


Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2022, 9(2), 403-420
DOI: 10.22055/jiops.2023.40032.1275

Received: 27.08.2022
Accepted: 19.12.2022

The Relationship of Workplace Climate and Life Expectancy with Job Adaptation: Mediating Role of Need for Achievement

Azar Samavati¹, Samira Pali^{2*} 

1. MA of Clinical Psychology, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

Citation: Samavati, A., & Pali, S. (2022). The relationship of workplace climate and life expectancy with job adaptation: Mediating role of need for achievement. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(2), 403-420.

Abstract

Introduction

The aim of this study was to determine the relationship between Workplace Climate and life expectancy with job adjustment with mediating role of the need for achievement of Bonab Steel Complex employees.

Method

This study was a descriptive-correlational type. The statistical population of the research was the employees of Benab Steel Company. 284 employees were selected by simple random sampling method as the research sample. The instruments included service environment, job adaptation, life expectancy,

* **Corresponding Author:** Samira Pali
Email: Samira_pali@Yahoo.com



© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

and need for achievement questionnaires, which were validated by academic experts and reliability was confirmed through Cronbach's alpha test. In order to analyze the data, structural equation modeling were used using Lisrel and SPSS statistical softwares.

Results

Quantitative findings from testing the research hypotheses showed that there are positive and significant relationships of workplace climate and life expectancy with job adjustment of employees. The results showed that the need for achievement play a mediating role in the relationship of workplace climate and life expectancy with job adjustment.

Discussion

The managers of the work units evaluate them and provide their performance feedback due to the complete supervision they have over their employees. The existence of a friendly atmosphere among employees and the use of flexible organizational hierarchies makes employees respect the organizational rules, and this procedure creates a strong work culture in the company.

Keywords: workplace climate, life expectancy, job adaptation, need for achievement

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی


تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

پاییز و زمستان ۱۴۰۱، ۹(۲)، ۴۲۰-۴۰۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸

DOI: 10.22055/jiops.2023.40032.1275

رابطه جو محیط کار و امید به زندگی با سازگاری شغلی: نقش میانجی نیاز به پیشرفت

آذر سماواتی^۱، سمیرا پالی^{۲*} 

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه جو محیط کار و امید به زندگی با سازگاری شغلی با توجه به نقش میانجی نیاز به پیشرفت کارکنان مجتمع فولاد بناب انجام شد. این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کارکنان مجتمع فولاد بناب بودند. تعداد ۲۸۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های فضای خدمت، سازگاری شغلی، امید به زندگی و نیاز به پیشرفت بود که روایی توسط صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ تأیید شدند. به منظور تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری Lisrel و SPSS استفاده گردید. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین محیط خدمت با نیاز به پیشرفت و سازگاری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین امید به زندگی کارکنان با نیاز به پیشرفت و سازگاری شغلی آن‌ها نیز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین نیاز به پیشرفت کارکنان با سازگاری شغلی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نقش میانجی نیاز به پیشرفت در رابطه بین محیط خدمت و امید به زندگی با سازگاری شغلی کارکنان تأیید شد. با توجه به نظارت کاملی که مدیران واحدهای کاری بر

* نویسنده مسئول: سمیرا پالی

رایانامه: Samira_pali@yahoo.com

کارکنان خود دارند، آن‌ها را مورد ارزیابی قرار می‌دهند و بازخورد عملکردی آن‌ها را ارائه می‌دهند، وجود جو صمیمی میان کارکنان و استفاده از سلسله‌مراتب سازمانی انعطاف‌پذیر باعث می‌شود کارکنان به قوانین سازمانی احترام بگذارند و موجبات ایجاد یک فرهنگ کاری قوی در شرکت را پایه‌گذاری کنند.

کلیدواژگان: جو محیط کار، امید به زندگی، سازگاری شغلی، نیاز پیشرفت

مقدمه

یکی از عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری شغلی می‌باشد. رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است (Macías et al., 2015). گاهی، عدم تطابق بین نیازهای فرد و مزایای محیطی چشم‌گیر است و شخص به دستور مافوق مسیر سازگاری را در پیش می‌گیرد (Ahmadnejad et al., 2012). نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط می‌باشد. این نظریه کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه‌مدار گام به گام می‌داند که دربرگیرنده تعاملات انسانی و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر می‌باشد (Sadeghian & Baghban, 2009). جو محیط کار (workplace climate) بر پایه حمایت اساسی از کارکنان برای انجام کارهای مؤثر در سازمان است (Sadri et al., 2019). از طرفی یکی از عوامل کلیدی در قصد ماندگاری کارکنان تأکید بر جو محیط کار آن‌ها است. از مدیران انتظار می‌رود تا در ایجاد محیط کاری سالم و مولد برای کارکنان کوشا باشند و همواره استانداردهایی را برای شاخص‌های جو محیط کار تدوین کنند. در حال حاضر جو محیط کار به سطح اخلاقی رفتار و تمایل کارکنان به تعلق در سازمان مربوط می‌شوند. Simon (2002) جو محیط کار را به همه عوامل تشکیل‌دهنده تصورات رفتار انسانی اطلاق می‌کند (Jahangiri et al., 2017).

