Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2025, 12(1), 161-174
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48893.1465

Received: 30.09.2024
Received in revised form: 24.11.2024
Accepted: 10.01.2025

Qualitative Study of Strategies for Realizing Job Satisfaction in University Graduates

Seyyed Mohammad Mehdi Sadati [1], Habib Sangtrashan [2] *, Kowsar Dehdast [3]

1. MA of Family Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran
2. MA of Family Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran
3. Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran

Citation: Sadati, S. M. M. , Sangtarashan, H. , Dehdast, K., & salehbeigi, Z. (2025). Qualitative study of strategies for realizing job satisfaction in university graduates. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *12*(1), 161-174. doi: 10.22055/jiops.2025.48893.1465

Abstract

Introduction

Job satisfaction has become one of the most extensively studied topics in organizational research, gaining increasing attention in recent years. As a crucial element in achieving a competitive edge, job satisfaction enhances individual performance, thereby facilitating an organization's progress toward its goals. Given its significance, this study aims to explore effective strategies for fostering job satisfaction among university graduates.

Method

This qualitative study employed a thematic analysis approach to identify key factors contributing to job satisfaction. The research sample comprised individuals who reported high job satisfaction and met the predefined inclusion criteria. Participants were selected through convenience sampling method, with data collection continuing until theoretical saturation was reached. A total of 12 participants were interviewed, and their responses were systematically analyzed to extract meaningful themes.

Results

Thematic analysis of the participants' narratives revealed that an active and realistic approach is fundamental to achieving job satisfaction among university graduates. This approach consists of several

* **Corresponding Author:** Habib Sangtrashan
Email: habib.sangtarashan@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

key themes: adaptability, a constructive attitude, systematic awareness, personal agency, discipline, dynamism, leveraging experience, applying knowledge, purposefulness, continuity, unity, strengthening family bonds, utilizing modern resources, fostering positive emotions, creating a healthy cooperative atmosphere, cultivating interest, building self-esteem, encouraging creativity, and adhering to core values.

Discussion

The findings underscore the importance of shifting the focus in career counseling from merely selecting a satisfying job to actively cultivating job satisfaction. Rather than perceiving job satisfaction as an external condition dependent on the job itself, individuals can enhance their professional fulfillment by adopting the identified strategies. By incorporating adaptability, systematic awareness, and a constructive mindset, employees can navigate workplace challenges more effectively, leading to greater engagement and productivity. These insights have significant implications for universities, employers, and career counselors. Educational institutions can integrate these strategies into career development programs to equip graduates with the necessary skills for sustaining job satisfaction. Employers can design workplace policies that promote adaptability, continuous learning, and positive work environments. Career counselors can shift their focus toward empowering individuals to take an active role in shaping their professional experiences. In conclusion, this study highlights the value of an active, realistic approach in fostering job satisfaction. By implementing the identified strategies, individuals can enhance their professional well-being, thereby contributing to organizational success. These findings offer a roadmap for creating a motivated and satisfied workforce, ultimately benefiting both employees and employers alike.

Keywords: Job satisfaction, thematic analysis

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱٤۰٤، ۱۲(۱)، ۱۷٤-۱٦۱
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48893.1465

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۰۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۱

مطالعه کیفی راهبردهای تحقق رضایتمندی شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

سید محمدمهدی ساداتی[۱]، حبیب سنگ‌تراشان[۲]*، کوثر دهدست[۳]

۱. کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۲. کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۳. استادیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

چکیده

رضایت شغلی یکی از متغیرهای مورد مطالعه بسیار رایج در حوزه سازمانی می‌باشد که در سال‌های اخیر توجه زیادی به آن شده و به‌عنوان اصلی‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، با بهبود عملکرد افراد، مسیر سازمان را در دستیابی به اهداف تسهیل می‌کند. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردهای تحقق رضایتمندی شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی انجام گرفت. این پژوهش کیفی مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمونی (تماتیک) به انجام رسید. جمعیت مورد مطالعه پژوهش برابر است با مشارکت‌کنندگان پژوهش که از شغل خود رضایت داشته و ملاک‌های ورود به پژوهش را دارا بودند. مشارکت‌کنندگان به شیوه نمونه‌گیری در دسترس از بین افراد واجد شرایط انتخاب شدند. فرایند نمونه‌گیری تا حصول اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت با ۱۲ مشارکت‌کننده مصاحبه و روی اطلاعات حاصل، مطالعه انجام شد. تحلیل مضمونی گزاره‌ها نشان داد که رویکرد فعال واقع‌گرایانه راهبردی برای تحقق رضایتمندی شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌باشد که مضامین اصلی انطباق‌پذیری، نگرش ثمربخش، آگاهیِ نظام‌مند، عاملیت، انضباط، پویایی، استفاده از تجربیات، کاربردی سازی دانش، هدفمندی، پیوستگی، وحدت‌بخشی، همراه کردن خانواده، بهره‌برداری از امکانات روز، ایجاد هیجانات مثبت، سالم‌سازی فضای همکاری، علاقمندی، عزت نفس، خلاقیت، پایبندی به ارزش‌ها را شامل می‌شود. یافته‌های این مطالعه نشان داد که در مشاوره شغلی باید تمرکز از "انتخاب" شغل رضایت‌بخش به سمت "خلق" رضایت شغلی تغییر کند. با به‌کارگیری راهکارهای شناسایی‌شده، افراد می‌توانند رضایت شغلی خود را افزایش دهند که این امر منجر به بهبود عملکرد و موفقیت سازمانی می‌شود. این یافته‌ها می‌توانند به دانشگاه‌ها، کارفرمایان و مشاوران شغلی در طراحی برنامه‌ها و مداخلاتی کمک کنند که رضایت شغلی فارغ‌التحصیلان را تقویت می‌کنند و در نهایت به ایجاد نیروی کاری باانگیزه و کارآمد منجر می‌شوند.

