



## تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی بر رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی

زهرا عنبری<sup>۱</sup>، عبدالرسول رحمانی<sup>۲</sup>، مرضیه عباسی نیا<sup>۳</sup>، ایمان احمد نژاد<sup>۴</sup>، مرضیه صادقیان<sup>۵</sup>، مهدی اصغری<sup>۶</sup>، سمانه احمدیان مقدم<sup>۷</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۹/۲۰

تاریخ ویرایش: ۹۲/۰۹/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۳/۲۶

### چکیده

**زمینه و هدف:** هدف از مطالعه حاضر بررسی و تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی و ارتباط آن با سطح رضایت شغلی کارکنان شاغل در یک صنعت خودروسازی می‌باشد. **روش بررسی:** در این مطالعه توصیفی - تحلیلی ۱۵۰ نفر از کارگران شاغل در یکی از صنایع خودروسازی شهر تهران به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات ۳ پرسشنامه، مشخصات دموگرافیک، مدل ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدهام و رضایت شغلی هرزبرگ بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۸ و از آمار توصیفی و آزمون تحلیلی آنالیز واریانس، آزمون تی - تست، آزمون همبستگی و آنالیز رگرسیون استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج مطالعه حاضر نشان داد که ۸۳/۳٪ افراد دارای توان بالقوه انگیزشی پایین و بقیه دارای توان بالقوه انگیزشی متوسط بودند. ۱۵/۳٪ افراد دارای رضایت شغلی پایین، ۶۸/۷٪ دارای رضایت شغلی متوسط و ۱۶٪ دارای رضایت شغلی بالا بودند. نتایج نشان دادند که بین توان بالقوه انگیزشی و تمام ابعاد آن با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد ( $P=0/001$ ). همچنین مطابق با یافته‌ها مشخص شد که تنوع شغلی بر عامل رضایت شغلی دارای بیشترین تأثیر بوده است.

**نتیجه‌گیری:** نتایج مطالعه حاضر به نقش و تأثیر مدیریت و سرپرستان جهت انجام مداخلات مؤثر در جهت بهبود توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی تأکید می‌کند. بنابراین انجام مطالعات بیشتر در آینده در جهت شناسایی دیگر فاکتورهای تأثیر گذار بر توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی پیشنهاد می‌گردد.

**کلید واژه‌ها:** مدل ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی، صنعت خودروسازی

### مقدمه

فعالیتها برای انجام کار نیازمند است)، اهمیت شغل (میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می‌گذارد)، ماهیت شغل (میزانی که شغل یک کار را به طور کامل انجام می‌دهد)، آزادی عمل در کار (میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد) و فیدبک یا بازخورد (مقدار فعالیت‌های کاری که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی اش لازم است) با انگیزش و رضایت شغلی ارتباط دارند. این مدل بیان می‌کند که هرچه توان بالقوه انگیزشی افراد در سطح بالاتری قرار بگیرد، انگیزش و رضایت شغلی افراد بالاتر است [۷، ۸].

افزایش بهره‌وری در هر سازمانی به عوامل متعددی بستگی دارد که از مهمترین آنها می‌توان به عامل انسانی اشاره نمود. نیروی انسانی با انگیزه بالا برای انجام وظایف سازمانی، مهمترین عامل بهره‌وری است و انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی آنان فراهم می‌شود [۳-۱]. انگیزش، اشتیاق برای اعمال تلاش جهت نائل شدن به اهداف سازمانها تلقی می‌شود. امروزه کارمندان نیازهای مختلفی دارند؛ حقوق و نیازهای ایمنی تنها عوامل انگیزشی نیستند [۴-۶]. مدل ویژگی‌های شغلی بیان می‌کند که ویژگی‌های شغل مانند تنوع شغلی (میزانی که شغل به تنوعی از

۱- استادیار، دکترا مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز مطالعه و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت حرفه ای، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت حرفه ای، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۴- پزشک طب صنعتی نفت، پژوهشکده سلامت صنعت نفت و دانشجوی دکتری مطالعات اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۵- کارشناس ارشد بهداشت حرفه ای، مربی گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اهواز، اهواز، ایران.

۶- (نویسنده مسئول) دانشجوی دوره دکتری تخصصی بهداشت حرفه ای، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

m.asghari2011@gmail.com

۷- دانشجوی دکتری مطالعات اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

یکدیگر متفاوت است. هودواسمیت بر این باور بودند که توجه مدیران به متغیرهای کیفیت کار و زندگی می تواند محیط کار انسانی بیشتری را پوشش دهد که نه تنها تسهیل نیازهای اساسی کارکنان را برآورده می کند بلکه سطح بالای نیازها، رشد پیوسته و بهره وری آن ها را نیز ارتقا می دهد [۱۸]. رایبیز و همکاران بیان کردند ایجاد انگیزه و به حداکثر رساندن آن در سازمان امروزی نیازمند آن است که مدیران در کارهایشان انعطاف داشته باشند و دریابند که افراد، اهداف و نیازهای شخصی متفاوتی دارند که برای ارضای آنها از طریق کار به چالش کشیده می شوند [۱۹]. بهامبرا و همکاران بیان کردند که کارکنانی که انگیزش بالاتری داشتند، کار خود را با کیفیت بالاتر انجام می دادند و در کار خود کمتر غیبت داشتند [۲۰]. رضایت شغلی از مهم ترین عوامل تاثیرگذار در حضور و همکاری فرد با سازمان خود می باشد و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره وری، تعهد سازمانی، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارتهای جدید شغلی و افزایش روحیه ی افراد سازمان می باشد [۲۱]. انگیزش و رضایت شغلی از جمله مباحثی هستند که از بعد نظری و عملی، بخش قابل توجهی از وقت، بودجه و توجه مسئولین و مدیران را به خود اختصاص می دهند. روش هایی نظیر گردش شغلی، گسترش شغلی، غنی سازی شغل و طراحی مجدد مشخصه های شغلی، از جمله روشهای ارتقای سطح انگیزش و رضایت شغلی کارکنان سازمان هاست [۲۲].

