

رابطه خودباروری و رشد فردی با نوآوری شغلی و رضایت شغلی  
در کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات

**The relationship between self-efficacy and personal growth  
with job innovation and job satisfaction in employees of the field  
of information technology and science**

**Anahita Ghoddusi**

M.A in General Psychology. Islamic Azad University; Science & Research Branch.

*Email: [anahitaghoddusi@gmail.com](mailto:anahitaghoddusi@gmail.com)*

**Bitā Nasrolahi**

Assistant Professor. Department of General Psychology Islamic Azad University; Science & Research Branch

آناهیتا قدوسی\*

کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.

بیتا نصرالهی

استادیار گروه روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.

**Abstract**

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between self-efficacy and personal growth with job innovation and job satisfaction among employees in the field of information and technology science. The sample of this research, which was 113 employees of HiWEB in 1401-1402, was distributed. In order to collect information, the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ), Lodal et al.'s Job Initiative and Innovation Questionnaire (1965), Robitchek et al.'s Personal Growth Questionnaire (2012) and Azadi Self-Belief Questionnaire (1389) measures were used. The collected data were analyzed with Pearson, Watson and regression coefficient tests. The results showed that self-confidence has a significant effect on job innovation and job satisfaction of employees in the field of technology and information science. Also, the research showed that individual growth is effective on job innovation and job satisfaction of employees in the field of information technology and science. Therefore, according to this research, it is suggested that in order to promote job innovation and job satisfaction of employees, managers should give more importance to the self-confidence and individual

**چکیده**

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه خودباروری و رشد فردی با نوآوری شغلی و رضایت شغلی در کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات انجام شده است. نمونه این پژوهش که ۱۱۳ نفر از کارمندان شرکت پارسیان لین ارتباط (های وب) در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند، توزیع گردید. به منظور جمع آوری اطلاعات پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)، پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی لودال و همکاران (۱۹۶۵)، پرسشنامه رشد فردی روبیتچک و همکاران (۲۰۱۲) و پرسشنامه خود باوری آزادی (۱۳۸۹) استفاده شد. داده‌های جمع آوری شده با آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، واتسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد، خودباوری بر نوآوری شغلی و رضایت شغلی کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات تأثیر معناداری دارد. همچنین بررسی‌ها نشان داد، رشد فردی بر نوآوری شغلی و رضایت شغلی کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات نیز مؤثر است. بنابراین بر طبق این تحقیق، پیشنهاد می‌شود که به منظور ارتقای نوآوری شغلی و رضایت شغلی کارمندان، مدیران به خودباوری و رشد فردی کارکنان بیشتر اهمیت داده و نوآوری شغلی و رضایت شغلی یکی از فعالیت‌های اصلی در سازمان‌ها در نظر گرفته شود.

واژه‌های کلیدی: خودباروری، رشد فردی، نوآوری شغلی، رضایت شغلی. growth of employees, and job innovation and job satisfaction should be considered as one of the main activities in organizations

**Keywords:** self-efficacy, personal growth, job innovation, job satisfaction.

پذیرش: مرداد ۱۴۰۲	دریافت: خرداد ۱۴۰۲	نوع مقاله: پژوهشی
-------------------	--------------------	-------------------

### مقدمه

شکوفایی هر جامعه‌ای وابسته به بهبود و پرورش منابع انسانی آن است؛ از طرفی، پیشرفت فناوری و سوق به سمت آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات، باعث انتظار در بهبود عملکرد کارکنان شده است و همین موضوع باعث می‌شود تا مسئولان سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، به پرورش کارکنان توجه خاصی کنند (قشلاق و دوست بستانی، ۱۳۹۵) و از طریق بالابردن رضایت شغلی در کارکنان، به کارآمد کردن نیروهای انسانی بپردازند. عدم رضایت شغلی و تحت تاثیر استرس محیط کار قرار گرفتن کارمندان، باعث کاهش انگیزه به کارگیری ابتکار و نوآوری در شغل و عملکرد کارمندان می‌شود. کارمندان در سازمانی که استرس شغلی افزایش می‌یابد و با فشار روانی ناشی از شغل از کار دلزده شده‌اند، نمی‌توانند خلاق و نوآور باشند و از طرف دیگر با توجه به پیچیده شدن سازمان‌ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان‌ها، مدیران به طور روزافزون تلاش می‌کنند تا دریابند که چگونه سازمان‌های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان‌هایشان شوند؛ زیرا اگر ایده نو وارد سازمان‌ها نشود رو به زوال می‌روند. در واقع برای سازمان‌های امروز خلاقیت و نوآوری هر کدام به مثابه پله‌های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود (جهان میری و غیبشاهی، ۱۴۰۰: ۱۴۵).