کلیدواژگان: رضایتمندی شغلی، تحلیل مضمون

* نویسنده مسئول: حبیب سنگ‌تراشان
رایانامه: habib.sangtarashan@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

رضایت شغلی (Job Satisfaction) یکی از متغیرهای مورد مطالعه بسیار رایج در حوزه سازمانی می‌باشد که در سال‌های اخیر توجه زیادی به آن شده، هرچند همانند اکثر متغیرهای علوم اجتماعی ارائه تعریف واحد مورد توافق از آن دشوار است (Nikpour, 2016). Ćulibrk et al. (2018) در یک تعریف کلی رضایت شغلی را احساس مثبتی تعریف می‌کنند که نیروی انسانی شاغل در یک سازمان به حرفه خود دارد و این احساس باعث پیشبرد اهداف سازمان و بهبود بهره‌وری و کارایی آن می‌گردد. در تعریفی دیگر رضایت شغلی مجموعه ای از نگرش‌های مثبت فرد از شغل خود می‌باشد که تحت تأثیر احساسات، انگیزه ها، تمایلات و نیازهای فرد در محیط کاری قرار می‌گیرد (Kvist et al., 2012). رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود و سلامت ذهنی و جسمانی آن‌ها را افزایش داده و به‌عنوان اصلی‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، مسیر سازمان را در دستیابی به اهداف تسهیل می‌کند (Faiz et al., 2015). رضایتمندی کارکنان از شغل خود علاوه بر ایجاد خشنودی و احساس مثبت درونی، انگیزه را افزایش داده و سبب انجام بهتر مسئولیت‌های شغلی، حفظ و ماندگاری در شغل و بهبود همکاری در نهایت رشد و پیشرفت مستمر سازمان خواهد شد (Salahi et al., 2023). از جمله عواملی که در محیط شغلی بر سلامت روان افراد تأثیرگذارند را رضایت کلی از شغل، رضایت از درآمد، رضایت از فرهنگ سازمانی و رضایت از روابط با همکاران برشمرده‌اند. همچنین عوامل متعددی می‌توانند به سلامت روان افراد آسیب بزنند؛ از جمله عدم رعایت عدالت، نبود فرصت‌های رشد و شکوفایی برای کارکنان و وجود تبعیض‌ها (Etemadzadeh et al., 2007). برای این که کارکنان بتوانند در محیط کار احساس امنیت و آرامش داشته باشند و از دانش، تخصص و مهارت‌های خود به‌نحو احسن برای دستیابی به اهداف سازمان بهره‌برداری کنند، ضروری است که انگیزه و رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد (Schaumberg & Flynn, 2017). بهبود رضایت کارکنان از طریق اجرای عدالت سازمانی و ارتقاء کیفیت زندگی کاری آنان، به‌ویژه از طریق سیستم‌های مدیریتی، یک ضرورت غیرقابل انکار برای افزایش بهره‌وری است (Beikzad & Hedayat Fasandoz, 2019). در واقع کیفیت زندگی کاری اشاره به رضایت کارکنان دارد و مانند یک پدیده ذهنی عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Ashrafi et al., 2018). درباره سلامت جسمی تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماری‌های گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماری‌ها از سردرد تا امراض قلبی کشیده می‌شود، زیرا نارضایتی شغلی می‌تواند منبع فشار باشد و فشار، موجب بیماری‌های متعدد جسمی می‌شود

رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی شخصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود. کارمند خشنود، شادابی را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می‌کند؛ بنابراین می‌توان با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد، از این پدیده دفاع کرد (Pourkelhar et al., 2011). بنابراین مدیران دست‌کم باید به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: شواهد زیادی نشان می‌دهد افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفاء می‌دهند، افراد راضی کمتر در کار غیبت می‌کنند و کارشان را منظم و دقیق انجام می‌دهند. ثابت شده است کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند (Karami, 2023). رضایت شغلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم عاطفی در محیط کار، تأثیر قابل توجهی بر رفتارها و عملکرد کارکنان دارد. این رضایت تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل قرار می‌گیرد که برخی از آن‌ها ذاتی هستند، مانند عزت نفس، رشد فردی، و آمادگی کارکنان؛ درحالی‌که عوامل دیگری از خارج محیط کار نشأت می‌گیرند، مانند رفتارهای عادلانه و میزان نظارتی که افراد دریافت می‌کنند. عوامل ذاتی به نیازهای انگیزشی کارکنان مربوط می‌شوند و رضایت شغلی درونی را تقویت می‌کنند، درحالی‌که عوامل بیرونی به نیازهای بهداشتی کارکنان ارتباط دارند و به رضایت شغلی بیرونی منجر می‌شوند (Al-Asadi et al., 2019 ;Chang et al., 2021).

