

سورة الاحقاف



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت رویدادهای ورزشی
پایان نامه کارشناسی ارشد

بررسی نقش استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری

نگارنده: امین خلیل طهماسبی

استاد راهنما

دکتر حسن بحر العلوم

تیر ۱۳۹۶

شماره: ۲۲,۴۲۰
تاریخ: ۹۶/۵/۳

باسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۳) صورتجلسه نهایی دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

با نام و یاد خداوند متعال، ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم / آقای امین خلیل طهماسبی با شماره دانشجویی ۹۴۰۶۹۱۴ رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی تحت عنوان: بررسی نقش استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری که در تاریخ ۱۳۹۶/۴/۲۸ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می‌گردد:

<input type="checkbox"/> مردود <input checked="" type="checkbox"/> قبول (با درجه: ...)			
نوع تحقیق: <input checked="" type="checkbox"/> نظری <input type="checkbox"/> عملی			
عضو هیأت داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنمای اول	دکتر حسن بحر العلوم	دانشیار	
۲- استاد راهنمای دوم			
۳- استاد مشاور	دکتر سید رضا حسینی نیا	استادیار	
۴- نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر عین الله نادری	استادیار	
۵- استاد ممتحن اول	دکتر هادی باقری	استادیار	
۶- استاد ممتحن دوم	دکتر علی حسینی	دانشیار	

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده:

دکتر علی یونسیان

تاریخ و امضاء و مهر دانشکده:

تبصره: در صورتی که کسی مردود شود حداکثر یکبار دیگر (در مدت مجاز تحصیل) می‌تواند از پایان نامه خود دفاع نماید (دفاع مجدد نباید زودتر از ۴ ماه برگزار شود).

تقدیم به پدر بزرگوار و مادر مهربانم

آن دو فرشته ای که از خواسته هایشان گذشتند، سختی ها را به جان خریدند و خود را سپر بلای مشکلات و ناملایمات کردند
تا من به جایگاهی که اکنون در آن ایستاده ام برسم...

تجلیل از معلم، پاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تائین می‌کند و سلامت امانت‌هایی را که به دستش سپرده اند، تضمین؛ بر حسب وظیفه و از باب ”من لم یسکر المنعم من المخلوقین لم یسکر الله عزوجل: ” از پدر و مادر عزیزم... این دو معلم بزرگوارم... که همواره بر کوتاهی و درستی من، قلم عشق‌نویس و کرم‌یاز از کنار غفلت‌هایم گذشته اند و در تمام عرصه‌های زندگی یار و یاور بی‌چشم داشت برای من بوده اند و از همسر مهربانم که با صبوری‌هایش امیدبخش را هم بود

از استاد کرامیم دکتر حسن بحر العلوم بسیار سپاسگذارم چرا که بدون راهنمایی‌های ایشان تائین این پایان نامه بسیار مشکل می‌نمود. از دکتر سیدرضا حسینی‌نیا و به ویژه سرکار خانم داروغه به دلیل یاری‌ها و راهنمایی‌های بی‌شمار داشت ایشان که بسیاری از سختی‌ها را بر ایمن آسانتر نمودند.

تعهد نامه

اینجانب امین خلیل طهماسبی دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی نقش استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری تحت راهنمایی دکتر حسن بحرالعلوم متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه شاهرود» و یا «Shahrood University» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان این استان ($N=160$) تشکیل دادند که از روش نمونه‌گیری تمام‌شمار استفاده گردید و ۱۴۶ نمونه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استقلال شغلی جانگ (۱۹۹۵)، پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان هون و گرونیگز (۱۹۹۹) و پرسشنامه رضایت شغلی هون و گرونیگز (۱۹۹۹) استفاده گردید. برای روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها از نظرات ۱۰ تن از صاحب‌نظران و اساتید مدیریت ورزشی کمک گرفته شد و برای تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها یک مطالعه مقدماتی بر روی یک گروه ۳۰ نفری از کارکنان (استقلال شغلی = $0/87$)، (رابطه کارمند-سازمان = $0/90$) و (رضایت شغلی = $0/81$) انجام گرفت و نتایج آلفای کرونباخ نشان داد که پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردارند. برای آزمون فرضیه‌ها از همبستگی پیرسون و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد استقلال شغلی اثر مثبت و معناداری بر رابطه کارمند-سازمان دارد؛ همچنین استقلال شغلی اثر مستقیم و غیرمستقیم مثبت و معناداری بر رضایت شغلی را نشان داد، به طوری که رابطه کارمند-سازمان به عنوان یک متغیر میانجی در این مدل نقش ایفا می‌کند. از دیگر نتایج این پژوهش وجود اثر مستقیم و معنادار رابطه کارمند-سازمان بر رضایت شغلی بود. ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داد به ترتیب ۴۵ درصد و ۳۵ درصد از واریانس متغیرهای رابطه کارمند-سازمان و رضایت شغلی توسط متغیرهای برون‌زا قابل تبیین می‌باشد. در نهایت کلیه شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده برازش مطلوب بودند.

واژه‌های کلیدی: رابطه متقابل، کنترل دوجانبه، ادارات ورزش و جوانان چهارمحال و بختیاری

فهرست مطالب

فصل اول

۱-۱-مقدمه	۲
۱-۲-بیان مسئله	۵
۱-۳-ضرورت و اهمیت تحقیق	۱۱
۱-۴-اهداف تحقیق	۱۵
۱-۵-فرضیات تحقیق	۱۶
۱-۶-محدودیت‌های تحقیق	۱۶
۱-۷-پیش‌فرض‌های تحقیق	۱۷
۱-۸-تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق	۱۷

فصل دوم

۱-۲-مقدمه	۲۲
۲-۲-مبانی نظری	۲۲
۳-۲-پیشینه تحقیق	۵۹
۴-۲-مدل نظری	۶۸
۵-۲-جمع‌بندی	۶۹

فصل سوم

۱-۳-مقدمه	۷۲
۲-۳-روش تحقیق	۷۲
۳-۳-جامعه و نمونه آماری	۷۲
۴-۳-متغیرهای تحقیق	۷۳
۵-۳-ابزار تحقیق	۷۳
۶-۳-روایی و پایایی ابزار تحقیق	۷۶
۷-۳-روایی سازه	۷۷

۸۲.....۸-۳-۸-روش جمع‌آوری داده‌های تحقیق

۸۳.....۹-۳-۹-روش‌های آماری تحقیق

فصل چهارم

۸۶.....۱-۴-۱-مقدمه

۸۶.....۲-۴-۲-توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

۸۷.....۳-۴-۳-آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

۸۹.....۴-۴-۴-آمار استنباطی

۸۹.....۵-۴-۵-فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره داده‌ها

۹۱.....۶-۴-۶-بررسی همخطی چندگانه متغیرهای تحقیق

۹۲.....۷-۴-۷-ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

۹۳.....۸-۴-۸-مدلسازی معادلات ساختاری

۹۸.....۹-۴-۹-آزمون فرضیات تحقیق

فصل پنجم

۱۰۲.....۱-۵-۱-مقدمه

۱۰۲.....۲-۵-۲-خلاصه تحقیق

۱۰۵.....۳-۵-۳-بحث و نتیجه‌گیری

۱۱۲.....۴-۵-۴-پیشنهادات تحقیق

فهرست جداول

۷۴.....جدول (۱-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه استقلال شغلی

۷۵.....جدول (۲-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه رابطه کارمند-سازمان

۷۵.....جدول (۳-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه رضایت شغلی

۷۶.....جدول (۴-۳)، ویژگی پرسش‌نامه‌های پژوهش

۷۸.....جدول (۵-۳)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری استقلال شغلی در تحلیل عاملی

۷۹.....جدول (۶-۳)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری استقلال شغلی

۸۰.....جدول (۷-۳)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری رابطه کارمند-سازمان در تحلیل عاملی

- جدول (۳-۸)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری رابطه کارمند-سازمان ۸۱
- جدول (۳-۹)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی در تحلیل عاملی ۸۱
- جدول (۳-۱۰)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی ۸۲
- جدول (۴-۱)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش ۸۷
- جدول (۴-۲)، آمار توصیفی مربوط به استقلال شغلی آزمودنی‌ها ۸۸
- جدول (۴-۳)، آمار توصیفی مربوط به رابطه کارمند-سازمان آزمودنی‌ها ۸۸
- جدول (۴-۴)، آمار توصیفی مربوط به رضایت شغلی آزمودنی‌ها ۸۸
- جدول (۴-۵)، نتایج آزمون حد مرکزی جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها ۹۰
- جدول (۴-۶)، شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای پیش‌بینی کننده رضایت شغلی ۹۱
- جدول (۴-۷)، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ۹۲
- جدول (۴-۸)، برآورد ضرایب رگرسیونی در مدل پژوهش ۹۴
- جدول (۴-۹)، ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل پژوهش ۹۵
- جدول (۴-۱۰)، ضرایب استاندارد شده اثرات کل مدل پژوهش ۹۶
- جدول (۴-۱۱)، شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل پژوهش ۹۸

فهرست اشکال

- شکل (۲-۱)، روابط بین ابعاد اصلی شغل، حالات روانی و نتایج ۵۶
- شکل (۲-۲)، مدل نظری پژوهش ۶۸
- شکل (۴-۱)، مسیر تأثیر استقلال شغلی و رابطه کارمند سازمان بر رضایت شغلی ۹۴

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

امروزه در ایران، وزارت ورزش و جوانان متولی اصلی ورزش کشور محسوب می شود و ادارات کل ورزش و جوانان استان ها نیز زیر نظر این وزارتخانه در سطح استان ها مشغول فعالیت اند. این سازمان، عالی ترین مرجع رسیدگی به مسایل مربوط به ورزش و جوانان در ایران است که اهداف آن به طور کلی شامل پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیت های تربیت بدنی و تفریحات سالم، ایجاد و اداره امور مراکز ورزش و توسعه و ترویج ورزش قهرمانی، حل مسایل جوانان، اعتلا و رشد نسل جوان کشور، استفاده بهینه از استعداد و توانایی های نسل جوان است (سایت رسمی وزارت ورزش و جوانان). بنابراین، در کشور ما ادارات ورزش و جوانان در سطح استان ها از جمله سازمان هایی است که نقش بسیار ارزنده ای در ورزش کشور دارد و بهبود عمل این ادارات باعث پیشرفت هرچه بیشتر ورزش کشور می شود (احمدی، ۱۳۸۷).

از آنجایی که سازمان ها به طور مداوم در حال تغییر و تحول هستند، به صورت مستمر می کوشند تا با محیط پیرامون خود انطباق یابند. در حالی که سازمان های دوره کلاسیک بر ثبات، تحقق اهداف سازمانی، عدم توجه به نیازها و احساسات کارکنان و عدم سازگاری با محیط تأکید داشتند؛ سازمان های امروز بر یگانگی کارکنان و سازمان، تصمیم گیری مشارکتی، توجه به ارزش های والای انسانی، کارایی و اثربخشی، آموزش و بهسازی منابع انسانی، بهبود کیفیت عملکرد و توسعه سازمانی تمرکز دارند. نظریه ها و رویکردهای نوین سازمان و مدیریت علاوه بر نیل به اهداف و توسعه سازمانی به عواطف، درخواست ها و نیازهای کارکنان نیز توجه دارند. این مسأله موجب شده تا عواملی همچون رضایت شغلی، استقلال شغلی کارکنان، خودمختاری، خودیابی، خودآگاهی و خود شکوفایی کارکنان بیش از پیش مورد تأکید قرار گیرد. در واقع توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. بنابراین از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تأمین

نیروها و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان است (پاشا و همکاران، ۱۳۸۴). رضایت شغلی نیز به عنوان یکی از نگرش‌های مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است. رضایت شغلی به احساسات کلی فرد و ارزیابی او در مورد شغلش اطلاق می‌شود (راجلبرگ، ۲۰۰۷). بسیاری عقیده دارند که نارضایتی شغلی در اثر عدم سازگاری با محیط به وجود می‌آید. فضای فیزیکی نامناسب و محرومیت از مراقبت‌های بهداشتی را شاید بتوان از عوامل اختلاف بین کارکنان و مدیران به شمار آورد. مشکلات و تفاوت‌های شخصیتی نیز از علل به وجود آورنده نارضایتی در بین کارکنان هستند. گاهی نوع کار چنان ایجاد شوق و شغف می‌کند که غالباً دستمزد روزانه و ساعات کار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و بالعکس در بعضی از مراکز شغلی کار چنان کشنده می‌شود که فرد حتی از امرار معاش خود و خانواده می‌گذرد و به ترک کار تن می‌دهد. محیط کار نیز حائز اهمیت است. به طور مسلم گروهی که در یک محیط با هم کار می‌کنند باید به صورتی با هم هماهنگ و بر اساس تفاهم با یکدیگر کار کنند. بود یا نبود چنین فضایی که از این بابت نصیب افراد می‌شود آن قدر اهمیت دارد که حتی غالباً دستمزد روزانه را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. هاپاک در این مورد تحقیقی کرده است، می‌گوید: رضایت شغلی به محیط اجتماعی و مقام شغلی فرد بستگی دارد و مقام شغلی در کارهای اداری بیشتر اهمیت پیدا می‌کند (اسفرجانی، ۱۳۵۳). اما از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌توان به میزان حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، ارتقای شغلی، استقلال شغلی، مهارت و تخصص و رابطه کارمند با سازمان اشاره کرد. حمایت مدیران و رهبران سازمان‌ها از استقلال شغلی کارکنان موجب ارتقای کارآمدی، رضایت‌مندی، تعهد، خلاقیت و نوآوری، یادگیری، درگیری شغلی و عملکرد و ... می‌شود (استون^۱، ۲۰۰۹). به طور کلی، استقلال اشاره به عملکردهای اختیاری و ارادی یک فرد دارد تا به عنوان یک عامل علی در زندگی رفتار کرده و کیفیت زندگی را حفظ نموده و بهبود بخشد. استقلال شغلی الزام مهمی برای کارکنان است تا بتوانند به روشی سازگار با نگرش‌ها و

^۱ . Astone

اعتقادات خود عمل کنند (اسپرترز، ۱۹۹۶). یک محیط مستقل کاری باعث می‌شود کارکنان رفتارهای فرانقشی (ارتباط مؤثر و کارآمد فرد با سازمان مربوطه) را بهتر ارائه دهند. در واقع، با استقلال کاری، کارکنان انگیزه بیشتری برای تحقق وظایف خود دارند (بل^۱، ۲۰۰۲). شاید بتوان گفت از مهم‌ترین عواملی که استقلال شغلی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، روابط کارمند-سازمان می‌باشد. روابط کارمند-سازمان را بررسی میزان تمایل به درگیری افراد در خطوط پیوسته فعالیت سازمانی و تشریح علی برای مبادلاتی تعریف می‌کنند که بین افراد و سازمانشان رخ می‌دهد که در نتیجه روابط مثبت کارمند با سازمان، انگیزش کارکنان و در نهایت رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. برای اینکه مدیران بتوانند به مقاصد و اهداف سازمانی دست یابند نیازمند آن هستند که از امیال، خواسته‌ها، آرزوها و تمایلات کارکنان خود آگاه باشند و برای وظایف محوله آزادی عمل به کارکنان بدهند، این امر میسر نخواهد شد مگر اینکه در سازمان‌ها پژوهش‌هایی پیرامون افزایش رضایت شغلی انجام گیرد تا از این طریق با آگاهی از نیازها و منابع انگیزشی کارکنان، زمینه‌های بهبود کیفیت زندگی کارکنان و بالاخره رضایت شغلی آنان فراهم شود که نتیجه آن نیز بهینه‌سازی نیروی انسانی و بالا رفتن راندمان کاری است. در مجموع این مطالعه و مطالعاتی مشابه می‌تواند مدیران و مسئولان را در رسیدن به مقاصد و اهدافشان کمک کند. با شناسایی مشکلات و ارائه راه‌حل و راهکار به مدیران و مسئولان می‌توان بهره‌وری نیروی کار ادارات ورزش و جوانان را ارتقا داد و در نهایت به راندمان بالای کاری دست یافت. بنابراین پژوهشگر در نظر دارد که رابطه کارمند-سازمان و استقلال شغلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری را بررسی کرده و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد تا در نهایت بتواند با ارائه راهکارهای مناسب هرچند اندک، گامی مهم در افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و در سطوح بالاتر پیشرفت هرچه بیشتر ورزش کشور بردارد.

¹.Bell

۱-۲- بیان مسئله

در دنیای رقابتی امروز، نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمانی به شمار می‌رود و در حقیقت هسته مرکزی فعالیت‌های هر سازمان بر پایه منابع انسانی و چگونگی به کارگیری آن جهت انجام امور مختلف به منظور تحقق اهداف سازمان است. نیروی انسانی کارآمد پربهاترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور است. جوامع بسیاری علیرغم داشتن منابع طبیعی سرشار به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند (هنری و همکاران، ۲۰۰۶). گفتنی است که چالش اصلی موفقیت مدیریت امروز کمک رساندن به کارکنان است به شکلی که روحیه رقابت‌پذیری شغلی در آن‌ها تقویت گردد و ارتباط بهتری با مسائل زمان داشته باشند. از این رو سازمان‌ها نه تنها به ایجاد فرهنگی عمومی و مطلوب نیاز دارند بلکه باید برای پیشینه کردن عملکرد کارکنان، ویژگی‌های فرهنگی شخصی را در خود ایجاد کنند. برای بهبود عملکرد، سازمان ناگزیر به توجه عمیق‌تر به کارکنان و عوامل مؤثر بر عملکرد آنان هست. در این بین عواملی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس، تعارض، استقلال و غیره بر عملکرد کارکنان تأثیرگذارند (فقیه و فرهمند، ۲۰۰۹). یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یکسو تلاش‌های نظری و بنیادی را به خود معطوف ساخته و از دیگر سو تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روانشناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (هومن، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی را می‌توان مثابه حالت هیجانی لذت‌بخشی تعریف کرد که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد است (خالقی، ۱۳۷۷). مایر^۱ (۱۹۹۳) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو بخش شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی محسوب و ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی که جنبه‌های درونی خوانده می‌شود، تقسیم کرده‌اند. صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند رضایت شغلی عبارت است از: نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن (سید جوادین، ۱۳۸۴). از پیامدهای نارضایتی شغلی نیز می‌توان به مواردی همچون کم‌کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان به طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی همچون ترک سازمان، اعتراض و اقدامات منفی دست خواهند زد (پارتو^۲، ۲۰۰۶). امروزه محققان عوامل متعددی از قبیل دستمزد، ماهیت کار، ارتقاء، رهبری و سرپرستی، روابط با همکاران و سازمان، امنیت شغلی، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل شخصیتی، ویژگی‌های شخصی، عدالت و استقلال شغلی را در تأمین رضایت شغلی افراد مهم دانسته‌اند (نیکوکار و همکاران، ۱۳۸۶). نظریه‌ها و رویکردهای نوین سازمان و مدیریت علاوه بر نیل به اهداف و توسعه سازمانی، به عواطف، درخواست‌ها و نیازهای کارکنان نیز توجه دارند. این مسأله موجب شده تا عواملی همچون استقلال شغلی کارکنان، خودمختاری، خودیابی، خودآگاهی و خودشکوفایی کارکنان بیش از پیش مورد تأکید قرار گیرد. به‌زعم صاحب‌نظران و پژوهشگران، حمایت مدیران و رهبران سازمان‌ها از استقلال شغلی کارکنان موجب ارتقای کارآمدی، رضایت‌مندی، تعهد، خلاقیت و نوآوری، یادگیری، درگیری شغلی، عملکرد می‌شود. به‌زعم استون و همکاران (۲۰۰۹) یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران آن است که آن‌ها از اهمیت رضایت‌مندی کارکنان آگاه هستند، اما نمی‌دانند که چگونه باید استقلال شغلی و خودمختاری را ایجاد کنند (استون و همکاران، ۲۰۰۹).

^۱ . Mayer

^۲ . Parto

اعرابی و مقدم (۱۳۸۶) تأکید می‌کنند که در تدوین استراتژی منابع انسانی باید به نیروی کار، آزادی و استقلال عمل داد تا از این طریق تعهد، توسعه، نوآوری، تولید محصولات جدید و یادگیری سازمانی حاصل گردد. وانگ و هو، ۲۰۱۵؛ کوکرل و استون، ۲۰۱۰).

استقلال شغلی به قدرت اداره و اظهارنظر کارکنان مربوط می‌شود. استقلال شغلی مهم‌ترین جنبه طراحی شغل می‌باشد (باکر^۱ و دیگران، ۱۹۹۶). همچنین، در بسیاری از تعاریف به درجه عدم وابستگی و آزادی عمل کارکنان استقلال شغلی گفته می‌شود (بریق، ۱۹۸۵). سه معیار استقلال شغلی روش، زمان‌بندی و انتخاب معیار را برای سنجش میزان استقلال شغلی مورد بررسی قرار داده است. استقلال در روش بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در انتخاب روش‌های انجام کار استقلال دارند و می‌توانند آزادانه روش‌های انجام کاری را که قابل قبول بوده و متناسب با هدف باشند، انتخاب کنند. استقلال در زمان‌بندی بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در زمان‌بندی انجام کار تقدم و تأخر آزادی دارند. استقلال در انتخاب معیار نیز به این نکته اشاره دارد که کارکنان تا چه حد قدرت انتخاب معیارهای مختلف ارزیابی را برای مشاغل دارا هستند و آیا اصولاً در این رابطه قدرتی دارند یا خیر. انتخاب معیار، بالاترین درجه استقلال کارکنان را نشان می‌دهد. سازمان‌ها به طور مداوم در حال تغییر و تحول هستند و به صورت مستمر می‌کوشند تا با محیط پیرامون خود انطباق یابند. درحالی‌که سازمان‌های دوره کلاسیک بر ثبات، تحقق اهداف سازمانی، عدم توجه به نیازها و احساسات کارکنان و عدم سازگاری با محیط تأکید داشتند؛ اما سازمان‌های امروز بر یگانگی کارکنان و سازمان، تصمیم‌گیری مشارکتی، توجه به ارزش‌های والای انسانی، کارایی و اثربخشی، آموزش و بهسازی منابع انسانی، بهبود کیفیت و عملکرد و توسعه سازمانی تمرکز دارند. به‌زعم رابینز (۱۳۹۰) استقلال شغلی یکی از ابعاد مهم در طراحی یک شغل است. در واقع کارکنان باید در برنامه‌ریزی زمان کار، در تعیین رویه‌های کاری و در کنترل بیشتر بر کار خود از استقلال و آزادی عمل شغلی برخوردار

^۱ . Baker

باشند. استقلال شغلی یکی از عوامل اساسی است که موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود. استقلال شغلی نوعی احساس کنترل بر امور و جنبه‌های مختلف شغلی و زندگی حرفه‌ای است. این که آیا مدیر یا کارکنان حق انتخاب هدف‌ها و روش‌های شغل خود را دارند و چقدر می‌توانند به طور مستقیم تصمیم بگیرند مربوط به استقلال شغلی آن‌هاست. از نظر اسپریتزر (۱۹۹۵) استقلال شغلی یا خودتعیینی گویای خودگردانی فرد در پیش‌قدمی و استمرار رفتارها فرایندهایی است که نمونه آن انتخاب روش کار و نوع تلاش برای تحقق اهداف شغلی است (میرکمالی، ۱۳۸۹). فرض اساسی استقلال شغلی آن است که افراد برای رسیدن به بهزیستی روانی و پیامدهای مثبت باید سه نیاز را برآورده سازند، این سه نیاز عبارتند از: شایستگی، رابطه و خودمختاری. این سه ویژگی به طور همزمان به رضایت‌مندی کارکنان کمک می‌کند (دسی و ریان^۱، ۲۰۰۰). حمایت از استقلال شغلی به معنای آن است که مدیران، کارکنان و گروه‌های اجتماعی جو خودمختاری را ایجاد می‌نمایند تا مشارکت در کارکردهای مستقل ترغیب و انجام شود (راد، ۲۰۱۳). به اعتقاد رایبیز و جاج (۲۰۰۹) شغلی که در آن میزان استقلال شغلی بالا باشد، باعث ایجاد احساس مسئولیت فردی در کارکنان می‌گردد. استقلال شغلی باعث می‌شود تا تصمیمات و انتخاب‌های فرد اثر بخش‌تر گردد، رفتارها و افکارش تنظیم شوند، حل مسأله نماید و بر پایه خودآگاهی و دانش شخصی از نقاط قوت و ضعف خود به اهداف فردی دست یابد (چو و همکاران، ۲۰۱۳). کارکنان باید انعطاف‌پذیر، خود فرمان، کارآفرین، مسئولیت‌پذیرتر و طالب ابتکار، دارای استقلال شغلی و آزادی عمل باشند. اگر در ساختارهای سازمانی و سبک‌های مدیریت تغییرات اساسی رخ دهد به طوری که همه کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت داده شده، گروه‌های کاری تشکیل شوند، قدرت و اختیار بیشتری به زیردستان تفویض گردد و ساختار سازمانی شبکه، جانشین ساختار سلسله مراتب گردد؛ تحت چنین شرایطی سازمان‌ها زنده‌تر، پویاتر و منعطف‌تر می‌شوند و حمایت لازم از کارکنان خود به عمل می‌آورند، مدیران در این صورت به

^۱.Deci & Ryan

علاقه و آراء کارکنان خود توجه بیشتر خواهند داشت. به طوری که کارکنان خود را متعلق به سازمان و مالک آن دانسته و حمایت انجام شده از طرف سازمان را نیز درک می‌کنند (عبداللهی ۱۳۸۵). امروزه رابطه بلندمدت بین کارکنان - سازمان در بسیاری از سازمان‌های پیش رو یکی از ارکان موفقیت تلقی می‌شود، چراکه چنین رابطه‌ای سازمان را از یک سو مطمئن می‌سازد که در صورت سرمایه‌گذاری آموزشی و ارتقاء دانش و مهارت افراد می‌توانند از بازده این سرمایه‌گذاری در سال‌های آتی بهره‌مند شوند و از سوی دیگر کارکنان در مورد رضایت شغلی و تأمین نیازهای خود و خانواده‌شان در سال‌های آتی اطمینان حاصل می‌کنند. لذا سازمان‌ها در تلاش‌اند رضایت شغلی کارکنان را از طریق توانمندی‌سازی آن‌ها در ابعاد مختلف تأمین نمایند و به دنبال آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده و اثربخشی را فراهم سازند (ریگل^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در حال حاضر، سازمان‌ها مجبور به ادغام با رقبا، کوچک‌سازی، بازسازی و همچنین گسترش عملیات و به دست آوردن فناوری‌های جدید هستند. یکی از این آثار روی آوردن به روابط برجسته دوجانبه سرپرست و زیردستان است. سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای بر سرپرستان، به‌عنوان عاملی که باید مسئولیت‌های قانونی، اخلاقی و مالی خود را انجام دهند؛ تکیه می‌کنند. بنابراین هنگامی که عملکرد سازمان مهم است سرپرستان و مدیران سطوح میانی کلید انگیزه و توانمندسازی کارکنان خود هستند. همچنین با توجه به نوع رابطه‌ای که با هر یک از زیردستان خود برقرار می‌کنند باعث بهبود برخی نگرش‌های کارکنان خود می‌شوند (بهارلو و همکاران، ۲۰۱۴). ماهیت روابط کارمند- سازمان موضوع قابل توجهی در حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است. باکر (۱۹۶۰) روابط کارمند- سازمان را بررسی میزان تمایل به درگیری افراد در خطوط پیوسته فعالیت سازمانی و تشریح علی برای مبادلاتی تعریف می‌کند که بین افراد و سازمانشان رخ می‌دهد. با توجه به مطالعات بل و منگاس^۲ (۲۰۰۰) روابط کارمند- سازمان در دو بعد حمایت سازمانی

^۱ . Riggel

^۲ . Bell & Menguc

درک شده و هویت سازمانی قرار می‌گیرد. بر اساس نظر آیزنبرگر^۱ و همکاران (۱۹۹۹) حمایت سازمانی درک شده با توجه به کیفیت روابط کارمند- سازمان به وسیله اندازه‌گیری میزان اعتقاد کارکنان سازمان به ارزش قائل شدن سازمان به همکاری و مساعدت‌ها و توجه به نیازهایشان صورت می‌گیرد (لیو^۲، ۲۰۰۹). در واقع، کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آن‌ها ایجاد رفاہ، آسایش و امنیت قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند (نوروزی، ۲۰۱۰). حمایت سازمانی با ادراک کارکنان از میزان قابلیت اطمینان و حمایت مدیران و سرپرستانشان تعیین و با اقدامات منابع انسانی، میزان سهم کارکنان مشخص می‌شود. بنابراین وقتی کارکنان اعتقاد دارند که سازمانشان حمایتگر و پشتیبان آن‌هاست به‌طور متقابل سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد (شاپیرو و پارزفال^۳، ۲۰۰۸). در حمایت سازمانی، حمایت سرپرست از آن‌جهت مورد توجه است که رفتار و واکنش سرپرست به‌عنوان یکی از عواملان هر سازمان، در جهت‌گیری مناسب یا نامناسب بر اساس نظریه هویت‌سازمانی، ارائه رفتارهای مشارکتی خارج از نقش کارکنان سازمان‌ها، وابسته به هویت‌سازمانی و یا به‌عبارت دیگر، همان حد و حدودی است که اعضای سازمان خود را جزء سازمان و با آن یکی می‌دانند، و هویت خود را در آن تصور می‌کنند (الله یاری و همکاران، ۲۰۱۱). هویت‌سازمانی، با درک این‌که یک عضو چگونه با اهداف و ارزش‌ها ارتباط برقرار می‌کند، ایجاد می‌شود. به‌عبارت دیگر، اعضای که با سازمان احساس هویت می‌کنند، به احتمال زیاد در سازمان می‌مانند و در نتیجه به خاطر سازمان خود تلاش بیشتر می‌کنند. هویت‌سازمانی، در برخی مطالعات نظری و تجربی در برگیرنده گرایش‌ها، رفتارها پیامدهای کار است (چان^۴، ۲۰۰۶). لی (۲۰۰۴) بیان می‌کند که هویت‌سازمانی، احساس یکی بودن با سازمان است که کارکنان موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان را از آن خود می‌دانند. وقتی افراد احساس یکی بودن بیشتری نسبت به سازمان

^۱ . Eisenberger

^۲ . Liu

^۳ . coyle-shapiro & Parzefall

^۴ . Chan

خود دارند، نقش‌های کاری تعریف‌شده را بهتر درک می‌کنند و حس مسئولیت‌پذیری بالاتری دارند. بنابر تحقیقات (روآدس و آیزنبرگر، ۲۰۰۲) افزایش حمایت سازمانی موجب می‌شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و رضایت آن‌ها از شغلشان بیشتر شود و در نتیجه بیشتر مایل باشند که در سازمان بمانند و کمتر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت. به طور کلی تحقیقات نشان می‌دهد که هرچه روابط و تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. سطوح کمتر استرس، عجین شدن با شغل، تعهد سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر، احساس رضایت شغلی، امنیت شغلی قوی و ترک خدمت پایین‌تر از جمله این پیامدها هستند (به نقل از رئیسی و همکاران، ۱۳۹۱).