با توجه به مسائل سازمانی و شغلی در جوامع کاری کشور عزیزمان ایران و بحث توان بالقوه انگیزشی در هریک از مشاغل مربوط به گروه های مختلف کاری از یک طرف و همچنین اثرات و تبعات آن بر رضایت شغلی کارکنان به خصوص در مشاغل صنعتی مانند خودروسازی از سویی دیگر، بر آن شدیم تا با انجام مطالعه حاضر با هدف بررسی و تاثیر مدل ویژگی های شغلی و ارتباط آن با سطح رضایت شغلی کارکنان شاغل در یک شرکت قطعه سازی خودرو، علل و عوامل تاثیرگذار در این مقوله را مورد تحقیق و بررسی بیشتر

در گذشته مطالعات متعددی فاکتورهای انگیزشی که بر رضایت شغلی تاثیرگذار هستند را بررسی کرده اند [۹-۱۲]. هرزبرگ و همکارانش بعد از انجام تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که خود شغل مهمترین عامل ایجاد انگیزش در محل کار است. هرزبرگ دو دسته محرکی را که موجب رضایت یا عدم رضایت شغلی می شد تحت عنوان عوامل برانگی زاننده و عوامل حفاظتی (بهداشتی) مطرح کرد. عوامل برانگیزاننده سبب ارتقای کارکرد و نگرش می شد و عوامل حفاظتی (بهداشتی) فقط روحیه و کارایی را حفظ می کرد [۹]. برخی محققان دیگر بر این باورند غنی سازی شغل، راه دیگر برای ارتقا عملکرد و رضایت شغلی افراد است که منجر به طراحی مجدد شغل برای مشارکت بیشتر کارکنان در برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی کار خود می شود [۱۳، ۱۴]. غنی سازی شغل می تواند به عنوان یک مداخله سازمانی طراحی شده برای بازسازی شغل ها با هدف چالشی تر کردن، انگیزشی تر کردن و رضایت بخش کردن شغل افراد باشد [۱۵]. اکثرا مبنای نظری غنی سازی براساس مدل ویژگیهای شغلی هاگمن و اولدهام بیان می شود [۷، ۸].

پنج بعد مدل ویژگی های شغلی (تنوع شغلی، اهمیت شغل، ماهیت شغل، آزادی عمل در کار و فیدبک) را می توان با هم ادغام کرده و به عنوان یک شاخص واحد، با نام شاخص توان بالقوه انگیزش<sup>۱</sup> برای شغل به کار برد [۱۶]. با استفاده از شاخص توان بالقوه انگیزش می توان، توان کلی هر شغل را برای ایجاد انگیزه در کارکنان محاسبه کرد و به دنبال آن با استفاده از بررسی تشخیصی شغل، شغل هایی را که توان انگیزشی بالا و پایین دارند، شناسایی کرد و در نهایت شغل هایی را که شاخص انگیزش بالقوه آن ها پایین است به منظور طراحی دوباره و افزایش توان انگیزشی آن ها معین و تفکیک نمود [۱۷].

چندین مطالعه ارتباط بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی را بررسی کرده اند که نتایج حاصل از آنها نیز با

<sup>۱</sup>. Motivational Potential Score(MPS)

قرار دهیم.

### روش بررسی

این مطالعه به صورت مطالعه توصیفی - تحلیلی در بین کارکنان یک شرکت قطعه سازی خودرو در سال ۱۳۹۱ انجام شد. تعداد نمونه ها با سطح اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۸٪ و مقدار خطای مطلق ۲۵٪ و به روش تصادفی طبقه ای، ۱۵۰ نفر تعیین گردید. محیط پژوهش یکی از صنایع ریخته گری خودروسازی شامل قسمت های ذوب، تکمیل کاری، آلومینیوم و CNC بود.

در این مطالعه از سه پرسشنامه مشخصات دموگرافیک، مدل ویژگی های شغلی و رضایت شغلی استفاده گردید که توسط کارگران تکمیل گردیدند.

پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک شامل متغیرهای سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کاری، شغل دوم، میزان ساعات کاری در هفته و عنوان شغل بود.