تحقیقات نشان می‌دهد که خودارزیابی، نقش مهمی در رضایت شغلی دارد. افرادی که خودارزیابی بالاتری دارند، شغل خود را پاداش‌دهنده‌تر، امن‌تر و حمایتی‌تر می‌بینند و در نتیجه رضایت شغلی آنان افزایش پیدا می‌کند (Pujol-Cols, 2019). علاوه بر این، ویژگی‌های شخصیتی به‌ویژه وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد (Topino et al., 2021). نتایج نشان داد بین صفات، موافق بودن و گشودگی به تجربه؛ قوی‌ترین رابطه را با رضایت شغلی داشتند (Fathi et al., 2024). همچنین رضایت شغلی تحت تأثیر هم‌راستایی بین ویژگی‌های شغل و خواسته‌های کارکنان برای کار معنی‌دار و ذاتاً پاداش‌دهنده است. مطالعات اخیر نشان می‌دهند که کارکنان امروزه در صورتی که مشاغل آن‌ها فاقد ویژگی‌های پاداش‌دهنده ذاتی باشد، نارضایتی بیشتری را تجربه می‌کنند (Shoss & Kueny, 2022).

سرمایه روان‌شناختی مثبت و ویژگی‌های شخصیتی خلاقانه، رضایت شغلی را در محیط‌های سازمانی حمایتی بیشتر تقویت می‌کنند (Viseu et al., 2020). در پژوهشی دریافتند که تحصیلات تکمیلی با رضایت شغلی رابطه مثبتی دارد (Cairó & Cajner, 2018). در تحقیقی نشان دادند که افرادی سطح تحصیلات بالاتری را دارند؛ نرخ جدایی کمتر و در نتیجه ثبات شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. در همین راستا مشخص شد که سطح بالا تحصیلات در معلمان منجر به افزایش رضایت شغلی و شایستگی تدریس می‌شود و بر رفاه دانش‌آموزان تأثیر مثبت می‌گذارد (Yan et al., 2022). از طرفی هیچ رابطه معنی‌داری بین میانگین نمره رضایت کلی و جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه کاری، نوع استخدام و سن وجود ندارد (Amiri et al., 2023) علاوه بر این تحصیلات رسمی تأثیر مثبت قابل‌توجهی بر رضایت شغلی ندارد و افراد تحصیل‌کرده با وجود دسترسی به منابع بیشتر، به دلیل افزایش نیازهای شغلی مانند ساعات طولانی و فشار کاری، ممکن است با کاهش رضایت شغلی مواجه شوند (Solomon et al., 2022). از همین روی بررسی عوامل رضایت شغلی افراد تحصیلکرده می‌تواند بسیار با اهمیت و کمک‌کننده باشد. جهت دستیابی به این مهم، پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردهای تحقق رضایتمندی شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی طراحی شده و به دنبال پاسخ به این پرسش است: «راهبردهای تحقق رضایتمندی شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی چه می‌باشد؟»

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش کیفی با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده است که روشی برای شناسایی، تحلیل و تفسیر چارچوب‌های موجود در داده‌های کیفی به‌منظور درک چیستی و چرایی یک پدیده است (Braun & Clarke, 2006). داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شدند که به دلیل انعطاف‌پذیری و عمق مناسب برای این نوع پژوهش انتخاب شدند (Khanifar & Muslimi, 2017). جامعه پژوهش شامل افراد تحصیل‌کرده و رضایتمند شاغل در سال ۱۴۰۳ بود که براساس نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و معیارهای ورود شامل حداقل ۵ سال سابقه کاری، مدرک تحصیلی لیسانس و داشتن رضایت شغلی به اذعان خودشان و همچنین در پرسش‌نامه رضایت شغلی (1969) Smith et al. نمره رضایت شغلی بالایی را کسب کردند.

جهت اجرای پژوهش اطلاعیه‌ای با درنظرگرفتن ملاک‌ها و شرایط ورود به پژوهش و مطرح کردن اصل رازداری، در شبکه‌های موجود در فضای مجازی منتشر گردید و از افراد خواسته شد تا اگر شرایط ورود به پژوهش را دارا می‌باشند، در این مطالعه مشارکت نمایند. سپس هماهنگی‌های لازم جهت تماس تلفنی با مشارکت‌کنندگان صورت گرفت. مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به داده‌های تکراری ادامه یافت. اشباع یافته‌ها در دهمین مصاحبه نمایان شد و جهت تأیید و اطمینان بیشتر دو مصاحبه دیگر انجام گرفت. در نهایت ۱۲ مشارکت‌کننده نمونه پژوهش را شکل دادند. به‌منظور حفظ رازداری به مشارکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد تا اطلاعات آن‌ها محرمانه باقی بماند همچنین نام آن‌ها در

جریان مصاحبه مورد پرسش قرار نگرفت. چنان‌چه گفته شد برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل مضمون برگرفته از Braun & Clarke (2006) استفاده و طی پنج مرحله انجام شد. مراحل عبارتند از:

۱-آشنایی با داده‌ها: هر مصاحبه بعد از پیاده‌سازی چندین بار با دقت مطالعه شد تا محقق به‌طور کامل در فضای کلام مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و روح حاکم بر متن را درک نمود، سپس واژگان، جملات و عبارات مهم را علامت‌گذاری نمود.

