توسعه فردی و تحول سازمانی

راهکارهای افزایش رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی

کامدین پارساکیا[1]، سید هادی سید علی تبار[1*]، زهره زادحسن[1]

۱. گروه روانشناسی و مشاوره، مؤسسه تحقیقاتی کیمن، ریچموند هیل، اونتاریو، کانادا

* ایمیل نویسنده مسئول: h.alitabar@kmanresce.ca

شیوه استناددهی: پارساکیا، کامدین.، سید علی تبار، سید هادی و زادحسن، زهره. (۱۴۰۲). راهکارهای افزایش رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی. *توسعه فردی و تحول سازمانی*، ۱(۱)، ۳۸-۲۶.

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی راهکارهای افزایش رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی در میان کارکنان سازمان‌های مختلف در تهران است. این پژوهش به روش کیفی و با رویکرد پدیدارشناسی انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۵ نفر از کارکنان و مدیران سازمان‌های مختلف در تهران جمع‌آوری شد. روش نمونه‌گیری هدفمند بود و حجم نمونه تا رسیدن به اشباع نظری تعیین گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون و با بهره‌گیری از نرم‌افزار NVivo انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که توسعه فردی، بهینه‌سازی مسیر شغلی، و حمایت‌های سازمانی، سه عامل کلیدی در افزایش رضایت شغلی هستند. توسعه فردی از طریق یادگیری مهارت‌های جدید، افزایش خودآگاهی، و گسترش شبکه‌های حرفه‌ای بهبود می‌یابد. بهینه‌سازی مسیر شغلی شامل برنامه‌ریزی هدفمند، امکان ارتقاء درون‌سازمانی، و تغییر مسیر شغلی است که انگیزه و احساس امنیت شغلی را افزایش می‌دهد. همچنین، حمایت سازمانی، استقلال کاری، و نظام‌های جبران خدمات نقش مهمی در افزایش تعهد و انگیزه کارکنان ایفا می‌کنند. نتایج این پژوهش نشان داد که توسعه فردی و مسیر شغلی هدفمند، همراه با حمایت سازمانی، می‌تواند تأثیر بسزایی بر افزایش رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. این یافته‌ها می‌توانند به سازمان‌ها و مدیران منابع انسانی کمک کنند تا راهکارهای مؤثرتری برای بهبود شرایط کاری کارکنان خود ارائه دهند.

کلیدواژگان: رضایت شغلی، توسعه فردی، مسیر شغلی، حمایت سازمانی، یادگیری مستمر، استقلال کاری

تاریخ چاپ: ۲۵ مهر ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۸ مهر ۱۴۰۲

تاریخ بازنگری: ۸ مهر ۱۴۰۲

تاریخ ارسال: ۱۳ مرداد ۱۴۰۲

© ۱۴۰۲ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

Strategies for Increasing Job Satisfaction Through Personal Development and Career Path Optimization

Kamdin Parsakia[1], Seyed Hadi Seyed Ali Tabar[1]*, Zohreh Zadhasn[1]

1. Department of Psychology and Counseling, KMAN Research Institute, Richmond Hill, Ontario, Canada

*Corresponding Author's Email: h.alitabar@kmanresce.ca

How to cite: Parsakia, K., Seyed Ali Tabar, S. H. & Zadhasn, Z. (2023). Strategies for Increasing Job Satisfaction Through Personal Development and Career Path Optimization. *Personal Development and Organizational Transformation, 1*(1), 26-38.

Submit Date: 4 August 2023

Revise Date: 30 September 2023

Accept Date: 10 October 2023

Publish Date: 17 October 2023

© 2023 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Abstract

The objective of this study is to examine strategies for increasing job satisfaction through personal development and career path optimization among employees in various organizations in Tehran. This study employed a qualitative research design with a phenomenological approach. Data were collected through semi-structured interviews with 25 employees and managers from various organizations in Tehran. A purposive sampling method was used, and the sample size was determined based on theoretical saturation. Thematic analysis was conducted using NVivo software. The findings revealed that personal development, career path optimization, and organizational support are three key factors in enhancing job satisfaction. Personal development improves through skill acquisition, increased self-awareness, and professional networking. Career path optimization includes strategic planning, internal promotion opportunities, and career shifts, all of which contribute to increased motivation and job security. Additionally, organizational support, job autonomy, and reward systems play a crucial role in fostering employee commitment and motivation. The results of this study indicate that personal development and a well-planned career path, combined with organizational support, significantly impact job satisfaction. These findings can help organizations and HR managers implement more effective strategies to enhance workplace conditions and employee motivation.

Keywords: *Job satisfaction, personal development, career path, organizational support, continuous learning, job autonomy*

Extended Abstract

Introduction

Job satisfaction is one of the most critical factors influencing employee performance, organizational commitment, and overall work-life quality. Many studies have demonstrated that job satisfaction not only affects productivity but also has a direct correlation with motivation, organizational loyalty, and lower turnover rates (Babu et al., 2022; Parsakia et al., 2022). In today's competitive environment, organizations are increasingly focusing on personal development and career path optimization to retain talented employees and enhance their job satisfaction. Personal development encompasses skill acquisition, increased self-awareness, and the expansion of professional networks, all of which contribute to higher job satisfaction (Chen et al., 2023). On the other hand, career path optimization, achieved through strategic planning and professional transitions, fosters motivation and organizational commitment (Djaganata & Pusparini, 2024).

