



زمان چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## بررسی شناسایی رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش بویین زهرا

لیلا دودانگه

۱. دبیر آموزش و پرورش متوسطه دوره دوم بویین زهرا، کدپرسنلی ۸۸۸۰۲۶۴۹

### چکیده:

هدف از این مطالعه تعیین و بررسی شناسایی رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش بویین زهرا بود. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد پنج گزینه ای استفاده شد. برای اندازه گیری اعتبار محتوا، از نسبت اعتبار محتوا استفاده شد و تمام نسبت های بدست آمده بالاتر از ۰/۴۹ بود. مقادیر بدست آمده نشان می دهد که ابزار اندازه گیری از اعتبار و قابلیت اطمینان خوبی برخوردار است. سپس داده ها با استفاده از نرم افزار *AMOS* با تجزیه و تحلیل عامل، تحلیل مسیر و رگرسیون سلسله مراتبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که فرهنگ حمایت سازمانی بر مشارکت شغلی، اعتماد سازمانی تأثیر می گذارد. عملکرد رهبری بر مشارکت شغلی، اعتماد سازمانی تأثیر می گذارد. تعارض شغلی بر اعتماد سازمانی، رضایت شغلی تأثیر می گذارد. اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد.

واژه های کلیدی: اعتماد سازمانی، تعارض شغلی، رضایت شغلی، عملکرد رهبری، فرهنگ حمایت سازمانی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

## ۲. ادبیات پژوهش

امروزه درگیری شغلی به موضوعی قابل توجه در بین صاحبان نظران روانشناسی مثبت گرا تبدیل شده است. درگیری شغلی میزانی از انرژی است که فرد برای انجام وظایف شغلی صرف می کند. هارتر و همکاران (۲۰۰۲) درگیری را با عباراتی مانند مشارکت، رضایت و اشتیاق افراد تعریف کرده و آن را قطب متضاد یا آنتی تز فرسودگی تلقی می کنند (کمالی زارچ و همکاران، ۱۳۹۶). درگیری شغلی فرایند ذهنی مثبت در رابطه با انجام کار است. که با سه بعد سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می شود. شخص سرزنده، فردی فعال و سرشار از انرژی است که سرزنده بودنش نه تنها در فعالیت و بهره وری فردی ابراز می شود، بلکه برای دیگران نیز موجب انرژی زایی می شود. بعد دوم یعنی فدایی شدن، یک حیطة عاطفی شناختی است که طی آن فرد در رابطه با کار، احساس اشتیاق، الهام بخشی، غرور و افتخار و چالش برانگیزی می کند و این به معنای درگیر شدن محکم با کار است. سومین بعد از درگیری شغلی یعنی مجذوب شدن به این معنی است که فرد روی کار تمرکز کامل داشته و جدا کردن او از کار مشکل است (کاراتپ و همکاران، ۲۰۱۴).

بی شک منابع انسانی مهم ترین دارایی سازمان است (چو و همکاران، ۲۰۱۲). زیرا منابع انسانی در سازمان منابع کمیاب و بی جانشین اند و با دانش، مهارت و توانایی های که با خود به سازمان می آورند برای سازمان ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی ایجاد می کنند (مشولم و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین، مهم ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی ایجاد رقابت در جذب افراد مستعد و شایسته و حفظ و نگهداشت منابع انسانی اصلی در سازمان است (افخمی و همکاران، ۱۳۹۰) که به عنوان راهبردی رقابتی قوی محسوب می شود (معینی یادی، ۱۳۸۹). اگر مدیریت نتواند این مهم را به نحو مطلوب انجام دهد، زمینه ترک کارکنان اصلی و شایسته سازمان و به تبع آن کاهش بهره وری و کیفیت خدمات فراهم می شود (سیمون و همکاران، ۲۰۱۰).

