

# تأثیر سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی با میانجیگری خودشیرینی

## سازمانی و تعدیل کنندگی حمایت شغلی

داریوش طهماسبی آقبلاغی<sup>۱\*</sup>، زهره رحیمی<sup>۲</sup>، غلامرضا سلیمی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۵

### چکیده

هدف پژوهش حاضر مشخص کردن تأثیر سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی به واسطه خودشیرینی و تعدیل کنندگی حمایت شغلی است. این پژوهش از نوع همبستگی است و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. روایی محتوایی آن با نظر متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره تأیید شد. پایایی ابزار با محاسبه آلفای کرونباخ در سطح مناسبی قرار داشت. تعداد ۷۶ نفر از کارمندان بانک مسکن استان سمنان نمونه آماری این پژوهش را تشکیل دادند و روش نمونه‌گیری در این پژوهش در دسترس (اتفاقی) بوده است. یافته‌های پژوهش، پس از تحلیل مسیر نشان داد سازگاری شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر خودشیرینی و ارتقای شغلی دارد، همچنین تأثیر مثبت خودشیرینی بر ارتقای شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت. ولی حمایت شغلی نتوانست تعدیل کننده‌ای برای تأثیر سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی باشد و فرضیه پایانی که نقش میانجی‌گری خودشیرینی بین سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی بود، تأیید شد.

**کلید واژه‌ها:** سازگاری شغلی، خودشیرینی کارکنان، حمایت شغلی، ارتقای شغلی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت سیاستگذاری بازرگانی، دانشکده مدیریت، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران و کارشناس ارزی بانک تجارت

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

<sup>۳</sup> استادیار مدیریت، دانشکده مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی

ایمیل نویسنده مسئول: d.tahmasebi@ut.ac.ir

## مقدمه

ارتقای شغلی از مهمترین دغدغه‌های کارکنان در سازمان‌های امروزی است. به همین خاطر کارکنان سازمان‌های تجاری به استفاده از استراتژی‌های مدیریت مسیر شغلی برای پیشرفت و موفقیت حرف‌های خود تمایل زیادی نشان می‌دهند (موریس و هال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). مدیریت شغلی موفق همواره مستلزم سازگاری با نیازهای پیچیده محیط کار در حال تغییر می‌باشد و در نتیجه کارمندان سازگارتر، متعهدتر و راضی‌تر هستند (روزی‌ال و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین رتبه عملکرد شغلی آنها بالاتر (اوهمه و زچار<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) و شانس بهتری برای پیشرفت شغلی خواهند داشت (تولی‌انتو و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). اثر فرایند و رفتارهای سیاسی همچون خودشیرینی و حمایت شغلی بر موفقیت شغلی کارکنان قابل توجه است. به عبارت دیگر رفتارهای سیاسی سازمانی همچون خودشیرینی کاربرد قدرت کارمند در سازمان است. کلمه رفتار سیاسی تا حدی بار معنایی منفی دارد و بدین گونه تعبیر می‌شود که فردی تلاش می‌کند تا ابزاری را به کار ببرد و یا به اهدافی دست یابد که از نظر سازمان مشروع نیستند ولی باید توجه کرد که رفتارهای سیاسی سازمانی مانند خودشیرینی لزوماً فعالیت‌های نامشروع و غیرقانونی نیستند (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۹۲). در سازمان‌های امروزی کارکنان به دنبال تحت تأثیر قرار دادن اطرافیان از جمله همکاران و به‌ویژه مدیران و سرپرستان خود هستند تا بتوانند وجهه مثبت‌تری از خود در دیدگاه آنان ایجاد نمایند؛ و از طریق این قضاوت و دیدگاه قادر به تغییر جایگاه شغلی و مزایای مربوط به آن باشند؛ زیرا که مدیریت قضاوت دیگران توسط کارمند منجر به اثرگذاری وی بر موارد شغلی مانند ترفیع، افزایش حقوق، جابجایی شغلی وی به سمت بالاتر شده که در نهایت به افزایش جایگاه وی در شغل و سازمان مربوطه می‌انجامد. در این راستا، افراد برای رسیدن به اهداف موردنظر خود از شیوه‌های مختلفی همچون خودشیرینی استفاده میکنند. کارکنان از خودشیرینی به‌عنوان یک استراتژی برای به حداقل رساندن ناطمینانی‌ها در رسیدن به اهداف شغلی استفاده میکنند. خودشیرینی یک نوع تاکتیک نفوذ اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که به‌مثابه یکی از حرف‌های رفتاری خود مدیریت پیشنهاد شده است که کارکنان را قادر به بروز پاسخ تطبیقی نسبت به موانع پیشرفت حرف‌های خود می‌سازند (کینگ و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). رفتار خودشیرینی گاهی مانند شمشیر دو لبه است. چون در عرف کشور ایران این مقوله معمولاً به‌عنوان متغیر منفی آن را در نظر می‌گیرند. بنابراین اگر خودشیرینی به شکل مثبت مورد استفاده قرار گیرد منجر به افزایش احتمالات رسیدن کارکنان به اهداف شغلی خود می‌شود و در نهایت موجب ارتقای عملکرد سازمانشان خواهند بود. ولی اگر به شکل منفی استفاده گردد می‌تواند تبعات منفی بخصوص برای سازمانها به دنبال داشته باشد. اگر حقیقت چنین باشد این موضوع میتواند دارای کاربردهای مفید سازمانی و مدیریتی باشد و مدیران میتوانند ساختار و فرهنگ سازمانی خویش را طوری شکل دهند که میزان و نوع رفتارهای خودشیرینی را در سازمان کنترل کنند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۳).

با صحبت‌های اولیه با برخی کارمندان بانکها روشن شد که برای ارتقای شغلی کارمندان علاوه بر داشتن توانایی انطباق شغلی در محیط کاری خود، نیاز به تصویرپردازی‌هایی مانند خودشیرینی دارند که در روابطشان با مدیران تاثیرگذار است و گاهی گله‌مندی سایر کارمندان بانک را در پی دارد و همچنین در برخی مواقع موجب چرخش مزایا و ارتقای شغلی به نفع آنان شود. با بررسی‌های بیشتر مشخص شد که به رغم اهمیت این مسئله، تاکتیک‌هایی مانند خودشیرینی (متغیر میانجی پژوهش حاضر) که کارمندان بانک برای مدیریت تصویر پردازی از خود به کار می‌گیرند در پژوهش‌های پیشین مشخص نیست. بنابراین پژوهشگران بر آن شدند تا به بررسی این مسئله در بین کارمندان بانک مسکن استان سمنان بپردازند. با توجه به اهمیت روزافزون سازگاری شغلی با مدیریت ارتقای شغلی در این پژوهش سعی بر این شد که با تأثیر این دو عامل با همدیگر و با میانجی‌گری خودشیرینی سازمانی و تعدیل‌گری حمایت شغلی زمینه ارتقای شغلی را برای کارکنان بانک مسکن استان سمنان فراهم آوریم. در این پژوهش به جنبه مثبت خودشیرینی و اثرات آن پرداخته شده است و اینکه درک و آگاهی از این نوع رفتارها برای مدیران جهت کنترل و مدیریت آنها در سازمان و جلوگیری از بروز اثرات منفیشان قابل توجه است. بنابراین در این پژوهش به این سؤال پاسخ می‌دهیم که آیا سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی با میانجی‌گری خودشیرینی و تعدیل‌کنندگی حمایت شغلی اثرگذار است؟