۲-ایجاد کدهای اولیه: در این مرحله محقق ویژگی‌های مهم داده‌ها را شناسایی و در قالب کدهای اولیه ثبت کرد.

۳-جست‌وجوی مضامین: این مرحله بعد از کدگذاری اولیه داده‌ها انجام شد. کدها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و کدهایی که مفاهیم نزدیک به‌هم داشتند باهم ترکیب شدند و تشکیل یک مضمون فرعی را دادند.

۴-مرور و بازبینی مضامین: در این مرحله مضامین به‌دست آمده مجدداً مورد بررسی قرار گرفتند و اصلاح شدند و مضامینی که داده‌های کافی برای آن وجود نداشت حذف شدند.

۵-نام‌گذاری مضامین: در این مرحله مضامین فرعی به‌دست آمده مورد بررسی قرار گرفتند و برای هر چند مضمونی که همپوشانی داشتند، یک مضمون اصلی درنظر گرفته شد و سپس طبقه‌بندی و نام‌گذاری شدند و بر این اساس، مضامین فرعی و اصلی به‌دست آمد.

برای اطمینان از اعتبار داده‌ها، معیارهای Lechlan & Guba (1985) به‌کار گرفته شد. به‌منظور تضمین قابلیت اعتبار داده‌ها و تأییدپذیری هر مصاحبه دوباره به مشارکت‌کننده در پژوهش بازگشت داده شده و صحت و سقم داده‌ها سنجیده شد و در صورت مغایرت، مراتب مورد توجه و بررسی قرار گرفت. جهت تضمین تصدیق، سعی بر آن شد تا پژوهشگر پیش‌فرض‌های خود را در فرایند مصاحبه و استخراج مضامین دخالت ندهد. جهت تضمین اطمینان‌پذیری و کفایت یافته‌ها، روش بازنگری ناظران در قالب استفاده از نظرات تکمیلی نویسندگان مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

بازه سنی شرکت‌کنندگان در این پژوهش از ۲۲ سال تا ۵۴ سال و میانگین سال‌های اشتغال آن‌ها نیز ۱۳/۷۵سال بود. در پژوهش حاضر از پنج زن و هفت مرد شاغل در شغل‌های گوناگون برای پیشبرد مصاحبه بهره گرفته شد که از سه سال تا بیست و هفت سال در حرفه‌ی خویش مشغول به فعالیت بودند.

Table 1. Demographic information

Employment period (years)	Job	Education	Gender	Age	Code
25	Family counselor	Master of family counseling	male	53	1
27	Civil Engineer	Master of Civil Engineering,	male	54	2
5	Pharmacy technician	Master's degree in English translation	male	26	3
23	police force information and technology	Master's degree in police electronics and technology	male	46	4
20	Educational director of education	Master's degree in educational technology	male	44	5
15	bank employee	Master's degree accounting	male	42	6
6	lawyer	Master's degree in public law	male	34	7
5	Assessor of cultural products	BA in sociology	female	22	8
14	Anesthesiology Technician, Operating Room	Bachelor of Anesthesiology	female	39	9
8	an expert in elementary education technology	Master's degree Educational technology	female	30	10
7	Marketing	Bachelor of computer	female	35	11
10	Learning disorders expert	Bachelor	female	52	12

Table 2. Themes extracted from interviews with participants

Nuclear theme	Main themes	Sub themes
Active and realistic approach	Adaptability	Openness to new experiences Flexibility Stress management Managing situations in challenges
	A fruitful attitude	Growth perspective in personal life Realistic attitude Responsibility oriented view positive thinking A glimpse of the challenges Not seeing the job as an income generator Seeing work as a dimension of identity
	Systematic awareness	Knowing the general framework of the job Informed and standardized choice of job Knowing your responsibility Awareness of organizational hierarchy Getting to know the background required in the job
	Agency	Ability to change work processes Feeling impactful Feedback on new ideas and methods Advocacy Not being indifferent to flaws and damages Adjusting and improving job regulations
	Discipline	Self-regulation Time management Prioritization Having a plan
	Dynamism	Striving for improvement Nurturing talents Prioritizing career growth over comfort Investing in personal development Utilizing opportunities
	Using experiences	Applying personal experiences Generalizing experiences to other aspects
	Practical application of knowledge	Relevance of academic degree to the job Studying practical courses Completing internships Additional studies beyond the curriculum Not being confined to university frameworks
	Purposefulness	Broadening horizons Future-oriented thinking Goal-setting Learning from successful individuals
	Consistency	Continuous effort Continuous learning Maintaining motivation Maintaining personal discipline
	Unifying approach	Building shared goals Puzzle-piece approach (we are a whole) Feeling united with the organization Being aligned with superiors Helping colleagues achieve their goals Scientific synergy Not being distant from the physical work environment

