آماری معنادار هستند (سطح معناداری تمامی مؤلفه‌ها برابر 0/000 است و نتایج این تحلیل عامل تأییدی نشان می‌دهد که پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش از دقت و اعتبار بالایی در سنجش متغیرهای انگیزش و تعهد سازمانی برخوردار هستند). شرح عناصر اصلی جدول:

- بار عاملی (Factor Loading): این شاخص نشان‌دهنده قدرت هر مؤلفه در تبیین متغیرهای پنهان است. بارهای عاملی بالا (نزدیک به 1) بیانگر این است که هر مؤلفه به خوبی نماینده متغیرهای پنهان مربوطه است.
- ضریب اصلاح شده (Standardized Coefficient): این ضریب میزان همبستگی میان مؤلفه‌ها و متغیرها را نشان می‌دهد. مقادیر نزدیک به 1 نشان‌دهنده همبستگی قوی هستند.
- آماره تی (T-value): نشان‌دهنده میزان تفاوت هر مؤلفه از نقطه صفر است. آماره تی بالا (بالتر از 1.96 در سطح معناداری 0.05) به معنای معناداری مؤلفه است. به عنوان نمونه، آماره تی مؤلفه 3 برابر 12.44 است که نشان از معناداری بالا دارد.
- خطای استاندارد (Standard Error): این مقدار نشان‌دهنده میزان پراکندگی در برآورد بار عاملی است. مقادیر کمتر بیانگر دقت بیشتر در برآورد بار عاملی هستند.

جدول پنج. نتایج تحلیل عامل تأییدی مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها

متغیر	مؤلفه	بار عاملی	ضریب اصلاح شده	خطای استاندارد	آماره تی	معناداری
انگیزش	1a	1.005	0.902	0.081	14.125	0/000
	2a	0.974	0.821	0.074	12.674	0/000
	3a	1.011	0.996	0.067	13.178	0/000
	4a	0.984	0.817	0.071	10.144	0/000
	5a	0.928	0.762	0.066	13.071	0/000
	6a	0.884	0.713	0.069	10.504	0/000
	7a	0.886	0.844	0.067	10.068	0/000
	4a	0.957	0.865	0.074	10.514	0/000
	9a	0.972	0.869	0.066	12.988	0/000



ISC_{CM}
 Index Scientar: Clarivate Center

OxfordCert
 Universal

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

۱۹

0/000	12.504	0.07	0.814	0.922	10a	
0/000	9.142	0.064	0.813	0.959	11a	
0/000	10.514	0.066	0.64	0.693	1t	تعهد سازمانی
0/000	8.518	0.08	0.672	0.749	2t	
0/000	12.444	0.075	0.874	0.937	3t	
0/000	11.019	0.074	0.956	1.063	4t	
0/000	10.795	0.072	0.97	1.078	5t	
0/000	11.229	0.074	0.984	1.115	6t	
0/000	12.173	0.067	0.868	0.972	7t	
0/000	10.411	0.065	0.924	0.961	8t	
0/000	11.057	0.068	0.951	1.097	9t	
0/000	10.184	0.07	0.98	1.021	10t	
0/000	12.994	0.067	0.955	0.964	11t	
0/000	11.671	0.068	0.842	0.866	12t	
0/000	12.184	0.065	0.777	0.832	13t	
0/000	12.527	0.064	0.737	0.848	14t	
0/000	6.736	0.079	0.974	1.07	15t	
0/000	9.086	0.077	0.977	1.176	16t	
0/000	5.435	0.074	0.982	1.14	17t	
0/000	11.298	0.065	0.899	0.993	18t	
0/000	6.977	0.076	0.912	0.991	19t	
0/000	6.406	0.073	0.905	0.927	20t	
0/000	12.262	0.061	0.921	0.993	21t	
0/000	9.91	0.064	0.787	0.842	22t	
0/000	7.248	0.073	0.824	0.844	23t	
0/000	8.701	0.075	0.951	1.052	24t	

در جدول شماره پنج، نتایج تحلیل عامل تأییدی برای مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها نمایش داده شده است. این جدول شامل ضرایب بار عاملی، ضریب اصلاح‌شده، خطای استاندارد، آماره تی، و معناداری برای هر مؤلفه است.

