

طراحی و آزمون الگویی از نقش میانجی خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری در رابطه بین ویژگی اجتماعی شغل و فرایندهای انگیزشی

راضیه عابدینی ولامدهی^۱، عبدالزهره نعامی^۲، سید اسماعیل هاشمی^۳

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

^۲عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

^۳عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

نام نویسنده مسئول:

راضیه عابدینی ولامدهی

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری در تبیین اثر ویژگی اجتماعی شغل بر فرایندهای انگیزشی بود. جامعه‌ی آماری شامل کارکنان شرکت فولاد خوزستان و نمونه‌ی پژوهش شامل ۳۵۰ نفر است که به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه‌های ویژگی شغلی گسترش‌یافته (مورگسون و هومفری)، خودکارآمدی شغلی (چن و همکاران)، جهت‌گیری هدف یادگیری (واندوال)، تولید هدف (ببندل) و تلاش برای دستیابی به هدف (ببندل و همکاران) بودند. این پرسشنامه‌ها از روایی و پایایی قابل قبولی در پژوهش حاضر برخوردار بودند. جهت تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS 23 و SPSS 23 استفاده شد. جهت آزمون اثرهای میانجی در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت استرپ استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده‌ی برازش نسبتاً خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بود. برازش بهتر الگو و نتایج معنی‌دارتر از طریق همبسته کردن خطای سه مسیر حاصل شد. علاوه بر آن نتایج نشان داد خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری میانجی‌گرهای مناسبی در تبیین ویژگی اجتماعی شغل بر فرایندهای انگیزشی محسوب می‌شوند. بر این اساس سازمان‌ها باید توجه بیشتری به ویژگی‌های اجتماعی داشته باشند و شرایطی را برای تشویق خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری در سطوح مختلف سازمانی فراهم می‌کند.

کلید واژگان

خودکارآمدی شغلی، جهت‌گیری هدف یادگیری، ویژگی اجتماعی شغل و فرایندهای انگیزشی.

مقدمه

طراحی شغل^۱ فرایند تعیین و بازسازی وظایف، اختیارات، مسئولیت‌ها، نحوه انجام کار، ارتباطات شغلی و شرایط کار است به گونه‌ای که با سازگار شدن ویژگی‌های شغل با استعدادها و توانایی‌های شاغل، هم نیازهای فرد و هم اهداف سازمان تامین می‌شود (چهاردولی، معتمدزاده، حمیدی، گل محمدی و سلطانیان، ۱۳۹۳) که مسئله اساسی و مهم در محیط کار دنیای معاصر محسوب می‌شود. به دنبال تغییرات مهمی که در محیط کار اتفاق افتاده است، برای دستیابی به مشاغل باانگیزه، باید به این تغییرات در چهارچوب مشاغل، توجه شود. باید توجه شود که طراحی شغل هم برای فرد و هم برای سازمان مفید هست. بنابراین به منظور افزایش درک و فهم انگیزش کاری، طراحی شغل، باید به گونه‌ای مطرح شود که بتوان بر اساس آن مدلی طراحی کرد که با ویژگی‌های مشاغل کنونی هماهنگ باشد و انگیزه لازم را به وجود آورند. زیرا مفهوم انگیزه در بحث طراحی شغل، به صورت یک مفهوم سربسته و مبهم مطرح شده است.

بیان مسئله

در سازمان‌های امروزی از کارکنان انتظار می‌رود تا علاوه بر ابتکار و نوآوری، علاقه‌مند و ملزم به انجام وظایفشان باشند و در مقابل، سازمان‌ها نیز باید شرایط کاری مناسب و انگیزش کافی را برای کارکنان فراهم نمایند (یارمحمدزاده و فیضی، ۱۳۹۴). در واقع این مباحث زمینه‌ساز بحث طراحی شغل شد، به طوری که توجه بسیاری از محققان همانند مورگسون^۲ و کمپیون^۳ (۲۰۰۳)، پارکر و وال^۴ (۱۹۹۸) و مارتین^۵ و وال (۱۹۸۹) به سمت روش‌های مختلف طراحی شغل معطوف شد.

طراحی شغل عبارت است از تنظیم وظایف و مسئولیت‌ها در یک شغل یا گروهی از مشاغل به هم وابسته به نحوی که حداکثر بازدهی به دست آید و باعث رضایت، رشد، پیشرفت و در نهایت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان شود (طالقانی و داوودی، ۱۳۹۲). همچنین باید گفت طراحی شغل ترکیب مؤثر اجزای یک شغل با ویژگی‌های کارکنان است، به طوری که به تأمین اهداف و نیازهای کارفرمایان و کارکنان منجر شود. از طرفی نیز به این مسئله باید توجه شود که امروزه نیروی انسانی باسوادتر شده‌اند و سطح علمی آن‌ها افزایش پیدا کرده است. همین مسئله باعث شده است که سطح انگیزه کارکنان تحت تاثیر قرار بگیرد که در این راستا، ویژگی‌های شغلی نیز باید مورد توجه قرار گیرد. مشاغل باید به گونه‌ای طراحی شود که انگیزه کارکنان را افزایش داده و به نتایج بهتری منجر شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ویژگی اجتماعی شغل

طراحی شغل ترکیب مؤثر اجزای یک شغل با ویژگی‌های کارکنان است، به طوری که به سمت تأمین اهداف و نیازهای کارفرمایان و کارکنان هدایت شود. بر این اساس، یکی از عناصر مهم و اساسی انگیزش شغلی ویژگی‌های شغلی مطلوب است که مورد توجه محققان سازمانی قرار گرفته است. محققان زیادی معتقدند ابعاد کلیدی در مشاغل وجود دارد که می‌تواند به حالات روانشناختی مهمی در کارکنان منجر شده و این امر می‌تواند به پیامدها و نتایج چشمگیری برای کارکنان و سازمان‌ها منجر شود (توراگو^۶، ۲۰۰۵؛ بوگلا و اسموچ^۷، ۲۰۰۴). در این راستا، معروف‌ترین و اساسی‌ترین نظریه معروف در ویژگی‌های شغل، نظریه هاگمن و اولدهام می‌باشد. هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) مفهوم طراحی شغل را با ارائه مدل ویژگی‌های شغل توسعه دادند. در این مدل تنوع، هویت، اهمیت، استقلال و بازخور به عنوان پنج ویژگی کلیدی در نظر گرفته شده است که ارزیابی می‌کند تا چه حد یک شغل می‌تواند علائق کاری و انگیزش کارکنان را برانگیزاند.

