

مدل سازی غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان دانشگاهها و مراکز آموزش

عالی

لعیا عباسزاده^۱، دکتر مهرداد محرمزاده^۲، دکتر یدالله عباسزاده سهپرون^۳

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۲/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۱۲

چکیده:

هدف این پژوهش، ارائه مدلی برای غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی می باشد. روش این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی شهر تبریز که ۴۰۰ نفر بودند و بر اساس جدول کرجسی و مورگان از این تعداد ۱۹۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی - ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری دادهها از پرسشنامه استاندارد ۱۸ سؤالی غنی سازی شغلی ریف و تاینل (۱۹۷۳)، پرسشنامه استاندارد ۲۵ سؤالی آرزوهای شغلی دنزیگر و همکاران (۲۰۰۸)، استفاده شد. روایی صوری ابزارها به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه غنی سازی شغلی ۰/۸۳، پرسشنامه آرزوهای شغلی ۰/۹۱ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل دادهها از آمار توصیفی (نمودار، فراوانی، درصد فراوانی)، آمار استنباطی (مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل پیشنهادی غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان در سطح مطلوب است و مورد تأیید می باشد. عناصر و مؤلفه های مدل غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان شامل (خود شغل، تکنولوژی، شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال - خودمختاری، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی) مورد شناسایی قرار گرفته است. بر اساس اولویت بندی عناصر و مؤلفه ها مدل غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان مؤلفه تکنولوژی در رتبه اول با میانگین و سبک زندگی با میانگین در رتبه آخر قرار دارد. اعتباریابی مدل ارائه شده غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان مورد تأیید می باشد.

مفاهیم کلیدی: غنی سازی، ارتقای آرزوهای شغلی، کارکنان، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی، تبریز

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران laya.abaszadeh@gmail.com

^۲ استاد گروه مدیریت، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول) mmoharramzadeh@yahoo.com

^۳ استاد گروه مدیریت دولتی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران marandya@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

بهبود و توسعه سیستماتیک عملکرد هر سازمانی بر بستر توانایی و تفکرات پرسنل آن در تمامی جایگاه‌ها و سمت‌های شغلی آن سازمان استوار است. در این راستا، از زمینه‌های اصلی رشد و توسعه سازمان‌ها، مفهوم غنی‌سازی شغلی مطرح می‌گردد. کارکنان التزام به خدمت و تعهد در کارهای خویش را در گرو وجود ساز و کاری عادلانه و شایسته محور بر اساس رشد فردی و جمعی توقع نموده و فعالیت‌های خود را در این راستا منعطف می‌سازند. از دیدگاهی ساختارگرا، غنی‌سازی شغلی به‌عنوان مفهومی که در بسیاری از سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات مطرح است، افزودن برانگیزنده‌های بیشتر به کار می‌باشد تا آن را دلچسب‌تر و سودبخش‌تر سازد (Gomez, Balkin & Cardy, 2010). در حقیقت نگرشی نوین در جهت اغنای توجه کارکنان نسبت به اهداف سازمانی و با ماهیت زمانی میان مدتی و بلند مدتی شکل می‌گیرد. سرآغاز دیدگاه غنی‌سازی شغلی و ویژگی‌های شغلی مرتبط با آن مطالعه (Turner & Lawrence, 2004)، می‌باشد که عنوان کردند؛ کارکنان، شغل‌های پیچیده و پر تلاش را به شغل‌های یکنواخت و کسالت‌آور ترجیح می‌دهند و این امر، پیچیدگی شغل، رضایت و حضور کارکنان را به دنبال دارد (Moorhead & Griffin, 2010). در حقیقت، نوع تجارب کاری و شغلی افراد و به دنبال آن سطح نگرش شغلی ایشان در قالب رضایت آرزوهای مسیر شغلی^۱، پیرامون قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازد. بی‌توجهی مدیران به آرزوهای شغلی، به کار اجباری در سازمان منجر می‌شود، یعنی مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت‌ها، علائق و انگیزه‌های افراد، آنها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیفتد و احتمالاً افراد در شغلشان بی‌رغبتی نشان دهند (Spurk & Volmers, 2014).

منظور از آرزوهای شغلی، موقعیت یا مسیری است که فرد دوست دارد در آن قرار گیرد. آرزوها، اهداف زندگی هستند و به فرد انگیزه می‌دهند تا به فعالیت بپردازند. Chiselier (2019) در تحقیق خود نشان داد که، غنی‌سازی شغلی رابطه منفی با خواسته‌های شغلی و رابطه مثبت با حمایت سازمانی درک شده دارد. هر چه سطح آرزوها بالاتر باشد، برای تحقق آنها تلاش بیشتری صورت می‌گیرد و در نهایت موفقیت بیشتری به دست می‌آید. آرزوهای شغلی کمک می‌کنند تا تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی بر اساس خودپنداره (Gregor & Brien, 2016) و به شکل مناسبی انجام شوند و نیز درک روشنی از شرایط اجتماعی که بر

¹ career aspiration

میزان دسترسی به فرصت‌های شغلی تأثیر می‌گذارند، بوجود آید (Jung & Yoon, 2012; Gatfredson, 2012). آرزوهای مسیر شغلی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای موفقیت مسیر شغلی هستند. به همین دلیل تلاش برای تبیین رابطه این متغیرها و سایر مؤلفه‌های مرتبط در میان کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر تبریز انگیزه اصلی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد.

مراکز آموزش عالی بویژه دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین منابع علمی و پژوهشی سهم عمده‌ای را در پیشرفت و توسعه هر جامعه دارا می‌باشند. حصول اهداف آموزش عالی و از جمله دانشگاه منوط به استفاده بهینه از نیروی انسانی و منابع مالی و تجهیزات است. اما پویایی نظام دانشگاه منوط به عوامل گوناگونی از جمله داشتن کارکنانی با روحیه بالا و دارای رضایت شغلی است تا با به کار بستن و استفاده از توان خود در راستای کارایی هر چه بیشتر این سازمان گام بردارند (Abdullah Fam & Ebrahimi, 2009).

منافع اصلی غنی‌سازی شغل برای هر یک از کارکنان در افزایش رضایت شغلی ناشی از افزایش پاداش‌های درونی شغل است و با توجه به مطالب ارائه شده و اهمیت غنی‌سازی شغلی و آرزوهای مسیر شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، نیاز به بررسی تأثیرات غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و ارائه مدلی جهت پردازش جامع آن را آشکار می‌نماید.

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

Ebrahimipour (2018) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین آرزوهای مسیر شغلی و موفقیت مسیر شغلی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش)" به این نتایج دست یافتند که آرزوهای مسیر شغلی با موفقیت مسیر شغلی ارتباط داشته است و از بین فرضیات فرعی تعادل کار - خانواده بر موفقیت مسیر شغلی در رتبه اول، چالش محض در رتبه دوم، بعد خدمت و فداکاری در رتبه سوم، بعد استقلال در رتبه چهارم و خلاقیت کارآفرینانه در رتبه پنجم، امنیت شغلی در رتبه ششم و شایستگی فنی و کارکردی در رتبه هفتم و (آخر) قرار گرفته است.

Shaeri (2018) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین شیوه‌های غنی‌سازی شغلی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی رضایت‌مندی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان)" به این نتایج دست یافتند که بین میزان استقلال در انجام

کار، تنوع مهارت‌های شغلی، اهمیت داشتن شغل و بازخورد دادن به انجام کار با رضایت مندی کارکنان، رابطه معناداری وجود داشته است و همچنین بین رضایت مندی کارکنان با بهره‌وری کارکنان نیز رابطه معنادار وجود داشته و در نهایت رضایت مندی کارکنان در ارتباط بین شیوه‌های غنی‌سازی شغل با بهره‌وری کارکنان نقش میانجی داشته است.