روایی و پایایی مدل پژوهش

روایی یک مطالعه به معنای توانایی آن در اندازه‌گیری هدف و عدم وجود خطای منطقی در طراحی آن است. روایی شامل دو جنبه اصلی است: روایی درونی (قابلیت ابزار در اندازه‌گیری هدف) و روایی بیرونی (طراحی صحیح مطالعه). انواع روایی درونی شامل سازه‌ای، محتوایی، هم‌زمان و پیش‌بین استدر این پژوهش از روایی صوری و محتوایی در بخش کیفی استفاده شده است.
 الف. روایی صوری:

برای ارزیابی روایی صوری، از متخصصین حوزه اشتغال زنان خواسته شد که سطح دشواری، عدم تناسب و ابهام عبارات را بررسی کنند. سپس تغییرات جزئی در پرسشنامه با توجه به نظرات آنها اعمال شد. به منظور ارزیابی کمی، از نسبت روایی محتوا (CVR) برای اطمینان از انتخاب محتوای صحیح استفاده شد.
 ب. روایی محتوایی (CVR):

روایی محتوایی به بررسی این می‌پردازد که آیا محتوای ابزار توانایی اندازه‌گیری هدف را دارد یا خیر. برای ارزیابی این روایی، ابتدا آیت‌ها بر اساس مرور ادبیات و مصاحبه با خبرگان تدوین شد. سپس، از فرمول CVR استفاده شد و تمامی گویه‌ها امتیازی بالاتر از 0.7 کسب کردند، که نشان‌دهنده روایی قابل‌قبول است.
 پایایی ابزار سنجش:

پایایی به معنای ثبات نتایج ابزار اندازه‌گیری در طول زمان است. در این پژوهش از آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی پرسشنامه استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ در تمامی بخش‌ها بیشتر از 0.8 بود که نشان‌دهنده پایایی قابل‌قبول ابزار است (جدول شش) و (جدول هفت).

جدول شش. بررسی روایی و پایایی ابزار استفاده شده در پژوهش

متغیر	روایی محتوایی (CVR)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
انگیزش شغلی	0.91	0.992	0.991
تعهد سازمانی	0.89	0.956	0.844
تعهد مستمر	0.955	0.999	0.732
تعهد هنجاری	0.952	1.002	0.93
تعهد عاطفی	0.947	1.002	0.852

در جدول شماره شش، روایی و پایایی ابزارهای استفاده‌شده در پژوهش بررسی شده است. این جدول شامل مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، و روایی محتوایی (CVR) برای هر یک از متغیرها است.

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
 ۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

۱۹

جدول هفت. شاخص ارزیابی روایی و آگرای مدل اندازه‌گیری

انگیزش شغلی	تعهد سازمانی	عاطفی	مستمر	هنجاری
انگیزش شغلی	1			
تعهد سازمانی	0.057	1		
تعهد عاطفی	0.06	0.639	1	
تعهد مستمر	0.047	0.646	0.999	1
تعهد هنجاری	0.022	0.655	0.997	0.993

برای بررسی اعتبار تشخیصی از معیار فروئل و لارکر (1981) استفاده می‌شود که نشان می‌دهد ریشه دوم واریانس توضیح داده شده (AVE) هر سازه باید بزرگ‌تر از همبستگی آن با سایر سازه‌ها باشد. طبق جدول مورد اشاره، مقدار AVE هر سازه بیشتر از توان دوم همبستگی آن با سایر سازه‌هاست، بنابراین روایی و آگرای مدل تأیید می‌شود.