1. job design
2. Morgeson
3. Campion
4. Wall
5. Martin
6. Torracco
7. Boglerand and Somech

اگر چه در طراحی شغل توجه زیادی به ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام شده است، اما از یک طرف پژوهش‌ها در زمینه سنجش ویژگی‌های شغلی، محدود، ناقص و دشوار بوده است و از طرف دیگر، بر مجموعه محدودی از ویژگی‌های انگیزشی شغل متمرکز بوده است که این یک نقطه ضعف برای مدل آن‌ها محسوب می‌شد (مورگسون و هومفری، ۲۰۰۶). بر این اساس، مورگسون و هومفری (۲۰۰۶) با توجه به محدودیت‌های نظریه ویژگی شغل هاکمن و اولدهام و با توجه به این که، ویژگی‌های شغلی گسترده‌تری در محیط کار معاصر مطرح شده است، مدل ویژگی‌های شغلی گسترده^۱ را مطرح کردند. آن‌ها حوزه و دامنه ویژگی‌های شغلی را گسترش دادند و طراحی شغل را در قالب ۴ ویژگی اصلی شغل توصیف کردند. در تجزیه و تحلیلی که آن‌ها از ویژگی‌های متفاوت موجود در مقالات طراحی شغل انجام دادند، ۴ مؤلفه اصلی ویژگی شغل را شناسایی کردند که عبارت‌اند از:

۱. ویژگی‌های انگیزشی کار مربوط به تکلیف^۲ (شامل تنوع وظیفه، هویت، اهمیت، بازخورد از شغل، استقلال در برنامه‌ریزی^۳، استقلال تصمیم‌گیری^۴ و استقلال روش کاری^۵ است)
۲. ویژگی‌های انگیزشی دانشی^۶ (شامل پیچیدگی شغلی^۷، پردازش اطلاعات^۸، حل مسئله^۹، تنوع مهارت و تخصصی بودن^{۱۰})
۳. ویژگی‌های اجتماعی شغل^{۱۱} (شامل حمایت اجتماعی، وابستگی درونی مشاغل به هم^{۱۲}، روابط بین فردی ادراک شده^{۱۳}، تعامل با بیرون سازمان^{۱۴} و بازخورد از دیگران)
۴. ویژگی‌های زمینه‌ای^{۱۵} (شامل ارگونومی^{۱۶}، تقاضای فیزیکی^{۱۷}، شرایط کاری^{۱۸} و استفاده از تجهیزات^{۱۹}) (پارکر و اهلی، ۲۰۰۸).

ویژگی‌های اجتماعی شغل بیانگر ارتباطات و تعاملاتی است که کارکنان در کار تجربه می‌کنند. این ویژگی شامل ابعادی از شغل می‌باشد که فرد با کارکنان داخل سازمان یا با کارکنان سازمان‌های مرتبط یا با ارباب رجوع در ارتباط می‌باشد و نیازمند مهارت‌هایی است که بتواند در شغل خود موفق باشد. در یک محیط کاری حرفه‌ای و کاملاً تخصصی انجام وظیفه تا حد زیادی به کار گروهی و همکاری بستگی دارد. یعنی انجام وظیفه به ویژگی‌های اجتماعی مهمی نظیر حمایت اجتماعی، تمایل به کار گروهی و روحیه تعاون و همکاری مرتبط است (هسیه، ویویان‌چن، لی و کاو^{۲۰}، ۲۰۱۲). ویژگی اجتماعی بیانگر سطح وابستگی کار یک فرد با کار فردی دیگر و همچنین میزان همکاری همکاران در ارائه اطلاعات شغلی و عملکردی است. ویژگی‌های اجتماعی در یک محیط کاری گروه محور، بیانگر ادراک مثبت کارکنان از محیط بین فردی در محیط کار است. ویژگی‌های اجتماعی قوی‌تر بر ادراک مثبت کارکنان از حمایت محیط کارشان تاثیرگذار است (بلیس، چان و پلویهارت^{۲۱}، ۲۰۰۷). مورگسون و هومفری برای این بعد ویژگی شغلی مؤلفه‌هایی مطرح کردند که عبارت‌اند از:

- 1 . expanded Work Characteristic
- 2 . task Motivation Work Characteristic
- 3 . work scheduling autonomy
- 4 . decision-making autonomy
- 5 . work methods autonomy
- 6 . knowledge Motivation Characteristic
- 7 . job complexity
- 8 . information processing
- 9 . problem solving
- 10 . specialization
- 11 . social Work Characteristic
- 12 . interdependence-initiated
- 13 . interdependence-received
- 14 . interaction outside the organization
- 15 . contextual characteristic
- 16 . ergonomic
- 17 . physical demands
- 18 . work conditions
- 19 . equipment use
- 20 . Hsieh, Vivian Chen, Lee & Kao
- 21 . Bliese, Ployhart & Chan

۱. **حمایت اجتماعی.** حمایت اجتماعی نشان‌دهنده‌ی درجه‌ای است که یک شغل فرصت‌هایی را برای مشاوره و کمک گرفتن از دیگران فراهم می‌کند. این بحث شامل مفهوم کاراسیک (کاراسیک^۱، ۱۹۷۹؛ کاراسیک، بریسون، کواکامی، هوتمن، بونگرس و آمیک^۲، ۱۹۹۸) از حمایت سرپرست و همکاران و ایجاد فرصت‌های دوستانه‌ای است که توسط سیمز و همکاران (۱۹۷۶) مطرح شد. اگرچه در مطالعات گذشته طراحی شغل این مفهوم مطرح نشده است، تحقیقات ابعاد دیگر پیشنهاد می‌کند که حمایت اجتماعی یک ملاک مهم بهزیستی (رایان و دسی^۳، ۲۰۰۱؛ ورزنیسکی، داتون و دبب^۴، ۲۰۰۳) بخصوص برای مشاغلی می‌باشد که استرس‌آور می‌باشند یا برای مشاغلی که ویژگی‌های انگیزشی کمتری را دارا می‌باشند (حمایت اجتماعی برای مشاغلی که استرس بالایی دارند و انگیزش کمی را به دنبال دارد، می‌تواند بهزیستی را به دنبال داشته باشد).

۲. **وابستگی درونی مشاغل به هم:** وابستگی درونی مشاغل به هم نشان‌دهنده‌ی درجه‌ای است که بر اساس آن یک شغل به مشاغل دیگر و مشاغل دیگر به این شغل وابسته‌اند تا بتوانند کاری را تکمیل کنند (کیگاندا^۵، ۱۹۸۱). به این ترتیب، وابستگی درونی مشاغل به هم نشان‌دهنده‌ی اتصال و وابستگی مشاغل به یکدیگر می‌باشد. برای تکمیل این تعریف دو شکل متمایز وابستگی درونی مشاغل مطرح می‌باشد (کیگاندا، ۱۹۸۱):

۱. درجه‌ای که کار از یک شغل به مشاغل دیگر سرریز می‌شود،

۲. درجه‌ای که یک شغل توسط کار مشاغل دیگر تحت تأثیر قرار می‌گیرد (وابستگی درونی ادراک‌شده^۶).

۳. **تعامل بیرون از سازمان:** تعامل بیرون از سازمان نشان‌دهنده‌ی درجه‌ای است که بر اساس آن یک شغل نیازمند این است که کارکنان با افراد بیرون از سازمان تعامل و ارتباط برقرار کنند. این تعامل می‌تواند با تأمین‌کنندگان، مشتریان و هر فرد خارج از سازمان باشد. این مفهوم مشابه مفهوم "تعامل و برخورد با دیگران"^۷ (سیمز و همکاران، ۱۹۷۶) می‌باشد، اگرچه در اینجا تنها تمرکز بر تعامل با افراد بیرون از مرزهای سازمان می‌باشد. این مفهوم همچنین مشابه با مفهوم "خدمت به عموم"^۸ می‌باشد که توسط استون و گوتال^۹ (۱۹۸۵) مشخص شد، اما باید مطرح کرد مفهوم تعامل با افراد بیرون از سازمان فراتر از مفهوم ساده‌ی خدمت و کمک به مشتریان می‌باشد.

