

مشارکت بیشتری داشته باشند و در آن درگیر شوند و از بودن در سازمان لذت ببرند. با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی به عنوان سرمایه‌های سازمان، محققان برآن شدند تا پژوهشی در مورد شغل و عوامل انگیزشی کارکنان انجام دهند. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عجین شدن با شغل و ابعاد تطبیق پذیری شغلی در بین امدادگران و کارکنان جمعیت هلال احمر استان سمنان است.

روش: این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شد. در این پژوهش ۲۰۰ نفر از امدادگران و کارکنان هلال احمر استان سمنان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش شاخص عجین شدن از پرسشنامه استاندارد شاولفی و همکاران (۲۰۰۶) و برای سنجش تطبیق پذیری شغلی از پرسشنامه ساویکاس و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. داده‌های تحقیق با مدل‌سازی معادلات ساختاری براساس نرم‌افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که میان عجین شدن با شغل و ابعاد تطبیق پذیری شغلی یعنی تمرکز، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به نفس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج، انطباق ویژگی فردی با خصوصیات شغلی موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و هرچه این انطباق بیشتر باشد، اثربخشی کارکنان در شغل مورد نظر بیشتر می‌شود.

کلمات کلیدی: عجین شدن با شغل، تطبیق پذیری شغلی، کارکنان، هلال احمر

واکاوی نقش عجین شدن با شغل بر تطبیق پذیری شغلی در بین امدادگران و کارکنان جمعیت هلال احمر سمنان

سیدمهدی الحسینی المدرسی^۱، مهشید پورحسین^۲

هوشمند باقری قره‌بلاغ^۳

۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد،

مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد،

یزد، ایران

۳. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت

بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری،

دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

Email: h_bagheri@semnan.ac.ir

دریافت: ۹۷/۹/۲۲ پذیرش: ۹۷/۱۱/۲۹

چکیده

مقدمه: امروزه کارکنان در سازمان‌ها تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم‌گیری و فعالیت‌های سازمان دارند. علاوه بر این، عجین شدن با شغل نتایج مثبتی به همراه دارد و سبب می‌شود که کارکنان در سازمان

مقدمه

امروزه به دلیل رقابتی‌شدن سازمان‌ها، توانایی جذب، مشارکت، توسعه و به‌دست‌آوردن مزیت رقابتی به‌طور فزاینده‌ای مهم تلقی می‌شود. [۱]

از شاخص‌هایی که باعث مزیت رقابتی می‌شود نیروی انسانی متعهد به سازمان بیان‌شده است که فراتر از مسئولیت‌های شغلی خود فعالیت می‌کند و می‌تواند عامل مهمی در موفقیت سازمانی باشد. چنانچه نیروی انسانی انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند که انگیزش تطبیق‌پذیری شغلی کارکنان در سازمان یک مورد از این منابع محسوب می‌شود. تطبیق‌پذیری شغلی به معنای آن است که بین توانایی‌های فرد و شرایط شغلی‌اش تطابق وجود داشته باشد [۲،۳ و ۴]

کارکنان با تطبیق‌پذیری بالا به همکاری قوی تمایل دارند و همدلی و انگیزه بیشتری از خود نشان می‌دهند. آنها در روابط کاری خود احساسات مثبت بیشتر و احساسات منفی کمتری تجربه می‌کنند. [۵]

رضایت شغلی بیشتر، استرس کمتر، احساس توانمندی و بهبود عملکرد از ویژگی‌های این افراد است. [۶]

اگر بین توانایی‌های فرد و شرایط شغلی تطابق باشد، رضایت حاصل شده و در نتیجه، رضایت شغلی باعث ابقای فرد در شغل و افزایش کارایی وی می‌شود. [۷]

نظریه تطبیق‌پذیری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. این نظریه کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه‌مدار گام‌به‌گام می‌داند، کار تعاملات

انسانی را در برمی‌گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر به شمار می‌رود. فرض اصلی نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. [۸]

عوامل مختلفی بر تطبیق‌پذیری شغلی تأثیر دارند که عمده‌ترین آنها پول، امنیت شغلی، شرایط مساعد کار، فرصت پیشرفت، روابط شخصی، هماهنگی با استعداد شخص، هماهنگی با رغبت و مهارت است. [۹]

مدیریت درست منابع انسانی اهمیت بسیاری دارد و توجه خاصی را می‌طلبد. منابع انسانی از عوامل مهمی است که باعث تمایز بین عملکرد سازمان‌ها می‌شود. بنابراین جذب، انتخاب، استخدام و مدیریت منابع انسانی از چالش‌های اساسی سازمان‌ها است. هرچه انطباق ویژگی‌های کارکنان با ویژگی‌های شغلی بیشتر باشد، اثربخشی کارکنان در شغل مورد نظر بیشتر می‌باشد. [۳]

تطبیق‌پذیری شغلی یک ویژگی مطلوب است. افرادی که انطباق بیشتری با شغل خود دارند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته، روحیه مثبتی در کار نشان داده و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. افزایش تطبیق‌پذیری شغلی افراد در سازمان‌ها برای مقابله با چالش‌ها و مشکلات سازمان و محیط رقابتی از جمله مسائلی است که توجه مدیران سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. علاوه بر این، عجین‌شدن با شغل ویژگی مطلوب دیگری است که احساس مثبت کارکنان در قبال شغل‌شان را ایجاد می‌کند. این احساس مثبت

