

ادراک از وضعیت کارراهه شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مراغه

مرتضی ابراهیمی^۱، فرانک اشکان^۲، دکتر محمدعلی مجمل^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد عجب شیر

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد عجب شیر

۳- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

Email: ebrahimi_mortaza@yahoo.com

خلاصه

پژوهش حاضر با هدف بررسی ادراک از وضعیت کارراهه شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مراغه انجام شده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، جامعه آماری ۸۰۰ نفر از معلمان آموزش ابتدایی شهرستان مراغه بود که ۲۶۰ نفر از با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه کارراهه شغلی و رضایت شغلی استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه کارراهه شغلی $\alpha=0/88$ و رضایت شغلی $\alpha=0/84$ بدست آمد. داده های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از تحلیل مانوا و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج حاکی از آن است که بین کارراهه شغلی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین مؤلفه های کارراهه شغلی می تواند به طور مثبت و معنی داری تعهد سازمانی و رضایت شغلی را پیش بینی کنند.

کلمات کلیدی: کارراهه شغلی، رضایت شغلی، معلمان آموزش ابتدایی.

مقدمه

کارراهه شغلی منابع خودشناسی ثبات در مسیر شغلی درونی فرد است. وقتی که افراد وارد یک رشته یا حرفه می شوند آنها معمولاً فقط در معیارهای ترقی تعریف شده از لحاظ جایگاه بیرونی لنگر می اندازند، همچنان که افراد از طریق نظام آموزشی و تجربه های حرفه ای اولیه پیشرفت می کنند، ذهنیت از خود را بر اساس تطبیق بازخور بیرونی و احساسات درونی نسبت به موقعیت و رضایت شکل می دهند. به عبارت دیگر، افراد خودشان را با توجه به تطبیق آنچه احساس می کنند خوب و شایسته است تعریف می کنند و با توجه به بازخور بیرونی که آن کار خوب دارد آن را انجام می دهند و لذت می برند و دوست دارند تلاش های آنان از سوی دیگران ارزشمند تلقی شود. پژوهش های اولیه شاین در دهه ۱۹۷۰ نشان داد که خودپنداره تکامل یافته افراد در پنج مقوله ارزش ها، انگیزه ها و نیازهای اساسی منعکس می شود که عبارتند از: شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی و استقلال - خودمختاری. البته به دنبال مطالعات وسیع مشاغل در دهه ۱۹۸۰ سه مقوله دیگر از کارراهه شغلی از سوی شاین آشکار شد: خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی. کارراهه شغلی نتایج مثبت و فواید را برای افراد و سازمان دربر خواهد داشت:

یکی از فواید درک کارراهه شغلی، فهمیدن انگیزه هایی که باعث می شود که فرد عکس العمل خاصی از خود نشان دهد، است. دانش شخص از خود و محرک اعمال فرد پایه اعمال وی را تشکیل می دهد (وانست، ۲۰۰۵). برای کارکنان رضایت و اعتبار فراهم می کند. کارراهه شغلی احتمالاً بر

¹ Vanneste

رضایت و بازدهی اثر می‌گذارد، زیر آن انگیزه موفقیت را در کارکنان ایجاد می‌کند. نگرش فرد راجع به کار یا مسیر شغلی‌اش برای رضایت او به عنوان یک وجود انسانی و رشد و شخصیتش مهم می‌باشد (کشته گر، ۱۳۷۹).

شناسایی کارراهه شغلی باعث خواهد شد، افراد با توجه به استعداد، علایق و نگرش‌های خود شغل انتخاب کرده که منجر به تأمین منافع فردی و سازمانی شود. هر تکیه گاه شغلی باید از ویژگی‌های چهارگانه زیر برخوردار باشد:

۱- باید با واقعیات منطبق باشد. یعنی مسیر شغلی واقعی و عملی بوده و تمامی حرکات پیش‌بینی شده در آن، چه عمودی و چه جانبی، امکان‌پذیر باشد؛ ۲- باید از انعطاف‌پذیری کافی برخوردار باشد، طوری که بتواند به آسانی جواب‌گوی تغییرات در محتوای مشاغل، اولویت‌های کاری، ساختار سازمانی و نیاز مدیران و سرپرستان باشد؛ ۳- باید مقتضیاتی چون شرایط خاص هر کارمند، رئیس او، مرئوسین او و هر عامل دیگری که در چگونگی انجام کار نقش دارد و مؤثر است را در نظر بگیرد؛ ۴- باید دانش، مهارت، تجربیات و هر نوع شرایط دیگری که لازمه انجام موفق و مؤثر هر شغل در هر مقطعی از مسیر شغلی است را به طور دقیق و صریح معلوم نموده باشد. اگر نداشتن مدرک تحصیلی بخصوصی، نبودن تجربه‌ای خاص یا عواملی چون سن زیاد، مانع از ترقی فرد می‌گردد که پشتکار، لیاقت و شایستگی او امری ثابت شده است، مسئولان می‌باید از مشروط کردن پیشرفت چنین کسی به رفع این موانع خودداری کنند (سعادت، ۱۳۷۴، قلاوندی، ۱۳۸۹).