از دیگر متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر سازگاری شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد امید به زندگی افراد است (Ghaniei, Rezapour Mirsaleh, Choobforoush Zadeh, & Koohestani, 2022). امید قابلیت ادراک‌شده از به وجود آوردن مسیرهای مطلوب در جهت دستیابی به اهداف و برانگیخته شدن در جهت استفاده از این راه‌ها می‌باشد (Carin, 1993, cited in Castro et al., 2021). امید نخستین بار توسط Snyder (2006) مطرح‌شده و نیز اشنايدر مداخله‌ای مبتنی بر

امید را نیز گسترش داده است (Pourfaraj & Rezazadeh, 2018). امید یکی از ویژگی‌های زندگی می‌باشد که فرد را به جستجوی فردای بهتر ترغیب می‌کند (Tierney, 1994, cited in Carlsson et al., 2020). امید یعنی موفقیت و آینده بهتر. امید دلیلی برای زیستن به فرد می‌دهد و وقتی امید وجود داشته باشد، شادی و سرور در زندگی حضور خواهد یافت (Eskandari & Khoshnevis, 2017).

با توجه به این که کارکنان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان به حساب می‌آیند، ایجاد انگیزش در آن‌ها می‌تواند در سازگاری با محیط کار و نهایتاً بهبود عملکرد آن‌ها نقش مؤثری داشته باشد. جستجو در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتار فرد است. افراد با توجه به انگیزه‌های مختلف، کارهای مختلفی را به انجام می‌رسانند (Schein, 1996, cited in Brewster et al., 2017). در صورت یکسان بودن انگیزه‌های افراد، شدت انگیزه در آن‌ها متفاوت می‌باشد و این‌ها همه به تفاوت‌های فردی بر می‌گردد (Stewart & Brown, 2011, cited in Khosravi, 2019). انگیزه پیشرفت نشان‌دهنده تمایل و علاقه فرد به انجام دادن یک کار، سر و سامان دادن یا سازماندهی به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فایده آمدن بر موانع، سبقت از دیگران و رقابت کردن با آن‌ها با صرف کوشش زیاد، برای بهتر انجام دادن کارها می‌باشد (Shahabadi & Hosseinzadeh, 2015). مطالعات مک‌کلند (McClelland, 1961) نشان داد که افراد با انگیزه پیشرفت بالا نسبت به کسانی که نیاز موفقیت در آن‌ها متوسط یا پایین است، از عملکرد بهتری برخوردارند. کارکنانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند همیشه بر این تلاش هستند که ترفیع بیشتری به دست آورده و از آن جا که مدام در جستجوی راه‌های بهتری برای انجام امور می‌باشند، سریع‌تر ارتقاء می‌یابند (Ritz & Vogel, 2021). این کارکنان در انجام مسئولیت‌ها، برای خود شرایطی را به وجود می‌آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و بتوانند برای ایفای نقشی که برای آنان در نظر گرفته شده است، مبارزه کنند (Pishgadam & Nouri, 2016).

وجود جو محیط کاری که بتواند کارکنان را در نیل به اهداف سازمان یاری رساند، می‌تواند در برآورده نمودن نیازهای کارکنان برای پیشرفت نقش داشته باشد (Pira, 2015). از طرفی کارکنانی که دارای امید به زندگی بالایی هستند، دارای انگیزش کافی در جهت انجام وظایف محوله در سازمان نیز می‌باشند (Shahabadi & Hosseinzadeh, 2015). حال به نظر می‌رسد

مقوله انگیزش کارکنان عاملی تأثیرگذار در ارتباط بین جو محیط کار و امید به زندگی با سازگاری شغلی کارکنان باشد.

Shojaee (2020) در تحقیقی نشان داد که بین جو محیط کار با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی کارمندان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Eslami (2019، نیز در تحقیقی بیان نمود که بین ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش پیشرفت با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق (Jafari (2018 اشاره به این موضوع داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی و نیاز انگیزش پیشرفت با سازگاری شغلی دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Gharibzadeh et al. (2017، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین جو محیط کار و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد. (Vahid Dastjerdi & Nilforooshan (2016 در تحقیقی بیان نمودند که حمایت خانواده به‌طور غیرمستقیم از طریق قدرت اجتماعی با امید شغلی رابطه دارد. (Pira (2015 در تحقیقی نشان داد که جو سازمانی و اشتیاق شغلی قدرت پیش‌بینی سازگاری شغلی را دارند. نتایج تحقیق (2021) Ayuso et al. حاکی از آن بود که بین امید به زندگی و نیاز به پیشرفت با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. (Isaacs & Choudhury (2021 نیز به تحلیل و بررسی تحقیقی با عنوان شکاف امید به زندگی و سازگاری شغلی: نقش میانجی جو محیط کار پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین شکاف امید به زندگی و جو محیط کار با سازگاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. (Bennett et al. (2015 نیز در پژوهش خود نشان دادند بین امید به زندگی و پیشرفت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Santilli et al. (2014 در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین سازگاری شغلی، امید به زندگی و رضایت از زندگی در کارگران با ناتوانی ذهنی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان ادعا نمود که متغیرهای تحقیق حاضر بطور کامل و یک جا در پژوهشی تحلیل نشده است و این موضوع یک خلاء تحقیقاتی است که تحلیل آن می‌تواند بعنوان جنبه نوآورانه تحقیق قلمداد گردد. بنابراین با توجه به مبانی نظری و پژوهشی ذکرشده، در این تحقیق تلاش می‌شود تا به این سوال پاسخ داده شود که آیا بین جو محیط کار و امید به زندگی با سازگاری شغلی با توجه به نقش میانجی نیاز به پیشرفت کارکنان مجتمع فولاد بناب رابطه وجود دارد؟