موجب می‌شود کارکنان شغل خود را شخصاً معنادار بدانند و چالش‌های شغلی خود را با امید به آینده، با جدیت دنبال کنند. یکی از ویژگی‌های افرادی که با شغل خود تطبیق یافته‌اند، عجین شدن با شغل است. کارکنان با تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم‌گیری و فعالیت‌ها پرداخته و به دنبال افزایش رضایت خود از شغل می‌گردند. بنابراین شایسته است مدیران سازمان‌ها در تلاش برای شناسایی ویژگی رفتاری کارمندان خود و رفع نیازهای آن‌ها بوده تا کارکنان به کارایی بیشتری دست یابند. باتوجه به تحقیقات روزافزون در حوزه روانشناسی سازمان، رفتار سازمانی و منابع انسانی تاکنون پژوهشی به بررسی رابطه عجین شدن شغل با ابعاد تطبیق‌پذیری شغلی نپرداخته است. در این پژوهش رابطه عجین شدن با شغل با ابعاد تطبیق‌پذیری شغلی بررسی شد. در صورتی که رابطه معناداری بین عجین شدن با شغل و تطبیق‌پذیری شغلی وجود داشته باشد، می‌توان بیان کرد که با انطباق ویژگی‌های فردی کارکنان با ویژگی‌های شغلی، درگیری بیشتر در شغل می‌تواند باعث عملکرد بهتر کارکنان در سازمان شود.

بسیاری از مطالعات، عجین شدن با شغل را به‌عنوان یک پیشینه برای استخراج نتایج سازمانی مثبت مانند عملکرد بالا، وفاداری بالای مشتری، گردش مالی و غیبت کم بررسی کرده‌اند [۱۱، ۱۰ و ۱۲]. کارکنان عجین‌شده، ویژگی‌های خود را از لحاظ جسمی، شناختی و عاطفی در طول انجام وظایف ابراز می‌کنند [۱۳]. در نتیجه، عجین شدن با شغل به‌عنوان یک حالت روانی مثبت در محیط کار تعریف شده

است. قدرت سطح بالایی از انرژی است، درحالی‌که کار به‌عنوان تمایل به سرمایه‌گذاری حتی بیشتر از تلاش روی آن مشخص می‌شود. تعهد به حس درگیری شدید در یک کار و تجربه سطوح بالایی از شور و اشتیاق اشاره می‌کند. جذب عبارت است از متمرکز کامل و مجذوب شدن به یک کار [۱۰].

گام‌های مهمی برای شناسایی سوابق عجین شدن با شغل، به‌خصوص در مدل درخواست منابع شغلی^۱ توسعه یافته توسط ناچرینر^۲ برداشته شده است. مدل درخواست منابع شغلی توضیح می‌دهد که چگونه محیط کار را می‌توان به تقاضاهای شغلی (هزینه‌های فیزیولوژیکی و روانی که منجر به تلاش کارکنان می‌شود) و منابع کار (منابعی که به کارکنان برای دستیابی به اهدافشان کمک می‌کند) تقسیم کرد. [۱۴]. منابع شغلی شامل موارد زیر می‌شود: مشارکت در تصمیم‌گیری، پرداخت، حرفه، مقام، تأمین شغلی، پشتیبانی، گروه، وضوح نقش و وظیفه که خود عجین شدن با شغل را پیش‌بینی می‌کند. [۱۵].

بریت^۳ و همکاران (۲۰۰۱) مزایای سازمانی قابل اندازه‌گیری در نتیجه عجین شدن با شغل را شناسایی و تجزیه و تحلیل کردند.

هارتر^۴ و همکاران (۲۰۰۲) عجین شدن با شغل را با دو متغیر درگیری و جذب شدن تجزیه و تحلیل کردند و ارتباط آن را با مفاهیم مهمی همچون ترک خدمت، رضایت و وفاداری مشتریان، امنیت شغلی تبیین کردند و در نهایت، ارتباط مثبت عجین شدن با شغل را در بهره‌وری و سودآوری سازمان کشف

¹ job demands-resources (JD-R)

² Nachreiner

³ Britt

⁴ Harter

- کنترل افراد را قادر می سازد که مسئولیت نقش اجتماعی خود را بپذیرند تا با خودنظمی، تلاش و پایداری و آنچه در آینده اتفاق می افتد، روبه رو شوند [۲۱]. فردی که بر مسیر شغلی خود کنترل دارد، تصمیم درستی اتخاذ می کند و دچار بی مسئولیتی نسبت به آینده شغلی خود نخواهد شد. [۸]

- کنجکاوی عامل اصلی مواجهه با یک محیط جدید، محرک های نو و اطلاعات تازه است [۲۱] در حقیقت همراه با حس کنترل، ابتکار و علاقه به یادگیری درباره انواع کارها و یا نقش ها، پدیدار می شود و در عمل باعث توجه به آگاهی در تصمیم گیری و تناسب خود با محیط می شود. [۸]

- اعتماد، آخرین منبع انطباق پذیری به معنای احساس کفایت و خودکارآمدی در انجام موفقیت آمیز یک فعالیت یا نقش است. در این مرحله شخص می تواند انتخاب های خود را برای اجرای طرح زندگی خود به واقعیت تبدیل کند. [۲۱]

این مؤلفه ها به فرد کمک می کنند تا وظایف خود را در طول دوره کاری به طور مؤثر مدیریت کند. [۲۰] امروزه کارکنان بیش از گذشته دچار تغییر در مشاغل، سازمان ها و حرفه های مختلف می شوند. فرضیه اساسی نظریه تطبیق پذیری این است که افراد برای ایجاد، نگهداری و ارتباط مثبت با محیط کاری خود در تلاشند. برای تداوم کار، فرد و محیط کار باید به میزانی از تطابق برسند. [۲۲]

تطبیق پذیری به عنوان فرایندی در حال رشد، تحول شامل توازن بین آنچه افراد می خواهند و آنچه جامعه می پذیرد، است. به عبارت دیگر تطبیق پذیری یک فرایند دوسویه است. از یک طرف فرد به صورت مؤثر