به عقیده‌ی شاین (۱۹۹۶) هنگامی که افراد وارد دنیای کار می‌شوند، برای پیمودن مسیر شغلی و حرفه‌ای خود به محرک‌ها و دستاویزهایی نیاز دارند که بتوانند انگیزه و اشتیاق کافی را در آنها ایجاد کند و توسعه دهد و ارکان مسیر شغلی را خود تصویری و خودباوری فرد از نحوه ترقی در شغلش تعریف کرده است. ارکان مسیر شغلی هم می‌تواند به تصمیماتی که درباره مسیر شغلی گرفته می‌شود، جهت دهد و هم می‌تواند این تصمیمات را محدود سازد، بنابراین شناخت انواع گوناگون ارکان مسیر شغلی دارای اهمیت است، زیرا تأثیر عمیقی بر انتخاب‌های مربوط به مسیر شغلی دارد. ارکان مسیر شغلی الگوی خودباوری در رفتار، انگیزه‌ها و ارزش‌هاست که به هدایت، فشار، تثبیت و تغییر یا تلفیق مسیر شغلی افراد می‌انجامد. شاین کارراهه شغلی را برای شخص عبارت از خود پنداره^۱ او می‌داند که از سه مقوله تشکیل شده است.

۱- استعداد و توانایی‌های ادراک خود؛ ۲- احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازها؛ ۳- ارزش‌های اساسی و مهم که مربوط به مسیر شغلی می‌شود (عباس‌پور، ۱۳۸۷، ص ۱۶۹). دو مورد اول مربوط به تجارب واقعی در محیط کاری است در حالیکه مورد سوم از واکنش‌های فردی به هنجارها و اصول و ارزش‌هایی است که در موفقیت‌های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می‌شویم (دنزیگر و والنسی^۲، ۲۰۰۶، ص ۲۹۳).

شناسایی کارراهه‌های شغلی برای خود افراد، مفید و مهم است، زیرا می‌تواند با گزینش آنها مسیر شغلی مناسب‌تری برای خود تعیین کنند. همچنین اگر مدیران بتوانند کارراهه‌های شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت شغلشان به آنها کمک کنند. رضایت شغلی^۳ یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. پژوهشگران به پنج بعد رضایت شغلی معرف خصوصیات بر جسته شغلی اشاره می‌کنند که در صحنه رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنند، این ابعاد شامل رضایت از پرداخت که به میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی افراد از حقوق و روش پرداخت اشاره می‌کند. رضایت از شغل که به جالب بودن شغل برای فرد، وجود فرصت‌های یادگیری و رشد از طریق کار دلالت دارد. رضایت از همکاران که به معنای میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند. رضایت از سرپرست که به توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند اشاره دارد و در نهایت رضایت از ترفیع که به دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت کارکنان دلالت می‌کند (خورشیدی و محسنی، ۱۳۸۹؛ فیضی، ۱۳۹۱).

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را می‌توان به سه دسته عوامل سازمانی، عوامل مربوط به شغل و شخصی تقسیم کرد. عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از... حقوق و پاداش، ترفیعات، سرپرستی، خط‌مشی سازمان و امنیت شغلی. عوامل شغلی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از... حجم کلی کار، همکاران، محیط اجتماعی، نوع کار، استفاده از تخصص فرد، نوع شغل و وضوح نقش. عوامل شخصی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از... عزت‌نفس، تحمل استرس، سطح تحصیلات و وراثت است (قلاوندی، ۱۳۸۹).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا، و روابط محیط کاری سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد. رضایت شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد، این رضایت از تأثیر و تأثر عوامل مختلفی حاصل می‌شود و از طرف دیگر نبود آن اثرات بی‌شماری نظیر غیبت‌های مجاز و غیر مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب،

¹ self-concept

² Danziger & Valency

³ Job Satisfaction

بازنستگي زودرس و... از خود برجا می‌گذارد که در نهایت کارآیی فرد و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد. عدم رضایت شغلی کارکنان بنا به نتایج بی‌شماری که از تحقیقات بدست آمده است، موجب تضعیف روحیه‌ی آنان، کاهش اقتدار مدیران و در نهایت کارآیی و بهره‌وری منفی سازمان می‌شود. رضایت و ناراضیاتی شغلی پدیده‌ای است که اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود. موارد ذکر شده بیانگر اهمیت مسئله ناراضیاتی شغلی است. رضایت از شغل امری روان‌شناختی است و جنبه‌ی فردی دارد اما محیط کار، رضایت از مدیریت و عوامل اجتماعی بسیاری نیز بر آن تأثیر می‌گذارد. میزان رضایت از کار و تغییرات آن بر حسب عوامل مختلفی از قبیل دستمزد، روابط انسانی محیط کار، تقسیم کار، امکانات پیشرفت شغلی برای فرد و غیره سنجیده می‌شود (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۷).