رضایت شغلی: عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه های گوناگون آن در تعریف دیگر رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک شخص میگوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد، احساس خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش بسیار قائل است. رضایت شغلی ساختار چند بعدی است که شامل رضایت از یک شغل، سرپرست، همکاران، شرایط پرداخت، برنامه های ترفیع، سیاست شرکت و احساس امنیت شغلی است. رضایت شغلی، نرخ ترک کار را کاهش میدهد و تعهد سازمانی را بالا میبرد. بنابراین سازمانها باید به رضایت شغلی کارکنان اهمیت بدهند چراکه ارتباط قوی با سایر نتایج حیاتی سازمان دارند (مکینتوش و همکاران، ۲۰۱۰، ۴).

<sup>1</sup> Karate et al.,

<sup>2</sup> Cho et al.,

<sup>3</sup> Simon et al.,



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

نظریه حمایت سازمانی، شکل گیری حمایت سازمان ادراک شده را گرایش تقویت شده کارکنان به اختصاص دادن ویژگی های انسانی به سازمان می داند. لوینسون (۱۹۶۵) معتقد است، اقدامات صورت گرفته توسط عوامل سازمانی، به جای نسبت دادن به عوامل انگیزشی افراد، نشانه هایی از نیت (قصد) سازمان در نظر گرفته می شود (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۳). چانگ و هیسه (۲۰۱۲) حمایت سازمانی را احساس واقعی افراد درباره اهمیت و مراقبت سازمان می دانند (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴). وظیفه مهم در حمایت سازمانی، این است که سازمان برای کارکنان ارزش قائل شود و بتواند میلی برای ماندن ایجاد کند (پاناچیو و همکاران، ۲۰۱۲). زمانی که کارکنان حمایت سازمانی را درک کنند، عملکرد شغلی خود را برای سود رساندن به سازمان براساس رابطه تعاملی افزایش می دهند (ارشدی و همکاران، ۲۰۱۳).

براساس نظریه حمایت سازمانی، سرپرستان نمایندگان خط اول سازمان برای زیردستان به شمار می روند. بنابراین هر نوع استاندارد و ارزشی که توسط سازمان پیاده شود از طریق سرپرستان در سازمان حفظ می شود (رسباسان، ۲۰۱۰). کوتک و شارفینیکی (۱۹۸۸) معتقدند حمایت سرپرست ادراک شده زمانی اتفاق می افتد که کارکنان درک کنند، سرپرستان برای مشارکت آنان ارزش قائل می شوند و به رفاه، علایق و آسایش ایشان اهمیت می دهند. زیرا سرپرستان نماینده سازمان هستند و مسئولیت راهنمایی کردن کارکنان و ارزیابی عملکرد آنان را بر عهده دارند (آنجوم و همکاران، ۲۰۱۲). هر ارزشی که در سازمان ایجاد شود، ابتدا به سرپرستان برمی گردد، زیرا زیردستان رابطه مستقیمی با سرپرستان دارند و سرپرستان نیز بر تجربه کاری افراد در محیط فعالیت اثر زیادی می گذارند (رسباسان، ۲۰۱۰). نتایج پژوهش نشان داد که حمایت سرپرست در تحت تأثیر قرار دادن تعهد افراد به سازمان، نقش نهایی را بر عهده دارد. رفتارها و فعالیت های سرپرست، نگرش ها و احساسات مثبت زیردستان را تقویت می کند و این موضوع نوعی حس تعهد اخلاقی را در زیردستان ایجاد می کند (شفیق و همکاران، ۲۰۱۳). از طرفی حمایت سرپرست، سطحی تعریف می شود که کارکنان سرپرست را حامی خود می بینند و نگرانی آنها را در عملکرد کاری درک می کنند (کانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

۳. مبانی نظری

۳.۱. اعتماد

محققین در بیان مفهوم اعتماد به زمینه های اجتماعی و شرایط یا اموری که تعیین کننده اعتماد هستند، توجه خاصی داشته اند. همه آن ها بر این باورند که اعتماد عبارت از نوعی تجربه دفاعی بین طرف مختلف در هر نوع تعامل است؛ دفاعی که مستلزم تهدید و یا خطری از جانب رفتار دیگران نیست و در آن هیچ طرفی در تعامل خود با دیگران از ضعف دیگران سوء استفاده نمی کند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