گسترده‌گی ابعاد فعالیت سازمان‌های ورزشی و نقش مهم آن‌ها در دستیابی به اهداف ورزشی، اعم از سطوح قهرمانی، همگانی، تفریحی و سلامت عمومی، لزوم توجه به افزایش اثربخشی و رضایت شغلی کارکنان این سازمان‌ها را نمایان می‌کند. زیرا نارضایتی یکی از مسائل جدی در سازمان‌ها به شمار می‌رود که احساس تعلق به سازمان را کاهش داده و کارایی را پایین می‌آورد (به نقل از بیگلری، ۱۳۹۵). لذا با توجه به نکات ذکر شده، نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند در افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و کاهش هزینه‌های سازمان مفید واقع شود. بنابراین محقق در این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین نقش استقلال شغلی و رابطه کارمند- سازمان در رضایت شغلی در جامعه‌ی تحت بررسی وجود دارد؟

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت، انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان‌ها می‌باشند. از آنجا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا در می‌آیند، بنابراین می‌توان ادعا نمود که مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، نیروی انسانی شاغل در آن‌ها است. در سال‌های اخیر سازمان‌های پیشرفته و موفق بخش

عظیمی از زمان و سرمایه خود را به نیروی انسانی اختصاص داده‌اند تا آن را برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان به کار گیرند. پیش نیاز این امر نیز شناخت منابع انسانی نه تنها از نظر کمیت، بلکه همچنین از نظر کیفیت و نوع نگرش آن نسبت به شغل در سازمان می‌باشد. نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، واقعیتی است که امروزه از نظر هیچ کس پوشیده نیست. به راستی پیشرفت و استمرار حیات سازمان‌ها در گرو توجه همه‌جانبه مدیران به نقش و جایگاه سرمایه انسانی است. شکوفا شدن نیروی انسانی در سازمان‌ها، اقدام‌های گوناگونی را می‌طلبد. یکی از این اقدام‌ها، تأمین رضایت شغلی کارکنان است. نگرش فرد نسبت به شغل خود، برآورده ساختن نیازهای شغلی وی مطابق با توانایی‌ها و تمایلاتش را در بر می‌گیرد و رابطه مستقیمی با رضایت شغلی وی دارد، به طوری که گاهی این دو را به جای یکدیگر استفاده می‌کنند. هرچه هدف‌های سازمان به خواسته‌ها و آرمان‌های کارکنان نزدیک‌تر باشد و مدیریت بتواند نگرش مثبت شغلی در افراد ایجاد کند و به عبارتی، شرایط مناسبی را در راستای رضایت شغلی آنان فراهم کند، سریع‌تر و بهتر به نتایج مثبت و آرمانی خود دست می‌یابد. افزایش رضایت شغلی باعث برانگیخته شدن کارکنان به کار بیشتر می‌شود و با افزایش رضایت کارکنان، می‌توان خدمات بهتری ارائه کرد. با توجه به تأثیر سریع تغییرات محیطی بر روی سازمان‌ها و شکل‌گیری تغییرات سازمانی این الزام ایجاد شده است که چگونگی حفظ کارکنان، تعهد و رضایت شغلی آنان را درک کنیم. دلایلی وجود دارد که باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت داده شود؛ از جمله اینکه رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش توانایی و کارایی کارمندان و در کل موجب بالا رفتن بازدهی می‌شود، میزان رضایت از شغل توسط وفاداری کارکنان به سازمان به دست می‌آید؛ کارکنان رضایت‌مند، سلامت بیشتر و عمر طولانی‌تری دارند. همچنین اهمیت رضایت شغلی به دلیل رابطه آن با دیگر پیامدهای سازمانی شامل: غیبت، تعهد سازمانی، جابجایی شغلی و عملکرد است (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲). اغلب تصمیمات اتخاذ شده در سطح مدیریت، بواسطه عوامل مختلفی نظیر سیستم‌های سازمانی، ساختارها و فرهنگ در سطوح عملیاتی به خوبی

اجرا نمی‌شوند و در تعداد زیادی از سازمان‌ها، عملکرد کارکنان توانمند، بواسطه فقدان آزادی رفتار در انجام کار، با شکست مواجه می‌شود. محققان تأکید می‌کنند که ماهیت جمع‌گرای محیط کار و روابط استخدامی، مانع عملکرد مؤثر یک فرهنگ کارا در سازمان می‌شود (هاریس و اگیونا، ۱۹۹۹). برای این اساس، برخی نظریه‌پردازان، عوامل موقعیتی را که ممکن است این کارایی را تسهیل یا از بروز رفتارهای ناکارا ممانعت کند، مطرح می‌کنند که در این میان توانایی کارکنان برای تعیین کردن زمان و فرصت انجام فعالیت‌ها توسط خود ایشان به همراه پذیرش مسئولیت‌های موجود، مهم‌ترین آن بیان می‌شود (بل و منگوک، ۲۰۰۲). این مفهوم در قالب استقلال شغلی تعریف می‌شود که الزام مهمی برای کارکنان است تا بتوانند به روشی سازگار با نگرش‌ها و اعتقادات خود عمل کنند (اسپریتزر، ۱۹۹۶). استقلال شغلی میزان آزادی عمل کارکنان در نحوه انجام دادن کارها و وظایفشان است (آئوب و همکاران، ۲۰۰۷). بنظر می‌رسد در بسیاری از سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های کشور هنوز هم به استقلال شغلی، خودمختاری، ایده‌ها و خلاقیت‌های کارکنان توجه نمی‌شود و این تفکر غالب در مدیران و رهبران وجود دارد که « حمایت از استقلال شغلی کارکنان یعنی تخطی کارکنان از اصول و قواعد سازمانی و یا دخالت همه افراد در امور و تصمیمات سازمانی». برخلاف این نگرش، بسیاری از دانشمندان و پژوهشگران علوم سازمانی و مدیریت اعتقاد دارند که رهبران و مدیران از طریق حمایت از استقلال شغلی کارکنان می‌توانند عملکردهای فردی و سازمانی را بهبود بخشند، مشارکت کارکنان را افزایش دهند، کیفیت محصولات و خدمات را ارتقا دهند، اتخاذ تصمیمات را تسهیل نمایند، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری را محقق نمایند و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند. بنابراین از آن جایی که حمایت از استقلال شغلی کارکنان می‌تواند دارای پیامدهای بسیار چشمگیری در حوزه‌های سازمانی، مدیریتی و منابع انسانی باشد و مدیران رهبران سازمان‌ها می‌توانند از طریق آن منافع اجتماعی، فکری، کیفی، و انگیزشی را بهبود دهند.

همانطور که گفته شد، سازمان‌های امروزی برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیاز دارند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان‌ها، عدم دقت کافی برای انجام وظایف و عدم رضایت شغلی و بی‌تعهدی آن‌ها از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی محسوب می‌شود. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات بشمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند. یکی از بهترین راه‌ها برای رفع این مشکل به کارگیری سیاست‌هایی از سوی مدیران است تا کارکنان از تعهد و رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند. سازمان‌ها اغلب تلاش می‌کنند که انعطاف‌پذیری، تعهد و رضایت کارکنان را از طریق رابطه شخص-سازمان که به سازگاری بین افراد و سازمان اشاره دارد، توسعه دهند (جونز، ۱۹۸۶). ادارات ورزش و جوانان، از جمله سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن را اغلب افرادی پر تلاش و متعهد تشکیل داده است که در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد. از طرفی، یکی از ابعاد تأثیرگذار این سازمان در پرورش جسمی و روحی انسان‌هاست و کارمندان این ادارات نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعات مورد نیاز آن‌ها برای فعالیت بدنی در طول زندگی دارند. بنابراین، توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و نوع رابطه آن‌ها با سازمان و بکارگیری عوامل انگیزشی، شاید عاملی مهم در جهت رشد و توسعه هرچه بیشتر این سازمان باشد. همچنین، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و با خشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا کارایی و اثر بخشی لازم را در اجرای این امر مهم داشته باشند. استان چهارمحال بختیاری از جمله استان‌هایی است که از لحاظ پیشرفت در این زمینه در درجه ضعیفی قرار دارد (سایت اداره ورزش و جوانان) و اکنون برنامه‌ریزی‌هایی در این ادارات

از سوی مسئولین در حال انجام می‌باشد و با توجه به این که احتمالاً پژوهشی در کشور رابطه متغیرهای استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان را با رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار نداده است، لذا ضرورت و اهمیت انجام این پژوهش بیش از پیش احساس گردید.

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف کلی

هدف کلی این پژوهش بررسی نقش استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری می‌باشد.

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱- تعیین ارتباط استقلال شغلی با رابطه کارمند-سازمان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری.

۲- تعیین ارتباط استقلال شغلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری.

۳- تعیین ارتباط رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری.

۴- بررسی نقش واسطه‌ای رابطه کارمند-سازمان در ارتباط بین استقلال شغلی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری.

۱-۵- فرضیات تحقیق

- ۱- بین استقلال شغلی با رابطه کارمند-سازمان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین استقلال شغلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- رابطه کارمند-سازمان در ارتباط بین استقلال شغلی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری نقش واسطه‌ای معناداری دارد.

۱-۶- محدودیت‌های تحقیق

۱-۶-۱- محدودیت‌های قابل کنترل

- ۱- آزمودنی‌های پژوهش محدود به کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود.
- ۲- محدوده زمانی اجرای تحقیق بهمن ۹۵ تا تیر ۹۶ تا تیر بوده است.

۱-۶-۲- محدودیت‌های غیرقابل کنترل

- ۱- احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سؤالات به دلیل عواملی از قبیل عدم توجه و عدم دقت.
- ۲- عدم پاسخگویی کامل برخی آزمودنی‌ها به تمامی سؤالات پرسشنامه.
- ۳- عدم ایجاد شرایط یکسان برای تمامی آزمودنی‌ها هنگام تکمیل پرسشنامه.

۱-۷- پیش فرض های تحقیق

- ۱- سوالات پرسشنامه با فرهنگ ایرانی هماهنگی دارند.
- ۲- نمونه های تحقیق در این مطالعه، نمایانگر کل جامعه تحقیق بوده اند.
- ۳- کارکنان با صداقت و صحت، به سؤالات پاسخ می دهند.
- ۴- کارکنان از سؤالات پرسشنامه ها درک یکسان و روشنی داشته اند.
- ۵- سؤالات پژوهش توانسته است به خوبی اهداف تحقیق را تعیین کند.

۱-۸- تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق

۱-۸-۱- تعاریف مفهومی

رضایت شغلی^۱: عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می یابد (مقیمی، ۱۳۸۵).

استقلال شغلی^۲: استقلال شغلی به قدرت اداره و اظهار نظر کارکنان مربوط می شود. استقلال شغلی مهم ترین جنبه طراحی شغل می باشد (بکر و همکاران^۳، ۱۹۹۶). همچنین، در بسیاری از تعاریف به درجه عدم وابستگی و آزادی عمل کارکنان استقلال شغلی گفته می شود.

رابطه کارمند- سازمان^۴: روابط کارمند- سازمان به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می آید که دست کم یکی از آنها نیازهای دیگری را برآورده سازد و یا دارای

^۱ . Job Stisfaction

^۲ . job autonomy

^۳ .Becker

^۴ . employee-organization relationship

خصوصیات اصلی مشترکی باشند؛ یا هر دو حالت وجود داشته باشد (لاور و کریستوف^۱، ۲۰۰۱؛ کارلس^۲، ۲۰۰۵).

۱-۸-۲- تعاریف عملیاتی واژه‌ها

رضایت شغلی: رضایت شغلی در این پژوهش توسط پرسشنامه ۵ گویه‌ای هون و گرونیگز (۱۹۹۹) سنجیده شده است. بنابراین رضایت شغلی در این پژوهش عبارت است از میانگین نمره‌ای که پاسخ‌دهندگان در پرسشنامه به سؤالات ۲۵ تا ۲۹ می‌دهند.

استقلال شغلی: پرسشنامه استقلال شغلی جانگ (۱۹۹۵) مورد استفاده قرار گرفت. بنابراین استقلال شغلی در این پژوهش عبارت است از میانگین نمره‌ای که پاسخ‌دهندگان در پرسشنامه به سؤالات ۱ تا ۱۰ می‌دهند.

رابطه کارمند- سازمان: پرسشنامه رابطه کارمند- سازمان هون و گرونیگز (۱۹۹۹) در این پژوهش شامل سه بعد روابط متقابل، روابط عمومی و کنترل دو جانبه است. بنابراین رابطه کارمند- سازمان در این پژوهش عبارتست از میانگین نمره‌ای که پاسخ‌دهندگان در پرسشنامه به سؤالات ۱۱ تا ۲۴ می‌دهند.

روابط متقابل: تلاش کارکنان و وفاداری آن‌ها در برابر پاداش‌های سازمانی است که نیازهای اقتصادی و اجتماعی کارکنان را تأمین می‌کند (کوئل شاپیرو^۳، همکاران، ۲۰۰۷) و در این پژوهش با میانگین نمراتی که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۱ تا ۴ پرسشنامه روابط کارمند- سازمان می‌دهند، سنجیده می‌شود.

^۱ . Lauer and Kristof

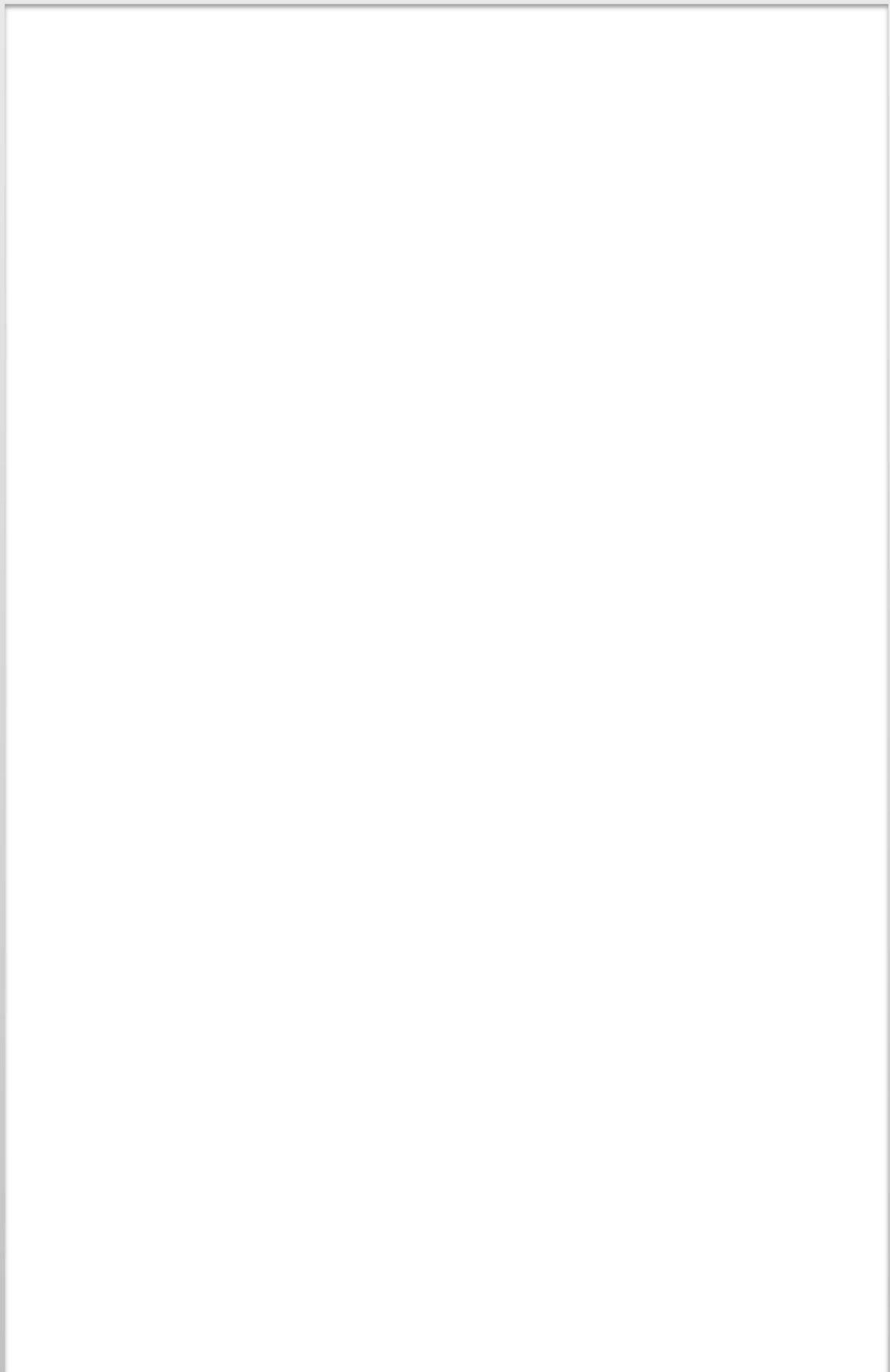
^۲ . Carless

^۳ . coyle-shapiro

روابط عمومی: میزان اعتقاد کارکنان به ارزش قائل شدن سازمان به همکاری و مساعدت‌ها و توجه به نیازها (لئو، ۲۰۰۹) و در این پژوهش با میانگین نمراتی که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۵ تا ۹ پرسشنامه روابط کارمند-سازمان می‌دهند، سنجیده می‌شود.

کنترل دو جانبه: مجموعه تعاملاتی که الزامات دوجانبه‌ای (بین کارمندان و سازمان) را به وجود می‌آورد (کروپانزانو^۱ و همکاران، ۲۰۰۵) و در این پژوهش با میانگین نمراتی که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۱۰ تا ۱۴ پرسشنامه روابط کارمند-سازمان می‌دهند، سنجیده می‌شود.

^۱ . Cropanzano



فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- مقدمه

در این فصل، مطالب در قالب دو بخش آورده شده است. بخش نخست مربوط به مبانی نظری است که در آن اطلاعاتی در مورد متغیرهای پژوهش بیان شده است و بخش دوم شامل پیشینه و ادبیات پژوهش در داخل و خارج از کشور است.

۲-۲- مبانی نظری

۲-۲-۱- رضایت شغلی

از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر به علت آن است که مفهوم رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و فصل مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی و حتی اقتصاد و سیاست است. به همین دلیل دیدگاه‌ها و مفهوم‌های 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 دقیق قرار گیرد، چرا که یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱) از دهه ۱۹۲۰ تاکنون، رضایت شغلی به گونه وسیعی مورد بررسی قرار گرفته و نظریه‌های متعددی درباره آن ارائه شده است. تنوع رویکردها و نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی را می‌توان ناشی از سه دیدگاه یا حرکت اساسی دانست که در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ شکل گرفت و بیش از هر چیز مفهوم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار داد:

(۱) نهضت روابط انسانی: نظریه‌پردازان دیدگاه روابط انسانی در مطرح کردن رضایت شغلی نقش

بسیاری داشته‌اند. این نهضت در دهه ۱۹۳۰ پای گرفت و به رویداد بزرگی مربوط است که در

مطالعات به "هاثورن"^۱ معروف است. این رویداد عبارت است از مجموعه آزمایش‌هایی که در کارخانه هاثورن وابسته به شرکت الکتریکی غربی در شیکاگو انجام گرفت. اثر این بررسی تا حدی بود که آن را نقطه عطف حرکت روابط انسانی در مدیریت می‌دانند. نظریه‌پردازان این مکتب با پژوهش‌های خود نشان دادند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است و رضایت شغلی بیش از هر چیز تحت تأثیر نقش گروه‌های کاری و سرپرستان است.

۲) اتحادیه‌های کارگری: تعارض‌ها و درگیری‌های فراگیر بین مدیران کارخانه‌ها و مراکز تولیدی و صنعتی با کارگران و سرانجام رشد اتحادیه‌گرایی، تأثیر زیادی در بررسی مقوله رضایت شغلی داشت. در سال ۱۹۳۲ نخستین پژوهش مربوط به رضایت شغلی منتشر شد. علاوه بر آن، مدیران نیز به‌عنوان بخشی از برنامه‌های بلندمدت خود، شروع به استخدام روان‌شناسان کردند تا با زمینه‌یابی و افزایش رضایت شغلی، از ایجاد اتحادیه‌ها جلوگیری کنند. در اواخر دهه ۱۹۳۰ این روند سبب شد که جامعه مطالعات روان‌شناختی مسائل اجتماعی در آمریکا، کتابی در زمینه اندیشه‌های روان-شناختی مسائل کارگری منتشر کنند.

۳) دیدگاه رشد یا ماهیت کار: بسیاری از صاحب‌نظران رشته‌های مدیریت و روان‌شناسی، بر پایه پژوهش‌های متعدد دریافتند که فهم رفتار در محیط کار، مستلزم چیزی بیش از مطالعه خصوصیات افراد و سپس متناسب ساختن آن با یک سازمان است. از این رو سازمان‌ها، باید راه تحول و دگرگونی را در پیش گیرند و عقاید تازه‌ای نسبت به مفاهیم موقعیت کار، رضایت شغلی و مانند آن پدید آورند. نیاز به این تحول، هم در زمینه‌های فردی و هم در زمینه‌های سازمانی احساس می‌شد که سرانجام سبب شد دیدگاه‌های روشن‌فکرانه ناشی از مدیریت، روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی، بر مفاهیم سنتی گذشته غلبه کند. از این رو اهمیت نظام‌های مدیریتی، تأثیر رفتاری و نگرشی سازمان‌ها و نیز تکامل آن با فرایندهای اجتماعی و روانی بیش از پیش مشخص شد و این حقیقت پذیرفته شد که

^۱ . Hawthorne

سلامت و موفقیت کسانی که به این سازمان‌ها متکی‌اند به سلامت و موفقیت آن‌ها وابسته است و موفقیت و رضایت در کار، اغلب برای عزت‌نفس و سلامت روانی اشخاص ضروری به حساب می‌آید. بیشتر حرکت‌های صورت گرفته در این زمینه، مانند نهضت آزادی زنان و خواست مردان برای بررسی مجدد مشاغل و فنی ساختن آن‌ها، شواهدی بر درستی این ادعاست (کورمن^۱، ۱۳۷۸).

با بررسی این سه دیدگاه مشخص می‌شود که درباره مفهوم رضایت شغلی و عوامل ایجاد آن، اتفاق نظر وجود ندارد و نظری‌های گوناگونی در زمینه رضایت شغلی وجود دارد. به اعتقاد "رولینسون^۲، برادفیلد^۳ و ادواردز^۴" مرور پیشینه مطالعاتی و پژوهشی رضایت شغلی نشان می‌دهد که بیشتر صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان، به طور کلی این مفهوم را از دو دیدگاه نگرشی و انگیزشی مورد بررسی قرار داده‌اند. برای مثال "هلریگل^۵، اسلوکام^۶ و وودمن^۷" رضایت شغلی را بازخورد عمومی فرد نسبت به شغل یا حرفه خویش تعریف می‌کنند، درحالی که برخی دیگر مانند "لوکه^۸" رضایت شغلی را، حالت هیجانی لذت‌بخش یا مثبتی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۸).

۲-۲-۲- ماهیت رضایت شغلی

رضایت شغلی به نوعی اشاره به نگرش‌های کارکنان دارد. رضایت شغلی ابعاد بسیاری دارد و ممکن است نمایانگر نگرش کلی نسبت به شغل باشد یا فقط به قسمت‌هایی از شغل بازگردد. رضایت شغلی به عنوان مجموعه‌ای از احساسات فرد، ماهیتی پویا دارد. یعنی به همان شدتی که پدید می‌آید، از میان می‌رود (شاید با شدت بیشتر). بنابراین برای تداوم آن، توجه مستمر مدیران، ضرورت دارد (دیویس و

1 . Corman
2 . Rollinson
3 . Broadfield
4 . Edwards
5 . Herrigel
6 . Slocum
7 . Woodman
8 . Locke

نیو استورم^۱، ۱۳۷۰). از طرف دیگر، رضایت شغلی بخشی از رضایت از زندگی است، به نحوی که سرشت محیط بیرونی، بر احساسات فرد در کارش اثر می‌گذارد. به همین ترتیب، چون شغل بخش مهمی از زندگی انسان است، رضایت از شغل بر رضایت کلی از زندگی نیز تأثیر دارد (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۸).

۲-۲-۳- تعاریف رضایت شغلی

همه افراد در زندگی روزمره خود به مسائلی برخورد می‌کنند که برایشان مطلوب یا نامطلوب است و از برخورد یا انجام دادن آن‌ها احساس رضایت یا نارضایتی می‌کنند. محیط کار و فعالیت آدمی نیز، احساس‌های متفاوتی را در افراد مختلف به وجود می‌آورد که احساس رضایت یا نارضایتی از مهم‌ترین آن‌ها است که در شخص ظاهر می‌شود (لاولر^۲، ۱۹۸۱). فلامن و آرنولد^۳ رضایت شغلی را مجموعه گرایش‌های افراد نسبت به شغل دانسته و معتقدند وقتی گفته می‌شود یک فرد از شغل خود رضایت بالایی دارد در حقیقت منظور این است که وی به طور کلی به میزان زیاد شغلش را دوست دارد و توانسته است از طریق شغلش نیازهای خود را تأمین نماید و در نتیجه احساسات مثبتی به آن دارد (الوانی، ۱۳۷۲).

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها، به کار خود می‌نگرند. وقتی کارکنان به سازمان می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که بر روی هم انتظارهای شغلی را می‌سازند، با خود به همراه دارند که نشانی از ارتباط انتظارات نخواست‌ه کارکنان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد. به بیان دیگر، رضایت شغلی به معنی دوست داشتن وظایف وابسته به هر شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می‌گیرد و پاداشی است که برای انجام آن دریافت می‌شود. این که فعالیت‌ها، امور و شرایطی که کار را تشکیل می‌دهند تا چه

^۱ . Davie & Storm

^۲ . Lawler

^۳ . Flamn & Arnold

حد نیازهای فرد را بر طرف می‌سازد، به قضاوت فرد بستگی دارد. فرد باید موارد خوب و بد شغلش را بسنجد؛ چنانچه خوبی‌ها بر بدی‌ها غلبه کند، احتمال دارد فرد از شغل خود راضی باشد (دیویس و نیو استروم، ۱۳۷۰). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله سطح درآمد، ارزش‌های اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و سود اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به روش‌های گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند. از این رو رضایت شغلی واکنشی عاطفی است که از ادراک فرد نسبت به اینکه شغل او ارزش‌های شغلش را تأمین می‌کند، یا به او اجازه می‌دهد که این ارزش‌ها را برآورده کند، ناشی می‌شود. از این گذشته، رضایت شغلی به توافق این ارزش‌ها با نیازهای شخص بستگی دارد (شرتوز^۱، ۱۳۷۱). فلدمن^۲ و آرنولد (۱۹۸۳) نیز رضایت شغلی را چنین تعریف کرده‌اند: مجموعه تمایلات مثبت یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. زمانی که می‌گوییم فرد رضایت شغلی زیادی دارد، منظورمان این است که وی به طور کلی تا حد زیادی شغل خود را دوست دارد و به کمک آن توانسته است نیازهای خود را ارضا کند و در نتیجه احساسات مثبتی به آن دارد. لاک^۳ (۱۹۸۴) رضایت شغلی را احساسی تعریف می‌کند که از ارزیابی شغل به عنوان عامل تسهیل‌کننده در رسیدن به ارزش‌های شغلی حاصل می‌شود. وی رضایت شغلی را در برگیرنده چهار عامل توصیف می‌کند. این عوامل عبارت‌اند از:

۱- پاداش به معنی حقوق و شرایط ارتقاء

۲- زمینه شغلی به معنی شرایط و مزایای شغلی

۳- عوامل و روابط انسانی با همکاران و سرپرستان

1. Shertus

2. Feldman

3. Locke

۴- ویژگی‌های شغل

۴-۲-۲- ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی را به دو نوع مختلف تقسیم‌بندی کرده‌اند: رضایت درونی و رضایت بیرونی. رضایت درونی از دو منبع به دست می‌آید. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد؛ که شامل خصوصیات و عامل فردی می‌باشند، در مقایسه با عوامل بیرونی نظیر شرایط محیط کار، از ثبات بیشتری برخوردارند. بنابراین شاید بتوان گفت که رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. رضایت شغلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است. ایجاد رضایت شغلی در کارکنان احتمالاً سرعت بالایی نخواهد داشت، اما قطعاً با شتاب بسیار بالایی از بین می‌رود. ممکن است همه شرایط برای بالا نگه‌داشتن رضایت کارمندی در حدی فوق‌العاده باشد، اما صرفاً با یک برخورد نامناسب مدیر، امکان تأثیر این شرایط مناسب به صورت کاملاً محسوسی به سمت صفر حرکت کند.

رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی، شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

۴-۲-۵- عوامل مؤثر در رضایت شغلی

اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیاد است و نمی‌توان آن‌ها را به یک یا چند عامل محدود نمود. انسان در کارهای روزانه خود با افراد، تجهیزات سروکار دارد که هریک به نوبه خود در رضایت یا عدم رضایت سهم بسزایی دارند. ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شود و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. عواملی از قبیل ارتقای شغلی، میزان درآمد، عدم ابهام در نقش،

شرایط فیزیکی کار، ساختار، فرهنگ، سرمایه اجتماعی، ارزیابی عملکرد، انعطاف، که در این مجال اشاره و مروری گذرا به تعدادی از آنها می‌نماییم. کازمایر^۱ (۱۳۷۰) اظهار می‌کند که رضایت از شغل و علاقمندی به کار تنها از طریق توجه به عوامل انگیزشی امکان‌پذیر است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱).

از جمله عواملی که بر روی رضایت از شغل مؤثر است، عبارت است از:

تشویق و پاداش: عامل دیگری که انگیزش افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تشویق و تنبیه است. تشویق و پاداش مجموعه یا بخشی از عواملی است که احتمال تکرار یک رفتار پسندیده را افزایش می‌دهد و تنبیه نوعی آموزش است که هدف آن بهبود در رفتار می‌باشد؛ سرزنش فرد برای جلوگیری از کاری در جهت بهتر ساختن آن است؛ بنابراین تشویق عامل انگیزنده قوی و نیروی محرکه سازمان است و تنبیه به‌جا و به موقع نیز موجب باز داشتن فرد از کردار و رفتار ناخوشایند غیر صحیح است. ساده‌ترین الگوی انگیزش را روان‌شناسان "الگوی محرک و پاسخ" نام گذاشته‌اند و بدین ترتیب است که در برابر هر پیشامدی موجود زنده واکنشی از خود نشان می‌دهد. پاداش سبب می‌شود که رفتار قبلی مجدداً بروز کند به این جهت می‌توان وسیله مهمی برای انجام کارهای مورد نظر مدیریت سازمان باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). وقتی که فرد در یک سازمان به کار اشتغال می‌ورزد و نیروی خود را برای ارائه خدمت یا تولید محصول صرف می‌نماید و در مقابل انتظار دارد که سازمان این صرف وقت و نیرو را جبران نماید. انگیزه‌ها همان امکانات مادی و معنوی هستند که به فرد داده می‌شوند تا رفتار او را در جهت خاصی هدایت نمایند. این عوامل باید برای فرد از اهمیت و ارزش برخوردار باشد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

قدردانی و تشکر از تلاش‌های فرد: قوی‌ترین فعالیتی است که می‌تواند در پرورش نیروی انسانی به کار رود و البته قدردانی از جانب مراجعین خود می‌تواند به‌عنوان یک تشویق منجر به رضایت و دل‌گرمی کارمند شود. عوامل تشویق به دو دسته تقسیم می‌شوند: یکی عوامل مربوط به ویژگی‌های

^۱ . Kazmayr

شخصی و دیگری عوامل رفتاری. عوامل شخصی به خود فرد و تاریخچه زندگی او بستگی دارد مثل وضع تحصیلی و سابقه خدمت؛ اما میزان تولید و یا کیفیت ارائه خدمات و ایفای وظایف از جمله عوامل رفتاری می‌باشند. علاوه بر پاداش‌های نقدی، پاداش‌های غیر نقدی نیز وجود دارد مثل لوح‌های تقدیر، تشویق‌نامه کتبی یا مرخصی تشویقی و ترفیع به موقع (ساعتچی، ۱۳۸۷).

حقوق و دستمزد: یکی دیگر از عوامل بسیار مهم شغلی، حقوق و دستمزد است. دستمزد به معنی پولی است که درازای انجام کار به فرد داده می‌شود. بسیاری از مدیران "حقوق و دستمزد" را مهم‌ترین عامل انگیزش رفتار فرد در سازمان می‌دانند در حالی که روان‌شناسان معتقدند وقتی که نیازهای اولیه کارکنان یک سازمان در حد معقول تأمین شده باشد میزان حقوق در ردیف سوم تا ششم اهمیت قرار می‌گیرد و ثابت بودن شغل و توانایی انجام کار و وظایف شغلی بیش از میزان حقوق باعث برانگیختن فرد به کار می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۷). این عامل تقریباً برای همه گروه‌های شغلی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار به شمار می‌رود. با در نظر داشتن تفاوت فردی و به تبع در دیدگاه‌ها نسبت به پول، حالت‌های متنوعی را می‌توان متصور شد. به نظر می‌رسد این عامل برای کسانی که نمی‌توانند از راه‌های دیگری در کار خود رضایت به دست آورند از اهمیت بیشتر برخوردار است. در مواردی دیده شده است که بسیاری به دلیل کمی حقوق با تغییر شغل خود حتی با شغل‌هایی با منزلتی پایین‌تر اقدام می‌کنند.