۴. **بازخورد از دیگران:** بازخورد از دیگران^{۱۰} نشان‌دهنده‌ی درجه‌ای است که بر اساس آن دیگران در سازمان اطلاعاتی در مورد عملکرد برای فرد فراهم می‌کنند. اگرچه هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) روی مفهوم بازخورد از خود شغل تمرکز داشتند، اما نظریه‌های بعدی پیشنهاد کردند که بازخورد می‌تواند از افراد دیگری باشد (هاگمن و لاولر، ۱۹۷۱) که یک جایگاه ویژه‌ی شغلی در چارت سازمانی دارند. بخصوص، سرپرستان و همکاران دو منبع مهم بازخورد می‌باشند.

پارکر و اهلی (۲۰۰۸) بیان داشتند که هر یک از این ویژگی‌های شغلی مورگسون و هومفری (۲۰۰۶) منجر به حالات انگیزشی خاصی در کارکنان در محیط کار می‌شوند و از طریق آن‌ها به پیامدهای مختلفی در محیط کار مثل عملکرد ماهرانه^{۱۱}، عملکرد انطباقی^{۱۲} و عملکرد پویا^{۱۳} منجر می‌شود. وقتی این ویژگی‌های شغلی در محیط کار وجود داشته باشد، حالات انگیزشی خاصی در کارکنان ایجاد می‌شود که بر این اساس کارکنان انگیزه لازم را برای ادامه کار پیدا می‌کنند. حالات انگیزشی بر فرایندهای انگیزشی که شامل تولید هدف فرد و تلاش برای دستیابی به هدف است، نیز تأثیر می‌گذارند و در راستای آن، فرایندهای انگیزشی هم بر عملکرد فردی و هم بر عملکرد سازمانی که شامل عملکرد ماهرانه، عملکرد انطباقی و عملکرد پویا می‌باشد، تأثیر می‌گذارد (پارکر و اهلی، ۲۰۰۸). در این پژوهش، فقط بعد ویژگی‌های اجتماعی

1. Karasek
2. Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers & Amick
3. Rayan & Deci
4. Wrzesniewski, Dutton & Debebe
5. Kiggundu
6. received interdependence
7. dealing with others
8. serves the public
9. Stone & Gueutal
10. feedback from others
11. proficiency
12. adaptivity
13. proactivity

شغل مورد بررسی قرار گرفته است و همچنین دو نوع حالت انگیزشی (خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری) به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین ویژگی اجتماعی شغل و فرایندهای انگیزشی در نظر گرفته شده است، که به آن‌ها پرداخته می‌شود.

خودکارآمدی شغلی

از جمله متغیرهای میانجی، خودکارآمدی شغلی^۱ است. مورگسون و هومفری (۲۰۰۶) معتقدند ابعاد کلیدی در مشاغل وجود دارد که می‌تواند به حالات انگیزشی مهمی در کارکنان از جمله خودکارآمدی شغلی منجر شده و این امر می‌تواند به پیامدها و نتایج چشمگیری برای کارکنان و سازمان‌ها منجر شود. این ادراکات و رفتارها اگر مثبت باشند می‌توانند به نتایج مثبتی برای فرد و سازمان منجر شود (پیرس^۲، جوسیلا^۳ و کامینگز^۴، ۲۰۰۹). بندورا^۵ (۱۹۹۷) خودکارآمدی را به باور و قضاوت فرد از توانایی خود برای انجام تکلیف خاص تعریف کرده است. در واقع، خودکارآمدی به باورهای شخص در مورد توانایی‌هایش گفته می‌شود که این باور مبتنی بر نظم و به اجرا درآوردن فعالیت‌ها برای رسیدن به موفقیت است. ویژگی‌های وظایف موجود در محتوی کار افراد می‌تواند به ادراکات و رفتارهای متفاوت کارکنان منجر شود. از آن‌جا که استقلال کنترل‌پذیری وظایف را افزایش می‌دهد، بنابراین می‌توان گفت ویژگی‌های شغلی گسترش‌یافته به طور بالقوه باعث می‌شود خودکارآمدی از طریق افزایش تسلط آگاهانه و افزایش کنترل‌پذیری مجموعه‌ای از وظایف، افزایش یابد. پارکر (۱۹۹۸) استدلال می‌کند که استقلال منبعی از تجربیات تسلط آگاهانه^۶ را فراهم می‌کند به این دلیل که به کارکنان فرصت می‌دهد تا مهارت‌های جدید کسب کنند و بر مسئولیت‌های جدید مسلط شوند. به همین دلیل، وظایفی که در آن‌ها کنترل بیشتری وجود دارد به خودکارآمدی بیشتری منجر می‌شود و خودکارآمدی عامل مهمی برای رفتارهای خلاقانه می‌باشد (گیست^۷ و میچل^۸، ۱۹۹۲).

جهت‌گیری هدف یادگیری

ویژگی‌های اجتماعی شغل بر جهت‌گیری هدف نیز تأثیر می‌گذارد که یکی دیگر از میانجی‌گرهاست. از نظر ایمز^۹ (۱۹۹۲) جهت‌گیری هدف نمایانگر الگوی منسجمی از باورها، اسناد و هیجانات فرد است که مقاصد او را تعیین می‌کند و به روش‌های مختلف نزدیک شدن، درگیر شدن و پاسخ دادن به موقعیت‌های پیشرفت می‌انجامد (ربانی و یوسفی، ۱۳۹۱). در جهت‌گیری هدف یادگیری^{۱۰}، فرد به دنبال تسلط بر تکلیف، رشد مهارت‌های جدید، دستیابی به درک و بینش و تکوین شایستگی خود است (نعامی، شمسی و خواجه، ۱۳۹۵). از نظر دونک افرادی که توانایی خود را رشدیابنده می‌دانند دارای جهت‌گیری هدف یادگیری هستند. از آن‌جا که این‌گونه افراد بر کسب دانش و تکمیل شایستگی خویش تمرکز دارند، به سوی تکالیفی جذب می‌شوند که برایشان چالش‌برانگیز است. آن‌ها خطاها را فرصت‌هایی برای درس گرفتن از اشتباهات تلقی می‌کنند (ارشدی، ۱۳۸۹). از آن‌جا که افراد با جهت‌گیری هدف یادگیری دانش، مهارت و شایستگی بر وظایف را توسعه می‌دهند، به دنبال تسلط بر تکلیف و رشد مهارت‌های جدید هستند، این باعث می‌شود که فرد تمایل قوی نسبت به فعالیتی پیدا کند که آن را دوست دارد، پس می‌تواند از تعیین‌کننده‌هایی باشد که انگیزه را تشویق می‌کند.