بررسی رضایت شغلی کارکنان برای سازمان‌ها و مدیریت آن همواره مسئله بسیار مهمی به شمار می‌رود. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد. فرد نسبت به سازمان متعهد شود و سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود و روحیه فرد افزایش یابد و از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فرا گیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا کنند میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد.

کشته‌گر (۱۳۷۹) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین تکیه‌گاه‌های برنامه‌ریزی مسیر ترقی و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان» که جامعه آماری آن را کلیه کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تشکیل می‌داد وجود تکیه‌گاه شایستگی فنی، تکیه‌گاه صلاحیت‌های عمومی مدیریت، تکیه‌گاه امنیت شغلی و تکیه‌گاه خود مختاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود.

صادقی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین نیازهای شخصیتی، ارزش‌ها و رغبت‌های شغلی با تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی در کارکنان بخش‌های اداری، مهندسی و اجرایی طرح‌های شرکت ملی گاز ایران» که جامعه آماری آن شامل ۷۸۳ نفر بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب گردید و تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های تحلیل واریانس چندمتغیره و t مستقل نشان داد که رابطه معنی‌داری بین نیازهای شخصیتی و ارزش‌های کاری با تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی به صورت کلی وجود دارد. اما بین رغبت‌های شغل با تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید. در بررسی رابطه میان ویژگی‌های دموگرافیک و تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی تنها عامل تحصیلات رابطه معنی‌داری را نشان داد و رابطه معنی‌داری بین جنسیت، سن و سابقه خدمت با تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی وجود ندارد و نتیجه t مستقل نشان داد که بین میانگین نمرات زنان و مردان در زیرمقیاس‌های تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران» که به روش توصیفی-تحلیلی با حجم نمونه آماری ۱۵۶ با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسبی با حجم و بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که توانمندسازی روان‌شناختی و زیرمؤلفه‌های آن یعنی معناداری، خود تعینی، شایستگی و تأثیر با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار داشته و به غیرمؤلفه شایستگی دیگر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند. علاوه بر این، بین توانمندسازی روان‌شناختی با دو مؤلفه تعهد سازمانی، یعنی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری نیز رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده گردید. و توانمندسازی روان‌شناختی تنها با مؤلفه تعهد مستمر رابطه معنادار پیدا نکرد.

داودی (۱۳۷۷) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان شاغل در مجتمع فولاد مبارکه» که جامعه آماری آن کلیه کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه بوده که نمونه‌ای به حجم ۱۱۶ نفر جهت مطالعه به وسیله روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که... تصمیم‌گیری مربوط به شرایط کاری با رضایت شغلی کارکنان عملیاتی شاغل رابطه معنی‌داری وجود دارد و بین مشارکت در تصمیم‌گیری مربوط به شرایط کاری و خودکار با رضایت شغلی کارکنان عملیاتی شاغل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سید جوادین و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی» که جامعه آماری پژوهش ۷۰۰ نفر از کارکنان شرکت داده‌پردازی ایران، واقع در تهران بوده‌اند. تحلیل داده‌های بدست آمده از ۲۳۵ پرسشنامه با استفاده از آزمون همبستگی، تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داده است که تأثیر ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت رضایت شغلی و سازمانی متفاوت و با درجات گوناگون بوده است. در عین حال همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی، و رضایت از سرپرستان تأثیر معنادار داشته است.

میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف» که ۱۴۴ عضو هیأت علمی به وسیله نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه جهت مطالعه انتخاب شده و برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون‌های t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده که نتایج حاصل عبارتند از: ۱- استادان دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف از نظر کیفیت زندگی کاری در سطح نسبتاً نامطلوب و از نظر رضایت شغلی در سطح نسبتاً بالایی قرار

دارند؛ ۲- بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ ۳- بین میزان کیفیت زندگی و رضایت شغلی استادان دانشگاه‌های مذکور تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ ۴- نتایج رگرسیون گام‌به‌گام بیانگر این است که به ترتیب اولویت قانون‌گرایی در سازمان کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارند.

گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «ارزش‌های فرهنگی و انصاف... عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت» که جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که از بین آنها ۳۰۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای و تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها حاکی از آن بود که انصاف کلی با عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، ترک خدمت، رضایت شغلی و مادی‌گرایی رابطه معناداری دارد اما با فاصله قدرت، دارای رابطه معناداری نیست. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای نشان داد انصاف کلی بطور نسبی واسطه رابطه عدالت رویه‌ای با ترک خدمت است، اما برای عدالت تعاملی و توزیعی چنین نقشی را ایفا نمی‌کند. تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی حاکی از آن بود که با احتمال زیاد، فاصله قدرت نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین انصاف کلی و ترک خدمت و رضایت شغلی ایفا می‌کند.

کلر^۱ (۱۹۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «کارراهه شغلی گروه‌های منتخب پرستاران» که هدف اساسی تحقیق پیدا کردن کارراهه شغلی در بین پرستاران بوده است، نمونه آماری پژوهش شامل ۴۰ نفر پرستار بوده که برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که پرستاران دارای کارراهه شغلی هستند، ولی هیچ تکیه‌گاه یگانه مشخصه گروه خاصی نیست.

دلا^۲ (۱۹۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «به‌آزمون گذاشتن کارراهه شغلی شاین در محل کار جدید» نمونه آماری ۱۸ نفر از افراد یک شرکت کامپیوتری بوده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تئوری کارراهه شغلی شاین حمایت شده است، افراد برای ماندن در کارشان خواستار چالش کاری بودند، کارراهه شغلی از زمینه‌های اصلی شغل پیشگویی می‌شوند و تنوع کارراهه شغلی ممکن است درون یک شغل باشد.

ایرل^۳ (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر کارراهه شغلی بر رضایت شغلی با ادراک اخلاقی در مورد حرفه حسابداری در داخل مؤسسه مدیریت حسابداران» هر ساله منابع قابل ملاحظه‌ای برای استخدام، آموزش حسابداران و جایگزینی کارکنان صرف می‌شود. کار غیراخلاقی باعث عدم اثربخشی هزینه می‌شود. رضایت شغلی می‌تواند بصورت بالقوه رفتار غیراخلاقی و فریب کاری را محدود نماید و رفتارها را بهتر نماید. کارراهه شغلی برای اعضا مؤسسه حسابداران شامل رضایت شغلی و ترک رفتار غیراخلاقی می‌باشند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که کارراهه شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری-استقلال، امنیت-ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند. همچنین تکیه‌گاه سبک زندگی در درجه اول اهمیت قرار دارد و بالای ۵۰ درصد پاسخ‌دهندگان را شامل می‌شود و تکیه‌گاه مسیر شغلی مدیریتی در رتبه دوم قرار دارد که ۲۰ درصد پاسخ‌دهندگان آن را انتخاب نمودند.

دنزیگر و والنسی^۴ (۲۰۰۶) در تحقیقی تحت عنوان «کارراهه شغلی... توزیع شغلی و تأثیر آن بر رضایت شغلی» در انگلستان با انتخاب نمونه‌ای شامل ۱۸۴۷ زن و مرد انگلیسی که پرسشنامه کارراهه شغلی را تکمیل کرده بودند، با بکارگیری آزمون t مستقل نشان دادند که تفاوت‌های عمده‌ای بین افراد شغل آزاد و شغل حقوق‌بگیر در مورد تکیه‌گاه‌های خلاقیت کارآفرینی، استقلال-خودمختاری، چالش محض، لنگر امنیت-ثبات شغلی، سبک زندگی و شایستگی فنی-کارکردی وجود دارد. همچنین تفاوت‌های قابل توجهی بین زن و مرد در همه موارد ذکر شده بجز دو مورد شایستگی فنی-کارکردی و امنیت-ثبات شغلی و در نهایت پژوهش انجام شده این فرضیه را که تناسب بین شغل فرد و گرایش شغلی او تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد، تأیید می‌کند.

مارتینو و همکاران^۵ (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان «کارراهه شغلی چندگانه مهندسان... اثر شدید بر مسیر و موفقیت شغل» که هدف پژوهش شناسایی کارراهه شغلی مهندسان بود که تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده این کارراهه شغلی را مورد شناسایی قرار داد که عبارتند از: شایستگی فنی-کارکردی، خلاقیت کارآفرینی، استقلال-خودمختاری و سبک زندگی.

بستر و موتون^۶ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان «تفاوت تلقی روانشناسان از رضایت شغلی و وابستگی شغلی با ابعاد متفاوت کارراهه شغلی» که با انتخاب نمونه‌ای ۱۷۱ نفر از روانشناسان جهت مطالعه، تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که بین رضایت و کارراهه

¹ Claire

² Della

³ Earl

⁴ Danziger N, Valency R

⁵ Martineau et al.