<sup>1</sup> Morrison & Hall

<sup>2</sup> Rossier & et al

<sup>3</sup> Ohme & Zacher

<sup>4</sup> Tolentino & et al

<sup>5</sup> King & et al

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

### سازگاری شغلی

سازگاری شغلی یک عامل کلیدی برای موفقیت شغلی و همچنین برای ارتقای شغلی، محسوب می‌شود. سازگاری به نقاط قوت روانی اشاره دارد که افراد را به مقابله با چالش‌های قابل پیشبینی و غیرقابل پیش‌بینی در پیشرفت شغلی خود قادر می‌سازد (ساوی کاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). سازگاری شغلی به‌عنوان یک منبع مهم، زمینه موفقیت کارکنان در شغل‌شان و نیز مشارکت و فعالیت موثر در کارهایشان را فراهم می‌نماید. سازگاری شغلی دارای چهار بعد است که شامل نگرانی شغلی (آگاهی نسبت به فرصتهای شغلی آینده)، کنترل شغلی (قدرت افراد از توسعه وظایف)، کنجکاوی شغلی (قدرت افراد از کاوش شرایط و نقشهای مختلف) و اعتمادبه‌نفس در کار (ادراکات مثبت افراد در مهارتهای حل مسئله خود) می‌شود. سازگاری شغلی نه‌تنها افراد را برای حل مشکلات مختلف زندگی شغلی، بلکه آنها را در توسعه اهداف شغلی جدید خود قادر می‌سازد و به‌طور مداوم به دنبال فرصتهای جدیدی است (یانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). وقتی کارکنان برای دنبال کردن چالش‌های جدید توسعه شغلی خود برانگیخته میشوند، ممکن است به فرصتهایی که در حوزه فعلی کارشان است، توجه بیشتری نشان دهند (بارکلی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). از سویی سازگاری شغلی به بیان امیال شخصیتی افراد، کمک میکند (رزوی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲).

توانایی انطباق (سازگاری) کارکنان برای غلبه بر چالش‌های شغلی در محیط‌های کاری مهم است (سویکس و پورفیلی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). سازگاری شغلی یک ساختار روانی اجتماعی است که نشان‌دهنده ابتکار افرادی است که به مدیریت موفقیت فعلی و سبقت گرفتن در انتقال شغلی نیاز دارند (سویکس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). این ابتکار عمل به‌عنوان استراتژی خودتنظیمی است که به افراد در گسترش، اصلاح و درنهایت پیاده‌سازی اعتمادبه‌نفسشان در نقش شغلی یاری میرساند (کوئن و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). از این‌رو برای افراد مهم است که درک درستی از نحوه مدیریت استراتژیک سازگاری وظایف و چالش‌های شغلی داشته باشند که به‌وسیله نظریه ساخت‌وساز شغلی راهنمایی میشود (سویکس، ۲۰۱۲).

### ارتقای شغلی

ارتقای شغلی یک شاخص مهمی از موفقیت شغلی، یک عملکرد طرح‌ریزی شده آشکار در سطوح بالای مدیریت عالی است. از طرفی توانایی ارتقا، به‌عنوان چشمانداز موردعلاقه پیشرفتی کارکنان تعریف میشود (گرین هوس و همکاران<sup>۸</sup>، ۱۹۹۰) که به ادراکات کارکنان از پاداشی که سزاوار آن هستند مربوط میشود. عملکرد (بازدهی) ممکن است پیامدهای عمدهای را در حفظ کارکنان داشته باشد به‌ویژه در برنامه‌ریزی جانشینی برای ارتقا منابعی را شامل میشود که به افراد در رسیدن به قدرت و موقعیت در گروهها کمک می‌کند. با توجه به نظریه خودمختاری، انگیزه درونی میتواند رفتار فرد را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین عوامل زمینهای میتواند رفتارهای پیشگیرانه را تشویق نمایند. برخلاف افزایش حقوق و دستمزد، چشماندازی از دریافت ارتقا ممکن است رفتارهای مثبت متنوعی را در محل کار گسترش دهد. از آنجایی که قابلیت ارتقا، صلاحیت فردی را برای رسیدن به سطوح بالا نشان می‌دهد (زاچر<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴) و اشخاص ارتقاء یافته رضایت شغلی بهتری به دست می‌آورند و این‌گونه حس می‌کنند که مافوقشان برای کمک آنها ارزش قائل میشود. کارمندی که به احتمال زیاد پاداش سازمانی بیشتری مانند ارتقا دریافت میکنند مانند در سازمان را انتخاب خواهند کرد. از همه مهم‌تر این است که کارکنان ارتقا یافته در سلسله‌مراتب درون‌سازمانی شغل بهتری را به دست خواهند آورد.

به گفته جونز و پتمن (۱۹۸۲) معمولاً افراد از پنج تاکتیک مدیریت تصویر پردازی استفاده می‌کنند که شامل؛ ۱- خودشیرینی (که به واسطه آن افراد با چاپلوسی یا انجام دادن کار برای دیگران سعی می‌کنند در نظر آنها دوست داشتنی تر جلوه کنند) ۲- خودارتقایی (افراد توانای ها و دستاوردهای خود را در معرض نمایش می‌گذارند) ۳- تظاهر (افراد با انجام دادن کاری بیشتر از کار خواسته شده از آنان به دنبال جلب توجه‌اند) ۴- تضرع (افراد خود را نیازمند جلوه می‌دهند تا از کمک دیگران بهره مند شوند) ۵- ارباب (افراد با

<sup>1</sup> Savickas

<sup>2</sup> Yang & et al

<sup>3</sup> Barclay & et al

<sup>4</sup> Rossie & et al

<sup>5</sup> Savickas & Porfeli

<sup>6</sup> Savickas

<sup>7</sup> Koen & et al

<sup>8</sup> Greenhaus & et al

<sup>9</sup> Zacher

ارنجام دادن رفتارهای تهدید آمیز و قلدری به دنبال آنند که فردی قلدر به نظر برسند). بنابراین از بین این پنج تاکتیک خود ارتقایی آشکارترین استراتژی نفوذ است که ایجاد آن برای استفاده بدون انگیزه نهانی دشوار خواهد بود. مطالعات واینی و فریس (۱۹۹۰)، واینی و لایدین (۱۹۹۵)، بارون (۱۹۸۶)، جودج و بریت (۱۹۹۴) نشان می‌دهد که خود ارتقایی مثبت ادراک‌شده مربوط به هدف در نتایجی همچون موفقیت شغلی منعکس می‌شود. پس در نتیجه خود ارتقایی زمانی شکل می‌گیرد که زیردستان برای تحت تأثیر قرار دادن مدیران سطوح بالاتر و کسب حمایت از آنها اقدام میکنند. به نظر میرسد که توانایی ارتقا به‌طور مستقیم به‌وسیله ویژگی‌های فردی همچون آموزش و مهارتها و یا به‌وسیله رتبه‌بندی عملکرد تحت تأثیر قرار می‌گیرد. علاوه بر این اطلاعات ذهنی غالباً در تعیین کسی که ارتقا می‌یابد مورد استفاده قرار می‌گیرد. زیرا که یک مدیر هیچگاه اطلاعات کاملی در مورد مهارتها یا تواناییهای زیردستان ندارد، به همین دلیل مدیران متکی بر نشانه‌ها هستند. و سیگنال‌های دریافت شده، اطلاعات قابل‌دسترس و قابل‌مشاهده‌ای برای مدیران می‌باشند. علاوه بر این نتایج گذشته نشان می‌دهد که پیشبینی ارتقای شغلی وابسته به میل یک مدیر و درک مشابه وی با زیردست خود می‌باشد؛ که در نهایت به تصور عملکرد بالا و ارتقای شغلی کارمندان منتهی می‌شود (دنیزی و ویلیام<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸).