تولید هدف

متغیرهای ملاک در این پژوهش، فرایندهای انگیزشی است که شامل متغیرهای تولید هدف^{۱۱} و تلاش برای دستیابی به هدف^{۱۲} است که در ارتباط با طراحی شغل توجه کمتری به آن‌ها شده است. لاک^۱ و لاتام^۲ (۱۹۹۰) بیان کردند: فرایند تولید هدف، فرایندی است که توسط

- 1 . self-efficacy
- 2 . Pierce
- 3 . Jussila
- 4 . Cummings
- 5 . Bandura
- 6 . enactive mastery
- 7 . Gist
- 8 . Mitchell
- 9 . Ames
- 10 . learning goal orientation
- 11 . goal generation
- 12 . goal Striving

آن فرد زمان یا انرژی خودش را به رفتارها یا وظایف اختصاص می‌دهد که شامل ارزیابی و انتخاب اهداف یا اقدامات (اعمال) و فعالیت‌های برنامه‌ریزی برای دستیابی به این اهداف و اعمال است. بر مبنای نظریه تنظیم هدف، تولید هدف پویا، رفتار کار خلاقانه‌ی افراد را پرورش می‌دهند و به‌طور مثبت با رفتار کاری فعال رابطه دارد. نظریه انگیزشی گالویتزر و بیر^۳ (۱۹۹۰) مبتنی بر این ایده اصلی است که مردم وقتی که درگیر فرایندهای تولید هدف می‌شوند، کارشان را به‌صورت مؤثرتر انجام می‌دهند و این امر دلالت بر مشارکت افراد در بیان خواسته‌های آینده و تنظیم استراتژی‌ها و برنامه‌های مربوط، برای دستیابی به پیامدهاست (مونتوانی، بایستلی و ادوآردی^۴، ۲۰۱۵). پارکر، وال و کوردی (۲۰۰۱) پیشنهاد کرده‌اند ویژگی‌های اجتماعی شغل از طریق حالات انگیزشی بر تولید هدف تأثیر می‌گذارد.

تلاش برای دستیابی به هدف

متغیر ملاک دیگر، تلاش برای دستیابی به هدف است. تلاش برای دستیابی به هدف به مکانیزم‌های روان‌شناختی مرتبط می‌شود که به‌وسیله‌ی آن افراد به‌طور هدفمند در جستجوی انجام اهدافی هستند که به آن متعهدند (کانفر، ۱۹۹۰). در واقع تلاش برای دستیابی به هدف شامل تنظیم تلاش در طول پیگیری هدف می‌باشد مثل تمرکز بر وظیفه به جای منحرف شدن توسط وظایف حاشیه‌ای (پارکر و اهلی، ۲۰۰۸). این پیگیری‌ها به‌طور آگاهانه برای اهدافی است که در دسترس، تکراری و غیر زودگذر است که ممکن است در اهداف زندگی شخص منعکس شود (هایمن^۵، ۲۰۱۳). در واقع، تلاش برای دستیابی به هدف میزان مقاومت کارکنان برای دستیابی به اهدافشان می‌باشد.

پارکر و اهلی (۲۰۰۸) بیان داشتند مدل ویژگی‌های شغلی مورگسون و هومفری (۲۰۰۶) بر ویژگی‌های انگیزشی، دانشی، اجتماعی و زمینه‌ای شغل متمرکز است، که هر یک از این ویژگی‌ها منجر به حالات انگیزشی خاصی در افراد در محیط کار می‌شوند و از طریق آن‌ها به پیامدهای مختلفی در محیط کار مثل عملکرد ماهرانه^۶، عملکرد انطباقی^۷ و عملکرد پویا^۸ منجر می‌شود. وایتینگتون^۹ و همکاران (۲۰۰۴) اذعان داشتند وقتی این ویژگی‌های شغلی در محیط کار وجود داشته باشد و انگیزه لازم را در افراد ایجاد کنند، در فرایند انگیزشی که شامل تولید هدف فرد و تلاش برای دستیابی به هدف است، نیز تأثیر می‌گذارند. بنابراین اگر ویژگی‌های شغلی بر حالات انگیزشی تأثیر بگذارد فرض می‌شود که آن‌ها بر نحوه‌ای که افراد به تلاش خود اختصاص می‌دهند، نیز تأثیر خواهد گذاشت.

از طرفی هم، تأثیرگذاری ویژگی‌های شغلی بر فرایندهای انگیزشی هم بر عملکرد فردی و هم بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (پارکر و اهلی، ۲۰۰۸).

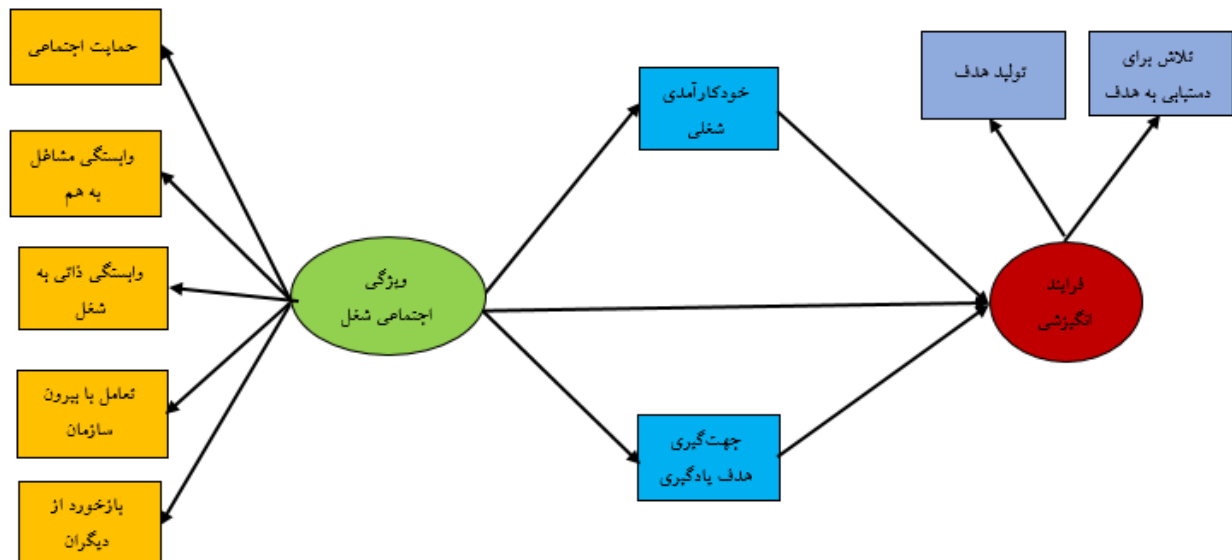
پیشینه پژوهشی

رحیمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان الگوی چندسطحی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان که در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام شد، به این نتیجه رسیدند که در سطح فردی ویژگی‌های انگیزشی شغل بر خودکارآمدی فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و در سطح گروهی نیز ویژگی‌های اجتماعی شغل بر خودکارآمدی جمعی اعضای هیئت علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در پژوهش نعمی و همکاران (۱۳۹۳) با ارائه مدلی اثر جو جهت‌گیری هدف به‌عنوان متغیر میانجی برای تبیین نقش جهت‌گیری هدف فردی در پیش‌بینی عملکرد شغلی و موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که ضرایب مسیر مستقیم جهت‌گیری غیر فردی (جهت‌گیری یادگیری، جهت‌گیری عملکرد اجتنابی، جهت‌گیری عملکرد گرایشی) با عملکرد شغلی معنی‌دار است. همچنین ضرایب مسیر مستقیم جهت‌گیری عملکرد فردی (اجتنابی و گرایشی) با موفقیت شغلی معنی‌دار بود.

