

تحلیل رابطه بین ویژگیهای شغلی و سازگاری شغلی دانش‌آموختگان

حسین حیدری^{1*} و وحید خاشعی²

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ویژگیهای شغلی و سازگاری شغلی دانش‌آموختگان تازه‌وارد به بازار کار انجام شد. نمونه پژوهش شامل 94 نفر از دانش‌آموختگان دانشگاههای دولتی شهر کرمانشاه بود. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری و با استفاده از روش معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی تحلیل شد. یافته‌ها حاکی از آن است که ویژگیهای شغل بر سازگاری شغلی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد. رضایت شغلی نیز به صورت واسطه‌ای بر سازگاری شغلی مؤثر است. بر اساس یافته‌های پژوهش برای سازگاری شغلی سه متغیر هویت شغلی، استقلال عمل و بازخورد تأیید شد. دستاوردهای این مطالعه اتمام حجت و اخطار بسیار جدی به دانشگاههاست، چرا که آنها در سرفصلهای تحصیلی دانشجویان برنامه‌ای برای آینده شغلی آنان در نظر نگرفته‌اند و هیچ سازکار روشنی که آنها پس از دانش‌آموختگی بتوانند از دانش فنی خود استفاده کنند، در اختیار آنها قرار نداده‌اند. این امر موجب ناکام ماندن و بی‌تأثیر بودن آموزشهای دانشگاهی در حوزه کاربرد خواهد شد. لذا، به برنامه‌ریزان حوزه آموزش عالی کشور پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزیهای درسی دانشجویان آموزش مهارتی واقعی و نه شعاری را بیفزایند و در کنار آن به دانش‌آموختگان سازگاری با دنیای بیرون از دانشگاه را پس از دانش‌آموختگی بیاموزند.

کلیدواژگان: ویژگیهای شغلی، سازگاری شغلی، دانش‌آموخته، بازار کار.

مقدمه

آموزش به‌عنوان یکی از ارکان توسعه با اشتغال در جامعه ارتباط تنگاتنگی دارد. دانشگاه به‌عنوان نظامی پویا نقش هدایتی و رهبری مشارکت فکری مردم در اداره جامعه را ایفا می‌کند. گسترش کمی دانشگاهها، کثرت و تنوع مؤسسات آموزشی، افزایش تعداد دانشجویان و وجود خیل عظیم دانش‌آموختگان بیکار از جمله چالشهایی هستند که نظام آموزش عالی ایران را با مشکلات عدیده‌ای

1. دانشجوی دکتری سیاستگذاری بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: mhm1388@yahoo.com

2. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران: Khashei@atu.ac.ir

پذیرش مقاله: 1394/9/7

دریافت مقاله: 1393/11/23

مواجهه ساخته است. بهره‌مند بودن از دانش و مهارت کافی، شرایط لازم برای کسب موفقیت در بازار کار و حفظ رابطه شغلی و تحصیلی در کنار لزوم بهنگام شدن آموخته‌ها با دانش روز از مسائل و دغدغه‌های اساسی نظام آموزش عالی کشور در این حوزه است (Aghapour, Movahhed Mohammadi & Alambeigi, 2014, p. 42). گسترش و تنوع فعالیتهای سازمانهای امروزی آنان را مجبور به توسعه فضاهای فیزیکی و به تبع آن استخدام نیروی انسانی بیشتر ساخته است؛ نیروی انسانی تازه‌وارد از یک‌سو نویددهنده خلاقیت و بینش نو در عرصه‌های کاری است و از سوی دیگر، به دلیل نداشتن تجربه کاری می‌تواند تهدیدی جدی در فعالیتهای روزمره سازمان باشد؛ از این رو، آگاهی سازمانها از عوامل مختلف توسعه و نگهداری نیروی انسانی تازه‌وارد ضرورتی انکارناپذیر است که مدیران منابع انسانی باید در برنامه‌های راهبردی منابع انسانی خویش به آن توجه کنند (Morley & Flynn, 2004). تحولات و مسائل ناشی از تغییرات فنی، تغییرات وسیع اجتماعی - فرهنگی و پدیده‌های واسطه‌ای نظیر تغییر در ماهیت و ساختار سازمانها و الگوهای استخدام، زمینه‌های ظهور الگوهای نوین سازمانی را فراهم می‌آورد و داشتن مهارتها و قابلیت‌های جدید ضرورت پیدا می‌کند (Abdolvahabi, Romiani & Zarif, 2014, p. 55). مهم‌ترین هدف نظامهای آموزشی افزایش یادگیری فراگیران و تلاش برای بهبود کیفیت آن است. چنین آرمانی به‌ویژه در آموزش عالی جایگاه ویژه‌ای دارد. ملاحظه ضرورت‌هایی چون تخصص - گرای، اندیشه‌ورزی و غنا بخشیدن به عملکردهای خرد و کلان اجتماعی موجب حساسیت و پیچیدگی پدیده یادگیری در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی شده است (Ghazi Tabatabaee, Yousefi & Afrashteh & Siami, 2014, p.28). در این میان، یکی از رویکردهایی که اغلب سازمانها در مواجهه با چنین شرایطی از آن استفاده می‌کنند، این است که به دانش‌آموختگانی³ که تازه به استخدام سازمان در می‌آیند، اجازه می‌دهند تا با گروههای کاری گوناگون و با زمینه‌های متفاوت کار کنند و خود را محک بزنند (Chen & Eldridge, 2011, p.73). با این حال، برخی از محققان معتقدند که سازگاری شغلی⁴ در تجربه محیطی جدید کار دشواری است (Qolipur, Asgharisarem & Amani Sareibagloo, 2012, p.100). یک محقق تایلندی در فعالیتی پژوهشی در خصوص 305 نفر از دانش‌آموختگانی که تازه در شرکتهای کوچک، متوسط و نسبتاً بزرگ سطح کشور مشغول به فعالیت شده بودند، به این نتیجه رسید که دانش‌آموختگان تازه‌وارد با شغل خود تناسب و سازگاری کافی ندارند و در نهایت، مجبور به استعفا، ترک شغل یا انتخاب شغل جدید می‌شوند (Tongkanya, 2012). بنابراین، مسئله تطابق و سازگاری شغلی یکی از اصلی‌ترین نگرانیهای سازمانهای امروزی است، چرا که انتخاب، جذب و آموزش نیروی انسانی جدید برای سازمان هزینه‌های مادی و زمانی فراوانی دارد؛ در صورتی که سازمان در مسیر جذب تا به کارگیری نیروی جدید ناکام بماند، دستیابی به موفقیت و اهداف ناممکن خواهد بود. در صورتی که کارکنان بتوانند به سازگاری روحی و جسمی مناسبی با محیط کار جدید