### خودشیرینی

محققان نشان داده‌اند کارکنانی که برای شکل دادن به تصمیمات اتخاذشده توسط سرپرستانشان از خودشیرینی استفاده میکنند؛ متعاقباً به ارزیابی مثبتی در مورد عملکردشان، افزایش دستمزد و ترفیع دست می‌یابند. در نتیجه همه موارد در توسعه شغلی موفق منعکس میشوند (هریس و کاکمار<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). پس در اینجا به چند تعریف از خودشیرینی اشاره خواهیم کرد:

کومار و برلین (۱۹۹۱) خودشیرینی را به‌عنوان یک الگوی رفتاری نفوذ تعریف کرده‌اند که برای افزایش یک جذابیت فردی و یا دستیابی به توجه دیگر افراد بکار گرفته میشود. مارک بولین و همکاران (۲۰۱۴) خودشیرینی را استراتژی در نظر گرفته‌اند که مردم برای اینکه دوست‌داشتنی به نظر برسند از آن استفاده می‌کنند، مانند چاپلوسی، انطباق نظر و نشان دادن توجه است. رندی گوردون خودشیرینی را یک نوع استراتژی رفتاری میدانند که افراد از آن برای کسب وجهه مناسب و در نتیجه پیشرفت و ارتقای شغلی بهره می‌گیرند و اگر با زیرکی انتخاب گردد کارکنان را به جلو سوق می‌دهد (گریفین و هسکث<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). این تعریف خودشیرینی را نوعی رفتار منفی و نامشروع نمیداند و به افراد پیشنهاد میکند که از خودشیرینی به‌عنوان وسیله‌ای برای افزایش محبوبیت و جلب توجه استفاده کنند. از نظر تدسکی و ملیورک خودشیرینی یک دسته از رفتارهای خودآگاهانه است که افراد آن را باهدف کسب رضایت اشخاصی که مجهز به کنترل پاداشها و منابع موردنیاز هستند، به کار می‌گیرند. این تعریف متعادلی است و ماهیت رفتار خودشیرینی را به‌عنوان یک رفتار پویا و آگاهانه برای افزایش احتمال دریافت پاداشها مورد استفاده قرار میدهد و آن را به‌خوبی روشن میکند و به‌راحتی به محیط سازمانی مربوط می‌سازد (رابین و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). شاید بتوان دلیل این ناهمخوانی نتایج با یکدیگر را در مخفی بودن نیت خودشیرینی برای مدیر و در نتیجه ناتوانی در تشخیص خودشیرینی از رفتارهای حقیقی است. خودشیرینی توسط متغیرهای شخصیتی نظیر ماکیاولیسم، مرکز کنترل بودن و شاخص بودن وظیفه (شغل) در سازمان‌های وضعیتی متغیر تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

### سازگاری شغلی و ارتقای شغلی

از آنجاکه ارتقای شغلی نتیجه سازگاری شغلی است (تولنتو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳)، کارکنان سازگار برای اداره چالش‌های کاری تواناتر هستند و به احتمال زیاد به ارتقای شغلی بالاتری خواهند رسید. کارکنان با امتیاز بالاتر در سازگاری شغلی، شانس بیشتری برای ارتقای شغلی خواهند داشت (تولنتو و همکاران، ۲۰۱۳). سازگاری شغلی پویایی را تحریک میکند (ایتو و برادریدج<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵) و به نتایج شغلی و کاری بسیاری شامل عملکرد، رضایت شغلی، موفقیت، ارزیابی عملکرد، ارتقا، تعاملکاری، تعهد شغلی، اعتمادبه‌نفس و رفاه مربوط میشود. دیگومان چوی (۲۰۱۳) دریافت که سازگاری شغلی نقش مهمی در کمک به افراد در دستیابی به اهداف شغلی مختلف آن‌ها-از جمله توسعه مهارتهای استخدام، دنبال کردن فرصتهای شغلی، موفقیت شغلی ایفا می‌کند. طبق مطالعات مونتریو و المیدا (۲۰۱۵) تأثیر مثبتی را بین سازگاری شغلی و انتقال شغلی بالاتر در بین فارغ‌التحصیلان پرتغالی در زمینه مدیریت شغلی نشان دادند. بنابراین با توجه به مبانی مطرح شده فرضیه اول پژوهش به شرح ذیل می‌باشد.

<sup>1</sup> Denisi & Williams

<sup>2</sup> Harris & Kacmar

<sup>3</sup> Griffin & Hesketh

<sup>4</sup> Robin & et al

<sup>5</sup> Tolentino & et al

<sup>6</sup> Ito & Brotheridge

**فرضیه ۱: سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.**

نقش واسطه‌ای حمایت‌شغلی

در عصری که سازمانها و محیطهای کاری هرروز با چالشها و فشارهای زیادی روبه‌رو هستند و کارکنان این سازمانها بارکاری فراوانی را تحمل و با مشکلات، دست‌وپنجه نرم میکنند، حمایت سازمانی شاید مرهم مناسبی برای این چالشها و فشارها باشد (ابراهیمی بلوط بازه، ۱۳۸۸). حمایت شغلی به‌عنوان یک منبع اجتماعی میتواند توسط کارکنان مورد استفاده قرار گیرد که به منظور تسهیل سازگاری شغلی انجام میگیرد (ساویکس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). حمایت سازمانی ادراک‌شده میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاشهای فرد و سلامت جسمانی و روانی وی قائل میشود و در شرایط استرسزا و سخت به وی کمک میکند و در واقع به بیانی دیگر میزان تعهدی است که سازمان در برابر کارکنان خود دارد. حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنها است (عریضی سامانی و دیگران، ۱۳۹۰). همان‌طور که بیان شد حمایت شغلی یک منبع اجتماعی است که ارزش ایجاد میکند و فعالیت‌های افراد درون ساختار اجتماعی را تسهیل میکند (سیرت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). آریبی و همکاران (۱۹۹۶) و سایبرت و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که اگر کارمندان از حمایت شغلی به‌وسیله سرپرستانشان برخوردار باشند، ممکن است به شانس بالاتری برای ترقی بیشتر دست یابند. سرپرستان با ارائه فرصتهای کاری مربوط به وظایف چالش برانگیز کارمندان، به‌عنوان یک حمایت‌کننده عمل می‌کنند. کرام (۱۹۸۰) در پژوهشی که انجام داد به این نتیجه دست‌یافت که حمایت شغلی ورود کارکنان را به شبکه‌های مهمی که در آن میتوانند روابط خود را با دیگر مافوق‌هایشان ممکن سازند تسهیل مینماید و ممکن است موضع قدرت را برای تعیین پیشرفت شغلی آنها توسعه دهد. یافته‌های پژوهشی آریبی و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که روابط تکاملی موجود کارکنان با سرپرستانشان بخصوص حمایت شغلی، کارمندان را برای رسیدن به نتایج شغلی مورد نظر مانند پیشرفت، حقوق و دستمزد، ترقی قادر می‌سازد. پس فرضیه دوم پژوهش به شرح ذیل می‌باشد.