پرسشنامه مدل ویژگی های شغلی پرسشنامه ای است که توسط هاگمن و اولدهام تدوین گشته و برای ارزیابی توان بالقوه انگیزشی (Motivational Potential Score=MPS) مورد استفاده قرار می گیرد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال در یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت، از کاملاً نادرست تا کاملاً درست می باشد [۲۳، ۱۵] و دارای ۵ حیطه تنوع شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، آزادی عمل و بازخورد شغلی می باشد؛ و هر ۳ سوال یکی از ابعاد ذکر شده را می سنجد. روش نمره دهی به این صورت بوده که به گزینه کاملاً نادرست، نمره ۱ و به گزینه تا حدودی نادرست نمره ۲، به گزینه نامشخص نمره ۳، به گزینه تا حدودی درست نمره ۴ و به گزینه کاملاً درست نمره ۵ اختصاص داده می شود. سوالات ۲ و ۴ و ۶ و ۷ و ۹ و ۱۰ و ۱۵ جهت معکوس داشته و روش نمره دهی بر عکس دیگر سوالات می باشد. در این پرسشنامه کمترین امتیاز بر طبق فرمول توان بالقوه انگیزشی ۱ و حداکثر امتیاز ۱۲۵ می باشد. بر اساس دستورالعمل نحوه محاسبه

امتیازات در این پرسشنامه نمره زیر ۵۰ به معنای توان بالقوه انگیزشی پایین (MPS کمتر)، نمره بین ۵۰ تا ۸۷/۵ به مفهوم توان بالقوه انگیزشی متوسط و نمره بالاتر از ۸۷/۵ به معنای MPS بالا می باشد. روش نمره دهی برای هر حیطه نیز همانند توان بالقوه انگیزشی بود و در هر حیطه افراد نیز در ۳ گروه پایین، متوسط و بالا قرار گرفتند.

در خصوص پرسشنامه رضایت شغلی، محور سوالات عوامل انگیزشی می باشد و بر مبنای ماهیت کار و تئوری دو عاملی هرزبرگ پایه ریزی شده است که در حقیقت نگرش افراد را در مورد شغلشان عنوان می نماید. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده که سوالات پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای به صورت "کاملاً مخالف، تا حدودی مخالف، نظری ندارم، تا حدودی موافق و کاملاً موافق" بود [۱۵]. این پرسشنامه دارای پنج بعد نفس کار، پیشرفت، شناسایی، کسب موفقیت و مسئولیت می باشد به طوری که هر یک از ابعاد پرسشنامه توسط چهار سوال مورد سنجش و ارزیابی قرار می گیرد. در این پرسشنامه نمره زیر ۴۰ بیانگر رضایت شغلی پایین، نمره بین ۴۰ تا ۷۰ رضایت شغلی متوسط و نمره بالای ۷۰ به معنای رضایت شغلی بالا قرار گرفتند. لازم به ذکر می باشد که هر دو پرسشنامه مورد استفاده در این مطالعه از لحاظ روایی و پایایی طی مطالعات قبلی مورد تایید قرار گرفته است.

### یافته‌ها

میانگین سنی افراد شرکت کننده در این مطالعه ۳۳/۸۷ ± ۵/۲۷ سال بود. میانگین سابقه کاری ۱۰/۳ ± ۵/۲ سال بود. افراد به طور میانگین ۵۶ ساعت در هفته متعهد به انجام کار خود بودند. مشخصات دموگرافیک شرکت کنندگان در جدول ۱ آورده شده است.

بعد از آنالیز داده ها مشخص گردید که میانگین توان بالقوه انگیزشی ۱۴/۶۸ ± ۳۶/۸۴ بود. ۸۳/۳٪ (۱۲۵ نفر) افراد دارای MPS پایین و ۱۶/۷٪ (۲۵ نفر) دارای MPS پایین متوسط بودند. میانگین و دسته بندی ابعاد موثر در توان بالقوه انگیزشی در جدول شماره ۲ آمده

جدول ۱- مشخصات دموگرافیک شرکت کنندگان

متغیر	درصد
تخصیلات	زیر دیپلم ۲۸/۷
	دیپلم ۶۶
	فوق دیپلم ۳/۵
وضعیت تاهل	مجرد ۴/۷
	متاهل ۹۵/۳
	تکمیل کاری ۲۰/۷
واحد کاری	سی ان سی ۳۷/۳
	آلومینیوم ۱۷/۳
	ذوب ۲۴/۷
شغل دوم	دارد ۲/۷
	ندارد ۹۷/۳
	کاملا سبک ۶
بار کاری	متوسط ۱۱/۳
	سنگین ۶۰/۷
	بسیار سنگین ۲۲