۳. Graduates

۴. Job Adjustment

خود برسند، کارایی بالایی خواهند داشت و این در حالی است که کارکنانی که در این انطباق ناتوان بمانند، عملکرد شغلی ضعیفی خواهند داشت و نمی‌توانند وظایف محول شده را به‌خوبی انجام دهند و دستیابی به اهداف سازمانی را کاهش می‌دهند؛ این امر علاوه بر کاهش رضایت شغلی⁵ در فرد، نگرش بدی به محل کار در او ایجاد می‌کند و این امر می‌تواند مشکلات بسیاری (اضطراب، ناتوانی در تصمیم‌گیری به‌موقع، ناامیدی خود-تخریبی، روابط بین فردی نامناسب با همکاران و...) را برای او ایجاد کند (Peerapong & Khahan, 2013, p.98). اینترسپا⁶ (2008) اذعان می‌کند دانشجویانی که به‌تازگی دانش‌آموخته شده یا کسانی که تازه شغل خود را تغییر داده‌اند، به سازگاری شغلی برای کاهش ناامیدی و اضطراب کاری نیاز دارند و این متغیر می‌تواند در حفظ تعادل در زندگی به کارمندان کمک کند. پس اگر نتوان کارمند را با تغییرات جدید تطابق داد، حس ناامیدی و عملکرد ضعیف حاصل خواهد شد (Breiden, Mohr & Mirza, 2006, p.1909). مرور ادبیات و پیشینه پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تأثیر عوامل مختلف بر سازگاری شغلی افراد تازه‌وارد تقریباً مشخص شده است و بیشتر محققان بر آنها توافق دارند، برای مثال، ویژگیهای شغل⁷، رضایت شغلی و ... (Cooper, Anderson & Cash, 2012). محققان بسیاری درباره تطابق کاری مهاجران خارجی با شرایط کاری مختلف مطالعه کرده‌اند، اما درباره اینکه دانش‌آموختگان جدید چگونه می‌توانند مسئولیتهای کار جدید خود را بپذیرند و با شغلشان سازگاری پیدا کنند، تحقیقات بسیار کمی صورت گرفته است. از این رو، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ویژگیهای شغل و رضایت شغلی بر سازگاری شغلی دانش‌آموختگان جدید دانشگاههای دولتی کرمانشاه اجرا شد. یافته‌های این مطالعه می‌تواند برنامه‌های کاربردی مفیدی را به مدیران منابع انسانی برای انتخاب راهبردهای شغلی مناسب کارکنان تازه‌وارد و توسعه منابع انسانی ارائه دهد. بر این اساس، این مطالعه در پی پاسخگویی به این سؤال بود که آیا دانش‌آموختگان تازه‌وارد به بازار کار می‌توانند در بدو ورود به سازگاری شغلی مطلوبی دست یابند؟

در سالهای اخیر پذیرش دانشجو در مقاطع پایه و حتی تکمیلی با فرایندی قابل‌دسترس و ساده در حال اجراست؛ پذیرش در مقاطع پایه (کاردانی و کارشناسی) بدون برگزاری آزمون و در مقاطع تحصیلات تکمیلی نیز قوانین جذب و پذیرش دانشجو برای دانشگاهها بسیار سهل‌تر از گذشته شده است. دانشگاهها هر ساله دانش‌آموختگانی را به بازار کار روانه می‌کنند که جمعیت اندکی از این افراد رشته خویش را به شکل مهارتی فرا گرفته‌اند. بنابراین، از یک‌سو کاربردی نبودن آموزشها و از سوی دیگر، ناآشنایی دانش‌آموختگان با بازار کار و رفتار سازمانی مناسب با این فضا، بازارهای کاری را با چالش جدی در حوزه منابع انسانی مواجه ساخته است. شناسایی وضعیت سازگاری (عجین شدن با شغل) برای مدیران بسیار مهم و یکی از اهداف غایی مدیریت رفتار سازمانی است، چرا که به‌عنوان بازخورد، متغیر مهمی در

۵. Job Satisfaction

۶. Intrasupa

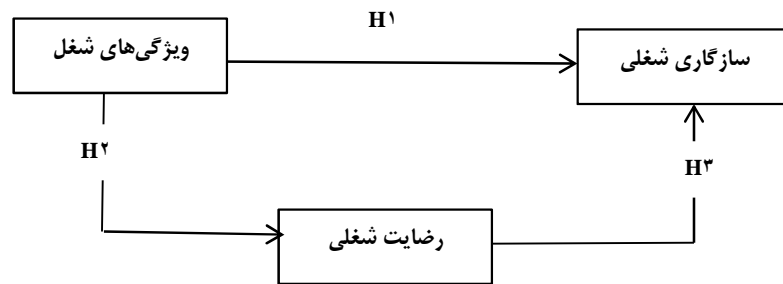
۷. Job Characteristics

خصوصاً افزایش اثربخشی سازمان است (Qolipur et al., 2012, p.92). کارکنان متعهد به سازمان با سطح رضایتمندی بالا که با اهداف و ارزشهای سازمان عجین شده‌اند، منابع انسانی محسوب می‌شوند که عملکرد سازمانی را ارتقا می‌دهند؛ شرایط به‌گونه‌ای شده است که دیگر هیچ سازمانی خطر جذب نیروهای جوانی که تازه دانش‌آموخته شده‌اند را نمی‌پذیرد و به سراغ فراخواندن نیروهای کاری بازنشسته می‌رود. ادامه‌دار شدن این فعالیتها می‌تواند نرخ بیکاری در کشور را به شکل جدی تشدید کند. البته، بخشی از مشکلات حوزه رفتار سازمانی را نیز سازمانها و طراحان مشاغل ایجاد می‌کنند. در صورتی که بین شغل و شاغل تناسب نسبی ایجاد شود، می‌توان بخشی از مشکلات دانش‌آموختگان تازه‌وارد به بازار کار را حل کرد. شاید نتوان در الگوهای مرسوم در نظامهای آموزشی در کوتاه‌مدت تغییری ایجاد کرد، اما می‌توان با شناسایی عوامل مهم ویژگیهای شغل و تعیین ارتباط هر یک از این ویژگیها با رضایت شغلی فرد تازه‌وارد، بر بخشی از مشکلات این افراد فایده‌آمیز بود. بر این اساس، اجرای این پژوهش برای شناسایی رابطه بین ویژگیهای شغل و سازگاری شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در زمان کنونی ضروری بود. در این پژوهش فرضیه‌های زیر آزمون شدند:

H1: بین ویژگیهای شغل و سازگاری دانش‌آموختگان با شغل رابطه وجود دارد.

