



بررسی نقش واسط رضایت شغلی در ارتباط بین آرزوهای شغلی و تمایل به ماندن

دکتر فریبرز رحیم‌نیا^۱، فرشته صادقی^۲، ناهید سالار باباخانی^۳

۱ استاد گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، ایران
r-nia@um.ac.ir

۲ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، ایران
Fe.sadeghi@mail.um.ac.ir

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، ایران
Nahidsalar@yahoo.com

چکیده

یکی از مشکلات موجود در سازمان‌ها ترک سازمان توسط کارکنان است که ممکن است ناشی از رضایت شغلی پایین به دلیل کمبود برخی انگیزه‌ها و امکانات و یا بالابودن حجم کاری و همچنین بحث آرزوهای شغلی باشد، زیرا اگر سازمان‌ها در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، زمینه‌های لازم را فراهم نکنند، زمینه‌های بروز چالش‌های جدی از جمله ترک خدمت کارکنان فراهم می‌آید. تحقیقات متعددی در زمینه رضایت شغلی و تمایل به ماندن صورت گرفته اما ارتباط این متغیرها با آرزوهای شغلی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. از این رو در این تحقیق به دنبال ارائه مدل مفهومی تأثیر آرزوهای شغلی بر تمایل به ماندن کارکنان به واسطه رضایت شغلی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: تمایل به ماندن، رضایت شغلی، آرزوهای شغلی.



اولین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی



The First International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology

مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت رفتاری

۱- مقدمه

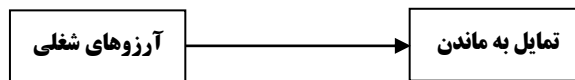
از دیدگاه متخصصان علوم استراتژیک، نیروی انسانی متخصص که از آن به کارشناس تعبیر می‌شود از تمام عوامل و منابع و ابزار دیگر، ارزشمندتر و جایگاه آن بالاتر بوده و مهم‌ترین اولویت و سرمایه سازمانی هستند. سازمان‌ها بدون وجود منابع انسانی مفهومی نداشته و اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فن‌آور شدن سازمان‌ها، همچنان نقش انسان به‌عنوان عاملی راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسائل و مشکلات سازمان را حل نموده و هدف‌های سازمانی را نیز تأمین می‌نمایند؛ به همین دلیل روزبه‌روز بر نقش و اهمیت آن در سازمان افزوده می‌شود. همچنین یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه‌ی نگهداری و ارتقای شغلی کارکنان در سازمان می‌باشد. به‌نحوی که هر فرد شاغل در سازمان بتواند پس از کسب تجربه و دستیابی به مهارت‌های شغلی، امکان دستیابی به ارتقای شغلی و طی مراحل ترقی سازمان را داشته باشد. افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند که با صلاحدید مدیر طراحی گردیده است [۱]. از طرفی یکی از مشکلات موجود در سازمان‌ها ترک سازمان توسط کارکنان است که ممکن است ناشی از رضایت شغلی پایین به‌دلیل کمبود برخی انگیزه‌ها و امکانات و یا بالابودن حجم کاری و همچنین بحث آرزوهای شغلی باشد، زیرا اگر سازمان‌ها در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، زمینه‌های لازم را فراهم نکنند، زمینه‌های بروز چالش‌های جدی از جمله ترک خدمت کارکنان فراهم می‌آید. تحقیقات متعددی در زمینه رضایت شغلی و تمایل به ماندن صورت گرفته اما ارتباط این متغیرها با آرزوهای شغلی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. از این‌رو در این تحقیق به دنبال ارائه مدل مفهومی تأثیر آرزوهای شغلی بر تمایل به ماندن کارکنان به‌واسطه رضایت شغل می‌باشد.