1. Locke
2. Latham
3. Gollwitzer & Bayer
4. Montoani, Battistelli & Odoardi
5. Hayman
6. proficiency
7. adaptivity
8. proactivity
9. Whittington

تاینگ^۱، اسمیت^۲، سینگلا^۳، جانسون^۴ و چنچ^۵ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه‌ی بین جهت‌گیری هدف یادگیری، تعیین هدف و عملکرد که در محیطی آموزشی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که جهت‌گیری هدف یادگیری با تعیین اهداف بالاتر و نگهداری عملکرد در سطح بالا رابطه دارد. یافته‌های پژوهشی پاجاریس^۶ (۱۹۹۴) نشان می‌دهد که حمایت همکاران (به عنوان یکی از ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل) نقش مهمی در ارتقای باور خودکارآمدی افراد ایفا می‌کند. به عبارتی، حمایت همکاران موجب می‌شود احساس امنیت و اعتماد فرد به خودش (خودکارآمدی) افزایش یابد.

لذا با توجه به جدید بودن ویژگی‌های شغلی مورگسون و هومفری در زمینه طراحی شغل، و با توجه به این که پژوهش کمی در این زمینه در ایران و حتی در خارج از کشور صورت گرفته است، بررسی پیشینه پژوهش و بررسی الگوهایی که در ارتباط با طراحی شغل مطرح شده‌اند منجر به طراحی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر گردید. الگوی پیشنهادی به صورت زیر طراحی شده است که در شکل ۱ مشاهده می‌گردد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، روابط میان متغیرها

همان گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، ویژگی اجتماعی شغل به عنوان متغیر مستقل، خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری به عنوان میانجی‌گرها و فرایند انگیزشی به عنوان متغیر وابسته به صورت متغیر مکنون، به عنوان پیامد در نظر گرفته شده‌اند. بر این اساس هدف کلی در پژوهش حاضر، طراحی و آزمون الگویی از نقش میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری در رابطه بین ویژگی اجتماعی شغل و فرایند انگیزشی است. این هدف کلی بر مبنای خرده اهداف زیر است:

۱. تعیین اثر مستقیم ویژگی اجتماعی شغل بر فرایند انگیزشی.
۲. تعیین اثر مستقیم ویژگی اجتماعی شغل بر خودکارآمدی شغلی.
۳. تعیین اثر مستقیم ویژگی اجتماعی شغل بر جهت‌گیری هدف یادگیری.
۴. تعیین اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر فرایند انگیزشی.
۵. تعیین اثر مستقیم جهت‌گیری هدف یادگیری بر فرایند انگیزشی.
۶. تعیین اثر غیرمستقیم ویژگی اجتماعی شغل بر فرایند انگیزشی از طریق خودکارآمدی شغلی.

۷. تعیین اثر غیرمستقیم ویژگی اجتماعی شغل بر فرایند انگیزشی از طریق جهت‌گیری هدف یادگیری.

روش پژوهش

جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت فولاد خوزستان بودند که در سال ۱۳۹۶ در این شرکت مشغول به کار بودند که در واحدهای مختلف سازمانی مشغول به کار بودند. نمونه‌ای که در پژوهش حاضر برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش در نظر گرفته شد، شامل ۳۵۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابتدا واحدهای سازمانی مورد مطالعه و شناسایی قرار گرفتند. سپس، متناسب با جمعیت هر یک از واحدها، اعضا نمونه انتخاب گردیدند. در کل از ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۳۲۰ پرسشنامه برگشت داده شد. از لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی ۸۹ درصد نمونه پژوهش آقا و ۱۱ درصد خانم بودند. علاوه بر این، تحصیلات ۳۱ درصد بالاتر از فوق لیسانس، ۵۰ درصد نمونه کارشناسی، ۱۹ درصد کاردانی و دیپلم بودند. همچنین، سابقه کار ۳۴ درصد از شرکت‌کنندگان بین ۱۰-۱ سال، ۳۸ درصد بین ۲۰-۱۱ سال و ۲۸ درصد بین ۳۰-۲۱ سال بودند و از نظر سمت سازمانی ۴ درصد اپراتور، ۳۸ درصد کارمند، ۴۰ درصد کارشناس و تکنسین و ۱۸ درصد مدیر و رئیس بودند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش چهار پرسشنامه به کار گرفته شد:

۱. پرسشنامه ویژگی اجتماعی شغل: این پرسشنامه توسط مورگسون و هومفری (۲۰۰۶) تدوین شده است، و ۱۹ ماده دارد که ۴ حیطه حمایت اجتماعی، وابستگی درونی مشاغل به هم، تعامل بیرون از سازمان و بازخورد از دیگران را می‌سنجد. بعضی از این حیطه‌ها با سه گویه و بعضی دیگر با چهار گویه سنجیده می‌شوند. این پرسشنامه بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری شدند. مورگسون و هومفری (۲۰۰۶) اعتبار این پرسشنامه را با روش تحلیل عوامل تاییدی بررسی کردند. نتایج بررسی نشان داد این ویژگی چهار عاملی با توجه به شاخص‌های $RMSEA = 0/04$ ، $CFI = 0/91$ ، $GFI = 0/91$ برازندگی مطلوبی دارد. ضریب آلفا برای کل پرسشنامه برابر با ۸۰ درصد محاسبه شد. در پژوهش حاضر، ضریب آلفا ۹۱ درصد به دست آمد. اعتبار پرسشنامه پژوهش حاضر با روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد که شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص جذر میانگین مجزورات خطای تقریب ($RMSEA$)، به ترتیب برابر با ۰/۹۵ و ۰/۰۵ است که در حد قابل قبولند. مقیاس مذکور به‌منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگر، ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است.

۲. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: مقیاس خودکارآمدی شغلی که دارای ۸ ماده است توسط چن، گالی و ایدن در سال ۲۰۰۱ ساخته شد. پاسخ‌های آن بر اساس مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است که ۱ (کاملاً مخالفم)، ۲ (مخالفم)، ۳ (کمی مخالفم)، ۴ (کمی موافقم)، ۵ (موافقم) و ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود و حداقل نمره فرد، ۸ و حداکثر نمره، ۴۸ می‌باشد. نمره بالا در این مقیاس منعکس‌کننده باور قوی فرد است مبنی بر این که شایستگی و توانایی انجام موفقیت‌آمیز وظایف متنوع را دارد و بالعکس نمره پایین در این مقیاس، منعکس‌کننده باور ضعیف فرد در شایستگی و توانایی انجام امور می‌باشد. چن و همکاران (۲۰۰۱) پایایی این پرسشنامه را با آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. همچنین در پژوهش واندوال (۱۹۹۷) و باتون و همکاران (۱۹۹۶) همبستگی بالایی بین این پرسشنامه با جهت‌گیری هدف یادگیری مشاهده شد. این مقیاس برای اولین بار در ایران توسط پژوهشگر مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر، جهت محاسبه همسانی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که برابر با ۰/۸۴ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس خودکارآمدی شغلی از روش تحلیل عامل تاییدی استفاده شد که با انجام یک اصلاح مقادیر $IFI (0/96)$ ، $CFI (0/96)$ ، $RMSEA (0/09)$ و مجذور کای نسبی ($3/44$) محاسبه شد که نشان‌دهنده برازندگی خوبی می‌باشد.