Nuclear theme	Main themes	Sub themes
	Engaging the family	Involving the family Feeling good about the job from the family's perspective Spending time with family Separating work and family issues Effective communication with the spouse Growth-oriented perspective in the family Creating a positive family environment
	Utilizing modern tools	Utilizing social networks Managing the use of virtual space Receiving training through the internet Using electronic systems to advance work activities
	Creating positive emotions	Self-encouragement Observing the results of work Income generation Keeping oneself active Creating hope Creating a lively and friendly work environment
	Creating a healthy work environment	Setting boundaries Accepting criticism Having a space for dialogue A safe and calm environment Understanding others Accepting personality differences Accepting people rather than tolerating them Acknowledging colleagues' strengths and weaknesses
	Job interest Self-esteem	Interest in job-related skills Valuing oneself
	Creativity	Authenticity Welcoming diversity
	Adherence to values	A spirit of being different Altruism
	Engaging the family	Contentment Work ethic Patience Involving the family

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی راهبردهای تحقق رضایت شغلی در افراد فارغ‌التحصیل دانشگاهی بود. براساس یافته‌های حاصل از پژوهش، «رویکرد فعال واقع‌گرایانه» داشتن بنای رضایت شغلی در افراد می‌باشد. این رویکرد متشکل از مضامینی چون توانمندی‌های فردی، نگرش ثمربخش، بهره‌برداری از منابع، عمل خلاق و همگرایی اجتماعی می‌باشد. مضمون اصلی توانمندی‌های فردی شامل عزت نفس، خودنظمی، عاملیت، ایجاد هیجانات مثبت و پیوستگی با نتیجه پژوهش‌های Chang et al. (2021) و Al-Asadi et al. (2019) همسو می‌باشد. همچنین خودنظمی با پژوهش Spence Laschinger et al. (2009) که بیان می‌کند دسترسی به منابع موردنیاز از جمله زمان در رضایتمندی از شغل تأثیر دارد، هماهنگ می‌باشد. عاملیت نیز همسو با نتیجه پژوهش Farrokhi & Ahmadrad (2019) است که نشان می‌دهد خودکارآمدی شغلی به‌عنوان متغیری میانجی بین بهزیستی عاطفی و رضایت شغلی عمل می‌کند. ایجاد هیجانات مثبت دارای همسویی با پژوهش‌های Taqrabi et al. (2021)؛ Farrokhi & Ahmadrad (2019)؛ Chang et al. (2009)؛ Kammeyer-Mueller et al. (2009) و Hassanvand et al. (2022) می‌باشد.

«نگرش ثمربخش» که مضمون اصلی دوم استخراج شده است، مشتمل بر مضامین فرعی آگاهی نظام‌مند، علاقمندی، نگاه مسئولیت‌محور، هدفمندی و پایبندی به ارزش‌ها می‌باشد. این عامل با نتیجه پژوهش Adams (2000) & Bond؛ Topino et al. (2021)؛ Hwang et al. (2009)؛ Bagheri et al. (2012)؛ Taqrabi et al. (2021)؛ Jarfi (2024)؛ Hakim &؛ Chang et al. (2009)؛ Best & Thurston (2006)؛ Utriainen & Kyngäs (2009) و Spence (2009) Laschinger et al. همسو می‌باشد.

از مضمون اصلی بهره‌برداری از منابع، مضمون فرعی کاربردی‌سازی دانش با خروجی تحقیقات Adams & Bond (2000) و Hwang et al. (2009) دارای همسویی است. مضمون فرعی استفاده از تجربیات نیز دارای همسویی با نتیجه پژوهش Bakhtiari et al. (2023) می‌باشد. همچنین Oshagbemi (2003) بیان می‌کند سابقه کار با رضایت شغلی رابطه‌ای U شکل دارد. یعنی در ابتدای مسیر شغلی، انگیزه‌های غیرواقع بینانه رضایت شغلی را به حداکثر رسانده اما پس از مواجهه با واقعیت‌ها رضایت افت پیدا می‌کند، اما مجدداً پس از تنظیم نگاه واقع‌بینانه رضایت شغلی افزایش می‌یابد. از طرف دیگر پژوهش Luddy (2005) ارتباط بین سابقه کاری و رضایت شغلی را ضعیف می‌داند که این خود می‌تواند مؤیدی بر راهبرد استفاده از تجربیات باشد. کسانی که بتوانند از تجربیاتشان در مسیر شغلی خود استفاده کنند، رضایت بیشتری را تجربه خواهند کرد.