۲- پیشینه پژوهش

۱-۲- تمایل به ماندن

یکی از مهم‌ترین موضوعات مطرح در مدیریت مسئله ماندگاری و تمایل به ماندن در محل کار سازمانی است. سازمان‌ها هزینه‌های زیادی صرف جذب، آموزش و نگهداری نیروی انسانی متخصص می‌کنند ولی وقتی نتوانند شرایط را برای کار کردن آن‌ها فراهم آورند آنگاه با مشکل ترک سازمان مواجه خواهند شد و این نیروهای ارزشمند به‌سختی و با نارضایتی سازمان خود را ترک می‌کنند. در مقابل سازمان دیگری نیروی پرورش دیده و متخصص را با کمی تغییر شرایط محیطی جذب می‌کند. این در حالی است که یکی از مسائل مهم در ماندگاری نیروی انسانی، سرپرستی و یا سبک مدیریت مدیران است [۲]. تدریس حسنی (۱۳۷۲) در پژوهش خود بیان می‌کند که، میل به ماندن در شغل، نوعی حالت انگیزشی و درونی بالقوه در فرد برای باقی ماندن در شغلی است که فرد بدان اشتغال دارد. این تمایل ممکن است در شرایط خاص و تحت تأثیر عوامل مختلف به میل به ترک شغل بیانجامد. نرخ جابجایی و ترک خدمت بالا معمولاً معرف مشکلات داخلی سازمانی است [۳]. فرهنگ و حسین زاده (۱۳۸۴) علل ترک خدمت را به‌صورت از نارضایتی از شغل، بی‌خبری از نتیجه عملکرد، فقدان فرصت‌های آموزش، عدم امکان توسعه شغلی، فقدان انسجام گروهی، انتظارات غیرواقعی، بی‌تعهدی و نارضایتی از مدیران بیان کرده‌اند. مطالعاتی که در زمینه تمایل به ماندن انجام گرفته است، چندین پیش‌بینی کننده را برای ترک شغل از جمله رضایت و تعهد سازمانی، امکان جستجو برای کار، مقایسه گزینه‌های کاری دیگر، شناخت‌های مربوط به انصراف از کار بیان کرده‌اند [۴]. در این تحقیق به‌منظور بررسی تمایل به ماندن، از سنجه‌های مطرح‌شده توسط پریز و بندیکسون (۲۰۱۵) [۵] یعنی در حال حاضر دنبال یک کار جدید نبودن، عدم تمایل به جستجوی یک کار جدید، تمایل به ماندن در سازمان طی پنج سال آینده می‌باشد. از طرفی، بررسی مبانی نظری مربوطه حاکی از تأثیر مستقیم آرزوهای شغلی بر تمایل به ماندن است. نتایج کار بسیاری از محققان [۶، ۷، ۸] نشان می‌دهد که قابلیت‌های مدیریتی یکی از آرزوهای شغلی است که به میزان قابل‌توجهی با تمایل کارکنان به ماندن در سازمان در ارتباط است. از طرفی دیگر کراک و

کرپا^۱ (۱۹۹۷) تغییر نیازهای صنعت فناوری اطلاعات، کوچک سازی و برون سپاری، آرزوی شغلی شایستگی های مدیریتی برای داشتن نقش مدیر پروژه نمایشگاه رو به افزایش است [۹]. با این حال، نتایج تحقیقات کانابیران^۲ و همکاران (۲۰۱۴) و سامنر و نیدرمن^۳ (۲۰۰۴) نشان می دهد که شایستگی های مدیریتی با تمایل به ماندن کارکنان ارتباط مستقیم ندارد [۱۰، ۱۱]. کانابیران و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر آرزوهای شغلی بر تمایل به ماندن ۴۵۰ نفر از کارکنان شرکت های فناوری اطلاعات در کشور هند پرداختند. نتایج نشان داد که آرزوی شغلی خدمت، خلاقیت، استقلال، سبک زندگی و چالش های محض رابطه مثبت و معنی داری بر تمایل به ماندن دارند ولی بین آرزوی شغلی های امنیت، شایستگی های فنی تکنیکی و مدیریتی با تمایل به ماندن رابطه معنی داری وجود ندارد [۱۰]. از این رو شکل شماره ۱ ترسیم می گردد.