**فرضیه ۲: سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی با تعدیلگری حمایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.**

سازگاری شغلی و خودشیرینی

سازگاری شغلی مجموعه‌های از منابع خودتنظیم (مثال: نگرانی، کنجکاوی، کنترل و...) است که در ایجاد حس راهنمای شغلی و شکل دادن به بروز رفتارهای سازگار برای رسیدن به موفقیت متناسب در شغل مهم است (ساویکس، ۲۰۱۳). کارمندان میتوانند به طراحی منابع سازگاری خودشان با رفتارهای سازگار با عملکرد شرایطکاری متغیر بپردازند (هیریسچی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). علاوه بر این سازگاری شغلی به‌عنوان یک منبع سرمایه انسانی، ظرفیت افراد را برای حل مشکلات ناشناخته و یا مشکلاتی که به‌طور ناقص تعریف شده‌اند؛ به‌وسیله توسعه وظایف شغلی، انتقال شغلی و صدمات کاری افزایش میدهد (ساویکس و پورفیلی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳)؛ بنابراین قضاوت موفقیت نسبت به تغییرات مربوط به کار از افرادی که توانایی سازگاری دارند انتظار می‌رود. سطوح بالاتر سازگاری شغلی نشان داده که بین افزایش رضایت شغلی و احتمال ارتقا همبستگی وجود دارد. اگرچه کارکنان به‌طور کلی خواستار نقش فعالی در رسیدن به نتایج سازگاری شغلی هستند، اما اغلب زمانها نتایج شغلی مورد نظرشان به‌وسیله قدرتهای موضعی بالاتر مانند سرپرستان میانی تعیین میشود. با توجه به این مورد، انتظار می‌رود که کارمندان در هدفگیری استراتژی‌های انطباق نسبت به سرپرستان خود به‌منظور افزایش جذابیت فردی خود مشارکت کنند. یک استراتژی تأثیر که توانایی کارمندان را برای دوستداشتنی‌تر شدن خود در میان سرپرستانشان افزایش میدهد، خودشیرینی است، مشارکت در پاسخهایی که از طریق استفاده از خودشیرینی (مانند ارتقا) سازگار هستند، به دلایل مختلفی رخ میدهد، به‌عنوان مثال هرچقدر جلب‌توجه برای دیگران افزایش یابد، نفوذ مثبت برداشت شده از طریق جاذبه متقابل افزایش مییابد زیرا (کینگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴) اثر مثبت باید از طریق جذب دوجانبه و متقابل ایجاد گردد، چون مدیران ارشد ممکن است دریابند که احساس مثبت به کارکنان آنان چنانکه فکر میکنند سخت نیست. پس برای بکار بردن نظر انطباق باید درک سرپرستان نسبت به کارکنانشان را استخراج کرد؛

<sup>1</sup> Savickas<sup>2</sup> Seibert et al<sup>3</sup> Hirschi et al<sup>4</sup> Savickas & Porfeli<sup>5</sup> King

زیرا که مردم به احتمال زیاد به کسانی که باورها و نگرشهای مشابه با خودشان دارند، جذب میشوند (وین و لیدن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). براین اساس فرضیه سوم بدین صورت می‌باشد.

### فرضیه ۳: سازگاری شغلی بر خودشیرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

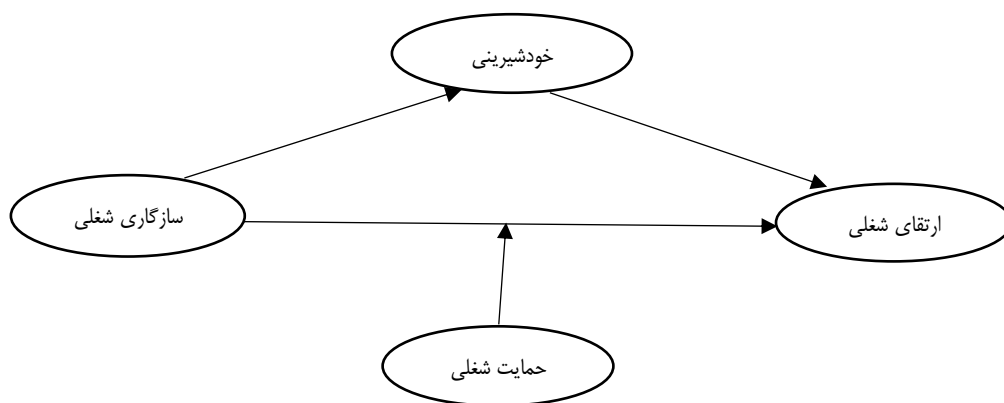
خودشیرینی و ارتقای شغلی

در محیط‌های کاری کشورهای اروپایی خودشیرینی زمانی رخ میدهد که کارمند ارتقای درخطر باشد و در نتیجه باهدف تحت تأثیر قرار دادن مدیران از طریق افزایش جذابیت‌های فردی خویش اقدام می‌کند. خودشیرینی درون‌سازمانی به‌طور واضحی به‌وسیله توسعه ارزیابی‌های ذهنی از کارمندان تشویق میشود که ممکن است راه را برای پارتیبازی هموار سازد (رایین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). تریدونی و همکاران (۲۰۰۵) در پی مطالعات خود دریافتند که انگیزه افراد برای پاسخگویی به چالش‌های شغلی با استفاده از خودشیرینی به‌عنوان یک استراتژی تطبیق آشکار میشود درواقع خودشیرینی نیاز فرد را برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش درونی هدایت میکند. به دنبال آن پژوهش صورت گرفته توسط روبین (۲۰۱۳) تأثیر مثبت بین خودشیرینی و ارتقای شغلی را تأیید کرده است. در پژوهشی که شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲) انجام دادند به این نتیجه رسیدند افرادی که از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر نظیر خود ارتقایی و خودشیرینی استفاده میکنند، سبب میشود که کارکنان نسبت به همکاران محبت و علاقه بیشتری ابراز کنند و از طریق بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، نظیر رفتارهای کمک‌کننده، رفتارهای مدنی و جوانمردی و گذشت موجب تغییر تصویر ذهنی دیگران نسبت به خود شوند. پیشینه‌های مربوط به این پژوهش به تأثیر بین متغیرهای پژوهش حاضر پرداخته‌اند اما به تأثیر حمایت شغلی اشاره‌ای نشده است که در این پژوهش به این عامل پرداخته میشود. تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌های مشابه این است که به‌صورت جامع به بررسی تأثیر روابط بین سازگاری شغلی با ارتقای شغلی و میانجی‌گری خودشیرینی و تعدیل‌گری حمایت شغلی می‌پردازد. بنابراین فرضیه چهارم و پنجم پژوهش بدین شکل طرح می‌شود.

### فرضیه ۴: خودشیرینی بر ارتقای شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### فرضیه ۵: سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی با میانجی‌گری خودشیرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در پژوهش حاضر پس از بررسی مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی، مدل مفهومی اولیه پژوهش به شکل ۱ طراحی شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی اولیه پژوهش

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارمندان بانک مسکن استان سمنان است. طبق جدول مورگان کرجسی نمونه انتخابی ۷۶ نفر از بین کارمندان بانک مسکن انجام گرفت و روش نمونه‌گیری در این پژوهش در دسترس (اتفاقی) بوده است. محققین در پژوهش حاضر از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده کرده‌اند که پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود نسبت به سؤالات پژوهش را در آن درج میکنند. برای مدل موجود پژوهش که شامل ۴ متغیر اصلی به شرح ذیل استفاده شده است.