۳. پرسشنامه جهت گیری هدف یادگیری: مقیاس جهت گیری هدف دارای ۱۳ آیت است که توسط واندوال (۱۹۹۷) ساخته شده است و به صورت لیکرتی در قالب شش گزینه از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، کمی مخالفم (۳)، کمی موافقم (۴)، موافقم (۵) و کاملاً موافقم (۶) نمره گذاری می شود. تعداد ۵ آیت جهت گیری هدف یادگیری، تعداد ۴ آیت جهت گیری هدف عملکردی اثباتی و ۴ آیت جهت گیری هدف عملکردی اجتنابی را مورد ارزیابی قرار می دهد. در این پژوهش جهت گیری هدف یادگیری مورد سنجش قرار گرفت. واندوال (۱۹۹۷) ضریب پایایی پرسشنامه جهت گیری هدف یادگیری را با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۵ و تاینر ۲ و همکاران (۲۰۱۳) آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش داده اند. در ایران پایایی مقیاس جهت گیری هدف توسط هاشمی و لطیفیان (۲۰۰۹) به روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۰ و در پژوهش حاجی حسنی و کاوه (۱۳۹۵) ۰/۸۰ برآورد شد. همچنین شاخص های تحلیل عامل تأییدی (RMSEA = ۰/۰۷، CFI = ۰/۹۸) در پژوهش هاشمی و لطیفیان (۲۰۰۹) نشان داد همه ماده ها بار عاملی تاثیر معناداری بر عوامل خود داشته اند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. در پژوهش حاضر، جهت محاسبه همسانی درونی از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده گردید که به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۵ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس جهت گیری هدف یادگیری از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که با انجام یک اصلاح مقادیر IFI (۰/۹۸)، CFI (۰/۹۸)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۲/۵۴) محاسبه شد که نشان دهنده برازندگی خوبی می باشد.

۴. تولید هدف: تولید هدف با پرسشنامه ۶ ماده ای که توسط بیندل (۲۰۱۲) ساخته شد، مورد سنجش قرار گرفت که شامل دو بعد برنامه ریزی ۳ و تجدیدنظر ۴ است و هر بعد بر مبنای ۳ آیت گزارش می شود. این دو بعد به طور کامل جدای از هم هستند، ولی همبستگی درونی بالایی دارند. هر ماده این پرسشنامه، بر مبنای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (نه اصلاً) تا ۵ (به طور کامل) نمره گذاری می شود. ادوآردی (۲۰۱۴) آلفای کرونباخ را ۰/۸۸ گزارش دادند. این مقیاس برای اولین بار در ایران توسط پژوهشگر مورد استفاده قرار گرفت. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس تولید هدف از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۹)، CFI (۰/۹۹)، RMSEA (۰/۰۵) و مجذور کای نسبی (۱/۹۹) محاسبه شد که نشان دهنده برازندگی خوبی می باشد.

۵. تلاش برای دستیابی به هدف: تلاش برای دستیابی به هدف با پرسشنامه ۱۳ ماده ای که توسط بیندل، پارکر، توتردل و هاگرجانسون (۲۰۱۲) ساخته شد، مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۴ بعد چشم انداز، برنامه ریزی، اعمال و واکنش می باشد که پاسخ های آن بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم)، ۲ (مخالفم)، ۳ (کمی مخالفم)، ۴ (کمی موافقم)، ۵ (کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود و حداقل نمره فرد، ۱۳ و حداکثر آن ۶۵ می باشد. این مقیاس برای اولین بار در ایران در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. بیندل و همکاران (۲۰۱۲) آلفای کرونباخ را برای چشم انداز ۰/۸۷، برنامه ریزی ۰/۸۸، اعمال ۰/۹۱ و واکنش ۰/۸۸ محاسبه کردند. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس تلاش برای دستیابی به هدف از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۳)، CFI (۰/۹۳)، RMSEA (۰/۰۸) و مجذور کای نسبی (۲/۸۴) محاسبه شد که نشان دهنده برازندگی خوبی می باشد.

روش اجرا و تحلیل

پرسشنامه های پژوهش به شیوه ی خودگزارشی و در فاصله ی زمانی مشخصی پاسخ داده شدند. در ابتدا یافته های توصیفی مربوط به متغیرها و سپس یافته های مربوط به مدل فرضی مورد بررسی قرار گرفتند. تحلیل داده ها با تحلیل های مقدماتی مختلف (یعنی میانگین، انحراف معیار، همبستگی های مرتبه ی صفر پیرسون) با هدف کسب یک بینش اولیه نسبت به داده ها آغاز گردید. سپس تحلیل های پیچیده تر برای ارزیابی

1. VandeWalle
2. Taing, Smith, Singla, Johnson & Chang
3. planning
4. envisioning
5. Odoardi
6. Bindl, Parker, Totterdell & Hagger-Johnson

برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری ۱ (SEM) و با استفاده از نرم افزارهای SPSS 23 و AMOS 23 انجام شد. جهت آزمودن اثرهای غیرمستقیم در مدل میانجی گری فرضی از روش بوت استرپ ۲ استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین همه‌ی متغیرها در سطح $p \leq 0/01$ معنی دار می‌باشند.

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

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
ویژگی اجتماعی شغل	۶۴/۹۳	۸/۵۹	۱			
خودکارآمدی شغلی	۳۰/۳۳	۳/۴۸	۰/۳۱**	۱		
جهت‌گیری هدف یادگیری	۱۹/۷۰	۲/۷۵	۰/۲۸**	۰/۴۰**	۱	
فرایند انگیزشی	۷۵/۸۳	۸/۰۷	۰/۳۷**	۰/۵۴**	۰/۴۰**	۱

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنج‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. اگر مقدار مجذور خی دو^۳ (χ^2) از لحاظ آماری معنی دار نباشد، بر برازندگی مناسب مدل دلالت دارد. اما این شاخص برای مدل‌های با n بزرگ، تقریباً همیشه از لحاظ آماری معنی دار است. نسبت مجذور کای نسبی^۴ (χ^2/df) از تقسیم شاخص برازندگی مجذور کای بر درجه آزادی متناظر به دست می‌آید. مقدار این نسبت هر چه به صفر میل کند و کوچک‌تر باشد، بهتر است. مقدار مورد قبول آن کوچک‌تر یا مساوی ۳ می‌باشد. مقدار مورد قبول GFI^5 (شاخص نیکویی برازش)، $AGFI^6$ (شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی)، CFI^7 (شاخص برازندگی مقایسه‌ای)، IFI^8 (شاخص برازندگی فزاینده) و TLI^9 (شاخص تاکر-لویز) برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ است. در شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب ($RMSEA^{10}$) مقدار بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ مدلی با برازندگی متوسط را منعکس می‌کند، مقدار بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ نمایانگر مدلی با برازندگی قابل قبول است. مقدار بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۶ حاکی از برازندگی خیلی خوب مدل دارد و مقدار ۰/۰۰ (صفر) نشان‌دهنده مدلی با برازندگی مقادیر شاخص بنتلر-یونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI^{11}) باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ و به زعم برخی از پژوهشگران دیگر نیز ۰/۸۰ باشد (نسی، ۲۰۰۴، هومن، ۱۳۸۵؛ به نقل از عشرتی، ۱۳۸۹). برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش داده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش

الگو	χ^2	DF	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۷۹/۹۶	۲۴	۳/۳۳	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۸۷	۰/۸۳	۰/۰۹
الگوی نهایی	۳۳/۸۶	۲۱	۱/۶۱	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۰۴