Several factors influence job satisfaction, including job-person fit, organizational support, and personality traits. Research has shown that job fit is a crucial determinant of employee satisfaction, with employees in roles aligned with their skills, interests, and values demonstrating higher organizational attachment and superior performance (Fauzan, 2023). Furthermore, intrinsic motivations such as professional achievement and growth significantly enhance job satisfaction (Fernando et al., 2023). Studies indicate that continuous learning and career advancement opportunities contribute to higher employee motivation and productivity (Li, 2023).

Organizational support plays a crucial role in job satisfaction. Employees who perceive strong support from their organizations experience higher job security and exhibit greater commitment to organizational goals. Research has also highlighted the significance of financial and non-financial compensation in boosting employee satisfaction (Huang et al., 2023). In organizations where employee contributions go unrecognized, turnover rates tend to be higher (Choi et al., 2022; Khan et al., 2019). Hence, fostering a supportive work environment and providing career development opportunities are key strategies for increasing job satisfaction.

Beyond organizational factors, personality traits significantly impact job satisfaction. Studies indicate that conscientiousness, extraversion, and emotional stability positively correlate with higher job satisfaction. Employees with high conscientiousness tend to perform their duties with dedication and precision, resulting in a greater sense of fulfillment (Minh & Le, 2023). Leadership also plays a crucial role, with transformational leaders enhancing job satisfaction by fostering motivation and organizational belonging (Ok et al., 2023; Ordoñez et al., 2023; Paramita & Harini, 2023).

Career path optimization is another key factor in job satisfaction. Employees with clear career plans and defined professional development paths tend to experience greater motivation and lower burnout. Research shows that employees with career advancement opportunities are more likely to remain with their organizations and report higher satisfaction levels (Choi et al., 2022). Conversely, unclear career trajectories and limited growth prospects can reduce motivation and increase workplace stress (Paramita & Harini, 2023). Thus, organizations should focus on structured career development programs to enhance employee satisfaction.

Additionally, work-life balance is a critical determinant of job satisfaction. Employees who can effectively balance professional and personal responsibilities tend to report higher job satisfaction and lower stress levels (Ok et al., 2023). Studies indicate that organizations offering flexible work arrangements experience increased productivity and lower burnout rates among employees (Ordoñez et al., 2023). Remote work and reduced commuting times have also been linked to higher job satisfaction (Zhang et al., 2023).

Workplace culture and professional interactions further contribute to job satisfaction. Research highlights that positive workplace environments with strong interpersonal relationships foster job security and professional well-being. Supportive organizational cultures and collaborative work environments significantly enhance employee engagement and satisfaction (Prawati & Anisa, 2023). Employees in supportive work environments report lower stress levels and higher productivity (Yao, 2021; Yuan et al., 2022; Zhang et al., 2023).

Given the significance of these factors, this study explores strategies for increasing job satisfaction through personal development and career path optimization.

Methods and Materials

This study employed a qualitative research design with a phenomenological approach. The objective was to identify strategies for enhancing job satisfaction through personal development and career path optimization. The participants included 25 employees and managers from various organizations in Tehran, selected through purposive sampling based on specific inclusion criteria. These criteria included a minimum of five years of work experience, experience with career development challenges, and willingness to share insights on personal development and job satisfaction. The sample size was determined by theoretical saturation, ensuring no new data emerged during additional interviews.

Data collection was conducted through semi-structured interviews. A structured interview guide was developed, focusing on key aspects of job satisfaction, personal development, and career path optimization. The interviews explored topics such as workplace experiences, career development challenges, personal growth strategies, and their impact on job satisfaction. With participants' informed consent, interviews were recorded and transcribed verbatim.

Thematic analysis was conducted using NVivo software. The analysis involved initial coding, categorization, identification of key themes, and exploration of interrelationships among themes. To ensure data validity, multiple verification techniques were employed, including researcher triangulation and participant confirmation of findings. The study's findings were structured to provide a comprehensive framework for enhancing job satisfaction through personal development and career path optimization.

Findings

Analysis of demographic characteristics revealed that among the 25 participants, 14 (56%) were male, and 11 (44%) were female. The participants' mean age was 37.2 years, ranging from 28 to 55 years. In terms of education, 7 (28%) held a bachelor's degree, 13 (52%) had a master's degree, and 5 (20%) possessed a doctoral degree. Work experience ranged from 5 to 27 years, with 9 participants (36%) having 5-10 years of experience, 10 (40%) having 11-20 years, and 6 (24%) having over 20 years. Regarding employment type, 16 participants (64%) worked in the private sector, while 9 (36%) were employed in the public sector.

The qualitative data analysis identified three main themes: personal development and continuous learning, career path optimization, and factors influencing job satisfaction. Personal development was further divided into skill enhancement, self-awareness, and professional networking. Participants emphasized that acquiring new skills improved job security and motivation. Self-awareness and self-management were highlighted as crucial for career success. Additionally, professional networking played a key role in career advancement.

Career path optimization included strategic career planning, internal promotions, and career shifts. Participants who engaged in proactive career planning reported higher job satisfaction. Internal promotions and recognition of professional capabilities significantly influenced employees' sense of

career fulfillment. Some participants noted that career transitions contributed to renewed motivation and reduced job-related stress.

Organizational factors influencing job satisfaction included organizational support, autonomy, compensation, workplace culture, and job equity. Employees who perceived organizational support, including positive feedback and career development opportunities, reported higher motivation. Autonomy in decision-making and job responsibilities was also linked to increased job satisfaction. Compensation, including salaries and performance-based incentives, played a crucial role in employee motivation. Lastly, workplace culture and fair promotion policies contributed to higher job satisfaction levels.

Discussion and Conclusion

The findings indicate that personal development, career path optimization, and organizational support are key drivers of job satisfaction. Skill acquisition, self-awareness, and professional networking were identified as essential components of personal development. Employees who engaged in continuous learning and self-improvement reported increased job satisfaction and motivation.