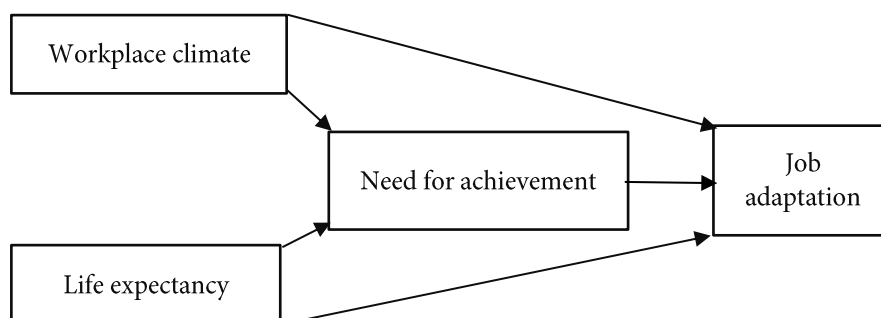


Figure 1. Research proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش تحقیق به لحاظ ماهیت توصیفی- همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان مجتمع فولاد بناب به تعداد ۱۲۵۰ نفر تشکیل دادند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۸۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان حجم نمونه تحقیق انتخاب شدند. از میان شرکت‌کنندگان ۵۳ نفر (۱۸/۶ درصد) در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۳۷ نفر (۴۸/۲ درصد) در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، و ۹۴ نفر (۳۳/۲ درصد) در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال بودند. علاوه بر این، ۷۳ نفر (۲۵/۷ درصد) دیپلم یا پایین‌تر، ۱۱۱ نفر (۳۹ درصد) کارشناسی، و ۱۰۰ نفر (۳۵/۳ درصد) کارشناسی ارشد و دکتری بودند. همچنین، ۴۸ نفر (۱۶/۹ درصد) دارای سابقه کاری ۵ سال یا کمتر، ۱۷۳ نفر (۶۰/۹ درصد) دارای سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال، و ۶۳ نفر (۲۲/۲ درصد) دارای سابقه تحصیلی بالاتر از ۱۰ سال بودند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه جو محیط کار (Workplace Climate Questionnaire): جهت سنجش این متغیر از پرسش‌نامه جو محیط کار (He et al. (2011) استفاده شد که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای با ۱۴ عبارت تنظیم شده است. این متغیر دارای سه بعد مشتری‌مداری (۶-۱)، حمایت مدیریت

(۷-۱۰)، تسهیل کار (۱۴-۱۱) می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط Kang & Busser (2018) انجام شده است. آنها ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۸۳ به دست آوردند. روایی آن نیز توسط جمعی از اساتید رشته مدیریت دولتی دانشگاه شیراز تأیید شد.

پرسشنامه سازگاری شغلی (Job Adaptation Questionnaire): این پرسشنامه توسط Dawis & Lofquist (1984) بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای با ۳۶ عبارت تنظیم گردیده است. این پرسشنامه شامل شش مؤلفه خودمختاری، ارزش ایمنی، ارزش ناعدوستی، سازگاری، ارزش راحتی، پیشرفت و ارزش پایگاه می‌باشد. روایی ابزار توسط اساتید دانشگاه تبریز تأیید شده است. پایایی ابزار نیز توسط تهیه‌کننده آن ۰/۷۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه امید به زندگی (Life Expectancy Questionnaire): این پرسشنامه توسط Schneider et al. (1991)، در ۸ عبارت و در قالب دو بعد سنجش تفکر عاملی (۴-۱)، سنجش تفکر راهبردی (۵-۸) تنظیم شده است. اساتید دانشگاه تربیت معلم مشهد در رشته‌های مطالعه آزمایشی و مدیریت، روایی و پایایی این پرسشنامه را مورد بررسی و تأیید قرار داده اند (Karimian, 2012). Bryant & Vangros (2001) همسانی درونی کل آزمون ۰/۷۹ تا ۰/۷۱ می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه نیاز به پیشرفت (Need for achievement Questionnaire): جهت سنجش این متغیر از پرسشنامه نیاز به پیشرفت (Helm Dich & Spence 1997) که دارای چهار بعد سوگیری کار، تسلط، رقابت‌جویی و بی‌علاقگی شخصی می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای با ۲۲ عبارت تنظیم شده، استفاده گردیده است. در پژوهش حاضر پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

مشخصه‌های آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده است.