1 . Structural Equation Modeling

2 . bootstrap

3 . chi - square

4 . normed χ^2 measure

5 . comparative fit index

6 . adjusted goodness – of - fit

7 . comparative fit index

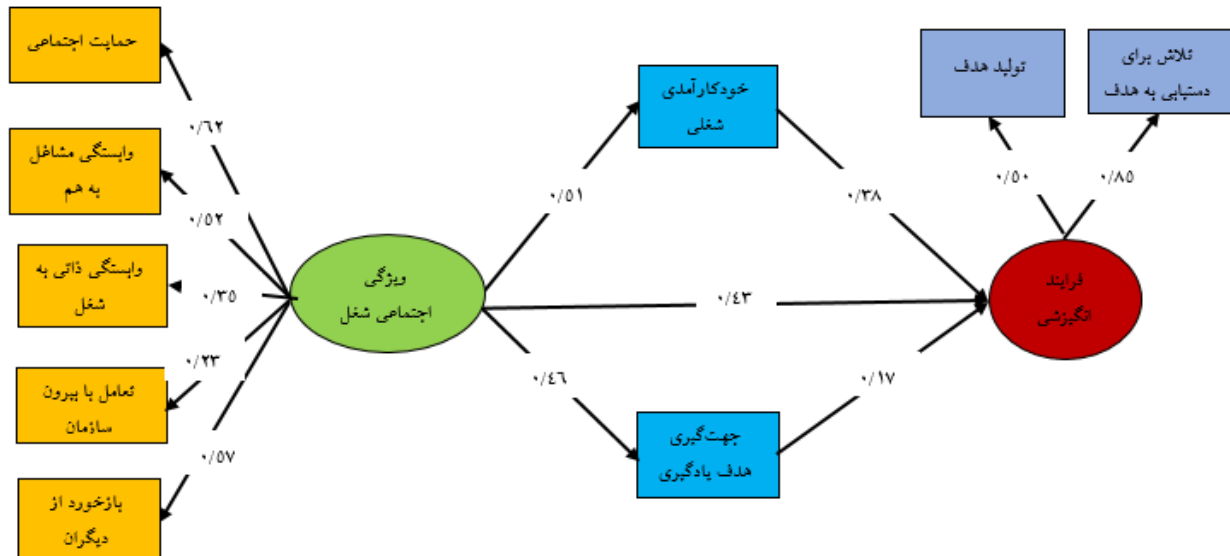
8 . incremental fit index

9 . tucker - lewis

10 . root – mean – square error of approximation

11 . normed fit index

همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، در الگوی پیشنهادی شاخص هایی همچون AGFI، CFI، IFI، TLI و NFI به دلیل این که مقادیر مربوط به آن ها کوچکتر از ۰/۹۰ هستند و مقدار RMSEA بزرگتر از ۰/۰۸ است، نیاز به اصلاح دارد. از آن جا که همه ی روابط معنی دار شدند، با سه اصلاح شاخص ها برازنده تر شده اند. سطر آخر جدول ۲ شاخص های برازندگی الگوی نهایی را نشان می دهد. شاخص های به دست آمده حاکی از برازندگی الگوی نهایی است. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۲. مدل نهایی به همراه ضرایب استاندارد رابطه ویژگی های اجتماعی شغلی با فرایندهای انگیزشی با میانجی گری حالات انگیزشی

یافته های مربوط به روابط ساده

جدول ۳ نتایج تجزیه و تحلیل مربوط به فرضیه ها و روابط مستقیم را نشان می دهد. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، تمامی ضرایب مسیر در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر معنی دار است. بر این اساس تمامی فرضیه های مستقیم مورد تایید واقع شدند.

جدول ۳. پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در الگوی پیشنهادی

مسیر	ضریب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی داری
فرایند انگیزشی ← ویژگی اجتماعی شغل	۰/۴۳	۰/۱۹۱	۳/۴۲	۰/۰۰۱
خودکارآمدی شغلی ← ویژگی اجتماعی شغل	۰/۵۱	۰/۲۲۸	۵/۷۰	۰/۰۰۰۱
جهت گیری هدف یادگیری ← ویژگی اجتماعی شغل	۰/۴۶	۰/۱۷۴	۵/۳۳	۰/۰۰۰۱
فرایند انگیزشی ← خودکارآمدی شغلی	۰/۳۸	۰/۰۵۲	۴/۳۲	۰/۰۰۱
فرایند انگیزشی ← جهت گیری هدف یادگیری	۰/۱۷	۰/۰۵۴	۲/۳۷	۰/۰۳

یافته های مربوط به روابط میانجی گر

برای تحلیل فرضیه های میانجی گر از روش بوت استرپ در برنامه ی AMOS 23 استفاده شد. نتایج جدول ۴ مسیرهای غیرمستقیم و ضرایب استاندارد آن ها را در الگوی نهایی پژوهش نشان می دهد.

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، تمامی ضرایب مسیر غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر معنی دار است. بر این اساس تمامی فرضیه های غیرمستقیم مورد تایید واقع شدند.

جدول ۴. نتایج بوت استرپ مربوط به فرضیه‌های میانجی‌گر

مسیر	داده	بوت	سوگیری	خطای معیار	حد پایین	حد بالا
ویژگی اجتماعی شغل ← کل حالات انگیزشی ← فرایند انگیزشی	۰/۱۶۶۷	۰/۱۶۶۴	-۰/۰۰۰۳	۰/۰۳۵۱	۰/۱۰۵۵	۰/۲۴۱۲
ویژگی اجتماعی شغل ← خودکارآمدی شغلی ← فرایند انگیزشی	۰/۱۱۷۲	۰/۱۱۷۲	۰/۰۰۰۰	۰/۰۳۰۵	۰/۰۶۵۱	۰/۱۸۵۶
ویژگی اجتماعی شغل ← تمرکز تنظیمی پیشبردی ← فرایند انگیزشی	۰/۰۴۹۵	۰/۰۴۹۲	-۰/۰۰۰۳	۰/۰۲۰۹	۰/۰۱۳۷	۰/۰۹۷۲