⁶ Bester & Mouton

شغلی با ابعاد متفاوت کارراهه شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد و همچنین مشخص شد که ۱۲ نفر تکیه گاه شایستگی فنی - کارکردی، ۱۲ نفر چالش محض، ۹ نفر خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، ۸ نفر استقلال - خود مختاری را در بین کارراهه شغلی برجسته می دانستند و بقیه تمامی کارراهه شغلی را مهم می شمردند.

همچنین در بسیاری از تحقیقات انجام شده رضایت شغلی به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و کارایی و اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات صورت گرفته در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده اند به همین جهت نگارندگان بررسی رابطه کارراهه شغلی با رضایت شغلی را موضوع این تحقیق قرار دادند، چرا که شناسایی عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی در راستای مطالعات سازمانی می تواند گامی مؤثر واقع شود تا شناخت و دانش نظری و تجربی در این خصوص فراهم گردد. با توجه به مسائل مطرح شده این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال است آیا بین کارراهه شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی ادراک از وضعیت کارراهه شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی است، روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مراغه (۸۰۰ نفر) می باشند که حجم جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۰ نفر تعیین شد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای کارراهه شغلی و رضایت شغلی بعنوان ابزار اصلی گردآوری داده ها مورد استفاده قرار گرفته اند. پرسشنامه استاندارد کارراهه شغلی که بر پایه مدل ادگار شاین می باشد که از هشت بعد شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال - خودمختاری، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی تشکیل شده است. این پرسشنامه توسط دنزیگر و همکاران (۲۰۰۸) اعتباریابی شده است. برای سنجش ابعاد رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد که توسط فیضی (۱۳۹۱) طراحی و تدوین شده است استفاده شد. برای تعیین پایایی، روش های مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است.

جدول ۱: ضرایب پایایی کل پرسشنامه های کارراهه شغلی و رضایت شغلی

| پرسشنامه | ضریب پایایی |
|--------------|-------------|
| کارراهه شغلی | ۰/۸۸۸ |
| رضایت شغلی | ۰/۸۴۲ |

شیوه جمع آوری اطلاعات

برای انجام این پژوهش پس از تصویب موضوع تحقیق به مطالعه کتب تخصصی، مجلات علمی - پژوهشی و منابع علمی کتابخانه ای اقدام و فیش برداری گردید. برای اجرای پرسشنامه ها بر اساس معرفی نامه معاونت آموزشی دانشگاه، مجوز لازم برای اجرای پرسشنامه های پژوهش در مدارس شهرستان مراغه فراهم گردید. پس از هماهنگی با اداره کل حراست و دریافت معرفی نامه از سوی مسئولان امکان توزیع پرسشنامه فراهم شد.

روش های تجزیه و تحلیل آماری

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS16 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از آماره های نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده گردید. برای تعیین میزان همبستگی بین هر یک از مؤلفه های کارراهه شغلی با کل مؤلفه های رضایت شغلی از تحلیل واریانس چندمتغیره (تحلیل مانوا) استفاده گردید. در تحلیل مانوای یک گروهی نتایج عیناً با نتایج رگرسیون یکسان است. علاوه بر آن تحلیل مانوای یک گروهی توان آماری و سطح معنی داری را بدست می دهد که بررسی کفایت حجم نمونه را امکان پذیر می سازد. در صورتی که در تحلیل رگرسیون بررسی کفایت حجم نمون امکان پذیر نیست. همچنین برای تعیین میزان پیش بینی تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر اساس ابعاد کارراهه شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید. از این روش زمانی استفاده می شود که محقق بخواهد متغیر وابسته را با استفاده از یک یا چند متغیر مستقل پیش بینی کند. همچنین برای تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به خصوصیات دموگرافیک (جمعیت شناختی) از آزمون های t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل پیرسون رابطه بین کارراهه شغلی با ابعاد رضایت شغلی

| متغیر | حجم نمونه | ضریب همبستگی | سطح معنی داری |
|------------------|-----------|--------------|---------------|
| کارراهه شغلی | ۲۶۰ | ۰/۴۲ | ۰/۰۰۱ |
| رضایت از پرداخت | | | |
| کارراهه شغلی | ۲۶۰ | ۰/۲۸ | ۰/۰۰۱ |
| رضایت از همکاران | | | |
| کارراهه شغلی | ۲۶۰ | ۰/۸ | ۰/۰۰۳ |
| رضایت از شغل | | | |
| کارراهه شغلی | ۲۶۰ | ۰/۱۰ | ۰/۱۰۸ |
| رضایت از سرپرست | | | |