Table 1. Descriptive statistics and Kolmogorov-Smirnov test of research variables

Variable	Mean	SD	K-M	Significance level	Status
Factor thinking	11.88	3.35	1.177	0.119	Normal
Strategic thinking	11.4	2.69	1.108	0.198	Normal
Life expectancy	22.22	5.96	1.169	0.130	Normal
Work bias	13.92	3.15	1.115	0.203	Normal
Mastery at work	15.94	3.85	1.117	0.191	Normal
Competitiveness	14.18	3.02	1.117	0.119	Normal
Personal apathy	11.25	2.66	1.181	0.108	Normal
Need for Progress	54.98	10.24	1.029	0.240	Normal
Progress	8.21	2.55	1.132	0.1778	Normal
Value for convenience	35.42	7.94	1.205	0.110	Normal
Base value	10.64	2.62	1.177	0.119	Normal
Value of altruism	14.19	2.79	1.148	0.155	Normal
Safety value	16.76	4.02	1.123	0.183	Normal
Autonomy	5.22	1.46	1.123	0.183	Normal
Compatibility	9.90	2.54	1.148	0.158	Normal
Job Compatibility	100.34	19.21	1.208	0.103	Normal
Customer Orientation	15.63	3.85	1.217	0.094	Normal
Management support	11.31	2.40	1.140	0.163	Normal
Facilitate work	11.25	2.71	1.142	0.161	Normal
Service Space	38.19	7.12	1.011	0.258	Normal

مطابق اطلاعات جدول ۱ سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه متغیرهای مورد مطالعه بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین نتیجه آزمون برای هیچ یک از متغیرها معنی‌دار نیست و در نتیجه توزیع همه متغیرها نرمال می‌باشد.

نتایج مدلی که در این تحقیق جهت سنجش رابطه بین جو محیط کار و امید به زندگی با سازگاری شغلی با تأکید بر نقش میانجی نیاز به پیشرفت کارکنان مجتمع فولاد شهر بناب استفاده شده است؛ در اشکال ۲ و ۳ ارائه شده است.

از آن‌جا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر ۰/۰۳۷ است، مدل از برازندگی خوبی برخوردار می‌باشد. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه قابل قبول قرار گرفته که در جدول ۲ آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{870.79}{389} = 2.24$$

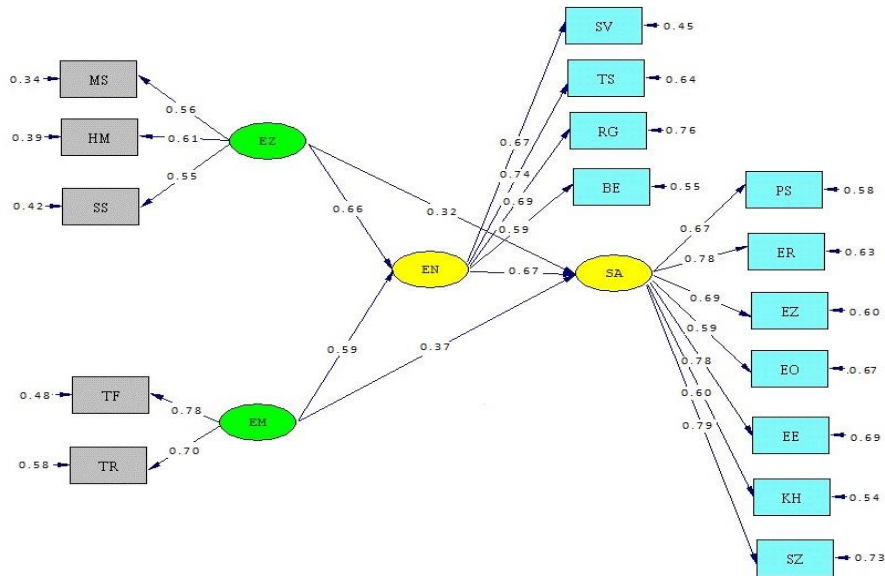


Figure 2. Results of confirmation of the structural equation model of research hypotheses

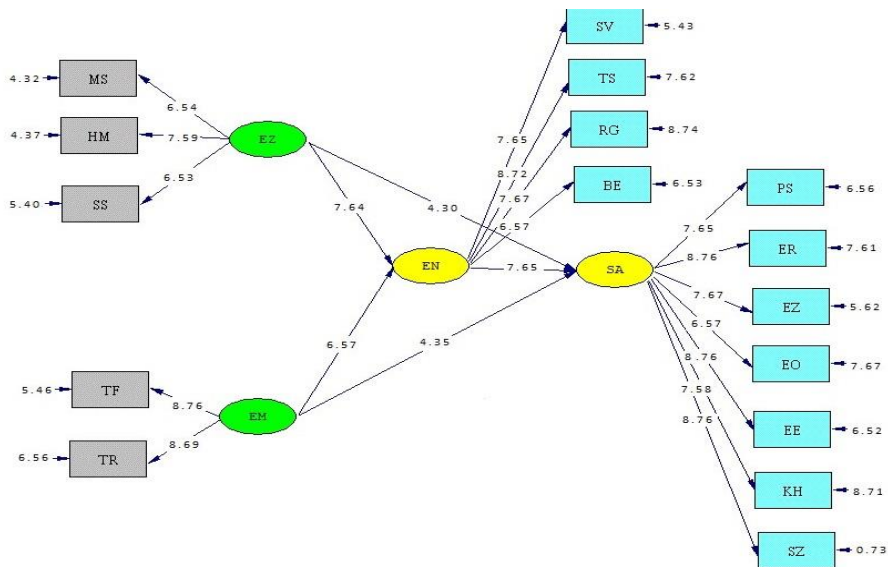


Figure 3. Significant statistics (t-value) Results of structural equation model confirmation of research hypotheses