به تازگی مایر و همکاران (۱۹۹۳) مدلی از اعتماد مطرح کرده اند که در آن بر تعدادی از ویژگی های معتمد مانند خیرخواهی و درستکاری طرف اعتماد که منتهی به اعتماد به معتمدی می شود - تأکید شده و بر این اساس ، اعتماد که درجه حساسیت یک طرف نسبت به رفتار طرف دیگری است ، مبتنی بر این انتظار است که او عملکرد خاص که برای طرف اول اهمیت دارد را انجام می دهد، بدون اینکه قدرت نظارت یا کنترل او را داشته باشد. از این دیدگاه، اعتماد منجر به ایجاد مجموعه ای از انتظارات رفتاری بین افراد می شود، به گونه ای که آن ها را قادر به مدیریت موارد نامطمئن و یا توام با ریسک حاصل از تعاملشان می کند و می توانند در رفتار همکارانه خود به بهترین حالت دست یابند.

ترتیبات سازمانی جدید، زنجیرهای وفاداری را که اعتماد در گذشته ممکن ساخته بود، شکسته اند و باید توجه داشت که اعتماد برای توسعه یافتن زمان می برد (رینولدز، ۱۹۹۷).

بنابر نظر رابینز اعتماد برای ایجاد شدن وقت زیادی می طلبد.

همچنین، زمانی که از شکست اعتماد، سوء ظن ناشی می شود، اعتماد به توجه زیادی از جانب مدیریت نیاز دارد. اثر اعتماد توسط شاو این طور خلاصه می شود که با اعتماد زندگی خیلی آسانتر می شود. با اعتماد ، می توانیم توجه خود را به گستره خیلی وسیعی از فعالیت ها اختصاص دهیم تا بتوانیم در محیط پر از سوء ظن احتمال ماندن داشته باشیم. محققان اعتماد را در سه سطح مجزا تجزیه و تحلیل و بررسی کرده اند که عبارتند از : فردی، بین فردی یا بین گروهی و نهادی یا فرهنگی (مک نایت و وبستر، ۲۰۰۱). اکثر محققان ، اعتماد را در سطحی چندزمینه ای درگیر کرده اند تا به گردآوری دانش زیادی در این موضوع منجر شود. ولی به هر حال شواهد کمی از هر نوع تلاش برای ادغام و انسجام این دانش و ایجاد یک تئوری جامع از اعتماد وجود دارد.

اعتماد معتبر و باورکردنی، به میزان باور یکی از دو طرف گفته می شود که ایمان دارد طرف مقابل در روابط کانال توزیع ضمن داشتن تخصص لازم برای انجام موثر و قابل اتکای کار، تمایل به استفاده از تخصص خود در روابط کانال توزیع را دارد (عندلیب، ۱۹۹۶).

## ۳،۲ رضایت شغلی

از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت های مختلف مورد بررسی قرار داده اند، رضایت شغلی از مهم ترین زمینه های پژوهشی بوده است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به علت آن است که مفهوم رضایت شغلی، علاوه بر تعاریف و مفهوم های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و فصل مشترک بسیاری از حوزه های علمی مانند روانشناسی، مدیریت، جامعه شناسی و حتی اقتصاد و سیاست است. به همین دلیل دیدگاه ها و مفهوم های متعدد و گاه متناقضی درباره آن شکل گرفته و توسعه یافته است. رضایت شغلی، از جمله عوامل مهمی است که باید در توسعه اقتصادی مورد توجه قرار گیرد، چرا که یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می شود.