تشویق و تحسین و دادن حقوق منطقی و ایجاد رفاه نیز از اصولی است که می‌توان به وسیله آن درجه نارسایی را پایین آورد و روحیه افراد را بالا برد. مایو^۱ معتقد است که برای جلب رضایت و همکاری افراد سازمان باید علاوه بر پاداش مادی با در نظر گرفتن احساسات، عواطف و احتیاجات روحی آن‌ها رضایت خاطر بیشتر و در نتیجه کارایی مطلوب‌تری به دست آورد. البته در جامعه ما که عوامل غیرمادی در پیشرفت کارها مؤثر هستند؛ عوامل دیگری غیر از پول می‌توانند حائز اهمیت بیشتر

^۱ . Myo

باشند. هرزبرگ^۱ معتقد است که برای بسیاری افراد پول مهم‌ترین عامل انگیزشی نیست بلکه جلوی نارضایتی را می‌گیرد؛ یعنی کمبود حقوق و مزایا سبب نارضایتی می‌شود ولی نمی‌توان با یقین گفت که زیاد بودن آن عامل رضایت از شغل است. آنچه به پول اهمیت انگیزشی می‌دهد، این است که پول وسیله‌ای برای رسیدن به خواسته‌های گوناگون فرد است. با پول می‌توان نیازهای فیزیکی، امنیتی و اجتماعی را برآورده ساخت و یا گاه با دارا بودن بالاترین میزان دریافتی احساس برتری و احترام و منزلت اجتماعی داشت. پول در واقع انگیزه‌ای بسیار پیچیده است زیرا چنان با دیگر نیازها از جمله نیازهای فیزیولوژیک در هم شده است که با اشکال می‌توان اهمیت آن را تأیید کرد. مثلاً گاهی پول می‌تواند اشیاء مادی خاصی را برای فرد فراهم نماید که با داشتن آن‌ها احساس اعتبار نماید. مثل یک منزل شیک و یا ممکن است سمبل مقام باشد و یا حتی خود شکوفایی، مثل راننده برجسته اسپرت بودن. به نظر گلرمن^۲ مهم‌ترین مشخصه پول، قدرت به‌عنوان یک سمبل است. مشهورترین قدرت سمبلیک آن در بازار است. یعنی قدرت پول برای خرید. بنابراین چون پول معنای حقیقی و ذاتی خود را ندارد، تقریباً می‌تواند سمبل همه نیازهایی باشد که انسان از آن در ذهن خود مجسم کند.

پول: وسیله‌ای است برای رسیدن به کم‌ترین سطح زندگی که در این سطح با افزایش رفاه ارتقاء می‌یابد. برای نمونه فردی که به داشتن خانه‌ای کوچک راضی بوده، ممکن است با ارتقاء این سطح همان اندازه رضایت‌مندی را از یک خانه بزرگ‌تر و راحت‌تر به دست آورد؛ اما نمی‌توانیم این مسئله را به هم تعمیم دهیم زیرا برای برخی افراد پول همیشه بیش‌ترین اهمیت را خواهد داشت، در حالی که برای برخی دیگر پول هرگز چنین ارزشی ندارد.

ارتقای شغلی: یکی از پایدارترین یافته‌ها حاکی از این است که هرچه سطح شغل بالاتر باشد رضایت شغلی بیشتر است. به دلیل آنکه افراد غالباً دوستدار و خواستار ارتقای مقام و پیشرفت در کار خود

^۱. Herzberg

^۲. Glrmm

هستند. بنابراین برای افزایش رضایت در سازمان‌ها بایستی در این زمینه چاره‌اندیشی شده و برنامه-ریزی‌های دقیقی صورت و انجام پذیرفته تا زمینه‌های ارتقای کارکنان سطوح مختلف در قالب فرآیندی منطقی فراهم گردد.

ایمنی شغلی: در بیان کلی، مفهوم ایمنی مشاغل به معنای فارغ از خطر بودن تعبیر می‌شود و هر عاملی که بتواند خطرات محیط کار (اعم از جسمی و روحی روانی) را از بین برده و یا به حداقل برساند، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

مزایای شغلی: یکی از عوامل دیگری است که بخشی از دریافتی و یا خدمات خاص مثل بیمه و بازنشستگی را شامل می‌شود. مزایای مقرر مستمر و غیرمستمر به غیر از حقوق ماهیانه برای تصدّی پست‌هایی در سازمان بر اساس درجه و طبقه شغلی پست‌های اشغال شده در سازمان است. در برخی منابع رفاهی، سرویس ایاب ذهاب، غذاخوری و تسهیلات مربوط به آن تهیه مسکن شرکت تعاونی، باشگاه ورزشی و تفریحات سالم همگی جزء این خدمات محسوب می‌شوند. بیمه و بازنشستگی به منظور ایجاد امنیت اقتصادی و تأمین معاش زندگی کارمند و خانواده‌اش در زمان بیکاری، بیماری و پیری تهیه و اجرا می‌گردد. ایاب و ذهاب در شهرهای بزرگ یکی از مشکلات اساسی کارکنان مؤسسات مختلف است. در مؤسساتی که کارکنان تمام روز یا دو نوبت کار می‌کنند وجود سالن غذاخوری و تسهیلات آن امکان تغذیه مناسب و سالم را فراهم نموده و ضمناً از اتلاف وقت و انرژی افراد می‌کاهد. تهیه خانه و مسکن نیز یکی دیگر از مشکلات ساکنین شهرهای بزرگ است و یکی از وظایف خاص مدیریت هر مؤسسه کمک به کارکنان در جهت مسکن است و از جمله این کمک‌ها می‌توان به ایجاد خانه‌های سازمانی، پرداخت وام مسکن یا کمک هزینه مسکن اشاره نمود. شرکت‌های تعاونی به دلیل قیمت‌های نازل‌تر و نزدیکی به محل کار و صرف وقت کمتر جهت خرید اجناس مورد نیاز در تأمین رفاه و آسایش کارکنان حائز اهمیت هستند و وجود برنامه‌های رفاهی باعث ایجاد فرصت برای رفع خستگی‌های ناشی از کار و فعالیت و نیز ایجاد روحیه دوستی و رفاقت بین کارکنان و افراد

خانواده آن‌ها می‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۸۵). در همه پژوهش‌ها و نظریه‌های انگیزشی که در سال‌های اخیر با آن‌ها برخورد می‌شود، هنوز تشویق و تنبیه به عنوان عامل‌های نیرومند در نظر گرفته می‌شوند. در این میان عوامل بی‌شمار دیگری نیز وجود دارد که می‌توانند بر انگیزش انسان تأثیر بگذارند از جمله آن‌ها عوامل مربوط به محیط، ارتباطات و نحوه ارتباط بین فردی، ارتباط فرآیندی پویا که زیربنای بقاء رشد و تحول تمام سیستم‌های زنده در سازمان‌هاست؛ می‌باشد. ارتباط یکی از نقش‌ها و وظایف حیاتی انسان می‌باشد که به وسیله آن انسان یا سازمان، ارگان‌های داخلی خود را با هم مرتبط می‌سازند. یعنی مبادله افکار، احساسات، عقاید و معانی بین دو نفر از طریق علائم و اشارات (علوی، ۱۳۸۱).

۲-۲-۶- آثار وجود رضایت شغلی در سازمان

آگاهی از نتایج مهم رضایت از شغل به اندازه شناخت آنچه موجب رضایت می‌شود؛ اهمیت دارد. این نتایج عبارت است از:

رضایت و ترک خدمت: رضایت از شغل و ترک خدمت با یکدیگر رابطه دارند. وروم^۱ پی برد که دامنه همبستگی بین این دو متغیر در بررسی‌های گوناگون، از ۲۵ تا ۴۲ درصد است. سپس پورتر و استیرز در پانزده بررسی، پی بردند که همبستگی میان رضایت و ترک خدمت ۲۵ درصد است (شکرکن، ۱۳۸۹). بازنگران قرن اخیر، که به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رها کردن شغل پرداخته‌اند، گزارش دادند که بین این دو یک رابطه منفی برقرار است، یعنی اگر کارکنان از شغل خود راضی باشند، کار خود را رها نخواهند کرد و اگر از شغل خود راضی نباشند، به رها کردن شغل خود مبادرت می‌ورزند.

رضایت از شغل و غیبت از کار: شواهد نشان می‌دهد که رابطه‌ای متعادل و معکوس بین رضایت از شغل و غیبت کارکنان از محل کار خود وجود دارد. وروم در چندین بررسی نشان داد که دامنه همبستگی از ۱۴ تا ۳۸ درصد است. این بررسی مورد نیز قرار گرفت.

^۱ . Vroom

رضایت و عملکرد: یکی از بحث انگیزترین مباحث در زمینه رضایت شغلی، ارتباط آن با عملکرد است. سه نظریه در این باره ارائه شده است:

(۱) رضایت موجب عملکرد می‌شود (۲) عملکرد موجب رضایت می‌شود (۳) پاداش بین عملکرد و رضایت به عنوان واسطه عمل می‌کند (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵).

دو نظریه نخست از حمایت ضعیفی برخوردار است، اما نظریه سوم، که بر اساس آن پاداش به عنوان واسطه عملکرد و رضایت عمل کند، از حمایت بیشتری برخوردار می‌باشد. عملکرد قبلی موجب دریافت پاداش درونی (احساس کامیابی شخصی) و پاداش برونی (حقوق و ترفیع) می‌شود. این پاداش به نوبه خود، هم عملکرد آینده فرد را بالا می‌برد و هم در بالا بردن میزان رضایت شغلی او مؤثر است (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵). وروم در تحقیقات خود، به این نتیجه دست یافت که بین رضایت شغلی و میزان کارایی و عملکرد، رابطه مثبتی وجود دارد. هر قدر انگیزه کاری کارمند و کارگر بالاتر باشد و هر قدر نگرش او به شغلش مثبت‌تر باشد از کارش راضی‌تر و عملکرد او نیز در سطحی بالاتر خواهد بود و بالعکس هر قدر انگیزه و نگرش مثبت نسبت به کار پایین‌تر باشد (رضایت از کار کم‌تر باشد)، عملکرد فرد نیز در سطح پایین‌تری قرار خواهد گرفت (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). توجه به اثر سطح رضایت شغلی بر سلامت کارکنان به دو دلیل برای مدیران مهم است اولاً به دلیل نوع دوستی، مدیران تمایل دارند اثر شغل را روی سلامت کارکنان بررسی کنند؛ ثانیاً به علت افزایش هزینه‌های سازمان به دلیل اختلال‌هایی که از نظر روحی و روانی برای کارکنان ایجاد می‌شود؛ از نظر مدیریت، نیروی کار راضی به دلیل کاهش غیبت و نیز از آن جهت که سلامت افراد به سبب هزینه‌های بیمه و بیمارستانی به نفع سازمان است، موجب افزایش بازدهی خواهد شد. ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، سازمان آن‌ها نیز دارای اثرات مثبتی خواهد بود و به صورت یک سازمان اثربخش و مفید خواهد شد. علاوه بر موارد مذکور، رضایت شغلی نتایج دیگری نیز دارد: کارکنان کاملاً راضی تمایل کم‌تری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی

بیش‌تری برخوردارند، طول عمرشان بیش‌تر است، وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کم‌تر روبه‌رو می‌شوند (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵).

۲-۲-۷- آثار عدم رضایت شغلی در سازمان

عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود؛ روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر در نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند. بعضی از شاخص‌های روحیه پایین عبارت‌اند از:

تشویش کاری: تشویش یک شرایط کلی است که ناخشنودی فرد از شغل را نشان می‌دهد و ممکن است به شکل‌های مختلف ظاهر شود. فرد ممکن است تمایل زیادی به شغل خود نداشته باشد، در محیط کاری خواب‌آلود، فراموش کار، در کار بی‌دقتی کند، از شرایط کاری شکایت کند، دیر سر کار حاضر شود و یا غیبت کاری داشته باشد که بر سلامت ذهنی فرد تأثیر منفی بر جای می‌گذارد.

غیبت کاری: مطالعات نشان می‌دهد، کارکنانی که رضایت کم‌تری دارند احتمالاً بیش‌تر غیبت می‌کنند. دو نوع غیبت وجود دارد: یکی غیبت غیر ارادی است که به علت بیماری یا سایر دلایل موجه و حوادث پیش‌بینی نشده اتفاق می‌افتد که غیرقابل اجتناب است و ارتباطی با رضایت شغلی ندارد. دیگری غیبت اختیاری است که ناشی از عدم رضایت شغلی فرد است. ضمن اینکه بررسی زیادی در زمینه غیبت از کار انجام نشده است؛ شواهد حاکی از وجود رابطه معکوس بین رضایت از شغل و غیبت کارکنان از محل کار است.

تأخیر در کار: تأخیر کاری همانند غیبت این باور را به وجود می‌آورد که فرد از کارش ناراضی است. این نشان می‌دهد که فرد برای شغل خود اهمیتی قائل نیست و بیش‌تر اوقات خود را به استراحت در خانه اختصاص می‌دهد. وقتی هم که سرکار حاضر می‌شود، بیش‌تر به تلفن‌های شخصی پرداخته و به طور کلی در پی اتلاف وقت است (مقیم، ۱۳۸۵).

ترک خدمت: ترک خدمت کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین نمودن افراد برای سازمان پرهزینه بوده و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است. شواهد نشان می‌دهد که رضایت از شغل و ترک خدمت با یکدیگر رابطه دارند. بدین‌سان، ضمن این که معلوم شد که عوامل چندی در ترک خدمت مؤثرند، رضایت از شغل از تأثیر مهمی برخوردار است. به علاوه این تأثیر، بیان‌گر زیان مستقیم مادی برای سازمان است (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵).

فعالیت اتحادیه: مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالا، تمایلی به عضویت در اتحادیه ندارند و به آن به عنوان یک ضرورت نمی‌نگرند. شواهدی در دست است که نشان می‌دهد، عدم رضایت شغلی علت اصلی اتحادیه‌گرایی است. سطح فعالیت اتحادیه‌ها به سطح عدم رضایت شغلی بستگی دارد. هر چه سطح عدم رضایت شغلی کم‌تر باشد، ممکن است تنها به شکایت بسنده شود ولی اگر سطح عدم رضایت شغلی بالاتر باشد ممکن است موجبات اعتصاب کارکنان را فراهم آورد (مقیم، ۱۳۸۵).

بازنشستگی زودرس: مطالعات اسمیت و مک لن^۱، ارتباط رضایت شغلی و بازنشستگی زودرس را نشان می‌دهد. شواهدی وجود دارد، مبنی بر اینکه کارکنانی که تقاضای بازنشستگی پیش از موعد را می‌کنند، تمایل دارند نگرش‌های مثبت خود را کم‌تر معطوف به کار خود بسازند. از طرف دیگر کارکنانی که پست‌های سازمانی عالی‌تری دارند و دارای فرصت‌های کاری چالشی هستند، نسبت به مشاغل سطوح پایین‌تر کم‌تر به دنبال بازنشستگی زودرس هستند (مقیم، ۱۳۸۵).

۲-۲-۸- نظریه های رضایت شغلی

۲-۲-۸-۱- نظریه امید و انتظار^۲

این نظریه با نام‌های نظریه "انتظارات" و نظریه "احتمال" نیز مطرح می‌باشد. انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثر است. اگر انتظارات فرد از شغلش بسیار باشد، رضایت شغلی دیرتر و

^۱ . Len Smith and MC

^۲ Hoping and Waiting

مشکل تر حاصل می‌شود. مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغل راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. مسلماً چنین شخصی به مراتب، دیرتر از کسی که کم‌ترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نائل می‌آید. از این رو، رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه عوامل، میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد. این نظریه معتقد است که رضایت‌مندی شغلی به وسیله انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود، درحالی که نارضایتی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است. در این نظریه، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیش‌تر گردد و پاداش‌های خارجی و داخلی در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم‌تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش‌ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیش‌تر می‌شود (سفیری، ۱۳۸۷).

۲-۲-۸-۲- نظریه ارزش^۱

این نظریه مدعی است رضایت‌مندی شغلی به وسیله این پدیده تعیین می‌گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه؟ این نظریه بیان می‌کند که اگر شغل با حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی شاغل سازگار باشد، او از شغل خود رضایت دارد. ولی چنانچه شغلش با ارزش‌های خصوصی او در تعارض و تناقض باشد؛ رضایت شغلی برایش حاصل نخواهد شد (سفیری، ۱۳۸۷).

۲-۲-۸-۳- نظریه بریل^۲

بر طبق این نظریه، انسان طبیعی در انتخاب شغل نیازی به پند و سفارش ندارد؛ خود او فعالیت‌های خود را که باید دنبال کند، به نحوی حس می‌کند. تفسیر ضمنی این نظریه آن است که اگر فرد با فکر و تصمیم

^۱ . Worth

^۲ . Brill

خود، شغلش را انتخاب کند، به طور طبیعی، از آن رضایت خواهد داشت؛ اما اگر با اجبار آن را انتخاب کند، به احتمال قوی، از شغل خود ناراضی خواهد بود (سفیری، ۱۳۸۷).

۲-۲-۸-۴- نظریه نقش^۱

در این نظریه، به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی، تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگروهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیش‌تر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی او را مشخص می‌نماید. رضایت کلی نتیجه‌ای است که فرد از ترکیب جنبه اجتماعی و روانی سهمیم می‌شود (خلیل زاده، ۱۳۸۶).

۲-۲-۸-۵- نظریه هالند^۲

این نظریه بر مبنای دو اصل مهم استوار است:

۱- انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد.

۲- انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

معنای ضمنی این نظریه چنین است که اگر فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی‌اش انتخاب کند و نسبت به این شغل گرایش و نگرش مثبتی داشته باشد، از شغلش راضی است و در غیر این صورت از شغل خود رضایتی نخواهد داشت (توسلی، ۱۳۹۱).

^۱ . Role

^۲ . Halend

۲-۲-۸-۶- نظریه آلدرفر^۱

در حقیقت این تئوری بازسازی شده نظریه مازلو است. این نظریه دارای سه سطح نیاز زیستی، وابستگی و رشدی است. هر نیاز شامل دو بخش است:

(الف) هدفی که نیازها را جهت می‌دهد.

(ب) فرایندی که نیازها را ارضاء می‌کند.

آلدرفر نیازهای پنج‌گانه مازلو را به دو دسته تقسیم کرد و نشان داد که: الف) در هر زمان امکان دارد بیش از یک نیاز فعال باشد. ب) اگر یکی از نیازهای سطح بالا ارضا شود میل به ارضای نیاز سطح پایین‌تر تشدید می‌گردد (سفیری، ۱۳۸۷).

۲-۲-۸-۷- نظریه کینز برگ^۲

کینز برگ به دو نوع رضایت درونی و رضایت بیرونی اشاره می‌کند رضایت درونی خود از دو منبع حاصل می‌شود:

(الف) احساس لذتی انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود.

(ب) لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌های خود به انسان دست می‌دهد. رضایت بیرونی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد (خلیل زاده، ۱۳۸۶).

۲-۲-۹- روابط کارمند-سازمان

روابط کارمند-سازمان^۳ از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ مورد توجه دانشمندان و پژوهشگران حیطه رفتار سازمانی قرار گرفت. در ۱۹۵۸، کریس آرجریس عنوان کرد که سازمان‌ها انواع ویژه‌ای از جو سازمانی دارند که این جو نقش بسزایی در جذب و گزینش اعضای سازمان ایفا می‌کند. ریشه‌های

^۱ . ALdrft

^۲ . Keynes

^۳ . Employee-Organization Relationship

روابط کارمند-سازمان، به چارچوب « جذب-انتخاب-فرسایش^۱ » (ASA) اشنایدر (۱۹۸۷) برمی‌گردد (سکوگوچی^۲، ۲۰۰۳). اشنایدر^۳ بیان می‌کند که نگرش‌ها و رفتارهای افراد اساسی‌ترین تعیین‌کننده رفتار سازمانی است نه ماهیت بیرونی یا تکنولوژی سازمان یا ساختار سازمانی. سازمان‌ها دارای شخصیت منحصربه‌فردی هستند که افراد درون سازمان، شخصیت آن را شکل می‌دهند (عباسی، ۱۳۸۷). چتمن^۴ (۱۹۹۱) تمرکز را از این مدل که پیامدهای سطح سازمان را پیش‌بینی می‌کرد به روابط کارمند-سازمان تغییر داد، زیرا این تناسب روابط نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را در کار پیش‌بینی می‌کرد. تعریف وی از روابط کارمند-سازمان به عنوان هم‌خوانی ارزش‌های فرد و سازمان، رایج‌ترین تعریف مورد استفاده از این مفهوم است. تحقیقات تجربی و تئوریک گذشته که به روابط کارمند-سازمان مربوط بودند، نشان دادند که اثرات این تناسب بر پیامدهای معین حتمی با بزرگ‌تر شدن و احد تجزیه و تحلیل از تناسب شخص شغلی به تناسب فرد-سازمان، پایدار خواهد ماند. بر اساس این چارچوب، افراد به دنبال سازمان‌هایی می‌گردند که برای آنها جذابیت داشته باشند؛ به عنوان عضوی از یک سازمان، جذب می‌شوند، و وقتی که هیچ جذابیتی برای دو طرف (فرد و سازمان) وجود نداشته باشد؛ از سازمان خارج می‌شوند (سکوگوچی، ۲۰۰۳). روابط کارمند-سازمان به‌عنوان تناسب میان مجموعه ارزش‌های فرد و سازمان تعریف شده و با توجه به رویکرد ارزش محور و در نظر گرفتن جنبه‌های نظری فرهنگ سازمانی تحلیل می‌شود (ارلی^۵ و همکاران، ۱۹۹۱؛ دمیر^۶ و همکاران، ۲۰۱۵).

^۱ . Attraction- Selection- Attrition

^۲ . Sekoguchi

^۳ . Schneider

^۴ . Chatman

^۵ . O'Reilly

^۶ . Demir

۲-۲-۱۰- ماهیت روابط کارمند-سازمان

حیطه توجهات به کارکنان در سال‌های اخیر گسترش یافته و موضوع انطباق افراد با سازمان‌ها نیز در کنار تناسب با شغل مورد توجه قرار می‌گیرد (مورلی^۱، ۲۰۰۷). تناسب میان کارمند-سازمان مطرح می‌کند که مردم سازمان‌هایی را ترک می‌کنند که باشخصیت‌هایشان سازگار نیستند. برای مثال با استفاده از اصطلاحات پنج بعد شخصیتی، می‌توان انتظار داشت که افرادی که برون‌گرایی بالایی دارند، همخوانی بیشتری با فرهنگ‌های جسور و پرخاشگر و تیم-محور داشته باشند، افرادی که امتیاز بالایی در مورد سازگار بودن دارند، بهتر بتوانند با یک جوسازمانی حمایت‌گرانه هماهنگ شوند تا جوی که توجه خود را بر جسارت و پرخاشگری متمرکز ساخته است و افرادی که امتیاز بالایی در مورد گشودگی در مقابل تجربه کسب می‌کنند، بهتر بتوانند خود را با جوسازمان‌هایی که بر نوآوری به جای استاندارد شدن و یکسان‌سازی تأکید می‌کنند، تطبیق دهند. تبعیت از این راهکارها به هنگام استخدام، به انتخاب کارکنان تازه‌ای منجر خواهد شد که بهتر با فرهنگ سازمان تناسب دارند، امری که به نوبه خود، به رضایت بیشتر کارکنان و تغییر و تبدیل کم‌تر منجر خواهد شد (لی^۲، ۲۰۱۰). تحقیقات در مورد روابط کارمند-سازمان درعین حال به ارزش‌های افراد و اینکه آیا این ارزش‌ها با فرهنگ سازمان تناسب دارند یا خیر نیز توجه نشان داده است. تناسب میان ارزش‌های کارکنان با فرهنگ سازمانشان، پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل پایان است (لی^۳، ۲۰۱۰).

مفهوم روابط کارمند-سازمان شامل تطبیق یافتن شخصیت، ارزش‌ها، اهداف، نگرش افراد و نیازهای همسو با ارزش‌های سازمانی، خواسته‌ها و فرهنگ می‌باشد. محققان دریافته‌اند که تناسب میان دنیای سازمان و کارکنان به آن‌ها کمک می‌کند تا پیشنهادهای خود را مبتنی بر تغییرات فرآیندی راحت‌تر

1. Morley

2. Li

3. Lee

بیان نمایند. این موضوع اثبات شده است که زمینه سازمانی و محیطی که در آن افراد وظایف خود را انجام می‌دهند نقش بسیار مهمی در پیش‌بینی رفتار کاری نوآورانه کارمندان خواهد داشت (وربل^۱، ۲۰۰۵).

از نظر حامیان نظریه روابط کارمند-سازمان، نگرش‌ها، رفتارها و سایر نتایج سطح فردی، حاصل تلاش‌های تنها فرد یا سازمان نیست، بلکه از رابطه بین این دو به وجود می‌آید (تی^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). کارکنانی که تناسب بیشتری با سازمان خود دارند، خواسته‌ها و نیازهای سازمان را بهتر درک می‌کنند؛ زیرا هنجارها و ارزش‌هایشان تا حد زیادی با هنجارها و ارزش‌های سازمان در تناسب است. آنان همچنین با احتمال بیشتری ارتباطات بهتری با دیگر اعضای سازمان خواهند داشت (بون^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). سازگاری میان ارزش‌ها و اولویت‌های فردی با ارزش‌ها و اولویت‌های سازمانی، زندگی کاری شادتری را فراهم آورده و بر هویت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد هنجاری، عملکرد شغلی و تمایل فرد به ماندن در سازمان تأثیر می‌گذارد (دمیر و همکاران، ۲۰۱۵).

۲-۱۱- تعاریف روابط کارمند-سازمان

کریستوف (۱۹۹۶) روابط کارمند-سازمان را سازگاری میان افراد و سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند، تعریف می‌کند. این روابط زمانی رخ می‌دهد (الف) یکی از این دو فرد (فرد و سازمان) نیاز دیگری را برآورده کند، (ب) خصوصیات مشترکی را باهم به اشتراک گذارند یا (ج) هر دو حالت یاد شده اتفاق افتد (مورمان و یین^۴، ۲۰۱۱). روابط کارمند-سازمان به تناسب میان ویژگی‌های فرد و سازمانی که در آن به کار مشغول است، اشاره دارد (کاکوپ و ماک^۵، ۲۰۰۷).

^۱ . Werbel

^۲ . Teo

^۳ . Boon

^۴ . Murrmann & Yen

^۵ . Mock & Cacioppe

روابط کارمند- سازمان به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می‌آید که دست کم یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را برآورده سازد و یا دارای خصوصیات اصلی مشترکی باشند؛ یا هر دو حالت وجود داشته باشد (لاور و کریستوف^۱، ۲۰۰۱؛ کارلس^۲، ۲۰۰۵).

روابط کارمند- سازمان سازگاری نگرش، شخصیت و ارزش‌های فرد با رویه‌ها، فرهنگ، اهداف، ساختارها و ارزش‌های سازمانی را توصیف می‌کند (کارلس، ۲۰۰۵).

از دیدگاه ویللا، گوانزالز و فرین^۳ (۲۰۰۸) روابط کارمند-سازمان به سازگاری میان اهداف فردی و سازمانی، نیازها و ترجیحات فردی و ساختارها و سیستم‌های سازمانی، شخصیت فردی و جو سازمانی مربوط می‌شود. تناسب فرد و سازمان به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می‌آید که دست کم یکی از آنها نیازهای دیگری را برآورده سازد یا دارای خصوصیات اصلی مشترکی باشند و یا هر دو حالت وجود داشته باشد (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۱۰).

روابط کارمند- سازمان به تمایل افراد برای کار کردن در شرکت‌هایی که قادر به استفاده از مهارت‌ها و شایستگی‌های خود در بهترین وجه ممکن و ایجاد محیطی که مطابق با ویژگی‌های شخصی آنهاست، گویند. روابط کارمند- سازمان را سازگاری بین افراد و سازمان، تعریف می‌کنند. به تجانس بین باورهای شخصی، سازمانی و یا اهداف، تناسب فرد و سازمان گفته می‌شود (سان‌جانگ و نمکانگ^۴، ۲۰۱۰).

روابط کارمند-سازمان به‌عنوان سازگاری بین فرد و سازمان تعریف شده است و زمانی روی می‌دهد که حداقل یک طرف نیازهای طرف مقابل را فراهم آورد یا ویژگی‌های اساسی آنها یکسان باشد یا هر دوی موارد اتفاق افتد (کریستوف، ۱۹۹۶).

^۱ . Lauer and Kristof

^۲ . Carless

^۳ . Vilela, Gonzalez & Ferrin

^۴ . Sun Jung & Namkung

فرض اساسی نظریه روابط کارمند- سازمان این است که وقتی خصوصیات فرد و محیط کاری پیرامونش با هم سازگاری و تطابق داشته، یا حداقل همخوانی بالایی داشته باشند، اثربخشی افزایش می‌یابد (هوروراک و همکاران^۱، ۲۰۱۳). مثلاً زمانی که تطابق میان ویژگی‌های فردی (مثل ارزش‌ها) و ویژگی‌های سازمانی (مثل ارزش‌های فرهنگی سازمانی) با همخوانی میان شایستگی‌های فردی و الزامات شغلی وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها مؤثرتر عمل خواهند کرد (شین^۲، ۲۰۰۴). به طور کلی، روابط کارمند- سازمان را می‌توان مشترک شدن فرد و سازمان در ارزش‌ها، الگوها، هنجارها، اعتقادات و جز آن تعریف کرد. همان‌طور که از این تعریف استنباط می‌شود، فرهنگ سازمانی و روابط کارمند-سازمان حاصل شده است و هر چه این میزان تناسب بیشتر باشد، فرهنگ حاکم بر سازمان استحکام و انسجام بیشتری خواهد داشت (ابری و عباسی، ۱۳۸۵). گمان می‌شود جایگاه سازمانی افراد بر درک آنها از روابط کارمند-سازمان تأثیرگذار است. به طور کلی، مدیران نسبت به زیردستان احساس تناسب بیشتری با سازمان دارند (هوروراک و همکاران، ۲۰۱۳).

۲-۲-۱۲- ابعاد روابط کارمند-سازمان

در تحقیقات قبلی روابط کارمند-سازمان به روش‌های مختلفی چون سازگاری ارزش، سازگاری شخصیت، سازگاری اهداف، سازگاری توانایی، مهارت و دانش^۳، سازگاری محیط کار^۴ یا ترکیبی از این شیوه‌ها موردسنجش قرار گرفته است (کلی و درک، ۲۰۰۶).

۱. سازگاری ارزش: افراد با برخی تصورات از پیش تعیین شده درباره بایدها و نبایدها به سازمان قدم می‌گذارند. این تصورات تعبیری از درست و غلط را با خود به همراه دارند. ارزش‌ها نسبتاً پایدار و بادوام هستند و به طور کلی نگرش‌ها و رفتار تحت تأثیر قرار می‌دهند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹). سازگاری ارزش به سازگاری میان ارزش‌های فرد و ارزش‌های سازمان اطلاق می‌شود (وگل و

^۱ . Horverak et al

^۲ . Shin

^۳ . -Knowledge, Skill, Ability

^۴ . Work Environment Congruence

فلدمن^۱، (۲۰۰۹). ادراک متقاضیان کار از تناسب با ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، عامل اصلی در ایجاد جذابیت سازمانی، انتخاب شغل و رضایت شغلی می‌باشد (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۲).

ارزش‌ها نمایان گر عقاید و اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار برتر شمرده می‌شود. وجود یک سیستم ارزشی مناسب در سازمان می‌تواند به عنوان یک انگیزاننده قوی در جهت تقویت تناسب فرد-سازمان عمل کند و از این رو باعث رشد و ترقی سازمان شود (انصاری و همکاران، ۱۳۸۷). کریستوف، زیمرمن و جانسون (۲۰۰۵)، سازگاری ارزش‌ها را به صورت سازگاری میان ارزش‌های فرد و ارزش‌های سازمانی تعریف می‌کنند (نیکول^۲ و همکاران، ۲۰۱۱).

۲. **سازگاری اهداف:** سازگاری اهداف به معنای تناسب میان اهداف فردی کارکنان و اهداف سازمانی می‌باشد. در صورتی که بین اجزاء مختلف سازمان و به طور خاص اهداف سازمانی و اهداف کارکنان همسویی وجود نداشته باشد، سازمان در تحقق اهداف خود با چالش‌ها و موانع زیادی مواجه خواهد شد و اثربخشی سازمان کاهش می‌یابد (برگرن و برنشتین^۳، ۲۰۰۷)؛ بنابراین سازگاری اهداف در برگیرنده شباهت میان اهداف سازمان‌ها و اهداف کارکنان می‌باشد (رئیسی و همکاران، ۱۳۹۱). هر چه سازگاری و تناسب بیشتری بین اهداف فردی و سازمانی وجود داشته باشد؛ موجبات تقویت روحیه احساس تعهد سازمانی را فراهم می‌آورد (بزرگی، ۱۳۸۴).