کردند. همچنین، می توان دلیل عملی متفاوتی برای لزوم بررسی رابطه عجین شدن با شغل در متغیرهای سازمانی کشف کرد که اهمیت آن را دوچندان می کند. عجین شدن با شغل، احساس مثبت کارکنان در قبال شغل آنهاست که موجب می شود کارکنان شغل خود را شخصاً معنادار بدانند و چالش های شغلی خود را با امید به آینده، با جدیت دنبال کنند. [۱۶]

کارکنانی که با شغل خود بیشتر عجین شده اند؛ بیان می کنند که بیشتر از سلامت جسمی و روانی لذت می برند. [۱۰ و ۱۲]

از ویژگی های این افراد (عجین شدن با شغل خود) انعطاف پذیری را هم می توان نام برد [۱۷] انعطاف پذیری ظرفیت لازم برای مطابقت با مسائل پیش روی سازمان مانند جهانی شدن، روزنه اقتصادی و افزایش رقابت در محل کار را فراهم می آورد، و در نهایت بر سلامت کارکنان مؤثر است. [۱۸]

پرین^۱ در بررسی های خود، ۵۵ هزار کارمند از ۱۱ کشور را بررسی و به این نتیجه رسید که ۲۴ درصد کارکنان در شغل خود درگیر نشده اند، ۶۲ درصد کارکنان تا حدی و ۱۴ درصد کارکنان کاملاً در شغل خود درگیر شده اند. [۱۹]

تطبیق پذیری یک منبع روانشناسی چند بُعدی است که از چهار مؤلفه توجه داشتن، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به نفس تشکیل می شود. [۲۰]

- توجه داشتن به افراد کمک می کند تا درک بهتری از تحولات آینده داشته باشند و برای آنچه ممکن است پیش بیاید، آماده شوند [۲۱]

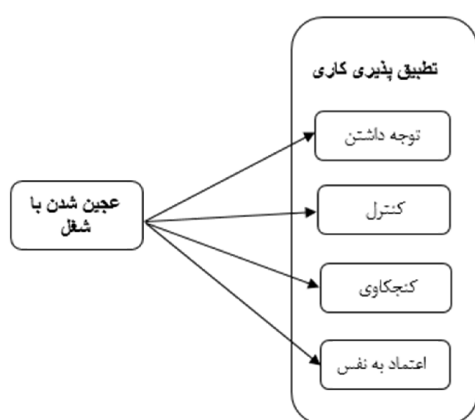
¹ Perrin

فرضیه اول: عجین شدن با شغل بر توجه داشتن تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: عجین شدن با شغل بر کنترل تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: عجین شدن با شغل بر کنجکاوی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: عجین شدن با شغل بر اعتماد به نفس تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی است که با روش پیمایشی و به صورت تک مقطعی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۲۰۰ نفر از امدادگران و کارکنان هلال‌احمر استان سمنان تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با کمک فرمول کوکران و با توجه به واریانس متغیر وابسته در مطالعه اولیه روی ۳۰ نمونه، ۱۷۰ نفر برآورد شد ولی برای کاهش خطای نمونه‌گیری، حجم نمونه به ۲۰۰ نفر افزایش یافت. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. مقیاس‌های پژوهش برای سنجش متغیرها ابتدا از مبانی نظری استخراج شد. سپس بر

با اجتماع تماس برقرار می‌کند و از طرف دیگر اجتماع نیز ابزارهایی را تدارک می‌بیند که فرد از طریق آن‌ها توانایی‌های بالقوه خویش را به حالت بالفعل درمی‌آورد. در این تعامل فرد و جامعه دستخوش تغییر و دگرگونی شده و سازشی نسبتاً پایدار به وجود می‌آید. [۲۳]

تطبيق پذیری نتیجه ترکیب مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. عوامل غیرروانی، تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل، به نحوی برای انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. علیرغم عوامل غیرروانی که ابزار و وسایلی را شامل می‌گردند که در بیرون از وجود فرد قرار دارند، عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغلش را دربرمی‌گیرد و رابطه فرد با کارش را مشخص می‌نماید. به عبارت دیگر، عوامل روانی، ویژگی‌های شخصی و تجارب آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردد. [۲۴]

کوانگ و یینگ^۱ (۲۰۰۷) تطبيق پذیری را با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌کنند. از نظر آنان، تطبيق پذیری شغلی شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت آن‌ها به نقش کاری جدید می‌انجامد. از این رو، در تعریف تطبيق پذیری، بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تأکید می‌شود. [۲۵]

با توجه به تحقیقات پیشین، مدل فرضیه‌های مطالعه حاضر بدین صورت پیش‌بینی می‌شود:

^۱ Kuang & Ying

بیشترین فراوانی (۳۷/۵ درصد) را در بین پاسخگویان کسب کرده است.

جدول ۳، در نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول عوامل مربوط به سازه عجین‌شدن با شغل، مقادیر اعداد معناداری تمامی سؤالات، بیش از ۱/۹۶ است. بنابراین، بار عاملی تمامی آنها معنادار است و می‌توان گفت که رابطه مثبت و معناداری با سازه عجین‌شدن با شغل دارد. از این رو، هیچ‌کدام از سؤالات حذف نمی‌شوند و در تحلیل باقی می‌مانند. بدین ترتیب، می‌توان گفت که این سؤالات با عجین‌شدن با شغل رابطه مثبت و معناداری دارند. در ضمن، شاخص‌های تناسب الگو حاکی از آن است که الگو از نظر برازش در وضعیت قابل قبولی قرار دارد، زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (X^2/df) آن برابر ۲/۹۴۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ است و مقدار میانگین مجذور خطاها (RMSEA) نیز برابر با ۰/۰۹۲ و کمتر از مقدار مجاز ۰/۱۰ است. مقدار p-value نیز کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی می‌توان به سازه عجین‌شدن با شغل اتکا کرد و آن را مبنای بحث قرارداد.

