

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای معماری شغل در کارکنان

شرکت ملی حفاری ایران

سامان حدادی^۱، نسرين ارشدی^{۲*}، عبدالزهرا نعمی^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۱ تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۰

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای معماری شغل در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۰۰ نفر (۲۴۱ مرد و ۵۹ زن) از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های معماری شغل، تمرکز تنظیمی، خودکارآمدی شغلی، التزام شغلی، عملکرد شغلی و شکوفایی استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از روش الگویی معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۲۴ انجام گرفت. نتایج نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. برازش بهتر از طریق حذف ۵ مسیر غیر معنی‌دار (تمرکز اجتنابی بر منابع ساختاری معماری شغل، خودکارآمدی شغلی بر منابع اجتماعی معماری شغل، ابعاد چالش‌برانگیز معماری شغل بر شکوفایی، ابعاد بازدارنده معماری شغل بر عملکرد شغلی و التزام شغلی) و همبسته کردن خطاهای دو مسیر حاصل شد. یافته‌ها همچنین نقش واسطه‌ای التزام شغلی و عملکرد شغلی را در رابطه بین معماری شغل و شکوفایی مورد تأیید قرار دادند. **واژه‌های کلیدی:** معماری شغل، تمرکز تنظیمی، خودکارآمدی شغلی، عملکرد شغلی، التزام شغلی، شکوفایی.

^۱- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

^۲- دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

^۳- استاد گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

*-نویسنده مسئول مقاله

۱- مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی سازمان‌هایی موفق‌تر خواهند بود که از منابع موجود و در دسترس به خوبی استفاده نمایند. یکی از منابع بسیار مهم در اثربخشی هر سازمان، نیروی انسانی یا به عبارت بهتر سرمایه‌های انسانی آن سازمان است. سازمان‌های امروزی برای بقا و اثربخشی باید نگاه مطلوب‌تری به نیازها و خواسته‌های کارکنان داشته باشند. در این راستا موضوع طراحی مشاغل از اهمیت بالایی برخوردار است. قدیمی‌ترین و رایج‌ترین روش‌ها در طراحی شغل، مبتنی بر مفاهیم و رویکرد مهندسی^۱ است. این رویکرد پیشنهاد می‌کند که با شفاف کردن وظایفی که می‌باید انجام شوند، روش‌های کار مورد استفاده و جریان کار میان افراد را می‌توان به بهترین نحو طراحی کرد (Cummings & Worley, 2009). اخیراً و با توجه به تغییرات به وجود آمده در پویایی کار، فشارهای رقابتی فزاینده سازمان‌ها برای جذب و حفظ کارکنان توانمند (Cappelli, 2000)، انتظارات کارکنان برای مشارکت بیشتر در محیط کار خود و نیز جستجوی شرایط شغلی معنادار (Rousseau, 2005)، رویکرد جدیدی تحت عنوان رویکرد انگیزشی^۲ به وجود آمده است. رویکرد انگیزشی طراحی کار، اثر فعالی بر فعالیت‌های اثربخشی سازمانی داشته، رویکردی برای رفع نیازها و رضایت کارکنان بوده و با غنی کردن مشاغل به دنبال توسعه عملکرد و رضایت افراد است (Cummings & Worley, 2009).

یکی از دیدگاه‌های مرتبط با رویکرد انگیزشی طراحی کار، معماری شغل^۳ است (Wrzesniewski & Dutton, 2001). ورزسنیوسکی و داتون (۲۰۰۱) معماری شغل را تغییرات فیزیکی و شناختی که افراد در وظایف و روابط کاری خود ایجاد می‌کنند، تعریف کرده‌اند (Wrzesniewski & Dutton, 2001). در یک نگاه ساده می‌توان گفت معماری شغل، رفتارهای خودآغازگرانه و تغییرگرایی هستند که کارکنان با هدف همسوسازی مشاغل خود با رجحان‌ها، انگیزه‌ها و علایق خود انجام می‌دهند (Tims & Bakker, 2010). این پدیده چهار بعد را پوشش می‌دهد: بعد اول معطوف به مواقعی است که کارکنان سعی می‌کنند تا محتوا و میزان وظایف شغلی خود را تغییر دهند که به آن معماری منابع ساختاری شغل^۴ یا وظیفه گفته می‌شود. در بعد دوم ممکن است کارکنان تلاش کنند تا جنبه‌ها یا ابعادی از شغل خود را در راستای گسترش یا تغییر روابط خود با همکاران یا مشتریان تغییر دهند که به آن معماری منابع اجتماعی شغل^۵ می‌گویند. در بعد سوم کارکنان تلاش می‌کنند تا شناخت‌های معطوف به شغل خود را تغییر دهند تا معنایی را که از شغل خود دارند تغییر دهند، که به آن درخواست‌های چالش‌انگیز شغل^۶ می‌گویند؛ و بالاخره در بعد چهارم خواسته‌های پراسترسی که مانع رشد شخصی، یادگیری و دستیابی به اهداف هستند، مورد بررسی قرار می‌گیرند که به آن درخواست‌های بازدارنده شغل^۷ گفته می‌شود (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015).

نتایج تحقیقات بیانگر آن است که معماری شغل تحت تأثیر عوامل فردی و شغلی زیادی قرار دارد. یکی از عواملی که می‌تواند بر معماری شغل و مؤلفه‌های آن اثر داشته باشد، تمرکز تنظیمی^۸ است که توسط تایمز و بیکر (۲۰۱۰) پیشنهاد شده است (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). تمرکز تنظیمی به اصل انگیزشی بنیادی اشاره دارد که تعیین می‌کند چه چیزی اهداف افراد را تنظیم می‌کند و افراد چگونه تلاش می‌کنند به این اهداف دست یابند. نظریه‌ی

1. engineering approach

2. motivational approach

3. job crafting

4. structural resources crafting

5. social resources crafting

6. challenging job demands

7. hindering job demands

8. regulatory focus

تمرکز تنظیمی بیان می‌دارد که افراد می‌توانند تمرکزی پیشرفت‌گرا^۱ (که به جهت‌گیری به سوی آرزوها و پیشرفت‌ها اشاره دارد) داشته باشند. افراد با این نوع تمرکز به سوی رشد و بالندگی و رسیدن به حداکثر پیامد مثبت تلاش می‌کنند (Higgins, 1997). انتظار می‌رود که این افراد منابع ساختاری و اجتماعی معماری شغل را افزایش دهند. از سوی دیگر آن‌ها احتمالا می‌خواهند درخواست‌های چالش‌انگیز شغل را مانند مسئولیت‌های اضافی و اهدافی برای رشد و پیشرفت افزایش دهند. همچنین افراد دارای تمرکز پیشرفت‌گرا درخواست‌های بازدارنده شغل را کاهش می‌دهند تا از این طریق فرصتی برای رشد و بالندگی ایجاد کنند. بر این اساس، تمرکز پیشرفت‌گرا با معماری منابع ساختاری شغل، معماری منابع اجتماعی شغل و نیز معماری درخواست‌های چالش‌انگیز شغل رابطه مثبت و با درخواست‌های بازدارنده شغل رابطه منفی دارد.