Career path optimization emerged as a crucial factor in enhancing job satisfaction. Employees with structured career plans, access to internal promotions, and opportunities for career transitions exhibited greater professional engagement and lower burnout rates. Organizations that foster career development pathways and provide advancement opportunities contribute significantly to employee satisfaction and retention.

Organizational support, job autonomy, equitable compensation, and positive workplace culture were also critical factors in job satisfaction. Employees who perceived strong organizational support, autonomy in decision-making, and fair reward systems expressed higher levels of motivation and job fulfillment.

This study underscores the importance of integrating personal development and career path optimization strategies into human resource management practices. Organizations can enhance job satisfaction by investing in employee skill development, fostering a supportive work environment, and creating clear career advancement opportunities. These strategies not only improve employee well-being but also contribute to organizational success by increasing productivity and reducing turnover.

مقدمه

رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شود. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رضایت شغلی نه‌تنها بر میزان بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد، بلکه ارتباط مستقیمی با انگیزه، وفاداری سازمانی، و کاهش نرخ ترک خدمت دارد (Babu et al., 2022; Parsakia et al., 2022). در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی کارآمد و افزایش سطح رضایت کارکنان، به توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی توجه ویژه‌ای دارند. توسعه فردی شامل یادگیری مهارت‌های جدید، افزایش خودآگاهی، و تقویت شبکه‌های حرفه‌ای است که می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی شود (Chen et al., 2023). از سوی دیگر، بهینه‌سازی مسیر شغلی از طریق برنامه‌ریزی هدفمند و تغییرات استراتژیک در مسیر حرفه‌ای فرد، می‌تواند انگیزه و احساس تعلق سازمانی را تقویت کند (Djaganata & Pusparini, 2024).

عوامل متعددی بر رضایت شغلی تأثیرگذارند که از جمله آن‌ها می‌توان به تناسب شغل و فرد، حمایت سازمانی، و ویژگی‌های شخصیتی اشاره کرد. تحقیقات نشان داده‌اند که تناسب شغلی از جمله عواملی است که به‌طور مستقیم بر رضایت کارکنان تأثیر دارد. فردی که در شغلی متناسب با توانایی‌ها، علایق و ارزش‌های خود فعالیت می‌کند، احساس تعلق بیشتری به سازمان خواهد داشت و در نتیجه، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهد (Fauzan, 2023). همچنین، برخی مطالعات تأکید کرده‌اند که انگیزه‌های درونی مانند احساس موفقیت و رشد حرفه‌ای، تأثیر قابل‌توجهی بر افزایش رضایت شغلی دارند (Fernando et al., 2023). این موضوع در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است که نشان می‌دهند احساس پیشرفت و یادگیری مستمر می‌تواند موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری کارکنان شود (Li, 2023).

از سوی دیگر، نقش حمایت سازمانی در ایجاد رضایت شغلی غیرقابل‌انکار است. کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند، از امنیت شغلی بیشتری برخوردارند و تعهد بالاتری نسبت به اهداف سازمانی نشان می‌دهند. همچنین، پژوهش‌ها حاکی از آن است که نظام‌های جبران خدمات و پاداش‌های مالی و غیرمالی تأثیر بسزایی در افزایش رضایت کارکنان دارند (Huang et al., 2023). در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنانی که احساس کنند عملکردشان نادیده گرفته می‌شود، تمایل بیشتری به ترک سازمان دارند (Choi et al., 2022; Khan et al., 2019). بنابراین، ایجاد یک محیط حمایتی و فراهم آوردن فرصت‌های رشد حرفه‌ای از جمله راهکارهای مهم در افزایش رضایت شغلی محسوب می‌شود.

علاوه بر عوامل سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان نیز بر میزان رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار است. مطالعات اخیر نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی خاصی مانند وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و پایداری هیجانی، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند. برای مثال، کارکنانی که از سطح بالایی از وظیفه‌شناسی برخوردارند، تمایل بیشتری به انجام وظایف خود با دقت و تعهد دارند که در نهایت به افزایش احساس رضایت آن‌ها از شغلشان منجر می‌شود (Minh & Le, 2023). همچنین، برخی مطالعات به نقش رهبری در افزایش رضایت شغلی اشاره کرده‌اند و نشان داده‌اند که رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با ایجاد انگیزه و تقویت حس تعلق سازمانی، رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند (Ok et al., 2023; Ordoñez et al., 2023; Paramita & Harini, 2023).

بهینه‌سازی مسیر شغلی نیز یکی دیگر از جنبه‌های مهم در افزایش رضایت کارکنان محسوب می‌شود. برنامه‌ریزی شغلی هدفمند و تدوین نقشه‌ای روشن برای پیشرفت حرفه‌ای، می‌تواند انگیزه کارکنان را افزایش دهد و از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کند. مطالعات نشان

داده‌اند که کارکنانی که فرصت رشد و ارتقاء شغلی دارند، از سطح رضایت بالاتری برخوردارند و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند (Choi et al., 2022). در مقابل، عدم شفافیت در مسیر شغلی و نبود فرصت‌های رشد، می‌تواند باعث کاهش انگیزه و افزایش استرس کاری شود (Paramita & Harini, 2023). بنابراین، طراحی مسیرهای حرفه‌ای روشن و ارائه فرصت‌های توسعه فردی، می‌تواند نقش مهمی در بهبود رضایت شغلی ایفا کند.