جدول ۲- توزیع فراوانی توان بالقوه انگیزشی و ابعاد آن

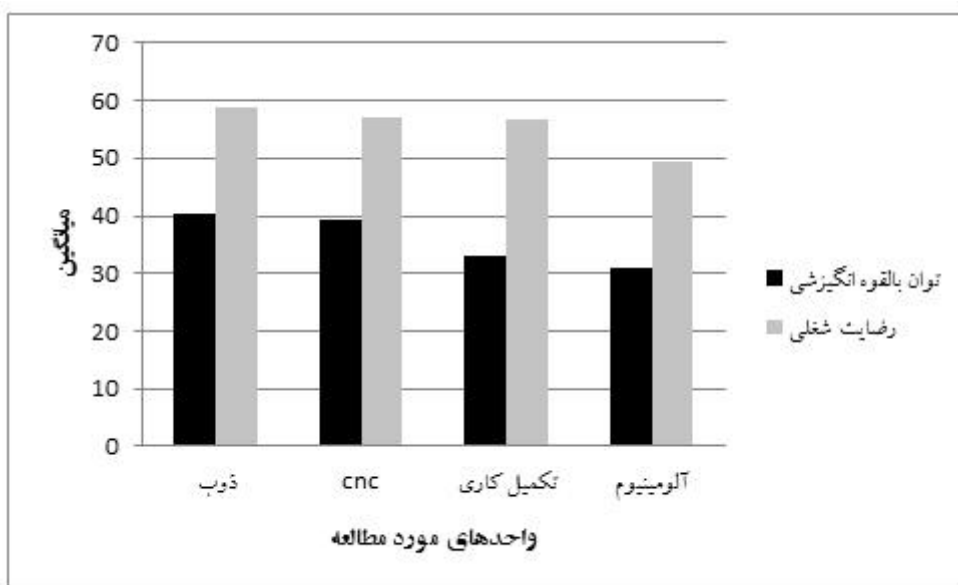
متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار	پایین	متوسط	بالا
توان بالقوه انگیزشی	۳۶/۸۴ $\pm$ ۱۴/۶۸	۸۳/۳٪	۱۶/۷٪	-
تنوع شغلی	۲۵/۶ $\pm$ ۲۱	۹۰/۷٪	۷/۳٪	۲٪
ماهیت شغلی	۲۰/۲۹ $\pm$ ۱۸/۲۸	۹۴٪	۵/۳٪	۷٪
اهمیت شغلی	۱۹/۹۵ $\pm$ ۱۴/۵۳	۹۷/۳٪	۲/۷٪	-
آزادی عمل در کار	۳۱/۷۱ $\pm$ ۲۶/۲۷	۷۸/۷٪	۱۷/۳٪	۴٪
بازخورد شغلی	۲۵/۳۳ $\pm$ ۱۹/۹۸	۹۱/۳٪	۷/۳٪	۱/۳٪

داد ( $p=0/047$ )، اما نتایج حاصله از آزمون تی - تست، بین توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی با وضعیت تاهل، اختلاف معناداری بدست نیامد ( $p>0/050$ ). نتایج به دست آمده از آزمون پیرسون، بین توان بالقوه انگیزشی و تمام ابعاد آن با رضایت شغلی ارتباط معناداری را نشان داد. نتایج در جدول شماره ۳ آورده شده است.

آنالیز داده ها با استفاده از رگرسیون خطی مشخص نمود که تنوع شغلی بر عامل رضایت شغلی دارای بیشترین تاثیر بوده و بعد از آن ماهیت شغلی و اهمیت شغلی در اولویت های بعدی بیشترین میزان تاثیر را بر رضایت شغلی دارند (جدول شماره ۴).

است. میانگین رضایت شغلی افراد  $55/94 \pm 13/45$  بود. ۱۵/۳٪ (۲۳) افراد دارای رضایت شغلی پایین، ۶۸/۷٪ (۱۰۳) دارای رضایت شغلی متوسط و ۱۶٪ (۲۴) دارای رضایت شغلی بالا بودند. میانگین بعد نفس کار  $4.26 \pm 9.94$ ، بعد پیشرفت  $3.77 \pm 10.81$ ، بعد شناسایی  $4.32 \pm 11.72$ ، بعد موفقیت  $4 \pm 12.68$  و بعد مسئولیت  $2.89 \pm 10.77$  بود.

با استفاده از آزمون آنالیز واریانس اختلاف معناداری، بین میانگین توان بالقوه انگیزشی و وظایف گوناگون بدست آمد ( $p=0/016$ ). نتایج بین میانگین رضایت شغلی و وظایف گوناگون، نیز اختلاف معناداری را نشان



نمودار ۱- مقایسه توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی در واحد های مورد مطالعه

این مسئله تاثیر پذیر باشد. در مقابل خالصی و همکاران در سال ۲۰۰۵ توان بالقوه انگیزشی پابینی در جامعه مورد پژوهش خود گزارش کردند. لازم به ذکر است که در مطالعه خالصی تعداد کاردرمانگران در جامعه مورد مطالعه مشخص نشده است [۳۶]. مجیدی توان بالقوه انگیزشی در جامعه مورد پژوهش در زمینه مدیریتی، مناسب و در زمینه کارشناسی و کارمندی پایین گزارش کرد [۳۷]. تانگ در مطالعه بر روی معلمان مدارس توسعه اجتماعی گزارش کرد که معلمان از توان بالقوه انگیزشی بالایی برخوردارند [۳۸]. اختلاف در نتایج حاصله ممکن است تحت تاثیر سطح تحصیلات یا تفاوت در نظام حاکم بر دو جامعه مورد مطالعه باشد.

در مطالعه حاضر در تمامی موارد میان ابعاد شغلی و رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود داشت ( $p=0/001$ ). از دلایل ارتباط میان تنوع شغلی و رضایت شغلی می توان به عدم داشتن شغل دوم که خود عاملی در جهت کار تکراری است و یا جو سازمانی حاکم بر محیط کاری اشاره کرد. علت ارتباط ماهیت شغلی و رضایت شغلی می توان به تمایل افراد برای دریافت دستمزد بالاتر در قبال انجام کار بیشتر و یا جو حاکم بر

### بحث و نتیجه گیری

هدف از مطالعه حاضر بررسی ارتباط مدل ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی است. بر اساس نتایج به دست آمده، میان MPS و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد ( $p=0/001$ ). این نتایج تاییدی بر فرضیه مبنی بر تاثیر غنی سازی شغلی بر عملکرد و رضایت شغلی افراد است. چنین رابطه معنی داری بین توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی نشان می دهد که غنی سازی شغلی باعث افزایش رضایت شغلی افراد می شود. این یافته‌ها مطابق با پژوهش های قبلی مبنی بر تاثیر توان بالقوه انگیزشی و غنی سازی شغلی بر رضایت شغلی افراد می باشد [۳۴-۲۴].