با توجه به جدول ۲، با در نظر گرفتن ($p < 0/05$) رابطه مثبت و معنی داری بین کارراهه شغلی و رضایت از پرداخت، کارراهه شغلی و رضایت از همکار، کارراهه شغلی و رضایت از شغل وجود دارد. ولی رابطه مثبت و معنی داری بین کارراهه شغلی و رضایت از سرپرست وجود ندارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از کارراهه شغلی و رضایت شغلی

| متغیرهای پیش‌بینی | متغیر ملاک | F | P | R' | R ² | β | ρ |
|----------------------|------------|-------|-------|------|----------------|---------|--------|
| فنی - کارکردی | رضایت شغلی | ۲۲/۹۱ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۵ | ۰/۴۲ | ۰/۱۰ | ۰/۱۷ |
| مدیریت عمومی | | | | | | ۰/۳۶ | ۰/۰۰۰ |
| خود مختاری - استقلال | | | | | | ۰/۲۹ | ۰/۰۰۰ |
| امنیت - ثبات | | | | | | -۰/۰۰۵ | ۰/۹۲ |
| خلاقیت کار آفرینی | | | | | | -۰/۰۶ | ۰/۲۲ |
| خدمت و از خودگذشتگی | | | | | | ۰/۰۹ | ۰/۰۵ |
| چالش محض | | | | | | ۰/۱۲ | ۰/۰۱ |
| سبک زندگی | | | | | | ۰/۰۰۱ | ۰/۹۹ |

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین کارراهه شغلی با رضایت شغلی برابر با ۲۲/۹۱ که در سطح ($P=0/000$) معنا دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰/۴۲ از واریانس رضایت شغلی توسط کارراهه شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که شایستگی مدیریت عمومی ($\beta = 0/36$)، خودمختاری و استقلال ($\beta = 0/29$) و چالش محض ($\beta = 0/12$) می‌توانند رضایت شغلی را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

جدول ۴: نتایج آزمون t مقایسه میانگین نظرات کارکنان در خصوص کارراهه شغلی بر اساس جنسیت

| آماره | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | درجه آزادی | آماره t | سطح معنی داری |
|-------|---------|---------|------------------|------------|---------|---------------|
| مرد | ۱۹۴ | ۳/۳۱ | ۰/۳۹ | ۲۵۸ | ۰/۰۴ | ۰/۹۶ |
| زن | ۶۶ | ۳/۳۰ | ۰/۴۵ | | | |

همان‌گونه که جدول ۴، نشان می‌دهد، t مشاهده شده در سطح ($P < 0/05$) تفاوت معنی داری بین میانگین نظرات کارکنان مرد و زن در خصوص کارراهه شغلی وجود ندارد.

جدول ۵: نتایج آزمون F مقایسه نظرات کارکنان در خصوص کارراهه شغلی بر حسب مدرک تحصیلی، سنوات خدمت و سن

| منبع | منبع | متغیر | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | ρ |
|-------------|--------------|------------|---------------|------------|-----------------|------|--------|
| سن | کارراهه شغلی | بین گروهی | ۰/۴۷ | ۳ | ۰/۱۵ | ۰/۹۳ | ۰/۴۲ |
| | | درون گروهی | ۴۳/۴۲ | ۲۵۶ | ۰/۱۷ | | |
| | | کل | ۴۳/۸۹ | ۲۵۹ | | | |
| سنوات خدمت | کارراهه شغلی | بین گروهی | ۱/۰۵ | ۵ | ۰/۲۱ | ۱/۲۵ | ۰/۲۸ |
| | | درون گروهی | ۴۲/۸۴ | ۲۵۴ | ۰/۱۶ | | |
| | | کل | ۴۳/۸۹ | ۲۵۹ | | | |
| مدرک تحصیلی | | بین گروهی | ۰/۶۵ | ۳ | ۰/۲۱ | ۱/۲۸ | ۰/۲۸ |

| | | | |
|------------|-------|-----|------|
| درون گروهی | ۴۳/۲۴ | ۲۵۶ | ۰/۱۶ |
| کل | ۴۳/۸۹ | ۲۵۹ | |

نتایج حاصل از جدول ۵، نشان می‌دهد، F مشاهده شده در سطح ($P < 0/05$) تفاوت معنی‌داری بین میانگین نظرات کارکنان در خصوص کارراهه شغلی بر حسب سن، سنوات خدمت، مدرک تحصیلی وجود ندارد.