Molavi and Dashti (2016) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر غنی‌سازی شغل بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی تعالی کارکنان مطالعه موردی سازمان تبلیغات اسلامی استان آذربایجان غربی" به این نتایج دست یافتند که غنی‌سازی شغل بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است غنی‌سازی شغل بر تعالی کارکنان تأثیرگذار است غنی‌سازی شغل متمرکز به صورت غیر مستقیم در سلامت سازمانی با تعالی کارکنان در سازمان تبلیغات اسلامی استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است.

Galavandi & Soltanzadeh (2016) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی الگوی علی ارتباط آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه" به این نتایج دست یافتند که اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار نیست، ولی اثر مستقیم جامعه‌پذیری سازمانی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی جامعه‌پذیری سازمانی نیز مثبت و معنی‌دار است. اثر غیر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی و نیز اثر کل آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است.

Faizi and Bastami (2014) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و آرزوهای شغلی در کارکنان شاغل در سازمان وابسته به اداره تربیت بدنی استان کرمانشاه" به این نتایج دست یافتند که بین تعهد سازمانی و آرزوهای شغلی افراد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین رابطه خدمت و تعهد سازمانی نیز ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. و بین تعهد سازمانی و آرزوهای شغلی و سابقه خدمت نیز ارتباط معناداری نیست و بین میزان تحصیلات و میزان تعهدات ارتباط منفی وجود دارد و بین تحصیلات و آرزوهای شغلی ارتباط مثبت وجود دارد.

ب) تحقیقات داخلی

Steele (2019) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تحلیل اثرات غنی‌سازی شغل بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی" به این نتایج دست یافتند که اعتباریابی غنی‌سازی شغلی و رضایت

شغلی مورد تأیید می‌باشد غنی‌سازی شغل تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی دارد غنی‌سازی شغل تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد بین غنی‌سازی شغل و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، چنین مشاهده شد که غنی‌سازی شغل و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی آنان دارد.

Chino & Chen (2019) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر تعامل کاری و نفوذ کارآفرینی شغلی بر غنی‌سازی شغل" به این نتایج دست یافتند که توانایی استخدام شغلی می‌تواند به‌عنوان یک معیار در انتخاب و حفظ کارکنان در نظر گرفته شود. مشارکت در کار ممکن است به‌عنوان یک مکانیسم برای تفسیر رابطه بین کارآیی شغلی و غنی‌کردن شغل عمل کند؛ و کارمندانی که مشغول به کار هستند تمایل دارند شغل خود را به صورت جداگانه و همکاری انجام دهند این مطالعه بینش قابل ملاحظه‌ای را برای کمک به مدیران هتل در جستجوی و کمک به کارکنانی که می‌توانند به‌طور فعال شرایط کاری خود را تغییر دهند، فراهم می‌کند.

Bromley & Kniveton (2018) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تغییر در آرزوهای شغلی مدیران در محیط‌های کسب و کار" به این نتایج دست یافتند که مدیرانی که جوان‌تر بودن جهت‌گیری بیشتری نسبت به مهارت‌های خود داشتن، در حالی که مدیرانی که مسن‌تر بودند بیشتر تمایل به آگاهی از محدودیت‌های نقش خود را در سازمان داشتند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت بین ادراک از مشاغل در بین مدیران جوان و مسن چیزی است که مرئیان باید به آن توجه و تأکید داشته باشند؛ و نیز قابل توجه است که مرئیان باید به این توجه داشته باشند که مدیران مرد و زن برداشت‌های مشابهی نسبت به آرزوهای شغلی خود داشتند.

Horne (2018) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی ارتباط بین غنی‌سازی شغلی، افکار منفی شغلی، و هویت حرفه‌ای و امید در کارکنان مستقل تولید فیلم و تلویزیون" به این نتایج دست یافتند که بین غنی‌سازی شغلی و افکار شغلی منفی همبستگی منفی وجود دارد و ارتباطی وجود نداشت، علاوه بر این بین هویت حرفه‌ای و غنی‌سازی شغلی ارتباط معنی‌داری نبود.

Bigliardi (2018) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی و قصد گردش کار در میان مهندسان طراحی" به این نتایج دست یافتند که رابطه مثبت و معناداری بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان وجود دارد و همچنین بین جامعه‌پذیری سازمانی و میزان گردش کاری مهندسان رابطه وجود دارد به این

معنی که هر چه کارکنان جامعه‌پذیرتر باشند میزان گردش کار و قصد ترک شغل در میان آنان کمتر است. همچنین بین آرزوهای شغلی کارکنان و میزان قصد ترک شغل کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به‌علاوه بیان کردند که مؤلفه‌های مدیریت عمومی، خلاقیت کارآفرینانه می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی را پیش‌بینی کنند.

مبانی نظری پژوهش

نظریه روابط انسانی: در این نظریه بیشتر به رعایت روابط انسانی و اجتماعی و کمتر به جنبه فنی کار تأکید شده است (Rezaeian, 2012).

- نظریات ویژگی شغلی؛ که عبارتند از:

الف) نظریه اسناد به ضرورت‌های کار: ترنر و لارنس جهت سنجش تأثیر مشاغل بر رضایت‌مندی و غیبت کارکنان روش تحقیقی خاصی را ارائه دادند. آنها تصور کردند که کارکنان مشاغلی را می‌پسندند که آموذنی و پیچیده باشد و در این رابطه شش ویژگی ۱- تنوع کار، ۲- استقلال کار، ۳- مسئولیت، ۴- دانش و مهارت، ۵- روابط متقابل اجتماعی مورد نیاز، ۶- روابط متقابل اجتماعی - اختیاری را تعریف نمودند (Amini & et. al., 2012).

ب) ویژگی‌های شغلی: این نظریه در طراحی مشاغل بر جنبه‌های رضایت شغلی یا عدم رضات شغلی تأکید دارد. این روش طراحی مشاغل را می‌توان به‌گونه‌ای انجام داد که کارکنان از شغل خود احساس رضایت داشته باشند. عوامل و ابعاد شغلی مهم در این شیوه عبارتند از:

- تنوع مهارت‌ها: تعداد و گوناگونی مهارت‌هایی که برای انجام کار لازم است، هنگامی که وظیفه‌ای نیازمند فعالیت‌های تلاش‌برانگیز یا مهارت‌ها و استعداد‌های مختلف باشد، آن وظیفه از سوی هر فردی که آن را انجام می‌دهد، معنی‌دار تلقی می‌شود.

- مشخص بودن کار: درجه‌ای است که شغل تا آن درجه نیاز به تکمیل به‌عنوان یک واحد کاری مشخص دارد.

- اهمیت وظیفه‌ای یا کاری: میزان اثربخشی که شغل در افراد دیگر یا سازمان بر جای می‌گذارد.

- آزادی عمل و استقلال: بیانگر آزادی عمل کارمند نسبت به اجرای طرح، رعایت جدول زمانبندی و استفاده از بصیرت مشخص است.

- بازخورد: میزان اطلاعاتی که افراد شاغل نسبت به اثربخشی و عملکرد کار خود دریافت می‌دارند و آگاه می‌شوند که تا چه اندازه کوشش‌های آنها در کسب نتایج مؤثر است.

بر اساس این روش هر کدام از سلسله حالات روانی مهم از قبیل: احساس معنی‌دار بودن شغل، احساس مسئولیت در برابر نتایج و آگاهی نسبت به نتایج دارای تأثیرات متفاوتی بر بازده کاری و شخصی دارد (Jahangiri & et. al, 2010).

