

پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی و کیفیت تعهد در کارمندان

شهرداری

مریم شریف^۱، طاهره رنجبری پور^۲

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. استادیار روانشناسی سلامت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره پنجم، شماره بیستم، زمستان ۱۴۰۲، صفحات ۳۳-۲۵

چکیده

اشتغال یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای ادامه حیات و بقای جامعه است و بنابراین در توسعه جامعه صنعتی امروز، رضایت از اشتغال و یا رضایت شغلی اهمیت زیادی دارد. هدف این تحقیق پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی و کیفیت تعهد در کارمندان شهرداری است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی-پیمایشی می‌باشد. در جهت گردآوری داده‌های لازم برای پژوهش از پرسشنامه فراشناخت ولز (۱۹۹۷)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می (۱۹۹۰) و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) استفاده و اطلاعات لازم گردآوری شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان اداری شهرداری شهر تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها حدود ۵۰۰۰ نفر می‌باشد که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه‌ای برابر ۳۵۷ نفر تعیین شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی توزیع شد. در بخش تحلیل داده‌ها، فرضیه‌های پژوهش با بهره‌گیری از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزار SPSS-25 موردبررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی و کیفیت تعهد در کارمندان شهرداری پیش‌بینی می‌شود. **واژه‌های کلیدی:** باورهای فراشناختی، رضایت شغلی، کارمندان شهرداری تهران، کیفیت تعهد.

مقدمه

محیط کار یک فرد خانه دوم اوست و بیشتر افراد بیشتر روز و شب خود را در محیط کار خود می گذرانند؛ بنابراین محیط کار باید مانند خانه‌ای باشد که حداقل نیازهای روانی افراد را برآورده کند تا ضمن کسب درآمد و ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه‌ای، خدمات صادقانه و مؤثری را ارائه دهند. رضایت شغلی یکی از سازه‌هایی است که در علم مدیریت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و کارشناسان بهره‌وری معتقدند با افزایش رضایت شغلی می‌توان شاهد توسعه نیروی انسانی بود (سلیک^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). عوامل مختلفی در رضایت شغلی مؤثر هستند که این عوامل از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گرفته تا رفتار سازمانی و عوامل استرس‌زای شغلی نقش فزاینده‌ای بر رضایت شغلی دارند. رضایت شغلی به‌عنوان نگرشی فردی نسبت به شغل، یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد؛ و هنگامی که کارکنان رضایت شغلی کمی داشته باشند، تعهد آن‌ها نسبت به سازمان کاهش یافته، تأخیر و غیبت آن‌ها بیشتر می‌شود و این امر برای سازمان بسیار پرهزینه بوده تا آنجا که سودآوری و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند (زندیه و همکاران، ۱۴۰۰). رضایت شغلی همواره مسئله بسیار مهمی برای سازمان‌ها بوده است زیرا معمولاً عدم رضایت شغلی به غیبت، کاهش کارایی، ترک خدمت و بیماری‌های جسمانی و روانی می‌انجامد. رضایت شغلی کارکنان از نشانه‌های موفقیت سازمان شمار می‌رود. رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف شده است. به این معنا که اگر شغل شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت؛ همچنین برای رسیدن شاغل به رضایت شغلی، لازم است از نظر روانی، جسمانی و اجتماعی ارضاء شود (پنگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد. رضایت شغلی عبارت است از رضایتی (به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها و تمایلات و امیدها) که فرد از کار خود به دست می‌آورد. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (دودانوالا^۳ و همکاران، ۲۰۲۲).