علاوه بر مسیر شغلی، تعادل کار و زندگی نیز یکی از عوامل مهم در افزایش رضایت شغلی محسوب می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کارکنانی که قادر به ایجاد تعادل میان وظایف شغلی و زندگی شخصی خود هستند، احساس رضایت بیشتری از شغل خود دارند و از استرس کمتری رنج می‌برند (Ok et al., 2023). به گفته برخی محققان، سازمان‌هایی که امکان کار انعطاف‌پذیر را برای کارکنان خود فراهم می‌کنند، شاهد افزایش بهره‌وری و کاهش فرسودگی شغلی در میان کارکنان خود هستند (Ordoñez et al., 2023). علاوه بر این، کاهش زمان رفت‌وآمد به محل کار و امکان دورکاری نیز از عواملی هستند که می‌توانند تأثیر بسزایی بر سطح رضایت شغلی داشته باشند (Zhang et al., 2023).

در نهایت، تأثیر محیط کاری و فرهنگ سازمانی بر رضایت کارکنان نیز نباید نادیده گرفته شود. مطالعات نشان داده‌اند که محیط‌های کاری با فرهنگ مثبت و تعاملات حرفه‌ای سالم، می‌توانند به افزایش احساس امنیت شغلی و بهبود کیفیت کاری منجر شوند. همچنین، ارتباطات مثبت میان کارکنان و حمایت از توسعه حرفه‌ای، می‌تواند موجب افزایش انگیزه و رضایت شغلی شود (Prawati & Anisa, 2023). پژوهش‌ها حاکی از آن است که کارکنانی که در محیط‌های کاری حمایتی فعالیت می‌کنند، سطح استرس کمتری دارند و بهره‌وری بیشتری از خود نشان می‌دهند (Yao, 2021; Yuan et al., 2022; Zhang et al., 2023).

با توجه به اهمیت این عوامل، پژوهش حاضر به بررسی راهکارهای افزایش رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی می‌پردازد.

روش‌شناسی

این پژوهش به روش کیفی و با رویکرد پدیدارشناسی انجام شده است. هدف از این مطالعه، شناسایی راهکارهای افزایش رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۲۵ نفر از کارکنان و مدیران سازمان‌های مختلف در تهران هستند که به‌صورت هدفمند و بر اساس معیارهای ورود به مطالعه انتخاب شدند. معیارهای ورود شامل حداقل پنج سال سابقه کاری، تجربه چالش‌های مرتبط با مسیر شغلی و تمایل به اشتراک‌گذاری تجربیات خود در زمینه توسعه فردی و رضایت شغلی بوده است. حجم نمونه بر اساس اشباع نظری تعیین شد، به این معنا که پس از انجام مصاحبه‌های متعدد، داده‌های جدیدی که در تحلیل‌ها تغییری ایجاد کنند، مشاهده نشد.

گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. به‌منظور استخراج عمیق‌ترین دیدگاه‌ها و تجارب مشارکت‌کنندگان، یک راهنمای مصاحبه بر اساس مفاهیم کلیدی مرتبط با رضایت شغلی، توسعه فردی و مسیر شغلی طراحی شد. سوالات مصاحبه شامل محورهایی مانند تجربه‌های کاری، موانع و چالش‌های مسیر شغلی، راهبردهای توسعه فردی و تأثیر آن‌ها بر افزایش رضایت شغلی بودند. مصاحبه‌ها با رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان ضبط شده و سپس به‌صورت کلمه‌به‌کلمه پیاده‌سازی شدند.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار NVivo و بر اساس روش تحلیل مضمون انجام شد. فرآیند تحلیل شامل کدگذاری اولیه، دسته‌بندی کدها، شناسایی مضامین اصلی و استخراج الگوهای ارتباطی بین آن‌ها بود. برای افزایش اعتبار داده‌ها از روش‌های متعددی از جمله بازبینی مجدد توسط پژوهشگران و تأیید نتایج توسط برخی از شرکت‌کنندگان استفاده شد. در نهایت، یافته‌ها به‌گونه‌ای ارائه شدند که چارچوبی برای بهبود رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی فراهم آورند.

یافته‌ها

تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان نشان داد که از مجموع ۲۵ نفر شرکت‌کننده در این پژوهش، ١٤ نفر (٥٦٪) مرد و ١١ نفر (٤٤٪) زن بودند. میانگین سنی مشارکت‌کنندگان ۳۷.۲ سال بود که در دامنه‌ای بین ۲۸ تا ۵۵ سال قرار داشت. از نظر میزان تحصیلات، ۷ نفر (۲۸٪) دارای مدرک کارشناسی، ۱۳ نفر (۵۲٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد، و ۵ نفر (۲۰٪) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین، سابقه کاری شرکت‌کنندگان بین ۵ تا ۲۷ سال متغیر بود، به‌طوری که ۹ نفر (٣٦٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰ نفر (٤٠٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، و ٦ نفر (٢٤٪) بیش از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. از نظر نوع شغل، ١٦ نفر (٦٤٪) در بخش خصوصی و ۹ نفر (٣٦٪) در بخش دولتی مشغول به کار بودند. این توزیع نشان می‌دهد که مشارکت‌کنندگان از گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی، و شغلی انتخاب شده‌اند که می‌تواند تنوع دیدگاه‌ها و تجربیات را در ارتباط با راهکارهای افزایش رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی تقویت کند.