H2: بین ویژگیهای شغل و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

H3: بین رضایت شغلی و سازگاری دانش‌آموختگان رابطه وجود دارد.



شکل 1- مدل مفهومی پژوهش

مبانی نظری و پیشینه

سازگاری شغلی: سازگاری شغلی به حالات روانشناختی فرد درباره اینکه وی در کار خود احساس آرامش و راحتی دارد یا احساس ناراحتی می‌کند، اشاره دارد (Selmer & Fenner Jr, 2009, p. 369).

سازگاری شغلی می‌تواند در سه مرحله زیر رخ دهد:

1. آماده شدن برای انجام دادن کار که این مرحله به سطوحی از تواناییهای بالقوه‌ای اشاره دارد که مردم می‌توانند از توانایی و مهارت‌های شخصی خود برای پذیرش مسئولیت به‌منظور پاسخگویی به نیازهای سازمان استفاده کنند (Morley & Flynn, 2004, p.35)؛
2. تطابق با مقررات سازمانی که در این مرحله شخص با استفاده از تواناییهای شخصی خود شروع به انطباق با قوانین و ساختارهای سازمانی، سامانه‌های ارتباطی و پذیرش دستورها می‌کند (Shimoni & Ronen & Roziner, 2005, p.295)؛
3. تطابق با همکاران و شبکه کاری که به این مرحله سازگاری اجتماعی نیز گفته می‌شود؛ در این مرحله فرد با استفاده از تواناییهای شخصی خود در محل کار یک‌سری وابستگیهای میان گروهی را ایجاد می‌کند که این وابستگیها به‌عنوان نیازی اساسی برای حفظ ثبات اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (Selmer & Fenner Jr, 2009, p.370).

عوامل مؤثر بر سازگاری شغلی

پول: هر کارگر یا کارمند در قبال کاری که انجام می‌دهد، باید پول دریافت کند، اما این پول نباید شخصیت او را پایین بیاورد؛ شخصیت کارمند مهم‌تر از پولی است که به او داده می‌شود.

امنیت شغلی: امنیت شغلی؛ یعنی کاری که فرد انجام می‌دهد، سالها ادامه باید. امنیت شغلی گاهی از پول هم مهم‌تر می‌شود، زیرا شخص علاقه‌مند است که کارش دائمی باشد، هر چند دستمزدش زیاد نباشد. همچنین امنیت شغلی افراد را به سمت کارهای دولتی می‌کشاند.

شرایط مساعد کار: مردم دوست دارند که در محیطی تمیز، آراسته، جالب و خوشایند کار کنند.

فرصت پیشرفت: فرصت پیشرفت؛ یعنی اینکه امکان ترقی برای فرد همیشه وجود دارد و او می‌تواند با ایجاد شرایط لازم به درجات بالا ارتقا یابد و پاداش بیشتری بگیرد.

روابط شخصی: مردم دوست دارند با افرادی کار کنند که بین آنها محبت و ارتباط متقابل باشد. در واقع، هر کارمند دوست دارد که کارمند دیگر دوست مهربان او باشد و مورد محبت مدیریت قرار گیرد و همچنین مدیر به پیشرفت کارمندش توجه کند.

هماهنگی با استعداد شخص: شخص زمانی از کار خود لذت خواهد برد که با استعداد بدنی و عقلی او سازگار باشد.

هماهنگی با رغبت: هماهنگی با رغبت به معنای متناسب بودن شغل با علایق فرد است.

مهارت: مهارت عبارت از میزان تبحری است که فرد در گذشته برای انجام دادن کاری به‌طور موفقیت‌آمیز کسب کرده باشد.

پیامدهای سازگاری شغلی

متعهد بودن فرد: زمانی که فرد با شغل خود سازگار باشد، به انجام دادن امور و وظایف خود بدون نظارت فرد دیگر اقدام خواهد کرد.

سلامت فیزیکی و ذهنی: سازگاری شغلی موجب می‌شود که فرد از نظر روانی و فیزیکی عملکرد بهتری و سالم‌تری داشته باشد.

افزایش بهره‌وری: زمانی که فرد رضایت شغلی دارد، این امر موجب می‌شود تا میزان تولید و بهره‌وری افزایش یابد.

کسب مهارت جدید: افرادی که از شغل خود راضی و با آن سازگارند، سعی می‌کنند که روز به روز بر مهارت‌های خود بیفزایند و و انگیزه هم دارند.

پیامدهای نبود سازگاری شغلی

تأخیر در ورود به محل کار: افرادی که از شغل خود ناراضی هستند، به بهانه‌های مختلف به موقع در محل کار خود حاضر نمی‌شوند.

غیبت: غیبت به دو صورت ارادی و غیر ارادی است. در خصوص افرادی که از شغل خود ناراضی هستند، بیشتر غیبت‌ها به صورت ارادی است.

بازنشستگی زودرس: زمانی که شغل نتواند نیازهای فرد، چه روانی و چه فیزیکی، را برطرف کند و موجب نارضایتی او شود، این امر موجب می‌شود که فرد خود را زودتر از موعد بازنشسته کند.

ترک کار: ناسازگاری و نبود رضایت شغلی موجب ترک کار چه به صورت موقت یا دائم می‌شود (Shahrabi, 2012, p.165).

ویژگیهای شغل: هاگمن و اولدهام⁸ (1975) مدل پنج‌گانه‌ای را برای توسعه مفهوم ویژگیهای شغل ارائه دادند که عبارت‌اند از:

1. این مدل به تنوع مهارت‌ها و درجه‌ای از کار اشاره دارد که در آن فرد به‌عنوان کارگر نیاز به انجام دادن فعالیتهای مختلف در مسئولیتهای متفاوت دارد (Tongkanya, 2012, p.14)؛
2. این مدل به هویت کاری و درجه‌ای از کار اشاره دارد که در آن انجام دادن کل فرایند کاری از آغاز تا پایان با نتایج عینی قابل مشاهده است (Naumann, Widmier & Jackson, 2000, p. 230)؛
3. این مدل به اهمیت شغل و درجه‌ای از کار اشاره دارد که با آن ادامه حیات سازمان امکان‌پذیر خواهد بود و فعالیت در زندگی دیگران نیز مؤثر است (Hozoori, Danayefard & Najari, 2012, p.56)؛

⁸. Hackman & Oldham

4. این مدل به استقلال کاری و درجه‌ای از کار اشاره دارد که در آن به کارگر اجازه داده می‌شود تا در تصمیم‌گیری‌های کاری خویش آزادی عمل و استقلال داشته باشد و همچنین خود فرایند کاری خویش را کنترل و ارزیابی کند (Chen & Eldridge, 2011, p. 83)؛

5. این مدل به بازخورد کاری و درجه‌ای از کار اشاره دارد که فرد را قادر می‌سازد تا اثربخشی شغلی خویش را مشاهده کند و فرصت‌های پیش روی خود را با دیدن بخشی از فعالیت‌های گذشته و کشف نقاط ضعف و دورنمایی از فعالیت‌های آینده دریابد و بتواند عملکرد خود را بهبود و توسعه بخشد (Morley & Flynn, 2004, p.35).