از سوی دیگر افراد با تمرکز اجتنابی^۲ به جهت‌گیری به سوی مسئولیت‌پذیری و امنیت خاطر اشاره دارند، و هدف آنان رسیدن به کمترین پیامد منفی است. به اعتقاد لایبرمن، ایدسون، کاماچو و هیگینز (۱۹۹۹) افراد دارای تمرکز اجتنابی به احتمال کمتر فرصتی برای تغییر به دست خواهند آورد (Lieberman, Idson, Camacho, & Higgins, 1999). به نظر می‌رسد تمرکز اجتنابی با معماری درخواست‌های بازدارنده شغل رابطه مثبت، و با سه بعد دیگر شکل‌دهی یعنی؛ منابع ساختاری شغل، منابع اجتماعی شغل و درخواست‌های چالش‌انگیز شغل رابطه منفی دارد، زیرا افراد دارای تمرکز اجتنابی، به دنبال رشد و بالندگی شخصی نیستند و ریسک‌پذیری کمتری از خود نشان می‌دهند (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). یکی از عوامل شخصی که می‌تواند بر معماری شغل اثر داشته باشد خودکارآمدی^۳ شغلی است. خودکارآمدی شغلی به‌عنوان انتظارات کارکنان در ارتباط با توانایی‌های خویش جهت انجام رفتارهای معطوف به شغل و تأثیرات مطلوب بر محیط کار تعریف شده است. به نظر می‌رسد کارکنان با خودکارآمدی بالا، به توانایی‌های خود در زمینه کاری که می‌توانند در شغل انجام دهند، باور دارند و قادرند جهت عملکرد مطلوب‌تر خود و سازمان ابعادی از شغل خود را تغییر داده و باعث ایجاد تغییراتی در محیط کار خود شوند (Tims, Bakker, & Derks, 2014).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند یکی از پیامدهای معماری شغل و مؤلفه‌های آن، عملکرد شغلی^۴ است (Tims et al, 2014). عملکرد شغلی را می‌توان به‌عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، معرفی کرد که در این تعریف ویژگی رفتاری که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش منتظره سازمان است (Arshadi, 2007). به نظر می‌رسد کارکنانی که محیط شغلی خود را شکل داده و مطابق با توانایی‌های خود تغییر می‌دهند، می‌توانند منابع مورد نیاز را برای انجام وظایف شغلی فراهم کنند و از آنجا که منابع شغل ابزار اساسی برای دستیابی به اهداف کاری هستند، یک رابطه مثبت بین فراهم کردن منابع و عملکرد به وجود خواهد آمد (Bakker, Tims, & Derks, 2012).

یکی دیگر از پیامدهای معماری شغل، شکوفایی^۵ است (Demerouti, Bakker, & Gevers, 2015). شکوفایی به ترکیب احساس خوب و عملکرد اثربخش اشاره دارد (Diener, 2000). شکوفایی به عنوان تجربه جنبه‌های اصلی عملکرد روانی-اجتماعی مانند، ارتباط، خوش‌بینی، پذیرش خود، احساس شایستگی، داشتن حمایت و کمک به شادی دیگران تعریف شده است (Keyes, 2007). به نظر می‌رسد زمانی که کارکنان قادر باشند به طراحی مجدد مشاغل خود بپردازند، ارتباطات اجتماعی مشاغل خود را متناسب با ترجیحات شخصی خویش تغییر دهند، درخواست‌های شغلی‌شان را منطبق با اهداف‌شان

-
1. promotion focus
 2. prevention focus
 3. self-efficacy
 4. job performance
 5. flourishing

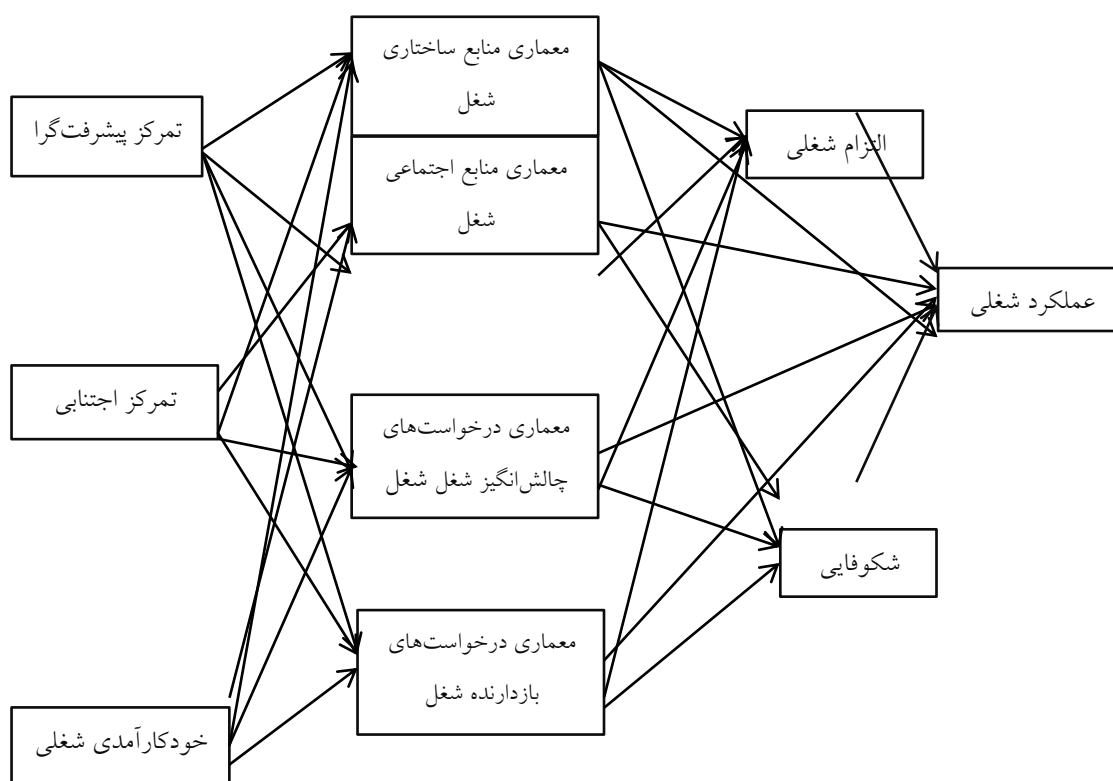
تنظیم کنند و از معماری شغل جهت معنادار کردن مشاغل خود استفاده نمایند، آنگاه از انجام کار خود لذت بیشتری می‌برند، احساسات مثبت‌تری را تجربه می‌کنند و از عملکرد روانی و اجتماعی بالاتری برخوردار می‌شوند. این عوامل، منعکس‌کننده شکوفایی بیشتر کارکنان در محیط کار است (Seligman, 2011).