شاخص‌های پردازش مدل

برای بررسی برازش مدل آزمون شده، از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد. شاخص‌های برازش مطلق به بررسی واریانس خطا پس از برازش مدل می‌پردازند. شاخص‌های تطبیقی عملکرد مدل را در مقایسه با سایر مدل‌ها ارزیابی می‌کنند و به ویژه فاصله مدل از مدل صفر (بدون مسیر بین متغیرها) را نشان می‌دهند؛ هرچه این فاصله بیشتر باشد، برازش مدل بهتر است. شاخص‌های برازش مقتصد به ترکیب برازندگی و صرفه‌جویی در مدل پرداخته و به دنبال بهترین حالت هستند که شامل مقادیر مطلوب برای RMSEA و CMNI/DF و حداقل دو شاخص تطبیقی است. در این پژوهش، شاخص‌های CFI، TLI، IFI و NFI به عنوان شاخص‌های تطبیقی و CMNI/DF، PNFI و RMSEA به عنوان شاخص‌های مقتصد در نظر گرفته شدند (جدول هشت).

جدول هشت. شاخص‌های برازش مدل

نوع شاخص	شاخص‌های برازش تطبیقی						شاخص مقتصد
شاخص	CFI	TLI	IFI	NFI	CMNI/DF	PNFI	RMSEA

0/057	0/753	1/734	0/965	0/960	0/924	0/967	مقادیر به‌دست آمده
$X < 0/08$	$X > 0/6$	$X < 3$	$X > 0/9$	$X > 0/9$	$X > 0/9$	$X > 0/9$	مقادیر مطلوب

در جدول شماره هشت، شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این شاخص‌ها شامل شاخص‌های برازش مقتصد و تطبیقی هستند.

جهت بررسی اعتبار کلی مدل نیز از شاخص GOF استفاده شد. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF در نظر گرفته‌اند به طوری که اگر مقادیر آن بین 0/1 تا 0/25 باشد ضعیف بین 0/25 تا 0/35 باشد متوسط و اگر بیش‌تر از 0/35 و نزدیک به 1 باشد قوی است. با توجه به جدول زیر، مقادیر این شاخص برای انگیزش شغلی و سبک رهبری بیش‌تر از 0/35 است، از اعتبار بالایی برخوردارند و مقدار این شاخص برای تعهد سازمانی برابر با 0/305 است که یعنی از اعتبار متوسطی برخوردار است (جدول نه).

جدول نه. شاخص GOF جهت بررسی اعتبار کلی مدل

متغیر	AVE	R-square	\sqrt{AVE}	2R-square	GOF
انگیزش شغلی	0/91	0/923	0/953	0/851	0/811
تعهد سازمانی	0/89	0/570	0/943	0/324	0/305

در جدول شماره نه، شاخص GOF یا همان Goodness of Fit برای بررسی اعتبار کلی مدل ارائه شده است. این جدول شامل مقادیر AVE یا میانگین واریانس استخراج شده، R-square یا ضریب تعیین، \sqrt{AVE} یا ریشه دوم AVE، $R\text{-square}^2$ و مقدار شاخص GOF برای متغیرهای انگیزش شغلی و تعهد سازمانی است.

مدل پژوهش

پس از اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری، مرحله بعدی بررسی مدل ساختاری یا درونی تحقیق است. در این مرحله، شکل دو مدل تحقیق را نشان می‌دهد که به تحلیل روابط بین متغیرهای پنهان پرداخته است. این شکل به‌ویژه به بررسی ضرایب تأثیر مستقیم متغیر "تعهد سازمانی" بر "انگیزش شغلی" می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهند که تعهد سازمانی تأثیر قوی و معناداری بر انگیزش شغلی