در مطالعات و پژوهش‌های میدانی زیادی رابطه بین ویژگی‌های شغل و سازگاری شغلی بررسی شده است؛ برای مثال، نومن⁹(1993)، بون و همکاران¹⁰ (2002) و مورلی و فلین¹¹ (2004) با استفاده از آماری مختلف به این نتیجه رسیدند که ویژگی کار می‌تواند بر سازگاری شغلی تأثیر مستقیم داشته باشد (Hozoori & Danayefard & Najari, 2012, p. 57).

رضایت شغلی: رضایت شغلی به مجموعه‌ای از نگرانی‌ها و نگرش‌های کارکنان اشاره دارد که در نتیجه درک آنها از عملکرد شغلی‌شان و سطح تطابق فرد و سازمان مربوط به وجود می‌آید (Qolipur et al., 2012, p.108). اودم باکس و همکاران¹²(1990) اظهار داشتند که رضایت شغلی چارچوب احساسی است که در آن کارکنان می‌توانند نگرش مثبت یا منفی به کار خود داشته باشند. در نظریه‌های مختلفی رضایت شغلی با استفاده از آزمون‌های مختلف بررسی و تحلیل شده‌اند که یکی از مهم‌ترین آنها نظریه هرزبرگ است که در بیان شخصیت کارکنان و خواسته‌های آنان در طول حیات سازمانی‌شان به‌طور گسترده در میان دانشمندان مختلف به‌کار برده شده است. بر اساس نظریه رضایت شغلی، رضایت از محتوای وظایف محول شده عامل اصلی رضایت شغلی به‌حساب می‌آید و این عامل موجب می‌شود کارمند راضی نگه‌داشته شود و انگیزه کافی برای ادای وظایف محول شده در او ایجاد شود و دستاوردهایی مانند شناخت، مسئولیت‌پذیری و میل به پیشرفت را در خود ایجاد کند (Selmer & Fenner Jr, 2009, p. 374).

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا مطالعه‌ای غیرآزمایشی و طرح پژوهشی همبستگی بر اساس روش تحلیل عاملی و معادلات ساختاری (SEM) بود. جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموختگان نیمسال اول تحصیلی در سال 1393 در مقطع کارشناسی ارشد در رشته‌های فنی و

۹. Naumann

۱۰. Bhuin & Menguc

۱۱. Morley & Flynn

۱۲. Odom, Boxx & Dunn

مهندسی دانشگاه‌های دولتی شهر کرمانشاه بودند که تعداد کل آنان با توجه به آمار دریافتی از واحد دانش‌آموختگان دانشگاه حدود 923 نفر بود که از این تعداد حدود 19 درصد توانسته بودند در شرکتها و سازمانهای خصوصی سطح استان یا سایر نقاط کشور مشغول به کار شوند. از آنجا که این پژوهش با هدف سنجش سازگاری شغلی دانش‌آموختگان اجرا شد، نوع استخدام جامعه آماری اهمیتی نداشت و فقط مشغول به کار بودن آنها در سازمان مطبوع ملاک انتخاب افراد بود. برای پیدا کردن تعداد دقیق نمونه ضمن اخذ مجوزهای مربوط، با دانش‌آموختگان به صورت تلفنی، حضوری، پست‌الکترونیکی و پیام نوشتاری ارتباط برقرار شد و پس از مشخص شدن وضعیت آنان پس از دانش‌آموختگی، افرادی که بیکار بودند از فهرست جامعه حذف و کل جامعه باقیمانده 175 نفر شدند. از آنجا که تعداد جامعه در شرکتها، سازمانها و شهرهای مختلف پراکنده بودند و شرکت دادن یکایک آنان در پژوهش میسر نبود، صرفاً آن دسته از دانش‌آموختگانی که در شهر کرمانشاه مشغول به فعالیت بودند، برای شرکت در پژوهش فراخوانده شدند که تعداد کل آنها حدود 94 نفر بود. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات نظری پژوهش از منابع در دسترس الکترونیکی و چاپی داخلی و خارجی استفاده شد. همچنین برای گردآوری داده‌های آماری از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

1. پرسشنامه ویژگیهای شغلی هامان و اوهمام¹³ (1975) که دارای 20 سؤال و در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً دقیق تا کاملاً بی‌دقت) طراحی شده بود. برخی از سؤالات این پرسشنامه عبارت‌اند از: من برای انجام دادن فعالیتهای متنوع کاری فرصت داشته‌ام؛ من برای برنامه‌ریزی شغلی خود آزادی عمل دارم. در نهایت، ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه بین 0/31 تا 0/83 به دست آمد و در مجموع، ضریب اعتماد کل 0/89 محاسبه شد.

2. برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه هرزبرگ (1966) استفاده شد. این پرسشنامه در طیف لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است و در آن پرسشهایی مانند من فرصت کافی برای پیشرفت دارم، تجهیزات کافی برای ادای وظایف در اختیار من است و... وجود دارد. این پرسشنامه به صورت استاندارد 72 سؤال داشت، اما با توجه به نیاز پژوهش برخی از سؤالات حذف شدند و پرسشنامه به 40 سؤال تقلیل یافت. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در گویه‌های مختلف بین 0/26 تا 0/73 بود و ضریب اعتماد کل برابر 0/80 محاسبه شد.