جدول ۴، در نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم عوامل مربوط به سازه تطبیق‌پذیری شغلی، مقادیر اعداد معناداری بیش از ۱/۹۶ است. بنابراین، بار عاملی تمامی آنها معنادار است و می‌توان گفت که رابطه مثبت و معناداری با سازه تطبیق‌پذیری شغلی دارند. از این رو هیچ‌کدام از سؤالات حذف نمی‌شوند و در تحلیل باقی می‌مانند. در تحلیل عاملی مرتبه دوم، تمام ابعاد سه‌گانه بار عاملی معنادار (مقادیر اعداد معناداری بیشتر از ۱/۹۶) دارند.

اساس نظر خبرگان روایی صوری و محتوایی مقیاس‌ها بررسی و تأیید شد. برای اطمینان از پایایی مقیاس‌های سنجش، مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده در جدول ۱، برای تمام مقیاس‌های تحقیق در سطح مطلوب است که نشان از اعتبار سنجه‌های پژوهش دارد.

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 \times s^2}{d^2} = \frac{1.96 \times 0.461^2}{0/05} = 170$$

جدول ۱: نتایج پایایی تحقیق

شاخص‌ها	تعداد سؤالات	میانگین	انحراف معیار (آلفای کرونباخ)	پایایی
توجه داشتن	۶	۴/۰۹۴	۳/۶۳۰	۰/۸۳۴
کنترل	۶	۴/۱۷۴	۳/۴۰۱	۰/۸۱۳
کنجکاوی	۶	۴/۰۹۸	۳/۳۵۳	۰/۸۲۳
اعتماد به نفس	۶	۴/۱۷۵	۳/۸۶۱	۰/۸۶۴
تطبیق‌پذیری با شغل	۲۴	۴/۱۳۵	۱۱/۸۰۹	۰/۹۰۱
عجین‌شدن با شغل	۱۷	۳/۷۸۶	۱۰/۹۵۵	۰/۹۲۸

جدول ۲: نتایج آمار توصیفی

ویژگی	توزیع	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۶۰	۳۰
	مرد	۱۴۰	۷۰
تحصیلات	دیپلم	۱۸	۹
	فوق‌دیپلم	۲۸	۱۴
	لیسانس	۷۵	۳۷/۵
سابقه خدمت	فوق‌لیسانس	۶۸	۳۴
	دکتر	۱۱	۵/۵
	۱-۵	۶۸	۳۴
	۵-۱۰	۵۰	۲۵
	۱۰-۱۵	۴۵	۲۲/۵
	۱۵-۲۰	۱۸	۹
	+۲۰	۱۹	۹/۵

N=200

جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه از بین ۲۰۰ نفر پاسخ‌دهنده، ۶۰ نفر زن و ۱۴۰ نفر مرد می‌باشند. مدرک تحصیلی لیسانس

بنابراین، تمام ابعاد آن در سازه تطبیق‌پذیری با شغل باقی می‌مانند. بدین ترتیب، می‌توان گفت که ابعاد توجه داشتن، کنترل، کنجکاوی، اعتماد به نفس با متغیر تطبیق‌پذیری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. در ضمن، شاخصه تناسب الگو حاکی از آن است که الگو از نظر برازش در وضعیت قابل قبولی قرار دارد، زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (X^2/df) آن برابر ۲/۶۹۵ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ است و مقدار میانگین مجذور خطاها (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۹۲ و کمتر از مقدار مجاز ۰/۱۰ و مقدار p-value نیز کمتر از ۰/۰۵ است. علاوه بر این، جدول ۴ نشان می‌دهد که در الگوی تخمین استاندارد، هر کدام از شاخص‌ها به چه میزان تبیین‌کننده تطبیق‌پذیری شغلی می‌باشند. اولویت این شاخص‌ها شامل (۱) اعتماد به نفس؛ (۲) کنترل؛ (۳) توجه داشتن؛ (۴) کنجکاوی می‌شود. در کل، می‌تواند با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی به سازه تطبیق‌پذیری با شغل تکیه کرد و سازه مورد بحث را مبنای کار قرار داد.