چهارمین مضمون حاصل‌شده، «عمل خلاق» است که مشتمل بر پویایی، انطباق‌پذیری و خلاقیت است. این یافته با نتایج پژوهش Abedini (2022) همسو می‌باشد که طبق آن سبک زندگی و تاب‌آوری به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر رضایت شغلی معرفی می‌شود. همچنین دخیل بودن مدیریت استرس در رضایت شغلی که از گزاره‌های مربوط به عامل انعطاف‌پذیری می‌باشد، منطبق بر نتایج پژوهش‌های Rahmati & Abdullahi (2019)؛ Yousefi (2014)؛ Golparvar & Balali (2011)؛ Wu et al. (2021)؛ Nam et al. (2016)؛ Pan et al. (2015)؛ Hassanvand et al. (2022)؛ Azarniushan et (2017)؛ Donohue & Haywood (2005)؛ Farrokhi & Ahmadrad (2019)؛ Taqrabi et al. (2021) al.؛ Utriainen & Kyngäs (2009)؛ Judkins & Rind (2005)؛ Cortese (2007) هم راستا است.

مضمون همگرایی اجتماعی مشتمل بر مضامین فرعی وحدت‌بخشی، همراه کردن خانواده و سالم‌سازی فضای همکاری همسو با نتیجه تحقیق Taqrabi et al. (2021)؛ Daneshkohan (2015)؛ AbuAlRub et al. (2009)؛ Seo et al. (2004)؛ Hassanvand et al. (2022)؛ Darvish (2007)؛ Utriainen & Kyngäs (2009) می‌باشد. مضامینی چون «هدفمندی»، «پیوستگی»، «بهره‌برداری از امکانات روز» در پیشبرد فعالیت‌های شغلی جملگی از مضامینی هستند که نقش داشتن‌شان در رضایت شغلی در پژوهش‌های مشابه یافت نشد.

در آخر با جمع‌بندی داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت ایجاد و حفظ رضایت شغلی مستلزم اتخاذ رویکرد فعال واقع‌گرایانه است. رویکردی که در آن با کسب آگاهی شخصی درباره شغل و لوازم آن، چالش‌های پیش‌رو، اهداف سازمانی و استعدادهای بالقوه درونی و بیرونی، سرانجام نگاهی واقع‌بینانه و ثمربخش نسبت به شغل پیدا کرد و همراه با آن با پیش گرفتن عاملیت مسئولانه، نظم در امور، پایبندی به ارزش‌ها و حفظ آن‌ها، به سمت ایجاد فضای شغلی مناسب و رضایت‌بخش حرکت کرد. همچنین در این میان نقش تعامل با خانواده جهت همراه کردن ایشان و کسب پایگاه حمایتی نباید نادیده گرفته شود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به عدم تفکیک جنسیت در اظهارات بیان‌شده اشاره کرد، در صورتی که ممکن است اقتضائات رضایت شغلی در مردان و زنان متفاوت باشد. از دیگر محدودیت‌های دیگر این پژوهش بافت مکانی که پژوهش در آن صورت گرفته می‌باشد (شهرستان قم و بابل) که می‌تواند ویژگی‌های آن با بافت مناطق دیگر متفاوت باشد، بنابراین تعمیم نتیجه این پژوهش به تمامی شاغلین در همه‌ی مناطق امکان‌پذیر نیست. از دیگر

محدودیت‌های روش کیفی این است که تفاسیر و کدگذاری‌ها متناسب با ذهنیت محققان است و ممکن است محققان دیگری مطالب دیگری را به‌دست آورند.

به‌عنوان پیشنهاد پژوهشی مطلوب است که در پژوهش‌های آتی هر کدام از عوامل مذکور به‌طور عمیق‌تر بررسی و و میزان و فراگیری تأثیرشان بر رضایت شغلی سنجیده شود. همچنین راهبردهای رضایتمندی شغلی را در بافت‌های دیگر نیز می‌توان مورد بررسی قرار داد. با توجه به نتایج حاصل‌شده، پیشنهاد می‌شود برنامه‌ای آموزشی برای شاغلین سازمان‌ها و به‌خصوص افراد نوورود ترتیب داده شود تا بتوانند از راهبردهای مذکور جهت ایجاد و حفظ رضایت ایشان از شغل خویش بهره ببرند. همچنین انتقال تمرکز از روی «انتخاب» شغل خشنودکننده به سمت راهبرد «ایجاد» رضایت از شغل می‌تواند یک اصل یاری‌دهنده در مشاوره شغلی باشد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کلیه مشارکت‌کنندگان در انجام این پژوهش صمیمانه قدردانی و تشکر می‌گردد.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Abedini, M. (2022). The relationship between lifestyle and resilience with job satisfaction of employees. *Psychological Research Quarterly*, *14*(40), 33–44. (In Persian) https://journals.iau.ir/article_699682_22e9b8c8fd3227885a1d30239bb3074b.pdf

AbuAlRub, R. F., Omari, F. H., & AbuAlRub, A. F. (2009). The moderating effect of social support on the stress–satisfaction relationship among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, *17*(7), 870–878. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01007.x

AbuAlRub, R. F., Omari, F. H., & Al-Zaru, I. M. (2009). Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *International Nursing Review*, *56*(3), 326–332. https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2008.00698.x

Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital nurses' job satisfaction: Individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, *32*(3), 536–543. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x

Al-Asadi, R., Muhammed, S., Abidi, O., & Dzenopoljac, V. (2019). Impact of servant leadership on intrinsic and extrinsic job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, *40*(4), 472–484. https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0282