عوامل مؤثر بر افزایش رضایت شغلی به مواردی مانند افزایش دستمزد، مسائل رفاهی کارکنان، ارتقای آن‌ها و ... اشاره دارد که این موارد از تعهد فرد نشأت می‌گیرد و با پرداختن به انگیزه فردی، صنایع کشور بیش‌ازپیش در مسیر رشد و توسعه حرکت خواهند کرد (تادووانا^۴ و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، داشتن نیروی کار با تعهد بالا ضروری است. ساختار شغلی هر فرد در جامعه یکی از الزامات رشد و پیشرفت و تداوم زندگی اقتصادی و شغلی در کل جامعه است. هر فردی از شغلی که دارد هدفی را دنبال می‌کند و برای آن تلاش و کوشش معینی انجام داده است و از این مقدار تلاش خود منتظر نتیجه‌ای است که عام نیست و این به انتظارات هر فرد شخصاً برمی‌گردد (دورتا-آفونسو^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). به نظر می‌رسد میزان رضایت شغلی هر فرد از تجربه اجتماعی خود - یعنی شغل - باعث ایجاد سطح بهره‌وری شغلی و افزایش سطح آن، میزان تعهد کاری، رفع نیاز به پیشرفت در هر فرد،

^۱ Celik^۲ Peng^۳ Dodanwala^۴ TADUVANA^۵ Dorta-Afonso

انگیزه انجام کار می‌شود؛ و تداوم و پیشرفت خلاقانه آن. در راستای اهداف سازمانی و علاقه به دستیابی به اهداف شغلی خود است (چریکی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ اما در هر صورت بهتر است بگوییم که یک شغل اهداف خاص خود را دنبال می‌کند و این اهداف قطعاً شامل اهداف شخصی نیز خواهند شد. تحقیقات متعدد نشان داده است که رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شغلی و افزایش کارایی است و از طرفی هر فردی سعی می‌کند شغلی را انتخاب کند که علاوه بر رفع نیازهای مادی، از نظر روانی نیز او را ارضا کند (زندیه و همکاران، ۱۴۰۰).

از سویی، امروزه سازمان‌ها علاقه‌مند هستند که سطح تعهدات کارکنان خود را به حداکثر برسانند؛ چراکه آن را لازمه رشد، توسعه و پیشرفت خود می‌دانند؛ بنابراین مطالعه ابعاد اثرگذار بر این تعهدات، ضروری می‌نماید. کیفیت تعهد آثار بالقوه و جدی بر بهبود عملکرد سازمان داشته و می‌تواند پیشگوی خوبی برای اثربخشی سازمان باشد (معمارباشی و ملک سعیدی، ۱۳۹۹). لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به دنبال خواهد داد. افراد متعهد منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش و سازمان پیش می‌روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی‌کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی‌سازند. تعهد حالتی درونی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد (گوتر^۱ و والد^۲، ۲۰۲۳).

از سویی نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که رضایت شغلی با باورهای فراشناختی ارتباط دارد (ابراهیمی نژاد و شهرابی، ۱۳۹۷). باورهای فراشناختی طیف وسیعی از عوامل مرتبط را توصیف می‌کنند و شامل هر نوع دانش یا فرآیند شناختی می‌شود که در تفسیر، بازنگری یا کنترل شناخت‌ها نقش دارد. بر اساس مطالعات انجام‌شده، برای هر شخصی یک طرح فراشناختی برای هدایت سیستم شناختی و عملکرد فرد در مواجهه با تهدیدات احتمالی در آینده شکل می‌گیرد (ژانگ^۳ و ژانگ^۴، ۲۰۲۲). فراشناخت یک مفهوم چند وجهی است. این مفهوم دربرگیرنده‌ی دانش، فرآیندها و راهبردهایی است که شناخت را ارزیابی، نظارت و یا کنترل می‌کنند. باورهای فراشناختی از عوامل مؤثر در وضعیت سلامت روانی هستند و می‌توان با تغییر فراشناخت‌هایی که شیوه‌های ناسازگارانه فکری منفی را زیاد می‌کنند و یا باعث افزایش باورهای منفی عمومی می‌گردند به بهبود وضعیت شغلی افراد و رضایت شغلی آنان کمک کرد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۴۰۰).