جدول ۳: تحلیل عاملی تأییدی الگوی عجین شدن با شغل

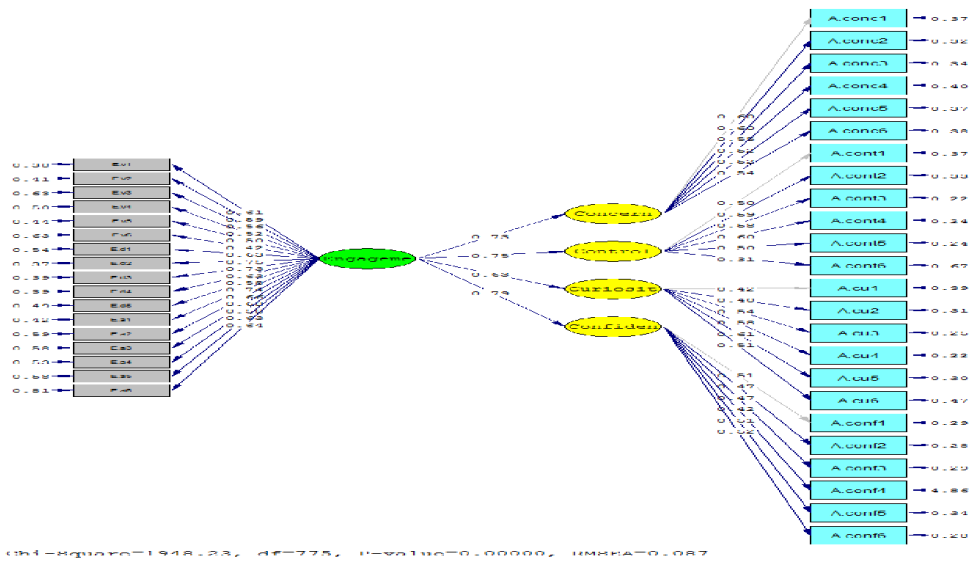
تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (رابطه بین سؤالات و شاخص)		
سؤالات	ضریب استاندارد	عدد معناداری
۱. من در کارم سرشار از انرژی هستم.	۰/۶۱	۱۱/۰۹
۲. من هنگام کار کردن احساس نیرو می‌کنم.	۰/۶۱	۱۰/۹۸
۳. صبح که از خواب بلند می‌شوم، با اشتیاق به سرکارم می‌روم.	۰/۵۹	۹/۱۷
۴. برای مدت زیادی قادرم کارم را بدون توقف ادامه دهم.	۰/۵۲	۹/۰۶
۵. هنگام کار، از نظر ذهنی بسیار آماده هستم.	۰/۴۹	۸/۸۳
۶. حتی اگر کارها خوب پیش نروند، من کارم را رها نمی‌کنم.	۰/۳۹	۶/۱۹
۷. کارم سرشار از معنا و مفهوم است.	۰/۶۳	۱۰/۱۰
۸. من به کارم علاقه‌مند هستم.	۰/۷۶	۱۳/۲۴
۹. کارم به من روحیه می‌دهد.	۰/۷۴	۱۲/۶۰
۱۰. من نسبت به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم.	۰/۶۳	۱۱/۱۷
۱۱. به نظر من، کارم به اندازه کافی چالشی است.	۰/۵۸	۹/۸۴
۱۲. هنگام کار، گذر زمان را احساس نمی‌کنم.	۰/۷۵	۱۲/۴۰
۱۳. هنگام کار، به چیزی جز کار، توجه نمی‌کنم.	۰/۶۷	۱۰/۲۵
۱۴. وقتی زیاد کار می‌کنم، خوشحالم.	۰/۶۹	۱۰/۴۸
۱۵. من در کارم غرق می‌شوم.	۰/۵۹	۹/۶۸
۱۶. هنگام کار، زمان و مکان را احساس نمی‌کنم.	۰/۶۵	۱۰/۰۵
۱۷. جدا کردن من از شغلم، کار مشکلی است.	۰/۶۷	۹/۲۱

جدول ۴. تحلیل عاملی تأییدی الگوی تطبیق‌پذیری با شغل

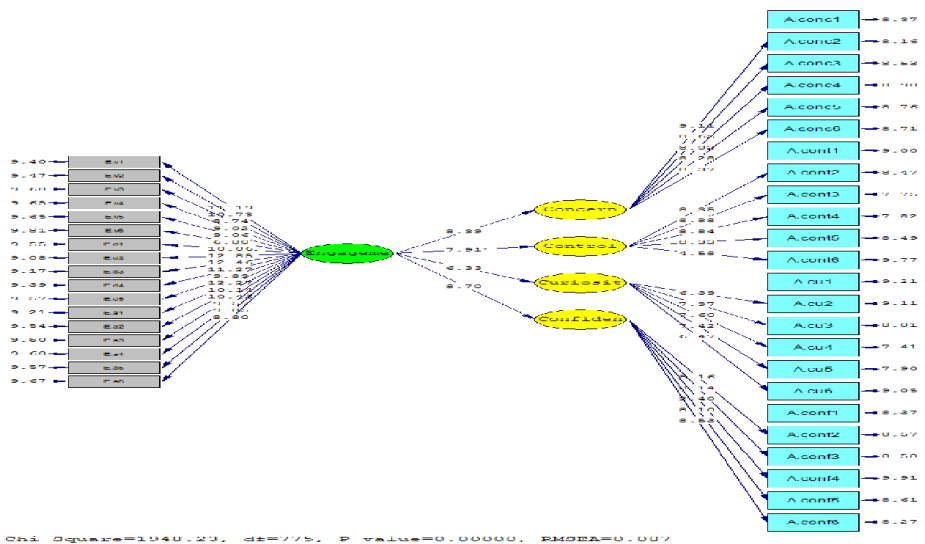
تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (رابطه بین سؤالات و شاخص)			تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم (رابطه بین شاخص و متغیر)		
سؤالات	ضریب استاندارد	عدد معناداری	شاخص‌ها	ضریب استاندارد	عدد معناداری
۱. من در مورد این‌که آینده‌ام چگونه خواهد بود فکر می‌کنم.	۰/۵۷		توجه داشتن	۰/۸۷	۸/۹۶
۲. من درک می‌کنم که انتخاب‌های امروزم، آینده مرا شکل می‌دهد.	۰/۶۰	۸/۷۴			
۳. من برای آینده آماده می‌شوم.	۰/۵۳	۸/۰۶			
۴. من نسبت به انتخاب‌های شغلی و آموزشی که باید انجام دهم آگاه هستم.	۰/۵۱	۷/۶۷			
۵. من برای رسیدن به هدف‌هایم برنامه‌ریزی می‌کنم.	۰/۵۵	۸/۳۹			
۶. من به آینده حرفه و شغلم فکر می‌کنم.	۰/۵۷	۸/۴۴			
۱. من خوش‌بینی‌ام را حفظ می‌کنم.	۰/۴۹		کنترل	۰/۹۰	۸/۷۳
۲. من خودم تصمیم‌هایم را می‌گیرم.	۰/۵۷	۸/۱۲			
۳. من مسئولیت اعمالم را می‌پذیرم.	۰/۵۸	۸/۸۳			
۴. من به عقاید و باورهایم پایبندم.	۰/۶۲	۸/۹۸			
۵. من روی خودم و تواناییم حساب می‌کنم.	۰/۵۲	۸/۴۶			
۶. من کاری را انجام می‌دهم که برای خودم خوب باشد.	۰/۳۰	۴/۴۵			
۱. من به محیط اطرافم توجه دارم و آن را بررسی می‌کنم.	۰/۴۱		کنجکاوی	۰/۷۸	۶/۹۶
۲. من به دنبال فرصت‌هایی هستم تا رشد کنم.	۰/۴۱	۶/۴۲			
۳. قبل از این‌که تصمیم بگیرم، گزینه‌های مختلف را بررسی می‌کنم.	۰/۵۳	۷/۱۵			
۴. من راه‌های مختلف انجام یک کار را در نظر می‌گیرم.	۰/۵۷	۷/۴۰			
۵. من سؤالاتی که دارم را عمیقاً بررسی می‌کنم.	۰/۶۱	۷/۳۳			
۶. من در مورد فرصت‌های جدید کنجکاو هستم.	۰/۵۳	۶/۵۷			
۱. من وظایفم را به صورت کارا و با راندمان بالا انجام می‌دهم.	۰/۴۹		اعتمادبه نفس	۰/۹۶	۹/۶۲
۲. من مراقبم که کارها خوب پیش برود.	۰/۴۹	۸/۴۸			
۳. من به دنبال یادگرفتن مهارت‌های جدید هستم.	۰/۵۱	۸/۶۸			
۴. من با تمام توانم کار می‌کنم.	۰/۴۲	۳/۸۴			
۵. من بر موانع غلبه می‌کنم.	۰/۴۹	۷/۸۹			
۶. من مشکلات و مسائل را حل می‌کنم.	۰/۴۸	۸/۰۵			