رضایت شغلی به طور نوعی به نگرش های کارکنان اشاره دارد. رضایت شغلی ابعاد بسیاری دارد و ممکن است نمایانگر نگرش کلی نسبت به شغل باشد یا فقط به قسمت هایی از شغل باز گردد. رضایت شغلی به عنوان مجموعه ای از احساسات فرد، ماهیتی پویا



دارد، یعنی به همان شدتی که پدید می آید، از میان می رود. بنابراین برای تداوم آن، توجه مستمر مدیران، ضرورت دارد. از طرف دیگر، رضایت شغلی بخشی از رضایت از زندگی است، به نحوی که سرشت محیط بیرونی، بر احساسات فرد در کارش اثر می گذارد. به همین ترتیب، چون شغل بخش مهمی از زندگی انسان است، رضایت از شغل بر رضایت کلی از زندگی تاثیر دارد(خدایاری فرد، ۱۳۸۸، ۱۳).

### ۳. فرضیات تحقیق

فرهنگ حمایت سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر دارد.

فرهنگ حمایت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

عملکرد رهبری بر درگیری شغلی تأثیر دارد.

عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

درگیری شغلی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

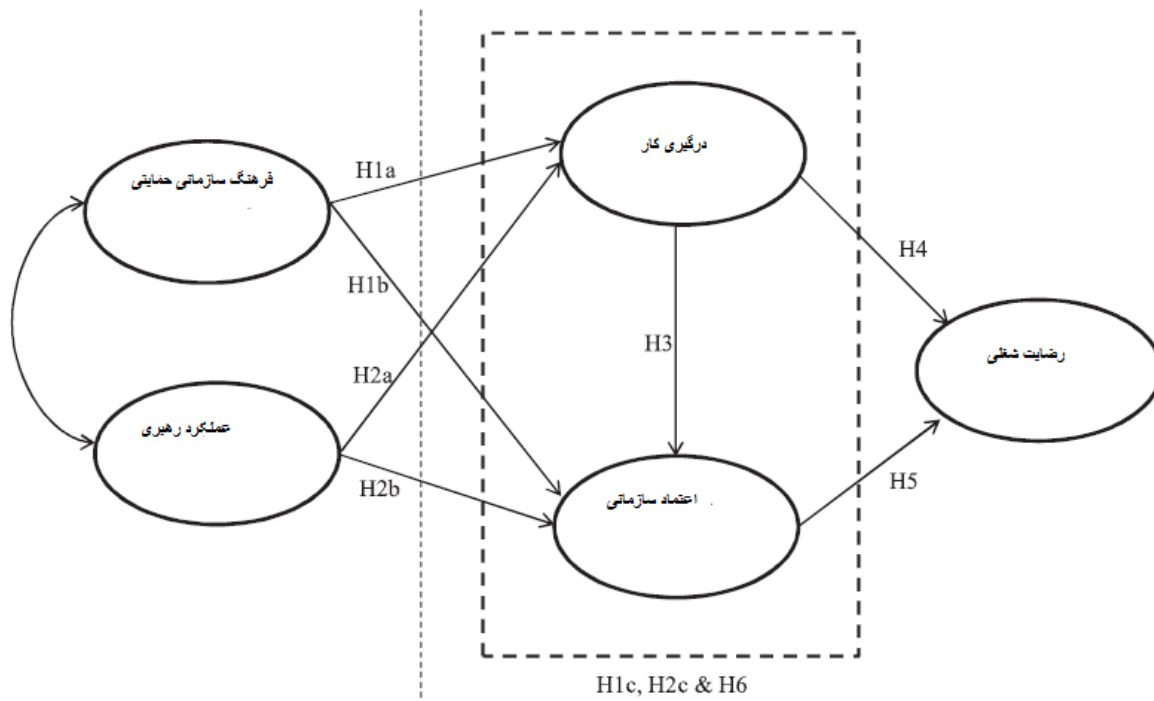
درگیری شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

### ۴. روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه ای قواعد، ابزار و راه های معتبر قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است(خاکی، ۱۳۸۶).

روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علمی قرار می گیرد، زیرا به کشف علت یا عوامل بروز یک رویداد در آموزش و پرورش بویین زهرا می پردازد. در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساسا به بررسی رابطه علی بین متغیرها می می پردازد، استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

## ۴.۱. جامعه آماری و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر جامعه آماری، دبیران آموزش و پرورش می باشند. در این پژوهش و برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. بدین ترتیب که تعداد ۱۰۲ پرسشنامه در بین دبیران آموزش و پرورش توزیع شد و برای تجزیه و تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

## ۴.۲. ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش داده ها به روش میدانی جمع آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول ترین طرق جمع آوری اطلاعات است. جهت جمع آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه استفاده شده است که توسط کارکنان بانک مهر اقتصاد تکمیل گردید. در این تحقیق از ابزار اندازه گیری پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شده است که به این منظور از پرسشنامه استاندارد شده در تحقیقات یو و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است.



## ۴.۳. روایی و پایایی

روایی از واژه روا به معنی جایزه و درست گرفته شده است و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد (خاکی، ۱۳۸۶). در این پژوهش ضمن استفاده از پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه به منظور سنجش روایی تحت بررسی کارشناسان بانک مهر اقتصاد قرار گرفته و نظرات اصلاحی لحاظ گردید. بنابراین، پرسشنامه مورد استفاده به عنوان ابزار جمع آوری داده های این پژوهش دارای روایی مناسب بوده است. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می کنیم. دامنه ضریب پایایی از صفر تا مثبت یک است. ضریب پایایی صرف معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. میزان توانایی یک وسیله اندازه گیری، برای حفظ ثبات خود در طول زمان است. برای اطمینان از عدم ابهام در سئوالات و همچنین بومی کردن مقیاس ها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین اعتبار پرسشنامه گردید. بدین منظور پرسشنامه به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع گردید. در این پژوهش به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم افزار *SPSS* ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم افزار *SPSS* ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه ۰/۸۲ است. که نشان دهنده این است که این پرسشنامه ها از اعتبار بالایی برخوردار است.

سئوالات پرسشنامه براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده و به صورت طبقه بندی شده و براساس موضوع فرضیات تحقیق طراحی شده اند. در جدول (۱) تعداد سئوال های طراحی شده برای سنجش هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کرونباخ سئوال ها ارائه شده است.

## ۵. تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک چند متغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه ای همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است، که به عنوان تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و همچنین لیزرل نامیده شده است. اما اصطلاح غالب معادله ساختاری یا به طور خلاصه *SEM* می باشد. در این تحقیق برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مدل فرض بر آن است که در میان مجموع هایی از متغیرهای مکنون، یک ساختار علی وجود دارد و متغیرهای مشاهده شده نشانگر آن هاست. بدین ترتیب این مدل شامل دو بخش (۱): مدل اندازه گیری و (۲) مدل معادلات ساختاری است. مدل اندازه گیری مشخص می کند که متغیرهای مکنون یا سازه های فرضی چگونه با متغیرهای مشاهده پذیر مرتبط اند و یا از طریق آن ها سنجیده می شوند. به بیان دیگر، ویژگی های اندازه گیری (یعنی ضرایب اعتبار و روایی) متغیرهای مشاهده شده چگونه از سوی متغیرهای مکنون توصیف می



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

شود. اما مدل معادلات ساختاری، روابط علی میان متغیرهای مکنون، آثار علی و میزان واریانس تبیین شده و تبیین نشده را مشخص می‌سازد. مدل پژوهش حاضر، مدلی ساختاری است که شامل تعدادی متغیر مکنون و روابط علی میان آن‌ها است. هر یک از این متغیرهای مکنون از طریق گویه‌هایی که از طریق ممیزی و پرسش از مشتریان اندازه‌گیری می‌شوند، توصیف می‌شوند (غفاری آشتیانی و همکاران، ۱۳۹۱).