از دیگر پیامدهای معماری شغل می‌توان به التزام شغلی اشاره کرد (Chen, Yen, & Tsai, 2014). التزام شغلی به‌عنوان میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای، توجه به توانایی نیروی انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار تعریف می‌شود که با مفاهیم نیرومندی، وقف خود و جذب مشخص می‌گردد. نیرومندی با مولفه‌های سطوح بالای انرژی و انعطاف‌پذیری در کار، مشخص می‌شود. (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

به نظر می‌رسد زمانی که کارکنان بتوانند محتوا و میزان وظایف شغلی، ابعادی از شغل، شناخت‌های معطوف به شغل و درخواست‌های شغلی که مانع دستیابی آن‌ها به اهداف شغلی‌شان می‌شود را تغییر دهند آنگاه تجارب مثبت بیشتری در شغل کسب می‌کنند، برای انجام کارها انرژی بیشتری خواهند داشت، به شغل خویش بیشتر دلبسته می‌شوند و به‌طور کلی التزام شغلی بیشتری از خود نشان خواهند داد (Tims, Bakker, & Derks, 2015).

با توجه به آنچه بیان شد، پژوهش حاضر بر آن است تا به این سؤال پاسخ دهد که آیا تمرکز پیشرفت‌گرا، تمرکز اجتنابی و خودکارآمدی بر ابعاد معماری شغل اثر دارند و آیا ابعاد معماری شغل می‌توانند هم به صورت مستقیم و هم از طریق خودشکوفایی و التزام شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذارند یا خیر؟

نمودار ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

۲- روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، الگویابی معادلات ساختاری و "بوت استرپ" استفاده شد. تمام تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۲۴ انجام شدند. جامع آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود که در سال ۱۳۹۶ در این شرکت مشغول به کار بودند. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۰۰ نفر از کارکنان این شرکت بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

۳- ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش متغیرهای پژوهش، از ابزارهای زیر استفاده شد:

۳-۱- پرسشنامه معماری شغل

در پژوهش حاضر جهت سنجش معماری شغل از پرسشنامه معماری شغل^۱ که توسط تایمز و همکاران (۲۰۱۲) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۲۱ ماده دارد، چهار مؤلفه‌ی منابع ساختاری شغل (۵ ماده)، منابع اجتماعی شغل (۶ ماده)، درخواست‌های چالش‌انگیز شغل (۵ ماده) و درخواست‌های بازدارنده شغل (۵ ماده) را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر روی یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. نونالی و برنشتاین (۱۹۹۴) در پژوهش خود ضریب پایایی کل این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ گزارش داده‌اند (Nunnally & Bernstein, 1994). بهارلو، محمودی‌کیا و احمدی (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۸ و روایی آن را از طریق همبسته کردن با یک سؤال محقق ساخت ۰/۶۶ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای منابع ساختاری شغل ۰/۷۹، منابع اجتماعی شغل ۰/۸۸، درخواست‌های چالش‌انگیز شغل ۰/۸۰، درخواست‌های بازدارنده شغل ۰/۸۰، و برای کل پرسشنامه ۰/۶۶ به دست آمد (Baharlou, Mahmoodikia, & Ahmadi chegeni, 2014).

۳-۲- پرسشنامه تمرکز تنظیمی

در پژوهش حاضر جهت سنجش تمرکز اجتنابی و تمرکز پیشرفت‌گرا از پرسشنامه تمرکز تنظیمی^۲ که توسط نیوبرت، کاکار، کارلسون، چونکو و رابرتس (۲۰۰۸) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۲ ماده دارد، دو مؤلفه تمرکز پیشرفت‌گرا و تمرکز اجتنابی را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۶ (همیشه) نمره‌گذاری می‌شود (Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008). برنینکمجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برای تمرکز پیشرفت‌گرا ۰/۸۲ و برای تمرکز اجتنابی ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند (Brenninkmeijer & Hekkert, 2015). این پرسشنامه برای اولین بار جهت استفاده در پژوهش حاضر ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای تمرکز اجتنابی ۰/۷۶، و برای تمرکز پیشرفت‌گرا ۰/۸۱ به دست آمد.

1. Job Crafting Questionnaire

2- Regulatory Focus Questionnaire

۳-۳- پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

در پژوهش حاضر جهت سنجش خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۱ که توسط ریگز، وارکا و باباسا (۱۹۹۴) تهیه شده است استفاده شد. این پرسشنامه که در چهار گروه ماده برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می‌باشد ۳۱ ماده دارد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود (Riggs, Warka & Babasa, 1994). ریگز و همکاران (۱۹۹۴) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای باورهای فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸ و انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ گزارش نموده است (Riggs et al, 1994). در پژوهش حاضر جهت محاسبه میزان ضریب پایایی پرسشنامه خودکارآمدی با استفاده از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۷ به دست آمد.

۳-۴- پرسشنامه التزام شغلی

در پژوهش حاضر جهت سنجش التزام شغلی از پرسشنامه التزام شغلی^۲ که توسط شاولفی، باکر و سالانوا (۲۰۰۶) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۷ ماده دارد، سه مؤلفه نیرومندی (۶)، وقف خود (۵) و جذب (۶) را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش شاولفی و همکاران (۲۰۰۶) ضرایب پایایی این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ در دو نمونه به ترتیب برای بعد نیرومندی در نمونه اول ۰/۶۸ و در نمونه دوم ۰/۸۰، برای بعد وقف خود در نمونه اول ۰/۷۳ و برای نمونه دوم ۰/۷۵ و برای بعد جذب در هر دو نمونه برابر با ۰/۹۱ به دست آمد (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). در پژوهش حاضر جهت محاسبه میزان ضریب پایایی پرسشنامه التزام شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۰ به دست آمد.

۳-۵- پرسشنامه شکوفایی

در پژوهش حاضر جهت سنجش شکوفایی از پرسشنامه‌ی شکوفایی^۳ که توسط دینر و همکاران (۲۰۱۰) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسشنامه ۸ ماده دارد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۸ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند (Diener et al, 2010). دمرتوی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (Demerouti et al, 2015). این پرسشنامه برای اولین بار جهت استفاده در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر جهت محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه شکوفایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۵ به دست آمد.