جدول ۱. مضامین اصلی، زیرمضامین و کدهای باز

دسته‌ها (مضامین اصلی)	زیرمجموعه‌ها (زیرمضامین)	مفاهیم (کدهای باز)
توسعه فردی و یادگیری مستمر	بهبود مهارت‌های شغلی	آموزش مهارت‌های فنی، یادگیری مهارت‌های نرم، به‌روز نگه‌داشتن دانش حرفه‌ای، تجربه‌های یادگیری سازمانی
	خودآگاهی و خودمدیریتی	درک نقاط قوت و ضعف، تعیین اهداف شغلی، بهبود مدیریت زمان، تقویت خودانگیختگی
	شبکه‌سازی و تعاملات حرفه‌ای	ایجاد ارتباط با همکاران، مشارکت در گروه‌های تخصصی، بهره‌گیری از منتورینگ، گسترش روابط کاری
	تعادل کار و زندگی	مدیریت استرس، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، ایجاد تعادل بین اهداف حرفه‌ای و شخصی، توجه به سلامت روانی
	استقلال شغلی و تصمیم‌گیری	پذیرش مسئولیت، خودمختاری در انجام وظایف، توانایی تصمیم‌گیری مستقل، افزایش اعتماد به نفس در محیط کار
بهینه‌سازی مسیر شغلی	برنامه‌ریزی شغلی هدفمند	تدوین نقشه شغلی، تعیین اولویت‌های حرفه‌ای، شناخت مسیرهای پیشرفت، آمادگی برای تغییرات شغلی
	ارتقاء درون‌سازمانی	کسب مهارت‌های مدیریتی، تعامل مؤثر با مدیران، نشان دادن قابلیت‌های فردی، ایجاد فرصت‌های رشد درون‌سازمانی
	تغییر مسیر شغلی	بررسی فرصت‌های جدید، افزایش انعطاف‌پذیری در انتخاب مسیر، درک بازار کار، یادگیری مهارت‌های بین‌رشته‌ای
عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	حمایت سازمانی	ارائه بازخوردهای مثبت، ایجاد محیط کار حمایتی، تشویق کارکنان، دسترسی به منابع و امکانات
	استقلال و آزادی عمل	کاهش محدودیت‌های اجرایی، افزایش مسئولیت‌پذیری، تشویق به خلاقیت و نوآوری، اختیار در انتخاب روش‌های انجام کار
	جبران خدمات و مزایا	افزایش حقوق و مزایا، امکان ارتقاء شغلی، قدردانی از عملکرد کارکنان، ایجاد انگیزه‌های مالی و غیرمالی
	فرهنگ سازمانی مثبت	همبستگی تیمی، احساس ارزشمندی در محیط کار، ارتباطات شفاف، تقویت حس تعلق سازمانی
	عدالت شغلی و فرصت‌های برابر	رفع تبعیض‌های شغلی، دسترسی برابر به فرصت‌های ارتقاء، ارزیابی عادلانه عملکرد، ایجاد محیط کاری منصفانه

تجزیه‌وتحلیل داده‌های کیفی این پژوهش نشان داد که راهکارهای افزایش رضایت شغلی از طریق توسعه فردی و بهینه‌سازی مسیر شغلی را می‌توان در سه مضمون اصلی شامل توسعه فردی و یادگیری مستمر، بهینه‌سازی مسیر شغلی، و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دسته‌بندی کرد. هر یک از این مضامین شامل چندین زیرمجموعه است که بر اساس کدگذاری باز از مصاحبه‌ها استخراج شده‌اند.

توسعه فردی و یادگیری مستمر یکی از عوامل کلیدی در افزایش رضایت شغلی محسوب می‌شود. مشارکت‌کنندگان تأکید داشتند که بهبود مهارت‌های شغلی از طریق یادگیری مداوم نقش مهمی در احساس امنیت شغلی و افزایش انگیزه دارد. یکی از افراد مصاحبه‌شونده در این رابطه اظهار داشت: "هر زمان که مهارت جدیدی یاد می‌گیرم، احساس ارزشمندی بیشتری در محل کار دارم و اعتماد به نفس من افزایش می‌یابد." همچنین، خودآگاهی و خودمدیریتی به‌عنوان یک عامل اساسی در موفقیت شغلی شناخته شد، به‌طوری که شرکت‌کنندگان بر اهمیت درک نقاط قوت و ضعف خود و تعیین اهداف شغلی تأکید داشتند. یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد: "وقتی فهمیدم چه نقاط ضعفی دارم و چگونه آن‌ها را برطرف کنم، مسیر شغلی‌ام خیلی واضح‌تر شد." از سوی دیگر، شبکه‌سازی و تعاملات حرفه‌ای به‌عنوان یک راهبرد مهم برای پیشرفت شغلی مطرح شد و برخی از مصاحبه‌شوندگان تجربه خود را در این زمینه چنین بیان کردند: "مهم نیست چقدر مهارت داشته باشید، بدون ارتباطات مناسب در محیط کاری، پیشرفت سخت خواهد بود." علاوه بر این، تعادل کار و زندگی یکی از دغدغه‌های اصلی افراد بود، به‌طوری که بسیاری از شرکت‌کنندگان اشاره کردند که مدیریت استرس و داشتن انعطاف‌پذیری در برنامه کاری تأثیر مستقیمی بر افزایش رضایت شغلی آن‌ها داشته است. به گفته یکی از مصاحبه‌شوندگان: "وقتی بین کار و زندگی شخصی تعادل برقرار می‌کنم، بازدهی بیشتری دارم و احساس رضایت شغلی‌ام بیشتر می‌شود." در نهایت، استقلال شغلی و تصمیم‌گیری از دیگر عواملی بود که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره کردند، زیرا داشتن اختیار در انجام وظایف و افزایش اعتمادبه‌نفس در محیط کار، به انگیزه آن‌ها برای فعالیت‌های حرفه‌ای افزوده است.