در متدولوژی معادلات ساختاری دو دسته ضرایب بین متغیرهای مکنون برآورد می‌شود:

اول: گاما که معرف ضریب مسیر بین یک متغیر مکنون برون‌زا و یک متغیر مکنون درون‌زا است.

دوم: بتا که معرف مسیر بین یک متغیر مکنون درون‌زا و یک متغیر درون‌زای دیگر است.

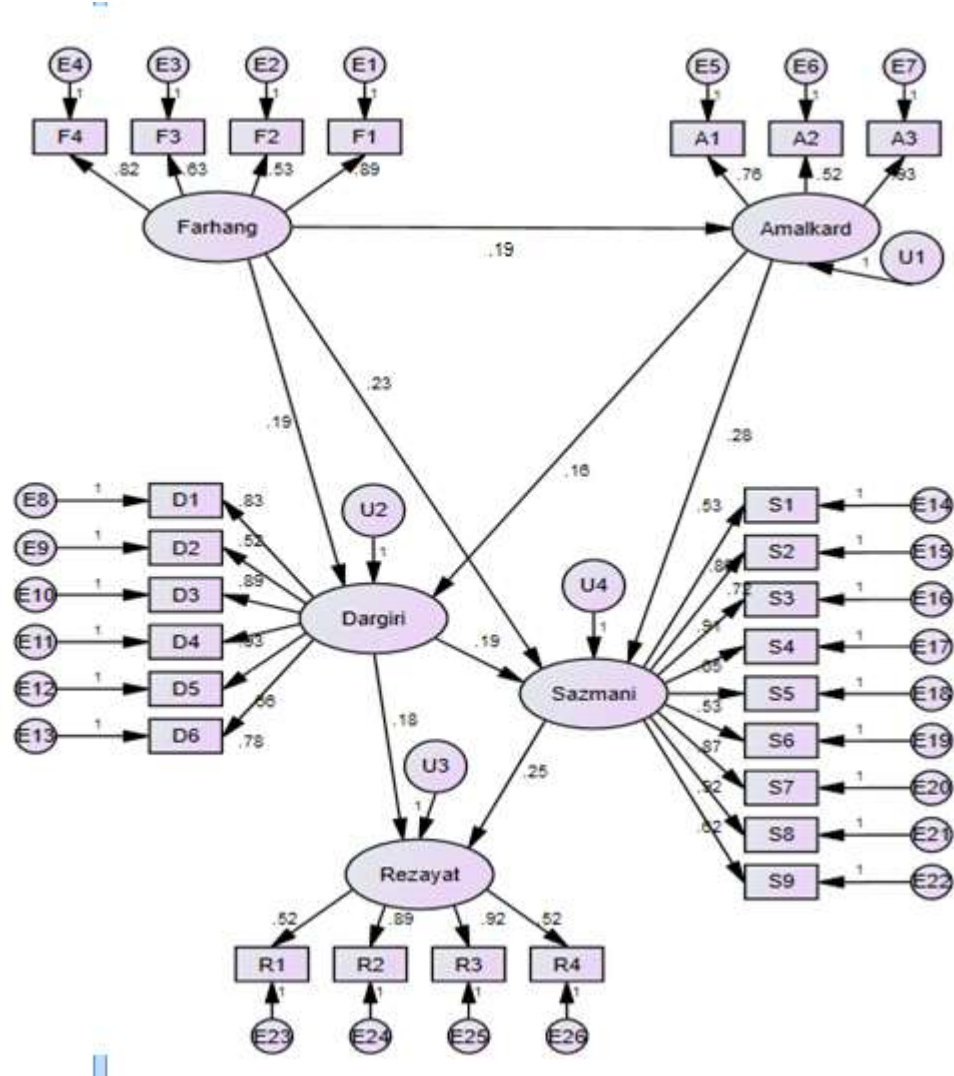
## ۵.۱. نمودار ضرایب مسیر

این نمودار، ارتباط کلی بین متغیرهای مکنون و غیر مکنون را با یکدیگر در یک مدل نشان می‌دهد، در شکل (۲) ضرایب مسیر تحقیق موجود، نشان داده شده است. اعداد روی فلش‌ها، نشان‌دهنده ضرایب مسیر مربوطه بین متغیرها می‌باشد که با استفاده از نرم افزار ایموس به دست آمده است. دایره‌ها، نشانگر متغیرها و مربع نشان‌دهنده سئوالات مربوط به این متغیرها می‌باشند.

### جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ سئوال‌ها

متغیر	آلفای کرونباخ
فرهنگ حمایت سازمانی	۰/۹۱
رضایت شغلی	۰/۸۹
اعتماد	۰/۹۲
عملکرد رهبری	۰/۸۸
درگیری کار	۰/۸۹





شکل ۲: نمودار ضرایب مسیر

### ۵.۳. آزمون های نیکویی برازش

وقتی یک مدل از پشتوانه نظری مناسبی برخوردار باشد در مرحله بعد نوبت به آن می رسد که تناسب این مدل با داده هایی که محقق جمع آوری کرده است بررسی گردد از این رو برخی از آزمون های نیکویی برازش در این جا برای داده های این تحقیق و مدل استفاده شده انجام می پذیرد تا این تناسب بررسی گردد.



جدول ۲: مقدار شاخص های برازش و نتیجه برازش مدل ساختاری

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	SRMR	CMIN/DF	شاخص برازندگی
>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.08	<0.05	<3	مقادیر قابل قبول
93۰/	94۰/	0/92	0/95	0/۹8	0.041	0.0۰۲	1.22	مقادیر محاسبه شده

## ۵.۴. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

خروجی معادلات ساختاری و آزمون  $T$  نشان می دهد ۸ مسیری که در بین متغیرهای مکنون مستقل و متغیرهای مکنون وابسته وجود دارند، همگی معنادار هستند. جدول (۳) به طور خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می دهد.

جدول ۳: خلاصه و نتایج مدل ساختاری

نتیجه آزمون	آماره تی	ضریب استاندارد	متغیر وابسته	متغیر مستقل
عدم رد فرضیه	۴,۱۹	۰,۱۹	درگیری شغلی	فرهنگ حمایت سازمانی
عدم رد فرضیه	۷,۵۹	۰,۲۳	اعتماد سازمانی	فرهنگ حمایت سازمانی
عدم رد فرضیه	۶,۴۳	۰,۱۶	درگیری شغلی	عملکرد رهبری
عدم رد فرضیه	۹,۰۳	۰,۲۸	اعتماد سازمانی	عملکرد رهبری
عدم رد فرضیه	۳/۲۶	۰,۱۹	اعتماد سازمانی	درگیری شغلی
عدم رد فرضیه	۴,۰۹	۰,۱۸	رضایت شغلی	درگیری شغلی
عدم رد فرضیه	۶,۴۴	۰,۲۵	رضایت شغلی	اعتماد سازمانی



## ۶. تجزیه و تحلیل یافته ها

اکنون با استفاده از تجزیه و تحلیل های انجام گرفته و نتایج به دست آمده مطابق با جدول (۳) فرضیات مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل گردیده است:

- بر اساس نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری در جدول ۳، فرهنگ حمایت سازمانی بردرگیری شغلی (عدد معناداری برابر ۴/۱۹ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۹ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم فرهنگ حمایت سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش باجیانگ و همکاران در سال ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری در جدول ۳، فرهنگ حمایت سازمانی بر اعتماد سازمانی (عدد معناداری برابر ۷/۵۹ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۲۳ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم که فرهنگ حمایت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش باجیانگ و همکاران در سال ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری در جدول ۳، عملکرد رهبری بردرگیری شغلی (عدد معناداری برابر ۶/۴۳ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۶ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم عملکرد رهبری بردرگیری شغلی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش باجیانگ و همکاران در سال ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است. نتایج این پژوهش باجیانگ و همکاران در سال ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری در جدول ۳، عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی (عدد معناداری برابر ۹/۰۳ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۲۸ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری در جدول ۳، درگیری شغلی بردرگیری شغلی (عدد معناداری برابر ۳/۲۶ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۶ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم درگیری شغلی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش باجیانگ و همکاران در سال ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری در جدول ۳، درگیری شغلی بر رضایت شغلی (عدد معناداری برابر ۴/۰۹ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۸ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم درگیری شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش باجیانگ و همکاران در سال ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است. بر اساس نتایج