میانگین پابینی توان بالقوه انگیزشی در مطالعه حاضر، بیانگر این است که این حرفه به خودی خود برای شاغلین انگیزه کافی فراهم نمی آورد. پورهادی و همکاران در سال ۲۰۰۹ توان بالقوه انگیزشی حرفه توانبخشی را بالا گزارش کردند [۳۵] البته توجه به این نکته ضروری است که تعداد کاردرمانگران شرکت کننده در مطالعه پورهادی، صرفاً ۱۳ نفر (۱۲/۷٪ از جمعیت مورد مطالعه) بوده است. همسو نبودن نتایج می تواند از

جدول ۳- ارتباط بین توان بالقوه انگیزشی و ابعاد آن با رضایت شغلی (آزمون پیرسون)

متغیرها	ضریب همبستگی	p
توان بالقوه انگیزشی	۰/۴۲۲	۰/۰۰۱
تنوع شغلی	۰/۵۷۳	۰/۰۰۱
ماهیت شغلی	۰/۵۴۰	۰/۰۰۱
اهمیت شغلی	۰/۳۶۲	۰/۰۰۱
آزادی عمل در کار	۰/۳۵۸	۰/۰۰۱
بازخورد	۰/۳۳۶	۰/۰۰۱

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون و مدل نهایی تاثیر ابعاد توان بالقوه انگیزشی بر رضایت شغلی

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	معناداری
	خطای استاندارد	Beta		
ضرایب ثابت	۱/۸۱۷		۲۳/۲۳۹	۰/۰۰۰
تنوع شغلی	۰/۰۵۰	۰/۳۳۶	۴/۲۹۵	۰/۰۰۰
ماهیت شغلی	۰/۰۶۵	۰/۲۴۱	۲/۷۴۱	۰/۰۰۷
اهمیت شغلی	۰/۰۶۹	۰/۱۱۷۴	۲/۳۴۶	۰/۰۲۰
آزادی در کار	۰/۰۴۱	۰/۰۷۴	۰/۹۳۶	۰/۳۵۱
بازخورد	۰/۰۵۰	۰/۰۱۳	۰/۱۷۰	۰/۸۶۵

که با نتایج مطالعات مربوط به آلفا و لمبرت در سال ۲۰۰۴ که بر روی کارکنان خدمات شهری در ایالت اوهاوای انجام دادند، مطابقت دارد [۴۲]. این درحالی است که در مطالعات مشابه دیگر که توسط فرجی و همکاران در سال ۲۰۰۹، بر روی پرستاران انجام گرفت، ماهیت شغلی به عنوان تاثیر گذارترین عامل بر رضایت شغلی شناسایی شد. عدم همخوانی این دو مطالعه اخیر می تواند از تفاوت سطح تحصیلات و یا از اختلاف نظام حاکم بر دو جامعه ناشی شود [۱۳].

نتایج نشان می دهد که میانگین میزان رضایت شغلی بین کارکنان ۵۵/۹۴ می باشد که حاکی از آن است که کارکنان در حد متوسط رضایت دارند. این نتایج با تحقیق منجمد و همکاران در تهران و همچنین با یافته های فرناندز در مادرید در یک راستا می باشد [۴۳،۴۴]. در این مطالعه، رضایت افراد از بعد موفقیت بیشتر از دیگر ابعاد گزارش شده است. با این حال، مشاهده می شود که بعد نفس کار و بعد مسئولیت در مقایسه با سایر عوامل مورد بررسی پایین ترین میزان رضایت را به خود اختصاص داده است. شاید بدان معنا

محیط کار اشاره کرد. در این مطالعه میان فیدبک و رضایت شغلی ارتباط معناداری مشاهده گردید. این در حالی است که در مطالعات مشابه دیگر ارتباط معناداری میان رضایت شغلی و بازخورد مشاهده نشده است [۱۳،۳۹،۴۰]. از دلایل ارتباط معنادار میان فیدبک با رضایت شغلی در این تحقیق، می توان به دستورالعمل های مورد استفاده و یا روال اداری که بر جو شرکت حاکم است، اشاره کرد. از سویی دیگر، ارتباط بین متغیر آزادی عمل در کار با رضایت از شغل می تواند به تمایل افراد در جهت شکوفا کردن استعدادها و توانایی های خود و تصمیم گیری در امور مربوط به کار خود باشد. مضافا اینکه علت وجود ارتباط میان اهمیت شغلی و رضایت شغلی می تواند بخاطر تاثیر شغل بر زندگی شخصی، تعهد نسبت به جامعه و درک و تصور افراد از شغل خود قلمداد کرد [۴۱].