3. برای سنجش سازگاری شغلی از پرسشنامه آلن و لی¹⁴ (1998) استفاده شد. این پرسشنامه دارای 25 گویه بود و سؤالهایی مانند من راه و روش کار کردن را درک می‌کنم، من از قوانین سازمان و رشته کاری‌ام پیروی می‌کنم، من احساس می‌کنم هیچ فشاری برای کار کردن با دیگران بر من نیست و... داشت. این پرسشنامه نیز در طیف 5 گزینه‌ای لیکرت تدوین شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه در زیر گویه‌های مختلف بین 0/33 تا 0/82 بود و ضریب اعتماد کل 0/93 محاسبه شد. در نهایت، داده‌های

۱۳. Haman & Oldham

۱۴. Alan & Lee

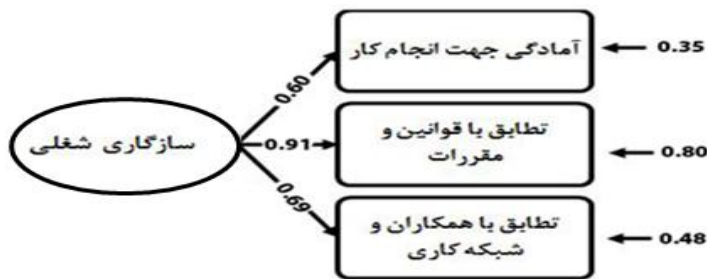
گردآوری شده با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری خطی تجزیه و تحلیل و در نرم‌افزارهای SPSS و لیزرل فرضیات آزمون شدند. برای تعیین اعتبار تحلیل عاملی تأییدی از روش هوپر، کولان و مولن¹⁵ (2008) و مجذور کای اسکوتر و شاخصهای GFI و AGFI های بزرگتر از 0/90، RMSE کمتر از 0/05، مجذور کای و درجه آزادی کمتر از 2 استفاده شد. همچنین ضریب هر گویه باید رقمی بالاتر از 0/30 به دست آید که بتوان گفت آمار قابل اعتماد و استناد است (Hooman, 2005, p. 57). در این پژوهش از مدل اشباع شده برای آزمون کلیه متغیرها به‌ویژه متغیر رضایت شغلی استفاده شد.

یافته‌ها

در شکل‌های 1 و 2 مدل برازش ویژگی‌های شغل و سازگاری شغلی در حالت تخمین استاندارد آمده است.

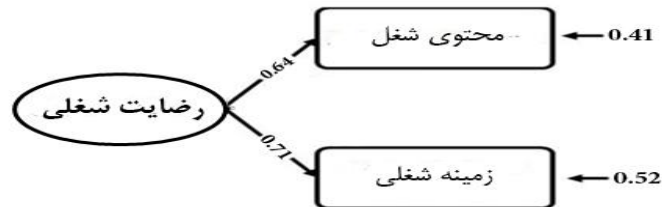


شکل 2- مدل برازش شده ویژگی‌های شغلی



شکل 3- مدل برازش شده سازگاری شغلی

۱۵. Hooper, Coughlan & Mullen



شکل 4- مدل برازش شده رضایت شغلی

جدول 1- برازش شاخصهای سازگاری شغلی و ویژگیهای شغل

مدل	χ^2	p-value	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA
ویژگیهای شغلی	2/996	0/264	1/498	0/985	0/957	0/0154
سازگاری شغلی	1/861	0/201	1/861	0/942	0/911	0/0234

با توجه به اطلاعات جدول 2 می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است، چرا که کلیه ارقام از حداقلها و حداکثرهای استاندارد کمتر و بیشتر بودند. برای مثال، نسبت GFI به صورت استاندارد باید رقمی بیشتر از 0/90 به دست آید که در خصوص مدل ویژگیهای شغلی این رقم 0/985 محاسبه شده است. همچنین شاخص RMSEA به صورت استاندارد باید کمتر از 0/05 باشد که در خصوص مدل ویژگیهای شغل رقم 0/0154 محاسبه شده است که عدد مناسبی است. همچنین در خصوص مدل سازگاری شغلی نیز کلیه شاخصها قابل قبول و مناسب بودند.

جدول 2- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	انحراف معیار	میانگین	
										1	0/651	4/01	1
									1	0/51**	0/611	3/92	2
								1	0/47**	0/49**	0/495	3/75	3
							1	0/45**	0/41**	0/33**	0/586	3/53	4
					1	0/51**	0/49**	0/48**	0/52**	0/302	3/4	5	
				1	0/24**	0/17**	0/22**	0/21**	0/27**	0/444	3/78	6	
			1	0/64**	0/16**	0/11*	0/18**	0/23**	0/19**	0/60	3/8	7	
		1	0/42**	0/26**	0/21**	0/17**	0/19**	0/11*	0/14*	0/421	3/33	8	
	1	0/39**	0/35**	0/23**	0/15*	0/19*	0/09**	0/10	0/13**	0/466	3/55	9	
1	0/66**	0/44**	0/36**	0/28**	0/21**	0/24**	0/11*	0/06	0/28**	0/71	3/99	10	

*P<0,05, **P<0,01,

1. تنوع در مهارتها، 2. هویت کاری، 3. اهمیت شغل، 4. استقلال عمل، 5. بازخورد، 6. محتوی شغل، 7. زمینه‌های شغلی، 8. آماده شدن برای انجام دادن کار، 9. تطابق با قوانین سازمانی، 10. تطابق با همکاران

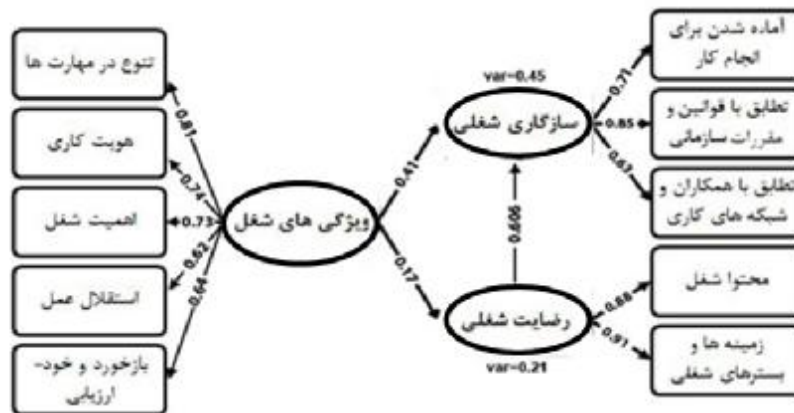
اطلاعات جدول 2 میانگین و انحراف معیار برای کل متغیرها را نشان می‌دهد. میانگین نمره به‌دست آمده برای متغیر ویژگی‌های شغل (گویه‌های 1 تا 5) بین 4/01 تا 3/40 محاسبه شد. همچنین میانگین نمرات اخذ شده برای متغیر رضایت شغلی (گویه‌های 6 و 7) اعداد 3/78 و 3/80 به‌دست آمد و در نهایت، میانگین گویه‌های متغیر سازگاری (گویه‌های 8 تا 10) از 3/33 برای گویه آماده شدن برای انجام دادن کار و پذیرش مسئولیت 3/99 برای گویه تطابق با همکاران و شبکه کاری متغیر است. با توجه به اینکه بیشتر متغیرهای موجود در پژوهش در سطح معناداری 0/908 گزارش شده است، همبستگی درونی بین متغیرها معنادار است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای برآورد پارامترهای پنهان و آشکار تحلیل شد. در این مدل متغیرهای ویژگی‌های شغل، رضایت شغلی و سازگاری شغلی پس از تحلیل مسیر محاسبه شد که نتایج اثرهای کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در جدول 3 ارائه شده است.