Amiri, M., Khosravi, A., & Mokhtari, A. A. (2023). Job satisfaction and its influential factors. *Journal of Research in Health Sciences*, *10*(1), 42–46. (In Persian) https://www.sid.ir/paper/301359/en

Ashrafi, A., Jazni, N., Memarzadeh Tehran, G., & Afsharkazemi, M. A. (2018). Strategies to improve the quality of working life of government employees. *Strategic Management Studies*, *10*(38), 151–173. (In Persian) https://www.smsjournal.ir/article_93617.html?lang=en

Azarniushan, M., Mashaikh, M., & Mohammadi Shirmohalleh, F. (2017). The relationship between organizational innovation and teachers' job performance and job satisfaction. *Innovation and Creativity in Humanities*, *8*(3), 75–94. (In Persian) https://sanad.iau.ir/fa/Article/929911

Bagheri, S., Kousha, A., & Janati, A. (2012). Factors affecting nurses' job satisfaction: A systematic survey. *Hakim Research Journal, 15*(2), 130–139. (Persian) http://hakim.tums.ac.ir/article-1-1017-fa.html

Bakhtiari, E., Badiei, Z., & Gharib, B. (2023). Determination of job satisfaction and related factors among female employees of Mashhad University of Medical Sciences. *Journal of the Faculty of Medicine of Mashhad University of Medical Sciences, 66*(1), 11–20. (Persian) https://doi.org/10.22038/mjms.2023.70264.4172

Beikzad, J., & Hedayat Fasandoz, A. (2019). Investigating the mediating role of organizational justice and quality of work life in modeling the effect of spiritual intelligence on self-efficacy: Analyzing teachers' views. *Educational Management Research Quarterly, 11*(4), 71–86. (Persian) https://sanad.iau.ir/Journal/earq/Article/1112845

Best, M. F., & Thurston, N. E. (2006). Canadian public health nurses' job satisfaction. *Public Health Nursing*, *23*(3), 250–255. https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2006.230305.x

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Cairó, I., & Cajner, T. (2018). Human capital and unemployment dynamics: Why more educated workers enjoy greater employment stability. *The Economic Journal*, *128*(609), 652–682. https://doi.org/10.1111/ecoj.12543

Chang, W. Y., Ma, J. C., Chiu, H. T., Lin, K. C., & Lee, P. H. (2009). Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, *65*(9), 1946–1955. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05065.x

Chang, Y. C., Yeh, T. F., Lai, I. J., & Yang, C. C. (2021). Job competency and intention to stay among nursing assistants: The mediating effects of intrinsic and extrinsic job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12), 6436. https://doi.org/10.3390/ijerph18126436

Cortese, C. G. (2007). Job satisfaction of Italian nurses: An exploratory study. *Journal of Nursing Management*, *15*(3), 303–312. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00694.x

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, *9*, 132. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132

Daneshkohan, A., et al. (2015). Factors affecting job motivation among health workers: A study from Iran. *Global Journal of Health Science*, *7*(3), 153. https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n3p153

Darvish, H. (2007). Investigating factors affecting employee job satisfaction (analytical-research approach). *Organizational Culture Management*, *16*(5), 117–140. (Persian) https://jomc.ut.ac.ir/article_27604.html

Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender: An expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, *25*(2), 211–234. https://doi.org/10.1108/01437720510597638

Etemadzadeh, S. H., Hashemi Nazari, S. S., & Faqihzadeh Sokrat, J. (2007). Examining the mental health of fire department employees using a 28-question general health questionnaire in 2014. *Hakim Research Quarterly*, *10*(2), 56–64. (Persian) http://hakim.tums.ac.ir/article-1-322-fa.html

Faiz, D., Dehghani Soltani, M., Farsizadeh, H., & Faraji, E. (2015). The effect of emotional work and emotional burnout on emotional organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Organizational Behavior Studies*, *5*(3), 25–50. (Persian) https://obs.sinaweb.net/article_23173.html

Farrokhi, N. A., & Ahmadrad, F. (2019). The relationship of job-related emotional well-being and job stress with job satisfaction: The mediating role of job self-efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *7*(2), 283–300. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2020.33360.1181

Fathi, L., Farahani, M. N., & Khanipour, H. (2024). The relationship between big five personality factors and job satisfaction: The mediating role of job stress and perception of procedural justice. *Psychology*, *109*(28), 90–100. (Persian) http://www.iranapsy.ir/Article/42856/FullText

Golparvar, M., & Balali, S. (2011). The promotion model of organizational citizenship behavior through psychological contract, job satisfaction and organizational commitment. *Second Biannual Conference of Iranian Industrial and Organizational Psychology*, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Esfahan, Iran, 22–23 February. (Persian) https://civilica.com/doc/552167/

Hassanvand, B., Azad, E., & Eskandari, M. (2022). Identifying factors affecting job stress management in navy employees: A qualitative study. *Sea Medicine*, *4*(1), 56–67. (Persian) https://doi.org/10.30491/4.1.56

Hwang, J. I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O., & Li, P. (2009). Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review, 56*(3), 313–318. https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00710.x

Jarfi, H., & Hakim, A. (2024). The effect of psychological capital on job enthusiasm, job commitment and job satisfaction: The mediating role of job emotions. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 11*(1), 33–50. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2024.46454.1402

Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, job satisfaction, and stress among home health nurses. *Home Health Care Management & Practice, 17*(2), 113–118. https://doi.org/10.1177/1084822304272979

Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 177–195. https://doi.org/10.1037/a0013214

Karami, V. (2023). Investigating the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employees working in Lorestan University of Medical Sciences. *Scientific Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting, 7*(25), 422–436. (Persian) https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2016

Khanifar, H., & Muslimi, N. (2017). *Principles and basics of qualitative research methods*. Tehran: Negha Danesh. (Persian) https://www.gisoom.com/book/11288627/

Kvist, T., Mäntynen, R., Partanen, P., Turunen, H., Miettinen, M., & Vehviläinen-Julkunen, K. (2012). The job satisfaction of Finnish nursing staff: The development of a job satisfaction scale and survey results. *Nursing Research and Practice*, 2012, 210509. https://doi.org/10.1155/2012/210509

Lincoln, Y.S. and Guba, E.G. (1985) Naturalistic Inquiry. Sage Publications, London.

Luddy, N. (2005). *Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape* Master's dissertation). University of the Western Cape, South Africa. https://core.ac.uk/download/pdf/58912781.pdf

Nam, S. J., Chun, H. J., Moon, J. S., Park, S. C., Hwang, Y. J., & Yoo, I. K. (2016). Job stress and job satisfaction among healthcare workers of endoscopy units in Korea. *Clinical Endoscopy, 49*(3), 266–272. https://doi.org/10.5946/ce.2016.049

Nikpour, A. (2016). The effect of talent management on entrepreneurial behavior in the public sector: Clarifying the mediating role of job satisfaction and organizational commitment. Improvement and *Transformation Management Studies, 26*(86), 97–123. (Persian) https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.8444

Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics, 30*(11/12), 1210–1232. https://doi.org/10.1108/03068290310492876

Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of China: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 12*(10), 12761–12775. https://doi.org/10.3390/ijerph121012761

Pourkelhar, M., Taghipour, E., & Roknipour, G. (2011). *Job satisfaction of Nadaja employees and its role in the development of Makran beaches.* National Conference on the Development of Makran Coasts. (Persian) https://old.roshd.ir/padafand/makran/4011.pdf

Pujol-Cols, L. (2019). Core self-evaluations, perceived job characteristics and job satisfaction: Evidence from two independent samples of highly skilled Argentinian workers. *Revista Colombiana de Psicología, 28*(1), 131–146. https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.70420

Rahmati, P., & Abdullahi, A. (2019). The moderating role of psychological toughness between job stress and job satisfaction. *Career and Organizational Counseling, 12*(42), 161–178. (Persian) https://doi.org/10.52547/jcoc.12.1.161

Salahi, M., Irandoost, S. F., & Asivandzadeh, E. (2023). Job satisfaction and factors affecting it in employees of Iran University of Medical Sciences. *Razi Medical Sciences Journal, 29*(10), 68–77. (Persian) http://rjms.iums.ac.ir/article-1-6782-fa.html

Schaumberg, R. L., & Flynn, F. J. (2017). Clarifying the link between job satisfaction and absenteeism: The role of guilt proneness. *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 982–992. https://doi.org/10.1037/apl0000208

Seo, A., Ko, J., & Price, J. L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. International *Journal of Nursing Studies, 41*(4), 437–446. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2003.12.003

Shoss, M. K., & Kueny, C. R. (2022). From speculation to substantiation: Empirically-testing societal changes in impact of fit on job satisfaction from 1989, 1998, 2006, and 2016. *Group & Organization Management, 47*(6), 1181–1217. https://doi.org/10.1177/10596011221086900

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, IL: Rand McNally.

Solomon, B. C., Nikolaev, B. N., & Shepherd, D. A. (2022). Does educational attainment promote job satisfaction? The bittersweet trade-offs between job resources, demands, and stress. *Journal of Applied Psychology, 107*(7), 1227. https://doi.org/10.1037/apl0001010

Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management, 17*(3), 302–311. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x

Taqrabi, Z., Sharifi, K., Khosrowjerdi, Z., & Suki, Z. (2021). Job satisfaction of nurses and related factors. *Faiz, 25*(5), 1265–1274. (Persian) https://doi.org/10.48307/FMSJ.2021.25.5.1265

Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2021). Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. *PLoS ONE, 16*(7), e0252275. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275

Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2009). Hospital nurses' job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management, 17*(8), 1002–1010. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x

Viseu, J., Pinto, P., Borralha, S., & de Jesus, S. N. (2020). Role of individual and organizational variables as predictors of job satisfaction among hotel employees. *Tourism and Hospitality Research, 20*(4), 466–480. https://doi.org/10.1177/1467358420914101

Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., et al. (2021). The relationship between job stress and job burnout: The mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine, 26*(2), 204–211. https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1770810

Yan, T., Teo, E. W., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1084961. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961

Yousefi, S., Naibzadeh, S., & Eslami, H. (2014). The effect of job stress on the job satisfaction of accountants. *Occupational Health of Iran*, 3, 43–51. (Persian) https://www.magiran.com/p1429668