۳-۶- پرسشنامه عملکرد شغلی

در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی^۴ که توسط ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) تهیه شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه ۲۱ ماده دارد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) ضریب پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند (Williams & Anderson, 1991). دیانت نسب، جاویدی و بقولی (۲۰۱۴) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۶۸ و ضریب روایی آن ۰/۶۱ را گزارش کرده‌اند (Dianatnasab, Javidi,)

- 1- Job Self-Efficacy Questionnaire
- 2- Job Engagement Questionnaire
- 3- Flourishing Questionnaire
- 4- Job Performance Questionnaire

Bagholi, 2014). هاشمی (۲۰۱۵) نیز ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کرده است (Hashemi, 2015). در پژوهش حاضر جهت محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۹۴ به دست آمد.

۴- یافته‌ها

یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱ منابع ساختاری معماری شغل	۱۴/۰۹	۳/۱۴	-									
۲ منابع اجتماعی معماری شغل	۱۴/۴۶	۳/۱۴	۰/۳۱۳**	-								
۳ ابعاد چالش‌انگیز معماری شغل	۱۵/۰۷	۲/۵۳	۰/۳۶۵**	۰/۳۲۴**	-							
۴ ابعاد بازدارنده معماری شغل	۱۶/۴۷	۳/۴۳	۰/۳۳۹**	۰/۲۵۵**	۰/۴۲۴**	-						
۵ تمرکز پیشرفت‌گرا	۱۵/۸۶	۴/۰۶	۰/۲۸۲**	۰/۳۲۱**	۰/۳۸۴**	۰/۳۸۱**	-					
۶ تمرکز اجتنابی	۱۷/۸۱	۳/۴۸	۰/۱۹۳**	۰/۱۹۱**	۰/۲۵۰**	۰/۲۵۹**	۰/۱۸۶**	-				
۷ خودکارآمدی	۱۶/۵۶	۱۶/۵۶	۰/۲۲۱**	۰/۱۳۸*	۰/۲۴۷**	۰/۲۶۹**	۰/۲۹۵**	۰/۱۹۵**	-			
۸ التزام شغلی	۴۰/۳۸	۱۱/۶۴	۰/۳۶۴**	۰/۳۴۷**	۰/۴۱۲**	۰/۳۴۳**	۰/۲۶۴**	۰/۰۶۴	۰/۱۴۴*	-		
۹ شکوفایی	۳۳/۸۲	۱۱/۰۶	۰/۳۴۶**	۰/۳۲۵**	۰/۳۸۹**	۰/۴۷۰**	۰/۲۱۰**	۰/۲۲۰**	۰/۱۹۸**	۰/۳۴۱**	-	
۱۰ عملکرد شغلی	۴۱/۸۳	۱۱/۷۸	۰/۳۷۴**	۰/۳۱۵**	۰/۴۶۳**	۰/۳۴۱**	۰/۲۴۱**	۰/۱۳۵*	۰/۲۰۴**	۰/۳۶۹**	۰/۳۷۶**	-

* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

نتایج جدول ۱ بینشی را در خصوص روابط دومتغیری بین متغیرهای پژوهش فراهم می‌آورد. جهت آزمون همزمان انگاره روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش الگویی معادلات ساختاری (SEM) مورد استفاده قرار گرفته است.

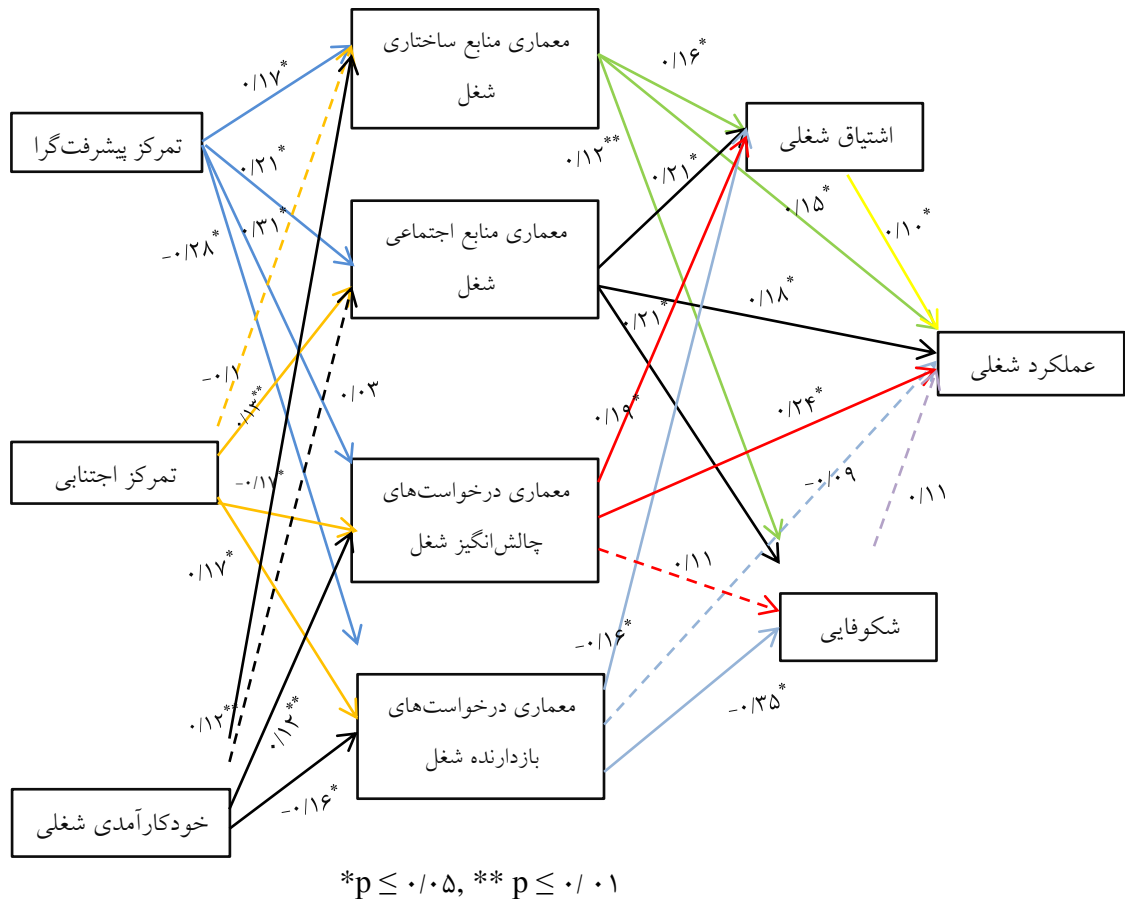
الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع ۱۰ متغیر را در بر دارد. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند. مجذور کای، شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر- لویس (TLI)، و شاخص جذر میانگین مجذورات خطا (RMSEA). برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی

شاخص‌های برازش	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶۷/۷۰	۱۶	۴/۲۳	۰/۹۵	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۷۰	۰/۱۱
الگوی اصلاح شده اول	۶۹/۷۹	۲۱	۳/۶۷	۰/۹۵	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۸۰	۰/۰۹
الگوی نهایی	۴۸/۵۱	۱۹	۲/۵۵	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۸۶	۰/۰۷

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهند گرچه الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است، برخی از شاخص‌های برازش نشان می‌دهند که الگو نیاز به اصلاح دارد. برای دست یافتن به برازش بهتر، مسیرهای غیرمعنی‌دار (تمرکز اجتنابی به معماری منابع ساختاری شغل، خودکارآمدی به معماری منابع اجتماعی شغل، معماری ابعاد چالش‌انگیز شغل به شکوفایی، معماری ابعاد بازدارنده شغل به عملکرد شغلی و شکوفایی به عملکرد شغلی) از الگوی پیشنهادی حذف شدند (الگوی اصلاح شده اول). در گام بعد به پیشنهاد AMOS خطاهای دو مسیر (ابعاد چالش‌انگیز شغل به ابعاد بازدارنده شغل و معماری منابع ساختاری شغل به معماری منابع اجتماعی شغل) به یکدیگر وصل شدند (الگوی نهایی). می‌توان انتظار داشت موارد خطا برای دو متغیر وقتی دارای علل مشترکی باشند که در الگو منظور نگردیده‌اند، همپراش باشند (Schaubroeck, 1990). شاخص‌های برازش نشان می‌دهند که برازندگی الگوی نهایی در حد مطلوبی است. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش را به همراه ضرایب مسیر نشان می‌دهد.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که جهت آزمون این روابط، از روش بوت استراپ^۱ در برنامه ماکرو پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد. جدول ۳ نتایج حاصل از روش بوت استراپ را برای روابط واسطه‌ای نشان می‌دهد. سطح اطمینان برای این فواصل اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استراپ ۵۰۰۰ است.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش به همراه ضرایب مسیر

جدول ۳. نتایج بوت استراپ برای روابط غیرمستقیم

مسیرها	داده	بوت	سوگیری	خطای معیار	حد پایین	حد بالا	سطح معنی داری
معماری منابع ساختاری شغل ← التزام شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۳۲۶۹	۰/۳۲۳۹	-۰/۰۰۳۰	۰/۰۹۹۱	۰/۱۶۶۵	۰/۵۵۲۴	۰/۰۰۱
معماری منابع ساختاری شغل ← شکوفایی ← عملکرد شغلی	۰/۳۲۲۷	۰/۳۲۱۳	-۰/۰۰۱۴	۰/۰۹۲۸	۰/۱۶۱۲	۰/۵۳۷۱	۰/۰۰۱
معماری منابع اجتماعی شغل ← التزام شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۳۴۱۹	۰/۳۴۲۲	۰/۰۰۰۳	۰/۱۰۴۹	۰/۱۴۷۶	۰/۵۶۳۵	۰/۰۰۱
معماری منابع اجتماعی شغل ← شکوفایی ← عملکرد شغلی	۰/۳۴۱۸	۰/۳۳۸۹	-۰/۰۰۲۹	۰/۰۹۷۶	۰/۱۵۷۴	۰/۵۵۰۹	۰/۰۰۱
معماری ابعاد چالش انگیز شغل ← التزام شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۴۰۱۴	۰/۳۹۷۰	-۰/۰۰۳۴	۰/۱۱۹۳	۰/۲۰۳۱	۰/۶۷۸۳	۰/۰۰۱
معماری ابعاد چالش انگیز شغل ← شکوفایی ← عملکرد شغلی	۰/۳۵۸۴	۰/۳۸۶۱	۰/۰۰۰۷	۰/۱۱۵۴	۰/۱۸۰۷	۰/۶۵۷۱	۰/۰۰۱
معماری ابعاد بازدارنده شغل ← التزام شغلی ← عملکرد شغلی	-۰/۲۹۹۹	-۰/۳۰۱۹	-۰/۰۰۲۰	۰/۰۹۲۴	-۰/۴۹۹۰	-۰/۱۳۳۳	۰/۰۰۱
معماری ابعاد بازدارنده شغل ← شکوفایی ← عملکرد شغلی	-۰/۴۰۰۳	-۰/۳۹۷۴	-۰/۰۰۲۹	۰/۱۰۴۶	-۰/۶۲۵۹	-۰/۲۰۳۸	۰/۰۰۱

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهند برای تمامی این مسیرها صفر بیرون از فواصل اطمینان قرار می‌گیرد، از این رو تمامی روابط غیرمستقیم معنی‌دار می‌باشند.

۵- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی برخی از پیشایندها و پیامدهای معماری شغل انجام شد. نتایج نشان دادند که بین تمرکز پیشرفت‌گرا و معماری منابع ساختاری شغل رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش برنینکم‌یجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) هماهنگ است (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). تمرکز پیشرفت‌گرا به جهت‌گیری به‌سوی آرزوها و پیشرفت‌ها اشاره دارد و افراد با این نوع تمرکز به‌سوی رشد و بالندگی و برای رسیدن به حداکثر پیامد مثبت تلاش می‌کنند. از طرف دیگر افرادی که به معماری منابع ساختاری شغل