پس از بررسی الگوهای اندازه‌گیری و سنجش روایی آنها به کمک تحلیل عاملی تأییدی، می‌توان روابط میان متغیرهای تحقیق را بر اساس الگوی ساختاری بررسی کرد. از این‌رو، در بررسی صحت فرضیه‌های تحقیق حاضر، از روابط علی مبتنی بر الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در ضمن شکل ۲ و ۳ نتایج حاصل از آزمون همبستگی میان متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

در ضمن، شاخص‌های تناسب الگو حاکی از آن است که الگو از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی قرار دارد؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (X^2/df) آن، برابر با ۲/۵۶۰، مقدار میانگین مجذور خطاها (RMSEA) ۰/۰۸۷ است و مقدار P-value برابر با ۰ نیز کمتر از ۱/۰۰ است که می‌توان نتیجه گرفت که الگوی اجرا شده برازش مناسبی دارد. به‌منظور بهبود شاخص‌ها، تحلیل دیگری روی مدل انجام گرفت که نتیجه نهایی در جدول ۵ ارائه شده است. همچنین با توجه به جدول ۶ تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید شده است.



شکل ۲: الگوی علی میان متغیرهای تحقیق



شکل ۳: الگوی اعداد معناداری تحقیق

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	مقدار به‌دست‌آمده	مقدار قابل قبول	شاخص	مقدار به‌دست‌آمده	مقدار قابل قبول
X^2/df	۲/۵۶۰	۳<	NFI	۰/۹۱	۰/۹>
Df	۷۷۵	۰>	NNFI	۰/۹۴	۰/۹>
GFI	۰/۶۸	۰/۸>	CFI	۰/۹۴	۰/۹>
AGFI	۰/۶۴	۰/۸>	IFI	۰/۹۴	۰/۹>
RMSEA	۰/۰۸۷	۰/۸<			

مدل درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در جدول ۶ نتایج برازش مدل درونی مشاهده می‌شود.

جدول ۶: آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه پژوهش	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه آزمون فرضیه
عجین‌شدن با شغل ← مؤلفه توجه داشتن	۰/۷۳	۸/۳۹	تأیید
عجین‌شدن با شغل ← مؤلفه کنترل	۰/۷۵	۷/۹۱	تأیید
عجین‌شدن با شغل ← مؤلفه کنجکاوی	۰/۶۳	۶/۳۳	تأیید
عجین‌شدن با شغل ← مؤلفه اعتمادبه‌نفس	۰/۷۹	۸/۷۰	تأیید

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، واکاوی نقش عجین‌شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی در بین امدادگران و کارکنان شاغل در هلال‌احمر استان سمنان است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین عجین‌شدن با شغل و ابعاد تطبیق‌پذیری شغلی وجود دارد. اگرچه قراردادهای رسمی آغازگر تعامل فرد و سازمان است، اما همکاری افراد در چارچوب‌های سازمانی فقط به قالب قراردادهای رسمی محدود نمی‌شود. از آنجاکه عامل نیروی انسانی همواره به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در بقای سازمان‌ها مطرح است، بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها و تمایلات نه‌تنها لازم است، بلکه برای اتخاذ تصمیمات درست برای قرارداد کارکنان در پست‌های سازمانی مقتضی به نظر ضروری می‌رسد. این حالت به‌سلامت روانی و فیزیکی کارکنان کمک زیادی می‌کند. کارکنانی که شغلشان را همسو با ویژگی‌های روانی و شخصیتی خود می‌یابند، احساس رضایت و تعهد بیشتری دارند و حاضرند فعالیت‌های نوع‌دوستانه و داوطلبانه‌ای از خود بروز دهند. افرادی که بیشتر با شغل خود عجین می‌شوند، احساس رضایت بیشتری کرده و روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند.