با وجود تلاش اکثر سازمان‌ها در جهت بالا بردن رضایت کارکنان و نوآوری، همه به این هدف دست نیافتند و از آن‌جا که برای متخصصان منابع انسانی دانستن عوامل بالابرنده‌ی رضایت کارکنان و نوآوری مهم است (دیها میجا، گاپتا و بگ، ۲۰۱۹)، این تحقیق با هدف تعیین رابطه خودباروری و رشد فردی با نوآوری شغلی و رضایت شغلی در کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات انجام شد؛ زیرا بر اساس دیدگاه شناختی اجتماعی، خودباروری افراد بیشتر از سایر متغیرهای انگیزشی نظیر خودپنداره یا عزت‌نفس و حتی بیش از متغیرهایی مثل توانایی یا استعداد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی موفقیت در یک رشته یا شغل خاص باشد (فرخی و احمدراد، ۱۳۹۹) و نیز می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی باشد. همچنین بنا به گفته‌ی روبیتشک و آشتون<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) فردی که به صورت فعالانه در جستجوی تغییر و رشد باشد، تغییراتی در شناخت‌ها و نگرش و افکار وی ایجاد خواهد شد. به بیان دیگر، این مهارت‌ها باعث می‌شود که فرد به صورت خودخواسته و فعال در مسیر کسب تجربیات جدید قرار گیرد و دست به تغییر بزند و در نهایت رفتارهای خود را در تمام حیطه‌های زندگی مورد نظارت و ارزیابی قرار دهد (روبیتشک، ۱۹۸۹ به نقل از جمشیدیان نایینی، یونسی و قادری، ۱۳۹۴) و به رضایت شغلی و نوآوری شغلی دست می‌یابد.

رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است (یوسل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). نوآوری شغلی عملی ساختن اندیشه و فکر حاصل از خلاقیت است و به عبارت دیگر خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو اشاره دارد و نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (نورالدین موسی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۶).

<sup>1</sup> Dhamija, Gupta & Bag

<sup>2</sup> Robitschek & Ashton

<sup>3</sup> Yucel

به معنای اطمینان داشتن به نقاط قوت و مهارت‌های خود در دستیابی به موفقیت و رویارویی با چالش‌ها است (گانگی و شان‌شن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). اقدام برای رشد فردی<sup>۵</sup> که توسط روتشک (۱۹۹۸) مفهوم‌سازی شده است، نشان‌دهنده‌ی نوعی جهت‌گیری به سمت درگیری فعالانه و هدفمندانه در فرایند جستجوی رشد می‌باشد (روبیتشک و آشتون، ۲۰۰۹).

نخعی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی رابطه‌ی افکار مثبت با خودباوری و یادگیری فعال پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که داشتن افکار مثبت در دانش‌آموزان با افزایش میزان خودباوری و یادگیری فعال آنها همراهی دارد.

ساوج و اعتباریان خوراسگانی (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بین شخصیت کارکنان که یکی از چالش‌های بر سر راه پذیرش فناوری اطلاعات می‌باشد، پرداختند. نتایج نشان داد که تنها بعد برون‌گرایی در پذیرش فناوری اطلاعات نقش داشت و هرچه فرد برون‌گراتر بود پذیرش و رفتار استفاده فناوری اطلاعات وی افزایش می‌یافت. با توجه به اینکه افراد برون‌گرا دارای خصوصیات پرنرژی، معاشرتی، دارای شور و اشتیاق، دارای اعتماد به نفس و دارای احساسات مثبت می‌باشند، به نظر می‌رسد تاثیر برون‌گرایی در پذیرش فناوری اطلاعات درست باشد و این افراد با توجه به خصوصیات مذکور استقبال بیشتری از مسائل جدید همانند پذیرش فناوری داشته باشند.