جدول ۶: نتایج آزمون t مقایسه میانگین نظرات کارکنان در خصوص رضایت شغلی بر اساس جنسیت

| جنسیت | آماره | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | درجه آزادی | آماره t | سطح معنی‌داری |
|-------|-------|---------|---------|------------------|------------|---------|---------------|
| مرد | ۱۹۴ | ۳/۲۷ | ۰/۸۱ | ۲۵۸ | -۲/۲۴ | ۰/۰۲ | |
| زن | ۶۶ | ۳/۵۳ | ۰/۸۹ | | | | |

همان‌گونه که جدول ۶ نشان می‌دهد، t مشاهده شده در سطح ($P < 0/05$) تفاوت معنی‌داری بین میانگین نظرات کارکنان مرد و زن در خصوص رضایت شغلی وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد می‌باشد.

جدول ۷: نتایج آزمون F مقایسه نظرات کارکنان در خصوص رضایت شغلی بر حسب مدرک تحصیلی، سنوات خدمت و سن

| منبع | منبع | متغیر | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | ρ |
|-------------|------------|--------|---------------|------------|-----------------|-------|---|
| سن | بین گروهی | ۱/۹۹ | ۳ | ۰/۶۶ | ۰/۹۳ | ۰/۴۲ | |
| | درون گروهی | ۱۸۰/۶۵ | ۲۵۶ | ۰/۷۰ | | | |
| | کل | ۱۸۲/۶۴ | ۲۵۹ | | | | |
| سنوات خدمت | بین گروهی | ۴/۴۹ | ۵ | ۰/۹۰ | ۱/۲۸ | ۰/۲۷ | |
| | درون گروهی | ۱۷۸/۱۵ | ۲۵۴ | ۰/۷۰ | | | |
| | کل | ۱۸۲/۶۴ | ۲۵۹ | | | | |
| مدرک تحصیلی | بین گروهی | ۱۰/۱۷ | ۳ | ۳/۳۹ | ۵/۰۳ | ۰/۰۰۲ | |
| | درون گروهی | ۱۷۲/۴۶ | ۲۵۶ | ۰/۶۷ | | | |
| | کل | ۱۸۲/۶۴ | ۲۵۹ | | | | |

نتایج حاصل از جدول ۷ نشان می‌دهد، F مشاهده شده در سطح ($P < 0/05$) تفاوت معنی‌داری بین میانگین نظرات کارکنان در خصوص رضایت شغلی بر حسب سن، سنوات خدمت وجود ندارد. ولی بر اساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که ۰/۴۲ از واریانس رضایت شغلی توسط کارراهه شغلی تبیین می‌شود. همچنین ضرایب رگرسیون نشان داد که شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری و استقلال و چالش محض می‌توانند رضایت شغلی را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند. نتایج بدست آمده از این فرضیه پژوهش با نتایج پژوهش‌های علی‌زاده (۱۳۸۸) هون تن و چوکوبوک (۲۰۰۱) رما کریشنا و پتوسکی (۲۰۰۳) و مایز (۲۰۰۷) همسو می‌باشد، زیرا آنها نیز در پژوهش‌ها به نتایج مشابهی رسیده‌اند. علی‌زاده گزارش کرد که ابعاد شایستگی فنی - کارکردی، چالش محض و خودمختاری - استقلال پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار تعهد سازمانی هستند، هون تن و چوکوبوک رابطه مثبت و معنی‌دار را بین شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، استقلال و خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی، سبک زندگی، امنیت - ثبات، چالش محض و خدمت و از خودگذشتگی و ایثار را با رضایت (درونی و بیرونی) و عملکرد مشاهده نموده است. رما کریشنا و پتوسکی گزارش می‌کنند که تأثیر تکیه‌گاه‌های شغلی بر رضایت شغلی و عملکرد (بازده) مثبت بوده است. مایز نیز گزارش کرد که کارراهه شغلی توان پیش‌بینی انگیزش، ابقا، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان را به طور مثبت و معنی‌داری دارد. به استنباط پژوهشگر می‌توان بیان کرد که افرادی که دارای شایستگی مدیریت عمومی هستند خود را در روابط گروهی و فردی در سازمان شایسته و توانمند می‌بینند و از قوه تجزیه و تحلیل و پایداری در روابط برخوردار هستند همچنین این افراد قابلیت پذیرش مسئولیت‌های سنگین بدون خستگی را دارا می‌باشند. همچنین افرادی که دارای بعد چالش محض هستند به محیطی علاقه دارند که پر از موانع سخت برای غلبه کردن باشد. غلبه بر موانع منبای موفقیت این افراد می‌باشد. بنابراین هنگامی که اگر افرادی که دارای علاقه به پست‌های مدیریتی هستند در پست‌های مناسب قرار گیرد و به معلمان آزادی عمل در جهت ابتکار و نوآوری داده و آنها با کارهای چالشی و حل مسأله درگیر کنند. در نتیجه می‌توان شاهد بود که

معلمان میزان پرداخت سازمان خود را بهتر از دیگر سازمان‌ها می‌دانند و با توجه به مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند از پرداخت آن راضی بوده و از میزان مسئولیتی که به آنها داده شده رضایت دارند و از انجام این مسئولیت برای سازمان خوشایند می‌باشند. از اهمیت رضایت شغلی در هیچ سازمانی نمی‌توان چشم پوشی کرد زیرا با رضایت شغلی و نگرش مثبت فرد به شغلش می‌توان سازمان را در جهت اهداف خود پیش برد.