یکی از ابعاد تطبیق‌پذیری با شغل، مؤلفه کنترل است. به‌عنوان یک تبیین احتمالی شاید بتوان گفت افرادی که با شغل خود عجین می‌شوند در کار پرانرژی و فعال می‌باشند، با کار خود ارتباط خوبی برقرار می‌کنند و در کار خود احساس نوعی کارآموزی دارند. این افراد بهتر می‌توانند با چالش‌ها روبه‌رو شوند و از پس مشکلات کاری برآیند. در نتیجه معتقدند تقویتی که دریافت می‌کنند تحت کنترل رفتارها و نگرش‌های خودشان قرار دارد.

یکی دیگر از ابعاد تطبیق‌پذیری اعتمادبه‌نفس است. عجین‌شدن با شغل موجب می‌شود که کارکنان تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی داشته باشند. آن‌ها اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. این کارکنان به دلیل مشارکت در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری سازمان احساس رضایت و اعتمادبه‌نفس بیشتری می‌کنند. اعتمادبه‌نفس ارزیابی و قضاوت مداومی است که فرد از خود دارد، بنابراین هرچه فرد مشارکت زیادی در کار داشته باشد، موفقیت‌هایش را به‌طور فزاینده‌ای به خود

نقش‌های مختلف فکر کنند و سناریوهای ممکن دیگری را که می‌توانند شکل دهند را بررسی کنند. در حقیقت همراه با حس کنترل، ابتکار و علاقه به یادگیری درباره انواع کارها و یا نقش‌ها پدیدار می‌شود و در عمل باعث توجه به آگاهی در تصمیم‌گیری و تناسب خود با محیط می‌شود [۴].

از آنجاکه در ادبیات تحقیقی، پژوهشی که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم به تبیین رابطه بین عجزین شدن با شغل و کنجکاوای بپردازد، یافت نشد، می‌توان استدلال کرد افرادی که درگیری زیادی در شغل خود دارند به دنبال چالش‌ها و مسائل مشکل‌آفرین می‌گردند و از سرسختی در مقابل دشواری‌ها و حل آنها لذت می‌برند و تمایل به دانستن، تجربه کردن و تغییر و تازگی دارند. مقابله با چالش‌ها همان تغییر و تحولاتی است که امروزه سازمان‌ها برای باقی ماندن در عرصه رقابت باید آمادگی داشته باشند. به طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه ارتباط عجزین شدن با شغل و ابعاد تطبیق‌پذیری شغلی می‌توان نتیجه گرفت افرادی که میزان تطبیق‌پذیری بالایی با شغل دارند، با شغل خود بیشتر عجزین می‌شوند. از آنجایی که کارکنان ابزار اصلی رسیدن به اهداف سازمانی تلقی می‌شوند بر این اساس انطباق کارکنان با شغل‌شان می‌تواند به تغییر اساسی و درگیری بیشتر افراد با حرفه خود منجر شود.

درواقع شاید هنوز باید تا حصول نتایج پژوهش‌های بیشتر در باب عجزین شدن با شغل و تطبیق‌پذیری از شرح پیامدهای نظری و عملی این پژوهش خودداری شود. در سطح نظری این پژوهش می‌تواند

نسبت می‌دهد که همین امر موجب بالارفتن اعتماد به نفس فرد می‌شود.

یکی دیگر از فرضیات تأییدشده پژوهش حاضر رابطه عجزین شدن با بُعد توجه‌داشتن است. توجه‌داشتن به آینده به افراد کمک می‌کند تا برای آنچه ممکن است در آینده رخ دهد آماده شوند. به عنوان یک تبیین احتمالی افرادی که عجزین شدن با شغل را تجربه می‌کنند، یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش مرتبط با کار که همراه با ویژگی‌هایی همچون شور، سرزندگی و شیفتگی در کار است را تجربه می‌کنند. همین شور و سرزندگی احتمالاً موجب می‌شود افراد دارای جهت‌گیری روبه‌جلو بوده و با در نظر گرفتن گذشته، به وضع فعلی مسیر شغلی‌اش توجه کند و آینده کاری خود را پیش‌بینی کند.

آخرین فرضیه‌ای که در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت، رابطه عجزین شدن با شغل با بُعد کنجکاوای بود. هرچه محل کار پیچیده‌تر و پویاتر شود، نقش کنجکاوای به عنوان نیرویی برای بالانگیزه کردن رفتار انسانی به عنوان یک عامل مهم در موفقیت‌های فردی و سازمانی به طور فزاینده‌ای با اهمیت تلقی می‌شود [۲۶].

داشتن کارکنانی فعال که مداوم محیط اطراف خود را کاوش می‌کنند و به دنبال سازگاری با تحولات جدید هستند، برای موفقیت سازمان حیاتی به نظر می‌رسد. [۲۷]

کنجکاوای به عنوان خصیصه‌ای مثبت و نیرویی حرکت‌دهنده در راستای رشد و بالندگی فرد است که باعث می‌شود افراد در مورد خود در موقعیت‌ها و

می‌آید. از آنجاکه این پژوهش صرفاً روی کارکنان و امدادگران هلال‌احمر صورت گرفت، برای تعمیم نتایج باید منتظر پژوهش‌های بیشتری بود و در تعمیم نتایج جانب احتیاط را رعایت کرد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بدین وسیله بر خود لازم می‌دانند تا از تمام کسانی که به نحوی در انجام این مقاله یاری رساندند، قدردانی و تشکر کنند.