سوال اساسی پژوهش حاضر این است که آیا بین خودباوری و رشد فردی با نوآوری شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

پژوهشی توسط صالحی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۱) تحت عنوان مقایسه ویژگی‌های روانی با تعارضات سازمانی و موانع نوآوری شغلی انجام شد. هدف از این تحقیق ارزیابی ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرس (خودآگاهی، حسادت، تعصب، اعتماد، احتیاط، شادی، چابکی، کمروبی، پرخاشگری، بخشش) بر تعارضات سازمانی و موانع نوآوری شغلی در مؤسسات حسابرسی عراقی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که بین ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان، تعارضات سازمانی و موانع نوآوری شغلی در مؤسسات حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تان و آندریسن<sup>۷</sup> (۲۰۲۱) به بررسی تجارب غم و اندوه و رشد فردی در دانشجویان (یک مطالعه کیفی) پرداختند. نتایج نشان داد که شرکت کنندگان بر رشد فردی در رابطه با ادراک خود تاکید کردند و دیدگاه‌های فلسفی در مورد زندگی داشتند. پس از باخت آنها حمایت هم‌تایان را ترجیح دادند. یافته‌ها حاکی از اهمیت حمایت اجتماعی برای دانش‌آموزان داغ‌دیده و نقش مکمل هم‌تا و حمایت حرفه‌ای بود. از این رو، دانشگاه باید خدمات حمایتی متناسب با دانشجویان و متخصصان را برای کمک دانش‌آموزان داغ‌دیده ارائه دهند.

ون ورکوم و مایرز<sup>۸</sup> (۲۰۱۹) به بررسی تقویت رشد فردی: اثرات مداخله نقاط قوت رشد فردی بر ابتکار عمل پرداختند. نتایج نشان داد که مداخله نقاط قوت ممکن ابزاری موثر برای سازمان‌هایی که هدفشان یادگیری خودراهبر در میان کارکنانشان است به ویژه زمانی که به کارمندانی پیشنهاد می‌شود که به توانایی‌های خود اعتماد ندارند.

جان<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی تاثیر رسانه‌های اجتماعی بر خودباوری پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که یک رابطه قوی بین رسانه‌های اجتماعی و خودباوری وجود دارد و استفاده از شبکه‌های اجتماعی باعث افزایش خودباوری افراد می‌شود.

<sup>4</sup> Guangyi & Shanshan

<sup>5</sup> Personal Growth Initiative (PGI)

<sup>6</sup> Salah

<sup>7</sup> Tan & Andriessen

<sup>8</sup> Van woerkom & Meyers

<sup>9</sup> Jan

مین<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی خودباوری نوجوانان دختر و پسر پرداختند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که دختران به طور قابل توجهی نگرش منفی بیشتری نسبت به خود در مقایسه با پسران دارند. این نتایج از نیاز به تحقیقات بیشتر برای بررسی چگونگی تأثیر عوامل فردی و زمینه‌ای بر آن حمایت می‌کند.

پژوهشی توسط شین<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) تحت عنوان زمانی که نیاز نوآوری شغلی درک شود، رفتار نوآورانه کارکنان را افزایش می‌دهد انجام شد. هدف از این تحقیق رفتار نوآورانه کارکنان تحت تأثیر نوآوری شغلی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که نوآوری شغلی درک شده رابطه مثبت‌تری با رفتار نوآورانه برای کارکنان با علاقه ذاتی کم به نوآوری نسبت به کسانی که علاقه ذاتی بالایی دارند، دارد. علاوه بر این، این اثر مثبت برای کارکنان با علاقه ذاتی پایین تنها زمانی حاصل شد که این کارمندان نیاز شغلی را مهم تفسیر کنند، یا به این دلیل که انتظار عملکرد-پاداش بالا بود یا ارزش درک شده برای سازمان بالا بود. تقریبی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رضایت شغلی پرستاران و عوامل مرتبط پرداختند. متغیرهای تحصیلات، بومی بودن، بخش محل کار، علاقه به حرفه پرستاری، رضایت از حقوق دریافتی، رضایت از برخورد و عملکرد سرپرستار و مسؤولان دفتر پرستاری از عوامل پیشگویی کننده رضایت شغلی بودند و ۳/۴۷ درصد از واریانس نمره رضایت شغلی را تبیین می‌کردند. رضایت شغلی پرستاران در سطح متوسط و متأثر از عوامل مختلف بود. مسؤولان باید در سیاستگذاری و برنامه ریزیها به این عوامل توجه نمایند.