پژوهش نعیمی و رافضی (۱۴۰۲) با هدف تعیین نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران انجام شد. یافته‌ها نشان دادند که متغیر ذهن آگاهی با رضایت شغلی، رابطه‌ی معناداری ندارد. از بین مؤلفه‌های متغیر باورهای فراشناختی، مؤلفه باور منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر به صورت منفی و متغیر خودکنترلی به صورت مثبت پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است. با توجه به نتایج پژوهش به منظور افزایش رضایت شغلی کارمندان، ایجاد مداخلات و ارائه آموزش‌هایی جهت کاهش افکار و باورهای منفی کارمندان و افزایش خودکنترلی در آنان، سودمند خواهد بود.

¹ Goetz² Wald³ Zhang⁴ Zhang

هدف پژوهش چریکی و همکاران (۱۴۰۱) بررسی تأثیر آموزش فراشناخت گروهی بر رضایت شغلی و مدیریت خشم پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. نتایج تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر نشان داد که میانگین نمرات خشم و رضایت شغلی در گروه آزمایش فراشناخت نسبت به گروه کنترل پس از آموزش معنادار بوده و تا مرحله پیگیری حفظ شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش فراشناخت به پرستاران می‌تواند روش مناسبی برای بهبود رضایت شغلی و مدیریت خشم در آنان باشد. هدف اصلی پژوهش رحمان سرشت و همکاران (۱۴۰۰)، مطالعه آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که در میان متغیرهای ساختار سازمانی، رسمیت مهم‌ترین عامل اثرگذار منفی بر تنوع وظیفه، هویت وظیفه و استقلال شغلی محسوب می‌شود. همچنین می‌توان تمرکز را به‌عنوان اصلی‌ترین عامل اثرگذار بر اهمیت وظیفه و بازخور شغلی در نظر گرفت. علاوه بر این در میان متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغل، بازخور شغلی بیشترین اثر را بر رضایت شغلی دارد. درنهایت نیز یافته‌های پژوهش نشان داد که رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. پژوهش زندیه و همکاران (۱۴۰۰) با هدف اصلی بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان مدیریت حمل‌ونقل مسافر و تأثیر آن بر تعهد سازمانی انجام شده است. یافته‌ها نشان داد رابطه مثبت و معناداری میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان وجود داشته و بیشترین تأثیرپذیری ناشی از تأثیر عوامل انگیزشی بر بعد تعهدات مستمر کارکنان بوده و کمترین تأثیرات نیز ناشی از تأثیر عوامل بهداشتی بر تعهد مستمر کارکنان مشاهده گردیده است؛ از سویی دیگر با تحلیل داده‌ها، رابطه معناداری میان وضعیت تأهل و جنسیت کارکنان و میزان رضایت شغلی و ابعاد تعهدات سازمانی ایشان مشاهده نگردید؛ در نهایت به مدیران ارشد این سازمان پیشنهاد شد به‌منظور ارتقاء سطح تعهدات سازمانی کارکنان خود نسبت به ارتقاء عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ایشان اقدام نمایند. پژوهشی توسط سینار و همکاران (۲۰۲۲) با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی متخصصان سلامت انجام شد. یافته‌ها نشان داد با توجه به مدل اثرات تصادفی، اندازه اثر کلی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با مقدار ۰,۵۴۴ از نظر آماری معنی‌دار بود. بر اساس طبقه‌بندی کوهن، اندازه اثر متوسط است. در نتیجه این فراتحلیل مشخص شد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر اساس رابطه علت و معلولی تعامل متقابل وجود دارد. یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که رضایت شغلی قدرت بیشتری برای تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی دارد.

پژوهشی توسط تادووانا و همکاران (۲۰۲۲) با هدف بررسی امنیت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام شده است. نتایج که با استفاده از پرسشنامه‌ها و تحلیل آن‌ها به دست آمد حاکی از آن بود که بین امنیت شغلی با تعهد و همچنین بین رضایت شغلی با کیفیت تعهد رابطه مستقیمی وجود دارد. هدف مطالعه خالدیپاوه^۱ و همکاران (۲۰۲۲) بررسی وضعیت کیفیت خواب و ارتباط آن با عملکرد شغلی و تعیین نقش باورهای فراشناختی خواب در پیش‌بینی کیفیت خواب پرستاران است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که اختلالات خواب در پرستاران نسبتاً ضعیف بوده و اکثر پرستاران کیفیت خواب پایینی دارند. متغیرهایی مانند جنسیت، سن، سابقه بیماری مزمن، عملکرد شغلی، انعطاف‌پذیری شناختی و صداقت تأثیر معنی‌داری بر کیفیت خواب پرستاران داشته و تأثیر آن‌ها بر کیفیت خواب پرستاران باید کنترل شود. این متغیرها توانستند ۱۰ درصد کیفیت خواب پرستاران را پیش‌بینی