بهینه‌سازی مسیر شغلی از دیگر مضامین اصلی استخراج‌شده از داده‌ها بود که شامل سه زیرمجموعه بود. برنامه‌ریزی شغلی هدفمند یکی از مهم‌ترین استراتژی‌هایی بود که مشارکت‌کنندگان برای بهبود مسیر شغلی خود به آن اشاره کردند. آن‌ها بر اهمیت تعیین نقشه شغلی و شناخت مسیرهای پیشرفت تأکید داشتند. به گفته یکی از مصاحبه‌شوندگان: "بدون داشتن یک برنامه مشخص برای آینده شغلی، آدم فقط روزمرگی را تجربه می‌کند و پیشرفت خاصی ندارد." علاوه بر این، ارتقاء درون‌سازمانی یکی از موضوعات پررنگ در میان مصاحبه‌شوندگان بود، به‌طوری که آن‌ها معتقد بودند کسب مهارت‌های مدیریتی و تعامل مؤثر با مدیران می‌تواند نقش مهمی در پیشرفت حرفه‌ای داشته باشد. یکی از شرکت‌کنندگان در این زمینه اظهار داشت: "درک درست از محیط کاری و نشان دادن قابلیت‌های فردی، تأثیر مستقیمی بر شانس ارتقا دارد." در برخی موارد، تغییر مسیر شغلی به‌عنوان یک استراتژی برای افزایش رضایت شغلی مطرح شد، به‌خصوص برای افرادی که احساس می‌کردند مسیر شغلی فعلی آن‌ها با علایق و توانایی‌هایشان همخوانی ندارد. یکی از مشارکت‌کنندگان تجربه خود را چنین توصیف کرد: "پس از سال‌ها کار در یک حوزه، متوجه شدم که مسیر شغلی‌ام با علایقم تطابق ندارد، بنابراین تغییر رشته دادم و حالا رضایت بیشتری دارم."

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیز از طریق داده‌های کیفی این پژوهش شناسایی شد و شامل چندین بعد مختلف بود. حمایت سازمانی به‌عنوان یک مؤلفه کلیدی در افزایش رضایت شغلی مطرح شد و مشارکت‌کنندگان اشاره کردند که دریافت بازخوردهای مثبت از مدیران و برخورداری از یک محیط حمایتی نقش بسزایی در افزایش انگیزه آن‌ها داشته است. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این زمینه بیان کرد: "وقتی مدیرم از من حمایت می‌کند و به من اعتماد دارد، احساس می‌کنم که کارم ارزشمند است." از سوی دیگر، استقلال و آزادی عمل یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بود، به‌طوری که کارکنانی که آزادی بیشتری در تصمیم‌گیری و اجرای وظایف خود داشتند، احساس رضایت بیشتری را تجربه

می‌کردند. به گفته یکی از شرکت‌کنندگان: "وقتی بتوانم روش کاری خودم را انتخاب کنم و مجبور به پیروی از رویه‌های سختگیرانه نباشم، رضایت بیشتری از شغلم دارم." همچنین، جبران خدمات و مزایا یکی از متغیرهای مهم در احساس رضایت شغلی بود و مصاحبه‌شوندگان تأکید داشتند که افزایش حقوق و قدردانی از عملکرد کارکنان می‌تواند بر بهبود انگیزه آن‌ها تأثیر بگذارد. یکی از مشارکت‌کنندگان عنوان کرد: "گاهی یک تشویق ساده از سوی مدیر می‌تواند انگیزه زیادی ایجاد کند و باعث شود فرد با انرژی بیشتری کار کند." علاوه بر این، فرهنگ سازمانی مثبت یکی دیگر از عواملی بود که مشارکت‌کنندگان بر آن تأکید داشتند. آن‌ها اشاره کردند که وجود همبستگی تیمی، ارتباطات شفاف، و تقویت حس تعلق سازمانی می‌تواند بر افزایش رضایت شغلی تأثیرگذار باشد. در نهایت، عدالت شغلی و فرصت‌های برابر نیز از جمله عواملی بود که شرکت‌کنندگان به آن اشاره کردند. به گفته یکی از مصاحبه‌شوندگان: "وقتی ارزیابی عملکرد به‌صورت عادلانه انجام شود و فرصت‌های ارتقا برای همه وجود داشته باشد، کارکنان احساس بهتری نسبت به شغل خود دارند و انگیزه بیشتری برای تلاش نشان می‌دهند."

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که توسعه فردی و یادگیری مستمر، بهینه‌سازی مسیر شغلی، و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سه محور اصلی تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان هستند. تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان داد که توسعه فردی، شامل یادگیری مهارت‌های جدید، تقویت خودآگاهی، و گسترش شبکه‌های حرفه‌ای، تأثیر بسزایی در افزایش احساس رضایت کارکنان دارد. بهینه‌سازی مسیر شغلی نیز از طریق برنامه‌ریزی شغلی هدفمند، امکان ارتقاء درون‌سازمانی، و یا حتی تغییر مسیر شغلی، موجب بهبود انگیزه کارکنان و افزایش تعهد سازمانی آن‌ها می‌شود. علاوه بر این، حمایت سازمانی، عدالت شغلی، استقلال کاری، و نظام‌های جبران خدمات، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر رضایت شغلی شناسایی شدند.