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰



حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اعتماد سازمانی بررضایت شغلی(عدد معناداری برابر ۶/۴۴ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۲۵ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم اعتمادسازمانی بررضایت شغلی تأثیردارد. نتایج این پژوهش باجیانگ وهمکاران درسال ۲۰۱۷، منگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ همسو است.



## ۷. نتیجه گیری و پیشنهادات

منابع کافی در اختیار کارکنان به منظور ایفای نقششان اختصاص یابد، همچنین از درخواست های ناسازگار بین کارکنان اجتناب کنند. جوی رو فراهم نمایند که علاقه و رغبت به این سازمان را بین کارکنان ایجاد نمایند به گونه ای که کارکنان حتی تمایل به فداکاری برای خوب بودن سازمان نمایند، همچنین به کار کردن در این سازمان افتخار نمایند. دلبستگی شغلی را می توان از طریق روش هایی مانند اینکه به کارکنان اجازه داده شود که تصمیمات مربوط به کار خودشان را بدون نیاز به دخالت دیگران اتخاذ کنند در این صورت احساس مسئولیت بیشتری می کنند.

## منابع:

- جوانبخت، سارا، فندی، صفا(۱۳۹۶)، تعیین نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، مدیریت منابع انسانی،
- زرزهی، عبدالرحیم؛ مهدی نژاد، ولی(۱۳۹۷)، رابطه تناسب شغلی و درگیری شغلی با تمایل به ترک خدمت، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان
- محمدی، جیران؛ باقری مژگان السادات؛ صفریان، سارا(۱۳۹۵)، تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱، ۲۴۹-۲۲۹
- منابع انگلیسی:

- Barakat L. Melanie P.L., Jase R., Sherban N. C. (2015) "An analysis of the impact of cultural and performance intelligence on job satisfaction and performance", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. 10, No. 4, pp.781-800.
- Duckett, H, and Macfarlane, E. (2013). Emotional intelligence and transformational leadership in retailing. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 24, pp. 309-317
- Gupta, R., & Kabadayi, S. (2010). The relationship between trusting beliefs and web site loyalty: The moderating role of consumer motives and flow. *Psychology & Marketing*, 27(2), 166–185.
- Hayati D, Charkhabi M, Naami A. The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. *SpringerPlus* 2014; 3(25): 1-7.
- Huang, L., Ba, S., & Lu, X. (2014). Building online trust in a culture of confucianism: The impact of process flexibility and perceived control. *ACM Transactions on Management Information Systems*, 5, 1.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

- Heyns, M., & Rothmann, S. (2015). Dimensionality of trust: An analysis of the relations between propensity, trustworthiness and trust. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–12.
- Karatepe OM, Beirami E, Bouzari M, Safavi H. Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management* 2014; 36: 14– 22.
- Kanten,p.,kanten,S.,Gurlek,M(2015), The effects of organizational structures and learning organization on job embeddeness and individual adaptive performance, *procedia economics and finance*23,1358-1366
- Liang,T.,ming-hsiang,H(2017), Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry, *international journal of contemporary hospitality management*, 32,132-144
- Li,W.,Nasiri,A(2017), Organizational innovation: the role of leadership and organizational culture, *international journal of public leadership*, 131-155
- Meng,J.,Berger,B(2018),The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust,*Public relations review*,3,121-149
- Yang C. L., Huang M. (2015) "Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction", *Chinese Management Studies*, Vol. 8, No. 1, pp. 6-28.