^۱ Khaledipaveh

کنند. پژوهشی توسط موونگ^۱ و همکاران (۲۰۱۹) با هدف بررسی تأثیر راهبردهای شناختی و فراشناختی بر روی عملکرد شغلی انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش‌های راهبردهای شناختی و فراشناختی باعث عملکرد شغلی بهتر و بهزیستی تحصیلی آنان را افزایش داده است.

در این میان، شهرداری به عنوان سازمان و نهادی است در محدوده شهر که برای پاسخگویی به نیازهای گوناگون شهروندان تشکیل شده است. از این رو این سازمان ارتباط نزدیکی با مردم داشته دارای تعهدات و وظایف متعدد و متنوعی است بنابراین مسئله رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در این سازمان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است؛ بنابراین با توجه به مطالب بیان شده در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که آیا رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی و کیفیت تعهد در کارمندان شهرداری پیش‌بینی می‌شود؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارمندان اداری شهرداری شهر تهران می‌باشد که این تعداد برابر ۵۰۰۰ نفر بود. حجم نمونه آماری از طریق فرمول کوکران محاسبه گردید که برابر ۳۵۷ نفر تعیین شد. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد که بر این اساس در هر یک از مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران، حدود ۱۷ پرسشنامه به صورت تصادفی توزیع شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش سه پرسشنامه فراشناخت ولز (۱۹۹۷)، تعهد سازمانی توسط آلن و مایر در سال ۱۹۹۰ و رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) بود. پرسشنامه فراشناخت ولز (۱۹۹۷)، مقیاس خود گزارشی ۳۰ سوالی است که باورهای افراد را درباره تفکرشان موردسنجش قرار می‌دهد. ولز، کاتریت هاتون (۲۰۰۴) برای پایایی این مقیاس دامنه ضریب آلفای کرونباخ را برای مقیاس کل و خرده مقیاس‌ها از ۰/۹۳ تا ۰/۷۶ و پایایی بازآزمایی را ۰/۷۵ و برای خرده مقیاس‌ها ۰/۸۷ تا ۰/۵۹ گزارش کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس در نمونه‌ی ایرانی ۰/۹۱ گزارش شده است و برای خرده مقیاس‌های کنترل ناپذیری، باورهای مثبت، وقوف شناختی، اطمینان شناختی و نیاز به کنترل افکار به ترتیب در نمونه‌ای ایرانی ۰/۸۷، ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۸۰ و ۰/۷۱ گزارش شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) ۲۴ گویه‌ای بوده و شامل سه بخش عمده تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. مایر ضریب آلفای کرونباخ آزمون مذکور را برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ گزارش کرده است. پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) حاوی ۱۹ سؤال است. در دانشگاه مینوسوتا سوال‌های پرسشنامه به روش ترستون مرتب گردید که بیانگر پایانی آن می‌باشد همچنین تعداد ۷۷ نفر بزرگسال همگی بر این مطلب توافق داشته که هر یک از جمله منعکس‌کننده احساس رضایت و عدم رضایت شغلی آن‌ها می‌باشند درباره شواهد و ملاک خارجی این مقیاس روی ۹۱ بزرگسال شامل ۴۹ مرد و ۴۲ زن دانشجو دانشگاه مینوسوتا در سال‌های ۴۵-۱۳۴۶ اجرا گردید و نمرات آن‌ها بین ۲۹-۸۹ با میانگین $X=70/4$ و انحراف معیار $SO=13/2$ محاسبه گردید. همبستگی نمره‌های این افراد با نمره‌های که مقیاس رضایت شغلی‌ها پاک به دست آورده‌اند بسیار قوی و برابر ۰/۹۲؛ و ضریب اعتبار این مقیاس نیز ۰/۹۳. گزارش شده است (بری فیلد و روث،