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۱۹

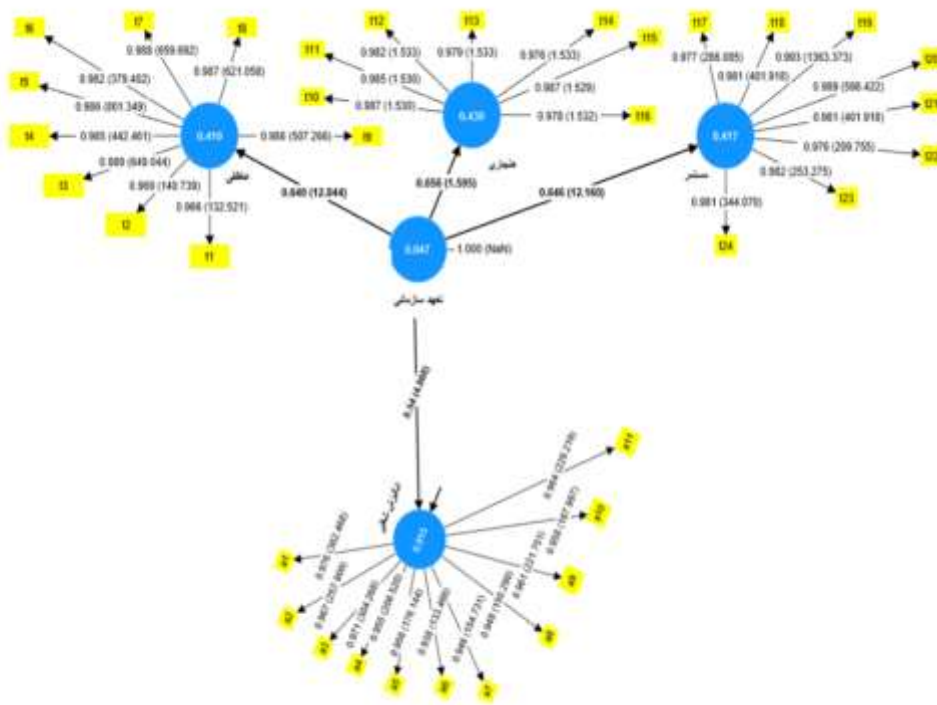
۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

دارد، به طوری که این دو متغیر به طور مستقیم بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. این رابطه قوی به این معناست که افزایش تعهد سازمانی می‌تواند به افزایش انگیزش شغلی کارکنان منجر شود، که از اهمیت بالایی در مدیریت منابع انسانی برخوردار است. اعداد موجود بر روی مسیرهای بین متغیرهای پنهان، نشان‌دهنده مقادیر مربوط به ضریب مسیر و آماره تی هستند. در این مورد، ضریب مسیر 0.40 و آماره تی 1.96 به دست آمده‌اند که هر دو بیشتر از مقادیر بحرانی محسوب می‌شوند و بنابراین تأثیر این متغیرها تأیید می‌شود. این مقادیر تأیید می‌کنند که رابطه بین تعهد سازمانی و انگیزش شغلی به خوبی مدل‌سازی شده است و از نظر آماری معتبر است. علاوه بر این، اعداد موجود بین متغیرهای پنهان و آشکار نیز مقادیر مربوط به آماره تی را نشان می‌دهند که از 1.96 بیشتر هستند و به همین دلیل مورد تأیید قرار می‌گیرند. این نشان‌دهنده این است که رابطه بین متغیرهای آشکار و پنهان نیز به خوبی برقرار است و مدل ساختاری به درستی طراحی شده است. در نهایت، اعداد موجود بر روی متغیرهای پنهان مقادیر مربوط به ضریب تعیین هستند. این ضرایب مشخص می‌کنند که چقدر از واریانس متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. به طور کلی، این یافته‌ها نه تنها اعتبار مدل ساختاری را تأیید می‌کنند، بلکه اهمیت تعهد سازمانی را در ارتقاء انگیزش شغلی کارکنان روشن می‌سازند.