Table 2. Model fit indices

Fitness index	IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA
Acceptable values	0-1	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.1
Calculated values	0.97	0.95	0.94	0.93	0.98	0.047

Table 3. Path coefficients and significance level of direct and indirect effects

Fitness index	Indirect effect	Direct effect	Total effect	SE	P-Value
Job adaptation-Workplace climate	-	0.32	0.32	0.15	0.001
Job adaptation -Life expectancy	-	0.37	0.37	0.26	0.001
Job adaptation - Need for acheivement	-	0.67	0.67	0.19	0.001
Need for acheivement - Workplace climate	-	0.66	0.66	0.32	0.001
Life expectancy- Need for acheivement	-	0.59	0.59	0.17	0.001
Job adaptation- Workplace climate - Life expectancy	0.44	-	0.44	0.14	0.001
Job adaptation - Life expectancy- Need for acheivement	0.39	-	0.39	0.11	0.001

تأثیر مستقیم بین جو محیط کار با سازگاری شغلی ۰/۳۲ می‌باشد. همچنین تأثیر غیرمستقیم جو محیط کار و سازگاری شغلی در صورت وجود متغیر میانجی نیاز پیشرفت ۰/۴۴ می‌باشد. با توجه به کمتر بودن تأثیر مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم این نتیجه حاصل می‌شود که وجود متغیر میانجی نیاز پیشرفت قدرت رابطه را افزایش می‌دهد و نقش میانجی نیاز پیشرفت در این فرضیه تأیید می‌گردد. در این فرضیه رابطه مستقیم بین امید به زندگی با سازگاری شغلی ۰/۳۷ می‌باشد. همچنین رابطه غیرمستقیم امید به زندگی با سازگاری شغلی نیز در صورت وجود متغیر میانجی نیاز به پیشرفت ۰/۳۹ است. با توجه به کمتر بودن رابطه مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم نتیجه این می‌شود که وجود متغیر میانجی نیاز پیشرفت قدرت رابطه را افزایش می‌دهد و نقش میانجی نیاز پیشرفت در این فرضیه تأیید می‌گردد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی برای این که بین جو محیط کار و امید به زندگی با سازگاری شغلی با توجه به نقش میانجی نیاز پیشرفت کارکنان مجتمع فولاد شهر بناب رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد. رابطه بین جو محیط کار با نیاز پیشرفت کارکنان ۰/۶۶ محاسبه گردیده است. آماره t نیز ۷/۶۴ به دست آمده که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان‌دهنده همبستگی مشاهده‌شده معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت بین جو محیط کار با نیاز پیشرفت کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رابطه امید به زندگی با

نیاز پیشرفت ۰/۵۹ محاسبه شده است که نشان‌دهنده همبستگی مطلوب می‌باشد. آماره t نیز (۶/۵۷) محاسبه گردیده که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان‌دهنده همبستگی مشاهده شده معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت بین امید به زندگی کارکنان با نیاز پیشرفت آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رابطه نیاز پیشرفت با سازگاری شغلی ۰/۶۷ محاسبه گردیده که نشان‌دهنده همبستگی مطلوب می‌باشد. آماره t نیز (۷/۶۵) به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ درصد یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان‌دهنده وجود همبستگی معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت بین نیاز پیشرفت کارکنان با سازگاری شغلی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رابطه جو محیط کار با سازگاری شغلی ۰/۳۲ محاسبه گردیده است که نشان‌دهنده همبستگی مطلوب می‌باشد. آماره t نیز (۴/۳۰) است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان‌دهنده همبستگی مشاهده شده معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت بین جو محیط کار با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رابطه جو محیط کار با سازگاری شغلی ۰/۳۷ محاسبه گردیده که نشان‌دهنده همبستگی مطلوب می‌باشد. آماره t نیز (۴/۳۵) است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ درصد یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان‌دهنده رابطه معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت بین امید به زندگی کارکنان با سازگاری شغلی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو محیط کار و امید به زندگی با سازگاری شغلی با توجه به نقش میانجی نیاز پیشرفت بود. نتایج نشان داد که وجود نقش میانجی نیاز پیشرفت در این رابطه تأیید شد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های شجاعی (2021) و Ayuso et al. (2018) همسو می‌باشد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که مدیران واحدهای کاری با توجه به نظارت کاملی که بر کارکنان خود دارند، آنها را مورد ارزیابی قرار می‌دهند و بازخورد عملکردی آنها ارائه می‌دهند (Montez et al., 2020). کارکنان نیز با دریافت بازخورد کاری خود، سعی در رفع اشتباهات و نواقص کاری خود می‌نمایند و به دنبال افزایش بهره‌وری در واحدهای کاری خود می‌باشند. این امر موجبات سازگاری بهتر شغلی را فراهم می‌آورد. فرصت رشد و دریافت سمت سازمانی شایسته‌تر به کارکنان باعث می‌شوند که آنها علاقه بیشتری در درست انجام دادن وظایف محوله داشته باشند

و عملکرد مطلوب خود را پله‌ای جهت صعود به سمت‌های بالاتر در نظر گیرند. آن‌ها در پست سازمانی خود دارای ارزش می‌باشند و این احساس غرور باعث می‌شوند که در انجام وظایف محوله به دقت عمل نموده و با دریافت بازخورد، نواقص کاری خود را به سرعت رفع نمایند.