شکل شماره ۱: تأثیر آرزوهای شغلی بر تمایل به ماندن

۲-۲- آرزوهای شغلی

درست همان گونه که ملوانان برای نگهداشتن کشتی لنگر می اندازند، افراد هم برای اینکه در مسیر شغلی خود باقی بمانند به اصطلاح لنگر به آب می اندازند. از این رو افراد با تغییراتی که در مسیر شغلی خود می دهند می کوشند تا استعدادها، توانایی ها، نیازها و نگرش های خود را تعیین و تثبیت نمایند [۱۲]. لنگرهای شغلی یا به عبارت بهتر، آرزوهای شغلی، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت ها، انگیزه ها، نگرش ها و ارزش های تصور شده به وسیله فرد است که مسیر پیشرفت شخص را بعد از چندین سال تجربه و بازخور از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می کند. این آرزوهای شغلی جنبه هایی از شغل یا کار راه هستند که به افراد انگیزه می دهند و باعث می شوند فرد نخواهد وقتی که شغلی را قبول کرده است، کارش را متوقف کند [۱۳]. علاوه بر این، آرزوی شغلی نشان می دهند که اکثر افراد نمی خواهند خودشان را در یک زمینه خاص محدود نمایند [۱۴]. پژوهش های اولیه شاین (۱۹۷۰) نشان داد که خودپنداری تکامل یافته افراد در پنج مقوله ارزش ها، انگیزه ها و نیازهای اساسی منعکس می شود که عبارت اند از ۱. شایستگی فنی/تکنیکی^۴، ۲. شایستگی مدیریت عمومی^۵، ۳. امنیت/ثبات^۶، ۴. خلاقیت^۷، ۵. استقلال کاری^۸ [۱۳]. البته به دنبال مطالعات وسیع مشاغل در دهه ۱۹۸۰ سه مقوله دیگر از آرزوهای شغلی از سوی شاین آشکار شد:

۱. خدمت^۹، ۲. چالش های محض^{۱۰}، ۳. سبک زندگی^{۱۱}. که در ادامه به توضیح هر یک از آن ها پرداخته می شود.

شایستگی های فنی - تکنیکی: افرادی که این تکیه گاه را دارند به نظر می رسد که انتخاب خدمتی خود را بر مبنای محتوای فنی یا تخصصی کارها، انجام می دهند.

شایستگی های مدیریت عمومی: بعضی افراد انگیزه زیادی برای مدیر شدن دارند. هدف نهایی این افراد داشتن یک پست مدیریت دارای مسئولیت زیاد می باشد [۱۵].

1 Crook & Crepeau
 2 Kannabiran
 3 Sumner & Niederman
 4 technical/ functional competence
 5 general managerial competence
 6 security/ stability
 7 creativity
 8 autonomy / independence
 9 service and dedication
 10 pure challenges
 11 lifestyle



خلاقیت: بعضی افراد می‌خواهند کارآفرین‌های موفق‌تری بشوند. به نظر شاین این افراد یک نیاز درونی برای ساختن یا ایجاد کردن چیزی که کاملاً محصول خودشان باشد، دارند.

استقلال: بعضی افراد می‌خواهند مستقل باشند و نمی‌خواهند که در یک سازمان بزرگ کار کنند.

امنیت: برخی از افراد علاقه‌مند به ثبات خدمت و امنیت شغلی طولانی‌مدت می‌باشند. این افراد مایل‌اند 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 به صورت مادام‌العمر باشد.

خدمت: این‌گونه افراد مسیر شغلی خود را این‌گونه می‌پیمایند که چگونه می‌توانند به دیگران کمک کنند، حتی بیشتر از استعدادهای خودشان و تمایل دارند که به دیگران خدمت کنند.

چالش‌های محض: این 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.

سبک زندگی: بعضی افراد شخصیت خود را با سازمان خود پیوند می‌دهند و به شغل خود اهمیت می‌دهند [۱۶].