مراجع

1. Schein E H. (1990). Career anchors: Discovering your real values, San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
2. Vanneste J M. (2005). Schein's career anchor model and its relevance to career satisfaction: a case study of engineers at micro motors, Ph.D. Dissertation, Capella University.
3. کشته‌گر ع. (۱۳۷۹) «تبیین دیدگاه‌های برنامه‌ریزی مسیر ترقی و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان» پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری.
4. سعادت ا. (۱۳۷۴). «مدیریت پیشرفت کارکنان، دانش مدیریت» شماره ۳۰-۲۹، صص ۲۱-۴.
5. فلاوندی، ح.، (۱۳۸۹)، تحلیل روابط بین کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های مسیر شغلی با منظر عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاهها، پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
6. Schein E H. (1996). Career anchors revisited Implications for career development in the 21st century, Academy of Management Executive, 10(4), 80-88.
7. عباس‌پور ع. (۱۳۸۷). «مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)» چاپ سوم، تهران... انتشارات سمت.
8. Danziger N, Valency R. (2006). Career anchors distribution and impact on job satisfaction, the England case, Career Development International, 11(4), 293-303.
9. خورشید ص، محسنی ز. (۱۳۸۹). «مطالعه تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهر گرگان» فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره ۷، صص ۱۱۹-۷۹.
10. فیضی ک. (۱۳۹۱) «پیش‌بینی مؤلفه‌های رضایت شغلی بر اساس ابعاد رهبری معنوی و فضای اخلاقی کار (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه)» پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
11. میرکمالی س م، نارنجی ثانی ف. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف» فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صص ۱۰۱-۷۱.
12. میرکمالی س م، حیات ع، نوروژی ع و، نازنین ج. (۱۳۸۸) «بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران» دانشور رفتار، سال شانزدهم، شماره ۳۹، صص ۱۵-۳۰.
13. داودی م. (۱۳۷۷). «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی در مجتمع فولاد مبارکه» پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران.
14. سیدجوادیان س ر، درویش ح. ۱۳۷۹. «فرایند جامعه‌پذیری سازمانی و نقش آن در پیشرفت کارکنان» مجله مجتمع آموزش عالی قم، سال دوم، شماره هفتم، صص ۱۲۵-۱۳۶.
15. گل‌پرور م، نادى م. (۱۳۸۹). «ارزش‌های فرهنگی و انصاف... عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت» فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره سوم، شماره ۹، صص ۲۲۸-۲۰۷.
16. Claire R A. (1983). The career anchors of selected groups of nurses, Ph.D. Dissertation, University of Utah.
17. Della B J. 1998. Examining Schein's career anchors in the new workplace: how individual survivors of downsizing perceive their careers, Ed. D. Dissertation, The George Washington University.
18. Earl G. (2005). The effect of job satisfaction, intention to leave, and career anchors on ethical perception of accounting professionals within the institute of management accountants (IMA), D.B.A. Dissertation, Nova Southeastern University.
19. Martineau Y, Wils T, Tremblay M. (2005). Multiple career anchors of Quebec engineers: impacts on career path and success, Relations Industrielles- Industrial Relations, 60(3), 455-482.
20. Bester C L, Mouton T. (2006). Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors, Journal of Management Development, 29 (3), 50-55.
21. علی‌زاده س. (۱۳۸۸). «تعیین رابطه بین لنگرهای مسیر شغلی با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی» گزارش نهایی طرح تحقیقاتی، دانشگاه پیام نور جامعه استان آذربایجان غربی.
22. Ramakrishna H V, Potosky D. 2003. Conceptualization and exploration of composite career anchors: an analysis of information system personnel, Human Resource Development Quarterly, 14(2), 199-215.

23. Hoon Tan H, Choo Quek B. 2001. Anexploratory study on the career anchors of educators in Singapore, *The Journal of Psychology* 135 (5), 527-545.
24. Mays S D. 2007. Anchoringcareers through leadership and motivation exploring factors that improve employee satisfaction and retention, Ph.D. Dissertation, University of Phoenix.

Archive of SID