<sup>1</sup> Wayne & Liden

<sup>2</sup> Robin et al

سازگاری شغلی؛ تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار تعریف می‌شود؛ و نیز ترکیب مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است که موجب احساس رضایت فرد نسبت به شغل خود می‌شود و دارای ابعادی همچون (راحتی، پیشرفت، ایمنی، خودمختاری، نوع‌دوستی، پایگاه) است که از مقاله ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) اقتباس شده است، خودشیرینی؛ تعریف و تمجید از دیگران برای کسب محبوبیت و جلوه دادن خود به‌عنوان فردی فهمیده و دارای قوه تمییز است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۳) که دارای ابعادی مانند (کنترل، کنجکاوی، نگرانی، اعتمادبه‌نفس) از مقاله کو مار و برلین (۱۹۹۱)، ارتقای شغلی؛ روندی است که طی آن، به یک کارمند علاوه بر محول شدن وظایف جدید و بالاتر، حقوق و مزایای بیشتری نیز تعلق می‌گیرد از مقاله و این و برلین (۱۹۹۱)، حمایت شغلی؛ باور کلی کارمندان یک سازمان درباره گستره کلی ارزشی است که سازمان یا مدیریت برای نقش و مراقبت از بهزیستی آن‌ها قائل است (نادری بنی و همکاران، ۱۳۹۴ از مقاله گرین هوس و همکاران (۱۹۹۰)).

برای ارزیابی پایایی پرسشنامه از بررسی سازگاری درونی و برای بررسی روایی از روایی همگرا و واگرا استفاده شده است. جهت ارزیابی پایایی مدل‌های اندازه‌گیری یکی از روش‌های پرکاربرد بررسی سازگاری درونی است. تجزیه و تحلیل سازگاری درونی از روش پیشنهادی مقایسه سه شاخص سازگاری (پایایی مرکب، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج‌شده) با یک مقدار بحرانی بگوزی و بی (۱۹۸۸) پیروی می‌کند. جدول ۱ پایایی مرکب، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج‌شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج مربوط به پایایی مرکب، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
ارتقای شغلی	۰/۷۳۶	۰/۸۴۰	۰/۷۰۵
خودشیرینی سازمانی	۰/۸۳۰	۰/۸۸۷	۰/۶۶۲
سازگاری شغلی	۰/۸۲۳	۰/۸۶۹	۰/۵۳۱
حمایت شغلی	۰/۸۲۵	۰/۸۷۴	۰/۶۳۵

جدول ۱ ضرایب شاخص‌های سازگاری درونی را نشان می‌دهد. همه ضرایب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است؛ در نتیجه می‌توان گفت پایایی مدل‌های اندازه‌گیری در حد قابل قبولی قرار دارد. سپس محقق در این پژوهش به بررسی مدل‌های اندازه‌گیری از نظر روایی و پرداختن به سنجش توانایی مدل‌های اندازه‌گیری در سنجش پدیده موردنظر می‌پردازد. یک روش رایج جهت این سنجش، بررسی روایی سازه از طریق ارزیابی روایی و همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری است. روایی همگرا نمرات شاخص‌هایی را بررسی می‌کند که برای سنجش یک سازه تعریف شده‌اند. روایی همگرا بدین معناست که مجموعه معرف‌ها، سازه اصلی را تبیین می‌کنند. اگر شاخصها نتایج یکسانی را نشان دادند در نتیجه روایی همگرا وجود دارد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۲. بارهای عاملی ترکیبی و متقابل

سازگاری شغلی	خودشیرینی سازمانی	ارتقای شغلی	نشایستگی
۰/۴۶۷۷۸۱	۰/۶۳۶۹۰۱	۰/۸۲۰۴۱۱	تجربه
۰/۵۲۶۵۹۹	۰/۸۱۵۰۲۵	۰/۶۰۵۸۶۳	راحتی
۰/۵۱۸۸۶۳	۰/۳۴۴۳۴۰	۰/۲۱۶۹۰۴	پیشرفت
۰/۷۳۵۳۲۱	۰/۴۶۷۹۸۹	۰/۳۶۷۹۲۰	ایمنی
۰/۸۰۷۵۸۳	۰/۵۵۴۷۱۳	۰/۶۰۵۶۷۱	خودمختاری
۰/۷۵۴۹۵۷	۰/۶۴۹۳۵۷	۰/۶۰۴۲۹۷	نوع دوستی
۰/۸۰۹۷۶۲	۰/۶۲۵۸۳۴	۰/۶۰۹۵۱۸	پایگاه
۰/۷۰۶۳۳۴	۰/۴۵۰۵۱۵	۰/۴۲۵۷۲۰	کنترل
۰/۵۲۶۵۹۹	۰/۸۱۵۰۲۵	۰/۶۰۵۸۶۳	کنجکاوی
۰/۵۳۸۹۷۷	۰/۷۹۹۰۹۰	۰/۵۰۷۱۹۴	

اعتمادبنفس	۰/۶۳۱۶۳۵	۰/۸۰۵۷۰۷	۰/۷۰۶۵۸۸
نگرانی	۰/۶۲۱۵۰۰	۰/۸۲۴۲۹۲	۰/۵۷۵۴۰۲

جدول ۲ نشان می‌دهد که بارهای عاملی شاخص‌های درون هر سازه نسبت به سازه بیرونی آن مقدار بیشتری را به خود اختصاص می‌دهند که این می‌تواند نشان‌دهنده روایی همگرا در بین شاخص‌های هر یک از سازه‌های پژوهش باشد. بدینسان به‌منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مبنی بر مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) با همبستگی‌های باقی‌مانده میان متغیرهای پنهان استفاده شد. روایی واگرا به ارزیابی این می‌پردازد که آیا سازه‌ها در بین خودشان متفاوت از هم هستند (حریری و همکاران، ۱۳۹۲). اگر چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده از هرگونه همبستگی‌های دو حالت دیگر بیشتر باشد، میتوان نتیجه گرفت روایی واگرای خوبی بین سازه‌ها وجود دارد. جدول ۳ نتایج فوق را نشان می‌دهد.

جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای اصلی تحقیق

ارتقای شغلی	خودشیرینی سازمانی	سازگاری شغلی
ارتقای شغلی	۱	
خودشیرینی سازمانی	۰/۷۳۱۰۴۹	۱
سازگاری شغلی	۰/۶۸۳۸۱۹	۰/۷۲۸۰۷۵

با توجه به اینکه ضرایب بدست آمده همگی بالای ۰/۵ بوده است. همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش محرز بوده و لذا تحلیل مسیر برای بررسی علیت بین متغیرها استفاده شده است.

جدول ۴: نتایج مربوط به همبستگی بین متغیرها با جذر میانگین واریانس استخراج‌شده

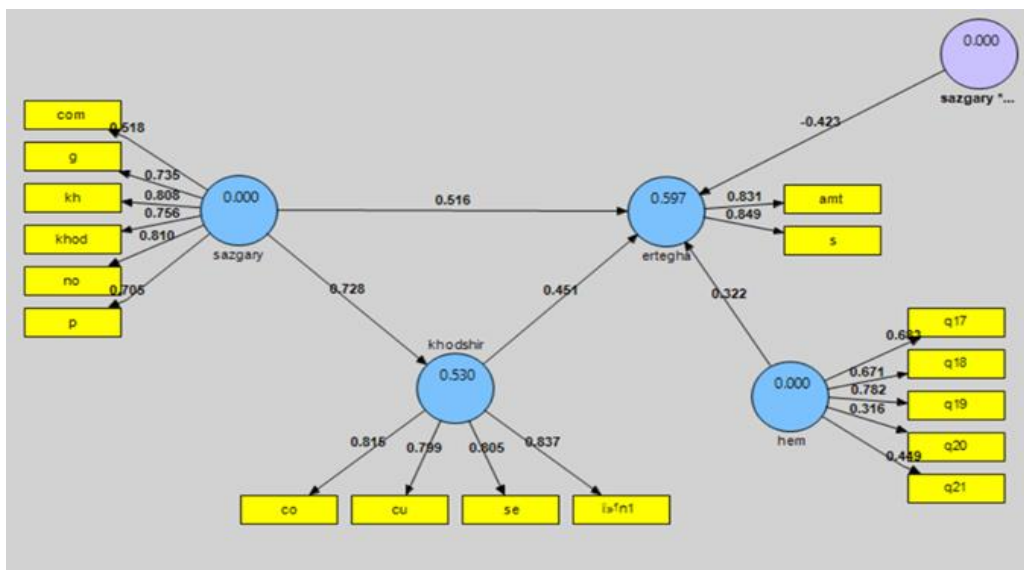
ارتقای شغلی	خودشیرینی سازمانی	سازگاری شغلی
ارتقای شغلی	۱	
خودشیرینی سازمانی	۰/۷۳۱۰۴۹	۰/۸۱۴۱۴۹
سازگاری شغلی	۰/۶۸۳۸۱۹	۰/۷۲۸۰۷۵

همانگونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌گردد مقدار جذر میانگین واریانس استخراج‌شده سازه ارتقای شغلی (۰/۸۳۹) بیشتر از مقدار همبستگی بین سازه‌های خودشیرینی سازمانی و سازگاری شغلی با ارتقای شغلی است. از این رو میتوان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خوددارند تا سازه‌های دیگر. بنابراین روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

## یافته‌های تحقیق

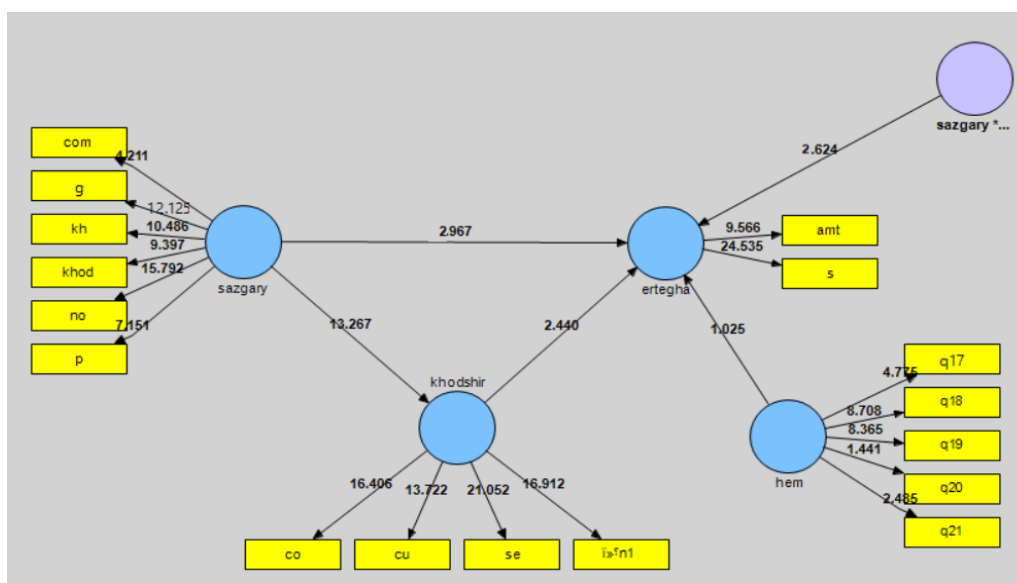
آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که ۸۰/۵۲ درصد پاسخگویان مرد و ۱۹/۴۸ درصد زن هستند. حدود ۱۲/۹۸ درصد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۵۴/۵۴ درصد لیسانس، ۲۹/۸۷ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۲/۵۹ درصد دکتری می‌باشند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اکثر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات بالا هستند و به‌خوبی با ارتقای شغلی و سازگاری شغلی آشنا هستند و این شناخت بالا اعتبار پاسخ‌ها را در این پژوهش بالا می‌برد. از طرفی سابقه کاری افراد پاسخ‌دهنده شامل ۵۱/۹۴ درصد دارای سابقه کاری ۵ تا ۱۰ ساله، ۳۵/۰۶ درصد دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۱/۶۸ درصد دارای سابقه کاری ۲۰ تا ۳۰ ساله می‌باشند. از تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه‌های پژوهش با کمک نرم‌افزار smart pls استفاده شده است. نمودارهای ۱ و ۲ ضریب مسیر استاندارد و ضریب معناداری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.





نمودار ۱. تحلیل مسیر

اعداد داخل بیضی شاخص ضریب تعیین می‌باشند. ضریب تعیین ( $R^2$ ) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین می‌شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر باشد. هر چه این میزان بیشتر باشد، ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که متغیر مستقل روی هم رفته توانسته اند (۰/۸) از واریانس متغیر وابسته را تبیین کنند. درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عوامل تاثیر گذار بر این متغیر باشند که در این پژوهش آنها در نظر گرفته نشدند.



نمودار ۲. ضریب معناداری

همان‌گونه که در نمودار ۲ قابل‌ملاحظه است، اثر سازگاری شغلی با تعدیلگری حمایت شغلی بر ارتقای شغلی تأیید نمی‌شود؛ چون مقادیر آن کوچک‌تر از  $1/96$  نیست. اثر سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی و بر خودشیرینی و همچنین اثر خودشیرینی بر ارتقای شغلی تأیید می‌شود؛ زیرا ضرایب معناداری مسیرهای میان این متغیرهای مدل پژوهش از مقدار  $1/96$  بیشتر است که این مطلب حکایت از معنی‌دار بودن روابط متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد داشته و باعث تأیید صحت رابطه‌ی بین این سازه‌ها می‌شود. در این پژوهش پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب استاندارد و ضریب معناداری نتایج تأیید یا عدم تأیید هر یک از فرضیه‌های پژوهش به صورت جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵: نتایج تأیید یا رد فرضیه‌ها در روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرها

شماره فرضیه	تأثیر موجود در مدل مفهومی	ضریب استاندارد	ضریب معناداری	نتیجه
۱	سازگاری شغلی ← ارتقای شغلی	۰/۳۲۳	۲/۳۹۴	تأیید
۲	سازگاری شغلی ← ارتقای شغلی حمایت شغلی ↑	۰/۳۲۳	۱/۰۲۵	عدم تأیید
۳	سازگاری شغلی ← خودشیرینی	۰/۷۲۸	۱۴/۷۶۵	تأیید
۴	خودشیرینی ← ارتقای شغلی	۰/۴۹۵	۳/۳۸۲	تأیید

فرضیه پنجم که نقش میانجی‌گری خودشیرینی را بین سازگاری شغلی و ارتقای شغلی بیان می‌کند، در جدول ۶ نشان داده شده است. طبق سه آزمون سوئل و آبرون و گودمن که برای متغیر میانجی انجام گرفته و به دلیل اینکه Z-value آن ۳/۴۰۳ می‌باشد در نتیجه نقش میانجی خودشیرینی تأیید می‌شود.