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
 ۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

۱۹

شکل دو. مدل پیشنهادی و نهایی تحقیق



این شکل یک مدل تحلیل مسیر است که روابط بین متغیرهای مختلف را با ضرایب استاندارد و سطح معناداری نمایش می‌دهد. متغیرهای اصلی با دایره‌های آبی مشخص شده‌اند و متغیرهای مشاهده شده مانند t1 تا t24 در جعبه‌های زرد قرار گرفته‌اند. ضرایب بین متغیرها بیانگر میزان تأثیرگذاری آن‌ها بر یکدیگر است، و عددهای کنار ضرایب مقدار خطای استاندارد را نشان می‌دهند.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر، تأثیر انگیزش شغلی بر تعهد سازمانی و توسعه حرفه‌ای در میان زنان شاغل در بخش خصوصی شهر تبریز مورد بررسی قرار گرفته است. با تکیه بر مقدمه تحقیق، می‌توان بیان داشت که تعهد سازمانی مفهومی نسبتاً نوین بوده و در ذات خود تفاوت‌هایی با مفاهیمی نظیر وابستگی و رضایت شغلی دارد. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با پیامدهایی همچون رضایت شغلی، حضور در محیط کار، عملکرد شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای فراسازمانی که از الزامات یک سازمان پویا و اثربخش به شمار می‌رود، رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. همچنین، این تعهد رابطه منفی با تمایل به ترک شغل از سوی کارکنان

نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۳۰ آذر ۱۴۰۳ محل برگزاری: تهران

۱۹

نشان می‌دهد. تعهد و پایبندی کارکنان می‌تواند به نتایج مثبت بسیاری از جمله افزایش نظم، ماندگاری در سازمان، انگیزش بیشتر و توسعه حرفه‌ای در کار منجر شود. از این رو، مدیران باید با ارتقای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد سطح قابل قبولی از امنیت شغلی، تعهد، پایبندی و توسعه حرفه‌ای آنان را تقویت کنند (مارتینی و همکاران، 2018).

صاحب‌نظران بر این باورند که ارتقای انگیزش شغلی و افزایش تعهد سازمانی و توسعه حرفه‌ای از الزامات اساسی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌هاست. افرادی که از انگیزش شغلی و تعهد سازمانی بالایی برخوردارند، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر بوده و نقش‌آفرینی فعال‌تری در سازمان خواهند داشت؛ همچنین کمتر به ترک سازمان فکر می‌کنند (ذوالریاستین و همکاران، 1398). یافته‌های این پژوهش نشان داد میانگین امتیاز متغیر تعهد سازمانی برابر با 45.99 و متغیر انگیزش شغلی 33.36 بوده که هر دو بالاتر از میانگین نسبی قرار دارند. این نتایج با پژوهش‌های انجام‌شده توسط خوش‌سیما و همکاران (1402)، نظری و همکاران (1399)، ذوالریاستین و همکاران (1398) و موسیگوا و همکاران (2020) همسو می‌باشد. این موضوع بر اهمیت و اعتبار متغیرهای بررسی‌شده در راستای هدف تحقیق تأکید دارد.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی و توسعه حرفه‌ای زنان دارد. مدل مفهومی پژوهش نیز از روایی همگرا، پایایی ترکیبی و روایی واگرایی مطلوبی برخوردار بوده و شاخص‌های برازش مدل نیز در سطح قابل قبولی قرار داشتند. با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که تقویت تعهد سازمانی از سوی مدیران می‌تواند به افزایش انگیزش شغلی و توسعه حرفه‌ای در میان کارکنان کمک کند.

نکته

این مقاله بخشی از پایان‌نامه خانم نسیم علی‌زاده نوبراست که تحت نظارت مؤسسه غیرانتفاعی فاطمیه شیراز در سال 1403 انجام شده است. در این پژوهش، تمامی اصول و موارد اخلاقی رعایت گردیده و از روش‌های مناسب برای حفظ حقوق شرکت‌کنندگان و امانت‌داری اطلاعات استفاده شده است.