جدول 3- اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در مدل معادلات ساختاری

متغیر	رضایت شغلی			سازگاری شغلی		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ویژگی‌های شغل	0/394***	---	0/394***	0/166*	0/214*	0/333***
رضایت شغلی	---	---	---	0/611***	---	0/611***
R ²	0/17			0/41		

*P<0.05, ***P<0.01,

مدلسازی معادلات ساختاری پژوهش حاضر برازش مناسبی را برای مدل فرضی پیشنهاد شده ارائه داد. نتایج کلی مدل برازش شده نهایی پیشنهادی پژوهش در شکل 5 ارائه شده است.



شکل 5- مدل معادلات ساختاری نهایی پژوهش

جدول 4- برازش مدل کلی پژوهش

RMSEA	AGFI	GFI	χ^2/df	p-value	df	χ^2
0/035	0/925	0/967	1/336	0/389	31	41/445

با توجه به اطلاعات جدول 4 می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری کلی پژوهش از برازش بسیار مناسبی برخوردار بود، چرا که کلیه ارقام از حداقلها و حداکثرهای استاندارد کمتر و بیشتر بودند. برای مثال، نسبت GFI به صورت استاندارد باید رقمی بیشتر از 0/90 به دست آید که این رقم 0/967 محاسبه شده است. همچنین شاخص RMSEA به صورت استاندارد باید کمتر از 0/05 باشد که در خصوص مدل ویژگیهای شغل رقم 0/035 محاسبه شده است که بسیار عدد مناسبی است و بنابراین، از برازش مناسبی برخوردار است.

با توجه به مدل کلی برازش شده پژوهش، اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر سازگاری شغلی در مدل 4 و مقادیر آن در جدول 5 ارائه شده است. ویژگیهای شغلی به عنوان متغیر نهفته بر سازگاری شغلی اثر مستقیم و رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر نهفته بر سازگاری شغلی اثر غیرمستقیم دارد. همچنین رضایت شغلی به عنوان متغیر نهفته بر ویژگیهای شغلی اثر مستقیم دارد. ویژگیهای شغل در سطح آماری 0/05 بر سازگاری شغلی اثر مستقیم دارد و ضریب مسیر استاندارد شده آن نیز 0/17 محاسبه شده است. همچنین ویژگیهای شغل بر رضایت شغلی در سطح آماری 0/001 و ضریب مسیر استاندارد شده 0/41 اثر مستقیم داشت. از دیگر تأثیرات مستقیم رضایت شغلی بر متغیرها می‌توان به تأثیر آن بر سازگاری شغلی در سطح آماری 0/001 و ضریب مسیر استاندارد شده 0/606 اشاره کرد. در نهایت، می‌توان گفت که ویژگیهای شغل بر سازگاری شغلی اثر غیرمستقیم دارد که این به واسطه وجود متغیر رضایت شغلی است. این تأثیر در سطح آماری 0/001 و ضریب مسیر استاندارد شده 0/44 معنادار است. با توجه به سطح واریانس متغیرهای رضایت شغلی و سازگاری شغلی (0/21، 0/44) می‌توان گفت که با ویژگیهای شغل می‌توان شدت و ضعف این دو متغیر را پیش‌بینی کرد.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ویژگیهای شغل و سازگاری شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای رضایت شغلی با استفاده از مدل معادلات ساختاری اجرا شد. همان‌گونه که گفته شد، سازگاری شغلی در بین نیروهای تازه‌وارد سازمان امری بسیار مهم و ضروری است. در صورتی که سازمان نتواند نیروهای جدید خود را با وظایف محول شده و اهداف سازمانی همسو و سازگار کند، رسیدن به نتیجه دلخواه برای آن ناممکن خواهد بود. در بین نیروهای تازه‌وارد دانش‌آموختگان دانشگاهی چراغهای چشمک زنی هستند که در میان سایرین بیشتر خود را نمایان می‌سازند. نیاز صنایع و بازارها به تخصصهای دانش‌آموختگان به واسطه به‌روز بودن دانش و اطلاعات فنی و تخصصی آنها بر همگان ثابت شده است،

اما اینکه چه تعداد از این افراد آموزش مهارتی درست دیده‌اند یا چه تعداد از آنها با فضای بازار کار می‌توانند هماهنگ باشند، همچنان موضوع بحث‌برانگیز بسیاری از پژوهش‌های کاربردی محققان است. نمونه این پژوهش دانش‌آموختگانی بودند که در بازار کار شهر کرمانشاه مشغول فعالیت بودند. پس از درک میزان هماهنگی آنها با محل اشتغالشان، پاسخگویی به این سؤال مهم بود که آیا ویژگیهای شغل می‌تواند در سازگاری کارکنان به‌خصوص دانش‌آموختگان مشغول به کار را تأمین کند؟ بنابراین، نتایج این مطالعه این مهم را به اثبات رساند که ویژگیهای شغل بر سازگاری شغلی دانش‌آموختگان اثرهای مستقیم دارد. نتایج این مطالعه با نتایج سایر محققان نیز کاملاً هماهنگ است (Naumann, Widmier & Jackson, 2000; Bhuian & Menguc, 2002; Morley & Flynn, 2004; Peerapong & Khahan, 2013). انجمن بهره‌وری ایالات متحده امریکا¹⁶ (2012) اعلام کرد که طراحی شغل به شکل صحیح و علمی می‌تواند اثربخشی و کارایی سازمانی را به حداکثر برساند، چون ویژگیهای شغل می‌تواند عامل انگیزشی مهمی برای کارکنان باشد؛ طراحی مناسب شغل می‌تواند عامل حیاتی برای تنظیم عملکرد و مسئولیتهای افراد با اهداف سازمان تلقی شود. این نتایج با یافته‌های بتی و همکاران (Bhatti, Syed & Shaikh, 2012) همسویی دارد. نتایج دیگر این پژوهش اثر مستقیم ویژگیهای شغل بر رضایت شغلی را به اثبات رساند که این یافته با نظریه هاگمن و اولدهام (1976) هماهنگی دارد؛ این نظریه بیان می‌کند که اگر کارمند را مسئول کار خویش می‌دانیم، باید زمینه‌ای را فراهم کنیم که او بتواند به هویت کاری و اهمیت شغلش پی ببرد و این امر حالات روحی او را برای دستیابی به رضایت شغلی آماده می‌سازد و در نهایت، انگیزه کافی برای عملکرد مؤثر در او ایجاد می‌شود. یافته‌های این پژوهش برای سازگاری شغلی سه متغیر هویت شغلی، استقلال عمل و بازخورد را تأیید می‌کند؛ استقلال عمل و بازخورد مناسب به کارمند این امکان را می‌دهد که فعالیتهای خود را کنترل و روش تحقق وظایف محول شده را خود انتخاب کند و بنابراین، در او حس تعلق و مالکیت ایجاد می‌شود که این احساس فعالیت فرد را با اهداف سازمانی موازی و هم‌جهت می‌سازد. این نتیجه با یافته‌های چن و الدریج (Chen & Eldridge, 2011) همسویی دارد. همچنین یافته‌های این مطالعه نشان داد که دانش‌آموختگان تازه‌وارد به بازار کار در بدو ورود به سازمان با مشکلات جدی در حوزه سازگاری شغلی و هماهنگی با همکاران مواجه هستند که این یافته با تحقیقات آقاپور و همکاران (Aghapour et al., 2014) همسویی دارد.