طبق نظریه شاین (۱۹۹۶) تناسب بین آرزوهای شغلی و موقعیت‌های کاری افراد احتمال موفقیت در مسیر شغلی را افزایش می‌دهد [۱۶]. ورا و هوک^۱ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای دریافتند که گرایش به مسئولیت‌های مدیریتی در بین پزشکان، ارتباط مثبتی با افزایش موفقیت در مسیر شغلی آنان دارد [۱۷]. میگنوناس و هریاچ^۲ (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای که بر روی ۱۰۳ مهندس فرانسوی انجام دادند، دریافتند که آرزوهای شغلی مدیریتی بهترین پیش‌بینی کننده تمایلات درونی افراد است. همچنین گرایش شدید به آرزوی شغلی سبک زندگی ارتباط مستقیمی با تمایل کمتر نسبت به موقعیت‌های مدیریتی دارد [۱۸]. مایه‌ایل^۳ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای با ۲۳۸ نماینده از بخش‌های مختلف اقتصادی در یونان مشاهده کرد که افراد با آرزوی شغلی سبک زندگی تمایل بیشتری به حفظ اوقات فراغت خود دارند (برای مثال آن‌ها از پذیرش کار یا وظایفی که در زندگی شخصی آن‌ها تداخل ایجاد می‌کند امتناع می‌ورزند) [۱۹]. در تائید این نتایج مطالعات دیگری نیز ارتباط منفی بین نتیجه اتخاذ آرزوی شغلی مدیریت و سبک زندگی را تائید کرده‌اند [۲۰]. لذا در این تحقیق دو آرزوی شغلی شایستگی‌های فنی-تکنیکی و سبک زندگی با توجه به سنجه‌های مطرح‌شده توسط شاین (۱۹۹۰) مورد بررسی قرار گرفته است. به‌منظور بررسی آرزوی شغلی شایستگی‌های فنی-تکنیکی سنجه‌های تمایل به پیشرفت در ارائه مشاوره‌های تخصصی، تمایل به توسعه مهارت‌های فنی و تخصصی در سطوح بالا، جذاب بودن مدیر ارشد تخصصی شدن، خودداری از قبول شغل خارج از حوزه تخصصی و استفاده از استعدادهای و مهارت‌های ویژه جهت انجام فعالیت‌ها و به‌منظور بررسی آرزوی شغلی سبک زندگی از سنجه‌های ترک کار به‌منظور برقرار تعادل بین زندگی شخصی و شغلی، یکپارچه کردن برنامه کاری، شخصی و خانوادگی، احساس موفقیت به هنگام برقراری تعادل بین زندگی شخصی و شغلی و اهمیت تعادل بین زندگی شخصی و کاری نسبت به دستیابی به جایگاه مدیریتی بالا می‌باشد. از طرفی برخی مطالعات به سمت بررسی تأثیر آرزوهای شغلی بر رضایت شغلی و تمایل به ماندن سوق یافته‌اند. برای مثال مقیمی (۱۳۸۷) آرزوی شغلی یا ابعاد مسیر پیشرفت شغلی شامل استعدادهای، انگیزه‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی است که به هر فرد ثبات و جهت کاری می‌دهد. تشخیص این آرزوی شغلی افراد را قادر می‌کند، برای حوزه‌های خاصی در شغلشان اولویت‌هایی را شناسایی کنند. شناسایی این اولویت‌ها به افراد کمک می‌کند کار راهی خود را به طریقی، که بیشترین رضایت را حاصل کنند، برنامه‌ریزی نمایند. شناخت آرزوی شغلی و یافتن شغل متناسب با آن، رضایت بیشتر کارکنان را به دنبال خواهد داشت [۲۱]. هون تن و چوکیوک^۴ (۲۰۰۱) دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین شایستگی فنی-تکنیکی، خودمختاری-استقلال، خلاقیت،