می‌پردازند، سعی بر آن دارند که محتوا و میزان وظایف شغلی خود را تغییر داده و با تمایلات و توانایی‌های خود سازگار کنند که این امر منجر به پیامدهای مثبت شخصی و شغلی همچون ارتقای شغلی، رشد فردی و ... می‌شود. بین تمرکز اجتنابی و معماری منابع ساختاری شغل رابطه معنی‌داری وجود نداشت. این یافته با نتایج پژوهش برنیکمیجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) ناهمسو است (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). با توجه به نتایج پژوهش بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری به دست نیامد. از جمله دلایل آن می‌تواند شرایط شغل و نوع مسئولیتی باشد که فرد داراست. بدان معنا که فرد دارای تمرکز اجتنابی در برخی شرایط مجبور به پذیرش رفتارهایی با ریسک بالا باشد. یافته‌ها همچنین رابطه مثبت بین خودکارآمدی شغلی و معماری منابع ساختاری شغل را تأیید کردند. این یافته با نتایج پژوهش تایمز و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ می‌باشد (Tims et al, 2014). افرادی که دارای خودکارآمدی شغلی بالا می‌باشند به توانایی‌های خویش جهت انجام رفتارهای معطوف به شغل و تأثیرات مطلوب خود بر محیط کار ایمان دارند و قادرند جهت عملکرد مطلوب‌تر خود و سازمان ابعادی از شغل خود را تغییر دهند و باعث تغییراتی در شغل خود شوند. نتایج نشان دادند که بین تمرکز پیشرفت‌گرا و معماری منابع اجتماعی شغل رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش برنیکمیجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) هماهنگ می‌باشد (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). با توجه به این امر که افراد با تمرکز پیشرفت گرا، به پیشرفت و رسیدن به آرزوهای شغلی خود تکیه می‌کنند تا به رشد و تعالی دست یابند، و برای دستیابی به این خواسته‌ها می‌بایست در ارتباط با همکاران خود پویا باشند، معماری منابع اجتماعی شغلی به افراد اجازه می‌دهد تا جنبه‌ها یا ابعادی از شغل خود را در راستای گسترش و یا تغییر روابط خود با همکاران تغییر دهند. بین تمرکز اجتنابی و معماری منابع اجتماعی شغل رابطه منفی به دست آمد. این یافته با نتایج پژوهش برنیکمیجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) هماهنگ می‌باشد (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). افراد دارای تمرکز اجتنابی به دلیل اینکه سعی در داشتن بیشترین امنیت خاطر دارند و هدف آن‌ها رسیدن به کمترین پیامد منفی می‌باشد، سعی بر آن دارند که دستورات محوله را به نحو احسن انجام دهند و کمترین تغییرات را در آن‌ها به وجود آورند، مبادا که تغییراتی که از جانب آن‌ها صورت می‌گیرد نشانه‌ای از عدم مسئولیت‌پذیری آن‌ها باشد و به موقعیت کنونی آن‌ها آسیب بزند. بین خودکارآمدی شغلی و معماری منابع اجتماعی شغل رابطه معنی‌دار به دست نیامد. این یافته با نتایج پژوهش تایمز و همکاران (۲۰۱۴) ناهمسو می‌باشد (Tims et al, 2014). کارکنانی که دارای خودکارآمدی بالا هستند و به عبارتی به توانایی‌های خود در زمینه کاری که می‌توانند در شغل خود انجام دهند باور دارند، می‌توانند برای عملکرد بهتر خود و سازمان تصمیماتی در جهت تغییر ابعادی از شغل خود بگیرند و باعث دگرگونی در محیط کار خود شوند. اما با توجه به نتایج پژوهش بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری به دست نیامد که می‌تواند دلایل فردی مانند عوامل شخصیتی یا دلایل سازمانی مانند فرهنگ سازمانی در آن دخیل باشد، که فرد به خاطر جو سازمانی نتواند منابع اجتماعی شغل را معماری کند. بین تمرکز پیشرفت‌گرا و معماری ابعاد چالش‌انگیز شغل رابطه مثبت به دست آمد. این یافته با نتایج پژوهش برنیکمیجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) هماهنگ است (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). افراد دارای تمرکز پیشرفت‌گرا به دنبال راهکارهایی برای رشد و بالندگی در شغل خود هستند، و برای رسیدن به پیامدها و پاداش‌های مثبت تلاش می‌کنند. همچنین افراد دارای تمرکز پیشرفت‌گرا دارای روحیه ریسک‌پذیری بالا هستند و برای دستیابی به اهداف شغلی مورد نظر به معماری منابع چالش‌انگیز شغل می‌پردازند. بین تمرکز اجتنابی و معماری ابعاد چالش‌انگیز شغل رابطه منفی به دست آمد. این یافته با نتایج پژوهش برنیکمیجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) هماهنگ می‌باشد (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). افراد دارای تمرکز اجتنابی به دلیل داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری به طور فعالی به درخواست‌های بازدارنده‌ای که ریسک پایین دارند، پاسخ می‌دهند زیرا هدف کارکن داشتن کمترین پیامد منفی است. بنابراین کارکنانی که دارای تمرکز اجتنابی می‌باشند، کمتر به معماری ابعاد چالش‌انگیز شغل می‌پردازند. بین خودکارآمدی شغلی و ابعاد چالش‌انگیز معماری شغل رابطه مثبت به دست آمد. این یافته با نتایج پژوهش تایمز و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ می‌باشد (Tims et al, 2014). خودکارآمدی شغلی

می‌تواند انتظارات کارکنان را درباره توانایی‌هایشان جهت انجام دادن رفتارهای معطوف به شغل و تأثیرات مطلوب بر محیط کاری‌شان تحت تأثیر قرار دهد. یعنی کارکنانی که دارای خودکارآمدی شغلی بالایی هستند، قادرند تا باعث تغییراتی در محیط کاری خود شوند و از طریق آن تغییرات، راحت‌تر به اهداف شغلی خود دست پیدا کنند. بین تمرکز پیشرفت‌گرا و معماری ابعاد بازدارنده شغل رابطه منفی به دست آمد. این یافته با نتایج پژوهش برنینکمیجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) هماهنگ می‌باشد (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). افراد دارای تمرکز پیشرفت‌گرا به این دلیل تلاش می‌کنند که برای دستیابی به آرزوها و پیشرفت شغلی حرکت کنند تا به پیامدهای مثبت شغلی دست پیدا کنند و به رشد و بالندگی دست یابند. پس هرگونه خواسته‌های استرس‌زایی که مانع رشد شخصی، یادگیری و دستیابی به اهداف هستند، با رویکرد فرد دارای تمرکز پیشرفت‌گرا در تضاد می‌باشند. بین تمرکز اجتنابی و معماری ابعاد بازدارنده شغل رابطه مثبت به دست آمد. این یافته با نتایج پژوهش برنینکمیجر و هکرت کونینگ (۲۰۱۵) هماهنگ می‌باشد (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). افراد دارای تمرکز اجتنابی به دلیل این که حس مسئولیت بالا دارند و از قدرت ریسک‌پذیری پائینی برخوردارند، یا به عبارتی بدلیل این که هدف آن‌ها رسیدن به کمترین پیامد منفی می‌باشد، در برابر تغییر مقاومت می‌کنند یا به‌صورت منفعلانه با آن مواجه می‌شوند. به همین خاطر افرادی که دارای تمرکز اجتنابی هستند ابعاد بازدارنده شغل را کاهش نمی‌دهند، زیرا هدف آن‌ها تغییر، رشد و پیشرفت شخصی نیست. بین خودکارآمدی شغلی و معماری ابعاد بازدارنده شغل رابطه منفی وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش تایمز و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ می‌باشد (Tims et al, 2014). کارکنانی که دارای خودکارآمدی شغلی بالایی هستند از توانایی‌های خویش در جهت رفتارهای معطوف به شغل باخبرند و می‌توانند به‌طور مطلوبی نقش خود را در محیط شغلی ایفا کنند، به‌گونه‌ای که اگر جایی نیاز به تغییر محیط باشد بتوانند آن را اصلاح نمایند و به خود و سازمان برای دستیابی به اهداف مطلوب کمک کنند. یعنی کارکنانی که دارای خودکارآمدی شغلی بالایی هستند خواسته‌های بازدارنده شغل را به‌طور معناداری کاهش می‌دهند تا فضا برای رسیدن به اهداف شغلی فراهم شود. بین معماری منابع ساختاری شغل و التزام شغلی رابطه مثبت به دست آمد. این یافته با نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ است (Chen et al, 2014). افرادی که به معماری منابع ساختاری شغل خود می‌پردازند، محتوا و میزان وظایف شغلی خود را بر اساس توانایی و مهارت‌های خود، تنظیم می‌کنند و در نتیجه بین توانایی شخص و وظایف شغلی تناسبی ایجاد می‌شود که شخص را در داشتن عملکرد بهتر و مؤثرتر یاری می‌کند و همچنین شخص با رغبت بیشتری به انجام وظایف شغلی خود می‌پردازد. به عبارتی افرادی که به معماری منابع ساختاری شغل می‌پردازند دارای التزام شغلی بالایی هستند. بین معماری منابع ساختاری شغل و شکوفایی رابطه مثبت وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش دمروتی و همکاران (۲۰۱۵) همسوست (Demerouti et al, 2015). معماری منابع ساختاری شغل به کارکنان اجازه می‌دهد تا فضا و محتوای شغل خود را به همراه میزان محتوای وظایف شغلی تغییر دهند تا با توانایی و خواسته‌های فرد تناسب بیشتری داشته باشد. این امر می‌تواند به احساس معناداری و استقلال کارکنان در شغل کمک کند و انگیزه کارکنان را در رسیدن به رشد شخصی و تعالی سازمانی افزایش دهد. از سوی دیگر شکوفایی به ترکیب احساس خوب و عملکرد اثربخش اشاره دارد. زمانی که کارکنان درخواست‌های شغلی خودشان را متناسب با اهداف‌شان تنظیم کنند و از معماری شغل جهت معنادار کردن مشاغل خود استفاده نمایند، از انجام کار خود لذت بیشتری کسب کرده و احساسات مثبت‌تری را تجربه می‌کنند، که این امر منعکس‌کننده شکوفایی بیشتر کارکنان در محیط کار است (Seligman, 2011). از این رو کارکنانی که به معماری منابع ساختاری شغل خود می‌پردازند، در رسیدن به شکوفایی شغلی موفق‌ترند. بین معماری منابع اجتماعی شغل و التزام شغلی رابطه مثبت وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ می‌باشد (Chen et al, 2014). معماری منابع اجتماعی شغل به کارکنان این اجازه را می‌دهد تا جنبه‌ها یا ابعادی از شغل خود را در راستای گسترش یا تغییر روابط با همکاران، تغییر دهند، تا بتوانند در محیط شغلی مطلوب که با ویژگی‌های شخصی و سازمانی تطابق بیشتری داشته باشند به اهداف شغلی مدنظر دست پیدا کنند. به نظر می‌رسد زمانی که کارکنان بتوانند میزان ارتباط خود را با