توسعه فردی و یادگیری مستمر یکی از عوامل کلیدی افزایش رضایت شغلی بود که در یافته‌های این مطالعه به وضوح مشخص شد. مشارکت‌کنندگان بر اهمیت یادگیری مهارت‌های جدید و پیشرفت در زمینه‌های حرفه‌ای خود تأکید داشتند. این نتایج با مطالعات پیشین هم‌راستا است، به‌گونه‌ای که پژوهش‌هایی نشان داده‌اند که آموزش و توسعه فردی نقش مستقیمی در افزایش رضایت شغلی دارد و کارکنانی که فرصت یادگیری دارند، احساس امنیت و انگیزه بیشتری در محیط کار تجربه می‌کنند (Babu et al., 2022). علاوه بر این، پژوهش‌های دیگر نشان داده‌اند که خودآگاهی و مدیریت فردی می‌تواند به افزایش کنترل فرد بر مسیر شغلی و کاهش استرس‌های شغلی منجر شود (Chen et al., 2023; Chen & Huang, 2022). در واقع، وقتی کارکنان بر مهارت‌های خود تسلط پیدا می‌کنند و نقاط ضعف خود را شناسایی کرده و بهبود می‌بخشند، احساس کارآمدی بیشتری در محیط کار خواهند داشت که این امر باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی می‌شود (Fernando et al., 2023).

علاوه بر توسعه فردی، بهینه‌سازی مسیر شغلی نیز از جمله عواملی بود که در این پژوهش تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی کارکنان داشت. نتایج نشان داد که برنامه‌ریزی هدفمند و تدوین استراتژی‌های شغلی، کارکنان را قادر می‌سازد تا مسیر حرفه‌ای خود را به شکلی موثرتر مدیریت کنند. مطالعاتی مانند Choi et al. (۲۰۲۲) و Djaganata & Pusparini (۲۰۲٤) نشان داده‌اند که کارکنانی که فرصت رشد در محیط کاری خود دارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و تمایل بیشتری به ماندگاری در سازمان دارند (Choi et al., 2022). در این میان، برخی از مشارکت‌کنندگان تغییر مسیر شغلی را به‌عنوان یک راهکار موثر برای افزایش رضایت شغلی عنوان کردند. این نتیجه با یافته‌های

Fauzan (۲۰۲۳) همخوانی دارد که نشان داد در برخی موارد، تغییر شغل و ورود به یک حوزه جدید باعث افزایش انگیزه و کاهش استرس‌های شغلی می‌شود (Fauzan, 2023).

یکی دیگر از یافته‌های کلیدی این پژوهش، تأثیر عوامل سازمانی بر رضایت شغلی بود. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی، از جمله بازخوردهای مثبت، ایجاد محیط کاری حمایتی، و دسترسی به منابع، نقش مهمی در افزایش رضایت کارکنان ایفا می‌کند. این یافته با نتایج مطالعات پیشین هم‌راستا است؛ پژوهش Huang et al. (۲۰۲۳) نشان داده است که افزایش حقوق، پاداش‌های غیرمالی، و ایجاد فرصت‌های ارتقاء، همگی تأثیر مستقیمی بر انگیزه و رضایت کارکنان دارند (Huang et al., 2023). از سوی دیگر، عدالت شغلی یکی دیگر از عواملی بود که مشارکت‌کنندگان بر آن تأکید داشتند.

استقلال کاری و آزادی عمل نیز یکی دیگر از عواملی بود که در این مطالعه به‌عنوان یک متغیر موثر بر رضایت شغلی شناسایی شد. مشارکت‌کنندگان اشاره کردند که امکان تصمیم‌گیری مستقل و آزادی در انتخاب روش‌های انجام کار، باعث افزایش انگیزه و خلاقیت آن‌ها می‌شود. همچنین، این پژوهش نشان داد که تعادل میان کار و زندگی عاملی کلیدی در افزایش رضایت شغلی است. بسیاری از مشارکت‌کنندگان اشاره کردند که انعطاف‌پذیری در محیط کار و امکان تنظیم ساعات کاری می‌تواند به کاهش استرس و افزایش تعادل میان زندگی شخصی و حرفه‌ای منجر شود. این نتیجه با یافته‌های Ok et al. (۲۰۲۳) و Ordoñez et al. (۲۰۲۳) همخوانی دارد که نشان دادند کارکنانی که امکان تعادل میان کار و زندگی را دارند، بهره‌وری بیشتری در محیط کار نشان می‌دهند و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (Ok et al., 2023; Ordoñez et al., 2023).

این پژوهش محدودیت‌هایی نیز داشت که باید در تفسیر نتایج در نظر گرفته شود. نخست، این مطالعه به روش کیفی انجام شد و تعداد مشارکت‌کنندگان محدود به ۲۵ نفر بود که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، داده‌های جمع‌آوری‌شده مبتنی بر تجارب و دیدگاه‌های کارکنان در شهر تهران بود و ممکن است در سایر مناطق یا فرهنگ‌های سازمانی تفاوت‌هایی وجود داشته باشد. علاوه بر این، عوامل دیگری مانند شرایط اقتصادی، تغییرات بازار کار، و سیاست‌های کلان سازمانی که می‌توانند بر رضایت شغلی تأثیر بگذارند، در این پژوهش به‌طور مستقیم بررسی نشدند.

برای تحقیقات آینده، پیشنهاد می‌شود که مطالعات مشابهی در صنایع و سازمان‌های مختلف انجام شود تا میزان تعمیم‌پذیری نتایج بررسی شود. همچنین، استفاده از روش‌های ترکیبی (کمی و کیفی) می‌تواند به درک عمیق‌تری از تأثیر عوامل مختلف بر رضایت شغلی منجر شود. بررسی تأثیر متغیرهای دیگر مانند فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، و نقش فناوری در رضایت شغلی نیز می‌تواند به توسعه این حوزه کمک کند.