انیسی (۱۳۹۹) به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و عزت نفس با ابتکار و نوآوری شغلی در افراد شاغل پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان دادند، بین عزت نفس و ابتکار و نوآوری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها برای پیش بینی ابتکار و نوآوری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و عزت نفس، عامل‌های عزت نفس با سطح معناداری کمتر از ۱۱/۱ و برون‌گرایی با سطح معناداری کمتر از ۱۱/۱ و وظیفه‌شناسی با سطح معناداری کمتر از ۱۱/۱ و طبق ضریب تعیین اصلاح شده، زیر مقیاس‌های روان رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و عزت نفس، ۳۲ درصد از واریانس شغلی را پیش بینی می‌کند.

پژوهشی توسط صلاحی و حسن پور (۱۳۹۹) تحت عنوان رابطه هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری انجام شد. هدف از این تحقیق تعیین رابطه بین هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری بود. نتایج این تحقیق نشان داد که نتیجه فرضیه اصلی یا احتمال ۹۵٪ رد و تمامی فرضیه‌های فرعی یا احتمال ۹۵٪ تایید و معنادار گردیدند. رضایی فرد و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی رابطه بین نقش واسطه‌ای برای رشد فردی در رابطه خودافشایی با هم وابستگی در افراد مبتلا شده به اختلال دوقطبی نوع یک پرداختند. یافته‌ها نشان داد که همبستگی معنی‌داری بین متغیرهای اقدام برای رشد فردی و خودافشایی با هم وابستگی در سطح ۰/۱۰ وجود دارند. در مجموع مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم متغیر خودافشایی و اقدام برای رشد فردی ۶۳ درصد از متغیر هم وابستگی را پیش بین نمودند. این پژوهش تایید کننده نقش اساسی عوامل حمایتی در درمان بیماران دو قطبی دارد که می‌تواند تلویحات کاربردی برای درمان‌گران ارائه دهد.

## روش<sup>۱۲</sup>

روش تحقیق حاضر کمی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارمندان شرکت پاریسان لین ارتباط (های وب) که در سال ۱۴۰۱-۰۲ مشغول کار هستند. نمونه آماری شامل ۱۱۳ نفر از کارمندان که (۶۷ نفر زن) و (۴۶ نفر مرد) و همچنین در بازه سنی ۱۸ تا ۶۰ می‌باشد از طریق نمونه‌گیری دردسترس انتخاب گردیدند. همچنین در این پژوهش

<sup>10</sup> Minev

<sup>11</sup> Shin

<sup>12</sup> method

از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)، پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی لودال و همکاران (۱۹۶۵)، پرسشنامه رشد فردی روبیتچک و همکاران (۲۰۱۲) و پرسشنامه خود باوری آزادی (۱۳۸۹) به عنوان ابزار استفاده شد.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می رود. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می شود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه ی پایایی بالای اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش می باشد.

همچنین در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) به منظور اندازه گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته ی مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و مدیران و مهندسان و سرپرستان و کارگران ارشد شرکت ذوب آهن اصفهان قرار گرفت. پس از دریافت نظر ها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد.

برای سنجش متغیر ابتکار و نوآوری شغلی از پرسشنامه استاندارد برای ابتکار و نوآوری شغلی لودال و همکاران (۱۹۶۵) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶ سوال بوده که طیف پاسخ دهی به این سوالات با همدیگر متفاوت می باشد. به عبارتی، گزینه ای در یک سوال ممکن است با همان گزینه در سوال دیگر امتیاز متفاوتی داشته باشد. حداکثر امتیاز ممکن ۳۱ و حداقل آن ۷ خواهد بود. بدیهی است که هر چه این امتیاز بالاتر باشد، بیانگر انگیزش بیشتر برای ابتکار در شغل است و برعکس. از آنجا که پرسشنامه ی ابتکار و نوآوری شغلی، استاندارد هستند و بارها در تحقیقات پژوهشگران استفاده شده است، بنابراین روایی آنها به طور خود به خود تأیید شده است. در پژوهش ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱) برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسشنامه خلاقیت و انگیزه به کارگیری نوآوری در شغل با استفاده از نرم افزار اسپاس، ۰/۸۱ به دست آمد.