¹ Muwonge

(۱۹۵۱). ضمناً پرسشنامه بر روی گروه ۳۰ نفری از مشاوران استان کردستان (۱۳۷۷)، به نقل از نوابی نژاد) اجرا و روایی سازه و محتوایی آن بسیار مطلوب و پایایی آن از روی فرمول آلفای کرونباخ بررسی و ضریب اعتبار ۰/۸۲ به دست آمد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبیین فرضیات تحقیق از روش‌های آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون همبستگی و رگرسیون) در نرم‌افزار آماری SPSS25^۱ استفاده شد.

یافته‌ها

برای بررسی فرضیه این پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون ضریب همبستگی فرضیه تحقیق

رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	باورهای فراشناخت	کیفیت تعهد
		۰/۹۰۰	۰/۶۳۱
معناداری		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد		۳۵۷	۳۵۷

جدول ۱ نتایج مربوط به رابطه همبستگی باورهای فراشناخت و کیفیت تعهد با رضایت شغلی را نشان می‌دهد. بر این اساس، ضریب همبستگی بین باورهای فراشناخت با رضایت شغلی برابر با ۰/۹۰۰ می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است ($P < ۰/۰۱$) بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه خلاف مورد تأیید است یعنی با اطمینان ۹۹ درصد بین باورهای فراشناخت با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، ضریب همبستگی بین کیفیت تعهد با رضایت شغلی مدیران برابر با ۰/۶۳۱ می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است ($P < ۰/۰۱$) بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه خلاف مورد تأیید است یعنی با اطمینان ۹۹ درصد بین کیفیت تعهد با رضایت شغلی مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در ادامه برای بررسی پیش‌بینی رضایت شغلی از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون رگرسیون و ضریب تبیین

ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تبیین تنظیم شده	خطای استاندارد تخمین	آزمون F
۰/۹۰۳	۰/۸۱۵	۰/۸۱۴	۹/۷۵۵	۷۸۲/۰۰۸

در این رگرسیون ضریب همبستگی برابر ۰/۹۰۳ و ضریب تبیین که نشان‌دهنده میزان تغییرپذیری متغیر وابسته است، برابر ۸۱ درصد است؛ بنابراین، بر اساس نتایج جدول بالا ۸۱ درصد رضایت شغلی از طریق باورهای فراشناخت و کیفیت تعهد پیش‌بینی می‌شود. برای اینکه بدانیم بین متغیر پیش‌بین (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطی وجود دارد یا نه، از آزمون F که به آن آزمون F رگرسیون کلی نیز می‌نامند، استفاده می‌شود. در اینجا F برابر با ۷۸۲/۰۰۸ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مشاهده شده ۰/۰۰۰ است، می‌توان گفت بین متغیر مستقل و متغیر وابسته مورد پژوهش یک رابطه کاملاً خطی وجود دارد. بعد از آزمون معنادار بودن رگرسیون، باید معنادار بودن هر کدام از ضرایب آزمون تعیین گردد. هدف از انجام این آزمون آن است که مشخص شود آیا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، ضریب محاسبه گردیده مخالف صفر است یا خیر.

فرض صفر: ضرایب متغیرهای مستقل در مدل باقی نمی‌ماند.

^۱ Statiscal pakager for the social sciences 13 (SPSS13)

فرض یک: ضرایب متغیرهای مستقل در مدل باقی می ماند.