پیشنهادها

در این پژوهش نقش مهم ویژگیهای شغل در سازگاری شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای رضایت شغلی اثبات و نشان داده شد که دانش‌آموختگان تازه‌وارد به بازار کار باید شغلی بیابند که ویژگیهای آن با

تواناییها و شرایط آنان سازگار باشد. بنابراین، نقش مدیریت منابع انسانی در طراحی ویژگیهای شغل و توسعه شغلی بسیار مهم و مؤثر است؛ مدیران منابع انسانی باید ویژگیهای شغل را بسیار نزدیک به تواناییهای کارکنان طراحی کنند تا کارکنان در پذیرش و اجرای مسئولیتهای محول شده با مشکل سازگاری مواجه نشوند. این امر در خصوص دانش‌آموختگان جدید بیشتر به چشم می‌خورد.

در دنیای امروزی دانش‌آموختگان برای کسب تجربه و به‌دست آوردن سازگاری شغلی سازمانها را به چالش می‌کشند. یافته‌های این مطالعه به دانش‌آموختگان جدید کمک می‌کند تا از چگونگی انتخاب شغل با توجه به ویژگیهای آن مطلع شوند و آگاهانه‌تر شغل خود را انتخاب کنند. یافته‌های این پژوهش برای بخش منابع انسانی سازمان می‌تواند مفید واقع شود، چرا که این بخش می‌تواند دانش‌آموختگان را با دید بازتری راهنمایی و آنها را قادر به انتخاب راههایی کند که سازگاری شغلی‌شان را افزایش دهد و در راه رسیدن به اهداف، سازمان را یاری رسانند.

دستاوردهای این مطالعه اتمام‌حجت و اخطار بسیار جدی به دانشگاهها و برنامه‌ریزان آموزش عالی کشور است، چرا که آنها در سرفصلهای تحصیلی دانشجویان برنامه‌ای برای آینده شغلی آنها در نظر نگرفته‌اند و هیچ سازکار روشنی که این دانشجویان پس از دانش‌آموختگی بتوانند از دانش فنی خود استفاده کنند، در اختیار آنها قرار نداده‌اند. دانشگاهها باید آگاه شوند که دانش‌آموختگان آنها برای تطابق با سازمانها با چالش جدی مواجه‌اند و کمتر سازمانی است که خطر پذیرش دانش‌آموخته جدید را بپذیرد. این امر نه تنها موجب افزایش چشمگیر نرخ بیکاری و به‌تبع آن نرخ تورم می‌شود، بلکه ناکام ماندن و بی‌تأثیر بودن آموزشهای دانشگاهی در حوزه کاربرد را در پی خواهد داشت. در سالهای اخیر که ورود به دانشگاهها با توجه نبودن آزمون در برخی از مقاطع افزایش یافته است و به‌تبع آن خروجیهای زیادی نیز خواهد داشت، اگر این میزان پذیرش با هدف افزایش کارایی نیروی انسانی در حوزه کاربرد صورت نگیرد، مسیر آموزش کشور به بیراهه صرفاً صدور مدرک خواهد رفت و لذا، به برنامه‌ریزان حوزه آموزش عالی کشور پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزیهای درسی دانشجویان آموزش مهارتی واقعی و نه شعاری را بیفزایند و در کنار آن به دانش‌آموختگان هماهنگی و سازگاری با دنیای بیرون از دانشگاه پس از دانش‌آموختگی را بیاموزند. این امر از طریق آزمون برخی از واحدهای درسی در محیط حوزه کاربرد محقق می‌شود.

وزارت کشور و سایر دستگاههای قانونگذار و کنترل‌کننده باید با تدوین و ابلاغ آیین‌نامه‌هایی حمایت سازمانی از دانش‌آموختگان را از طریق دستگاههای اجرایی مراکز استانها عملی سازند. در برنامه‌های درسی برخی از رشته‌هایی که از طریق وزارتخانه‌های مختلف به دانشگاهها ابلاغ شده است، واحدهایی نظیر کارورزی و امثال آن وجود دارد که دانشجو باید در سازمانها این واحدها را بگذراند که حتی این مورد نیز به شکل صحیح در کشور اجرا نمی‌شود، چون دستگاههای اجرایی خود را مکلف به پذیرش دانشجو و حمایت سازمانی از وی نمی‌دانند، پس یا دانشجو را نمی‌پذیرند یا در صورت پذیرش وی

وظایف آموزشی را، که بر عهده سازمان است، نادیده می‌گیرند. نپذیرفتن دانشجویان برای کار در دستگاهها می‌تواند زمینه ناسازگاری شغلی برای آنها را در آینده ایجاد کند. دانشجویان با ارائه گواهینامه‌های پایان دوره کارآموزی که شاید هیچ‌وقت انجام نشده باشد، درصد دانش آموخته شدن بر می‌آیند، بدون اینکه آموزش کاربردی را در سازمانها فرا گرفته باشند. این خروجیها در صورت استخدام شدن نمی‌توانند به سازگاری شغلی مناسب دست یابند.