برای سنجش متغیر رشد فردی از پرسشنامه استاندارد اقدام برای رشد فردی روبیتچک و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال بوده و هدف آن بررسی مولفه های اقدام برای رشد فردی (آمادگی برای تغییر، برنامه ریزی، استفاده از منابع، رفتار هدفمند) می باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از ۱ تا ۵ می باشد. پایایی این پرسشنامه با محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شده است (رابیتچک ۲۰۱۲) و پایایی مؤلفه های آمادگی برای تغییر، برنامه ریزی، استفاده از منابع و رفتار هدفمند به ترتیب عبارتند از ۰/۸۳، ۰/۸۴، ۰/۸۰ و ۰/۸۹. روایی پرسشنامه رشد فردی اعتبار یاروایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد که ما فکرمی کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). برای تعیین روایی می توان از روش های مختلفی استفاده کرد. ما در این پژوهش برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده کردیم. که ما برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه اقدام برای رشد فردی بوی در این پژوهش از نظرات اصلاحی اساتید استفاده شده است.

پرسشنامه خودباوری توسط آزادی (۱۳۸۹) و براساس مدل اسمیت و پنتریج و دی گروت ساخته شده و شامل ۲۱ سوال میباشد. این پرسشنامه دارای دو مولفه عزت نفس (سوال ۱-۹) و کارآمدی شخصی (سوالات ۱۰-۲۱) می باشد. سوالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج گزینه ای (کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم نمره ۲، تا حدی موافقم نمره ۳، موافقم نمره ۴ و کاملاً موافقم نمره ۵) گذاری می شود (سیوندی، ۱۳۹۲). روایی صوری پرسشنامه خود باوری توسط سیوندی (۱۳۹۲) اندازه گیری و میزان آن

رابطه خودباوری و رشد فردی با نوآوری شغلی و رضایت شغلی در کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات

۰/۹۵ تعیین گردیده است. به منظور تعیین پایایی ابزار سنجش، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب پایایی برای پرسشنامه خودباوری ۰/۹۵ محاسبه شده است و پایایی مؤلفه عزت نفس ۰/۹۱ و کارآمدی شخصی ۰/۹۱ بدست آمده است.

## یافته‌ها

بین ۴ متغیر پژوهش یعنی رشد فردی، خودباوری، نوآوری شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: نتایج رگرسیون چندمتغیری در پیش‌بینی نوآوری شغلی و رضایت شغلی براساس خودباوری و رشد فردی

متغیر	B	Std.Error	Beta	T	p
مدل اول: متغیر ملاک نوآوری شغلی					
رشد فردی	.086	.041	.22	2.08	.03
خودباوری	.028	.028	.10	.99	.32
$R=0/294$ و $R2=0/087$					$F(110,2)=5/21$ , $P=0/007$
مدل دوم: متغیر ملاک رضایت شغلی					
رشد فردی	.19	.13	.14	1.44	.15
خودباوری	.38	.09	.41	4.25	.000
$R=0/501$ و $R2=0/238$					$F(110,2)=18/46$ , $P<0/001$

براساس جدول ۱، در مدل اول ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی رشد فردی و خودباوری با نوآوری شغلی ۰/۲۹۴ و  $R=$  و ضریب تعیین برابر با  $R2=0/087$  می‌باشد در نتیجه حدود ۹ درصد واریانس نوآوری شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده در تحلیل رگرسیون از ۰/۰۵ کوچکتر است ( $P<0/05$ ) و  $F(2,110)=5/21$ . بنابراین رگرسیون انجام شده معنادار بوده و در نتیجه نتایج آن قابلیت تعمیم به جامعه آماری مورد بررسی را دارا می‌باشد. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مولفه رشد فردی برابر با ۰/۲۲ می‌باشد. با توجه به مقدار آماره  $t$  بدست آمده که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است، نتیجه گرفته می‌شود که رشد فردی به شکل مثبت و معنی‌داری نوآوری شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

همچنین در مدل دوم همانطور که از مقدار  $R$  نمایان است، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی رشد فردی و خودباوری با رضایت شغلی ۰/۵۰۱ و ضریب تعیین برابر با  $R2=0/238$  می‌باشد در نتیجه حدود ۲۴ درصد واریانس رضایت شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده در تحلیل رگرسیون از ۰/۰۵ کوچکتر است ( $P<0/05$ ) و  $F(2,110)=18/46$ . بنابراین رگرسیون انجام شده معنادار بوده و در نتیجه نتایج آن قابلیت تعمیم به جامعه آماری مورد بررسی را دارا می‌باشد. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مولفه خودباوری برابر با ۰/۴۱ می‌باشد. با توجه به مقدار آماره  $t$  بدست آمده که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است، نتیجه گرفته می‌شود که خودباوری به شکل مثبت و معنی‌داری رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۲: تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی نوآوری شغلی براساس خودباوری