همکاران، با توجه به شناخت و موقعیت شغلی تنظیم کنند، موانع شغلی را که در مسیر دستیابی به اهداف شغلی وجود دارد، راحت‌تر از پیش رو برمی‌دارند و با تجارب مثبت و انرژی بیشتری در شغل خود درگیر می‌شوند. بین معماری منابع اجتماعی شغل و شکوفایی نیز رابطه مثبت وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش دمروتی و همکاران (۲۰۱۵) هماهنگ می‌باشد (Demerouti et al, 2015). زمانی که کارکنان بتوانند ابعادی از شغل خود را در جهت گسترش یا تغییر روابط خود با همکاران معماری کنند و نیز از معماری منابع اجتماعی در جهت معنادار کردن مشاغل خود استفاده نمایند، لذت بیشتری از شغل خود خواهند برد. با توجه به احساس شایستگی و داشتن حمایت و همچنین کمک به شادی دیگران می‌توانند عملکرد روانی مطلوب‌تری داشته باشند، که همه این‌ها می‌توانند منعکس‌کننده شکوفایی بیشتر کارکنان در محیط کار باشد. بین معماری ابعاد چالش‌انگیز شغل و التزام شغلی رابطه مثبت وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ می‌باشد (Chen et al, 2014). وقتی کارکنان دست به معماری ابعاد چالش‌برانگیز شغلی می‌زنند و شناخت‌های معطوف به شغل را تغییر می‌دهند، احساس استقلال بیشتری در شغل خود دارند که می‌تواند منجر به دلبستگی بیشتر در شغل، عملکرد بهینه و تجارب مثبت‌تری در انجام وظایف شغلی شود. همه این عوامل می‌تواند به درگیر شدن بیشتر شخص در شغل بیانجامد و در نتیجه التزام شغلی را افزایش دهد. بین معماری ابعاد چالش‌انگیز شغل و شکوفایی رابطه معنی‌دار به دست نیامد. این یافته با نتایج پژوهش دمورتی و همکاران (۲۰۱۵) ناهمسو می‌باشد (Demerouti et al, 2015). با توجه به نتایج پژوهش بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری وجود ندارد، که می‌تواند دلایل شخصیتی در آن دخیل باشد، به صورتی که کارکنان شکوفایی خود را منوط به انتخاب اهداف مشکل و دشوار نبینند و شاید با توجه به توانایی و مهارت‌هایی که در خود سراغ دارند، انتخاب چنین اهدافی را صحیح نمی‌دانند. بین معماری ابعاد بازدارنده شغل و التزام شغلی رابطه منفی وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۵) هماهنگ است (Chen et al, 2014). خواسته‌های بازدارنده شغل می‌تواند باعث کاهش رشد شخصی، پویایی شخص در سازمان و همچنین مانع دستیابی به اهداف سازمانی گردد. زمانی که فرد از دستیابی به اهداف شغلی خود بازمی‌ماند و تجربه مثبتی را در شغل خود احساس نمی‌کند، انگیزه‌اش برای انجام وظایف شغلی کاهش می‌یابد و انرژی کمتری را برای آن وظایف به کار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان گفت فرد از التزام بالای شغلی برخوردار نیست. از این رو می‌توان گفت افرادی که در کاهش ابعاد معماری شغلی خود پویاترند، التزام شغلی بالاتری دارند. بین معماری ابعاد بازدارنده شغل و شکوفایی رابطه منفی وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش دمورتی و همکاران (۲۰۱۵) هماهنگ می‌باشد (Demerouti & et al, 2015). زمانی که کارکنان قادر باشند به طراحی مجدد مشاغل خود بپردازند و خواسته‌های بازدارنده را کاهش دهند، احساسات مثبت‌تری را تجربه خواهند کرد و این منجر به خوش‌بینی، عملکرد روانی بهتر و نیز شکوفایی فرد در شغل خود خواهد شد. بین معماری منابع ساختاری شغل، معماری منابع اجتماعی شغل و معماری ابعاد چالش‌انگیز شغل با عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش تایمز و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ می‌باشد (Tims et al, 2014). کارکنانی که در تعیین محتوا و میزان وظایف شغلی خود فعال باشند، بتوانند در وظایف خود تغییراتی را ایجاد کنند و منابع شغلی را مطابق با توانایی‌ها و مهارت‌های خود انتخاب کنند، می‌توانند عملکرد شغلی مطلوب‌تری را نشان دهند. کارکنانی که به معماری منابع اجتماعی شغل می‌پردازند، سطح روابط خود را با همکاران براساس خواسته‌ها و توانایی‌های خود به گونه‌ای تنظیم می‌کنند که بتوانند در شغل و محیط شغلی، راحت‌تر به اهداف در نظر گرفته شده دست یابند. وقتی کارکنان محیط شغلی خود را معماری می‌کنند و شناخت‌های مربوط به شغل خویش را تغییر می‌دهند، انگیزه بیشتری برای رسیدن به آن اهداف خواهند داشت و با تلاش و نیروی بیشتری به سوی دستیابی به آن‌ها حرکت خواهند کرد. بین معماری ابعاد بازدارنده شغل و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری به دست نیامد. این یافته با نتایج پژوهش تایمز و همکاران (۲۰۱۴) ناهمسو می‌باشد (Tims et al, 2014). با توجه به نتایج پژوهش بین این دو متغیر رابطه معنی‌دار وجود ندارد، که یکی از دلایل آن می‌تواند ویژگی‌های شغلی باشد که کارکنان در آن مشغول به کارند، وقتی ویژگی‌های شغل به فرد اجازه تغییر و ریسک‌پذیری ندهد یا اگر در آن شغل تغییراتی از جانب کارکن