در ارتباط با آرزوهای شغلی نیز دیدگاه‌های زیر قابل بررسی است:

- دیدگاه شاین: شناسایی ابعاد آرزوهای شغلی برای خود افراد، مفید و مهم است، زیرا می‌توانند با گزینش آنها مسیر شغلی مناسب‌تری برای خود تعیین کنند. همچنین اگر مدیران بتوانند آرزوهای شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر می‌دانند در رشد و پیشرفت شغلشان، به آنها کمک کنند در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت پژوهش‌های اولیه شاین در دهه ۱۹۷۰ نشان داد که خود پنداری تکامل یافته افراد در پنج مقوله ارزش‌ها، انگیزه‌ها و نیازهای اساسی منعکس می‌شود که عبارت بودند از: ۱- استقلال و خودمختاری، ۲- امنیت و ثبات، ۳- شایستگی فنی - کار کردی، ۴- شایستگی مدیریتی، ۵- خلاقیت کارآفرینی، البته به دنبال مطالعات وسیع مشاغل در دهه ۱۹۸۰ سه مقوله دیگر را به آنها اضافه کرد که عبارت بودند از: ۱- خدمت و ایثار، ۲- چالش محض، ۳- سبک زندگی. همان‌طور که مسیرهای آرزوهای شغلی و زندگی تکامل می‌یابد اغلب افراد در می‌یابند که یکی از ۸ مقوله می‌تواند به‌عنوان لنگر در نظر گرفته شود می‌توان آن‌ها را در شکل ۱ مشاهده کرد و در ادامه نیز به توضیح آنها پرداخته می‌شود (Nadi & et. al, 2010).

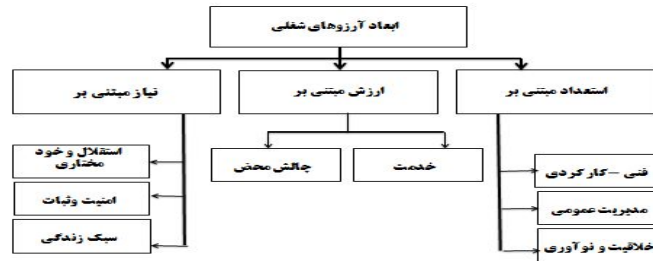


شکل ۱: مدل شاین (مایز، ۲۰۱۷)

Figure 1: Shine Model (Mayes, 2017)

شاین این آرزوها را از ارکان زندگی حرفه‌ای (کارراهه شغلی یا مسیر شغلی) نام‌گذاری نموده و بر مبنای تحقیقات خود اظهار داشته است که این رکن زندگی حرفه‌ای، انتخاب‌های شغلی را در افراد شکل می‌دهد (Shafiabadi, 2013).

- دیدگاه فلدمن و بولینو: فلدمن و بولینو (۱۹۹۶)، هشت مسیر آرزوهای شغلی شاین را به سه گروه مجزا تقسیم کردند: (۱) مسیر شغلی بر مبنای نیاز، (۲) مسیر شغلی بر مبنای ارزش، (۳) مسیر شغلی بر مبنای استعداد. مسیر شغلی بر مبنای نیاز شامل استقلال، امنیت و سبک زندگی. مسیر شغلی بر مبنای ارزش شامل خدمت و چالش. مسیر شغلی بر مبنای استعداد شامل شایستگی فنی کار کردی، شایستگی مدیریت عمومی و خلاقیت و نوآوری. شکل ۲ نقشه جامعی از مفاهیم لنگرهای مسیر شغلی را به ما می‌دهد.



شکل ۲: مدل فلدمن و بولینو (مایز، ۲۰۱۷)

Figure 2: Feldman and Bolino Model (Mayes, 2017)

- دیدگاه باروخ: باروخ (۲۰۰۴)، نیز مسیر آرزوهای شغلی را به پنج نوع مشابه تقسیم‌بندی می‌کند. نوع اول، بر توسعه و صلاحیت‌ها تمرکز می‌کند؛ دوم، بر پیشرفت افقی به جای عمودی؛ سوم، از طریق امنیت حاصل از افزایش استخدام؛ چهارم، با هدف استقلال و کارآفرینی؛ و در نهایت کیفیت زندگی و توازن زندگی کاری می‌باشد (Seyed Javadin, 2012).

- دیدگاه سوتاری و تاکا: تئوری‌های مسیر آرزوهای شغلی متعارف در زمان سوتاری و تاکا (۲۰۰۴)، در درجه اول به تعریف مسیر شغلی از نقطه نظر عوامل قابل اندازه‌گیری هدف مثل حقوق و دستمزد و تعداد تبلیغات پرداختند. پیشرفت و درآمد از شاخص‌های معمولی بودند. سوتاری و تاکا (۲۰۰۴)، در تجزیه و تحلیل عامل مرتبه دوم از مسیر آرزوهای شغلی سه بعد راکشف کرد؛ بعد اول شامل: الف) خدمت، ب) سبک زندگی، ج) امنیت شغلی؛ بعد دوم شامل: الف) مدیریت عمومی، ب) استقلال؛ بعد سوم شامل: الف) شایستگی فنی / کارکردی در نظر گرفت. سوتاری و تاکا (۲۰۰۴)، به بررسی تفاوت مسیر آرزوهای شغلی سیستم‌های اطلاعاتی کارمندان را در تایوان و ایالات متحده را پرداختند. آن‌ها گام‌های مهمی در تخمین

مسیر ترقی به‌خصوص در فرهنگ آمریکا جنوبی برداشتند تلاش ویژه‌ای را برای یکی کردن تفسیرهای مختلف می‌کند و به مسیرهای ترقی که در بالا عنوان برچسب می‌زند. این آرزوهای با وجود شرایط معیارهای متفاوت در زمان‌های متفاوت مورد استفاده است. کیم استدلال می‌کند که پنج نوع مسیر آرزوهای شغلی مشخص شده در اکثر موارد بالا مشترک است (Hennequin, 2010).

- دیدگاه کانی و کروس: کانی و کروس (۲۰۰۷)، مسیر آرزوهای شغلی را از دو دیدگاه بررسی کردند؛ دیدگاه اول: مسیر ترقی شغلی را به‌عنوان ساختار و دارایی متعلق به شغل یا سازمان یا هر دو می‌بیند. دیدگاه دوم: مسیر ترقی شغلی را متعلق به فرد می‌بیند. از نقطه نظر فردی، این نویسندگان سه موضوع کلیدی را شناسایی کردند. موضوع مسیر پیشرفت شغلی (مسیر پیشرفت شغلی برابر است با پیشرفت در مقام پول)؛ موضوع حرفه (چیزی که پزشکان و وکلای دارند ولی ماشین‌نویسان ندارند) و موضوع ثبات (انتقال قدرت در میان مشاغل متصل برابر با مسیر شغلی) آنها پیشنهاد کردند که محدودیت از تعریف‌های موجود توسط این سه موضوع منجر به پیدایش تعاریف کمتر محدود شده است. بعد از آن این نویسندگان ترجیح دادند که مسیر پیشرفت شغلی را به‌عنوان الگوی تجربیات کاری که در ابعاد زندگی حرفه‌ای افراد گسترده شده است تعریف کرد (Shafiqabadi, 2012).

- دیدگاه ویز: ویز (۲۰۰۸)، پیشنهاد کردند مسیر پیشرفت می‌تواند بر اساس مدل ساختار ارزشی شوآرتز (۱۹۹۲)، به ۴ بعد تقسیم‌بندی شود: ۱- تداوم (امنیت و ثبات و شیوه زندگی)، ۲- تغییر (چالش محض، کارآفرینی، استقلال)، ۳- خود بهبود (مدیریت، هویت)، ۴- شایستگی فنی کارکردی خدمت (Weng, McElroy & Liu, 2010).