۳. **سازگاری شخصیت:** شخصیت به مجموعه شیوه‌های واکنش و تعامل افراد با دیگران اشاره دارد. تحقیقات نشان داده که شخصیت پیامد هر دو عامل وراثت و محیط می‌باشد (رابینز و جاج، ۱۳۸۹). سازگاری شخصیت به معنای تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌باشد (رابینز، ۱۳۸۵). وقتی انسان‌ها مکان‌هایی را ایجاد می‌کنند اولین سؤالی که برای آنها پیش می‌آید این است که چه فردی (چه شخصیتی)

1. Vogel & Feldman

2. Nicol

3. Berggren & Bernshteyn

می‌تواند با چه مکانی (چه سازمانی) متناسب شود؟ و چگونه آگهی‌های استخدامی سازمان‌ها می‌توانند هر چه بهتر امکان ایجاد این نوع تناسب را فراهم کنند؟ (هوروارک و همکاران، ۲۰۱۳).

۴. **سازگاری محیط کار:** برتر و جاج (۱۹۹۶) سازگاری محیط کار را به صورت سازگاری میان افراد با سیستم‌ها و ساختارهای سازمانی تعریف کرده‌اند. کارکنان همواره در محیط‌های کاری، اولویت‌هایی را برای خود تعریف کرده‌اند، سازمان نیز می‌تواند با فراهم‌سازی پاداش‌ها یا تغییر محیط کاری، به اولویت‌های افراد پاسخی مناسب دهد. بنابراین، سازگاری محیط کار را می‌توان به این صورت توصیف کرد که افراد ارضاکننده الزامات محیط سازمانی و محیط سازمانی تیز ارضاکننده الزامات افراد هستند (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). این نوع از سازگاری به تطابق میان ادراکات واقعی افراد از محیط‌های کاری که توسط سازمان ایجاد شده‌اند و ادراکات واقعی افراد از محیط‌های کاری که متناسب با نیازهایشان می‌باشد، می‌پردازد (عباسی، ۱۳۸۷). معمولاً سازگاری محیط کار به دنبال یکی از دو حالت کنش یا واکنش شکل می‌گیرد. در حالت کنش، کارمند تلاش می‌کند تنها محیط کاری را تغییر دهد، ولی در حالت واکنش، فرد سعی می‌کند خود را بهتر با محیط کاری هماهنگ کند (سکیگوچی و هابر^۱، ۲۰۱۱).

فرض اصلی در اینجا این می‌باشد که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. این بعد از سازگاری زمانی به خوبی شکل می‌گیرد که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده باشند (صادقیان، ۱۳۸۸).

۵. **سازگاری توانایی، مهارت و دانش (KSAs):** هر حرفه‌ای، بسته به نوع تولیدات یا خدماتی که ارائه می‌دهد، نیاز به فراگیری دانش، مهارت، نیز ویژگی‌های خاص دارد. اگر از ابتدا به تطابق

^۱. Sekiguchi & Huber

میان ویژگی‌های فردی افراد با شغل موردنظر توجه کافی مبذول نگردد؛ سازگاری فرد با آن شغل و به تبع آن سازمان، دچار مشکل خواهد شد (هالند، ۱۳۷۶). بسیاری از کارفرمایان سعی دارند تا در راستای متناسب بودن الزامات شغلی با توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش متقاضیان کار، به گزینش کارکنان بپردازند (سکیگوچی و هابر، ۲۰۱۱). در صورتی که کارکنان احساس کنند که توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش، استعدادها و علایق آنها با الزامات شغلی آنها تناسب ندارد، به تدریج دچار فرسودگی هیجانی می‌شوند (مولکی، جارامیلو و لوکاندر^۱، ۲۰۰۶). در نتیجه این سازگاری باعث پیامدهای مثبتی چون: افزایش کارایی و اثربخشی، افزایش رضایت شغلی، ثبات وضعیت عاطفی و روانی شاغل، افزایش مشغولیت شغلی، کاهش جابه‌جایی و ترک خدمت، افزایش هماهنگی و سازگاری فرد با شغل، افزایش تعهد سازمانی، افزایش موفقیت شغلی و کاهش فرسودگی کاری می‌شود (پور کیانی و جلالی جواران، ۱۳۸۸).

۲-۲-۱۳- ویژگی‌های روابط کارمند-سازمان

یکی از محققان برای روابط کارمند-سازمان سه ویژگی را تعریف کرده است که شامل:

۱. سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان

۲. تناسب بین شناسایی هدف کارکنان و سازمان

۳. تناسب و تجانس ارزشی سازمان و کارکنان.

بنابراین برای ایجاد روابط کارمند-سازمان، کارکنان باید حداقل دارای یکی از ویژگی‌های پیش‌گفته باشند تا با سازمان جور شوند و برای استخدام پذیرفته شوند (سیمونز، ۲۰۱۴).

۲-۲-۱۴- سنجش روابط کارمند-سازمان

روابط کارمند-سازمان را می‌توان به دو روش مستقیم و غیرمستقیم سنجید:

¹ . Mulki, Jaramillo & Locander

الف) روش مستقیم (ذهنی) سنجش تناسب فرد سازمان بر مبنای قضاوت - ادراکی کارکنان در ارتباط با میزان سازگاری آنها با ارزش‌های سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد،
ب) روش غیرمستقیم (عینی)، ارزش‌های مستقل کارکنان و سازمان مورد مقایسه قرار می‌گیرد که همبستگی یا مجموع تفاوت نمرات، میزان این تناسب را نشان خواهد داد. با این وجود برخی از محققان اعتقاد دارند، روش‌های ذهنی نسبت به روش‌های عینی از قدرت بهتری در پیش‌بینی نگرش‌های کاری افراد برخوردار هستند (ورکوئر^۱ و همکاران، ۲۰۰۳).

۲-۱۵- روش‌های اندازه‌گیری روابط کارمند-سازمان

روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری روابط کارمند-سازمان بیان شده است. کریستف (۱۹۹۶) این روش‌ها را به سه دسته تقسیم کرد: تناسب ذهنی^۲، تناسب درک شده^۳ و تناسب عینی^۴

الف) معیار تناسب ذهنی: این معیار مستقیماً از افراد می‌پرسد که خصوصیات آن‌ها چقدر با خصوصیات سازمانی که در آن مشغول‌اند، تناسب دارد. در این روش یک معیار مشخص و واضح برای اندازه‌گیری خصوصیات افراد و سازمان‌ها وجود ندارد بلکه پاسخ‌دهندگان، دربارهٔ همخوانی میان خصوصیات خودشان، و تصورشان از خصوصیات سازمان، قضاوت می‌کنند.

ب) معیار تناسب درک‌شده: از نظر مفهومی شبیه معیار تناسب ذهنی است، ولی از نظر عملی با آن متفاوت است. در این روش تفاوت میان تصور فرد از خودش و تصور وی از سازمان، مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. این معیار، با استفاده از پرسش‌نامه، به طور مشخص از پاسخ‌دهنده می‌خواهد که هم خصوصیات خود و هم خصوصیات سازمان را توصیف کند.

ج) معیار تناسب عینی: هر دو معیار تناسب ذهنی و درک شده در تقابل با معیار تناسب عینی هستند. این معیار از فرد می‌خواهد تا خصوصیات خودش را توصیف کند و سپس، از سایر کارکنان

^۱ . Verquer

^۲ . subjective fit

^۳ . perceived fit

^۴ . objective fit

می‌خواهد تا خصوصیات سازمان را توصیف کنند. بدین ترتیب، همخوانی و توافق میان ادارکات اعضای سازمان ارزیابی می‌گردد (هافمن و ویور^۱، ۲۰۰۶).

۲-۲-۱۶ - تقسیم‌بندی روابط کارمند-سازمان

روابط کارمند-سازمان به دو نوع تناسب متمم و تناسب تکمیلی تقسیم شده است: تناسب متمم هنگامی که ویژگی‌ها شخصیتی یک فرد با ویژگی‌ها سازمان مشابه باشند، به وجود می‌آید. چنانچه نقطه ضعف یا نیازی در سازمان با نقطه قوتی از فرد خنثی شود یا در حالت برعکس آن، تناسب تکمیلی حاصل شود (کلی و درک، ۲۰۰۶).

۲-۲-۱۷ - نظریه روابط کارمند-سازمان

۲-۲-۱۷-۱ - نظریه مبادلات اجتماعی

ماهیت روابط کارمند-سازمان موضوع قابل توجهی در حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است. این روابط اغلب درون یک چارچوب مبادله توصیف می‌شود که این چارچوب نظریه مبادله اجتماعی^۲ نامیده می‌شود که به عنوان موضوعی میان‌رشته‌ای در مطالعات سازمانی دربردارنده ابعاد و زوایای گوناگونی می‌باشد. بر اساس این نظریه، محققان به تحلیل روابط متقابل فرد و رهبران و همچنین فرد و سازمان می‌پردازند. در این نظریه، روابط استخدامی، دربرگیرنده مبادله تلاش کارکنان و وفاداری آن‌ها در برابر پاداش‌های سازمانی است که نیازهای اقتصادی (مثل پرداخت و مزایا) و اجتماعی (مثل تعلق، شناخت، احترام) کارکنان را تأمین می‌کند (کوئل-شاپیرو و شره^۳، ۲۰۰۷).

با وجود دیدگاه‌های مختلف، در بین محققان اجتماعی وجود دارد که مبادله اجتماعی دربرگیرنده مجموعه تعاملاتی است که الزامات دوجانبه‌ای را به وجود می‌آورد (کروپانزانو و میتچل^۴، ۲۰۰۵). سه جنبه بنیادی این نظریه، روابط، عمل متقابل و مبادله است. روابط مبادله اجتماعی با سودمندی برای

^۱ . Hoffinan & Woehr

^۲ . Social Exchange Theor

^۳ . Coyle-Shapiro & Shore

^۴ . Cropanzano & Mitchell

دیگر بخش‌ها شروع می‌شود. اگر عمل متقابل ذینفع و سپس مجموعه‌ای از مبادلات مفید رخ دهد، موجب بروز احساس تعهد متقابل بین بخش‌ها می‌شود و روابط می‌توانند به عنوان الگوهای تبادلی توأم با اعتماد در بین افراد باعث ایجاد منافع متقابل شود (کوترلا، ایسنبرگر و اسپیچر^۱، ۱۹۹۲؛ ایسنبرگر، کوترلا و مارول^۲، ۱۹۸۷).

باکر^۳ (۱۹۶۰) روابط کارمند-سازمان را بررسی میزان تمایل به درگیری افراد در خطوط پیوسته فعالیت سازمانی و تشریح علی برای مبادلاتی تعریف می‌کند که بین افراد و سازمانشان رخ می‌دهد. تحقیقات متعددی پیامدهای مبادله‌ای روابط اقتصادی و اجتماعی درک شده در سازمان‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند. عمده یافته‌ها حکایت از این دارند که در روابط کارمند سازمان-سطوح بالاتر مبادله اجتماعی به سطوح بالاتر ایفای نقش کارکنان در قالب حمایت سازمانی درک شده^۴، هویت سازمانی^۵ و رفتارهای شهروندی سازمانی^۶ بالاتر مرتبط است (شره، شاپیرو-کوئل، چن و تتریک^۷، ۲۰۰۹؛ مکنلی^۸، ۲۰۱۳). با توجه به مطالعات بل و منگاس^۹ (۲۰۰۲) روابط کارمند-سازمان در دو بعد حمایت سازمانی درک شده و هویت سازمانی قرار می‌گیرد.

حمایت سازمانی درک شده، درک کلی افراد از میزان ارزشی است که سازمان برای کارکنان خود قائل است (ایسنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). بر اساس نظر آیزنبرگر و همکاران (۱۹۹۹)، حمایت سازمانی درک شده، با توجه به کیفیت روابط کارمند-سازمان، به وسیله اندازه‌گیری میزان اعتقاد کارکنان سازمان به ارزش قائل شدن سازمان به همکاری و مساعدت‌ها و توجه به نیازهایشان صورت می‌گیرد (لیو^{۱۰}،

^۱ . Cotterell; Eisenberger & Speicher

^۲ . Eisenberger; Cotterell & Marvel

^۳ . Becker

^۴ . Perceived Organizational Support

^۵ . Organizational Identification

^۶ . Organizational Citizenship Behaviors

^۷ . Shore, Coyle-Shapiro, Chen & Tetrick

^۸ . McNally

^۹ . Bell & Menguc

^{۱۰} . Liu

۲۰۰۹). در واقع، کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آنها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیتشان قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند (نوروزی، ۲۰۱۰).

حمایت سازمانی با ادراک کارکنان از میزان قابلیت اطمینان و حمایت مدیران و سرپرستانشان تعیین و با اقدامات منابع انسانی، میزان سهم کارکنان مشخص می‌شود. حمایت سازمانی درک شده بالا به‌طور مثبتی انگیزش کارکنان را به‌منظور حفظ و توسعه رفاه سازمانی‌شان، تعهد سازمانی مؤثر و رفتارهای شهروندی سازمانی پیش‌بینی می‌کند؛ بنابراین، وقتی کارکنان اعتقاد دارند که سازمانشان حمایتگر و پشتیبان آنها است، به‌طور متقابل سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد (کوئل-شاپیرو و پارزیفال^۱، ۲۰۰۸). در حمایت سازمانی، حمایت سرپرست از آن جهت مورد توجه است که رفتار و واکنش سرپرست به عنوان یکی از عوامل هر سازمان، در جهت‌گیری مناسب یا نامناسب بر اساس نظریه هویت سازمانی، ارائه رفتارهای مشارکتی خارج از نقش کارکنان سازمانها، وابسته به هویت سازمانی و با عبارت دیگر، همان حد و حدودی است که اعضای سازمان خود را جزء سازمان و با آن یکی می‌دانند و هویت خود را در آن تصور می‌کنند (الهیاری، ۲۰۱۱). هویت سازمانی، با درک اینکه یک عضو چگونه با اهداف و ارزش‌ها ارتباط برقرار می‌کند، ایجاد می‌شود. به عبارت دیگر، اعضای که با سازمان احساس هویت می‌کنند، به احتمال زیاد در سازمان می‌مانند و در نتیجه به خاطر سازمان خود تلاش بیشتری می‌کنند. **هویت سازمانی**، در برخی مطالعات نظری و تجربی دربرگیرنده گرایش‌ها، رفتارها و پیامدهای کاری است (چن^۲، ۲۰۰۶). لی^۳ (۲۰۰۴) بیان می‌کند که هویت سازمانی، احساس یکی بودن با سازمان است که کارکنان موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان را از آن خود می‌دانند. وقتی افراد احساس یکی بودن بیشتری نسبت به سازمان خود دارند، نقش‌های کاری تعریف شده را بهتر درک می‌کنند و حس

^۱. Coyle-Shapiro & Parzefall

^۲. Chan

^۳. Lee

مسئولیت‌پذیری بالاتری دارند. توزان^۱ (۲۰۰۹) نیز بیان می‌کند که احساس هویت نسبت به سازمان، به رضای نیاز کل‌نگری (مفهوم کل‌نگری، اثرات شناختی، احساسی و رفتاری را در برمی‌گیرد) افراد کمک می‌کند. سازمان‌ها به افراد کمک می‌کنند تا حسی را نسبت به زندگی خود پیدا کنند؛ در واقع، به این معنا که به کارکنان خود به عنوان یک انسان اهمیت می‌دهند. علاوه بر آنچه ذکر شد، برای درک این مفهوم، باید توجه کرد که اگرچه مفهوم هویت سازمانی، غالباً با سازه‌هایی از جمله فرهنگ سازمانی^۲، تصویر سازمانی^۳، جو سازمانی^۴، هویت شرکتی^۵، نام و نشان شرکت^۶ و شهرت همپوشانی دارد، اما از آنها متمایز است (رحمان سرشت و همکاران، ۲۰۱۳). در تحقیقاتی فرا تحلیلی مطرح شده است که هویت سازمانی با رفتارها و متغیرهای زمینه‌ای مختلفی در ارتباط می‌باشد که عمده‌ی آنها در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی بروز پیدا می‌کند (بل و منگاس، ۲۰۰۲؛ ریکتا^۷، ۲۰۰۵).

به طور اساسی تئوری روابط کارمند-سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارد که دارای قابلیت سازگاری با ویژگی‌های و خصوصیات افراد است و همچنین مشخص می‌کند که رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تأثیر درجه‌ی سازگاری یا تناسب میان افراد و سازمان‌ها قرار خواهد گرفت (بیلسبری^۸ و همکاران، ۲۰۰۵). نظریه‌های روابط ادراک‌شده کارمند-سازمان، پیشنهاد می‌کنند که در بعضی موقعیت‌ها، ویژگی‌هایی از فرد با ویژگی‌هایی از سازمان مطابقت دارد و این تناسب بر پیامدهای فردی اثر خواهد گذاشت. در واقع ابعادی از فرد و ادراک وی از موقعیت به تعامل کرده و بر رفتار فرد اثر می‌گذارد (سیمونز^۹، ۲۰۱۴).

^۱ . Tuzun

^۲ . Organizational Culture

^۳ . Organizational Image

^۴ . Organizational Climate

^۵ . Corporate Identity

^۶ . Corporate Brand

^۷ . Riketta

^۸ . Billsberry

^۹ . Simmons

۲-۲-۱۸- مفهوم استقلال شغلی

اغلب تصمیمات اتخاذ شده در سطح مدیریت، به واسطه عوامل مختلفی نظیر سیستم‌های سازمانی، ساختارها و فرهنگ در سطوح عملیاتی به خوبی اجرا نمی‌شوند و در تعداد زیادی از سازمان‌ها، عملکرد کارکنان توانمند، به واسطه فقدان آزادی رفتار در انجام کار، با شکست مواجه می‌شود. محققان تأکید می‌کنند که ماهیت جمع‌گرای محیط کار و روابط استخدامی، مانع عملکرد مؤثر یک فرهنگ کارا در سازمان می‌شود (هاریس و اگبانا^۱، ۱۹۹۹). بر این اساس، برخی نظریه‌پردازان، عوامل موقعیتی را که ممکن است این کارایی را تسهیل یا از بروز رفتارهای ناکارآمد ممانعت کند، مطرح می‌کنند که در این میان توانایی کارکنان برای تعیین کردن زمان و فرصت انجام فعالیت‌ها توسط خود ایشان به همراه پذیرش مسئولیت‌های موجود، مهم‌ترین آن بیان می‌شود (بل و منگاک^۲، ۲۰۰۲). این مفهوم در قالب استقلال شغلی تعریف می‌شود که الزام مهمی برای کارکنان است تا بتوانند به روشی سازگار با نگرش‌ها و اعتقادات خود عمل کنند (اسپریترز^۳، ۱۹۹۶). نظریه خودسودمندی باندورا با مطرح کردن نقش تعدیل‌کننده‌ی استقلال شغلی در روابط کارمند سازمان و در ارتباط با به‌کارگیری رفتار شهروندی سازمانی، بیان می‌کند که یک محیط مستقل کاری باعث می‌شود کارکنان رفتارهای فرانقشی را بهتر ارائه دهند. درواقع، با استقلال کاری، کارکنان انگیزه‌ی بیشتری برای تحقق وظایف خوددارند (بل و منگاک، ۲۰۰۲).

مفهوم استقلال شغلی کلیدی است که باعث می‌شود کارکنان بتوانند به روش‌های متناسب با نگرش‌ها و اعتقاداتشان رفتار کنند. با استقلال کاری کارکنان انگیزه بیشتری برای تحقق وظایف خاص خود دارند (برگران^۴، ۲۰۰۷). به طور کلی استقلال اشاره به عملکردهای اختیاری و ارادی یک فرد دارد تا به عنوان یک عامل علی در زندگی خود رفتار کرده و کیفیت زندگی خود را حفظ نموده و بهبود بخشد.

^۱ . Harris & Ogbonna

^۲ . Bell & Menguc

^۳ . Spreitzer

^۴ . Bergeron

۲-۲-۱۹- ماهیت استقلال شغلی

استقلال دارای چهار بعد ضروری است: خودمختاری، خودتنظیمی، توانمندسازی روانی و خودیابی (ومیر^۱، ۲۰۰۵). استقلال شغلی به میزان آزادی، خودمختاری و صلاحیددی اشاره دارد که فرد می‌تواند در زمانبندی کار و تعیین رویه‌های انجام آن عمل کند. در واقع اگر مدیری برنامه روزانه خود را تنظیم کند و بهترین روش انجام وظایفش را انتخاب نماید، در شغل خود دارای استقلال و خودمختاری است (رابینز و جاج^۲، ۲۰۰۹). استقلال شغلی مایه شکل‌گیری انعطاف‌پذیری و خلاقیت سازمانی است که برای انطباق با محیط‌های در حال تغییر ضروری است. بدون استقلال شغلی، سازمان‌ها به پدیده‌های خشک و محجور تبدیل می‌شوند. در واقع به اعتقاد گنورگ آنچه در فرایند کنترل باید بررسی شود و بهبود یابد، استقلال شغلی است (دانایی فرد، ۱۳۹۱).

حمایت از استقلال شغلی به معنای آن است که مدیران، کارکنان و گروه‌های اجتماعی جو خودمختاری ایجاد می‌نمایند تا مشارکت در کارکردهای مستقل ترغیب و انجام شود (رود^۳، ۲۰۱۳). فرض اساسی استقلال شغلی آن است که افراد برای رسیدن به بهزیستی روانی و پیامدهای مثبت باید سه نیاز را برآورده سازند. این سه نیاز عبارتند از: شایستگی، رابطه و خودمختاری. این سه ویژگی به طور همزمان به رضایتمندی کارکنان کمک می‌کند (دسی و ریان^۴، ۲۰۰۰).

۲-۲-۲۰- تعاریف استقلال شغلی

استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل بر روی محیط کار مربوط می‌باشد. نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار می‌باشد (فک^۵، ۲۰۱۱).

^۱ . Wehmeyer
^۲ . Robbins & Judge
^۳ . Rodd,
^۴ . Deci & Ryan
^۵ . Fock

استقلال شغلی میزان آزادی عمل کارکنان در نحوه انجام دادن کارها و وظایفشان است (اوب^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). استقلال شغلی حدی است که مدیریت عالی اتخاذ تصمیمات ویژه را به پایین ترین سطح اختیار تفویض می کند (رابینز، ۱۳۹۰).

به زعم رابینز (۱۳۹۰) استقلال شغلی یکی از ابعاد مهم در طراحی یک شغل است. در واقع کارکنان باید در برنامه ریزی زمان کار، در تعیین رویه های کاری و در کنترل بیشتر بر کار خود از استقلال و آزادی عملی شغلی برخوردار باشند. استقلال شغلی نوعی احساس کنترل بر امور و جنبه های مختلف شغلی و زندگی حرفه ای است. اینکه آیا مدیر یا کارکنان حق انتخاب هدفها و روش های شغل خود را دارند و چقدر می توانند به طور مستقل تصمیم بگیرند مربوط به استقلال شغلی آنهاست.

استقلال شغلی به قدرت اداره و اظهار نظر کارکنان مربوط می شود. استقلال شغلی مهم ترین جنبه طراحی شغل می باشد (بکر و همکاران^۲، ۱۹۹۶). همچنین، در بسیاری از تعاریف به درجه عدم وابستگی و آزادی عمل کارکنان استقلال شغلی گفته می شود. از نظر اسپریتزر^۳ (۱۹۹۵) استقلال شغلی یا خود تعیینی گویای خودگردانی فرد در پیش قدمی و استمرار رفتارها و فرایندهایی است که نمونه آن انتخاب روش کار و نوع تلاش برای تحقق اهداف شغلی است (میرکمالی، ۱۳۸۹).

استقلال شغلی باعث می شود تا تصمیمات و انتخاب های فرد اثربخش تر گردد، رفتارها و افکارش تنظیم شوند، حل مسئله نماید و بر پایه خودآگاهی و دانش شخصی از نقاط قوت و ضعف خود به اهداف فردی دست یابد (چو و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

۲-۲-۲- ویژگی های استقلال شغلی

ویژگی های اصلی استقلال شغلی عبارت است از:

(۱) فرد می تواند اعمالش را تعیین کند،

1 . Aube
2 . Becker et al
3 . Spritzer
4 . Cho et al

۲) فرد می‌تواند به طور شایسته اعمالی را که تعیین کرده انجام دهد،

۳) اعمال و تصمیمات فرد بر اساس تفکر عمیق است،

۴) اعمال و تصمیمات فرد با مجموعه قوانین درونی فرد که فرد به آنها معتقد است همخوانی دارد،

۵) عوامل بیرونی بر روی تصمیمات فرد محدودیت ایجاد نمی‌کند (تقی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۲-۲۲- معیارهای استقلال شغلی

بریق^۱ (۱۹۸۵) معیارهای سه‌گانه استقلال در روش، زمان‌بندی و انتخاب معیار را برای سنجش میزان استقلال شغلی مورد بررسی قرار داده است.

الف) استقلال در روش بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در انتخاب روش‌های انجام کار استقلال دارند و می‌توانند آزادانه روش‌های انجام کاری را که قابل قبول بوده و متناسب با هدف باشند، انتخاب کنند.

ب) استقلال در زمان‌بندی بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در زمان‌بندی انجام کار و تقدم و تأخر آزادی دارند.

ج) استقلال در انتخاب معیار نیز به این نکته اشاره دارد که کارکنان تا چه حد قدرت انتخاب معیارهای مختلف ارزیابی را برای مشاغل دارا هستند و آیا اصولاً در این رابطه قدرتی دارند یا خیر. انتخاب معیار بالاترین درجه استقلال کارکنان را نشان می‌دهد.

۲-۲-۲۳- نتایج استقلال کاری

به اعتقاد اسپکتور^۲ (۱۹۸۸) نتایج استقلال کاری بر فشار روانی شغلی سه وجهی است: اول، استقلال کاری سبب می‌شود تا الزامات شغل از سوی فرد کمتر فشارزا تلقی شوند. دوم، استقلال کاری منجر به سبک سالم‌تر سازگاری با موقعیت فشارزا می‌گردد. سوم، فقدان استقلال کاری مانع از کامروایی نیاز درونی برای شایسته بودن می‌شود.

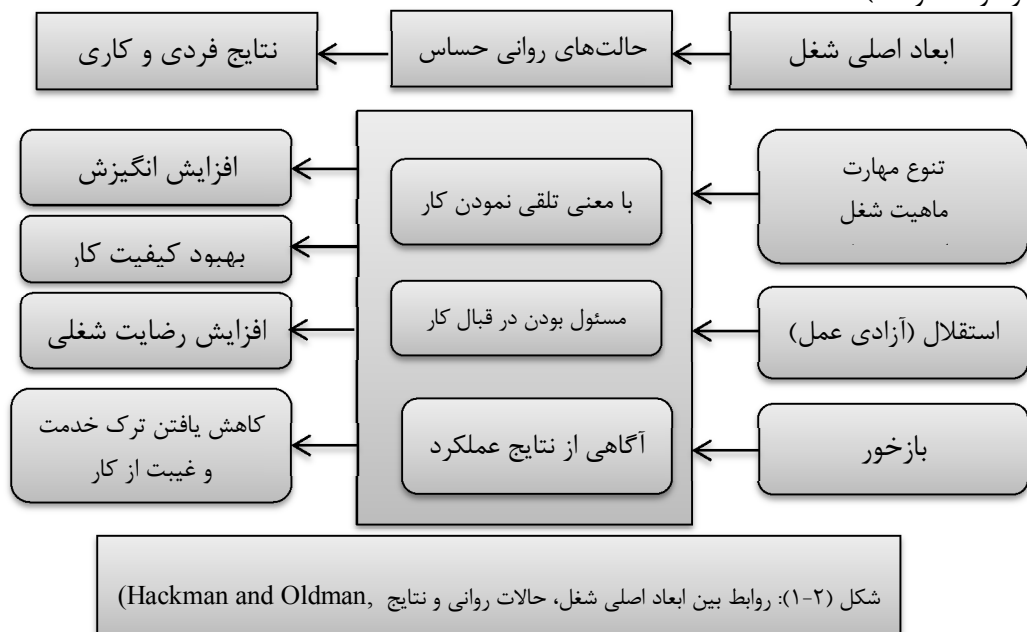
^۱ . Breugh

^۲ . Spector

۲-۲-۲۴ - مدل هاگمن و اولدهام

ویژگی های شغل اشاره به چگونگی فعالیت ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد. بعضی از مشاغل، متعارف و جاری هستند، زیرا فعالیت های آنها یک دست شده و تکراری اند و بعضی دیگر غیر معمول؛ بعضی ها نیاز به مهارت های گوناگون دارند و بعضی دیگر میدان عمل محدود؛ بعضی ها کارمند را با واداشتن به تبعیت دقیق از روندها خسته می کنند و بعضی دیگر به کارمندان آزادی عمل بیشتر در انجام دادن کار به میل خود می دهند. بعضی از کارها زمانی بیشترین توفیق را به همراه دارند که به وسیله گروهی از کارمندان به صورت جمعی صورت بگیرند و بعضی دیگر به وسیله افرادی که در اصل به صورت مستقل کار می کنند (کشتیدار، ۲۰۰۲).

مدل هاگمن و اولدهام مشتمل بر سه بخش است: ۱- ابعاد اصلی شغل^۱ شامل (تنوع مهارت، ماهیت شغل، اهمیت شغل، استقلال، بازخور از نتایج)؛ ۲- حالات روانی حساس^۲ شامل (احساس داشتن کار مهم، احساس مسئولیت در قبال انجام کار، آگاهی از نتایج انجام کار)؛ ۳- نتایج فردی و کاری شامل (ارتقای انگیزش درونی از ارتقای عملکرد کیفی کار، ارتقای رضامندی از کار و کاهش ترک خدمت) است (نمودار شماره ۱).



شکل (۱-۲): روابط بین ابعاد اصلی شغل، حالات روانی و نتایج (Hackman and Oldman)

^۱ . Core Job Dimension

^۲ . Critical Psychological State

از نظر هاگمن و اولدهام حالات روانی حساس هسته اصلی تئوری را تشکیل می‌دهند. به عقیده آن‌ها حالات مزبور نشان‌دهنده چگونگی واکنش فرد نسبت به وظیفه خود تحت‌تأثیر ویژگی‌های شغل می‌باشد. آن‌ها حالات روانی حساس را به شرح زیر تعریف کرده‌اند:

معنادار بودن کار^۱: میزان معنادار بودن با ارزش بودن و غنی بودن شغل که فرد در عمل تجربه کرده است.

(۱) **پذیرش مسئولیت نتایج کار:** درجه احساسی مسئولیت و پاسخگویی فرد در برابر نتایج کاری که انجام داده است.

(۲) **آگاهی از نتایج:** درجه آگاهی مداوم فرد از چگونگی انجام مؤثر وظایف مربوط. اگر کارکنان این حالات روانی را به اندازه کافی تجربه کنند می‌توان انتظار داشت که تسببت به خود احساسی خوبی داشته و برخورد مناسبی با شغل خود داشته باشند (گریفین، ۱۳۸۸).

بر اساس این مدل هر شغلی می‌تواند در قالب ابعاد پنج‌گانه اصلی به شرح زیر گردد:

الف) تنوع مهارت: شغلی شامل وظایف متنوع باشد طوری که یک فرد بتواند از مهارت‌ها و توانایی‌های گوناگون بهره‌گیرد و یا به عبارت دیگر به درجه‌ای که کارکنان به انجام دامنه گسترده‌ای از وظایف می‌پردازد اطلاق می‌شود (پاشا و خدادایا ندریه، ۱۳۸۷).

ب) **معنادار بودن وظیفه (هویت شغل):** وظایف شغلی به نحوی معین شده‌اند که کار از ابتدا تا انتها برای شاغل مشخص بوده و فرد تصویر کاملی از وظایف شغلی خود داشته و خود بخش مهمی از کار تلقی شود. یعنی داشتن شغلی که بتوان آن را به منزله یک واحد مجزا به رسمیت شناختن؛ برای مثال، به پایان رساندن یک پروژه تحقیقاتی مشخص یا تصدیق این‌که فلان کشف خاص از آن فلان فرد است، به هریک از این کارها هویت بیشتری می‌بخشد، زیرا همراه با هریک از آن‌ها می‌توان به نام محقق اشاره کرد بدون این‌که فرد دیگری بتواند ادعا کند (جین و تریاندیس، ۱۳۸۱).