صورت گیرد، در عملکرد شغلی آن‌ها تغییراتی ایجاد نشود. بین التزام شغلی و عملکرد شغلی نیز رابطه معنی‌داری به دست نیامد. این یافته با نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۴) ناهمسو می‌باشد (Chen et al, 2014). با توجه به نتایج پژوهش بین این دو متغیر رابطه معنی‌دار وجود ندارد که می‌تواند دلایل متعددی داشته باشد، به طوری که کلیه عوامل فردی، سازمانی و محیطی را که بر عملکرد شغلی تأثیر دارند در برمی‌گیرد که شامل نوع روابط، جو محیط کار، پاداش، توانمندی کارکنان و سازمان، عدالت سازمانی و... است. بین شکوفایی و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود داشت. این یافته با پژوهش‌های دمورتی و همکاران (۲۰۱۵) هماهنگ است (Demerouti et al, 2015). افرادی که احساس خوبی نسبت به خود و توانایی‌های خود دارند، در انجام وظایف شغلی عملکرد بهتری دارند و برای رسیدن به اهداف خود و سازمان بیشتر تلاش می‌کنند. نتایج پژوهش در خصوص روابط غیرمستقیم حاکی از معنی‌داری تمامی این روابط بود.

محدودیت‌های پژوهش

با توجه به این که پژوهش حاضر در شرکت ملی حفاری ایران انجام شد، در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و صنایع باید جانب احتیاط رعایت شود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌های خودگزارشی بوده‌اند و این ابزار محدودیت خاص خود را دارند. استفاده از الگویی معادلات ساختاری، علیت را به اثبات نمی‌رساند، در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر نتایج به دست آمده از پژوهش

با توجه به نتایج کلی پژوهش پیشنهاد می‌شود که با استفاده از پیشینه پژوهشی مرتبط با معماری شغل، راه‌های مؤثر معماری منابع ساختاری، منابع اجتماعی، درخواست‌های چالش‌انگیز شغل و نیز معماری درخواست‌های بازدارنده شغل، شناسایی و جهت‌پیاده‌سازی آن‌ها اقدام شود. همچنین لازم است تا مدیریت سازمان عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فرایند شکوفایی را در سازمان مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده و نسبت به رفع موانع و تقویت فرصت‌ها جهت ایجاد شکوفایی در سازمان اقدام نماید. جهت افزایش التزام شغلی، شکوفایی و نیز بهبود عملکرد شغلی کارکنان، سازمان ملی حفاری ایران کارکنان خود را با به‌کارگیری فنون ارائه‌شده ترغیب به شکوفایی نماید و یک الگوی انگیزشی و تشویقی را در این زمینه طراحی نماید. سازمان همچنین می‌تواند از انتخاب و بکارگیری افراد دارای تمرکز اجتنابی در سمت‌های سازمانی که نیاز به پویایی و ریسک‌پذیری دارند، خودداری کند.

References:

- Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft the relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International*, 20(2), 147-162.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: employee work engagement and job performance. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 65, 147-163.

- Arshadi, N. (2007). Designing and testing a model of some precedents and outcomes of work motivation. Ph.D. Thesis Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.
- Baharlou, M., Mahmoodikia, M., & Ahmadi chegeni, S. (2014). Investigate Relationship between proactive personality with job performance by mediating job crafting and job engagement in employees of airline agencies in Tehran. *Journal of Social Psychology*, 8(28), 53-68.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Cappelli, P. (2000). Managing without commitment. *Organizational Dynamics*, 28(4), 11-24.
- Chen, C.Y., Yen, C.H., Tsai, F.C. (2014). Job crafting and job engagement: the mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2009). *Organization development and change* (9th ed). Engage Learning.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96.
- Dianatnasab, M., Javidi, H., Bagholi, H. (2014). The meditation role of job stress in the relationship between psychological capital and personnels performance of gachsaran oil and Gas Company operating in dashtgaz. *Psychological Methods and Models*, 4(15), 75-89.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Hashemi, S. A. (2015). The study of mental health mediating in relationship between religion commitments with vocational performance in Islamic Azad University Lamerd Branch. *Psychological Methods and Models*, 5(18), 56-93.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52 (12), 1280-1300.

- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62, 95-108.
- Latham, G. P. (2007). Job motivation: history, theory, research and practice. In N Arshadi (2011). Javdane, Jangal Publication.
- Liberman, N., Idson, L. C., Camacho, C. J., & Higgins, E. T. (1999). Promotion and prevention choices between stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 11-35.
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of applied Psychology*, 93(6), 12-20.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 793-802.
- Rousseau, D. (2005). I-deals idiosyncratic deals employees' bargain for themselves. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Schaubroeck, J. (1990). Investigating reciprocal causation in organizational behavior research. *Journal of Organizational Behavior*, 11(1), 17-28.
- Seligman, M.E. (2011). *Learned optimism: how to change your mind and your life*. New York: Vintage.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and then self-efficacy-performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Examining job crafting from an interpersonal perspective: is employee job crafting related to the well-being of colleagues?. *International Association of Applied Psychology*, 64(4), 727-753.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

-
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
 - Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