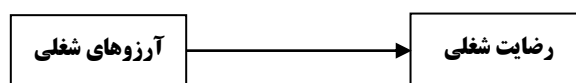
1 Vera & Hucke

2 Mignonac & Herrbach

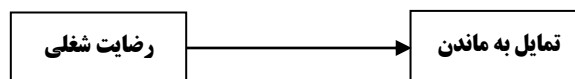
3 Mihail

4 Hoon Tan & Choo Quek

سبک زندگی، امنیت و ثبات، چالش محض، شایستگی عمومی مدیریت با رضایت کارکنان وجود دارد. دنزیگر و والنسی^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی نشان دادند که بین آرزوهای شغلی بر پایه مدل شاین و رضایت شغلی افراد همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد [۲۳]. کیوسنبری^۲ (۲۰۰۶) نشان داد آرزوهای شغلی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند، همچنین آرزوهای شغلی ناشی از خود ادراکی، ارزشها و انگیزش کاری است [۲۴]. الکرس و پلسیس^۳ (۲۰۱۴) نیز در مطالعه خود نشان دادند که آرزوهای شغلی و مالکیت روانی ارتباط متقابل و هر دو بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مستقیم دارد [۲۵]. در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین شناخت و ترک سازمان با میانجیگری رضایت شغلی پرداخته شد. آن‌ها نشان دادند که شناخت سازمان منجر به رضایت شغلی و در نهایت تمایل به ماندن در سازمان می‌شود [۲۶]. جونز اسلون (۲۰۰۴) رضایت شغلی را نتیجه ارزیابی فرد از شرایطی که در مورد همه‌ی جنبه‌های شغل دارد تعریف کرده و آن را نوعی وسیله اندازه‌گیری می‌داند که می‌تواند از آن برای مقایسه شغل فعلی با دیگر شغل‌های موجود در بازار کار استفاده کند. بنابراین بین خشنودی شغلی و ترک شغلی رابطه منفی وجود دارد و احتمال بیشتری وجود دارد که شاغلینی که خشنودی شغلی پایینی دارند، شغل خود را ترک کنند؛ زیرا عدم خشنودی شغلی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شده و کارکنان را وادار به ترک شغل نماید [۲۷]. هرن و گریفیس (۱۹۹۵) نشان داده‌اند که رضایت شغلی از جمله عواملی است که بر تمایل به ترک شغل تأثیر می‌گذارد، در صورتی که قبل از آن پژوهشگران رضایت شغلی را به‌عنوان عامل اصلی ترک شغل محسوب می‌کردند [۲۸]. از این رو شکل‌های دوم و سوم به صورت زیر ترسیم می‌شوند.



شکل شماره ۲: تاثیر آرزوهای شغلی بر رضایت شغلی



شکل شماره ۳: تاثیر رضایت شغلی بر تمایل به ماندن

۳-۲- رضایت شغلی

به دلیل اهمیت رضایت شغلی، دیدگاه‌ها و مفهوم‌سازی‌های متعدد و گاه متناقض درباره آن شکل گرفته و توسعه یافته است. یک نظریه در این خصوص متعلق به "ترز" است. وی از دیدگاه روان‌شناختی، عواملی را که می‌توانند به محیط‌های کاری و سازمانی معنا بخشیده، آن‌ها را مطلوب سازد، شناخته و راه‌های عملی ساختن آن‌ها را تعیین می‌کند. «ترز» در مجموع ۲۲ کلید (عامل) اصلی افزایش رضایت شغلی را مشخص می‌کند. این عوامل عبارت‌اند از: قدردانی، توازن، چالش، بحث و گفتگو، اعتبار سازمان، هدف، هویت فردی، احترام، برقراری ارتباط، غیررسمی بودن، یکپارچگی، تناسب، رشد شخصی، انعطاف‌پذیری، نوآوری، برابری، مالکیت، حمایت، خدمات، شرایط ارزشی افراد، قوانین مناسب و مربوط. البته علاوه بر این موارد، عوامل دیگر فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر رضایت شغلی به شرح ذیل می‌باشند: مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها، حقوق، اخلاق رهبری، جوسازی، سبک رهبری، مدیریت، تعارض، ساختار سازمان، تنش، جنسیت، سن، سابقه کار، تعداد وابستگان، شخصیت [۲۹]. در این تحقیق به منظور بررسی رضایت شغلی، سنجه‌های به کار گرفته شده توسط پریز و بندیکسون شامل رضایت از مزایای نقدی و غیر نقدی حاصل از کار، دریافتی‌های نقدی، به رسمیت شناخته شدن به هنگام انجام درست کارها، استقلال در انجام فعالیت‌ها، وجود فرصت‌های پیشرفت شغلی و نوع کار، مورد استفاده