^۱ . Experienced Meaning Fullness of the Work

ج) اهمیت وظایف: میزانی که شغلی دارای اهمیت و ارزش بوده و اثرات محسوسی بر زندگی یا کار افراد دیگر دارد (رابینزه ۱۳۸۸). میزانی که شغلی فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می‌گذارد. اهمیت شغل به میزان اثر شغل بر زندگی یا کار دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج از سازمان بستگی دارد (مورهد و گریفین، ۲۰۰۲). اهمیت یک شغل شامل اهمیت گذاشتن برای زندگی و رفاه همکاران و مصرف‌کنندگان است. برای مثال مکانیک یک هواپیما در زندگی انسان‌های بسیاری تأثیر دارد، بنابراین چنین شغلی بسیار پر اهمیت تر است تا اشتغال در شغل کارمند دفتری اداره پست (مهداد، ۲۰۰۵).

د) استقلال و اختیار در کار: حد و حدودی که شاغل در برنامه‌ریزی زمانی کار در تعیین رویه‌های کاری از استقلال و آزادی عمل برخوردار است (رابینزه ۱۳۸۸) یا میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد. منظور از درجه آزادی، استقلال و دخالت داشتن فرد در تنظیم جدول‌های کاری مربوطه و روش‌های انجام کار است (مورهد و گریفین، ۲۰۰۲)

ه) بازخور: شغلی طوری طراحی شده باشد که اطلاعات واضح و مستقیم در مورد اتریخشی نتایج و عملکرد کاری به شاغل بدهد (رابینز، ۱۳۸۸). مقدار فعالیت‌های کاری که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اتریخشی‌اش لازم است.

بازخور میزان یا درجه ای که نتیجه حاصل از کارهای انجام شده به فرد داده می‌شود و اطلاعات در مورد اثر بخشی عملکرد به صورت مستقیم به کارگر یا کارمند داده می‌شود (رابینز، ۲۰۰۰). الگوی ویژگی‌های شغلی از بسیاری جهات مورد تحقیق قرار گرفته است. نتیجه بیشتر پژوهش‌ها چارچوب کلی تئوری را تأیید می‌کند (یعنی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شغلی وجود دارد و این ویژگی‌ها بر رفتار اثر می‌گذارند). ولی در مورد اینکه کدام ویژگی (یا ویژگی‌ها) هسته مرکزی را تشکیل می‌دهند اتفاق

نظر کامل وجود ندارد. همچنین در مورد اینکه احساس نیاز به رشد می‌تواند به عنوان یک عامل واسطه‌ای فعالیت کند یا خیر توافق نظر وجود ندارد (رابینز، ۲۰۰۰).

مدارک و شواهد نشان می‌دهد اگر استقلال و آزادی عمل زیاد باشد فرد دارای مهارت‌های گوناگون خواهد شد. رابینز اشاره می‌کند که رابطه بین ابعاد شغل و نتیجه‌های حاصل به وسیله نیازی که فرد در خود از جهت رشد احساس می‌کند، تعدیل میشوند؛ یعنی تمایل فرد به خود شکوفایی (رابینز، ۲۰۰۰).

سه بعد اول سبب معنادار بودن (مفهوم‌دار بودن) کار می‌شود، بعد چهارم درباره‌ی نتایج کار می‌باشد و بعد آخر مربوط به آگاهی از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری می‌باشد که تمامی این ۵ بعد در فرمول MPS (توان بالقوه انگیزشی) خلاصه می‌شوند. MPS اصل ضرب میانگین سه بعد اول (تنوع شغلی، ماهیت شغلی و اهمیت شغلی) در آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی می‌باشد. این مدل بیان می‌کند که هر چه MPS شغل افراد در سطح بالاتری قرار بگیرد انگیزش و رضایت شغلی افزایش می‌یابد (مولر و فیتزجرالد^۱، ۱۹۸۵).

به طور مشخص این مدل بر این نظر تأکید دارد که غنی کردن عناصر معین مشاغل در تغییر حالات روانی افراد موثر بوده و اثر بخشی فعالیت آنان را افزایش دهد. لازم به ذکر است این مدل برای تشریح رفتار افرادی مؤثر است که از درجه نیاز بالایی برای رشد و توسعه کاری برخوردارند.

۲-۳- پیشینه تحقیق

۲-۳-۱- تحقیقات داخلی

رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان "اثر ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که اثر ویژگی‌های شغلی بر رضایت

^۱ . Moeller and Fitzgerald

شغلی به ترتیب بازخور شغلی، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال شغلی و تنوع وظیفه بیشترین اثر را بر رضایت شغلی دارند.

شائمی بزرگی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی ویژگی‌های شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان" به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شغلی تأثیر مثبت و مستقیم بر تناسب فرد-سازمان دارد.

همایونی‌راد و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت‌عنوان تأثیر روابط کارمند-سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌گری استقلال شغلی گزارش کردند که حمایت سازمانی با هویت سازمانی رابطه معنی‌داری دارد. همچنین، هر یک از این ابعاد (به‌عنوان روابط کارمند-سازمان) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارند.

شائمی بزرگی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان "تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام بر درک تناسب فرد سازمان کارکنان" نشان دادند که هرچه تنوع، استقلال و بازخورد شغلی کارکنان بیشتر باشد کارکنان احساس تناسب بیشتری میان خود و سازمانی که در آن فعالیت دارند می‌کنند و هرچه اهمیت شغلی کارکنان بیشتر باشد کارکنان احساس سازگاری بیشتری در بعد سازگاری توانایی، مهارت و دانش میان خود و سازمان می‌کنند و افزایش هویت شغلی کارکنان باعث افزایش احساس سازگاری شخصیتی کارکنان و سازمان می‌شود.

رئیزی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه تناسب فرد-سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری و بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر" به این نتیجه رسیدند که بین تناسب فرد-سازمان با رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود دارد.

محققان دریافتند که مدیران باید درصدد غنی‌سازی شغل به ویژه توجه به آزادی عمل در کار، ماهیت شغلی و بازخورد برای چالشی‌تر کردن، برانگیزاننده‌تر کردن و رضایت بخش‌تر کردن مشاغل برآیند و با

این کار تناسب بیشتری میان شغل و شاغل به وجود آورد تا سطح استرس شغلی و در نتیجه، فرسودگی شغلی را کاهش دهند و بدین وسیله از هزینه‌های ناشی از غیبت، ترک شاغل و ناتوانی فرد در انجام دادن صحیح کار محوله ممانعت کنند (فرجی و همکاران، ۱۳۹۰).

شاگری‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهدسازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان، گزارش کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده توان پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان را دارند.

صنوبری و رضایی (۱۳۸۹) در پژوهش با عنوان "رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروند سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی" به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شغل به خصوص اهمیت کار و یکنواختی کار، بر رضایت شغلی اثری معنادار دارد.

افرازنده (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی در کارکنان صف و ستاد آموزش و پرورش شهر قزوین به این نتیجه دست یافت که از بین مؤلفه‌های بالقوه شغل متغیرهای تنوع مهارت و استقلال شغلی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته‌اند.

بختیارنصرآبادی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود تحت‌عنوان "بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی" به این نتیجه رسیدند که بین شش عامل ماهیت شغلی (ارزش کار، خود استقلالی، بازخورد، فرصت‌های شغلی، امکانات شغلی و چالش‌های شغلی) با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرجی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود تحت‌عنوان "نقش و تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی روی رضایت شغلی" به این نتیجه رسیدند که تمامی ویژگی‌های شغلی (به جز بازخورد) روی رضایت شغلی تأثیر مثبت داشتند.

محمدی (۱۳۸۲) در مطالعه خود تحت عنوان "بررسی ارتباط بین الگوی ویژگی‌های شغلی با رضایت شغلی کارکنان زندان‌های استان کرمانشاه" به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

۲-۳-۲- تحقیقات خارجی

چاترودی و دابی^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود دریافتند روابط کارمند-سازمان و تناسب کارمندان با سازمان نقش مهمی در رضایت شغلی ایفا دارد.

فاروخی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان اثر تناسب فرد-سازمان بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان به این نتیجه دست یافتند که روابط مناسب فرد و سازمان بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد.

یافته‌های پژوهش فدریسی^۳ (۲۰۱۳) بیانگر آن بود که خودکارآمدی مدیران با استقلال شغلی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

براون، آویتال و مرتز^۴ (۲۰۱۲) طی پژوهشی تحت عنوان "رهبری تیم عمل محور بر عملکرد" دریافتند که حمایت رهبری از استقلال شغلی کارکنان با میانجی‌گری یادگیری فردی و تیمی و همکاری علمی کارکنان بر رضایت شغلی، عملکرد فردی و پیامدهای سازمانی تأثیر دارد.

گاردنر^۵ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان "اثر استراتژی استخدام بر تناسب فرد-سازمان" به این نتیجه رسیدند که روابط کارمند-سازمان بر ویژگی‌هایی از قبیل رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی تأثیرگذار می‌باشد.

^۱ . Chaturvedi & Dubey,

^۲ . Farooqui

^۳ . Federici

^۴ . Braun

^۵ . Gardner

جانگ و یون^۱ (۲۰۱۱) هر چه کارکنان با سازمانی که در آن فعالیت دارند، احساس تناسب بیشتری کنند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت و قصد ترک خدمت آنها کاهش می‌یابد (شائمی‌برزکی و همکاران، ۱۳۹۵).

ساراگی (۲۰۱۱) در پژوهش خود دریافت که بین استقلال شغلی کارکنان با رضایت شغلی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی رابطه مثبتی وجود دارد، اما با استرس شغلی رابطه منفی دارد.

کاتسیکه^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان "آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران فروش خارجی" نشان دادند که سطح استقلال، تنوع و بازخورد شغلی بالا، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد.

به اعتقاد رابینز و جاج (۲۰۰۹) شغلی که در آن میزان استقلال بالا باشد، باعث ایجاد احساس مسئولیت فردی در کارکنان می‌گردد. مضافاً اینکه در افراد رضایت بیشتری ایجاد کرده و منجر به عملکرد بهتری خواهد شد.

استون و همکاران^۳ (۲۰۰۹) یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران آن است که آنها از اهمیت رضایتمندی کارکنان آگاه هستند، اما نمی‌دانند که چگونه باید استقلال شغلی و خودمختاری ایجاد کنند.

کیم و همکاران^۴ (۲۰۰۹) عنوان کردند یکی از عوامل مؤثر در رضایت کارکنان، محتوای شغلی آنان است. کارکنان عمدتاً به دنبال شغلی هستند که با چالش‌ها و به رو بوده، مسئولیت انجام دادن آن به طور کلی بر عهده خود فرد بوده، و برای انجام دادن آن اختیار و آزادی عمل کافی داشته باشد.

لوپز^۱ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان "برداشت از جو اخلاقی و تناسب فرد- سازمان در میان کارکنان در ژاپن و ایالات متحده" به این نتیجه دست یافتند که خروجی‌های مثبتی مانند

^۱ . Jung & Yoon

^۲ . Katsikea
et al ^۳ . Stone

^۴ . Kim et al

رضایت شغلی و تعهد سازمانی از نتایج عمومی روابط کارمند-سازمان می‌باشد که از طرفی تناسب فرد و سازمان پایین موجب درگیری میان ارزش‌های فرد و ارزش‌های سازمان می‌شود و این درگیری بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

ریال و همکاران (۲۰۰۹) در یک پژوهش فراتحلیلی نشان دادند که حمایت سازمان از کارکنان به شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و رضایت شغلی و عملکرد را در حد متوسط بالا می‌برد.

اکرون^۲ (۲۰۰۸) نشان داد که تناسب بهتر و تطابق شخص با سازمان، سبب رضایت شغلی بالاتر، تعهد سازمانی بالاتر و انتقالات و جابجایی‌های کمتر و در نتیجه سبب بقاء و حفظ در سیستم سازمانی خواهد شد.

ویلر^۳ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود تحت عنوان "تناسب فرد-سازمان و رضایت" معتقدند تناسب بین فرد و سازمان با پیامدهای مختلف نگرشی و رفتاری از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، قصد ترک خدمت، ترک خدمت و عملکرد شغلی در ارتباط است.

هافمن و وهر^۴ (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان "ارتباط بین تناسب فرد-سازمان و نتایج رفتار" به این نتیجه رسیدند که روابط کارمند-سازمان با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، قصد ترک خدمت، ترک خدمت و عملکرد شغلی در ارتباط است.

کلی و درک (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان تناسب ذهنی فرد-سازمان به این نتیجه رسیدند که روابط کارمند-سازمان تأثیر به‌سزایی روی خروجی‌های سازمانی همچون جذابیت سازمانی، انتخاب شغل، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی اذعان داشته‌اند (کلی و درک^۵، ۲۰۰۶؛ ، ۲۰۱۲).

^۱ . Lopez

^۲ . Acorn

^۳ . Wheeler

^۴ . Hoffman & Woehr,

^۵ . Kelly & Derek

تیلور و پارکر^۱ (۲۰۰۶) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی طراحی شغلی در مراکز ارائه دهنده مراقبت‌های طولانی مدت و تأثیرش روی رضایت شغلی پرستاران" در آمریکا انجام شد از نظر آماری ارتباط معنادار به صورت خطی میان طراحی شغل و رضایت شغلی پرستاران مشاهده شد.

هریسون و همکاران^۲ (۲۰۰۶) طی پژوهشی با عنوان "نگرش‌های شغلی چقدر مهم هستند؟" نشان دادند که استقلال شغلی با نگرش‌های شغلی مثبت، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی داشته و با ترک سازمان رابطه منفی دارد.

کریستوف و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "یک متاآنالیز از فرد-شغل، فرد-سازمان، فرد-گروه، تناسب فرد-سرپرست" به این نتیجه دست یافتند که تناسب فرد-سازمان با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط معنادار وجود دارد.

کاریون^۳ و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیق خود در شرکت IT^۴ بر روی عوامل جنسیت و نوع شغل و ویژگی‌های شغلی، کیفیت شغلی نشان دادند که ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های سازمان بر رضایت شغلی و تلاش کارکنان زن تأثیر بیشتری دارند.

مطالعه فرا تحلیلی ورکوئر^۵ و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که تناسب فرد-سازمان با تمایل به ترک سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط دارد.

ونکوور^۶ (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای درباره تناسب فرد-سازمان (که قریب به ۱۵۰۰۰ معلم و ۳۵۶ مدیر مدرسه مورد پرسش قرار گرفتند)، به این نتیجه رسید که توافق درباره اهداف سازمان (تناسب هدف)، (همچون افزایش مهارت‌های بنیادین دانش‌آموزان یا بالابردن امکانات فیزیکی) با رضایت شغلی به‌طور مثبت رابطه دارد و با قصد ترک آن شغل، به طور منفی رابطه داشت.

^۱. Tyler & Parker

^۲. Harrison et al

^۳. Carayon

^۴. Information Technology

^۵. Verquer.

^۶. Van couver

لاور و کریستوف^۱ (۲۰۰۱) به این نتیجه رسیدند که روابط کارمند-سازمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دارای ارتباط مثبت و با میزان ترک خدمت، ارتباط معکوس دارد.

کم^۲ (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان داد که شرکت‌ها با فراهم کردن خود استقلالی، بازخورد در حین فرایند کار، خستگی و سختی شغل را در بین کارکنان خود کاهش می‌دهند و موجبات رضایتمندی کارکنان را فراهم می‌سازند.

کریستف (۱۹۹۶) معتقد است که تناسب فرد-شغل رابطه قوی‌تری با نگرش‌های خاص شغلی مثل رضایت شغلی دارد و تناسب فرد-سازمان با نگرش‌های کلی مربوط به سازمانی مثل تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت ارتباط دارد (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۹).

مطالعات ون کور، میل ساپ و پیترز^۳ (۱۹۹۴) نشان داد که پیش‌بینی نگرش‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی را با استفاده از درجه روابط فرد-سازمان نشان می‌دهند.

ون کوور، میل ساپ و پیتز (۱۹۹۴) دریافتند که قابلیت پیش‌بینی نگرش‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی را با استفاده از درجه تناسب فرد-سازمان به دست آورده اند.

ادوارد^۴ (۱۹۹۱) در مطالعه خود نشان می‌دهد که تناسب فرد-محیط با نگرش‌های شغلی (مثل رضایت شغلی، موفقیت در کارراهه عینی و تمایل ماندن در سازمان) و همچنین با رفتارهای کاری نیز مثل (عملکرد شغلی و رفتار شهروند سازمانی) رابطه مثبت دارد.

آیزنبرگر (۱۹۸۶) در پژوهشی با استفاده از نظریه مبادله اجتماعی نشان داد کارکنانی که سطوح بالایی از حمایت سازمانی را درک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که احساس تکلیف کنند و از طریق تعهد و به ویژه تعهد عاطفی به سازمان و رفتارهای مطلوب کاری، حمایت سازمانی را جبران کنند، بنابراین

^۱.Lauver & Kristof

^۲.Cam

^۳.Vancouver, Millsap & Peters

^۴.Edwards

کارکنان بر اساس برداشتی که از حمایت سازمانی دارند، تعهد خود را نسبت به سازمان نشان خواهند داد.

هاکمن و اولدهام^۱ (۱۹۸۰) پنج بعد درونی کار را شامل: تنوع مهارت‌ها^۲، هویت وظیفه^۳، اهمیت وظیفه^۴، استقلال^۵ و بازخورد^۶ مدنظر قرار داده‌اند. آنها در تحقیقات خود از مدل شرح شغل برای بیش از هزار نفر در حدود صد شغل مختلف و در بیشتر از دوازده سازمان استفاده کردند و به طور کلی دریافتند که کارکنانی که شغل آنان در ابعاد درونی کار بالا بود بیشتر از آنانی بود که شغلشان در ابعاد درونی کار پایین بود احساس رضایت و انگیزش می‌کردند.

آریلی و همکاران^۷ (۱۹۸۰) بر این باورند که آثار مثبت ویژگیهای شغلی بر شاغلان ممکن است یکسان نباشد. کارکنانی که اهداف و ارزش‌های سازمانشان را می‌شناسند و با آن همسو شده‌اند، و به منظور رساندن سازمان به مأموریت‌های کلی‌اش به سختی کار می‌کنند، با مشاهده ویژگی‌هایی مانند استقلال، تنوع، هویت و بازخورد در شغلشان، انگیزه بیشتری می‌یابند و نسبت به انجام دادن وظایف شغلی‌شان با کیفیت بهتر از قبل، ترغیب خواهند شد.

بیکر^۸ (۱۹۷۸) طی پژوهشی که با الهام از مدل هاکمن و اولدهام انجام داد، ماهیت شغل و رضایت شغل را با شش عامل بررسی کرد که عبارتند از: فرصت‌های شغلی، ارزش کار، خوداستقلال، بازخورد، امکانات شغلی و چالش‌های شغلی که این عوامل به نوبه خود آثاری بر نتایج شغل و شخص به جای می‌گذارد. این نتایج و آثاری شامل انگیزه بالای درونی کار، عملکرد با کیفیت بالا، رضایت خاطر از کار و کاهش غیبت و ترک خدمت می‌باشند.

^۱ . Hackman & Okldham

^۲ . Skill variety

^۳ . Task Identity

^۴ . Task significance

^۵ . Autonomy

^۶ . Feed back

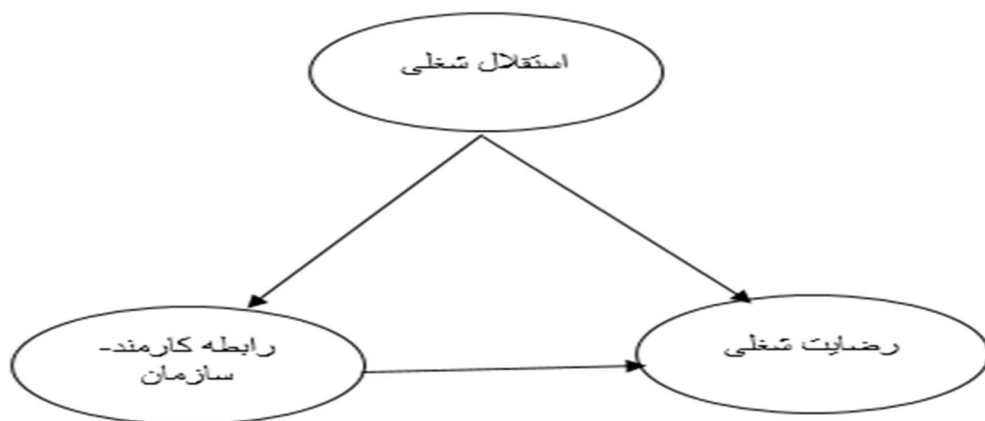
^۷ . O'Reilly et al

^۸ . Baker

هاکمن و لاولر (۱۹۷۱) در مطالعه‌ای که در یک شرکت تلفن انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هرچه کارکنان ویژگی‌هایی مانند تنوع مهارت، استقلال، ماهیت وظیفه، بازخورد، سروکار داشتن با دیگران را بیشتر در شغل احساس کنند، رضایت خاطر آنان بیشتر و عملکرد و حضور آنان در محل کار بهتر و زیادتر است (ایرجی راد، ۱۳۷۸).

۲-۴- مدل نظری پژوهش

این مدل عمدتاً شامل متغیرهای پنهان، معرف‌های مرتبط و همچنین روابط بین آن‌ها می‌شود. در این مدل تعریف می‌کنیم که متغیرهای پنهان با کدام معرف‌ها اندازه‌گیری می‌شود و یا این‌که متغیرهای پنهان و متغیرهای آشکار چگونه با یکدیگر ارتباط دارند و یا همدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این پژوهش با توجه به مبانی نظری، متغیر رضایت شغلی تحت تأثیر استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان است. سه متغیر ذکر شده در مدل، به عنوان متغیرهای پنهان تعریف شده‌اند و هریک از آن‌ها دارای مجموعه متغیرهای مشاهده‌ای در نقش معرف، به شرح زیر هستند.



شکل (۲-۲): مدل نظری پژوهش

۲-۵- جمع‌بندی

با توجه به تأثیر سریع تغییرات محیطی بر روی سازمان‌ها و شکل‌گیری تغییرات سازمانی این الزام ایجاد شده است که چگونگی حفظ کارکنان، تعهد و رضایت شغلی آنان را درک کنیم. سازمان‌های امروزی برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیاز دارند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان‌ها، عدم دقت کافی برای انجام وظایف و عدم رضایت شغلی و بی‌تعهدی آن‌ها از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی محسوب می‌شود. یکی از بهترین راه‌ها برای رفع این مشکل به‌کارگیری سیاست‌هایی از سوی مدیران است تا کارکنان از تعهد و رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند. سازمان‌ها اغلب تلاش می‌کنند که انعطاف‌پذیری، تعهد و رضایت کارکنان را از طریق افزایش استقلال شغلی و رابطه شخص-سازمان که به سازگاری بین افراد و سازمان اشاره دارد، توسعه دهند.

با توجه به مطالعات انجام شده اگر میان کارمندان و سازمان رابطه‌ای مبتنی بر حمایت و اعتماد برقرار گردد، مزایایی مانند کارکرد بهتر کارکنان و افزایش بهره‌وری آنان، انگیزش بیشتر، غیبت کمتر و تعهد بیشتر به دست خواهد آمد که به نوعی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند. مطالعات پیشین ارتباط دو به دوی متغیرهای پژوهش حاضر را بررسی نموده‌اند؛ اما از آنجا که این سه مقوله را به صورت یک-جا و در قالب یک مدل مورد بررسی قرار نگرفته است؛ از این‌رو محقق در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان بر رضایت شغلی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری می‌باشد.

فصل سوم

روش تحقیق

۳-۱- مقدمه

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی رابطه استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری می‌باشد. در این بخش ابتدا به روش تحقیق اشاره نموده و سپس به معرفی جامعه آماری تحقیق و شیوه‌ی انتخاب نمونه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. همچنین متغیرهای مورد مطالعه، روش جمع‌آوری داده‌ها و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، روایی و پایایی پرسشنامه‌ها و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها شرح داده می‌شود.

۳-۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر با توجه به هدف اصلی آن که بررسی استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان می‌باشد، توصیفی-همبستگی و از نوع تحقیقات کاربردی است. به لحاظ طرح از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر همبستگی از نوع تحلیل است؛ زیرا این پژوهش به دنبال سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی است. این پژوهش به شکل میدانی انجام شده است.

۳-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری تشکیل دادند (تقریباً $N=160$)، که در سال ۹۵-۹۶ در ادارات این استان مشغول به کار بودند. در این پژوهش کلیه کارکنان اعم از رسمی، قراردادی و پیمانی جزء جامعه آماری در نظر گرفته شده‌اند. برای نمونه‌گیری از روش تمام شمار استفاده شد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری ادعاهای مختلفی درباره‌ی نسبت آزمودنی‌ها به متغیرها وجود دارد که از نسبت خیلی بزرگ ۱۰ به ۱ (سوال) تا نسبت حداقل لازم ۲ به ۱ (سوال) در نوسان است (کلانتری، ۱۳۸۸). در این تحقیق تعداد نمونه با توجه به تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها (۲۹)، با برآورد حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات بین ۲۹۰-۵۸ تخمین زده شد. ولی با توجه به این‌که در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری هر چقدر حجم

نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر می‌شود (کلاین، ۱۳۸۰)، ۱۶۰ نمونه انتخاب شد که از این ۱۶۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۴۶ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت.

۳-۴- متغیرهای تحقیق

متغیر برون‌زا^۱: متغیر برون‌زا (مستقل) متغیری است که هیچ اثری از سایر متغیرهای الگو و مدل طراحی شده نمی‌پذیرد. در این پژوهش استقلال شغلی به عنوان متغیر برون‌زا در نظر گرفته شده است.

متغیر درون‌زا^۲: متغیر درون‌زا (وابسته) متغیری است که از حداقل یک متغیر دیگر در مدل و الگوی طراحی شده اثر می‌پذیرد. مقدار متغیر درون‌زا توسط سایر متغیرهای درون مدل تعیین می‌شود. در این پژوهش رضایت شغلی به عنوان متغیر درون‌زا در نظر گرفته شده است (کلانتری، ۱۳۸۸).

متغیر میانجی: متغیری است که در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته سهمی داشته باشد و به عنوان متغیر واسطه‌ای عمل کند. در این پژوهش رابطه کارمند-سازمان به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است (قاسمی، ۱۳۹۲).

۳-۵- ابزار تحقیق

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد، همچنین برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق ابزارهایی نظیر برگه اطلاعات فردی، پرسشنامه استقلال شغلی، پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان و پرسشنامه رضایت شغلی (پیوست‌ها) استفاده گردید که ویژگی‌های هر کدام از ابزارها در ادامه توضیح داده می‌شود.

1 . Endogenous

2 . Exogenous

۳-۵-۱- پرسشنامه استقلال شغلی

به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر استقلال شغلی، از پرسشنامه استقلال شغلی جانگ (۱۹۹۵) که شامل ۱۰ سؤال است، استفاده گردید. گزینه‌های پاسخ هر سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) رتبه‌بندی شده‌اند. همچنین برای تعیین روایی سازه پس از تکمیل پرسشنامه‌ها از تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. در جدول (۳-۱) اطلاعات مربوط به پرسشنامه استقلال شغلی آورده شده است.

جدول (۳-۱)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه استقلال شغلی

عوامل استقلال شغلی	شماره گویه‌ها در پرسشنامه
استقلال شغلی	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰

۳-۵-۲- پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان

به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر رابطه کارمند-سازمان، از پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان هون و گرونیگز (۱۹۹۹)، که شامل ۱۴ سؤال و سه خرده مقیاس روابط متقابل، روابط عمومی و کنترل دوجانبه است، استفاده گردید. در مرحله اول این پرسشنامه‌ها توسط محقق و تعدادی از دانشجویان زبان انگلیسی به طور جداگانه ترجمه شد، ترجمه‌های مستقل در بحث‌های مشترک و پس از رفع اشکال‌های موجود به فرمی واحد تبدیل شد و سپس توسط استاد راهنما مورد بازنگری قرار گرفت. سپس نسخه به دست آمده با نسخه انگلیسی پرسشنامه مقایسه شد و اطمینان حاصل گردید که سؤالات نسخه ترجمه شده و نسخه اصلی به یک محتوا اشاره می‌نماید. گزینه‌های پاسخ هر سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) ارزش‌گذاری شده است. در نهایت

برای تعیین روایی سازه پس از تکمیل پرسشنامه‌ها از تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. در جدول (۲-۳) اطلاعات مربوط به پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان آورده شده است.

جدول (۲-۳)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان

شماره گویه‌ها در پرسشنامه	ابعاد رابطه کارمند-سازمان
۱۴-۱۳-۱۲-۱۱	روابط متقابل
۱۹-۱۸-۱۷-۱۶-۱۵	روابط عمومی (اشتراکی)
۲۴-۲۳-۲۲-۲۱-۲۰	کنترل دوجانبه

۳-۵-۳- پرسشنامه رضایت شغلی

سومین بخش پرسشنامه اختصاص به پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۵ گویه است که توسط هون و گرونیگز (۱۹۹۹) برای سنجش رضایت شغلی کارکنان طراحی شده است. این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) ارزش‌گذاری شده است. در نهایت برای تعیین روایی سازه پس از تکمیل پرسشنامه‌ها از تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید و ۵ سؤال مورد استفاده قرار گرفت که رضایت شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. اطلاعات مربوط به رضایت شغلی در جدول (۳-۳) آورده شده است.

جدول (۳-۳)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه رضایت شغلی

شماره گویه‌ها در پرسشنامه	رضایت شغلی
۲۹-۲۸-۲۷-۲۶-۲۵	رضایت شغلی

۳-۶-روایی و پایایی ابزار تحقیق

برای به دست آوردن روایی پرسشنامه‌ها از روش صوری و محتوایی استفاده شد. به این صورت که پرسشنامه‌های تحقیق بین ۱۰ نفر از اساتید، دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری توزیع گردید تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤال‌ها، گزینه سؤال‌ها، هماهنگی گزینه‌ها با سؤال‌ها، هماهنگی سؤال‌ها با اهداف تحقیق و سایر موارد اعلام نمایند. در نهایت پس از توزیع و عودت پرسشنامه، نظرات و پیشنهادها جهت اصلاح ادبی ابزار، با نظر اساتید راهنما و مشاور مورد بررسی قرار گرفت و در پرسشنامه نهایی لحاظ شد. برای دستیابی به پرسشنامه‌ای استاندارد، اجرای مطالعه مقدماتی صورت گرفت تا ضمن تشخیص محدودیت‌های اجرایی و بر طرف کردن ابهامات احتمالی، پایایی پرسشنامه‌ها نیز بررسی شود. بدین منظور برای تأیید پایایی ابزار اندازه‌گیری تعداد ۳۰ پرسشنامه در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری به صورت تصادفی در بین کارکنان توزیع و سپس ضریب پایایی برای پرسشنامه استقلال شغلی، رابطه کارمند- سازمان و رضایت شغلی با استفاده از شاخص آلفای کرونباخ و از طریق نرم افزار اس.پی.اس.اس (SPSS) نسخه ۲۱ محاسبه گردید.