جدول ۶: آزمون‌های مربوط به متغیر میانجی‌گر

آزمون	Z-value	Std. Error	P-value
آزمون سوئل	۳/۴۰۳	۰/۱۰۵۸	۰/۰۰۰۶۶۶۱۷
تست آبرون	۳/۳۹۳	۰/۱۰۶۱	۰/۰۰۰۶۸۹۵۴
تست گودمن	۳/۴۱۲	۰/۱۰۵۵	۰/۰۰۰۶۴۳۳۶

همچنین ضریب R2 برای بررسی برازش مدل ساختاری و معیار Q2 برای قدرت پیشبینی مدل توسط محقق سنجیده شد و برای سنجش مدل کلی از معیار GOF استفاده گردید، در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: گزارش مربوط به معیار R2، Q2 و معیار GOF

متغیر	معیار R Squares			معیار Q2			معیار GOF		
	ضعیف	متوسط	قوی	ضعیف	متوسط	قوی	ضعیف	متوسط	قوی
خودشیرینی سازمانی	۰/۱۹	۰/۳۳	۰/۶۷	۰/۱۵	۰/۳۵	۰/۳۵	۰/۰۱	۰/۲۵	۰/۳۶
ارتقای شغلی	۰/۵۸۳۳۱۶	۰/۵۳۰۰۹۳	۰/۳۴۱۶۲۹	۰/۳۸۸۲۹۲	۰/۵۹۴				

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود مقدار R Squares برای متغیر درون‌زای ارتقای شغلی ۰/۵۸۳ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. همچنین در سنجش معیار Q2 مشخص گردید که قدرت پیشبینی مدل در خصوص این دو سازه بالاست و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش تأیید شد و حصول مقدار ۰/۵۹۴ برای معیار GOF، برازش بسیار مناسب مدل کلی را نشان می‌دهد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر بین سازگاری شغلی و ارتقای شغلی با نقش میانجی‌گری خودشیرینی و نقش تعدیلگری حمایت شغلی پرداخته است. بر این اساس پنج فرضیه طراحی شد که چهار فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و یکی از آن‌ها تأیید نشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان بانک مسکن استان سمنان بود که با توجه به پاسخ، پاسخ‌دهندگان به ترتیب اولویت ارتقای شغلی بیشترین میانگین و سازگاری شغلی کمترین میانگین را با توجه به جدول شماره ۱ دارا می‌باشند. با توجه به یافته‌های پژوهش اولین نتیجه این پژوهش تأیید شدن تأثیر سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی است. این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت؛ بنابراین

میتوان بیان کرد که هرچه کارکنان سازگاری شغلی بالاتری داشته باشند، به نحو بهتری در سازمان ارتقا پیدا میکنند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیقات هاتاها و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. سازگاری به نقاط قوت روانی اشاره دارد که افراد را به مقابله با چالش‌های قابل پیشبینی و غیرقابل پیش‌بینی در پیشرفت شغلی خود قادر می‌سازد. همچنین نظر ویو یانگ و همکاران (۲۰۱۵) که بیان میکنند، سازگاری شغلی به‌عنوان یک منبع کاربردی، آماده‌سازی موفق کار، ورود به کار و مشارکت در آن را امکان‌پذیر می‌سازد و دارای ۴ بعد یعنی نگرانی شغلی (آگاهی نسبت به فرصتهای شغلی آینده)، کنترل شغلی (قدرت افراد از توسعه وظایف)، کنجکاوی شغلی (قدرت افراد از کاوش شرایط و نقش‌های مختلف) و اعتمادبه‌نفس در کار (ادراکات مثبت افراد در مهارتهای حل مسئله خود) است. سازگاری شغلی نه تنها افراد را برای حل مشکلات مختلف زندگی شغلی، بلکه آنها را در توسعه اهداف شغلی جدید خود قادر می‌سازد و به‌طور مداوم به دنبال فرصتهای جدید است؛ بنابراین به‌روشنی مشخص است که اولاً به‌خودی‌خود سازگاری شغلی افراد را برای مقابله با چالش‌های موجود بر سر راه ارتقای شغلی آماده میکند، از طرف دیگر چهار بعد سازگاری شغلی که به آن‌ها اشاره شد تضمین‌کننده ارتقای شغلی کارکنان است.

نتیجه دیگر این پژوهش طبق نمودار ۲ عدم تأیید نقش تعدیلگری حمایت شغلی بر اثر سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی است. این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید نشد. دلیل عدم تأیید فرضیه مذکور این است که شاید افراد عوامل درونی را در ارتقای شغلی بیشتر دخالت می‌دهند و انگیزه درونی بیشتر از بیرونی (حمایت‌گری) بر آن‌ها اثرگذار است یا در حمایت‌های سازمانی که انجام‌گرفته انتظارات و نیازهای شاغلین را در نظر نگرفته‌اند و علاوه بر وجود داشتن حمایت شغلی ولی نتوانسته تعدیل‌کننده باشد و در صورت وجود، توانایی افزایش رابطه بین سازگاری شغلی و ارتقای شغلی را نداشته است. پس توصیه می‌شود سازمان‌ها و مدیران آن‌ها بیش از پیش به ابعاد درونی و بیرونی شاغلین اهمیت بدهند و متناسب با آن‌ها حمایت خود را نسبت به هر کدام اعمال نمایند؛ زیرا که بی توجهی به ابعاد درونی و بیرونی کارکنان موجب مایوس شدن آنها نسبت به ارتقای شغلیشان می‌گردد.

سومین نتیجه حاصل از این پژوهش مشخص شدن تأثیر سازگاری شغلی بر خودشیرینی است؛ که این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. به‌عبارت‌دیگر هر چه سازگاری شغلی در بین کارکنان یک سازمان قویتر باشد، این افزایش در سازگاری شغلی همراه با خودشیرینی خواهد بود. این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیقات هاتاها و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. از نظر منطقی نیز این نتیجه قابل تبیین است. به این شکل، زمانی که افراد دارای سازگاری شغلی هستند یعنی شغل آن‌ها با رفتار و شخصیتشان همخوان است و فرد در چنین شغلی احساس لذت و خوشبختی میکند؛ این امر از نظر روانی بر فرد تأثیر مثبتی می‌گذارد که خود منجر به بروز رفتارهای خودشیرینی از سوی فرد می‌شود. به‌عبارت‌دیگر با توجه به لذتی که فرد از شغل خود می‌برد سعی میکند که مدیران و همکاران خود را تحت تأثیر قرار دهد تا هم جایگاه خود را حفظ کند و هم بر دیگران نفوذ داشته باشد.

چهارمین نتیجه حاصل از این پژوهش تأیید شدن فرضیه سوم که بیان میکند خودشیرینی بر ارتقای شغلی تأثیر می‌گذارد. این فرضیه نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. چنین نتیجه‌های نشان می‌دهد که هر چه افراد از خودشیرینی بیشتری استفاده کنند بیشتر میتوانند در شغل خود ارتقا پیدا کنند. خودشیرینی رفتاری است که بر اساس میل درونی محبوب بودن و نیاز خاص به موردتوجه بودن شکل می‌گیرد و به‌عنوان یک راهکار نیرومند برای نفوذ، موردتوجه بسیاری از افراد سازمان است؛ بنابراین، کارکنان سعی میکنند تا از طریق این رفتار به پادشاهای سازمانی بیشتر، نمرات ارزشیابی بالاتر و ترفیعات بیشتر دست یابند. بسیاری از مطالعات تجربی گذشته و حال همبستگی و ارتباط خودشیرینی و موفقیت حرف‌های را تأیید کرده‌اند. خودشیرینی بر روی پادشاهی که فرد از سازمان دریافت میدارد تأثیرگذار است. یک پاسخ مناسب برای توضیح این تفاوتها این است که مدیران به تلاشهای خودشیرینی و اهداف آن به صورتی انتقادی و تردیدآمیز نمی‌نگرند و به نحوی از آن لذت می‌برند. اگرچه ارزیابی صحیح رفتار زیردستان برای مدیران بسیار مشکل است و اهداف و نیات حقیقی فرد خودشیرین از این رفتار قابل‌درک و تشخیص نیست.