1 Danziger & Valency

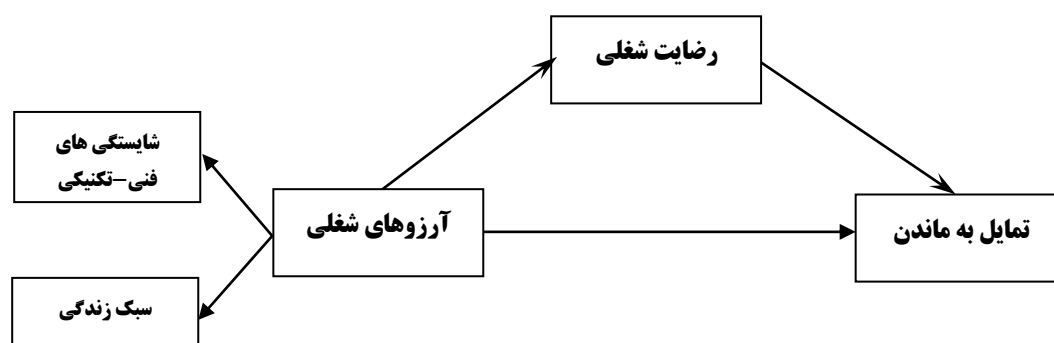
2 Quesenberry

3 Olckers & Plessis



قرار گرفته است. شهبازی و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه خود تحت عنوان تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان، حوزه فعالیت نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران را مورد مطالعه قرار داده‌اند. نتایج نشان داده است که سه دسته عوامل بر ترک خدمت کارکنان تأثیر می‌گذارند. این سه دسته عبارت‌اند از متغیرهای محیطی (فرصت محیطی)، متغیرهای فردی (آموزش عمومی، درگیری شغلی) و متغیرهای ساختاری (استقلال، عدالت توزیعی، استرس شغلی، پرداخت، شانس‌های ترفیعی و حمایت اجتماعی). آن‌ها همچنین نشان دادند که این سه دسته متغیر و عوامل از طریق تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان تأثیر می‌گذارد [۳]. از طرفی دیگر هرن و گریفیس (۱۹۹۵) نشان داده‌اند که رضایت شغلی از جمله عواملی است که بر تمایل به ترک شغل تأثیر می‌گذارد، در صورتی که قبل از آن پژوهشگران رضایت شغلی را به‌عنوان عامل اصلی ترک شغل محسوب می‌کردند [۲۸]. همچنین پژوهشگران (وانگ و همکاران، ۱۹۹۶؛ آرنولد و فلدمن، ۱۹۸۲؛ بلودرن، ۱۹۸۲؛ پورتو و همکاران، ۱۹۷۴) به نتیجه رسیدند که در مقایسه با رضایت شغلی، تعهد سازمانی بهتر می‌تواند ترک شغل کارکنان را پیش‌بینی کند [۳۰]. فایرستون^۱ (۱۹۹۶) نیز در رابطه با آرزوهای شغلی بیان کرده است 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 می‌شود [۳۱]. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در ارتباط با رابطه آرزوهای شغلی و تمایل به ماندن نیز تحقیقات بسیاری توسط محققین از جمله کانابیران و همکاران (۲۰۱۴) [۱۰]، ایگباریا و مک کلاکسی (۱۹۹۶) [۶]، سانتاروی و تاکا (۲۰۰۴) [۸] و نایوتون (۲۰۰۴) [۷] انجام شده است اما در کمتر تحقیقی به بررسی ارتباط بین آرزوهای شغلی و تمایل به ماندن به‌واسطه رضایت شغلی پرداخته شده است. لذا مدل مفهومی تحقیق را می‌توان به صورت زیر ترسیم نمود.

در نهایت با توجه به ارتباط میان متغیرها و پیشینه تجربی بیان‌شده، مدل مفهومی پژوهش برگرفته شده از پریز و بندیکسون (۲۰۱۵) [۵] و الکرس و پلسیس (۲۰۱۴) [۲۵] در قالب شکل ۱ نمایش داده شده می‌شود.



شکل شماره ۴: آرزوهای شغلی به‌واسطه رضایت شغلی بر تمایل به ماندن تأثیر دارد.