نتایج موجود در جدول رگرسیون، تنوع شغلی را تاثیر گذارترین عامل بر رضایت شغلی عنوان کرده است و پس از آن ماهیت شغلی، و اهمیت شغلی به ترتیب به عنوان موثرترین عوامل بر رضایت شغلی معرفی شده اند

سلامت شاغلین به میزان کمتری فراهم می‌باشد و میانگین رضایت شغلی این واحد نسبت به دیگر واحدها پایین تر است. لذا پیشنهاد می‌گردد طراحان و برنامه ریزان آموزشی این شرکت در مقیاس وسیع تر توان بالقوه انگیزشی این واحد را مورد مطالعه قرار داده و درصدد رفع این مسئله و افزایش رضایت شغلی کارکنان این واحد باشند.

از محدودیت‌های این مطالعه ضعف همکاری کارکنان به دلیل کمبود وقت و کمبود منابع و تحقیقات انجام شده در حوزه صنعتی کشور می‌توان اشاره کرد. مشکلی که همواره در مطالعات فردی و پرسشنامه‌ای گریبانگیر پژوهشگران می‌باشد. در خصوص ادامه مطالعه انجام یافته، به دلیل پایین بودن سطح توان بالقوه انگیزشی و عدم رضایت شغلی بالا در کارکنان، انجام بررسی‌ها و مطالعات بیشتر در زمینه سبب شناسی و ارائه راهکارهای کاربردی در راستای برطرف و یا حداقل نمودن این عوامل پیشنهاد می‌شود.

با توجه به اینکه در این مطالعه درصد زیادی از افراد از شغل خود رضایت کامل نداشتند، پیشنهادات ما برای ارتقاء رضایت کارکنان این است که در طراحی شغل سعی شود وظایف به قدر کافی چالش انگیز باشد تا فرد احساس رضایت کند، سعی شود جلساتی همراه کارکنان جهت تصمیم‌گیری در امور و کسب راه حل از آنها هرچند وقت یکبار برگزار شود، از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای دادن اطلاعات لازم و ایجاد انگیزه در کارکنان استفاده شود و به مسئولان و دست‌اندرکاران توصیه می‌شود صنعت خودروسازی را به عنوان محیطی مساعد جهت پژوهش آماده نموده و در این مورد همکاری لازم را داشته باشند.

#### تقدیر و تشکر

بدین وسیله از کلیه کارکنان و مسئولان محترم این صنعت و همکارانی که در انجام این تحقیق یاری نمودند، قدردانی می‌شود.

باشد که در فعالیت‌هایی که به افراد محول می‌شود، چندان چالش برانگیز نبوده و یا افراد در تصمیم‌گیری چندان اختیار تام ندارند. این در حالی است که مطالعات ویلد و همکاران که در سال ۲۰۰۶ انجام گرفت نیز تایید کننده این موضوع است که بر اهمیت مسئولیت شغلی تاکید ویژه دارند [۴۵].

مقایسه نتایج ارتباط MPS و اجزای آن با رضایت شغلی، با یافته‌های ارائه شده در مطالعات مشابه، نشان از هم‌راستایی نتایج حاصله با سایر مطالعات دارد. [۵۱-۲۷، ۴۶]. به طوری که نتایج مطالعات گذشته، بر نقش توان بالقوه انگیزشی بر رضایت شغلی به عنوان یک فاکتور مؤثر، تاکید می‌کردند این در حالیست که مطالعه حاضر نیز نتیجه مشابهی را ارائه کرده است. با این حال، وجود همزمان انگیزه کاری پایین و عدم وجود رضایت شغلی بالا در مشاغل مختلف، زمینه را برای فرسودگی شغلی و عواقب دیگری از جمله ترک شغل فراهم می‌کند. لذا نتایج مطالعه حاضر می‌تواند نسخه مفیدی برای سیاست‌گذاران و مدیران در جهت انجام مداخله‌هایی مؤثر جهت بهبود توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی کارکنان مشاغل گوناگون باشد.

در بین واحدهای مورد مطالعه بالاترین میانگین توان بالقوه انگیزشی در میان کارکنان واحد ذوب مشاهده گردید. بالاتر بودن میانگین توان بالقوه انگیزشی در کارکنان واحد ذوب می‌تواند بیانگر این موضوع باشد که این واحد از تنوع شغلی، آزادی در عمل و بازخورد بهتری نسبت به دیگر واحدها برخوردار است. در این واحد، شرایط کاری به گونه‌ای است که امکان استفاده از مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان را تا حدودی فراهم می‌کند و عوامل استرس‌زا نیز به نسبت دیگر واحدها پایین تر می‌باشد. در نتیجه باعث رضایت شغلی بیشتر کارکنان این واحد شده است. در مقابل پایین بودن میانگین توان بالقوه انگیزشی در واحد آلومینیوم نسبت به دیگر واحدها، بیانگر این مطلب می‌باشد که عوامل استرس‌زا برای کارگران در محیط کاری وجود دارد و شرایط کاری به گونه‌ای است که امکان آزادی در عمل، تنوع شغلی، فیدبک کاری و وضع بهداشت و

13. Pride W.M Hughes R.J, & Kapoor J.R. Foundations of Business: South-Western Pub, 2012.

14. Mulili B.M, & Wong P. Continuous organizational development (COD). Industrial and Commercial Training, 43(6), 377-384, 2011.

15. Faraji O, Pourreza A, Hosseini M, Arab M, & Akbari F. Role and effect of the job characteristic model (JCM) on job satisfaction. Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research, 6(2), 31-38, 2008 (Persian).