- دیدگاه بارث: بارث (۱۹۹۳)، معتقد است که جنبه‌های آرزوهای شغلی از کار اجباری سازمان پنهان است. این حرکت در افراد بدون در نظر گرفتن مهارت‌ها، علایق و انگیزه‌هایشان می‌تواند یک برخورد منفی بین اهداف سازمان‌ها و افراد به وجود آورد؛ پذیرش موقعیت سازمان بدون در نظر گرفتن فرصت‌های آینده، استعدادها، ارزش‌ها و سطح علایق افراد ممکن است بی‌رغبتی مسلمی را در افراد نسبت به شغلشان ایجاد نموده و سازمان را متحمل هزینه‌هایی بنماید (Mignonac & Herrbach, 2013).

روش‌شناسی پژوهش

با استناد به ادبیات پژوهشی، این پژوهش از جنبه ماهیت و اهداف، کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و کیفی، از دیدگاه روش گردآوری داده شده، توصیفی و از جهت شیوه اجرا،

پیمایشی است. در راستای گردآوری داده‌ها از روش پرسشنامه استفاده شده است؛ پرسشنامه غنی‌سازی شغلی توسط ریف و تاینل (۱۹۷۳)، طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۸ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، که دو بعد شغل (۷ سؤال) و تکنولوژی (۱۱ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد.

با توجه به مطالعات کوک و سالوندی (۱۹۹۹)، از دیدگاه تحلیل عاملی، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه بکار رفته در این پژوهش در ابتدا، ۰/۹۲ می‌باشد که پس از کسب نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان، پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری، پایایی پرسشنامه ۰/۸۳ محاسبه شد. پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی که بر پایه مدل دنزیگر و همکاران (۲۰۰۸) می‌باشد و از هشت بعد شایستگی فنی - کارکردی (۳ سؤال)، شایستگی مدیریتی عمومی (۳ سؤال)، امنیت - ثبات (۳ سؤال)، خلاقیت کارآفرینی (۳ سؤال)، استقلال - خودمختاری (۴ سؤال)، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار (۳ سؤال)، چالش محض (۳ سؤال) و سبک زندگی (۳ سؤال) تشکیل شده است.

نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه آرزوهای شغلی، هشت بعد مورد نظر (شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری - استقلال، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و کسب زندگی)، ۸۹٪ درصد واریانس سؤال‌های استخراج شده بود. آزمون $KMO=0.896$ و بارتلت ($P<0.0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است. به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن در جدول ۱ مشخص شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

Table 1: Kolmogorov Smirnov Test Results

متغیر	مقدار آماره K-S	سطح معناداری	نتیجه (نرمال/غیر نرمال بودن)
Variable	K-S	Sig	Result (Normal/Abnormality)
غنی‌سازی شغلی	۰/۸۷۶	۰/۴۵۱	نرمال
خود شغل	۰/۸۵۲	۰/۴۶۳	نرمال
تکنولوژی	۰/۷۷۸	۰/۵۸۱	نرمال
ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۷۹۳	۰/۷۰۷	نرمال
شایستگی فنی - کارکردی	۰/۷۰۲	۰/۵۸۳	نرمال
شایستگی مدیریتی عمومی	۰/۷۱۲	۰/۵۷۷	نرمال

متغیر	مقدار آماره <i>K-S</i>	سطح معناداری	نتیجه (نرمال/غیر نرمال بودن)
<i>Variable</i>	<i>K-S</i>	<i>Sig</i>	<i>Result</i> (<i>Normal/Abnormality</i>)
امنیت - ثبات	۰/۹۲۵	۰/۳۴۸	نرمال
خلاقیت کارآفرینی	۰/۷۰۷	۰/۵۷۱	نرمال
استقلال - خودمختاری	۰/۷۶۰	۰/۶۱۰	نرمال
خدمت و از خود گذشتگی و ایثار	۰/۷۹۰	۰/۵۴۳	نرمال
چالش محض	۰/۸۷۵	۰/۳۱۴	نرمال
سبک زندگی	۰/۷۰۱	۰/۵۸۲	نرمال

چون مقدار *Sig* تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد می‌شود، بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌نمایند و استفاده از آزمون‌های پارامتریک مجاز می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

شناسایی عناصر و مؤلفه‌های مدل غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان

- تحلیل عامل اکتشافی پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای غنی‌سازی شغلی
اندازه‌های *KMO* و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای غنی‌سازی شغلی در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲: اندازه‌های *KMO* و نتایج آزمون کرویت بارتلت

Table 2: *KMO* Measurements and Bartlett's Sphericity Test Results

شاخص <i>KMO</i>		۰/۹۱۴
آزمون کرویت بارتلت	مجذور خی	۲۱۳۶/۸۵۶
	درجه آزادی	۱۵۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۲، مقدار *KMO* برابر با ۰/۹۱۴ است و با توجه به نزدیکی به عدد ۱، و سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت، می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود. با توجه به جدول ۳، مقادیر اشتراکات همه گویه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۴ قرار داشته که تأییدی بر مناسب بودن دادن داده‌ها و تحلیل عاملی می‌باشد.

جدول ۳: جدول اشتراکات برای پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای غنی سازی شغلی
Table 3: Contribution Table for the 18-Item Career Enrichment Questionnaire

اشتراکات استخراجی	اشتراکات اولیه	گویه‌ها
<i>Extractive Commons</i>	<i>Basic Commons</i>	<i>Objects</i>
۰/۱۸۵۰	۱	۱- کیفیت مهم است و قابل اسناد به فرد شاغل است
۰/۷۴۹	۱	۲- انعطاف‌پذیری حائز اهمیت است و کمک مهمی به کارآیی شغل می‌نماید
۰/۷۶۹	۱	۳- شغل نیازمند هماهنگی وظایف یا فعالیت‌ها با چندین نفر می‌باشد
۰/۴۷۹	۱	۴- مزایای غنی‌سازی شغل کارایی تخصصی کردن شغل را جبران خواهد کرد
۰/۶۲۶	۱	۵- هزینه‌ها که در غنی‌سازی شغل به کار گرفته می‌شود در یک دوره زمانی قابل قبول می‌تواند پوشش داده شود
۰/۶۳۰	۱	۶- برنامه پرداخت حقوق صرفاً بر اساس عملکرد افراد باشد
۰/۷۲۸	۱	۷- پرداخت حقوق بر اساس توانایی کارکنان در تأثیرشان بر ستاده‌ها باعث رضایت شغلی و نهایتاً موجب افزایش بهره‌وری می‌شود
۰/۴۶۰	۱	۸- تغییرات در محتوای شغل نیازی به سرمایه‌گذاری زیاد در تجهیزات و تکنولوژی ندارد
۰/۶۱۹	۱	۹- کارکنان به تغییرات عادت کرده و به آنها پاسخ مساعد می‌دهند
۰/۵۶۴	۱	۱۰- کارکنان در شغل خود احساس امنیت می‌کنند و نیز استخدام آنها ثابت و پایدار است
۰/۴۱۲	۱	۱۱- کارکنان از شغل خود ناراضی بوده و از بوجود آمدن تغییرات در شغل خود استقبال نمی‌کنند
۰/۸۳۸	۱	۱۲- کارکنان حرفه‌ای و سرپرستان از مهارت بسیار بالایی برخوردارند
۰/۶۶۳	۱	۱۳- بیشتر کارکنان از تحصیلات بالا برخوردارند
۰/۶۴۱	۱	۱۴- کارکنان از یک شهر کوچک یا محیط روستایی می‌باشند
۰/۸۰۱	۱	۱۵- روابط مدیریت - کارکنان بصورت همکاری و حمایت متقابل می‌باشد
۰/۷۴۶	۱	۱۶- مدیران در برنامه غنی‌سازی شغل درگیر شده‌اند و مشتاقانه در اجرای آن مشارکت می‌نمایند
۰/۶۴۸	۱	۱۷- مدیران به برگزاری سمینارها کارگاهی توجه خاصی داشته و در این مورد دارای تجربه می‌باشند
۰/۶۶۸	۱	۱۸- مدیریت معتقد است که نتایج پروژه‌های غنی‌سازی شغل معمولاً بعد از سه سال به نتیجه می‌رسد