سازه عجین‌شدن را به بدنه نظریه‌های تطبیق‌پذیری پیوند بزند. در سطح عملی با گزینش متناسب کارکنان برای مشاغل می‌توان از یافته‌های این پژوهش بهره‌مند شد. سادگی بررسی همبستگی‌های بین عجین‌شدن با شغل و مؤلفه‌های مربوط به تطبیق‌پذیری شغلی در عین حال که در حد اقدامی نخستین برای مطالعه این رابطه در نمونه‌های ایرانی است و از نقاط قوت یک پژوهش اکتشافی محسوب می‌شود، از محدودیت‌های این تحقیق نیز به شمار

References

1. Sundaray, B.K. Employee engagement: A driver of organisational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 2011; 3(8), 53-59.
2. Monteiro, S., & Almeida, L. S. The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 2015; 91, 106-112.
3. Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 2018; 104, 59-71.
4. Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. Research on work adjustment and satisfaction: Implications for career counseling. *Handbook of counseling psychology*, 1984; 216-237
5. Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. Agreeableness, empathy, and helping: A person situation perspective. *Journal of personality and social psychology*, 2007; 93(4), 583
6. Rahimi-Dadkan N, Nastiezaie N. Relationship among Occupational Adjustment, Psychological Empowerment and Job Burnout in Faculty Members. *rme*. 2017; 8 (4) :19-28 (In Persian).
7. Shahrabi, L. Exploring the concepts and factors of Dawis & Lofquist job adjustment theory and making a questionnaire between women teachers of Tehran area in 1389-1390 year. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 2012; Vol. 4, No.12, pp. 162-180. (In Persian)
8. Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): a first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 2012; 35(6), 1557-1569.
9. Heidari H, Khashei V. Analysis of the relationship between job characteristics and job adjustment of alumni. *IRPHE*. 2016; 22 (1) :127-143 (In Persian)
10. Salanova, M., & Schaufeli, W. B. A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008; 19(1), 116-131.
11. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 2010; 53(3), 617-635.
12. Christian, M. S. Garza, A. S. & Slaughter, J. E. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011; 64(1). 89-136.
13. Khan, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990; 33(4). 692-724.
14. Bakker, A. B. & Demerouti, E. The job demands-resources model: State of the art. *Managerial Psychology*. 2007; 22(3). 309-328.
15. Schaufeli, W.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Organizational Behavior*. 2004; 25(3). 293-315.
16. Nelson, D.L. Simmons, B.L. Health Psychology and Work Stress: A more Positive Approach. In J.C. Quick & L.

- Tetrick (Eds.). Handbook of Occupational Health Psychology, 2003; 97-117.
17. Alhosseini Almodarresi, M., Firouzkouhi Berenjabadi, M. Analysis of Relationship Between resilience with Dimensions of Work Engagement. Management Studies in Development and Evolution, 2017; 25(83): 1-24. (In Persian).
 18. Villavicencio-Ayub, Erika. Jurado-Cárdenas, Samuel. Valencia-Cruz, Alejandra. Work Engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. Behavior, Health & Social Issues, 2014; 6(2). 45-55.
 19. Perrin, T. Managing Global Pay and Benefits (2005-2006 Worldwide Total Remuneration Survey Report). Stamford, CT: Towers Perrin, 2006.
 20. Cort W. Rudolph, Kristi N. Lavigne, Ian M. Katz, Hannes Zacher. Linking Dimensions of Career Adaptability to Adaptation Results: A Meta-Analysis. Journal of Vocational Behavior, 2017, 2-73.
 21. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 2012; 80, 744-747 (this issue).
 22. Zacher Hannes; Rodolfo A.M. Ambiel; Ana Paula Porto Noronha. Career adaptability and career entrenchment. Journal of Vocational Behavior, 2015; 88, 164-173
 23. Kapel D. E & Newka, E, American Educator,s Encyclopedia, New york.Greeweel Press, 1997.
 24. Khoshkhouei M, Ghanbari S, Namdari Pejman M, Hendi S M. The Analysis of Relationship between Job Satisfaction & Organizational Commitment in the staff of Hamadan Red Crescent Society. 3. 2013; 5 (1). (In Persian)
 25. Black, J. S., & Stephens, G. K. The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. Journal of management, 1989; 15(4), 529-544.
 26. Hardy H. Jay., Alisha M.Ness., Mecca Jensen. Outside the box: Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance. Journal of Personality and Individual Differences, 2017; 104. Pp.230-237
 27. Baard S.K., Rench T.A., Kozlowski S.W. Performance adaptation: A theoretical integration and review. Journal of Management, 2014; 40 (1),48-99.

Investigating the role of job engagement with career adaptability in employees and relief workers of Semnan Red Crescent Society

Seyed Mahdi Alhosseini Almodarresi, Assistant Professor of Commercial Management Department, Faculty of Economic, Management & Accounting, Yazd University, Yazd, Iran

Mahshid Pourhossein, Master of Business Administration, Yazd University, Yazd, Iran

Corresponding author: Hooshmand Bagheri GaraBollagh, PhD Student of Marketing Management, Faculty of Management, Semnan University

Email: h_bagheri@semnan.ac.ir

Received: May 12, 2018 **Accepted:** February 19, 2019

Abstract

Background: Today, employees in organizations tend to be more involved in their organization's decision-making and activities. In addition, job engagement brings positive results and make employees more engaged and enjoy being in the organization. Considering the growing importance of human resources as an organization's assets, the researchers decided to conduct a research about the job and factors for motivating employees. Therefore, this study aims to examine the relationship between job engagement and career adaptability dimensions among employees and relief workers in Semnan Red Crescent Society.

Method: In this applied and descriptive study, 200 employees and relief workers of Semnan Red Crescent Society were surveyed by simple random sampling. In addition, the standard questionnaires of Schaufeli et al. (2006) and Savickas et al. (2012) were used to measure work engagement and career adaptability respectively. Data was analyzed using structural equation modeling by Lisrel software.

Findings: The results indicated that there was a positive and significant relationship between engagement with the job and the dimensions of career adaptability such as focus, control, curiosity, and self-confidence.

Conclusion: Based on the results, matching the individual's characteristics with job characteristics improve employees' performance. The more career adaptability will increase the effectiveness of employees in the job.

Keywords: job engagement, career adaptability, employees, Red Crescent Society