در جدول زیر، ارتباط بین متغیر وابسته، یعنی رضایت شغلی و متغیرهای مستقل، یعنی باورهای فراشناخت و کیفیت تعهد نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون

معناداری	t	ضرایب استاندارد		
		Beta	Std. Error	B
۰/۰۲۸	-۲/۲۰۸		۴/۷۱۹	-۱۰/۴۲۱
۰/۰۰۱	۳/۴۳۲	۰/۱۰۱	۰/۰۷۳	۰/۲۵۲
۰/۰۰۰	۲۸/۲۸۴	۰/۳۳۵	۰/۰۲۹	۰/۸۴۲

بر اساس جدول بالا، چون سطح معناداری هر کدام از متغیرهای مستقل از ۰/۰۵ کوچک تر است، بنابراین فرض صفر رد و خلاف آن مورد تأیید است؛ یعنی همه ضرایب در معادله رگرسیونی وارد می شوند. در نهایت معادله رگرسیونی محاسبه شده در این پژوهش به شرح زیر می باشد:

$$\text{کیفیت تعهد} = (۰/۱۰۱ * \text{باورهای فراشناخت}) + (۰/۳۳۵ * \text{رضایت شغلی})$$

بر اساس معادله به دست آمده، متغیر وابسته این پژوهش، یعنی رضایت شغلی بر اساس دو متغیر مستقل باورهای فراشناخت و کیفیت تعهد پیش بینی می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه این تحقیق نشان داد که رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی و کیفیت تعهد در کارمندان شهرداری پیش بینی می شود. این یافته با نتایج خالدیپاوه و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. در تبیین این یافته می توان چنین گفت در رویکرد فراشناختی، باورهای فراشناختی، کلید و راهنمایی است که شیوه پاسخ دهی افراد به افکار منفی، باورها، علائم و هیجان ها را تحت تأثیر قرار می دهد و نیروی محرکه ای در پس الگوی تفکر مسموم؛ سندرم شناختی - توجهی است که به رنج روانی و هیجانی می انجامد. نظریه فراشناختی بر این اصل استوار است که بر خلاف شباهت های بنیادی در سازوکارهای آسیب شناختی اختلال های روان شناختی مختلف، هر اختلال محتوای خاص خود را در سطوح شناختی و فراشناختی دارد. در این رابطه شوارزوکلو، بیان می کنند که مردم احساساتشان را به عنوان اطلاعاتی برای ارزیابی ها و قضاوت ها بکار می گیرند، ارزیابی های منفی باعث نابسامانی روانی و نداشتن عملکرد صحیح می شود. بر طبق نظریه فراشناخت در اختلال روان شناختی، فراشناخت ها مؤلفه های حساسی در پیش بینی و ایجاد علائم روان شناختی هستند؛ بنابراین با داشتن باورهای فراشناختی کارمندان می توانند افکار منفی، باورها، علائم و هیجان ها را به ترتیب صحیحی کنترل کنند و از غر زدن و نالیدن در هنگام مسائل کاری بپرهیزند و رضایت شغلی خود را افزایش دهند. علاوه بر این، تعهد سازمانی را می توان به عنوان قدرت تشخیص افراد با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن، فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد. تعهد سازمانی نوعی نگرش و احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. تعهد سازمانی به عنوان حالتی روانی

بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه اشتغال در یک ساختار سازمانی است. تعهد سازمانی میزانی را که یک سازمان می‌تواند بر تداوم مشارکت‌های کارکنان در فعالیت‌ها و رشد آن حساب کند، نشان می‌دهد. به علاوه، تعهد سازمانی به‌طور خاص، تعهد سازمانی با ثبات نیروی کار، سعی و تلاش کارکنان، عملکرد شغلی، کیفیت خدمات و رفتارهای هماهنگ مرتبط است. ازجمله متغیرهایی که با تعهد سازمانی رابطه دارد، رضایت شغلی است. رضایت شغلی به‌عنوان حالت هیجانی لذت‌بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود. رضایت شغلی به لذت‌بردن از کار، انجام بهتر کار، اشتیاق و شادمانی درباره کار و پاداش مناسب‌گرفتن به خاطر تلاش‌های فرد اشاره می‌کند که با توجه به مطالب بیان‌شده داشتن تعهد باعث افزایش آن می‌شود. با توجه به یافته‌های پژوهش به مدیران پیشنهاد می‌شود:

- به برقراری کلاس‌های ضمن خدمت برای کارمندان بپردازند و در این کلاس‌ها، مواردی چون باورهای مثبت درباره نگرانی و کاهش نگرانی در کارکنان به‌شدت موردتوجه قرار گیرد.
- همچنین پیشنهاد می‌شود در شهرداری‌های منطقه با استفاده از اطلاع‌رسانی در تخته‌اعلانات تمرکز بر مسائلی چون کاهش باورهای منفی درباره کنترل‌پذیری افکار موردتوجه قرار گیرد.
- همچنین در امور مربوط به استخدام افرادی اولویت قرار گیرند که دارای خودآگاهی شناختی بالایی بوده و بتوانند افکار خود را کنترل کنند.
- تشریح رسالت‌ها، اهداف و وظایف خاص و عام سازمان و اولویت‌بندی فعالیت‌های سازمان بر اساس هر بخش و واحد کار سازمانی؛
- کارکنان از چگونگی اداره و رهبری سازمان آگاه شوند؛
- شخصیت افراد موردتوجه و احترام قرار گیرد؛
- ایجاد سیستم‌های مناسب تشویق و تنبیه، به‌منظور حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار؛
- ارزیابی عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن میزان تعهد نسبت به سازمان و کیفیت ارائه خدمات آنان به‌منظور ایجاد بازخورد کاری مثبت و سازنده؛
- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری از طریق توجه هر چه بیشتر به نظرات آنان و ایجاد و تشکیل واحد ارتباطات بین کارمندان و مدیران جهت انعکاس نظرها به‌صورت متقابل.
- استفاده از برنامه‌های آموزشی در سطح سازمان که افزایش کیفیت تعهد را در پی خواهد داشت.

منابع

- ابراهیمی نژاد، غلام‌رضا و شهرابی، مریم. (۱۳۹۷). پیش‌بینی باورهای فراشناخت از کمال گرایی و رضایت شغلی (مطالعه معلمان شهرستان رفسنجان)، پنجمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، قزوین.
- چریکی، رویا؛ رمضانی، خسرو؛ موحدزاده، بهرام. (۱۴۰۱). اثر بخشی آموزش مبتنی بر فراشناخت بر رضایت شغلی و مدیریت خشم پرستاران. آموزش پرستاری، ۱۱ (۲)، ۳۲-۴۳.

- رحمان سرشت، حسین؛ عزیزاده، محمود؛ عبدالحی، هادی. (۱۴۰۰). آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۰(۴)، ۱۴۷-۱۷۶.
- زندیه، صادق؛ خلیفه، علی؛ شورانگیزحقیقی، حمیدرضا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان مدیریت حمل و نقل مسافر شهرداری کلاشهر شیراز)، ششمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، تهران.
- معمارباشی، پیام؛ ملک سعیدی، حمیده. (۱۳۹۹). واکاوی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی؛ مورد مطالعه کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۳(۱)، ۳۱-۴۰.
- نعیمی، شقایق؛ رافضی، زهره. (۱۴۰۲). نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۹(۱)، ۹۹-۱۱۸.
- Çınar, F., Çapar, H., & Mermerkaya, S. (2022). Examining the relationship between health professionals' organizational commitment and job satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 1-10.
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103364.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261.
- Khaledipaveh, B., Salari, N., Kakabraee, K., & Maazinezhad, S. (2022). The relationship between sleep quality and job performance and determining the role of sleep metacognitive beliefs in predicting sleep quality in nurses. *Scandinavia Journal of Sleep Medicine*, 1(2).
- Muwonge, C. M., Schiefele, U., Ssenyonga, J., & Kibedi, H. (2019). Modeling the relationship between motivational beliefs, cognitive learning strategies, and academic performance of teacher education students. *South African Journal of Psychology*, 49(1), 122-135.
- TADUVANA, S., MSOSA, S. K., & CHIKUKWA, T. (2022). Job insecurity, job satisfaction and organisational commitment in turbulent economic times at a textile and clothing manufacturing company. *Quality-Access to Success*, 23(186), 1-10.
- Zhang, J., & Zhang, L. J. (2022). The effect of feedback on metacognitive strategy use in EFL writing. *Computer Assisted Language Learning*, 1-26.