برای کم کردن فاصله بین آموزش نظری دانشجویان و کار عملی خواستن سازمانها، در کلاسهای درس در کنار آموزشهای نظری، از فیلمهای مستندی که سازمان و بازار کار واقعی را نشان می‌دهند، استفاده و شرایطی فراهم شود تا مسئولان، کارکنان و خیرگان صنایع و سازمانها حداقل یک جلسه در کلاس درس حاضر شوند و آن قسمت از کارهای عملی را که با مفروضات کلاس هماهنگی دارد، به دانشجویان عرضه کنند و در فضایی گفتمانی دانشجویان بتوانند سؤالات خویش را بپرسند. بدین ترتیب، بین آموزشهای دانشگاهی و نیازمندی بازار کار هماهنگی نسبی ایجاد می‌شود. بدین ترتیب، هم دانشجویان آگاه می‌شوند که در بیرون درهای دانشگاهها چه خبر است و هم سازمانها و صنایع می‌توانند نیازهای خود به آموزشهای دانشگاهی را اعلام کنند. در هر صورت نقش مهم و مؤثر دانشگاهها، دستگاههای اجرایی و دستگاههای قانونگذار در کمک به دانش‌آموختگان برای دستیابی به شغل متناسب با دانش و مهارت آنان انکارناپذیر است. در کنار نقش سازمانها و سایر موارد ذکر شده، یک سری عوامل شخصی دانش‌آموختگان نیز در موفقیت و عدم موفقیت شغلی آنان مؤثر است که از آن جمله می‌توان به خودکارآمدی، انگیزه، خلاقیت و... اشاره کرد.

این پژوهش در اجرا محدودیتهایی داشت که گذر از آنها برای پژوهشگر کار دشواری بود. از جمله مشکلات این پژوهش اطلاع نداشتن دانشگاهها از دانش‌آموختگان خود و در دسترس نبودن آنان برای اجرای پژوهش و همچنین محدود شدن پژوهش به دانشگاههای دولتی بود. بنابراین، به دانشگاهها پیشنهاد می‌شود افرادی را در دانشگاهها موظف کنند تا از احوال کاری دانش‌آموختگان پس از خروج از دانشگاه آگاهی یابند. از این طریق دانشگاهها می‌توانند ضعفهای موجود در آموزشهای خود را در طول زمان به حداقل برسانند و سایر دانش‌آموختگان به نحو بهتری وارد بازار کار شوند. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که مشابه این پژوهش را در دانشگاههایی مانند پیام نور، آزاد اسلامی و علمی-کاربردی نیز اجرا و با مدل دانشگاههای دولتی مقایسه کنند تا بتوانند به ضعفها و قوت‌های آموزشها در هر دانشگاه آگاهی یابند. در حوزه‌های کاری نیز به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که مشابه این پژوهش را در میان آن دسته از افرادی پیاده کنند که تغییر شغل داده‌اند، تا از این طریق نقش سازگاری شغلی در بقای کارکنان را مشخص کنند.

References

۱. sAbdolvahabi, M., Romiani, U., & Zarif, S. (۲۰۱۴). Examining students' basic skill significant difference in the era of globalization: Shahid Chamran University case. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, ۱۹(۴), ۵۱-۷۴ (in Persian).
۲. Aghapour, Sh., Movahhed Mohammadi, S.H., & Alambeigi, A. (۲۰۱۴). Key skills role in employability formation of college students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, ۲۰(۱), ۴۱-۵۶ (in Persian).
۳. Bhatti, N., Syed, A. A. S. G., & Shaikh, F. M. (۲۰۱۲). Job satisfaction and motivation in banking industry in Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, ۲(۳), ۵۴-۶۲.
۴. Bhuian, S. N., & Menguc, B. (۲۰۰۲). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, ۲۲(۱), ۱-۱۱.
۵. Breiden, O., Mohr, A. T., & Mirza, H. R. (۲۰۰۶). An empirical test of a correspondence model of expatriate managers' work adjustment. *International Journal of Human Resource Management*, ۱۷(۱۱), ۱۹۰۷-۱۹۲۵.
۶. Chen, J., & Eldridge, D. (۲۰۱۱). The missing link in newcomer adjustment: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *International Journal of Organizational Analysis*, ۱۹(۱), ۷۱- ۸۸.
۷. Cooper, T.H., Anderson, N., & Cash, M. (۲۰۱۲). Investigating organizational socialization: A fresh look at newcomer adjustment strategies. *Personnel Review*, ۴۱(۱), ۴۱- ۵۵.
۸. Flynn, M., & Morley, M. (۲۰۰۴). Personal characteristics and competencies as correlates of intercultural transitional adjustment among US and Canadian sojourners in Ireland. *Management International*, ۷(۲), ۳۱-۴۶.
۹. Ghazi Tabatabaee, M., Yousefi Afrashteh, M., & Siami, L. (۲۰۱۴). Evaluation of student learning approaches and how they tend to: Application of mixed research. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, ۱۹(۴), ۲۷-۵۰ (in Persian).

۱۰. Hooman, H. (۲۰۰۵), Structural equation modeling using Lisrel. Tehran: Samt Press (in Persian).
۱۱. Hozoori, M., Danayefard, H., & Najari, R. (۲۰۱۲). Improvement organizational commitment and job satisfaction in Iranian public organizations: Study and explanation the role of psychological capital components. *Journal of Organizational Recourses Management Research*, ۲(۲), ۲۵-۴۷ (in Persian).
۱۲. Shahrabi, L. (۲۰۱۲). Exploring the concepts and factors of Dawis & Lofquist job adjustment theory and making a questionnaire between women teachers of Tehran area ۱۵ at ۱۳۸۹-۱۳۹۰ year, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, ۴(۱۲), ۱۶۲-۱۸۰ (in Persian).
۱۳. Morley, M. J., & Flynn, M. (۲۰۰۴). Personal characteristics and competencies as correlates of intercultural transitional adjustment among US and Cannadian sojourners in Ireland. *Management International*, ۷(۲), ۳۱-۴۶.
۱۴. Naumann, E., Widmier, S. M., & Jackson, Jr. D. W. (۲۰۰۰). Examining the relationship between work attitudes and propensity to leave among expatriate salespeople. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, ۲۰(۴), ۲۲۷-۲۴۱.
۱۵. Peerapong, P., & Khahan, N.N. (۲۰۱۳). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*, ۴ (۲), ۹۵-۱۰۳.
۱۶. Qolipur, A., Asgharisarem, A., & Amani Sareibagloo, J. (۲۰۱۲). Autonomy support environments and job involvement among University of Tehran's employees: The mediating role of basic psychological needs. *Journal of Organizational Recourses Management Research*, ۲(۱), ۹۱-۱۱۲ (in Persian).
۱۷. Selmer, J., & Fenner Jr, C. R. (۲۰۰۹). Spillover effects between work and non-work adjustment among public sector expatriates. *Personnel Review*, ۳۸(۴), ۳۶۶- ۳۷۹.
۱۸. Shimoni, T., Ronen, S., & Roziner, I. (۲۰۰۵). Predictoring expatriate adjustment: Israel as a host country. *International Journal of Cross Cultural Management*, ۵(۳), ۲۹۳-۳۱۲.
۱۹. Tongkanya, B. (۲۰۱۲). HR transformation changes to AEC ۲۰۱۲. *People Magazine*, ۲۳(۳), ۱۵-۱۳.