جدول (۳-۴)، ویژگی پرسشنامه‌های تحقیق

پرسشنامه	تعداد نمونه	تعداد سوالات	مقدار آلفای کرونباخ
استقلال شغلی	۳۰	۱۰	۰/۸۷
رابطه کارمند- سازمان	۳۰	۱۴	۰/۹۰
رضایت شغلی	۳۰	۵	۰/۸۱

۳-۷-روایی سازه^۱

در روایی سازه، بهره‌گیری از روش‌های آماری پیشرفته مورد تأکید است. بهترین شیوه برای تعیین روایی سازه، شیوه‌ی تحلیل عاملی^۲ است که توسط اسپیرمن^۳ مطرح شده است. این نوع روایی در راستای شناسایی عوامل سازنده‌ی یک سازه به کار برده می‌شود. به این ترتیب که براساس همبستگی‌های به دست آمده بین شاخص‌های گوناگون، عوامل سازنده‌ی یک سازه را شناسایی می‌نماید. نرم‌افزار با استفاده از ضرایب همبستگی بین شاخص‌های متفاوت، آن را تحت عنوان یک عامل جایگزین می‌نماید (قاسمی، ۱۳۸۹). با توجه به این که برای پرسشنامه‌ها از قبل عامل تعریف شده بود، از بین شیوه‌های متفاوت تحلیل عاملی، از شیوه‌ی تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید و عوامل اصلی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند؛ بنابراین می‌توان گفت، عوامل استخراج گردیده به صورت نظری و تجربی با مفروضات ابزار اندازه‌گیری، منطبق است. در ابتدا، تحلیل عاملی صرفاً یک روش اکتشافی بود؛ اما اخیراً این امکان به وجود آمده است که بتوان با استفاده از تحلیل عاملی فرض آزمایی کرد. این روش که توسط یورس کوگ (۱۹۷۳) ابداع شد، تحلیل عاملی تأییدی نامیده می‌شود (کلاین، ۱۳۸۰). در این روش محقق مطالعه‌ی خود را بر مبنای ساختار عاملی از پیش تعیین شده دنبال می‌کند و در صدد است تا صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده را مورد آزمون قرار دهد. این تکنیک به محقق اجازه می‌دهد تا آزمون این فرضیه که بین متغیرهای آشکار و سازه‌های نهفته رابطه وجود دارد را مورد بررسی قرار دهد. بعلاوه می‌توان براساس برخی از شاخص‌هایی که ارائه می‌گردد میزان موفقیت برازندگی را نیز سنجید. به طور کلی برای ارزیابی مدل‌های تحلیل عاملی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این جا طبق پیشنهاد تامپسون (۲۰۰۴) از شاخص‌های مجذور کای (که در ایموس با برچسب CMIN مشخص می‌شود)، شاخص

1-construct validity

2-Factor Analsis

3-Spearman

برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)، نیکویی برازش (GFI) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شده است (میرز و همکاران، ۱۳۹۱).

۳-۷-۱-روایی سازه استقلال شغلی

از تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی اعتبار مقیاس استقلال شغلی استفاده شد و در جدول (۳-۵) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری این مقیاس مشخص شده‌اند.

جدول (۳-۵)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری استقلال شغلی در تحلیل عاملی تأییدی

ارتباط گویه و عوامل	برآورد غیراستاندارد	برآورد استاندارد	خطای استاندارد	مقدار بحرانی
استقلال - گویه ۱	۱/۰۰۰	۰/۵۶		
استقلال - گویه ۲	۰/۵۱	۰/۲۷	۰/۱۷	۳/۰۲
استقلال - گویه ۳	۱/۱۸	۰/۶۵	۰/۱۹	۶/۱۲
استقلال - گویه ۴	۱/۴۱	۰/۷۹	۰/۲۰	۶/۸۰
استقلال - گویه ۵	۱/۳۱	۰/۷۴	۰/۲۰	۶/۵۳
استقلال - گویه ۶	۱/۱۶	۰/۶۱	۰/۲۰	۵/۵۳
استقلال - گویه ۷	۱/۳۰	۰/۷۱	۰/۲۱	۶/۱۴
استقلال - گویه ۸	۱/۲۴	۰/۶۴	۰/۲۲	۵/۶۱
استقلال - گویه ۹	۱/۱۸	۰/۶۵	۰/۲۰	۵/۸۲
استقلال - گویه ۱۰	۱/۳۳	۰/۶۸	۰/۲۲	۵/۹۱

جدول (۳-۶)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری استقلال شغلی

CMIN/DF	CMIN	RMSEA	CFI	GFI	NFI
۲/۱۳	۶۶/۳۲	۰/۰۸	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۰

همانطور که در جدول (۳-۵) مشاهده می‌شود مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشان دهنده‌ی بار عاملی آن‌ها روی متغیر مکنون بوده که مقدار $t > \pm 1/96$ (که در ایموس با برچسب نسبت بحرانی C.R مشخص می‌شود) متناظر آن‌ها نیز، معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد؛ بنابراین براساس مقدار نسبت بحرانی به دست آمده برای هر سؤال می‌توان عنوان کرد که هر یک از سؤالات دارای نقش مهم و معنادار در اندازه‌گیری عامل استقلال شغلی هستند.

مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش نرم شده (NFI) و شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) از صفر تا یک در نوسان هستند که هر چه مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشد، نیکویی برازش الگو بیشتر است؛ اما ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) باید تا حد امکان کوچک باشد و مقادیر کمتر از $0/05$ نشان‌دهنده‌ی برازش کاملاً مناسب تا $0/08$ نشان‌گر برازش مناسب و تا $0/1$ یا بیشتر حاکی از برازش ضعیف است. به طور کلی، شاخص‌ها نشان می‌دهند که بین مدل پیشنهاد شده و داده‌های مشاهده شده برازش نسبتاً قابل قبول وجود دارد.

۳-۷-۲-روایی سازه رابطه کارمند-سازمان

از تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی اعتبار مقیاس رابطه کارمند-سازمان استفاده شد و در جدول (۳-۷) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری این مقیاس مشخص شده‌اند.

جدول (۳-۷)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری رابطه کارمند-سازمان در تحلیل عاملی

ارتباط بین گویه‌ها با عوامل	برآورد غیراستاندارد	برآورد استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی
رابطه کارمند-سازمان - روابط متقابل	۱/۰۰۰	۰/۹۰		
رابطه کارمند-سازمان - روابط عمومی	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۱۶	۵/۸۵
رابطه کارمند سازمان - کنترل دوجانبه	۰/۸۷	۰/۸۳	۰/۱۳	۶/۳۳
روابط متقابل - گویه ۱	۱/۰۰۰	۰/۶۷		
روابط متقابل - گویه ۲	۰/۹۹	۰/۷۱	۰/۱۳	۷/۵۴
روابط متقابل - گویه ۳	۱/۰۲	۰/۷۴	۰/۱۳	۷/۸۳
روابط متقابل - گویه ۴	۱/۰۹	۰/۷۶	۰/۱۳	۷/۹۱
روابط عمومی - گویه ۵	۱/۰۰۰	۰/۶۱		
روابط عمومی - گویه ۶	۱/۲۰	۰/۷۶	۰/۱۶	۷/۴۲
روابط عمومی - گویه ۷	۱/۲۳	۰/۷۵	۰/۱۷	۷/۱۲
روابط عمومی - گویه ۸	۱/۰۲	۰/۶۳	۰/۱۶	۶/۱۶
روابط عمومی - گویه ۹	۰/۵۷	۰/۳۷	۰/۱۴	۳/۹۸
کنترل دوجانبه - گویه ۱۰	۱/۰۰۰	۰/۷۳		
کنترل دوجانبه - گویه ۱۱	۰/۹۹	۰/۶۶	۰/۱۳	۷/۴۴
کنترل دوجانبه - گویه ۱۲	۱/۰۶	۰/۷۷	۰/۱۲	۸/۷۴
کنترل دوجانبه - گویه ۱۳	۱/۱۲	۰/۷۱	۰/۱۳	۸/۰۵
کنترل دوجانبه - گویه ۱۴	۰/۹۲	۰/۶۱	۰/۱۳	۶/۸۶

جدول (۳-۸)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری رابطه کارمند-سازمان

RMSEA	GFI	CFI	NFI	CMIN/DF	CMIN
۰/۰۷	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۰	۱/۸۷	۱۳۸/۳۶

همان‌طور که در جدول (۳-۸) مشاهده می‌شود، شاخص‌ها در سطح نسبتاً قابل قبولی هستند و مدل با داده‌ها برازش دارد. سؤال‌ها متجانس هستند و یک عامل زیربنایی یعنی رابطه کارمند-سازمان برای سؤال‌ها وجود دارد.

۳-۷-۳-روایی سازه رضایت شغلی

از تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی اعتبار مقیاس رضایت شغلی استفاده شد و در جدول (۳-۹) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری این مقیاس مشخص شده‌اند.

جدول (۳-۹)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی در تحلیل عاملی تأییدی

مقدار بحرانی	انحراف استاندارد	استاندارد	غیراستاندارد	
		۰/۶۶	۱/۰۰۰	رضایت-گویه ۱
۷/۳۱	۰/۱۶	۰/۷۸	۱/۱۷	رضایت-گویه ۲
۶/۸۱	۰/۱۵	۰/۷۱	۱/۰۳	رضایت-گویه ۳
۵/۷۹	۰/۱۳	۰/۵۸	۰/۷۸	رضایت-گویه ۴
۶/۱۹	۰/۱۳	۰/۶۱	۰/۸۱	رضایت-گویه ۵

جدول (۳-۱۰)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی

CMIN/DF	CMIN	RMSEA	CFI	GFI	NFI
۲/۷۴	۱۰/۹۶	۰/۰۸	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۵

مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشان دهنده‌ی بار عاملی آن‌ها روی متغیر نهفته مربوط بوده که نسبت بحرانی بزرگتر از $\pm 1/96$ متناظر آن‌ها نیز، معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد؛ بنابراین براساس مقدار (G.R) بدست آمده برای هر سؤال می‌توان عنوان کرد که هر یک از سؤالات دارای نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری عامل رضایت شغلی هستند. همان‌طور که در جدول (۳-۱۰) مشاهده می‌شود سه شاخص (CFI، CFI و NFI) بالاتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد که نشانگر قابل قبول بودن شاخص‌های برازندگی (تناسب) و در نتیجه برازش و صحت مناسب و مطلوب مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

۳-۸- روش جمع‌آوری داده‌های تحقیق

پس از جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و بررسی پیشینه تحقیق و همچنین با توجه به نظر اساتید راهنما و مشاور پرسشنامه نهایی تکمیل گردید. در مرحله بعد آخرین آمار مربوط به ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان چهارمحال و بختیاری با مراجعه به اداره کل ورزش و جوانان استان اخذ گردید. با مشورت اساتید راهنما و مشاور، شهرستان‌هایی با در نظر گرفتن تمامی جوانب انتخاب شدند. سپس با اخذ معرفی‌نامه از رئیس دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود و ارائه آن به رئیس ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌ها و هماهنگی با رئیس ادارات و در نهایت ارائه توضیحات لازم مبنی بر

اهمیت موضوع تحقیق، شرح نحوه تکمیل پرسشنامه و اطمینان بخشیدن به کارکنان مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات، پرسشنامه‌ها توسط آن‌ها تکمیل شد.

محقق در بازه زمانی ۲۰ روز اقدام به توزیع ۱۶۰ پرسشنامه در بین کارکنان کرد و پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش تعداد ۱۴۶ پرسشنامه تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۹- روش‌های آماری تحقیق

۳-۹-۱- آمار توصیفی

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصدها، انحراف استاندارد و رسم جدول) استفاده شده است.

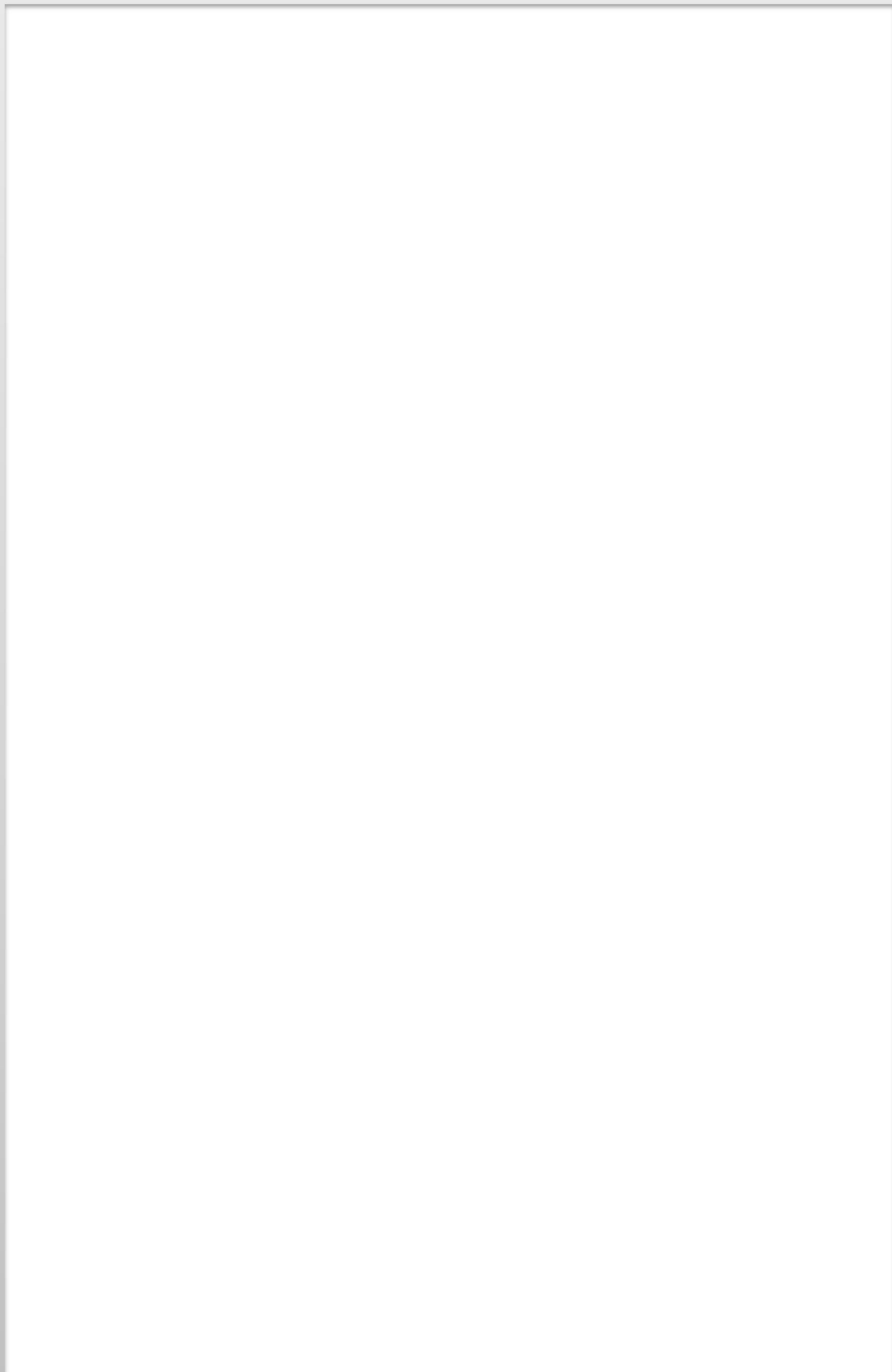
* برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده گردید.

۳-۹-۲- آمار استنباطی

با توجه به قضیه حد مرکزی و این که اگر چولگی بین ۲- تا ۲+ باشد داده‌ها در وضعیت نرمال قرار دارند.

داده‌ها نرمال فرض شد، بنابراین در ادامه تحلیل‌ها از روش‌های آماری پارامتریک استفاده گردید، یعنی برای تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم، برای تعیین همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

* در این راستا از دو نرم‌افزار Amos 22 و SPSS 16 کمک گرفته شد.



فصل چہارم

تجزیہ و تحلیل دادہ

۴-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار، وضعیت استخدامی) پرداخته و به صورت جداول توزیع فراوانی و درصد ترسیم گردیدند. سپس از جداول آمار توصیفی به منظور توصیف استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان (روابط متقابل- روابط عمومی و کنترل دوجانبه) با رضایت شغلی استفاده شد. در راستای تحلیل داده‌ها و پاسخ به سؤالات پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

همان‌گونه که در جدول (۴-۱) مشاهده می‌شود، ۲۹/۴ درصد از نمونه‌های تحقیق در دامنه‌ی کمتر از ۳۰ سال سال، ۳۹/۰ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۳/۹ درصد ۴۰ تا ۵۰ سال، ۷/۵ درصد بیشتر از ۵۰ سال قرار دارند. یعنی اکثر نمونه‌های تحقیق در دامنه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارند و کمترین فراوانی نمونه‌های تحقیق در دامنه سنی بیشتر از ۵۰ سال می‌باشند. از مجموع ۱۴۶ نفر از کارکنان، ۹۷ نفر (۶۶/۴٪) مرد بوده و ۴۹ نفر (۳۳/۵٪) مابقی را زنان تشکیل می‌دادند. سطح تحصیلات اکثر نمونه‌های تحقیق لیسانس (۵۲/۷٪) و کمترین فراوانی نمونه‌های تحقیق دیپلم و کمتر از دیپلم (۶/۸٪) می‌باشد. بیشترین سابقه فعالیت کارکنان در اداره خود بین ۸ تا ۱۴ سال (۴۱/۷٪) قرار دارد و کمترین سابقه فعالیت کارکنان در دامنه بین ۲۲ تا ۲۸ سال (۵/۴٪) می‌باشد.

۲۴/۶٪ از وضعیت استخدامی نمونه‌های تحقیق را قراردادی، ۲۰/۵ درصد پیمانی، ۴۷/۲ درصد رسمی و مابقی را سایر تشکیل می‌دادند. یعنی وضعیت استخدامی اکثر نمونه‌های تحقیق رسمی (۴۷/۲٪) می‌باشد.

جدول (۴-۱)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های تحقیق

نام متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۳	۲۹/۴
	۳۰-۴۰	۵۷	۳۹/۰
	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۵	۲۳/۹
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۱	۷/۵
جنسیت	مرد	۹۷	۶۶/۴
	زن	۴۹	۳۳/۵
سطح تحصیلات	دیپلم و کمتر از دیپلم	۱۰	۶/۸
	فوق دیپلم	۴۱	۲۸/۰
	لیسانس	۷۷	۵۲/۷
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۸	۱۲/۳
سابقه کار	۱ تا ۷ سال	۳۸	۲۶/۰
	۸ تا ۱۴ سال	۶۱	۴۱/۷
	۱۵ تا ۲۱ سال	۳۹	۲۶/۷
	۲۲ تا ۲۸ سال	۸	۵/۴
وضعیت استخدامی	قراردادی	۳۶	۲۴/۶
	پیمانی	۳۰	۲۰/۵
	رسمی	۶۹	۴۷/۲
	سایر	۱۱	۷/۵

۴-۳-آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

۴-۳-۱-استقلال شغلی

همانطور که در جدول (۴-۲) مشاهده می‌شود، میانگین استقلال شغلی در سطح متوسط ($۳/۵ \pm ۰/۵۸$) و بالاتر از سطح متوسط ($۳/۳ \pm ۰/۶۱$) است.

جدول (۲-۴)، آمار توصیفی مربوط به استقلال شغلی آزمودنی‌ها

انحراف معیار	میانگین	استقلال شغلی
۰/۶۱	۳/۳	استقلال شغلی

۴-۳-۲- رابطه کارمند-سازمان

همان‌گونه که در جدول (۳-۴) مشاهده می‌شود، میانگین هر دو بعد کنترل دوجانبه و رابطه عمومی (اشتراکی) تقریباً بالاتر از سطح متوسط و همچنین بعد رابطه متقابل در سطح متوسط بوده و از نظر آزمودنی‌ها متغیر کنترل دوجانبه (دوطرفه) $(۳/۷ \pm ۰/۶۶)$ دارای بیشترین میانگین امتیاز و متغیر رابطه متقابل $(۳ \pm ۰/۷۱)$ دارای کمترین میانگین امتیاز است.

جدول (۳-۴)، آمار توصیفی مربوط به رابطه کارمند-سازمان آزمودنی‌ها

انحراف معیار	میانگین	رابطه کارمند-سازمان
۰/۷۱	۳	روابط متقابل
۰/۶۵	۳/۴	روابط عمومی
۰/۶۶	۳/۷	کنترل دوجانبه

۴-۳-۳- رضایت شغلی

همان‌گونه که در جدول (۴-۴) مشاهده می‌شود، می‌توان بیان کرد که میانگین رضایت شغلی $(۳/۳ \pm ۰/۶۹)$ تقریباً بالاتر از سطح متوسط است.

جدول (۴-۴)، آمار توصیفی مربوط به رضایت شغلی آزمودنی‌ها

انحراف معیار	میانگین	رضایت شغلی
۰/۶۹	۳/۳	رضایت شغلی

۴-۴-آمار استنباطی

۴-۵-فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره داده‌ها^۱

یکی از مواردی که پیش از به‌کارگیری داده‌های پژوهش در اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری باید در نظر داشت، فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش می‌باشد (ابارشی، ۱۳۹۱). زیرا چنانچه توزیع داده‌های پژوهش تفاوت زیاد و معناداری با توزیع نرمال داشته باشد، نتایج تحلیل‌های آماری بی‌اعتبار خواهد بود (ابارشی، ۱۳۹۱). نرمال بودن چند متغیره چنین فرض می‌کند که هریک از متغیرها به صورت نرمال توزیع شده است. نرمال بودن چند متغیری در مدل‌سازی معادلات ساختاری مستلزم آن است که هر نشانگر برای هر مقدار از دیگر نشانگرها به صورت نرمال توزیع شده باشد. انحراف از این مفروضه می‌تواند منجر به تورم^۲ یا رکود^۳ در ارزش‌های مجذور کای شود. در واقع نرمال بودن توزیع چند متغیره به آن مفهوم است که نرمال بودن دو متغیر و یا بیشتر از دو متغیر مد نظر قرار گیرد. بنابراین زمانی که توزیع چند متغیره نرمال است می‌توان نتیجه گرفت که تک تک متغیرهای آن دارای توزیعی نرمال می‌باشند ولی عکس این رابطه نمی‌تواند ضرورتاً درست باشد. روش‌های متعددی برای بررسی نرمال بودن وجود دارد. روش مورد استفاده برای بررسی نرمال بودن در این تحقیق آماره‌های چولگی^۴ و کشیدگی^۵ است. مقادیر مثبت چولگی دلالت بر آن دارد که بیشتر مقادیر مورد بررسی، پایین‌تر از مقدار میانگین قرار دارند و مقادیر منفی نشان می‌دهد که بیشتر مقادیر، بالاتر از مقدار میانگین قرار دارد. مقادیر منفی برای معیار کشیدگی بیانگر آن است که توزیع مورد بررسی نسبت به توزیع نرمال تخت‌تر می‌باشد و نیز مقادیر مثبت بیانگر آن است که توزیع مورد بررسی از توزیع نرمال بلندتر

1- Multivariate Normality

2 . inflation

3 . deflation

4 . Skewness

5 . kurtosis

است. علامت شاخص چولگی نشانگر جهت آن و مقدار آن بیانگر وضعیت توزیع می‌باشد. مقدار چولگی و کشیدگی بیشتر از +۲ و کمتر از -۲ می‌تواند به عنوان تفاوت معنادار توزیع متغیر مشاهده شده با یک توزیع نرمال تفسیر شود (مومنی، ۱۳۸۶).

جدول (۴-۵)، نتایج آزمون حد مرکزی جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها

نتیجه آزمون	مقدار بحرانی	کشیدگی	چولگی	متغیر
توزیع نرمال است	-۱/۴۷	-۰/۶۳	-۰/۱۶	رضایت ۱
توزیع نرمال است	-۱/۸۵	-۰/۸۰	-۰/۱۵	رضایت ۲
توزیع نرمال است	-۱/۴۱	-۱/۰۴	۰/۰۳	رضایت ۳
توزیع نرمال است	-۱/۱۹	-۰/۹۴	۰/۲۲	رضایت ۴
توزیع نرمال است	-۱/۰۵	-۰/۸۹	-۰/۲۴	رضایت ۵
توزیع نرمال است	-۱/۷۹	-۰/۷۷	-۰/۲۲	استقلال ۱
توزیع نرمال است	-۱/۲۱	-۰/۹۶	۰/۹۹	استقلال ۲
توزیع نرمال است	-۲/۴۳	-۱/۰۵	-۰/۲۸	استقلال ۳
توزیع نرمال است	-۲/۱۱	-۰/۹۱	-۰/۳۴	استقلال ۴
توزیع نرمال است	-۱/۰۸	-۰/۹۰	-۰/۱۲	استقلال ۵
توزیع نرمال است	-۱/۸۵	-۰/۸۰	-۰/۸۲	استقلال ۶
توزیع نرمال است	-۱/۶۲	-۰/۷۰	-۱/۱۴	استقلال ۷
توزیع نرمال است	-۱/۶۴	-۰/۷۱	-۰/۰۹	استقلال ۸
توزیع نرمال است	-۰/۶۸	-۰/۲۹	-۰/۲۲	استقلال ۹
توزیع نرمال است	-۱/۰۱	-۰/۴۴	-۰/۰۶	استقلال ۱۰
توزیع نرمال است	-۰/۶۹	-۰/۳۰	-۰/۲۶	روابط متقابل
توزیع نرمال است	۰/۱۴	۰/۰۶	-۰/۴۰	روابط عمومی
توزیع نرمال است	۰۰/۴۳	-۰/۱۹	-۰/۳۵	کنترل دوجانبه
توزیع نرمال است	۱/۷۰	۲/۴۶		چندمتغیری

جدول فوق شاخص چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش حاضر را نشان می‌دهد، مقادیر به دست آمده برقراری پیش فرض نرمال بودن چند متغیری در داده‌های پژوهش را نیز تأیید می‌کند.

۴-۶- بررسی همخطی چندگانه^۱ متغیرهای تحقیق

علاوه بر نرمال بودن داده‌های تحقیق از دیگر مفروضات تحلیل مسیر عدم وجود همخطی چندگانه متغیرهای تحقیق می‌باشد. منظور از هم‌پوشی متغیرهای مستقل این تحقیق این است که آیا بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد یا نه. رابطه هم‌خطی، وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. برای تشخیص وجود هم‌پوشی باید به بررسی دو شاخص عامل تورم واریانس^۲ و پارامتر تحمل^۳ پرداخت. ضریب تحمل که بین (۰) تا (۱) نوسان دارد، نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه رابطه خطی با همدیگر دارند؛ بنابراین، هر چه مقدار آن بیشتر (نزدیک به ۱) باشد، میزان هم‌خطی کمتر است. هم‌چنین اگر مقدار عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ باشد، بین متغیرها هم‌پوشی وجود دارد در غیر این صورت متغیرهای مستقل نسبت به هم دارای هم‌پوشی نیستند.

جدول (۴-۶)، شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای پیش‌بینی کننده رضایت شغلی

متغیرها	عامل تورم واریانس	پارامتر تحمل
استقلال شغلی	۲/۰۰	۰/۶۰
رابطه کارمند-سازمان	۱/۸۹	۰/۶۲

1. Multicollinearity
2. Variance inflation factor
3. Tolerance

همانطور که در جدول (۴-۶) مشاهده می‌گردد عامل تورم واریانس همه متغیرهای مستقل کمتر از ۱۰ و پارامتر تحمل آن‌ها نیز بیشتر از صفر و نزدیک به یک می‌باشد که نشان از میزان پایین هم‌خطی بین متغیرهای مستقل دارد.

۴-۷- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

از آنجا که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، ماتریس همبستگی می‌باشد؛ بنابراین ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق در جدول (۴-۷) ارائه شده است. با توجه به جدول زیر، میان کلیه زیر مقیاس‌های رابطه کارمند-سازمان و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و رابطه متقابل بالاترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد. از طرفی نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین استقلال شغلی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. بعلاوه میان کلیه زیر مقیاس‌های رابطه کارمند سازمان و استقلال شغلی

جدول (۴-۷)، ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱ استقلال شغلی	۱				
۲ رابطه متقابل	۰/۶۵**	۱			
۳ رابطه عمومی (اشتراکی)	۰/۶۳**	۰/۷۰**	۱		
۴ کنترل دوجانبه	۰/۵۹**	۰/۶۱**	۰/۷۰**	۱	
۵ رضایت شغلی	۰/۵۴**	۰/۴۶**	۰/۵۳**	۰/۵۴**	۱

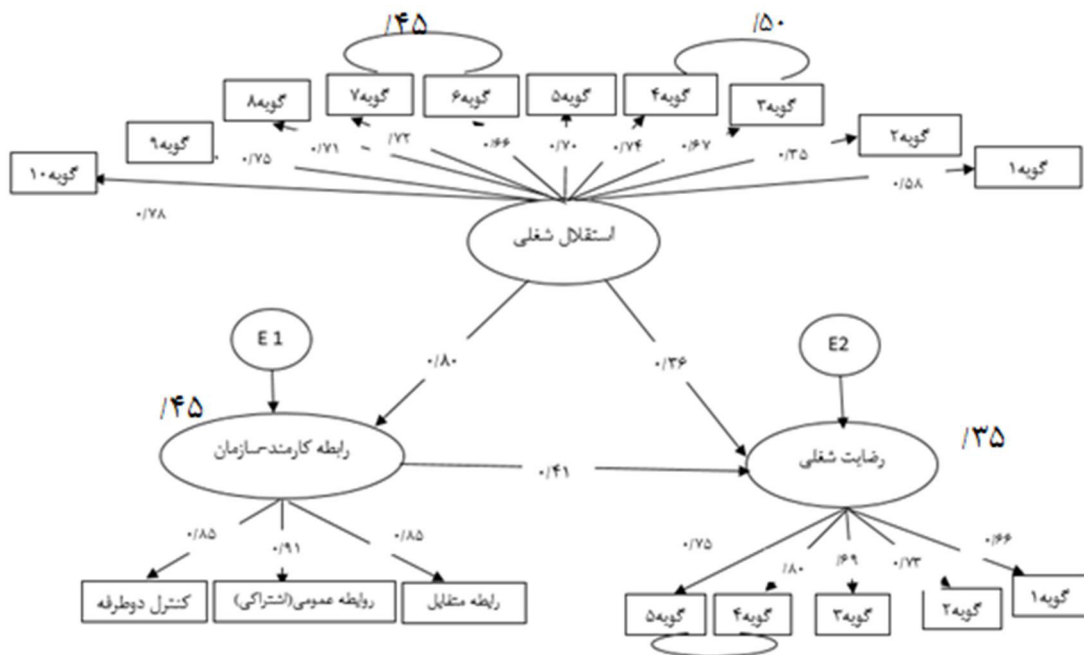
ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

$p \leq 0/1^{**}$ $p \leq 0/5^{**}$

۴-۸-مدلسازی معادلات ساختاری

در این پژوهش به منظور بررسی اثرات استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی یک مدل فرضی براساس پیشینه طراحی شد. که در فصل دوم ارائه شده است و سؤالات فصل اول نیز بیانگر روابط علی موجود در این مدل است. قبل از تحلیل فرضیه‌های تحقیق و به منظور اطلاع از چگونگی حضور هر یک از متغیرهای معرفی شده در یک الگوی کلی، به عنوان گام نخست مدل فرضی مورد بررسی قرار می‌گیرد. بدین منظور از روش بیشینه احتمال^۱ برای برآورد پارامترها استفاده می‌گردد. پارامترهای برآورد شده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیر مستقیم و ضرایب اثر کل می‌باشند که برای هر یک از آن‌ها جداول جداگانه تعبیه شده و در هر جدول؛ ضرایب برآورد، ضرایب برآورد استاندارد شده، خطای استاندارد برآورد و ارزش t مربوط به معناداری برآورد پارامترها که در نرم افزار ایموس با برچسب (C.R) مشخص می‌شود، ارائه شده است. سپس به بررسی تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است. در نهایت شاخص‌های ارزشیابی برازندگی مدل گزارش شده است.

^۱ . Maximum Likelihood



شکل (۴-۱)، مسیر تأثیر رابطه کارمند-سازمان و استقلال شغلی با رضایت شغلی

۴-۸-۱- بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم در مدل تحقیق

در جدول زیر ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای موجود در مدل ارائه شده است.

جدول (۴-۸)، برآورد ضرایب رگرسیونی در مدل تحقیق

C.R.	پارامتر استاندارد شده	انحراف استاندارد	برآورد پارامتر	مسیرها	
۶/۱۷	۰/۸۰	۰/۱۵	۰/۹۳	رابطه کارمند-سازمان	استقلال شغلی <---
۲/۲۲	۰/۳۶	۰/۲۲	۰/۴۹	رضایت شغلی	استقلال شغلی <---
۲/۶۹	۰/۴۱	۰/۱۸	۰/۴۸	رضایت شغلی	رابطه کارمند-سازمان <---

جدول (۴-۸)، ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها را نشان می‌دهد. مدل‌سازی معادلات ساختاری علاوه بر برآورد ضرایب مستقیم قابلیت آن را دارد که اثرات غیرمستقیم متغیرها بر همدیگر را نیز تعیین و برآورد کند. آثار غیرمستقیم به این دلیل به وجود می‌آید که یک متغیر می‌تواند به عنوان متغیر میانجی، رابطه بین متغیرهای دیگر را تعدیل کند. با توجه به اطلاعات به دست آمده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثر کل در جدول زیر گزارش شده است.