جدول ۴: تبیین واریانس غنی‌سازی شغلی

Table 4: Explaining the Variance of Job Enrichment

مجموع مجذورات بعد از چرخش واریماکس			مقادیر ویژه			گویه
درصد تراکمی	درصد واریانس	مقدار ویژه	درصد تراکمی	درصد واریانس	مقدار ویژه	
Sum of Squares After Varimax Rotation			Special Values			Object
Density Percentage	Percentage of Variance	Special Amount	Density Percentage	Percentage of Variance	Special Amount	
۴۲/۷۵۰	۴۲/۷۵۰	۷/۶۹۵	۴۲/۷۵۰	۴۲/۷۵۰	۷/۶۹۵	۱
۵۲/۵۲۳	۹/۷۷۴	۱/۷۵۹	۵۲/۵۲۳	۹/۷۷۴	۱/۷۵۹	۲
۶۰/۳۵۳	۷/۸۲۹	۱/۴۰۹	۶۰/۳۵۳	۷/۸۲۹	۱/۴۰۹	۳
۶۶/۰۶۸	۵/۷۱۵	۱/۰۲۹	۶۶/۰۶۸	۵/۷۱۵	۱/۰۲۹	۴
			۷۱/۲۸۹	۵/۲۲۱	۰/۹۴۰	۵
			۷۵/۹۷۹	۴/۶۹۰	۰/۸۴۴	۶
			۷۹/۸۳۱	۳/۸۵۲	۰/۶۹۳	۷
			۸۳/۲۸۷	۳/۴۵۶	۰/۶۲۲	۸
			۸۶/۳۴۸	۳/۰۶۱	۰/۵۵۱	۹
			۸۹/۰۵۹	۲/۷۱۱	۰/۴۸۸	۱۰
			۹۱/۴۰۶	۲/۳۴۷	۰/۴۲۲	۱۱
			۹۳/۳۲۸	۱/۹۲۲	۰/۳۴۶	۱۲
			۹۵/۰۱۰	۱/۶۸۲	۰/۳۰۳	۱۳
			۹۶/۳۱۲	۱/۳۰۱	۰/۲۳۴	۱۴
			۹۷/۵۳۵	۱/۲۲۳	۰/۲۲۰	۱۵
			۹۸/۶۰۷	۰/۰۷۲	۰/۱۹۳	۱۶
			۹۹/۴۸۰	۰/۸۷۳	۰/۱۵۷	۱۷
			۱۰۰/۰۰۰	۰/۵۲۰	۰/۰۹۴	۱۸

با استناد به داده‌های جدول ۴، چنانچه از مجموعه مؤلفه‌ها بر پایه مطالب بالا، ۴ عامل استخراج شود، به اندازه ۶۶/۰۶۸ درصد واریانس تبیین می‌شود که از این میان سهم عامل اول برابر ۴۲/۷۵۰ درصد، عامل دوم ۹/۷۷۴ درصد، عامل سوم ۷/۸۲۹ درصد و عامل چهارم ۵/۷۱۵ درصد می‌باشد.

اولویت‌بندی عناصر و مؤلفه‌ها مدل غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان

بر اساس نتیجه جدول ۵ میزان معنی‌داری ($Asymp.sig < 0/000$)، که برابر صفر است با شدت بالا فرض H_0 با یکسان بودن اثر عوامل رد می‌شود. با توجه به نتایج آزمون فریدمن مؤلفه تکنولوژی در رتبه اول با میانگین (۹/۴۳) و سبک زندگی با میانگین (۳/۰۱) در رتبه آخر قرار دارد. بنابراین میزان رتبه‌دهی به ترتیب، تکنولوژی، خود شغل، امنیت - ثبات، شایستگی مدیریتی عمومی، خلاقیت - کارآفرینی، شایستگی فنی - کارکردی، استقلال - خودمختاری، خدمت و از خود گذشتگی و اینار، چالش محض، سبک زندگی، می‌باشند.

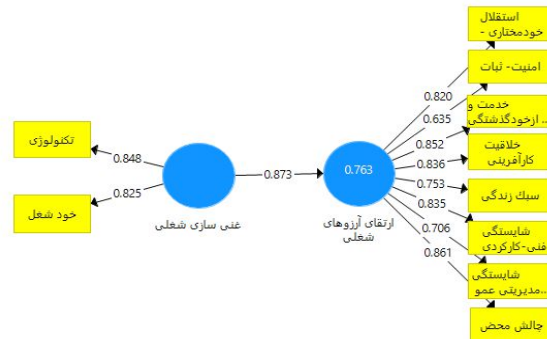
جدول ۵: خلاصه تحلیل آماری آزمون فریدمن

Table 5: Summary of Statistical Analysis of Friedman's Test

تعداد	مجذور خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
Number	Chi-squared	df	Sig
۱۹۶	۹۹۶/۹۳۵	۹	۰/۰۰۰

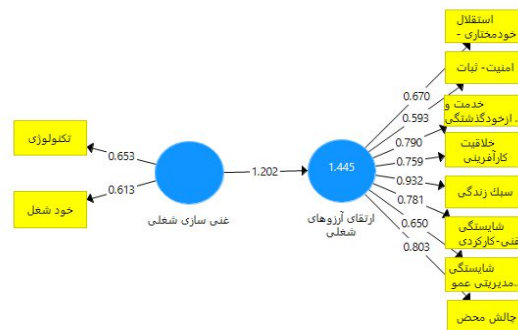
اعتباریابی مدل ارائه شده غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان

همبستگی بین متغیرهای پژوهش، برای غنی‌سازی شغلی برابر با ۱ و برای ارتقای آرزوهای شغلی برابر با ۰/۹۰۴ محاسبه شده است که به این ترتیب رابطه همه متغیرها در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنادار است.



شکل ۳: مدل پایه با ضرایب استاندارد مسیر

Figure 3: Basic Model with Standardized Path Coefficients



شکل ۴: مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب معناداری Z در نرم افزار

Figure 4: The Structural Model of The Research Along With the Significant Z Coefficients in the Software

با توجه به شکل ۴، معیاری که هیولاند (۱۹۹۰)، ارائه دادند بارهای عاملی برابر و یا بیشتر از ۰/۴ در پژوهش قابل قبول هستند و معرف‌هایی با بارهای عاملی پایین‌تر از این مقدار باید از پژوهش حذف شوند. همان‌طور که از شکل فوق پیداست، بارهای تمامی گویه‌های متناظر با سازه‌هایشان مقدار بالاتر از ۰/۴ را به خود اختصاص دادند که حاکی از درستی مدل و برازش ایده‌آل مدل مفهومی پژوهش است. آزمون معناداری به وسیله رویه بوت استرپینگ اجرا می‌شود. خروجی مدل پژوهش در فضای اسمارت پی ال اس بعد از اجرای دستور بوت استرپینگ در شکل ۲، آمده است.