در این تحقیق ارتباط بین آرزوهای شغلی (در دو بعد شایستگی فنی-تکنیکی و سبک زندگی) با رضایت شغلی و تمایل به ماندن و همچنین رضایت شغلی با تمایل به ماندن مورد بررسی قرار گرفت. از آنجا که کارکنان نقشی اساسی در تحقق اهداف سازمان دارند، سازمان‌ها نیز بایستی با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب آن‌ها را برانگیخته و موجبات رضایت آنان را فراهم آورند و در آن‌ها حس وابستگی و مسئولیت‌پذیری ایجاد کنند. این امر نشان می‌دهد که سازمان بایستی نسبت به مهارت‌ها و انگیزه‌های کارکنان توجه لازم را داشته باشد تا کارکنان با آرزوی شغلی شایستگی فنی-تکنیکی گرایش بیشتری به ماندن در موقعیت‌ها و مشاغل فنی و تخصصی در سازمان پیدا کنند و همچنین کارکنان با آرزوی شغلی سبک زندگی ماندن در سازمان را عاملی جهت بر هم

زدن تعادل بین کار و زندگی شخصی خویش در نظر نگیرند و همواره نسبت به سازمان خویش و موفقیت آن احساس مسئولیت داشته باشند. علاوه بر این در صورتی که سازمان، جهت هدایت مسیر شغلی افراد حداکثر تلاش خود را به کار بگیرد کارکنان نسبت به ارتقاء شغلی برانگیخته شده و رغبت بیشتری نسبت به انجام وظایف خود پیدا می کنند. از طرفی دیگر با توجه به اینکه کارکنان سازمان مورد مطالعه به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی گرایش دارند و سازمانها بایستی به دنبال راهی جهت افزایش بهره‌وری از طریق شیوه‌هایی که به صورت بالقوه در بیشتر کارکنان وجود دارد باشند، این سازمان بایستی برنامه‌ریزی‌های مسیر شغلی را به گونه‌ای انجام دهد که برخورد منفی بین اهداف سازمان و اهداف افراد به وجود نیاید و منجر به عدم تمایل آن‌ها نسبت به انجام وظایف و تحقق اهداف سازمان نشود. زیرا در برخی موارد اهداف سازمانی آن‌چنان با اهداف افراد مغایر است که هیچ پیشرفت مثبتی صورت نمی‌گیرد. در نتیجه معمولاً خسارت هنگفت و یا به انتها رسیدن سرمایه‌ها مشهود می‌شود و در واقع به همین دلایل، هر روز سازمان‌هایی از میدان کار خارج می‌شوند. با توجه به اینکه ترک شغل برای سازمانها هزینه زیادی در بر دارد و ترک ارادی کارکنانی که برای سازمان ارزشمند هستند، مشکلاتی را برای سازمان به همراه دارد بایستی شیوه‌هایی اتخاذ شود که کارکنان از کار در سازمان احساس رضایت داشته و میل به ماندن در سازمان داشته باشند.

در این تحقیق برای سنجش آرزوهای شغلی فقط از دو بعد شایستگی فنی - تکنیکی و سبک زندگی استفاده شد. محققان می‌توانند ابعاد دیگر آن را در ارتباط بین متغیرهای تحقیق در نظر بگیرند.

مراجع

- [۱] حاتم، ن.، حیدری، ع.، کشتکاران، و.، و حیدری ارجلو، پ. (۱۳۹۰). ارزشیابی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مدیریت اطلاعات سلامت، ۷ (۹)، ۸۲۳-۸۱۵.
- [۲] جزئی، ن. (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی، ویرایش دوم، تهران: نشر نی.
- [۳] شهبازی، م.، علی اکبری، ا.، اسعدی، ع.، و جواهری کامل، م. (۱۳۸۷). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر قصد ترک خدمت کارکنان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۵ (۱۹).
- [۴] تدریس حسنی، د. (۱۳۷۲). بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی و تعهد سازمانی با میل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین دانشجو معلمان ضمن خدمت گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی: دانشگاه چمران اهواز.
- [۵] Preez, R. D., & Bendixen, M. D. (2015). The impact of internal brand management on employee job satisfaction, brand commitment and intention to stay, *International Journal of Bank Marketing*, 33(1), 78 - 91.
- [۶] Igbaria, M., McCloskey, D.W. (1996). Career orientations of MIS employees in Taiwan, *ACM SIGCPR Computer Personnel*, 3(24).
- [۷] Kniveton, B.H. (2004). Managerial career anchors in a changing business environment. *Journal of European industrial training*, 28 (7), 564 – 573.
- [۸] Suutari, V. & Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers, *Journal of Management Development*, 23(9) 833 - 847.
- [۹] Crook, C.W. & Crepeau, R.G. (1997). A study of the career orientation of information systems students and professionals. *SIGCPR*, San Francisco, USA.
- [۱۰] Kannabiran, G., Dominic, P. D. D., & Sarata, A. V. (2014). Career anchors and employee retention-an empirical study of Indian IT industry. Paper presented at the Computer and Information Sciences (ICCOINS).
- [۱۱] Sumner, M. & Niederman, F. (2004). "The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction, Job Turnover, and Career Experiences of Information Systems Professionals", *Journal of Computer Information Systems*, 44(2), 29-39.
- [۱۲] رابینز، ا.پ. (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی (علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. چاپ هشتم. صص ۳۱۰-۲۴۹.
- [۱۳] Schein EH. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academic Journal*, 10(4): 1-90.