جدول (۴-۹)، ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم

اثر متغیرها				
اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	رابطه کارمند-سازمان	متغیرها	
-	۰/۸۰	رابطه کارمند-سازمان	<---	استقلال شغلی
۰/۳۳	۰/۳۶	رضایت شغلی	<---	استقلال شغلی
-	۰/۴۱	رضایت شغلی	<---	رابطه کارمند-سازمان

همان‌طور که در جدول (۴-۸) و (۴-۹)، مشاهده می‌شود، بین استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان ۰/۸۰ در سطح ۰/۰۰۱ ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین اثر مستقیم رابطه کارمند سازمان و رضایت شغلی ۰/۴۱ معنادار است. اثر غیر مستقیم استقلال شغلی و رضایت شغلی ۰/۳۳ می‌باشد. از طرفی با توجه به جدول فوق اثر مستقیم استقلال شغلی بر رضایت شغلی معنادار است (۰/۳۶). به طور کلی از لحاظ آماری هر سه مسیر معنادار می‌باشد.

۴-۸-۲- بررسی اثرات کل در مدل تحقیق

مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر متغیر وابسته، اثرات کل آن را تشکیل می‌دهد. در بعضی مواقع متغیرها بر هم فقط اثر مستقیم و یا فقط اثر غیرمستقیم دارند، در این صورت اثر کل با اثر مستقیم و یا اثر غیرمستقیم برابر است. در جدول زیر اثرات کل متغیرهای برون‌زا بر درون‌زا ارائه می‌گردد.

جدول (۴-۱۰)، ضرایب استاندارد شده اثرات کل مدل تحقیق

اثر کل	متغیرها		
۰/۸۰	رابطه کارمند-سازمان	<---	استقلال شغلی
۰/۶۹	رضایت شغلی	<---	استقلال شغلی
۰/۴۱	رضایت شغلی	<---	رابطه کارمند-سازمان

همان‌طور که در جدول (۴-۱۰) مشاهده می‌شود، اثر کل استقلال شغلی بر رابطه کارمند-سازمان معنادار است و اثر کل استقلال شغلی بر رضایت شغلی نیز معنادار می‌باشد. همچنین اثر کل رابطه کارمند-سازمان بر رضایت شغلی نیز معنادار می‌باشد.

پس از برآورد پارامترها نوبت به اندازه‌گیری برازش مدل می‌شود، جدول (۴-۱۱)، شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصین مدل‌یابی معادلات ساختاری بر روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، کلاین و تامسون (۲۰۰۴)، شاخص‌های (X^2) ، CFI، GFI و NFI همچنین RMSEA را برای گزارش پیشنهاد کرده‌اند. در نتیجه در تحقیق حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص (X^2/DF) و شاخص ریشه‌ی میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (GFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) مورد استفاده قرار گرفت (میرز و همکاران، ۱۳۹۱). نایت، ویردین، اوکامپو و روزا (۱۹۹۴) رهنمودهایی را برای ارزیابی GFI پیشنهاد کرده‌اند، برازش خوب بزرگتر از ۰/۹۰؛ برازش مناسب اما مرزی ۰/۸۰ تا ۰/۸۹؛ برازش ضعیف ۰/۶۰ تا

۰/۷۹ و برازش خیلی ضعیف کوچکتر از ۰/۶۰ در ارتباط با شاخص NFI می‌توان گفت مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ نشان دهنده برازش قابل قبول است. برای شاخص RMSEA نیز مقادیر کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول تلقی می‌شوند، اما اندازه‌های بالاتر از ۰/۱۰ اغلب غیر قابل قبول است (میرز و همکاران، ۱۳۹۱). آخرین شاخص X^2 می‌باشد که میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند و عدم معناداری آن نشان دهنده‌ی برازش مناسب مدل می‌باشد. اما با توجه به حساسیت این شاخص به حجم نمونه و انحراف از فرض نرمال بودن چند متغیره، در موارد معناداری آنان، به شاخص دیگر مثل نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/DF) مراجعه می‌شود. دیدگاه‌های مختلفی در مورد این شاخص وجود دارد، اما اغلب مقادیر ۱ تا ۵ را برای آن قابل قبول می‌دانند (قاسمی، ۱۳۸۹).

۴-۸-۳- شاخص‌های برازندگی مدل تحقیق

پس از برآورد پارامترها نوبت به اندازه‌گیری برازش مدل می‌شود، جدول (۴-۱۱)، شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصین مدلیابی معادلات ساختاری بر روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، کلاین و تامسون (۲۰۰۴) شاخص‌های برازش X^2 ، CFI، GFI و NFI هم‌چنین RMSEA را برای گزارش پیشنهاد کرده‌اند. در نتیجه در تحقیق حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص X^2 دو نسبتی (X^2/DF) و شاخص ریشه‌ی میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (GFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) مورد استفاده قرار گرفت (میرز و همکاران، ۱۳۹۱).

نایت، ویردین، اوکامپو و روزا (۱۹۹۴) رهنمودهایی را برای ارزیابی GFI پیشنهاد کرده‌اند، برازش خوب بزرگتر از ۰/۹۰؛ برازش مناسب اما مرزی ۰/۸۰ تا ۰/۸۹؛ برازش ضعیف ۰/۶۰ تا ۰/۷۹ و برازش

خیلی ضعیف کوچکتر از ۰/۶۰ در ارتباط با شاخص NFI می‌توان گفت مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ نشان دهنده‌ی برازش قابل قبول است. برای شاخص RMSEA نیز مقادیر کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول تلقی می‌شوند، اما اندازه‌های بالاتر از ۰/۱۰ اغلب غیر قابل قبول است (میرز و همکاران، ۱۳۹۱). آخرین شاخص X^2 می‌باشد که میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند و عدم معناداری آن نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب مدل می‌باشد؛ ما با توجه به حساسیت این شاخص به حجم نمونه و انحراف از فرض نرمال بودن چند متغیره، در موارد معناداری آنان، به شاخص دیگر مثل نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/DF) م‌جعه می‌شود. دیدگاه‌های مختلفی در

جدول (۴-۱۱)، شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل تحقیق

RMSEA	CMIN/DF	NFI	CFI	GFI
۰/۰۸	۲/۱۵	۰/۸۲	۰/۹۰	۰/۸۳

مورد این شاخص وجود دارد، اما اغلب مقادیر ۱ تا ۵ را برای آن قابل قبول می‌دانند (قاسمی، ۱۳۸۹).

در قسمت شاخص‌های برازش، همان‌طور که مشاهده می‌شود X^2 (غیر معنی‌دار با P بزرگتر از ۰/۵)، CFI، GFI و NFI بزرگتر از (۰/۹۰)، هم‌چنین RMSEA کوچکتر از (۰/۰۸) و X^2/DF (ک‌کتر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند. به طور کلی، شاخص‌ها نشان می‌دهند که بین مدل پیشنهاد شده و داده‌های مشاهده شده برازش قابل قبول وجود دارد.

۴-۹-آزمون فرضیات تحقیق

با توجه به نتایج فوق می‌توان به بررسی فرضیه‌های مربوط به مدل پرداخت.

۴-۹-۱- فرضیه اول

فرض تحقیق (H_1): بین استقلال شغلی با رابطه کارمند-سازمان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فرض صفر (H_0): بین رابطه کارمند-سازمان با استقلال شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

مدل پژوهش و جدول (۴-۹)، نشان می‌دهد که تأثیر مستقیم استقلال شغلی بر رابطه کارمند-سازمان کارکنان برابر با ۰/۸۰ می‌باشد، که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بوده و فرضیه صفر رد می‌شود.

۴-۹-۲- فرضیه دوم

فرض تحقیق (H_1): بین استقلال شغلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فرض صفر (H_0): بین استقلال شغلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

بنا بر مدل ارائه شده و بر اساس جدول (۴-۸) و (۴-۹)، بین استقلال شغلی با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری مشاهده شد. در نتیجه فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد.

۴-۹-۳- فرضیه سوم

فرض تحقیق (H_1): بین رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فرض صفر (H_0): بین رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

همانطور که در جدول (۸-۴) و (۹-۴)، مشاهده می‌شود، بین رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی اثر مستقیم و معناداری ۰/۴۱ وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد.

۴-۹-۴- فرضیه چهارم

فرض تحقیق (H_1): رابطه کارمند-سازمان در ارتباط بین استقلال شغلی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری نقش واسطه‌ای دارد.

فرض صفر (H_0): رابطه کارمند-سازمان در ارتباط بین استقلال شغلی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری نقش واسطه‌ای ندارد.

با توجه به جدول (۸-۴) و (۹-۴)، فرض صفر رد و فرض یک پژوهش تأیید می‌گردد. همانطور که در جدول (۸-۴)، مشاهده می‌شود، مقدار بحرانی مسیر استقلال شغلی به رابطه کارمند-سازمان معنادار می‌باشد، همچنین مسیر رابطه کارمند-سازمان به رضایت شغلی نیز معنادار می‌باشد و با در نظرگیری این مهم که استقلال شغلی به واسطه رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی ارتباط دارد؛ می‌توان نتیجه گرفت که رابطه کارمند-سازمان نقش واسطه‌ای داشته و استقلال شغلی به واسطه رابطه کارمند-سازمان، رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا یافته‌های تحقیق به صورت خلاصه مطرح شده و با توجه به اهداف ویژه و نتایج تحقیقات دیگران مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت و براساس نتایج برخاسته از تحقیق پیشنهادهایی ارائه می‌گردد.

۵-۲- خلاصه تحقیق

در شرایط رقابتی و متغیر امروزی، به صورت طبیعی بعضی از سازمان‌ها نسبت به بقیه، موفق‌تر خواهند بود. مؤثرترین عامل این تفاوت و مزیت، نیروی انسانی مناسب می‌باشد که به عنوان یک دارایی استراتژیک محسوب می‌شود. به جرأت می‌توان گفت منابع انسانی مهمترین و با ارزش‌ترین دارایی هر سازمان به خصوص سازمان‌های خدماتی از قبیل سازمان‌های ورزشی می‌باشد (اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۴). مسأله رضایت شغلی کارکنان یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال بحث برانگیزترین مباحث مطالعات سازمانی و جامعه‌شناسی سازمان‌هاست. رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخصه‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی می‌شود و یکی از عواملی است که می‌توان بدان وسیله وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد (علی بیگی و همکاران، ۱۳۹۰). بررسی‌ها نشان می‌دهند کارکنانی که رضایت شغلی‌شان بالاست، نسبت به کارکنانی که رضایت کمتری دارند غیبت و جا به - جایی شغلی هم پایین‌تر است؛ افرادی که رضایت شغلی دارند، اغلب دوست دارند در محل کارشان حضور داشته باشند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهند که اگر روابط بین کارکنان خالی از استرس و حاوی اعتماد و همکاری باشد کارکنان تمایل بیشتری برای سخت کوشی دارند و با رصد کردن کار همکاران، کمتر اجازه سهل‌انگاری و کم‌کاری به آن‌ها می‌دهند (ساباتینی، ۲۰۰۵). نظریه‌ها و رویکردهای نوین سازمان و مدیریت علاوه بر نیل به اهداف و توسعه سازمانی به عواطف، درخواست‌ها

و نیازهای کارکنان نیز توجه دارند. این مسأله موجب شده تا عواملی همچون رضایت شغلی، استقلال شغلی کارکنان، خودمختاری، خودیابی، خودآگاهی و خود شکوفایی کارکنان بیش از پیش مورد تأکید قرار گیرد. در واقع توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. بنابراین از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تأمین نیروها و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان است (پاشا و همکاران، ۱۳۸۴).

با توجه به این که استقلال شغلی بر منابع انسانی سازمان تأثیر می‌گذارد؛ بررسی رابطه آن با رابطه کارمند-سازمان و رضایت شغلی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین اهمیت رضایت شغلی کارکنان و اثرات آن در سازمان و محدود بودن تحقیقات تجربی پیرامون این سه مقوله، لزوم توجه به بررسی استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان را بیش از پیش نمایان می‌سازد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری (N=۱۶۰) تشکیل دادند. از آنجایی که در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری هر چقدر حجم نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر می‌شود؛ ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، که از این ۱۶۰ پرسشنامه توزیع شده ۱۴۶ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به هدف اصلی تحقیق، که بررسی استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان بود، بهترین روش برای انجام تحقیق به لحاظ طرح از نوع طرح‌های غیر آزمایشی و به طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود، زیرا این پژوهش به دنبال سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی بود. این پژوهش به شکل میدانی انجام شد و روش نمونه‌گیری از نوع تمام شمار بود. ابزار اندازه‌گیری شامل چهار پرسشنامه ویژگی جمعیت-شناختی، پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان (هون و گرونیگز، ۱۹۹۹)، پرسشنامه استقلال شغلی (جانگ، ۱۹۹۵) و پرسشنامه رضایت شغلی (هون و همکاران، ۱۹۹۹) بود. پرسشنامه رابطه کارمند-سازمان دارای ۱۴ سؤال که در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) تنظیم

شده بود. پرسشنامه استقلال شغلی دارای ۱۰ سؤال که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از (هرگز=۱ تا همیشه=۵) رتبه‌بندی شده بود، در نهایت پرسشنامه ۵ سؤالی رضایت شغلی که در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) تنظیم شده بود. پس از تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها که توسط ۱۰ تن از صاحب‌نظران، اساتید مدیریت ورزشی و کارکنان انجام گرفت، همچنین تعیین پایایی آن‌ها که در یک مطالعه مقدماتی ($N=30$) و از طریق آزمون آلفای کرونباخ صورت گرفت (استقلال شغلی $\alpha=0/87$)، (رابطه کارمند-سازمان $\alpha=0/90$)، (رضایت شغلی $\alpha=0/81$)، پرسشنامه‌ها در بین نمونه‌های تحقیق توزیع شد، پس از گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ها، به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، درصدها، انحراف استاندارد و رسم جداول)، برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها از چولگی و کشیدگی، برای تعیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و برای سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب مدل علی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که اکثر کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری را مردان ۶۶/۴٪ تشکیل دادند. همچنین بیشتر نمونه‌های تحقیق در دامنه سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارند و سابقه فعالیت آن‌ها در اداره خود بین ۸ تا ۱۴ سال قرار دارد. همچنین نتایج نشان داد سطح تحصیلات اکثر نمونه‌های تحقیق، لیسانس (۵۲/۷٪) و کمترین فراوانی نمونه‌های تحقیق، دیپلم و کمتر از دیپلم (۶/۸٪) می‌باشد و وضعیت استخدامی ۴۷/۲ درصد از نمونه‌های تحقیق رسمی می‌باشد. در ادامه، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که در بین شاخص‌های آماری مؤلفه‌های رابطه کارمند-سازمان، متغیر کنترل دوجانبه (دوطرفه) دارای بیشترین میانگین و متغیر رابطه متقابل دارای کمترین میانگین امتیاز است و متغیر استقلال شغلی دارای میانگین بالاتر از متوسط است. همچنین میانگین متغیر رضایت شغلی تقریباً بالاتر از سطح متوسط است. آزمون

فرضیات پژوهش نشان داد بین استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد، بین استقلال شغلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد، بین رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت رابطه کارمند-سازمان نقش واسطه‌ای داشته و استقلال شغلی به واسطه رابطه کارمند-سازمان، رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای رقابتی امروز، بر اساس این فرض که هزینه اصلی اکثر سازمان‌ها هزینه نیروی انسانی است، هر گامی که بتواند به کاهش این هزینه‌ها بینجامد، می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان سودمند باشد (هنری، رضاییان، کوزه چیان و احسانی، ۲۰۰۶). نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، واقعیتی است که امروزه از نظر هیچ کس پوشیده نیست. به راستی پیشرفت و استمرار حیات سازمان‌ها در گرو توجه همه‌جانبه مدیران به نقش و جایگاه سرمایه انسانی است. شکوفا شدن نیروی انسانی در سازمان-ها، اقدام‌های گوناگونی را می‌طلبد. یکی از این اقدام‌ها، تأمین رضایت شغلی کارکنان است. دلایلی وجود دارد که باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت داده شود؛ از جمله اینکه رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش توانایی و کارآیی کارمندان و در کل موجب بالا رفتن بازدهی می‌شود. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌توان به میزان حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، ارتقای شغلی، استقلال شغلی، مهارت و تخصص و رابطه کارمند با سازمان اشاره کرد. حمایت مدیران و رهبران سازمان‌ها از استقلال شغلی کارکنان موجب ارتقای کارآمدی، رضایت مندی، تعهد، خلاقیت و نوآوری، یادگیری، بهبود روابط سازمانی، درگیری شغلی و عملکرد و ... می‌شود (استون، ۲۰۰۹). استقلال اشاره به عملکردهای اختیاری و ارادی یک فرد دارد تا به عنوان یک عامل علی در

زندگی رفتار کرده و کیفیت زندگی را حفظ نموده و بهبود بخشد. استقلال شغلی الزام مهمی برای کارکنان است تا بتوانند به روشی سازگار با نگرش‌ها و اعتقادات خود عمل کنند (اسپرتزر، ۱۹۹۶). یک محیط مستقل کاری باعث می‌شود کارکنان رفتارهای فرانقشی (ارتباط مؤثر و کارآمد فرد با سازمان مربوطه) را بهتر ارائه دهند. در واقع، با استقلال کاری، کارکنان انگیزه بیشتری برای تحقق وظایف خود دارند (بل، ۲۰۰۲) که می‌تواند سبب بهبود روابط کارمند-سازمان باشد. روابط کارمند سازمان را بررسی میزان تمایل به درگیری افراد در خطوط پیوسته فعالیت سازمانی و تشریح علی برای مبادلاتی تعریف می‌کنند که بین افراد و سازمانشان رخ می‌دهد که در نتیجه روابط مثبت کارمند با سازمان، انگیزش کارکنان و در نهایت رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

از طرفی در بسیاری از سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های کشور هنوز هم به استقلال شغلی، خودمختاری و خلاقیت کارکنان توجه نمی‌شود و این تفکر غالب در مدیران و رهبران وجود دارد که حمایت از استقلال شغلی کارکنان یعنی تخطی از اصول و قواعد سازمانی و یا دخالت همه افراد در امور و تصمیمات سازمانی. برخلاف این نگرش بسیاری از دانشمندان و پژوهشگران علوم سازمانی و مدیریت اعتقاد دارند که رهبران و مدیران از طریق حمایت از استقلال شغلی کارکنان می‌توانند عملکردهای فردی و سازمانی را بهبود بخشند، مشارکت کارکنان را افزایش دهند، باعث ایجاد روابط بلند مدت کارمند با سازمان شوند، اتخاذ تصمیمات را تسهیل کنند، مسایل و چالش‌های سازمانی را حل کنند، کارایی و اثربخشی را بهبود بخشند و رضایت کارکنان را نیز تضمین کنند. بنابراین از آنجایی که استقلال شغلی کارکنان می‌تواند دارای پیامدهای چشمگیر در حوزه‌های سازمانی، مدیریتی و منابع انسانی باشد و مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند از طریق آن منافع اجتماعی، فکری، کیفی و انگیزشی را بهبود دهند و با توجه به اینکه به نظر می‌رسد مطالعه و بررسی در خصوص متغیرهای استقلال شغلی، رابطه کارمند-سازمان و رضایت شغلی ضمن روشن‌تر کردن وضعیت و شرایط موجود در جامعه مورد بررسی، می‌تواند اطلاعات بالارزشی در ارتباط با میزان رضایت شغلی افراد جامعه تحت

بررسی، ایجاد یک بینش جدید در مسئولین و دست‌اندرکاران ادارات ورزش و جوانان و راهکارهایی برای بالا بردن اثربخشی و درگیر کردن کارکنان با اهداف سازمان در اختیار قرار دهد.

از این رو هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین استقلال شغلی و رابطه کارمند-سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود. تحلیل یافته‌های تحقیق نشان داد استقلال شغلی بر رابطه کارمند-سازمان اثر مثبت و معناداری دارد. بدین صورت که وجود احساس آزادی عمل در کارکنان باعث افزایش رابطه کارمند با سازمان مربوطه خواهد شد. در محیط‌های سازمانی جدید که اغلب با اصلاحاتی مانند پیچیدگی، آشفتگی، تغییرات و سرعت شتابان توصیف شده‌اند، کارکنان باید انعطاف‌پذیر، خود فرمان و طالب ابتکار و آزادی عمل باشند. در ساختارهای سازمانی و سبک‌های مدیریت باید تغییراتی اساسی رخ دهد به طوری که همه کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت داده شده، گروه‌های کاری تشکیل شوند، قدرت و اختیار بیشتری به زیردستان تفویض گردد و ساختار سازمانی شبکه‌جانشین ساختار سلسه مراتب گردد. تحت چنین شرایطی سازمان‌ها باید زنده‌تر، پویاتر و منعطف‌تر باشند و حمایت لازم از کارکنان خود به عمل آورند، مدیران نیز باید به نوبه خود به علایق و آراء کارکنان توجه بیشتر داشته باشند؛ به طوری که کارکنان باید خود را متعلق به سازمان و مالک آن بدانند و حمایت انجام شده از طرف سازمان را درک کنند (عبداللهی، ۱۳۸۵). چرا که رابطه کارمند-سازمان در بسیاری موارد بر اساس حمایت سازمانی شکل می‌گیرد، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستا که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل است و نگران و دلوایس خوشبختی و آینده آن‌ها است (زکی، ۱۳۸۵).

با توجه به مطالعات بل و منگاس (۲۰۰۲) روابط کارمند-سازمان شامل دو بعد حمایت سازمانی درک شده و هویت سازمانی است، سازمانی که برای کل کارمندان ارزش قایل می‌شود و به مسایل رفاهی آن‌ها توجه می‌کند به احتمال زیاد کارمندانی دارد که اهداف و ارزش‌های سازمان را از آن خود می‌دانند.

آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) پیشنهاد کردند که روابط کارمند-سازمان تحت تأثیر جنبه‌های مختلف نحوه رفتار سازمان با کارکنان خود قرار می‌گیرد. این جنبه‌ها شامل فراوانی، شدت و ارزیابی‌های معطوف به پاداش و تأیید، پرداخت، رتبه و جایگاه، غنی‌سازی شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری می‌باشند. وقتی کارکنان احساس کنند که بر شرایط کار و شغل خود کنترل لازم و کافی را دارند، یعنی وقتی کارکنان اختیار و آزادی این امر را دارند که برای کارها و امور شغلی خود برنامه‌ریزی کنند، رویه‌های انجام کارها و امور شغلی‌شان را خودشان انتخاب کنند و در صورت لزوم تنوع در امور و کارها را به وجود آورند، سطح اعتماد سازمان به کارکنان در آن‌ها بالا می‌رود. این اعتماد فزاینده سازمان به کارکنان در یک فرایند زنجیره‌ای رو به جلو باعث تقویت حمایت سازمانی ادراک شده نزد کارکنان و تقویت روابط مثبت وی با سازمان می‌شود (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۹).

پاتریک و همکاران (۲۰۰۶) اذعان داشتند شرایط کاری که فراهم‌کننده توانمندسازی افراد و استقلال شغلی باشد، احساس حمایت و احساس کمال و تمامیت در کار آنان را نیز تحت تأثیر قرار خواهد داد. یافته این پژوهش با نتایج افجه و همکاران (۱۳۹۴)، سوری و همکاران (۱۳۹۴)، پاتریک و همکاران (۲۰۰۶)، عبداللهی (۱۳۸۵)، شامی و همکاران (۱۳۹۲)، اریلی و همکاران (۱۹۸۰) و چیانگ و سیه (۲۰۱۲) هم‌راستا می‌باشد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که استقلال شغلی اثر مستقیم و غیرمستقیم و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. این تأثیر نیز به‌صورت فزاینده می‌باشد بدین معنی که استقلال و آزادی در کار باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان چه به صورت مستقیم و چه به واسطه رابطه کارمند-سازمان می‌شود. نتایج تحقیق صحرایی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد میان استقلال شغلی و رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس هرچه دبیران تربیت‌بدنی، استقلال و آزادی عمل در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار خود داشته باشند رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد استقلال شغلی با

مقدار بتای ۰/۰۷۹ توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند، از طرفی متغیر حمایت سازمانی با مقدار بتای ۰/۲۴۲ توان پیش‌بینی رضایت شغلی در بین دبیران تربیت بدنی شهر همدان را دارد. لیدن و همکارانش اعتقاد دارند که وقتی کارکنان احساس کنند با انجام وظایفشان در پیامدهای سازمانی اثرگذار هستند تمایل زیادی به مشارکت در فعالیت‌های سازمانی از خود نشان داده و در عین حال رضایت بیشتری از شغلشان خواهند داشت. استقلال شغلی می‌تواند به عنوان یکی از سازکارهای انگیزش کارکنان در نظر گرفته شود که بر اساس آن اختیار یا قدرت به زیردستان تفویض می‌شود. فرض اساسی استقلال شغلی آن است که افراد برای رسیدن به بهزیستی روانی و پیامدهای مثبت باید سه نیاز را برآورده سازند. این سه نیاز عبارتند از: شایستگی، رابطه و خودمختاری. این سه ویژگی به طور همزمان به رضایتمندی کارکنان کمک می‌کند (دسی و رایان، ۲۰۰۰).

به اعتقاد رایبیز و جاج (۲۰۰۹) شغلی که در آن میزان استقلال شغلی بالا باشد باعث ایجاد احساس مسئولیت فردی در کارکنان می‌گردد. استقلال شغلی باعث می‌شود تا تصمیمات و انتخاب‌های فرد اثربخش‌تر گردد، رفتارها و افکارش تنظیم شوند، حل مسأله نماید و بر پایه خودآگاهی و دانش شخصی از نقاط قوت و ضعف خود به اهداف فردی دست یابد (چو و همکاران، ۲۰۱۳). این نتیجه با یافته‌های افزاینده (۱۳۸۸)، محمدی (۱۳۸۲)، بختیارنصرآبادی و همکاران (۱۳۸۷)، فرجی و همکاران (۱۳۸۷)، رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۵)، مجیدی و همکاران (۱۳۸۷)، نوروزی (۱۳۸۴)، شاکری-نیا و نبوی (۱۳۸۹)، اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷)، هریسون و همکاران (۲۰۰۶)، لیدن^۱ و همکاران (۲۰۰۰)، توماس و تیمون^۲ (۱۹۹۴)، براون و همکاران (۲۰۱۲)، کاتسیکه و همکاران (۲۰۱۰)، استون و همکاران (۲۰۰۹) و فدریسی^۳ (۲۰۱۳)، هم‌راستا می‌باشد.

^۱ . liden

^۲ . Thomas & tymon

^۳ .federici

همچنین در این پژوهش رابطه کارمند-سازمان اثر مستقیم و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. در واقع با حفظ رابطه میان کارکنان با سازمان و حمایت سازمان از کارکنان رضایت شغلی افزایش می‌یابد. حمایت سازمانی و تقویت روابط کارمند-سازمان با روش‌های مختلف زمینه را برای رفع نیازهای روانی-شغلی افراد فراهم می‌سازد و با این شیوه زمینه را برای افزایش سطح رضایت افراد از کار، سرپرست و همکاران فراهم می‌کند. رضایت شغلی به طور طبیعی با حمایت و اعتماد کارمند به سازمان پیوند خورده است. نتایج تحقیقات روآدس و آیزنبرگز (۲۰۰) نشان دادند افزایش روابط مثبت کارمند-سازمان و به دنبال آن افزایش حمایت سازمان از کارکنان موجب می‌شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و رضایت آن‌ها از شغل‌شان بیشتر شود. شاکری‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) نیز وجود رابطه میان رابطه کارمند-سازمان و رضایت شغلی را تأیید کردند.

امروزه در بسیاری از سازمان‌های پیش‌رو رابطه بلند مدت بین کارکنان و سازمان یکی از ارکان موفقیت تلقی می‌شود، چرا که چنین رابطه‌ای سازمان را از یک سو مطمئن می‌سازد که در صورت سرمایه‌گذاری آموزشی و ارتقای دانش و مهارت افراد می‌تواند از بازده این سرمایه‌گذاری در سال‌های آتی بهره‌مند شود و از سوی دیگر کارکنان در مورد رضایت شغلی و تأمین نیازهای خود و خانواده‌شان در سال‌های آتی اطمینان حاصل می‌کنند (ریگل^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). ترس از بیکاری عامل فشار برای کارکنان محسوب می‌شود و در نهایت کارکنان را از اثربخشی و کارایی بیشتر باز می‌دارد. در سازمان‌هایی که کارفرمایان در مقابل تغییرات تکنولوژیکی و اقتصادی از کارکنان‌شان حمایت کرده و رضایت شغلی آنان را به نوعی تأمین می‌نمایند ضمن ایجاد یک نوع امنیت روانی در کارکنان، درجه مسئولیت‌پذیری پرسنل را بالا برده و همچنین مقاومت در مقابل تغییرات برای ایجاد بهره‌وری بالا را به حداقل می‌رسانند. وجود رابطه بلند مدت و حامی میان کارکنان و سازمان منجر به رضایت شغلی

^۱. Riggel

می‌شود. ایجاد رضایت شغلی عاملی است که از طریق آرامش خیال نیروی انسانی منجر بهبود کارایی و اثربخشی سازمان می‌گردد (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸).

نتیجه این پژوهش با نتایج پرتو (۲۰۰۶)، عسکری و همکاران (۱۳۹۲)، ریگل و همکاران (۲۰۰۹)، نیدیری و تانوا (۲۰۱۰)، چیانگ و سیه (۲۰۱۲)، چیانگ و چنگ (۲۰۱۱)، رئیسی و همکاران (۱۳۹۱)، کلی و درک (۲۰۰۶)، لوپز و همکاران (۲۰۰۹)، گاردنر و همکاران (۲۰۱۲)، لاور و کریستوف (۲۰۰۱) و جانگ و یون (۲۰۱۱)، چاترودی و رابی (۲۰۱۶) و فاروگی (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که وجود رابطه کارمند-سازمان و حمایت ادراک شده برای افزایش رضایت شغلی ضروری است.

رابطه کارمند-سازمان با رضایت شغلی بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می‌شود. بدین ترتیب برداشت کارکنان از برخی فعالیت‌های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقا، آموزش و غیره این است که سازمان به آن‌ها و رفاه‌شان توجه و از آن حمایت می‌کنند و در پاسخ به این احساس حمایت، اعتماد کارکنان و کیفیت رابطه آن‌ها با سازمان بهبود می‌یابد، به عبارت دیگر کارکنان برای آن که از سازمان قدردانی کنند نگرشی مثبت به سازمان شکل می‌دهند که در نتیجه رضایت شغلی کارکنان سازمان بالا می‌رود. رضایت شغلی بالا باعث می‌شود کارکنان تمایل داشته باشند در سازمان بمانند. زیرا به سازمان تعلق خاطر دارند و با آن احراز هویت می‌کنند. این یافته تأییدی است بر یافته‌های سایر پژوهشگران که معتقدند سازمان‌هایی که در پی بهبود و تقویت پیوند بین کارکنان و سازمان هستند باید بر راهکارهایی برای افزایش حمایت بر آن‌ها تمرکز کنند. پژوهشگران معتقدند سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان از نظر عاطفی و ذهنی به آن‌ها متعهد باشند باید حمایت سازمانی و تعهد خود را به آن‌ها از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت کننده اثبات کنند.

سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می‌تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن‌ها فراهم کند. با آن‌ها رفتاری عادلانه داشته باشد و پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند، فرصت پیشرفت شغلی و ارتقا را برای کارکنان فراهم کند، به آنان اختیار کاری بدهد و رضایت شغلی‌شان را تضمین کند.

۵-۴- پیشنهادات تحقیق

۵-۴-۱- پیشنهادات کاربردی

۱. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که استقلال شغلی بر روابط کارمند-سازمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در نتیجه پیشنهاد می‌شود، مدیران منابع انسانی با دادن آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان خود، احساس نفوذ، اعتماد به نفس و قبول مسئولیت را در آن‌ها تقویت کنند که در نهایت منجر به بهبود و تقویت روابط کارمند با سازمان می‌شود. در واقع مدیران باید روابط نزدیک و صمیمی با کارکنان برقرار نموده و جوی ایجاد کنند تا کارکنان بدون استرس مسایل، مشکلات و ایده‌ها و نیازهای خود را با آن‌ها در میان بگذارند. باید کارکنان را تحت حمایت خود درآورند. این امر می‌تواند در جلسات انفرادی و تیمی صورت گیرد.