سازمان‌ها می‌توانند با تقویت برنامه‌های توسعه فردی و ارائه فرصت‌های یادگیری مستمر، انگیزه و رضایت کارکنان خود را افزایش دهند. همچنین، ایجاد مسیرهای شغلی مشخص، ارائه بازخوردهای سازنده، و توجه به عدالت سازمانی می‌تواند به بهبود شرایط کاری منجر شود. علاوه بر این، افزایش انعطاف‌پذیری در محیط کار، کاهش محدودیت‌های شغلی، و تقویت حس استقلال و مشارکت کارکنان، می‌تواند به افزایش بهره‌وری و کاهش نرخ ترک خدمت منجر شود.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

References

Babu, P. S., Gemeda, T. M., & Nefa, A. G. (2022). Job Satisfaction as a Function of Self-Efficacy and Personal Strain Among High School Teachers in Chittoor District of Andhra Pradesh State of India. *International Journal of Educational Research Review*, *7*(4), 268-279. https://doi.org/10.24331/ijere.1151874

Chen, C., Zhang, K.-S., Chen, C.-M., & Pao, L.-S. (2023). The Impact Between Motivational Potential Characteristics of Job and Job Satisfaction. *International Journal of Asian Business and Information Management*, *14*(1), 1-19. https://doi.org/10.4018/ijabim.325650

Chen, G., & Huang, C. (2022). The Influence of Spiritual Leadership on Job Satisfaction: The Mediating Effect of Employee's Optimism and the Moderating Effect of Machiavellian Personality. 634-647. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-45-9_77

Choi, J., Oh, J., & Kim, J. (2022). Relationship Between Active Seniors' Job Change and Life Satisfaction: Serial Multiple Mediation Effects of Person–job Fit and Job Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, *70*(4), 327-341. https://doi.org/10.1002/cdq.12310

Djaganata, A. D., & Pusparini, E. S. (2024). Factors Influencing Job Change Desire: An Empirical Study on Employees in Startup Environments. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, *17*(2), 251-268. https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i2.53104

Fauzan, R. (2023). The Influence of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Riwayat Educational Journal of History and Humanities*, *6*(1), 181-195. https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.29553

Fernando, M. M. T., Dharmadasa, M. M., & Pramudika, H. (2023). Impact of Personality Traits on Employees' Job Satisfaction: A Study Conducted Within the Telecommunication Sector in Sri Lanka. *International Journal of Science and Technology Research Archive*, *5*(1), 072-085. https://doi.org/10.53771/ijstra.2023.5.1.0075

Huang, H., Deng, Y., & Qin, C. (2023). The Effect of Total Rewards on Job Satisfaction. *Academic Journal of Humanities & Social Sciences*, *6*(25). https://doi.org/10.25236/ajhss.2023.062502

Khan, I. A., Khan, M., & Din, M. N. u. (2019). Impact of Teachers Personal Characteristics on Their Job Satisfaction in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Global Social Sciences Review*, *IV*(IV), 224-231. https://doi.org/10.31703/gssr.2019(iv-iv).29

Li, L. (2023). The Impact of Teacher Personality Traits, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction: From the Perspective of Private Universities in Yunnan Province, China. *African Educational Research Journal*, *11*(3), 338-346. https://doi.org/10.30918/aerj.113.23.049

Minh, N. T. H., & Le, P. (2023). The Impact of Personality Traits on the Ethical Leadership, Job Performance and Job Satisfaction of Public Servants – A Case Study of the Northern Public Sector of Vietnam. *CTU J. Of Inn. & Sus. Dev.*, *15*(2), 103-115. https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2023.025

Ok, C., Cho, E., & Park, J. (2023). The Impact of Workaholism on Job Satisfaction Depending on Personality: Focusing on the Moderating Role of Conscientiousness. *The Institute of Management and Economy Research*, *14*(4), 217-231. https://doi.org/10.32599/apjb.14.4.202312.217

Ordoñez, J. G., S, S. O., & A, S. A. Z. (2023). Job Satisfaction and Its Relationship With Customer Satisfaction: State of the Art. *Sciéndo*, *26*(2), 215-220. https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031

Paramita, P. D., & Harini, C. (2023). The INFLUENCE OF PERSON ORGANIZATION FIT, QUALITY OF WORK LIFE AND CAREER DEVELOPMENT ON AFFECTIVE COMMITMEN MODERATED JOB SATISFACTION (Case Study on Production Departement Employees of PT. Real Glass Semarang). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi Manajemen Bisnis & Akuntansi (Emba)*, *1*(3), 274-287. https://doi.org/10.34152/emba.v1i3.629

Parsakia, K., Namjoo, K., Arjmand, M., Sabzvand, A., Rahyan, H., Fazli, A., & Jamshidi, M. (2022). The mediating role of work engagement in the relationship between psychological climate and productivity and job satisfaction

in teachers. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, *2*(2), 8-23. https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.2.2.2

Prawati, L. I., & Anisa, N. A. (2023). Pengaruh Hubungan Personal Terhadap Kepuasan Kerja CV Permata Karya Jaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, *2*(4), 28-39. https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1356

Yao, J. (2021). Study on the Influence of Non-Cognitive Competence on Job Satisfaction of Post-90s Employees in China. *International Journal of Economic Behavior and Organization*, *9*(1), 1. https://doi.org/10.11648/j.ijebo.20210901.11

Yuan, D., Gazi, M. A. I., & Rahman, M. A. (2022). Assessment of Both Personal and Professional Aspects to Measure Job Satisfaction Levels Among Garment Workers: Empirical Evidence From a Developing Country. *International journal of environmental research and public health*, *19*(24), 16868. https://doi.org/10.3390/ijerph192416868

Zhang, X., Qiang, L., & Wang, Y. (2023). Impact of Commuting Time on Employees' Job Satisfaction—An Empirical Study Based on China's Family Panel Studies (CFPS). *Sustainability*, *15*(19), 14102. https://doi.org/10.3390/su151914102