نتیجه بدست آمده از فرضیه پایانی که نقش میانجی خودشیرینی بین سازگاری شغلی و ارتقای شغلی را تأیید کرد. این نتایج نشان دهنده این است که کارکنان بانک مسکن از طریق خودشیرینی سعی در ارتقای شغلی خود هستند. استفاده کارکنان از خودشیرینی برای تطبیق و سازگاری با شرایط متغیر محیط کار خود می‌باشند؛ زیرا که خودشیرینی انگیزه‌ای در طبیعت می‌باشد که به صرف منابع شخصی نیاز دارد. هر چند افراد به سبب نیاز خود از خودشیرینی استفاده می‌کنند. بنابراین به مدیران عالی بانک مسکن پیشنهاد می‌شود که نظام عملکردی عادلانه را پیاده‌سازی نمایند تا افراد از این مقوله جهت ارتقای خود استفاده نمایند. در مجموع پیشنهاد کاربردی به مدیران عالی بانک مسکن به شرح ذیل داده می‌شود. ۱- برگزاری دوره‌های آموزشی سازگاری شغلی و چگونگی استفاده مثبت از خودشیرینی ۲- توجه و حمایت مدیران ارشد از همه کارمندان و رعایت عدالت بین آنها ۳- ایجاد جو دوستی و صمیمیت بین

کارمندان بانک مسکن ۴- ایجاد فضایی به دور از جبهه‌گیری علیه افراد، تا افراد بتوانند بدون نرس از طرد شدن دیدگاه هایشان را درباره مسائل ابراز کنند. ۵- تشکیل جلسات منظم بین مدیران و کارمندان با هدف تناسب شغل و شاغل و آگاهی کارمندان از وظایف و نقش‌های خود و همچنین مطلع شدن از انتظارات یکدیگر بدین منظور از آثار مخرب خودشیرینی جلوگیری شود. فعالیت‌های پژوهشی در اجرا همواره با محدودیت‌هایی مواجه است که بر نتایج پژوهش می‌تواند تأثیر داشته باشد و از قابلیت تعمیم و اتکای آن بکاهد. این پژوهش نیز مستثنا از آن نبوده است. به‌طور نمونه، ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه بوده است زیرا که پرسشنامه مجزا و مدونی در باب موضوع وجود ندارد و لذا پرسشنامه به‌عنوان یک ابزار گردآوری داده دارای معایبی است که می‌تواند در نتایج این پژوهش تأثیر داشته باشد. همچنین در زمان تکمیل پرسشنامه ممکن است پاسخ‌دهندگان تحت تأثیر محیط قرار گرفته باشند. در نهایت به محققان آتی پیشنهاد میشود برای تأیید نتایج پژوهش حاضر در سازمان‌های دیگری این پژوهش انجام گیرد تا به تفاوت‌های سازمان‌ها در این زمینه پرداخته شود و همچنین از عوامل تعدیلگر دیگری همچون شایستگی شغلی و استراتژی پاداش برای پژوهش‌های خود استفاده نمایند.

## منابع

- ابراهیمی بلوط بازه، عباس. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس. دانشکده مدیریت و اقتصاد.
- حریری، نجلا، روتن، سیده زهرا، جان محمدی، مریم. (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد دانشگاه تهران. دوره ۴۷. شماره ۴. ۳۹۷-۴۱۴
- طهماسبی، رضا، غفاری، حسن، شبانی، مهدی. (۱۳۹۳). بررسی آثار خودباوری و عزت‌نفس بر شکل‌گیری تصویرپردازی در کارکنان بانک سپه. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲. شماره ۳. ۳۹۹-۴۲۰.
- هادوی نژاد، مصطفی. دانایی‌فرد، حسن، آذر، عادل. خائف‌اللهی، احمدعلی. (۱۳۹۲). رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی سازمان. چشم‌انداز مدیریت دولتی. شماره ۱۳. ۱۵-۴۰.
- نادری بنی، محمود. بردبار، غلامرضا. پزشکی نجف‌آبادی، فرشته. (۱۳۹۱). تبیین بیگانگی کاری با ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی. فصلنامه کاوش‌های مدیریت بازرگانی. سال هفتم. شماره ۱۱. ۱۶۹-۱۹۰.
- Appelbaum, S. H.; Hughes, B. (1998). "Ingratiation as a political tactic: Effects within the organization". *Management Decision*, 36(2), 85-95.
- Aryee, S., Wyatt, T. and Stone, R. (1996). 'Early career outcomes of graduate employees: the effect of mentoring and ingratiation'. *Journal of Management Studies*, 33, 95-118.
- Barclay, W. B. Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying factor structure of Schein's career anchor model. *Journal of Career Assessment*, 21, 430-451 .
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* .
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182 .
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
- Cialdini RB, DeNicholas ME. (1989). Self-presentation by association. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 626-631
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199-207 .

- DeNisi AS, Williams KJ. (1988). Cognitive approaches to performance appraisal. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 6, 109-155.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., et al. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 261-270 .
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86 .
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2005). Counseling for work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 483-505). Hoboken, NJ: Wiley.
- Fandt PM, Ferris GR. (1990). The management of information and impressions: When employees behavior opportunistically. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 45, 140-158.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Harris, K.J., Kacmar, K.M., Zivnuska, S., & Shaw, J.D. (2007). The impact of political skill on impression management effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92, 278-285.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management*, 44(1), 5-19 .
- Judge TA Bretz RD. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, 20, 43-66.
- Jones, E.E., (1964). *Ingratiation*. Appleton-Century-Crofts, New York.
- J. Suls (Ed.), *Psychological perspectives on the self* (Vol. 1, pp. 231-262). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Kumar, K., & Beyerlein, M. (1991). Construction and validation of an instrument for measuring ingratiation behaviors in organizational settings. *Journal of Applied Psychology*, 76, 619-627.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133 .
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993 .
- Leenu, N., Lakhwinder, S. (2012). Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13: 239-249.
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106-112 .
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449 .
- Markham, W. T., Harlan, S. L., & Hackett, E. J. (1987). Promotion opportunity in organizations: Causes and consequences. In KM Rowland & GR Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, 5: 223-287. Greenwich, CT: JAI Press.

- Morrison, R.F., & Hall, D.T. (2002). Career adaptability. In D.T. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations* (pp. 205–233).
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviors: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 435-455.
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori C., & Dauwalder, J.P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743.
- Robin, S., Rusinowska, A., & Villeval, M.C. (2014). Ingratiation: Experimental Evidence. *European Economic Review*, 66, 16-38.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. 147-183 in: Lent, Robert W., und Steven D. Brown (Hg.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley .Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2012a). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Sibunruang, H., Garcia, P. R. J. M., & Tolentino, L. R. (2016). Ingratiation as an adapting strategy: Its relationship with career adaptability, career sponsorship, and promotability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 135-144.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., & Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012b). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748-753.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418.
- Yang, W., Guan, Y., Lai, X., She, Z., & Lockwood, A. J. (2015). Career adaptability and perceived overqualification: Testing a dual-path model among Chinese human resource management professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 154-162.
- Wayne, S. J., & Liden, R. C. (1995). Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 38, 232-260.
- Van Vianen, A. E. M., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale Netherlands form: Psychometric properties and relationships to abilities, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.

## نحوه استناد به مقاله:

طهماسبی آقبلاغی؛ داریوش، رحیمی؛ زهره، سلیمی؛ غلامرضا. (۱۳۹۷). تأثیر سازگاری شغلی بر ارتقای شغلی با میانجی‌گری خودشیرینی سازمانی و تعدیل‌کنندگی حمایت‌شغلی. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی* شماره ۱، دوره ۲، بهار ۱۳۹۸. ۵۵-۶۹

[http://jhce.iurasht.ac.ir/article\\_665201.html](http://jhce.iurasht.ac.ir/article_665201.html)