نتایج نشان داد که بین جو محیط کار با نیاز پیشرفت کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Isaacs & Choudhury, 2021) همسو می‌باشد. زمانی که سازمان ایده‌ها و خط‌مشی‌های روشنی را برای کارکنان خود ترسیم نماید و آن‌ها را در چارچوب اهداف مشخصی سوق دهد می‌تواند فرهنگ کاری را بین کارکنان خود ترویج دهد (Ashiq et al., 2021). وجود جوی صمیمی بین کارکنان و استفاده صحیح از سلسله‌مراتب سازمانی انعطاف‌پذیر باعث می‌شوند کارکنان به قوانین سازمانی احترام بگذارند و این رویه موجبات ایجاد یک فرهنگ کاری قوی در شرکت را پایه‌گذاری می‌کند. از طرفی تفهیم کارکنان جهت پیاده‌سازی اهداف عالی می‌تواند نقش مؤثری در نهادینه‌سازی فرهنگ کاری در بین کارکنان داشته باشد.

نتایج همچنین حاکی از آن بود که بین امید به زندگی کارکنان با نیاز پیشرفت آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Bennett et al., 2015) همسو می‌باشد. داشتن هدف در زندگی، احساس ارزشمندی و توانایی در زندگی، امیدواری و دید مثبت به آینده، درک دیگران و محبت آن‌ها در کارکنان باعث بهبود شرایط امیدواری آن‌ها از زندگی شده و این امر باعث پیشرفت شغلی آن‌ها می‌گردد (Permanyer et al., 2021). ناامیدی حالت تکان‌دهنده‌ای می‌باشد که با احساس عدم امکانات، ناتوانی و بی‌علاقگی آشکار گردیده و فرد نمی‌تواند موقعیت‌های زندگی را بسنجد، بدین علت تهدیدهای طاقت‌فرسا و مشکلات عدیده در زندگی کاری باعث می‌شوند فرد دچار سردرگمی شده و امیدواری در آن‌ها کاهش می‌یابد.

یافته‌ها نشان داد بین نیاز پیشرفت کارکنان با سازگاری شغلی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Pira, 2015) و (Santilli et al., 2014) همسو می‌باشد. کارکنانی که به خشنودی شغلی و مؤثر بودن آن‌ها در سلسله‌مراتب سازمانی توجهی خاص دارند می‌توانند در بهبود عملکرد کاری خود نقش داشته باشند. چنین افرادی وظایف محول‌شده سازمانی خود را به نحو احسن انجام داده و نسبت به همکاری و یاری رساندن به سایر همکاران تلاش می‌نمایند و بهتر می‌توانند در میزان عملکرد تیمی و گروهی تأثیرگذار باشند (Khosravi, 2019). چنین افرادی سمت‌های سازمانی چالش‌برانگیز را بهتر و دقیق‌تر انجام داده و به بازخوردهای کاری ارائه‌شده

به آن‌ها توجه زیادی خواهند نمود. این امر می‌تواند در پیگیری‌های سازمانی و دستیابی به اهداف عالی سازمان نقش مهمی داشته باشد.