16. Yaverbaum G.J, & Culpan O. Foundations For Understanding The User Environment: A Study Of Motivation, Task Differences, And Technology. Journal of Applied Business Research (JABR), 4(4), 97-104, 2011.

17. Moorhead G, & Griffin RW. Organizational behavior: Managing People and Organizations. Mason South-Western Cengage Learning, 2013.

18. Hood JN, & Smith HL. Quality of work life in home care: the contribution of leaders' personal concern for staff. Journal of Nursing Administration, 24(1), 40-47, 1994.

19. Casey R, & Robbins J. A comparison of the elements of motivation in the hospital industry versus the retail and manufacturing sectors. Journal of Diversity Management (JDM), 4(3), 13-20, 2011.

20. Bhambra AS, Chaturvedi BK, & Wolfe RE. Nature Of Human Resource Management. Delhi: Commonwealth Publishers, 2011.

21. Thakor MV, & Joshi AW. Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model. Journal of Business Research, 58(5), 584-592, 2005.

22. Ebrahimpour H, Khalili H, Habibian S, & Saadatmand M. A survey of the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior in IRIB Training center (According to Hack), 2011.

23. Hackman J.R, & Oldham G.R. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279, 1976.

24. Hoole C, & Vermeulen L.P. Job satisfaction among South African pilots. South African Journal of Industrial Psychology, 29(1), 52 – 57, 2003.

25. Ifinedo P. Employee Motivation and Job Satisfaction in Finnish Organizations: A Study of Employees in the Oulu Region, Finland. Master of Business Administration Thesis, University of London, 2003.

26. Ifinedo, P. Motivation and Job Satisfaction among Information Systems Developers- Perspectives from Finland, Nigeria and Estonia: A

### منابع

1. Ritz A.O. Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. International Review of Administrative Sciences, 75(1), 53-78, 2009.

2. Roos W. The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture, 2009.

3. Keshtkaran A, Kharazmi A, & Yoosefi S. A study on incentive needs for nursing staffs in selected teaching hospitals of universities of medical sciences according Maslow's needs hierarchy. Journal of Health Administration, 9(24), 45-50, 2006 [Persan].

4. Jo N.Y, & Lee K.C. The Effect of Organizational Trust, Task Complexity and Intrinsic Motivation on Employee Creativity: Emphasis on Moderating Effect of Stress Human Centric Technology and Service in Smart Space (pp. 199-206): Springer, 2012.

5. Child J. Man and Organization (Routledge Revivals): The Search for Explanation and Social Relevance: Routledge, 2012.

6. Tella A, Ayeni CO, & Popoola SO. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, 2007.

7. Oldham G.R, & Hackman J.R. Not what it was and not what it will be: The future of job design research. Journal of organizational behavior, 31(2-3), 463-479, 2010.

8. Hackman JR, Oldham GR, Janson R, & Purdy K. A new strategy for job enrichment. California Management Review, 17(4), 57-71, 1975.

9. Herzberg F, Mausner B, & Synderman B. The motivation to work. New York: Wiley, 1959.

10. Chiaburu D. S, Oh I.S, Berry C.M, Li N, & Gardner R.G. The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 96(6), 1140, 2011.

11. Skaalvik EM, & Skaalvik S. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. Teaching and Teacher Education, 27(6), 1029-1038, 2011.

12. Ahmed I, Nawaz M.M, Iqbal N, Ali I, Shaukat Z, & Usman A. Effects of motivational factors on employees' job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan. International Journal of Business and Management, 5(3), 70-80, 2010.





Tehran:165-177, 1998. (Persian )

38. Tang, S. Job satisfaction of teachers of social development school (special school for maladjusted children)[MA Thesis]. Hong Kong University of Hong Kong, 104-156, 2000.

39. Janecek J, and Liskey L. Feedback, Autonomy, and Job Satisfaction, Valparaiso University, 2000.

40. Brinbaum P.H, and Farh J.L. The Job Characteristics Model in Hong Kong. *Journal of Applied Psychology*, 7(4), pp. 598-605, 1986.

41. Moeller N.L, and Fitzgerald M.P. A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), pp. 280-289, 1985.

42. Allen R, and Lambert E. The impact on job characteristics on social and human service workers, *social work & society*, 2(2), pp.173-188, 2004.

43. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian, Oveysipoor R, Nakhost Pandi S, Mahmody M. Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country. *Hayat*; 10(23): 39-48, 2003. (Persian )

44. Fernández San Martín MI, Villagrasa Ferrer JR, Fe Gamó M, Vázquez Gallego J, Cruz Cañas E, Aguirre Trigo MV, Andradas Aragonés V. The study of occupational satisfaction and its determining factors among health professionals working in one of the areas in Madrid. *Rev Esp Salud Publica*; 69(6): 487-97, 1995.

45. Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. *J Am Acad Nurse Pract*; 18(11): 544-9, 2006.

46. McKenna, E, F. *Business Psychology and Organisational Behaviour: A Student's Handbook*. Hove: Psychology Press, 2000.

47. Michaelowa K. Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, and the Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa. *Hwwa Discussion Paper 188*. 2002. [http://www.hwwa.de/Publikationen/Discussion\\_Paper/2002/188](http://www.hwwa.de/Publikationen/Discussion_Paper/2002/188)

48. Reis H, Sheldon K, Gable S, Roscoe J, & Ryan R. Daily well-being: The role of autonomy, competence and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, pp. 419-435, 2000.