گام‌ها	متغیرهای پیش بین	B	Std.Error	Beta	T	سطح معناداری
گام اول	مقدار ثابت	13.67	1.79		7.61	.000
	کارآمدی شخصی	.11	.039	.26	2.85	.005

مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای متغیر کارآمدی شخصی برابر با  $0/26$  می‌باشد. با توجه به مقدار آماره  $t$  بدست آمده که در سطح آلفای  $0/01$  معنی‌دار است، نتیجه گرفته می‌شود که کارآمدی شخصی به شکل مثبت و معنی‌داری نوآوری شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کنند.

با توجه به وزن بتا (ضرایب رگرسیون) معادله اثر کارآمدی شخصی بر نوآوری شغلی کارمندان به شکل زیر است:

$$\text{نوآوری شغلی} = 13/67 + \text{کارآمدی شخصی} (0/26)$$

نتیجه گرفته می‌شود که متغیر کارآمدی شخصی به شکل مثبت و معنی‌داری نوآوری شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کنند و متغیر عزت نفس به دلیل معنادار نبودن از مدل خارج شد و قادر به پیش‌بینی نوآوری شغلی کارمندان نیست.

### جدول ۳: تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودباوری

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	B	Std.Error	Beta	T	سطح معناداری
گام اول	مقدار ثابت	29.79	5.27		5.65	.000
	عزت نفس	.95	.16	.47	5.68	.000

مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای متغیر عزت نفس برابر با  $0/47$  می‌باشد. با توجه به مقدار آماره  $t$  بدست آمده که در سطح آلفای  $0/01$  معنی‌دار است، نتیجه گرفته می‌شود که عزت نفس به شکل مثبت و معنی‌داری رضایت شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کنند.

با توجه به وزن بتا (ضرایب رگرسیون) معادله اثر عزت نفس بر رضایت شغلی کارمندان به شکل زیر است:

$$\text{رضایت شغلی} = 29/79 + \text{عزت نفس} (0/47)$$

نتیجه گرفته می‌شود که متغیر عزت نفس به شکل مثبت و معنی‌داری رضایت شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کنند و متغیر کارآمدی شخصی به دلیل معنادار نبودن از مدل خارج شد و قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان نیست.

### جدول ۴: تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی نوآوری شغلی براساس رشد فردی

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	B	Std.Error	Beta	T	سطح معناداری
گام اول	مقدار ثابت	12.43	1.76		7.03	.000
	آمادگی برای تغییر	.41	.11	.32	3.61	.000

مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای متغیر آمادگی برای تغییر برابر با  $0/32$  می‌باشد. با توجه به مقدار آماره  $t$  بدست آمده که در سطح آلفای  $0/01$  معنی‌دار است، نتیجه گرفته می‌شود که آمادگی برای تغییر به شکل مثبت و معنی‌داری نوآوری شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کنند.

با توجه به وزن بتا (ضرایب رگرسیون) معادله اثر آمادگی برای تغییر بر نوآوری شغلی کارمندان به شکل زیر است:

$$\text{نوآوری شغلی} = 12/43 + \text{آمادگی برای تغییر} (0/32)$$

نتیجه گرفته می‌شود که متغیر آمادگی برای تغییر به شکل مثبت و معنی‌داری نوآوری شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کنند و متغیر برنامه‌ریزی، استفاده از منابع و رفتار هدفمند به دلیل معنادار نبودن از مدل خارج شد و قادر به پیش‌بینی نوآوری شغلی کارمندان نیست.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی براساس رشد فردی

گام‌ها	متغیرهای پیش بین	B	Std.Error	Beta	T	سطح معناداری
گام اول	مقدار ثابت	34.21	6.15		5.55	.000
	آمادگی برای تغییر	1.63	.39	.36	4.12	.000

مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای متغیر آمادگی برای تغییر برابر با ۰/۳۶ می‌باشد. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است، نتیجه گرفته می‌شود که آمادگی برای تغییر به شکل مثبت و معنی‌داری رضایت شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کنند.