بر اساس یافته دیگر این پژوهش بین جو محیط کار با سازگاری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته تحقیق (Santilli et al., 2014) همسو می‌باشد. افراد شاغل در سازمان در راستای حل مشکلات سازمانی مورد تحلیل قرار گرفته و جزء به جزء رفتارهای سازمانی آن‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرد. کارکنان مأموریت و وظایف محول‌شده به آن‌ها را در کمال آرامش انجام می‌دهند و به مدیران خود صلاحیت و کفایت خود را اثبات خواهند نمود و نشان خواهند داد که افرادی تأثیرگذار هستند. مدیریت سازمان نیز در برخورد با چنین افرادی انعطاف بیشتری نشان داده و در روابط سلسله‌مراتب سازمانی به آن‌ها احترام می‌گذارند. در چنین شرایطی کار کردن در سازمان برای کارکنان معنی‌دار بوده و شرایط ایده‌آل خود را در باقی ماندن در سازمان پیدا می‌نمایند. بین امید به زندگی کارکنان با سازگاری شغلی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. این نتیجه با یافته‌های تحقیق (Gharibzadeh et al., 2017) و (Bennett et al., 2015) همسو می‌باشد. امید یکی از پایه‌های اصلی و اساسی توازن و قدرت روانی بوده که مشخصه دستاوردهای زندگی می‌باشد (Lelieveld et al., 2020). امید توانایی باور یک احساس بهتر از آینده است. امید با نیروی نافذ خود عملکرد فعالیتی را تحریک می‌کند تا سیستم بتواند تجارب نو کسب نموده و نیروهای تازه در سازمان جریان یابد. در نتیجه امید انسان را به تلاش و کوشش و داشته و او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌کند. امید به زندگی و آینده می‌تواند سازگاری فرد را در جنبه‌های مختلف کاری تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین اگر کارکنان امیدوار به آینده و زندگی باشند برای موفقیت شغلی و سازگاری بهتر تلاش بیشتری خواهند کرد. از طرفی زمانی که کارکنان سازمان در جهت پیشرفت امور گام بر می‌دارند و توسعه و بهبود کارایی آن‌ها موجب انگیزش آن‌ها در اجرای فعالیت‌های سازمان گردد بهتر می‌توانند از عملکرد خود بازخورد گرفته و آن را تحلیل نمایند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود اگر مدیران سازمان، بخواهند غیبت و تأخیر کارکنان را کاهش داده و رفتارهای شغلی کارکنان را به واسطه کاهش غیبت و جابجایی، تقویت نمایند مهم است که بدانند چگونه می‌توان محیطی مطلوب برای کارکنان فراهم نمود که تعاملات اجتماعی مثبت تسهیل شود. خطوط ارتباطی کارکنان با مدیریت مافوق آن‌ها باید باز باشد تا آن‌ها بدون هیچ واسطه‌ای مشکلات خود را بازگو کنند. از طرفی استفاده از پتانسیل دین برای افزایش

امیدواری نسل جوان ضروری می‌باشد. در نتیجه، مسئولان شرکت و سایرین می‌توانند با ارائه برنامه‌های متنوع و هم‌چنین جدید دینی در سازمان، زمینه افزایش دینداری را در کارکنان افزایش دهند. نتیجه این امر، افزایش امیدواری در کارکنان خواهد بود. برنامه‌های سازمان، طوری طراحی شود که کارکنان احساس کنند فعالیت‌های کاری برایشان معنی‌دار است. مدیران سازمان نیز می‌توانند جهت دستیابی کارکنان به اهداف تعیین‌شده، آنان را در مسیر پیشرفت شغلی‌شان راهنمایی نمایند. مدیران سازمان در ترسیم چشم‌انداز سازمان دیدگاهی استراتژیک و واقع‌گرایانه داشته باشند. در این راستا فراهم نمودن تجارب موفقیت‌آمیز و هدف‌های دست‌یافتنی متناسب با توانایی کارکنان و تنظیم این موارد با اهداف شغلی از سوی مدیران شرکت به منظور ارتقاء سازگاری شغلی با هدف افزایش خودکارآمدی و کاهش ناامیدی پیشنهاد می‌شود. مواجهه نمودن کارکنان با وظایف چالش‌انگیز به منظور توسعه رشد شناختی و سازگاری شغلی در بین کارکنان نیز می‌تواند مفید باشد.

از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به محدودیت در نمونه آماری اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج را با احتیاط مواجه می‌کند. از طرفی محقق حین اجرای پژوهش حاضر دریافت که متغیرهای دیگری همچون فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای نیز بر سازگاری شغلی مؤثر است. از این رو به محققان آتی پیشنهاد می‌شود تا با مطالعات بیشتر در این زمینه رابطه متغیرهای سازمانی دیگر را با سازگاری شغلی با تعمق بیشتری بررسی نمایند.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از تمامی کارکنان مجتمع فولاد بناب که ما را در انجام این پژوهش همراهی کردند کمال تشکر را داریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Ahmadnejad, M., Hassani, M., Sepehrian Azar, F., & Shojaiee, K. (2012). Surveying the Relationship between emotional intelligence and working life quality with job adjustment of registered and unregistered teachers in elementary level of sardasht

- province schools during 2011-2012. *Research in Curriculum Planning*, 9(32), 123-136. (Persian)
- Arakil Jahangiri, N., Hosseini, S., & Aghakhani, N. (2017). *The effect of organizational climate and psychological capital on organizational performance (case study: saman bank)*. 3rd International Conference on Management and Entrepreneurship, Tehran, Iran. (Persian)
- Ashiq, M., Rehman, S. U., Rafiq, S., & Tariq, M. (2021). Women Academic Library Leadership in Pakistan: A Qualitative Study on the Journey of Career Progression and Serving the Community. *College & Research Libraries*, 82(6), 808.
- Ayuso, M., Bravo, J. M., & Holzmann, R. (2021). Getting life expectancy estimates right for pension policy: period versus cohort approach. *Journal of Pension Economics & Finance*, 20(2), 212-231.
- Bennett, J. E., Li, G., Foreman, K., Best, N., Kontis, V., Pearson, C., & Ezzati, M. (2015). The future of life expectancy and life expectancy inequalities in England and Wales: Bayesian spatiotemporal forecasting. *The Lancet*, 386(9989), 163-170.
- Brewster, S., Duncan, N., Emira, M., & Clifford, A. (2017). Personal sacrifice and corporate cultures: career progression for disabled staff in higher education. *Disability & Society*, 32(7), 1027-1042.
- Carlsson, L. M., Sjöholm, K., Jacobson, P., Andersson-Assarsson, J. C., Svensson, P. A., Taube, M., & Peltonen, M. (2020). Life expectancy after bariatric surgery in the Swedish obese subjects study. *New England Journal of Medicine*, 383(16), 1535-1543.
- Castro, M. C., Gurzenda, S., Turra, C. M., Kim, S., Andrasfay, T., & Goldman, N. (2021). Reduction in life expectancy in Brazil after COVID-19. *Nature Medicine*, 27(9), 1629-1635.
- Eslami, M. (2019). *The relationship between personality traits and job adjustment with regard to the mediating role of achievement motivation in physical education teachers of Fars province*. Msc Thesis. Islamic Azad University, Taft Branch, Iran. (Persian)
- Ghaniei, R., Rezapour Mirsaleh, Y., Choobforoush Zadeh, A., & Koohestani, F. (2022). Relationship of Expressing Emotion in the Family, Psychological Acceptance and Feelings of Inferiority with Hope in Adolescents from Low-Income Families. *Positive Psychology Research*, 8(3), 81-98. (Persian)
- Gharibzadeh, R., Kazemi, S., & Jaaferi, S. (2017). The impact of organizational Ambience and quality of work life of nurse's compatibility in 2016. *Education and Ethics in Nursing*, 6(3), 40-48. (Persian)