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

[۱۵] دسلر، ک. (۱۳۷۴)، مبنای مدیریت منابع انسانی (علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

[۱۶] Schein, Edgar. (1975). How career anchors hold executive to their career path personnel. *New York Amoco*, 52(33).

[۱۷] Vera, A. & Hucke, D. (2009), Managerial orientation and career success of physicians in hospitals, *Journal of Health Organization and Management*, 23 (1), 70-84.

[۱۸] Mignonac, K. & Herrbach, O. (2003), "Managing individual career aspirations and corporate needs: a study of software engineers in France", *Journal of Engineering and Technology Management*, 20 (3), 205-230.

[۱۹] Mihail, D.M. (2008), "Graduates' career orientations and strategies in corporate Greece", *Personnel Review*, 37(4), 393-411.

[۲۰] Danziger, N., Rachman-Moore, D. & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory, *Career Development International*, 13(1), 7-19.

[۲۱] مقیمی، س. م. (۱۳۸۷). سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی، تهران: نشر ترمه.

[۲۲] Hoon Tan, H. & Choo Quek, B., (2001). An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore, *the Journal of Psychology*, 135 (5), 527-545. http://journals.ut.ac.ir/page/download_JGYDJ5Jmft.artd.

[۲۳] Danziger, N. & Valency, R. (2005). Career Anchors Distribution and Impact on Job Satisfaction, *the England Case, and Career Development International*, 11(4), 293-303.

[۲۴] Quesenberry, J.L. (2006). Career Anchors and Organizational Culture: A Study of Women in the IT Workforce, *Sigmis Cpro6 Proceeding of the ACM Sigmis CPR Conference*, 342-344.

[۲۵] Olckers, C., & Plessis, Y. D. (2014). Exploring the Theoretical Relationship Between Psychological Ownership and Career Anchors, Springer International Publishing Switzerl, University of Pretoria, Pretoria, South Africa.

[۲۶] Dick, R. V., Christw, O., Stellmacherw, J., Wagnerw, U. Ahlswedew, O., Grubbaw, C., Hauptmeierw, O., Hohfeldw, C., Moltzenw, K., & Tissington, P.A. (2004). *British Journal of Management*, 15, 351-360.

[۲۷] علیزاده، ا. (۱۳۸۵)، عوامل مؤثر بر ترک شغل، فصلنامه علمی ترویجی توسعه سازمانی پلیس، دوره چهارم، شماره ۱، ۷۳-۸۹.

[۲۸] پناهی، ل. (۱۳۸۲)، بررسی میزان تعهد سازمانی با نوع شخصیت آنان در کارکنان کل بیمه خدمات درمانی اصفهان، پایان نامه کارشناسی روانشناسی صنعتی و سازمانی: دانشگاه اصفهان.

[۲۹] غلام حسینی، ا.، اسماعیلی، ا. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی، فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، دوره ۲۳، شماره ششم، ۱-۲۴.

[۳۰] علیزاده، ا. (1386). عوامل مؤثر بر تمایل به ترک شغل کارکنان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره 11، صص ۷۳-۸۹.

[۳۱] Firestone WA. (1996). Image of teaching and proposed for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research. *Educational Administration Quarterly*, 32, 229-235.

[۳۲] هومن، ح.ع. (۱۳۸۸). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل (چاپ سوم)، انتشارات سمت.