با توجه به وزن بتا (ضرایب رگرسیون) معادله اثر آمادگی برای تغییر بر رضایت شغلی کارمندان به شکل زیر است:

$$\text{رضایت شغلی} = ۳۴/۲۱ + \text{آمادگی برای تغییر} (۰/۳۶)$$

نتیجه گرفته می‌شود که متغیر آمادگی برای تغییر به شکل مثبت و معنی‌داری رضایت شغلی کارمندان را پیش‌بینی می‌کند و متغیر برنامه‌ریزی، استفاده از منابع و رفتار هدفمند به دلیل معنادار نبودن از مدل خارج شد و قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان نیست.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی نوآوری شغلی و رضایت شغلی بر اساس خودباوری و رشد فردی در کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات انجام گرفت. نتایج نشان حدود ۹ درصد واریانس نوآوری شغلی توسط متغیرهای پیش‌بین خودباوری و رشد فردی تبیین شده است. همچنین حدود ۲۴ درصد واریانس رضایت شغلی توسط متغیرهای پیش‌بین خودباوری و رشد فردی تبیین شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده در تحلیل رگرسیون از ۰/۰۵ کوچکتر است. بنابراین رگرسیون انجام شده معنادار بوده و در نتیجه نتایج آن قابلیت تعمیم به جامعه آماری مورد بررسی را دارا می‌باشد.

این پژوهش نشان داد که خودباوری و رشد فردی، نوآوری شغلی و رضایت شغلی را در کارمندان حوزه علم فناوری و اطلاعات پیش‌بینی می‌نمایند و این یافته‌ها همسو با پژوهش‌های گذشته بود. در مورد تبیین نتایج می‌توان گفت هر فردی باید با توجه به تجربه‌های خود، اولویت‌ها و ارزش‌های خود را شناسایی کرده و در مسیر رشد فردی خود پیش برود. شکل‌گیری رشد فردی و درک دقیق ایده‌آل‌های شخصی و خودباوری در میان افراد می‌تواند آنان را نسبت به زندگی خود راضی نماید و باعث می‌گردد از مسیر حرکتی خود رضایت کامل داشته باشد. از آن‌جا که اقدام برای رشد فردی سازه‌ای است که نمایانگر علاقه و توجه فرد به رشد و تغییر در زندگی شخصی خودش به طور کل می‌باشد، به نوآوری شغلی نیز منجر می‌شود. نوآوری شغلی، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است و احساس خودباوری، افراد را قادر می‌کند تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند.

میرزایی (۱۴۰۱) به بررسی رابطه رضایت شغلی با خودباوری کارکنان پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و خودباوری کارکنان دانشگاه شیراز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی کارکنان و مؤلفه‌ها خودباوری کارکنان شامل عزت نفس و خودکارآمدی شخصی نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، رضایت شغلی در افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان مهم است.

فرخی و احمدارد (۱۳۹۹) موضوعی با عنوان بررسی رابطه بهزیستی عاطفی و استرس شغلی با رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که الگوی پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج نشان دادند که استرس شغلی با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط



با شغل نیز با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی معنی‌دار بود. همچنین، نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و رضایت شغلی معنی‌دار شد.

### سپاسگزاری

شکر شایان نثار ایزد منان که توفیق را رفیق راهم ساخت تا این پژوهش را به پایان برسانم. از استاد فاضل و اندیشمند خانم دکتر بیتا نصرالهی به عنوان استاد راهنما که همواره نگارنده را مورد لطف و محبت خود قرار داده اند، کمال تشکر را دارم. در پایان از همسرم که سایه مهربانیش سایه سار زندگیم می باشد، او که اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود، صمیمانه تقدیر می‌کنم.