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در *PLS*، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نیاز به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است، که مقادیر آن در جدول ۱۰ نمایش داده شده است. مطابق با یافته‌های جدول ۶ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، لذا می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. جهت بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا نیاز است تا به بررسی میزان همبستگی در سازه با سؤالات (شاخص‌ها) پرداخته شود. بر اساس جدول ۷، مقدار مناسب برای *AVE I*، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرا و مناسب بودن برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۶: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

Table 6: The results of Cronbach's Alpha Criterion and the Combined Reliability of the Hidden Variables of the Research

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ $Alpha > 0.7$	ضریب پایایی ترکیبی $CR > 0.7$
Local Variables	Cronbach's Alpha Coefficients	Composite Reliability Coefficient
غنی‌سازی شغلی	۰/۷۵۲	۰/۸۲۴
ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۹۱۳	۰/۹۳۰

جدول ۷: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان پژوهش

Table 7: Convergent Validity Results of Hidden Research Variables

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی $AVE > 0.5$	CR
Local Variables	Extracted Average Variance	CR
غنی‌سازی شغلی	۰/۷۰۰	۷۵۳/۰
ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۶۲۶	۹۲۱/۰

جدول ۸: ضرایب مسیر و آماره‌های تی

Table 8: Path Coefficient and T-Statistics

گام‌های آزمون بارون کنی	مسیر	ضریب مسیر	ضریب معناداری (t-value)	نتیجه آزمون
Direction	Steps of Barron's Test	Path Coefficient	Sig (t-value)	Test result
مدل‌سازی با تمامی متغیرها بصورت یکجا	غنی‌سازی شغلی، ارتقای آرزوهای شغلی	۱/۳۰۲	۳۱/۷۸۳	تأیید
	خود شغل، غنی‌سازی شغلی	۰/۶۱۳	۱۲/۴۰۳	تأیید
	تکنولوژی، غنی‌سازی شغلی	۰/۶۵۳	۲۱/۴۲۷	تأیید
	شایستگی فنی، کارکردی، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۷۸۱	۱۶/۶۰۰	تأیید
	شایستگی مدیریتی عمومی، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۶۵۰	۸/۳۶۹	تأیید
	امنیت، ثبات، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۵۹۳	۶/۸۱۳	تأیید
	خلاقیت کارآفرینی، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۷۵۹	۱۶/۲۴۹	تأیید
	استقلال، خودمختاری، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۶۷۰	۱۳/۷۸۲	تأیید
	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۷۹۰	۱۹/۲۵۰	تأیید
	چالش محض، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۸۰۳	۱۶/۳۳۱	تأیید
سبک زندگی، ارتقای آرزوهای شغلی	۰/۹۳۲	۱۱/۳۷۷	تأیید	
تأثیرات غنی‌سازی شغلی، ارتقای آرزوهای شغلی				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل = تأثیر مستقیم + تأثیر غیر مستقیم		
۰/۳۳۷	۰/۵۳۵	۰/۸۷۲		

*معناداری بسیار قوی بین متغیرهای مذکور $t| > 1.96$, significant at $P < 0.05$

غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان ضریب مسیر به اندازه $1/202$ برآورد شده است و با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (*t-value*) این مسیر برابر با $31/783$ و از $1/96$ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از $0/05$ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنادار است؛ یعنی مدل پیشنهادی غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان در سطح مطلوب است و مورد تأیید می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مدل پیشنهادی غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان بر اساس پژوهش جاری در سطح مطلوب بوده و مورد تأیید می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که محیط کار شکوفاکننده در فراهم کردن بستر لازم برای ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. شناخت ویژگی‌های این محیط به مدیران و سیاست‌گذاران در ایجاد محیط غنی برای ارتقای شغلی کارکنان کمک می‌کند. ارتقای آرزوهای شغلی، حلقه پیوند میان سازمان‌ها و افرادی است که برای آنها کار می‌کنند. این حلقه پیوند بر اساس زندگی حرفه‌ای فرد شکل می‌گیرد و نیروی تثبیت‌کننده‌ای است که فرد را در مسیر انتخاب‌های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار، و نظرس دربار آئنده شغلی خود پیش می‌برد. بر همین مبنا، می‌توان گفت که زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی؛ بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد.

آرزوهای شغلی، مشوقی برای خودمدیریتی افراد در شغلشان است. علاوه بر این، افرادی که به شکل فعال در خودمدیریتی شغلشان درگیر هستند، در تشخیص ارزش سرمایه‌گذاری شغلی موفق‌ترند ارتقا و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوان است که موفقیت آن را تضمین می‌کند ضروری است تأثیر هر کدام از این ویژگی‌ها به‌صورت کمی یا کیفی بر روی عملکرد کارکنان سنجیده شود.

نتایج پژوهش نشان داد که عناصر و مؤلفه‌های مدل غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان (خود شغل، تکنولوژی، شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال - خودمختاری، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی) مورد شناسایی قرار گرفته است. این یافته با نتایج یافته‌های

سمیعی، صادقین، عابدی (۱۳۹۳)، یارنال (۲۰۱۷)، در تحقیقی نشان داده‌اند که خلاقیت کارآفرینانه، نخستین و استقلال، آخرین آرزوی مسیر شغلی مدیران می‌باشد. همچنین، موفقیت مسیر شغلی ذهنی بیش از موفقیت مسیر شغلی عینی در مدیران وجود دارد و آرزوهای مدیریت عمومی، استقلال و تعادل کار - خانواده، پیش‌بینی کننده خوبی برای موفقیت مسیر شغلی هستند. بین رضایت از کار و رضایت از زندگی با موفقیت مسیر شغلی نیز رابطه معناداری وجود داشت. فتحی، محرم‌زاده و سید عامری (۱۳۹۳)، رستگار، داودی، فرتاش (۱۳۹۱)، بیگیلاردی (۲۰۱۸)، در تحقیقی نشان داده‌اند که بین آرزوهای شغلی و مؤلفه‌های آن (شایستگی فنی / کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، ثبات سازمانی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، خودمختاری / استقلال، سبک زندگی و چالش محض) با جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده سازمان) رابطه مثبت و معنادار در سطح وجود دارد. دهقان، صالحی صدقیانی، مرادی آیدیشه (۱۳۸۹)، سانتیلیا، مارکیونیتی، روچات (۲۰۱۶)، در پژوهشی نشان داده‌اند که بین ابعاد غنی‌سازی شغل (بجز مهارت کاری)، با رضایت کارکنان همبستگی قوی و مستقیمی وجود دارد. همچنین سهم متغیرها و ابعاد غنی‌سازی شغل در پیش‌بینی و تغییرات رضایت شغلی حدود ۶۰ درصد همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که انتخاب مسیر ارتقای آرزوهای شغلی در افرادی که شایستگی فنی - وظیفه‌ای قوی دارند، بر اساس محتوای فنی - کارکردی کار می‌باشد. این‌گونه افراد معمولاً از تصمیمات و مسیرهایی که به مشاغل مدیریتی منجر می‌شود، دوری می‌جویند و کوشش می‌کنند در زمینه‌های فنی مورد علاقه‌شان باقی بمانند. افراد دارای این بعد، دنبال شناخته شدن از طرف افرادی هستند که توانایی تخصصی و مهارت آنها را به خوبی ارج می‌نهند. در واقع، تنها، کار تخصصی و تکنیکی می‌تواند عامل انگیزشی برای این افراد باشد.

نوع دوم، مدیریتی است و شامل افرادی است که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیر شدن دارند و تجارب کاریشان این باور را در آنها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست‌های مدیریتی دارند. کسب مقام مدیریت با مسئولیت زیاد، هدف نهایی این افراد است. این افراد، خود را در روابط گروهی و فردی در سازمان شایسته و توانمند می‌بینند

و از قوه تجزیه و تحلیل و پایداری در روابط برخوردار هستند. همچنین، این افراد قابلیت پذیرش مسئولیت‌های سنگین بدون خستگی را دارند.