۲. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که استقلال شغلی بر روابط کارمند-سازمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در نتیجه پیشنهاد می‌شود، مدیران تفویض بیشتر اختیارات و اعمال سیستم مدیریت مشارکتی را سرلوحه شیوه مدیریت خود قرار داده تا با درگیر کردن بیشتر کارکنان آن‌ها را به اهمیت وظایف و نقششان آگاه سازند.

۳. از آنجاییکه استقلال شغلی باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود، پیشنهاد می‌گردد، مدیران به کارکنان اعتماد کنند و کارهای مهم و متنوعی به آن‌ها واگذار کنند و ترس را در محیط کار

برطرف کنند و از این طریق رضایت شغلی کارکنان را با ایجاد اعتماد متقابل، تفوض اختیار، بحث‌ها و تصمیم‌گیری‌های تیمی و حل مسایل سازمانی به صورت مشارکتی افزایش دهند.

۴. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه کارمند-سازمان تأثیر مستقیم و معناداری بر رضایت شغلی دارد. پیشنهاد می‌گردد با برگزاری جلسات هفتگی، بررسی مسایل و مشکلات به صورت جمعی، استفاده از نظر کارکنان و تشویق آنان در این جهت موجبات رضایت شغلی آنان را فراهم آورند.

۵-۴-۲- پیشنهادات پژوهشی

- ۱- این مطالعه پیامدهای منفی که ممکن است موضوع روابط کارمند-سازمان برای ادارات ورزش و جوانان داشته باشد را مورد بررسی قرار نداده است. لذا پژوهشگران می‌توانند پیامدهای منفی که روابط کارمند-سازمان می‌تواند برای سازمان‌ها داشته باشد را مورد بررسی و پژوهش قرار دهند.
- ۲- با توجه به این که دو مقوله تناسب فرد-سازمان و رابطه کارمند-سازمان شبیه اما متفاوت است به پژوهشگران توصیه می‌شود که بررسی نقش تناسب فرد-سازمان با سایر پیامدهای مثبت و منفی شغلی بپردازند.
- ۳- اثرات، پیامدها و نیز پیش‌شرط‌ها و عوامل مؤثر در شکل‌گیری روابط کارمند-سازمان مورد سنجش قرار گیرد، همچنین روابط کارمند-سازمان در مؤسسات دیگر بر حسب اهمیت و تنوع کارکردهای آن آزمون شود.
- ۴- تعیین و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر روابط کارمند-سازمان با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره و یا با استفاده از روش‌های آمیخته کیفی و کمی.
- ۵- انجام این پژوهش در سایر نقاط ایران و با در نظرگیری جامعه بزرگتر

۶- از آنجایی که ۳۵ درصد و ۴۵ درصد از واریانس متغیرهای رابطه کارمند-سازمان و رضایت شغلی توسط متغیر استقلال شغلی قابل تبیین می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود محققان در تحقیقات آتی سایر متغیرها را نیز مورد بررسی قرار دهند.

منابع و مراجع

- ابزری م و عباسی ع (۱۳۸۵). "بررسی روابط میان تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی در اجرای مدیریت کیفیت جامع"، هفتمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت، تهران.
- ابزری م؛ عباسی ع؛ حق شناس ا و انصاری م (۱۳۸۹). "بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (مطالعه موردی، دانشگاه شهید باهنر کرمان)", فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، سال ۱۴، شماره ۶۶، ۱-۲۱.
- انصاری م؛ شهابی م؛ کیا، م (۱۳۸۷). "بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی کارکنان بر تناسب فرد-سازمان و تمایل ترک خدمت در صنایع مواد غذایی"، انجمن علوم مدیریت ایران، سال سوم، شماره دهم، ۶۳-۸۸.
- ایرجی‌راد ا (۱۳۷۸). "بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی با رضایت شغلی کارکنان وزارت جهاد سازندگی (دفتر مرکزی تهران)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- بختیارنصرآبادی ح؛ رجایی‌پور س؛ سلیمی ق؛ طاهرپور ف و پرتوی م (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی"، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۳)، ۵۷-۷۶.
- بزرگی، فرزاد (۱۳۸۴). اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره صد و چهل و چهار، ۳۶-۵۰.
- پاشا، غ و خدادای اندریه ف (۱۳۸۷). "رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آن‌ها در سازمان آب و برق اهواز"، یافته‌های نو در روانشناسی، ۶۵-۵۴.

- پور کیانی م و جلالی جواران م (۱۳۸۸). "شغل و شخصیت، تأثیرات آن بر سازمان و کارکنان"، کارآفرین ناب، شماره هشتم؛ ۱۱-۱۹.
- تقی نژاد ح؛ سهرابی ز و کیخاونی س (۱۳۹۱). "تحلیل مفهوم استقلال در پرستاری: مطالعه مروری". مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۲، شماره ۲، صص ۳۷-۴۳.
- توسلی غ (۱۳۹۱) "جامعه‌شناسی کار و شغل"، چاپ دهم، انتشارات سمت، تهران، ص ۳۲۴.
- جین آ و تریاندیس اچ سی (۱۳۸۱). "مدیریت بر مدیریت ناپذیر مدیریت سازمان‌های تحقیقاتی". چاپ دوم، مترجمان: سرحدی، مهیار و رضائی بیدگلی، محمد، تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- حسنخویی س (۱۳۹۳). "رابطه بین هوش هیجانی و مهارشغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س).
- خدایاری فرد م (۱۳۸۸)، "سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه الگوی مداخله روان‌شناختی به منظور ارتقای آن"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران
- خلیل زاده ن (۱۳۸۶)، "بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجویان دانشگاه پیام نور ارومیه"، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- دیویس ک و نیو استورم ج (۱۳۷۰) "رفتار انسانی در کار"، ترجمه: طوسی م، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۷۵۲
- رابینز ا (۱۳۹۰). "تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی". ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: صفار.

- رایبیز ۱ (۲۰۰۰). "مبانی رفتار سازمانی". ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی. دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رایبیز ۱ و جاج ت (۱۳۹۰). "رفتار سازمانی"، جلد دوم، ترجمه مهدی زارع، تهران، انتشارات نص.
- رایبیز ۱ و جاج ت (۱۳۸۹). "رفتار سازمانی"، (مهدی زارع)، تهران: انتشارات نص.
- رحمان سرشت ح؛ علیزاده م و عبداللهی ه (۱۳۹۵). "آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی"، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲، شماره ۴، ۱۴۷-۱۷۰.
- رئیسی ا؛ بهرامی س؛ صفدری س و شفیع س (۱۳۹۱). "رابطه تناسب فرد-سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری و بیمارستانهای منتخب آموزشی شهر اصفهان". مدیریت اطلاعات سلامت، دوره نهم، شماره هفتم، ۱۰۲۴-۱۰۳۱.
- زکی م (۱۳۸۵). "بررسی و سنجش حمایت سازمانی". مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال هجدهم، شماره ۳؛ ۱۲۳-۱۰۳.
- ساعتچی م (۱۳۸۷) " کاربرد روانشناسی در کار، سازمان‌ها و مدیریت "، چاپ دوم، مؤسسه نشر ویرایش، تهران.
- سفیری، خ (۱۳۸۷) " جامعه‌شناسی اشتغال زنان " چاپ اول، انتشارات تبیان، تهران.
- سوری ا؛ یوسفی ب؛ شعبانی مقدم ک (۱۳۹۴). "تعیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور". مجله مدیریت منابع انسانی در ورزش. سال ۲، ۲: ۷۱-۸۰.

- شائمی بزرگی ع؛ مؤیدی ز؛ جهانیازی ا و بقایی ح (۱۳۹۲). "تحلیلی تاثیر ابعاد مدل ویژگی های شغلی هاگمن و اولدهام بر درک تناسب فرد-سازمان (مورد مطالعه: شرکت گاز اصفهان)", اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، ۱-۹.
- شائمی بزرگی ع؛ ابزری م و مریدی ز (۱۳۹۴). "بررسی ویژگی‌های شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان)". مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲، ۶۹۳-۷۱۹.
- شرتوز ئی ی (۱۳۷۱) " بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی و شغلی "، ترجمه: زندی پور ، چاپ دوم، انتشارات فردوس، تهران.
- شفیع‌آبادی ع (۱۳۹۱) " راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای نظریه انتخاب شغلی "، چاپ بیست و یکم، انتشارات رشد. تهران.
- شکرکن ح (۱۳۸۹). " مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی "، انتشارات رشد، تهران.
- صادقیان ف؛ عابدی م؛ باغبان ا (۱۳۸۸). " بررسی رابطه بین عزت‌نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصی "، مجله پژوهش‌های تربیتی و روانشناختی دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال چهارم، شماره ۲، ۴۹-۶۹.
- صنوبری م و رضایی ع (۱۳۸۹). " رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروند سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی "، نشریه توسعه انسانی پلیس، دوره ۷، شماره ۳۲، ۸۵-۱۰۴.

- عباسی ع (۱۳۸۷). "بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان بر نگرش و رفتار اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب در ایران"، پایان‌نامه دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه اصفهان، ایران.
- عسگری ب، پورسلطانی ح؛ آقایی ن و فتاحی ج (۱۳۹۲). "بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادارک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های غربی ایران". نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره اول: ۲۸-۱۹.
- علوی ا (۱۳۸۱) " روانشناسی مدیریت و رفتار سازمان "، چاپ پنجم، مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران.
- فرجی ع؛ پوررضا؛ حسینی م، عرب م و اکبری ف (۱۳۸۷). " نقش و تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی Job Characteristics Model (JCM) روی رضایت شغلی ". مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، دوره ۶، شماره ۲، ۳۱-۳۸.
- فرجی ع؛ ولیئی س؛ مریدی گ؛ رضانی ع؛ رضایی فریمانی م (۱۳۹۰). " بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و سطح استرس شغلی در پرستاران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان"، پژوهش‌های پرستاری، شماره ۲۵، ۵۴-۶۳.
- قلی پور آ؛ روشن نژاد م و شرافت ش (۱۳۸۹). "تبیین تناسب فرد سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری"، اندیشه مدیریت راهبردی، ۱، ۲۰۹-۲۲۹.
- کورمن آ (۱۳۷۸) " روانشناسی صنعتی و سازمانی "، چاپ دوم، مترجم: شکرکن حسین ، انتشارات رشد، تهران.
- گریفین م (۱۳۸۸). " رفتار سازمانی "، مترجمان: الوانی، مهدی و معمارزاده، غلامرضا، تهران: انتشارات مروارید، چاپ چهاردهم.

- مجیدی ع؛ قهرمانی ا؛ محمودآبادی ع (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه انتظامی". **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**. سال سوم، ۴: ۴۳۷-۴۵۱.
- محمدزاده ع؛ مهرورزان آ (۱۳۷۵). "رفتار سازمانی"، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی. تهران.
- محمدی ت (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط بین الگوی ویژگی‌های شغلی با رضایت شغلی کارکنان (اداری و انتظامی) زندان‌های استان کرمانشاه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- مرادصحرايي ر؛ عرفانی ن؛ شعبانی بهار غ، منصف ع و حسین نژاد ع (۱۳۹۴). "رابطه توانمندسازی و حمایت سازمانی اداری شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان". **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**. دوره دوم، ۶: ۹۱-۸۳.
- مقیمی م (۱۳۸۵) "سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی"، چاپ اول، انتشارات ترمه، تهران.
- میرسپاسی ن (۱۳۸۵) "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار"، چاپ اول، انتشارات میر، تهران.
- میرکمالی س م (۱۳۸۹). "رهبری و مدیریت آموزشی". تهران: یسپرون.
- نوروزی م (۱۳۸۴). "بررسی ارتباط میان عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

- هالند ج (۱۳۷۶). "حرفه مناسب شما چیست؟ (راهنمایی و مشاوره براساس نظریه

شغل و شخصیت به انضمام پرسشنامه شغلی، شخصیتی)" ترجمه سیمین حسینیان و

سیده منور یزدی، چاپ دوم، تهران، انتشارات کمال تربیت با همکاری شرکت تابان.

- Acorn, S. Ratner PA Crawford M (2008), "Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager", **Nurse Res**, Vol33, No3, pp.80-88.
- Argyris C (1957). "The individual and organization: Some problems of mutual adjustment"; **Administrative Science quarterly**, Vol.2.
- Aube, C.; Rousseau, V.; Estelle, M., & Morin, (2007). "Perceived organizational support and organizational commitment. The moderating effect of locus of control and work autonomy", **Journal of Managerial Psychology**, 22(5), 479-495.
- Becker, H. S. (1960). "Notes on the concept of commitment". **American Journal of Sociology**, 66, 32-42.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996), "Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance". **The Academy of Management Journal**, 39(2), 464-482.
- Beer, Duane P. (2004), "Psychology and work today an introduction to industrial an organizational psychology",
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). "The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality", **Journal of Retailing**, 78, 131-46
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). "The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality", **Journal of Retailing**, 78, 131-46
- Bergeron, D. M. (2007). "The potential paradox of organizational citizenship behavior: good citizens at what cost?" **Academy of Management Review**, 32(4), 1078-95.

- Berggren, K., & Bernshteyn, R. (2007), “Organizational transparency drives company performance”, **Journal of Management Development**, 26(5): 411-417.
- Billsberry J, Ambrosini V, Moss-Jones J, Marsh P (2005). “Some Suggestions for Mapping Organizational Members' Sense of Fit”. **Journal of Business and Psychology**; 19(4): 555-70
- Blau. P. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). “The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person–organisation and person–job fit”. **The International Journal of Human Resource Management**, 22(01), 138–162.
- Braun, F. C., Avital, M., & Martz, B. (2012). “Action-centered team leadership influences more than performance”. **Team Performance Management: An International Journal**, 18 (3/4), 176. 195.
- Brunk, R. (2005), “The nature of work”, London: Macmillan.
- Cacioppe R, Mock P. (1984). “A comparison of the quality of work experience in government and private organizations”. **Human Relations**; 37(11): 923-40.
- Cam, O. (2001) “The burnout in nursing academician in Turkey”, **International Journal of Nursing studies**, 38, 201- 207.
- Carless, S.A. (2005), “Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptances intentions: A longitudinal study”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78(1): 411-429.
- Chan, S. H. (2006). “Organizational identification and commitment of members of human development organization”, **Journal of Management Development**, 25(3), 249-268
- Chatman, J. A. (1991).”Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit” .**Academy of Management Review**.

Chaturvedi, Richa; Dubey, A K. (2016). "Relationship between person-organization fit and job satisfaction: Mediating role of need satisfaction". **International Journal of Education and Management Studies**; 170-174.

- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). "The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior". **International Journal of Hospitality Management**, 31: 180-190.
- Cho, H-J., Wehmeyer, M., & Kingston, N. (2013). "Factors That Predict Elementary Educators. Practice and Practice in teaching self-determination". **Psychology in the Schools**, 50 (8), 770-780.
- Cotterell, N.; Eisenberger, R., & Speicher, H. (1992). "Inhibiting effects of reciprocation wariness on interpersonal relationships". **Journal of Personality and Social Psychology**, 4, 658-668
- Coyle-Shapiro, J. A. M., & Parzefall, M. (2008). "Psychological contracts. In J. A. Barling & C. L. Cooper (Eds.), the SAGE Handbook of Organizational Behavior" (1, 17-34). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). "Social exchange theory: an interdisciplinary review". **Journal of Management**, 31, 874-900.
- David, T (2007), "A quantitative review of the relationship between person-organization fit and outcome", **Journal of Industrial Teacher Education**, Vol. 44, No2.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). "The What and Why... Of goal pursuits: Human needs and the self-deter^lmination of behavior". **Psychological Inquiry**, 4, 227.268.
- Demir, M., Demir, S. Sen, & Nield, K. (2015). "The relationship between personorganization fit, organizational identification and work outcomes". **Journal of Business Economics and Management**, 16(2), 369-386.
- Edwards JR. (1991). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In: Cooper CL, Robertson IT, and Editors.
-

- International Review of Industrial and Organizational Psychology". New Jersey, NJ: Wiley; p. 283-357.
- Eisenberger, R.; Cotterell, N., & Marvel, J. (1987). "Reciprocation ideology". **Journal of Personality and Social Psychology**, 53, 743-750.
- Elahiyari, M.; Hamidi, M.; Hematinejad, M., & Elahiyari, F. (2010)." Relationship organizational identification and social-population factors with organizational citizenship behavior in sport". **Sport management studies**. 8(9). 95-112. (in persion).
- Federici, R. A. (2013). "Principals. Self-efficacy: relations with job autonomy, job satisfaction, and contextual constraints". **European Journal of Psychology of Education**, 28 (1), 73-86.
- Feldman D. C., & Arnold H. J. (1983) "Managing individual and group behavior in organization MC graw – Hill". **J. of. Relations Industrielles/Industrial Rilation**. 38. 3. pp 682-683
- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., & Hui, K. M. (2011). "The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship". **International Journal of Hospitality Management**, 30 (2), 319-328.
- Gardner, W.L., Reithel, B.J., Coglisier, C.C., Walumbwa, F.O., & Foley, R.T. (2012), "Matching personality and organizational culture: Effects of recruitment strategy and Five-Factor Model on subjective person-organization fit", **Management Communication Quarterly**, 26(4): 585-622.
- Hackman, J, R & Okldham, G. R (1980) Work Redesign, Readings MA: Addison Wesly Publishin, company Inc.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). "Development of the job diagnostic survey", **Journal of Applied Psychology**, 60, 159-170.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (1999). "Developing a market oriented culture: a critical evaluation". **Journal of Management Studies**, 36(March), 177–196.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). "How important are job attitudes? Meta-analytical comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences". **Academy of Management Journal**, 49, 305.325.

- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). “A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes”. **Journal of Vocational Behavior**, 68(3), 389-399.
- Hoffman, B.J., Woehr, D.J. (2006), “A Quantitative Review of the Relationship between Person–Organization Fit and Behavioral Outcomes”, **Journal of Vocational Behavior**, 68.
- Horverak, J.G., Bye, H.H., Sandal, G.M. & Pallesen, S. (2013). “Managers’ evaluations of immigrant job applicants: the influence of acculturation strategy on perceived person-organization fit (p-o fit) and hiring outcome”. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 44(1), 46-60.
- Katsikea E., Theodosiou M., Perdikis N., Kehagias J. (2010) "The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers’ job satisfaction and organizational commitment", **Journal of World Business**,pp. 221-233.
- Kelly, A.P., & Derek, S.C. (2006), “Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement”, **Journal of Vocational Behavior**, 69(1): 202-221.
- Keshtidar, M. (2002). “A Study of the relationship between source of control and stress and compare between faculty managers and sporting groups and Non-Sporting group”, Ph.d. dissertation, Tehran University, Tehran, Iran
- Kim, H., Knight, D.K. & Cruisinger, C. (2009). “Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics”. **Journal of Business Research**, 62(2), 548-556.
- Kristof, A. L. (1996). “Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications”. **Personnel Psychology**, 49(1), 1–49
- Lauver, J.K. & Kristof, A.L. (2001). “Distinguishing between employees’ perceptions of person–job and person–organization fit”. **Vocational Behavior**, 59(3) , 454- 470.
-

-
- Lauver, J.Kristy. Kristof-Brown. Amy. (2001). "Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit". **Journal of Vocational Behavior** **59**, p.459, 462.
 - Lauver, Kristy J., K.J., Kristof- Brown, A. (2001), "Distinguishing between Employees', Perceptions of Person–Job and Person– Organization Fit", **Journal of Vocational Behavior**, **59**.
 - Lawler E. E. (1981). "Job Attitudes and Employee Motivation: Theory, Research and Practice" **J. of. In Psychology and Industrial Productivity**. **83.4**, pp 5-22.
 - Lee, H. (2004). "The role of competence based trust and organizational identification in continuous improvement", **Journal of Managerial Psychology**, **19(6)**, 623-39.
 - Lee, Y. (2010). "How do newcomers fit in? The dynamics between person-environment fit and Social capital across cultures". **International Journal of Cross Cultural Management**.
 - Li, W. (2010). "Virtual knowledge sharing in a cross-cultural context". **Journal of Knowledge Management**, **10(2)**, 153-174.
 - Liu, y. (2009). "Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior, Personnel Review", **Emerald Group Publishing**, **38(3)**, 307-319
 - Locke Edwin A., & Gray P. Latham, (1984) "Goal setting: A motivational Technique that works" Englewood cliffs, N. J. Prentice-Hall, Inc.
 - Mahdad, A. (2005). "Industrial and organisational psychology", (Thirth Ed). Tehran: Jangal Publication.
 - McNally, J, J. (2013). "Examining the consequences of employee perceptions of the employee - organization relationship", Open Access Dissertations and Theses. McMaster University, Paper 7729.
 - Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). "A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction". **Applied Psychology**, **70(2)**, 280-289.
 - Moorhead & Griffin. (2002). "Organisational behavior, Seyed Mehdy Alvani and Gholamreza Memarzade, (Seventh Ed)". Tehran: Mervarid Publication.

- Morley, J. (2007). “Person-organization fit”. **Journal of Managerial Psychology**, 22(2), 109 -117
- Mulki, J.P., Jaramillo, F., & Locander, W.B. (2006), “Emotional exhaustion and organizational deviance: Can a right job and a leader’s style make a difference?” **Journal of Business research**, 59(12): 1222-1230.
- Nicol, A.M., Rounding, K. & MacIntyre, A. (2011). “The impact of social dominance orientation and right-wing authoritarianism on the relation between person–organization fit with commitment, satisfaction, and turnover intentions”. **Personality and Individual Differences**, 51(2) , 893-898.
- Nidari, halil.Tanova, Cem (2010).”An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality”.international journal of hospitality management, Vol.29,Issue 1,pp:33-41.
- Norozi seyed Hosseini, R. (2010). “Effect of perceived organizational support over organizational commitement and organizational citizenship behavior of organizations sport employees”. **Sport Management**. 15. 87-103.
- O’Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). “People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit”. **Academy of Management Journal**, 34(3), 487–516.
- O’Reilly, C.A., Parlette, G.N. & Bloom, J.R. (1980). “Perceptual measures of task characteristics, the biasing effects of differing frames of reference and job attitudes”. **Academy of Management Journal**, 23(1), 118-131.
- Parto M. (2006). “Relationship of supportive and unsupportive manager behaviors with job satisfaction and corporate identity”, M.A thesis: Psychology College, Behbahan University.
- Patrick A., Laschinger HKS. (2006). “The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse manager’s role satisfaction”. **J Nurs Manag**; 14:13-22.
- Rahmanseresht, H., & Saghravani, S. (2013). “Influence of organizational identity and calling orientation on employee's affective commitment”. **Transformation Management Journal**. 5(9). 53-67.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature. *Research*, 62: 1027-1030.
- Riketta, M. (2005). "Organizational identification: a meta-analysis". **Journal of Vocational Behavior**. 66. 358-384
- Rodd, J. (2013). "The Relationship between Self-Determination, Achievement Goal Orientation, and Satisfaction with the Learning Experience: Working with adult lifelong learners". Unpublished doctoral dissertation, the University of New York.
- Sekiguchi, t., & Huber, V. (2011), "The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions", **Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 116(2): 203- 216.
- Sekoguchi.T (2003). "How do organizations promote personenvironment fit? The Japanese case and future research agende". **Presented at the Asia Academy of Management**.p.25, 27.
- Shin, Y. (2004). "A person- environment fit model for virtual organizations". **Journal of Management**, 30(5), 725-743.
- Shore, L. M.; Coyle-Shapiro, J. A. M.; Chen, X. P., & Tetrick, L. E. (2009). "Social exchange in work settings: content, process, and mixed models. **Management and Organization Review**, 5(3), 423-425.
- Simmons, J. (2014) .person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes .dissertation in Walden University.
- Spector, P. E. (1998). "A control theory of the job stress process". In C. L.Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* New York: Oxford University Press. (pp. 153-169).
- Stone, D., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). "Beyond talk: Creating autonomous motivation through self determination theory". **Journal of General Management**, 34, 75-91.
- Sun Jung H, Namkung Y. (2010)."The effects of employees' business ethical value on person– organization fit and turnover intent in the foodservice industry". [PhD thesis]. Seoul: University of Hee.

- Teo, S., Pick, D., Xerri, M., & Newton, C. J. (2014). "Public sector change, personorganization fit, and work attitudes: a mediation model", 1–5.
- Tuzun, I. K. (2009). "The impact of identification and commitment on job satisfaction the case of a Turkish service provider", **Management Research News**, 32(8), 728-738.
- Tyler, D. and Parker, V., (2006). "An Exploration of job design in long-term Care facilities and its effects on nursing employee satisfaction", **Health Care**, 31(2), pp. 137-144.
- Van couver, Tony (2003) "Professions in the class system of present day societies". Currnt sociology. <http://www.onetcenter.org>
- Vancouver, J. B., Millsap, R. E., & Peters P. A. (1994). "Multilevel analysis of organizational goal congruence." **Journal of Applied Psychology**, 79, 666-679.
- Vancouver, J. B., Millsap, R. E., & Peters P. A. (1994). "Multilevel analysis of organizational goal congruence." **Journal of Applied Psychology**, 79, 666-679.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A. and Wagner, S.H., "A meta-analysis of relations between person organization fit and work attitudes", **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 63, 2003
- Verquer.L.Michelle. Beehr.A.Terry., & Wagner.H.Stephen. (2003)."A metaanalysis of relations etween person–organization fit and work attitudes". **Journal of Vocational Behavior.63**, 473–489.
- Vilela, B.B., Gonzalez, J.A., & Ferrin P.F. (2008), "Person-Organization fit, OCB and performance appraisal: evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context", **Industrial Marketing Management**.
- Vogel, R.M., & Feldman, D.C. (2009), "Integrated the level of personenvironment fit: The roles of vocational fit and group fit", **Journal of Vocation Behavior**, 75(1): 68-81.
- Wehmeyer, M. L. (2005). "Self-determination and individuals with severe disabilities: Re-examining meanings and misinterpretations". **Research and Practice for Persons with Severe Disabilities**, 30, 113. 120.
-

- Werbel, J. D. (2005). "Aligning strategic human resource management and person-environment fit". **Human Resource Management Review**, 15(4), 247-262.

پوستها

بسمه تعالی

با سلام

احترماً پرسشنامه ای که در اختیا شماست جهت انجام پژوهشی با عنوان " نقش استقلال شغلی و رابطه کارمند- سازمان در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال بختیاری " تهیه و تنظیم شده است.

خواهشمند است با دقت و حوصله عبارات را بخوانید و نظر خود را در مورد آنها بیان کنید. از همکاری صمیمانه شما سپاسگزارم.

امین خلیل طهماسبی

دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه صنعتی شاهرود

اطلاعات فردی

۱. جنسیت: مرد <input type="checkbox"/>		زن <input type="checkbox"/>	
۳. سن: کمتر از سی سال <input type="checkbox"/>		۳۰ تا ۴۰ سال <input type="checkbox"/>	
بیشتر از ۵۰ سال <input type="checkbox"/>		۴۰ تا ۵۰ سال <input type="checkbox"/>	
۴. سابقه خدمت: ۱ تا ۷ سال <input type="checkbox"/>		۸ تا ۱۴ سال <input type="checkbox"/>	
۱۵ تا ۲۱ سال <input type="checkbox"/>		۲۲ تا ۲۸ سال <input type="checkbox"/>	
۵. میزان تحصیلات: دیپلم و پائین تر <input type="checkbox"/>		فوق دیپلم <input type="checkbox"/>	
لیسانس <input type="checkbox"/>		فوق لیسانس و بالاتر <input type="checkbox"/>	
۶. وضعیت شغلی: قراردادی <input type="checkbox"/>		پیمانی <input type="checkbox"/>	
رسمی <input type="checkbox"/>		سایر <input type="checkbox"/>	

لطفاً پس از مطالعه هر عبارت با زدن علامت (x) نظر خود را در گزینه های رو به رو اعلام فرمایید.

کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم	کارم این فرصت را به من می دهد که...
					۱ روش های را که با آن کارم را انجام می دهم، خودم تعیین کنم.
					۲ هر وقتی که می خواهم محل کارم را ترک کنم.
					۳ اهداف کاری ام را خودم تعیین کنم.
					۴ ترتیب کاری را که انجام می دهم، خودم تعیین کنم.
					۵ به ارزیابی کار خودم بپردازم.
					۶ هر زمانی که می خواهم کارم را متوقف کنم.
					۷ مقداری از کار را که باید در یک دوره زمانی انجام دهم، خودم تعیین می کنم
					۸ می توانم سرعت انجام کارم را بالا یا پایین ببرم.
					۹ ساعات کاری ام را خودم تعیین می کنم.
					۱۰ نوع کاری را که انجام می دهم خودم تعیین کنم.

ردیف	گویه ها	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱۱	به طور کلی، این سازمان در مقابل هر چیزی که به من می‌دهد، انتظاراتی دارد.					
۱۲	با وجود سابقه خدمت بالا، این سازمان در قبال آنچه به من میدهد انتظاراتی دارد.					
۱۳	سازمان در صورت تامین منافعش با من مصالحه می‌کند.					
۱۴	سازمان از من حمایت می‌کند، زیرا احتمالاً برایش سودمند هستم.					
۱۵	این سازمان، تمایلی به حمایت از من ندارد.					
۱۶	این سازمان به رفاه و آسایش من توجه دارد.					
۱۷	احساس می‌کنم این سازمان از افراد به نفع خودش استفاده می‌کند.					
۱۸	فکر می‌کنم این سازمان از ما به عنوان پله ای برای کسب موفقیت استفاده می‌کند.					
۱۹	این سازمان بدون هیچ انتظار متقابلی به من کمک می‌کند.					
۲۰	من و سازمان، به خواسته های همدیگر توجه می‌کنیم.					
۲۱	سازمان معتقد است که تقاضاهای من قانونی هستند.					
۲۲	خود را بر دوش من بیندازد. سازمان تمایل دارد تا بار					
۲۳	سازمان به چیزی که می‌گویم واقعا گوش می‌دهد.					
۲۴	مدیریت سازمان به اندازه کافی به من فرصت اظهار نظر می‌دهد.					
۲۵	از بودن با این سازمان خوشحالم.					
۲۶	من و سازمان از رابطه‌مان به صورت دو جانبه سود می‌بریم.					
۲۷	از تعاملم با این سازمان خوشحال نیستم.					
۲۸	به طور کلی از ارتباطم با این سازمان احساس رضایت می‌کنم.					
۲۹	از کارکردن در این سازمان لذت می‌برم.					

The role of job autonomy and employee-organization relationship on job satisfaction of Sport and youth staff of Chaharmahal and Bakhtiari Province.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of job autonomy and employee-organization relationship in job satisfaction among staff of sports and youth departments of Chaharmahal Bakhtiari province. The population of this research was all staff of sport and youth departments of the province (N= 160). Sample size was equal to population and 146 samples were analyzed.

After evaluation of the questionnaires validity and reliability, Job autonomy questionnaire (Jung, 1995), employee-organization relationship questionnaire (Hon & Grunigs, 1999), and job satisfaction (Hon & Grunigs, 1999) questionnaire was used to collect the data. The content validity of questionnaire confirmed by 10 experts and to determine the structural validity of the questionnaires, confirmatory factor analysis were applied. Then to determine the reliability of the questionnaires, a pilot study on 30 employee was conducted. The results of Cronbach's alpha coefficient showed (Job autonomy = 0.87) (employee-organization relationship = 0.90) (job satisfaction = 0.81) that the questionnaires have acceptable reliability. Also, Used of Pearson correlation and Structural Equation Modeling to test the hypotheses. Findings indicated that Job autonomy has a significant and positive effect on the employee-organization relationship. Also, job autonomy showed a positive and significant direct and indirect effect on job satisfaction. In this model employee-organization relationship was a mediator variable. Another result of this research was the direct and significant effect of employee-organization relationship on job satisfaction. Endogenous Variables' R-Square indicated that respectively 45 % and 35 % of the variance of employee-organization relationship and job satisfaction explained by exogenous variables. The model showed a good fit to the data.

Key words: exchange relation, mutual control, Sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province.



Shahrood University of Technology
Faculty of Physical Education and Sport Sciences
MSc Thesis in Sport Management

**The role of job autonomy and employee-organization relationship on
job satisfaction of Sport and youth staff of Chaharmahal and
Bakhtiari Province**

By: Amin Khalil tahmasbi

Supervisor:
Dr. Hasan Bahrololum

Adviser:
Dr. Seyed reza hosseininia

July 2017