منابع

- اصفهانی اصل، مریم و صداقت‌جو، مسعود. (1394). رابطه سبک رهبری، عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی یا انگیزش شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، 6(24): 81-94.
- خداپناهی، محمد کریم. (1401). انگیزش و هیجان. تهران: سمت.
- خوش سیما، لیدا؛ گلستانیان، آریتا و دوستی، هومن (1402). نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا. رویش روان شناسی، 12(۱۲)، ۱۷۹-۱۸۱.
- ذوالریاستین، محمدعلی و ایرانبان، سیدجواد. (1398). مدل علی خودکارآمدی، تعهد سازمانی و خشنود شغلی با انگیزش شغلی کارکنان. فصلنامه علمی روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، 10(35): 1-16.
- رفعت‌جاه، مریم و خیرخواه، فاطمه (1391). مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی. مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، 1(2)، 130-156.
- سرمد، ع.، بازرگان، ا.، & حجازی، م. (1401). روش‌های تحقیق در علوم انسانی. تهران: نشر سمت.
- ضیائی فرد، محمود؛ رنجبر خاچک، مقصود و کفایی فر، محمدعلی (1402). رویکرد فقه و نظام قضایی ایران، مصر و فرانسه نسبت به اشتغال زنان. فصلنامه علمی مطالعات فقه اقتصادی، 5(شماره ویژه (ویژه نامه فقه و حقوق نو 1402))، 203-220.
- فتح‌اله‌زاده، رضا؛ قورچیان، نادر؛ باقری، مهدی و جعفری، پریش. (1398). فراترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی. تحقیقات مدیریت آموزشی، 11(42): 53-66.
- مسلمی، رحیم و مهرآرا، اسداله. (1396). تدوین ماتریس انگیزش شغلی پرسنل شرکت گاز مازندران با رویکرد شغلی، رضایت‌مندی. اولین همایش ملی و اولین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران. همدان، ایران.
- نظری، فرهاد. (1399). مدل ساختاری تاثیر رهبری فراگیر و فروتن بر رفتار صدا و رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و امنیت روانی، رساله جهت اخذ دکتری تخصصی مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، گروه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. دانشگاه ارومیه.
- نوروزی، عبدالرسول و امیربان‌زاده، مژگان. (1395). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان جهرم. فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، 2(28)، 31-50.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>



- DeAngelo F. (2016). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. Journal of Educational Administration. (1): 79-33
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm), 20(2), 29-37.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. Journal of Management development, 39(2), 253-268.
- Robinson, S. P. (2004). Organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Examining the Relationship Between Job Motivation and Organizational Commitment with Emphasis on the Professional Development of Working Women

Nasim mohammad Ali Zadeh Nobar^{*1}, Kazem Khorram Del², Zahra Zaferkhan³

Abstract

Creating motivation among employees, especially among working women, is of great importance, as it can lead to improved performance, increased job satisfaction, and enhanced professional motivation. These factors not only contribute to the individual satisfaction of employees but also facilitate the achievement of development and the strengthening of organizational commitment. This study aims to examine the impact of job motivation on organizational commitment and the development of women in the city of Tabriz. The research is fundamental in purpose and descriptive-correlational in method, employing a path analysis approach. For this purpose, 150 women working in private organizations in Tabriz in 2023 were selected through non-random convenience sampling. The data collection tools included Robinson's (2004) job motivation questionnaire and Allen and Meyer's (1990) organizational commitment questionnaire. Data analysis was conducted using path analysis and multiple simultaneous regression tests based on the steps outlined by Baron and Kenny. The results of this study indicated that organizational commitment has a significant impact on the job motivation of women. Based on the findings of this research, it can be concluded that organizational commitment plays a key role in enhancing job motivation and the professional development of women. Therefore, managers should adopt effective strategies in this area to strengthen employee commitment and improve the work environment to contribute to the growth and advancement of the organization.

Keywords: Organizational Commitment, Job Motivation, Employed Women

¹ Master of Arts in Industrial-Organizational Psychology, Psychology Department, Fatemiyeh S. Shiraz Institute of Higher Education, Shiraz, Iran (First Author)

² Assistant Professor, Psychology Department, , Psychology Department, Fatemiyeh S. Shiraz Institute of Higher Education, Shiraz, Iran

³ Master of Arts in Social Psychology, Psychology Department, Psychology Department, Fatemiyeh S. Shiraz Institute of Higher Education, Shiraz, Iran