نوع سوم، کارآفرینی است و شامل افرادی می‌شود که به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند. برای این افراد، شروع یک فعالیت بازرگانی جدید، کار کردن در آزمایشگاه پژوهشی، ایفای نقشی مهم در گروه‌های پروژه‌ای و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود، می‌تواند انگیزشی مهم باشد. این افراد، خود محورند و از اعتماد به نفس بالا و توانایی نفوذ بر دیگران برخوردار هستند.

نوع چهارم این مدل، عدم وابستگی است و شامل افرادی است که جویای موقعیت کاری همراه با حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی هستند و از این طریق برانگیخته می‌شوند. این افراد دوست ندارند خود را در برنامه زمانی قرار دهند و متمایل به مشاغلی هستند که از آزادی عمل بالایی برخوردار است. این افراد، به شدت به کار فردی علاقه دارند و توانایی تحمل استانداردها و هنجارهای گروه و کاری سازمان را ندارند. شناسایی آرزوهای شغلی برای افراد مفید و مهم است، زیرا می‌توانند مناسب‌تری برای خود تعیین کنند.

نوع پنجم چالش‌های محض؛ افراد مسیر شغلی خود را با انگیزه قوی می‌پیمایند و مسیر شغلی آنان متفاوت خواهد شد. افراد اهمیت می‌دهند که مسیر شغلی آنان از تنوع وظایف و پروژه‌های کاری برخوردار باشد؛ نوع ششم سبک زندگی بعضی افراد شخصیت خود را با سازمان خود پیوند می‌دهند و به شغل خود اهمیت می‌دهند؛ نوع هفتم امنیت - ثبات، برخی از افراد علاقه‌مند به ثبات خدمت و امنیت شغلی طولانی‌مدت می‌باشند. این افراد مایلند هر کاری را که برای حفظ امنیت شغلی، درآمد مکفی، آینده مطمئن به شکل یک طرح بازنشستگی و مستمری مناسب، لازم می‌باشد انجام دهند. جایی که انتخاب و دوره تصدی به‌صورت مادام‌العمر باشد. نوع هشتم استقلال بعضی افراد می‌خواهند مستقل باشند و نمی‌خواهند که در یک سازمان بزرگ کار کنند. اگر مدیران بتوانند آرزوهای شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت شغل در مسیر تکنولوژی به آنها کمک کنند. آرزوهای شغلی بر این منطبق استوارند که تناسب بین گرایش‌های شغلی

اشخاص و محیط کاری، باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد؛ در حالی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می شود.

از طرفی، بر اساس اولویت بندی عناصر و مؤلفه ها مدل غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان شده است؛ چنانچه مؤلفه تکنولوژی در رتبه اول با میانگین و سبک زندگی با میانگین در رتبه آخر قرار دارد. این یافته با نتایج یافته های ابراهیم پور (۱۳۹۷)، دزبگیر، والنسی (۲۰۱۶)، در در پژوهشی نشان داده اند آرزوهای مسیر شغلی با موفقیت مسیر شغلی ارتباط داشته است و از بین فرضیات فرعی تعادل کار - خانواده بر موفقیت مسیر شغلی در رتبه اول، چالش محض در رتبه دوم، بعد خدمت و فداکاری در رتبه سوم، بعد استقلال در رتبه چهارم و خلاقیت کارآفرینانه در رتبه پنجم، امنیت شغلی در رتبه ششم و شایستگی فنی و کارکردی در رتبه هفتم و (آخر) قرار گرفته است. درخشانی، محمودی، روخنده (۱۳۹۳)، کاتزی، شرودر (۲۰۱۵)، در تحقیقی نشان داده اند که تنوع مهارت و بازخورد از کار، بیشترین تأثیر را روی افزایش توان کارکنان داشته است. از طرف دیگر مشخص شد که غنی سازی شغل بیشترین تأثیر را روی اعتماد و خود اثربخشی کارکنان از ابعاد توانمندسازی داشته است، همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که ارتباط مستقیمی بین غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کلی و حیطه های آن به خصوص حیطه های خود شغل، تکنولوژی شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال - خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی وجود دارد. حذف بعضی از ابعاد آن مدل بر اساس اولویت بندی عناصر و مؤلفه ها مدل غنی سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان؛ ۱- تکنولوژی، ۲- خود شغل، ۳- امنیت - ثبات، ۴- شایستگی مدیریتی عمومی، ۵- خلاقیت - کارآفرین، ۶- شایستگی فنی - کارکردی، ۷- استقلال - خودمختاری، ۸- خدمت، از خودگذشتگی و ایثار ۹- چالش محض، ۱۰- سبک زندگی می باشد. غنی سازی شغلی بدین صورت است که برانگیزنده های بیشتری به کار افزوده شود تا آن را دلچسب تر و سودبخش تر سازد؛ همچنین کارکنان به طور عمده به دنبال مشاغلی هستند که با چالش رو به رو بوده، مسئولیت انجام آن به طور کلی به عهده فرد باشد؛ و برای انجام آن از آزادی و عمل کافی برخوردار باشند طراحی شغل غنی شده موجب افزایش ارتقای آرزوهای شغلی می شود؛ همچنین غنی سازی شغلی منجر به طراحی مجدد شغل برای

مشارکت بیشتر کارکنان در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی کار خود می‌شود. افراد با تغییراتی غنی‌سازی شغلی که در ارتقای آرزوهای شغلی خود می‌دهند می‌کوشند تا استعدادها، توانایی‌ها، نیازها و نگرش‌های خود را تعیین و تثبیت نمایند. آرزوهای شغلی الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور شده به وسیله فرد است که مسیر پیشرفت شخص را بعد از چندین سال تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می‌کند. این آرزوهای شغلی جنبه‌هایی از شغل یا کارراهه هستند که به افراد انگیزه می‌دهند و باعث می‌شوند، فرد نخواهد وقتی که شغلی را قبول کرده است، کارش را متوقف کند. علاوه بر این، آرزوی شغلی نشان می‌دهند که اکثر افراد نمی‌خواهند خودشان را در یک زمینه خاص محدود نمایند.

از طرفی، پژوهش جاری نشان داد که، اعتباریابی مدل ارائه شده غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان مورد تأیید می‌باشد. این یافته با نتایج یافته‌های استیل (۲۰۱۹)، چینو، چن (۲۰۱۹)، بروملی، کنی ویتون (۲۰۱۸)، هورن (۲۰۱۸)، در پژوهشی نشان داده‌اند که اعتباریابی غنی‌سازی شغل و رضایت شغلی مورد تأیید می‌باشد غنی‌سازی شغل تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی دارد غنی‌سازی شغل تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد. در تحقیقی نشان داده‌اند که هوش سازمانی با خلاقیت رابطه مستقیم و معنادار دارد. استواری زیجردی و سینگ، بات، آلکا (۲۰۱۱)، در تحقیقی نشان داده‌اند که بین هوش سازمانی با خلاقیت و خودکارآمدی مدیران متوسطه اول و دوم رابطه معناداری وجود دارد. برای مدیران مالی شرکت صلاحیت فنی حائز اهمیت بود و برای مدیران منابع انسانی جهت‌گیری خدمت بیشترین اهمیت داشت با این وجود هر دو بخش مدیریت مالی و مدیران منابع انسانی به یک اندازه اهمیت داشت برای قسمت‌های دیگر شرکت مثل بازاریابی، مدیریت پروژه و تولید و نصب، چالش محض بیشترین جهت‌گیری را داشت. برای مدیران با مدرک دکترای شایستگی فنی و چالش محض بیشترین تأثیر را دارد. در میان زنان نیز شایستگی فنی / کارکردی بیشترین اهمیت داشت همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که با توجه به تأثیر مثبت و معنادار غنی‌سازی شغلی بر آرزوهای شغلی، سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از فرایند غنی‌سازی شغلی کارمندان از جنبه‌های مثبت رشد آرزوهای شغلی کارمندان بهره‌گیرند. در چنین سازمان‌هایی کارمندان ترجیح می‌دهند که در تخصص کاری خود باقی بمانند و