49. Filak V.F, & Sheldon K.M. Student Psychological Need Satisfaction and College Teacher-Course Evaluations. *Educational Psychology*, Vol. 23, No. 3, pp. 235-247, 2003.

50. De Varo J, Li R. Analysing the job characteristics model: new support from a cross-section of establishment, *Human Resource*

Preliminary Study. In Vasilecas, O., Caplinskas, A., Wojtkowski, W., Wojtkowski, W. G., Zupancic, J. and Wryczw, S. (Eds.), *Proceedings of the 13th. International Conference on Information Systems Development: Advances in Theory, Practice Methods, and Education*, 9 - 11 September, 2004, Vilnius, Lithuania, pp. 161 -172, 2004.

27. Ubom I.U, & Joshua M.T. Needs Satisfaction Variables as Predictors of Job Satisfaction of Employees: Implication for Guidance and Counseling. *Educational Research Journal*, Vol. 4. No. 3, 2004.

28. Ubom I.U. Value orientations, needs satisfaction and job performance of public servants in Akwa Ibom State. Ph. D. dissertation, University of Calabar, Calabar – Nigeria, 2001.

29. Adams J.S. Towards understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp. 422 – 436, 1963.

30. Ladebo O.J. Effects of Work-related Attitudes on the Intention to Leave the Profession: An Examination of School Teachers in Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 33, No. 3, pp. 355-369, 2005.

31. Roe A. *The study of occupations*. New York: John Wiley, 1970.

32. Brown J, & Sheppard B. Teacher librarians in learning organizations. Paper Presented at the Annual Conference of the International Association of School Librarianship, Canada. August 25-30, 1997.

33. Vinokur K.D, Jayaaratne S, Chess W.A. Job satisfaction and retention of social workers in public agencies, non-profit agencies and private practice: The impact of work place conditions and motivation s . *Administration in Social Work*, 18 (3) 93-121, 1994.

34. Locke E.A. The Motivation Sequence, the Motivation Hub and the Motivation Core. *Organizational behaviour and human decision processes*, 50, 288 – 299, 1999.

35. Porhadi S, Kamali M, Khalesi N, Akbarfahimi M. Motivational potential of jobs in the Rehabilitation Center of Tehran Welfare. *Journal of Health Management.*; 12(37):57-64, 2009 (Persian).

36. Khalesi N, Amiresmaeili M, Ghaderi A. Evaluation of Kerman Educational Hospital professions's motivational rate based on motivation potential score in 2005. *Journal of Health Management*. 8(20):42-46, 2005. (Persian )

37. Majidi M. The survey of motivation status of jobs exists in the central office of Jihad Sazandegi Ministry [M.A. Thesis] Tehran: University of



Management, pp. 986- 1003, 2007.

51. Tyler D, and Parker V. An Exploration of job design in long-term Care facilities and its effects on nursing employee satisfaction, Health Care, 31(2), pp. 137-144, 2006.

## The effect of job characteristics model (JCM) on job satisfaction in the automotive industry

Z. Anbari<sup>1</sup>, AR. Rahmani<sup>2</sup>, M. Abbassinia<sup>3</sup>, I. Ahmadnezhad<sup>4</sup>, M. Sadeghian<sup>5</sup>, M. Asghari<sup>6</sup>  
S. Ahmadianmoghadam<sup>6</sup>

Received: 2013/06/16

Revised: 2013/12/07

Accepted: 2013/12/11

### Abstract

**Background and aims:** The present study was aimed at investigating job motivational potential level and job satisfaction among workers of automotive industries.

**Methods:** In this Descriptive-analytical study, 150 workers of automotive industries at Tehran city were chosen by simple random sampling. Data collection tool were three questionnaires for demographic, Job Characteristics Model and job satisfaction information, which were filled up by the participants. Statistical analysis was performed with SPSS (version 18.0) using descriptive statistics including t-test, Analysis of Variance (ANOVA), the correlation coefficient and factorial regression.

**Results:** The results revealed that 83.3% of workers had low MPS (motivating potential score) and the MPS value for the remaining participants was considered as moderate. Based on our results, 15.3%, 68.7% and 16% of respondents had low, moderate and high job satisfaction, respectively. There was a significant relationship between employees' motivation and all related dimensions with their job satisfaction ( $p < 0.001$ ). Further, it was revealed that the job variety was the most significant characteristic influencing the job satisfaction.

**Conclusion:** Our results are in agreement with the literature which emphasizes the important role of management systems and policy makers implementing effective interventions to improve MPS and job satisfaction. Further research should be performed to find other factors influencing motivation and job satisfaction.

**Keywords:** Job Characteristics Model, Job Satisfaction, Automotive industry.

---

1. Assistant Professor, PhD of Health Service Management, Education and Development Center, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran.

2. M.Sc student of Occupational Health Department of Occupational Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

3. M.Sc student of Occupational Health Department of Occupational Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

4. MD of Industrial Medicine of Oil Company, Iranian Petroleum Industry Health Research Institute, Tehran, Iran.

5. M.Sc of Occupational Health Department of Occupational Health, Ahvaz University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.

6. (**Corresponding author**) PhD student of Occupational Health, Department of Occupational Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. m.asghari2011@gmail.com.

7. PhD student of Addiction Studies. Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.