## منابع

- [۱] انیسی، صنم (۱۳۹۹). رابطه ویژگی های شخصیت و عزت نفس با ابتکار و نوآوری شغلی، مجله: پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، شماره ۴۹، صص ۲۷ - ۳۴.
- [۲] بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ رجایی پور، سعید؛ سلیمی، قربانعلی؛ طاهرپور، فاطمه؛ پرتوی، محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه مدیریت اجرای علمی - پژوهشی، سال نهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۳)، نیمه اول ۸۸.
- [۳] تقریبی، زهرا؛ شریفی، خدیجه؛ خسروجردی، زهرا؛ سوکی، زهرا (۱۴۰۰). رضایت شغلی پرستاران و عوامل مرتبط، دو ماهنامه علمی - پژوهشی فیض، دوره بیست و پنجم، شماره ۵، صص ۱۲۶۵-۱۲۷۴.
- [۴] جهان میری، محمد حسام؛ غبیشاوی، محمد (۱۴۰۰). بررسی تاثیر استرس شغلی بر ابتکار و نوآوری و عملکرد شغلی کارکنان مجتمع پتروشیمی اروند، مجله: پژوهش های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار، شماره ۲، صص ۱۴۳ - ۱۵۶.
- [۵] رضایی فرد، الهه؛ عباس نیا، سوده؛ شمسایی، محمد مهدی؛ ابراهیمی، محمد (۱۳۹۹). نقش واسطه ای اقدام برای رشد فردی در رابطه خودافشایی با هم وابستگی در مردان مبتلا به اختلال دو قطبی نوع ۱: الگوی تحلیل مسیر. نشریه روان پرستاری، دوره ۸، شماره ۴، صص ۵۷-۶۴.
- [۶] ساوج، رامین، اعتباریان خوراسگانی، اکبر. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین شخصیت کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان). فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار: *doi: 10.30495/msds.2021.683699*
- [۷] سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و عباس بازگان (۱۳۹۰) روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگه.
- [۸] سیوندی، رضا (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین کیفیت رهبری و خودباوری مدیران در دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد رفسنجان.
- [۹] صلاحی، علی اکبر؛ حسن پور، فاطمه (۱۳۹۹). رابطه هوش های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری، مجله: روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره ۲۱ (جلد دوم)، صص ۱۱۳ - ۱۲۵.
- [۱۰] ضرغامی، حمیدرضا، جعفری، مصطفی، اخوان، پیمان، (۱۳۳۱) بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان های پژوهشی. مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
- [۱۱] فرخی، نورعلی و احمدراد، فردید. (۱۳۹۹). رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی گر خودکارآمدی شغلی. مجله مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی. ۲(۷): ۳۰۰-۲۸۳.
- [۱۲] محمدی، صلاح الدین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سنج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- [۱۳] محمدی قشلاق، پرپوش؛ جعفر دوست بستانی، شهرام (۱۳۹۵). بررسی تاثیر آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کارکنان، با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان. مدیریت منابع در نیروی انتظامی « پاییز ۱۳۹۵ - شماره ۱۵. صفحه - از ۱۴۱ تا ۱۵۶.
- [۱۴] میرزائی، طاهره، ۱۴۰۱، بررسی رابطه رضایت شغلی با وضعیت خودباوری، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز، <https://civilica.com/doc/1589235>
- [۱۵] نغعی، سمیه؛ امینی صفت، فاطمه؛ صفایی مجد، معصومه؛ ایمانخواه، رضا (۱۴۰۱) فصلنامه ایده های نوین روانشناسی، دوره ۱۳، شماره ۱۷، صص ۱-۱۰.
- [۱۶] نورالدین موسی، مهدی؛ حسین پور، محمد؛ وظیفه دوست، حسین (۱۳۹۱). بررسی رابطه برنامه های استراتژیک منابع انسانی و نوآوری شغلی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان)، نشریه: مدیریت فرهنگی، دوره ۶، شماره ۱۶، صص ۵۳ - ۶۴.
- [17] Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*.

- [18] Jan, Muqaddas; Anwwer Soomro, Sabnobia; Ahmad, Nawaz(2017) Impact of Social Media on Self-Esteem. *European Scientific Journal*.pp,329-341.
- [19] Minev,M;Pertrova,B;Minev,K;Petkova,M,Strebkova,R(2018)SELF-ESTEEM IN ADOLESCENTS. *Trakia Journal of Sciences*, No 2, pp 114-118.
- [20] Robitschek, C., & Keyes, C. L. (2009). Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor. *Journal of Counseling Psychology*, 56(2), 321.
- [21] Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale–II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274.
- [22] Salehi, M., Dashtbayaz, M. L., & Homayoun, S. (2021). Comparing psychological characteristics with organizational conflicts and occupational innovation barriers. *The TQM Journal*
- [23] Shin, S. J., Yuan, F., & Zhou, J. (2017). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 68-86.
- [24] Tan, Jovita; Andriessen, karl(2021) The Experiences of Grief and Personal Growth in University Students: A Qualitative Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 1899. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041899>.
- [25] Van woerkom, Marianne;Meyers, Maria,Christiana(2019) Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, pp,98–121.