علاقه‌ای به دریافت ارتقا و ترفیع در دیگر حوزه‌های غیر تخصصی ندارند. این کارمندان احساس می‌کنند که در آینده در پست‌های مدیریتی به کار گرفته می‌شوند و احساس امنیت شغلی می‌کنند و دست به کارهای ابتکاری می‌زنند. چنین جنبه‌های مثبتی در کنار احساس کردن حمایت همکاران می‌تواند به سازمان در دستیابی به اهدافش مؤثر باشد. چشم‌انداز آینده بر وجود فرصت‌های شغلی مناسب در آینده و ارتقا، ترفیع و پاداش در قبال انجام دادن بهتر کارها تأکید دارد و این مورد نیز همانند سایر مؤلفه‌های غنی‌سازی شغلی بر آرزوهای شغلی کارمندان تأثیرگذار است.

References:

- Atkinson, C. Ford, J. Harding, N. Jones, F. (2015). "The expectations and aspirations of a late-career professional woman Work", *Employment & Society*, 29(6): 1019-1028.
- Baruch, Y. (2014). *Managing Careers: Theory and Practice* Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- Bromley, H., Kniveton, A. (2018). "Investigating changes in managers' job aspirations in business environments", *Emerald Group Publishing Limited*, 28(7): 564-573.
- Chien, Y.U .Chen, A. (2019). "Investigating the Impact of Job Interaction and the Influence of Job Entrepreneurship on Job Enrichment", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(4): 1684-1701.
- Coetzee, M. Schreuder, D. (2015). "Investigating the Relationship between Job Enrichment, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction among Employees in the South African Service Industry", *Business Review*, 15(3):76-97.
- Ebrahimpour, S. (2018). *Investigating the Relationship between Career Aspirations and Career Success (Case Study: Employees of Education Departments)*, Second International Conference on Management and Business. (Persian).
- Eskandari, M, Abidi, A. (2013). "The Study of Various Factors Related to the Maintenance of the Employees in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran", *Journal of Research in Human Resources Management*, 1(2), 107-125. (Persian).
- Fayazi, S, & Bastami, H. (2014). *Investigating organizational commitments and job aspirations of employees of physical education and youth departments of Kermanshah province. The first national conference on the new achievements of physical education and sports, Chabahar*, <https://civilica.com/doc/426931>. (Persian).
- Galavandi, H., soltanzadeh, V. (2016). "The Causal Model of the Relationship of Career Anchors, Organizational Socialization and Organizational Commitment in the Faculty Members of Urmia University", *The Journal of New Thoughts on Education*, 12(1), 163-178. doi: 10.22051/jontoe.2016.2274. (Persian).

Garg, P., Rastogi, R. (2010). "New model of job design: motivating employees", *performance, Manage Dev*, 25(6):572-587.

Gomez, L. R. Balkin, D. B. Cardy, R. L. (2010). *Managing human resources*. New Jersey: Pearson Education.

Gottfredson, L. S. (2012). "Gottfredson's Theory of Circumscription", *Compromise and Self-Creation in D. Brown (ed), Career Choice and Development*, 1(2): 85-148.

Gregor, M. A. O., Brien, K. M. (2016). "Understanding career aspirations among young women: improving instrumentation", *Journal of Career Assessment*, 24(3):559-572.

Hennequin, E. (2010). "What Career Success Means to Blue-Collar Workers", *Career Development International*, 12(6):1-10.

Horne, H. L. (2018). "Investigating the Relationship between Job Enrichment, Negative Career Thoughts, and Professional Identity and Hope in Independent Film and Television Production Staff", *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*, 1(12):14-24.

Jahangiri, A, Mehr A, Houshang. (2011). "Identifying and prioritizing the factors affecting the maintenance of specialized staff of Sased Organization", *Journal of Humanities and Social Sciences*, 1 (9): 56-37.

Jung, H. S. Yoon, H. H. (2012). "The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizenship behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel", *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.

Klapwijk, R. Rommes, E. (2009). "Career Orientation of Secondary School Students (M/F) in the Netherlands", *International Journal of Technology and Design Education* , 19(4): 403-18.

Mays, S. D. (2017). *Anchoring careers through leadership and motivation exploring factors that improve employee satisfaction and retention*, Ph.D. Dissertation, University of Phoenix.

Rezaian, A. (2013). *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Samat Publications. (Persian).

Shaeri, M. R. (2017). *Investigating the Relationship between Job Enrichment Methods and Employee Productivity with the Mediating Role of Employee Satisfaction (Case Study: Golestan Power Distribution Company)*. (Persian).

Steele, C. (2019). "Investigating the Effects of Job Enrichment Effects on Organizational Commitment and Job Satisfaction", *Society and Business Review*, 15(6):201-220.

Turner A. N. Lawrence, P. R. (2004). *Industrial jobs and the worker*, Harvard University Press, Boston.

Verbruggen, M. Sels, L. (2017) "Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling", *Journal of Vocational Behavior*, 71(6):69- 83.

Weng, Q. McElroy, J.C. Liu, R. (2010). "The relationship between career growth and organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 77 (1): 391–400.

Yarnall J. (2017). "Investigating the factors affecting the level of career advancement of employees", *Career Development International*, 3(2): 56-61.

Modeling the Enrichment and Promotion of Job Aspirations of the Staff of Universities and Higher Education Centers

Laya Abbaszadeh¹, Mehrdad Moharamzadeh (Ph.D)²
Yadollah Abbaszadeh Sahron (Ph.D)³

DOI: 10.22055/QJSD.2024.40855.2673

Abstract:

The purpose of this study was to provide a model for enriching and promoting job aspirations of employees of universities and higher education centers. The method of this research was descriptive survey. The statistical population of this study was all the staff of universities and higher education centers in Tabriz and there were 400 people who were selected as a sample based on Krejcie and Morgan table from 196 people by simple random sampling method. For data collection, the standard 18-item job enrichment questionnaire Riff and Tynell (1973), the standard 25-item job aspirations questionnaire of Denziger et al. (2008) were used. The face validity of the instruments was confirmed by the supervisors and consultants and its reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient for the job enrichment questionnaire of 0.83 and the job aspiration questionnaire of 0.91 which was statistically significant. Descriptive statistics (graph, frequency, frequency percentage), inferential statistics (Kolmogorov-Smirnov, Friedman test and structural equation model) were used to analyze the data. Descriptive statistics (frequency, frequency percentage) and inferential statistics (structural equation model) were used to analyze the data. The results showed that the proposed model of enrichment and promotion of employees' job aspirations is at the desired level. Security-stability, entrepreneurial creativity, independence-autonomy, service and self-sacrifice, pure challenge and lifestyle) have been identified based on the prioritization of elements and components of the model of enrichment and promotion of job aspirations of technology component in the first place with the average and lifestyle are in the last rank with the average.

Key Concepts: *Enrichment, Promotion of Job Aspirations, Staff, Universities and Higher Education Centers, Tabriz*

¹ PhD student in educational management, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran, laya.abaszadeh@gmail.com

² Professor of Sports Management Department, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran (Corresponding Author), mmoharramzadeh@yahoo.com

³ Professor, Department of Public Administration, Khoi Branch, Islamic Azad University, Khoi, Iran marandya@yahoo.com