- He, Y., Li, W., & Keung Lai, K. (2011). Service climate, employee commitment and customer satisfaction: evidence from the hospitality industry in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 592-607.
- Isaacs, K. P., & Choudhury, S. (2021). *The growing gap in life expectancy by income: recent evidence and implications for the social security retirement age*. Congressional Research Service, Updated July 6, <https://sgp.fas.org/crs/misc/R44846.pdf>.
- Jafari, A. (2018). *The role of personality characteristics and motivational needs in job adjustment of physical education teachers*. Msc Thesis. Sanabad Golbahar Institute of Higher Education, Razavi Khorasan Province, Golbahar, Iran. (Persian)
- Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9.
- Khosravi, F. (2019). *The effect of Job Development Pathway Characteristics on quality of life of employees after service Studied: Fanava Company*. Msc Thesis. Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (Persian)
- Lelieveld, J., Pozzer, A., Poschl, U., Fnais, M., Haines, A., & Münzel, T. (2020). Loss of life expectancy from air pollution compared to other risk factors: a worldwide perspective. *Cardiovascular Research*, 116(11), 1910-1917.
- Macías, Aidé M., García-Alcaraz J., Reyes R. M., & Hernández, J. (2015). Application of a fuzzy axiomatic design methodology for ergonomic compatibility evaluation on the selection of plastic molding machines: A case study. *Procedia Manufacturing*, 3, 5769-5776.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Montez, J. K., Beckfield, J., Cooney, J. K., Grumbach, J. M., Hayward, M. D., Koytak, H. Z., ... & Zajacova, A. (2020). US state policies, politics, and life expectancy. *The Milbank Quarterly*, 98(3), 668-699.
- Neshan-Eskandari, F., & Khoshnevis, E. (2017). Prediction of loneliness and life expectancy of daughters based on marital conflicts and emotional problems of mothers. *Journal of policing & Social Studies of Women & Family*, 1396(8), 106-121. (Persian)
- Permanyer, I., Trias-Llimós, S., & Spijker, J. J. (2021). Best-practice healthy life expectancy vs. life expectancy: Catching up or lagging behind? *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 118(46), e2115273118.

- Pira, N. (2015). *The relationship between organizational climate and job engagement with job adjustment of primary school teachers in Hashtrud in the year 2014-2015*. Msc Thesis. University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. (Persian)
- Pishgadam, M., & Nouri, Z. (2016). *Measuring job motivation of Neyshabur municipality employees based on potential motivation index*. International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting. St. Petersburg, Russia. (Persian)
- Pourfaraj, M., & Rezazadeh, H. (2018). *Effectiveness of positive Therapy on Happiness and Hope in cancer Patients*. Counseling Culture and Psychotherapy, 9(33), 119-136. (Persian)
- Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. *Managing for public service performance: How People and Values Make a Difference*, 254-277.
- Sadeghian, F., Abedi, M. R., & Baghban, I. (2009). The relationship between organizational self-esteem and organizational feedback and job adjustment and personality types. *New Educational Approaches*, 2(4), 39-55. (Persian)
- Sadri, A., Akhavan, A., & Movahedi, M. (2019). *The effect of service space and psychological capital on personnel's sustainability intention considering job commitment and work culture at different organizational levels (Case study: Islamic Azad University of Yazd)*. 2nd International Conference on Industrial Management and Engineering in Modern Era. (Persian)
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Shahabadi, M., & Hosseinzadeh, S.M. (2015). *Investigating job motivation factors*. National Conference on Management and Humanities Research in Iran, Tehran, Iran. (Persian)
- Shojaee, M. (2020). *The relationship between organizational climate and job burnout and job adjustment of employees of isfahan university*. Msc Thesis. University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Persian)
- Vahid Dastjerdi, L., & Nilforooshan, P. (2016). Work Hope: The Role of Personal and Social Factors and Family Support. *Positive Psychology Research*, 1(4), 15-28. (Persian)