جدول ۴ نتایج حاصل از تحلیل بوت استرپ در برنامه ماکرو، پریچر و هیز (۲۰۰۸) برای روابط واسطه‌ای، رابطه غیرمستقیم ویژگی اجتماعی شغل و فرایندهای انگیزشی از طریق خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری نشان می‌دهد. طبق جدول ۴، حدپایین فاصله‌ی اطمینان و حد بالای آن صفر را در بر نمی‌گیرد. در نتیجه ویژگی اجتماعی شغل با فرایندهای انگیزشی از طریق خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری رابطه غیرمستقیم معنی‌دار دارد و در نتیجه فرضیه‌های غیرمستقیم تایید می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای حالات انگیزشی (خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری) در رابطه‌ی بین ویژگی اجتماعی شغل با فرایند انگیزشی بود. نتایج حاصل از پژوهش حاضر ۷ فرضیه‌ی مستقیم و غیرمستقیم را مورد تایید قرار دادند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی اجتماعی شغل بر خودکارآمدی شغلی اثر مثبت معنی‌دار دارد که با یافته رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) همخوان می‌باشد. ویژگی اجتماعی شغل شامل ارتباط، حمایت اجتماعی و تعامل اجتماعی می‌باشد. بر اساس این ویژگی‌ها فرد می‌تواند با افراد درون سازمان و حتی بیرون سازمان رابطه برقرار کند. از طرفی خودکارآمدی شغلی به ادراک فرد از توانایی‌اش برای انجام وظایف خاص، گفته می‌شود. در واقع افراد خودکارآمد، وظایفشان را به طور مؤثرتر انجام می‌دهند و برای انجام وظایفشان سرسختی بیشتری نشان می‌دهند (گیست ۱ و میچل ۲، ۱۹۹۲؛ به نقل از لوپز-دومینگاس ۳ و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین می‌توان این ارتباط را این گونه توجیه کرد که حمایت اجتماعی باعث می‌شود که فرد در هر زمینه‌ای که دچار مشکل شد بتواند از مشاوره‌ی همکاران یا سرپرستان خود برای رفع آن مشکل استفاده کند و به توانایی‌های خود برای حل مسئله اعتماد پیدا کند و در واقع به گونه‌ای وابسته به افراد درون سازمان شود.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی اجتماعی شغل بر جهت‌گیری هدف یادگیری اثر معنی‌دار دارد. ویژگی اجتماعی شغل شامل ارتباط و تعامل اجتماعی و حمایت اجتماعی می‌باشد که بر اساس آن فرد با کارکنان داخل سازمان یا سازمان‌های مرتبط در ارتباط می‌باشد و نیازمند مهارت‌هایی است که بتواند در شغل خود موفق باشد. در چنین سازمان‌هایی ارتباطات باز و بحث‌هایی گسترده در مورد موضوعات مختلف ممکن است صورت بگیرد و افراد افکار و عقاید خود را مطرح می‌کنند زیرا احساس می‌کنند که مورد حمایت و پذیرش سازمان خود قرار دارند و توسط همکاران یا سرپرستان خود درک می‌شوند. از طرفی دوئک (۱۹۸۶) بیان کرد افرادی که جهت‌گیری هدف یادگیری دارند اهداف سطح بالایی که بتوانند در آن پیشرفت کنند برای خود تعیین می‌کنند و بر مبنای دستیابی به آن‌ها دانش، مهارت و شایستگی بر وظایف را توسعه می‌دهند. بنابراین می‌توان این گونه توجیه کرد که افرادی که از طرف همکار یا سرپرست خود مورد توجه و حمایت قرار داشته باشند اهدافی را برای خود تعیین می‌کنند که آن‌ها را در موقعیت‌های جدید قرار دهد و بتواند تجارب جدیدی را تجربه کنند و ترس از شکست ندارند و از تمام تلاش خود برای رسیدن به هدف استفاده می‌کنند. زیرا کارکنانی که بر این باورند که سازمان‌ها به آن‌ها ارج می‌نهند و به سلامتی و بهزیستی روانی آن‌ها توجه دارند، سطح عملکرد مطلوب‌تر و انضباط بیشتری در کارها را نشان می‌دهند. این کارکنان، به نوبه‌ی خود در نیل به اهداف سازمان کوشا بوده، تلاش بیشتری انجام می‌دهند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی اجتماعی شغل بر فرایندهای انگیزشی اثر مثبت معنی‌دار دارد. در رابطه با ارتباط بین ویژگی اجتماعی با تولید هدف و تلاش برای دستیابی به هدف، باید مطرح کرد ویژگی اجتماعی نحوه‌ی تعامل با افراد درون یا بیرون سازمان را مد نظر دارد. در واقع این امر باعث می‌شود فرد خود را در کنار افرادی مشاهده کند که به او اعتماد دارند و حمایتش می‌کنند. به همین دلیل برای این که حمایت آن‌ها را از دست ندهد، سعی می‌کند طبق هنجارهایی که مد نظر اعضا می‌باشد حرکت کند تا بتواند به عملکرد مطلوب مورد نظر آن‌ها دست یابد. از طرفی در تولید هدف و تلاش برای دستیابی به هدف فرد در پی این است که اهدافی را برای خود مد نظر بگیرد که به طور خلاقانه زودتر بتواند به نتایج مورد نظر و عملکرد مطلوب دست پیدا کند، و از تمامی تلاش و انرژی خود برای رسیدن به اهداف استفاده کند و در این زمینه برنامه‌ریزی کند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که خودکارآمدی شغلی بر تولید هدف اثر مثبت معنی‌دار دارد. بندورا (۱۹۹۷) "خودکارآمدی را به عنوان اعتقاد و باور فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای موردنیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین" تعریف کرده است. به عبارتی باور فرد مبنی بر اینکه می‌تواند رفتار معین را در موقعیتی معین نشان دهند (پارکر و اهلی، ۲۰۰۸). فرایندهای تولید هدف نیز فرایندهایی است که در طی آن فرد وقت و انرژی خود را به رفتار یا وظایف شغلی معین اختصاص می‌دهد که شامل ارزیابی و گزینش اهداف یا اعمال، و فعالیت‌های برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف و اعمال می‌باشد (لاک و لاتام، ۱۹۹۰). بنابراین

1. Gist
2. Mitchell
3. López-Domínguez

می‌توان این گونه تبیین کرد وقتی فرد به توانایی‌های خود اعتماد داشته باشد از تمام انرژی خود برای تعیین اهداف و برنامه‌ریزی برای رسیدن به آن استفاده می‌کند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که توانمندسازی روانشناختی بر فرایندهای انگیزشی اثر معنی‌دار دارد. توانمندسازی روانشناختی به افزایش انگیزش درونی اشاره دارد که در مجموعه‌ای از چهار شناخت مشخص می‌گردد؛ شایستگی (باور فرد مبنی بر داشتن استعداد برای انجام وظایف به‌صورت ماهرانه)، خودتعیینی (باور افراد در رابطه با میزانی که آن‌ها آغاز رفتارهای شغلی و انجام دادن آن‌ها را می‌توانند انتخاب کنند)، معناداری (ارزشی در مورد کار که در رابطه با آرمان‌ها یا معیارهای یک فرد مورد قضاوت قرار می‌گیرد) و اثرگذاری (وسعت و محدوده عقیده افراد مبنی بر اینکه آن‌ها می‌توانند بر پیامدهای کاری تأثیر بگذارند) (اسپریتزر، ۱۹۹۵؛ توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). سطوح بالاتر شایستگی، خودتعیینی، معناداری و اثرگذاری، انگیزش شغلی بیشتری را منعکس می‌سازد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰) و بنابراین انتظار می‌رود به تمرکز توجه بیشتر بر وظایف، تلاش بیشتر (شدت^۱)، مقاومت^۲ در هنگام انجام وظیفه و بهبود راه‌های کاری منجر گردد (میشل^۳ و دانیلز^۴، ۲۰۰۳؛ پیندر، ۱۹۹۸). بنابراین می‌توان بیان کرد که داشتن باور فرد مبنی بر این که استعداد لازم را برای انجام وظایف کاری دارد و حق انتخاب در مورد انجام آن وظایف دارد در فرد انگیزه ایجاد می‌کند تا توجه، تمرکز و تلاش بیشتری برای دستیابی به اهداف داشته باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی اجتماعی شغل از طریق خودکارآمدی شغلی بر فرایند انگیزشی رابطه غیرمستقیم معنی‌دار دارد. ویژگی اجتماعی شغل بیانگر ارتباطات، حمایت اجتماعی و تعاملاتی است که کارکنان در کار تجربه می‌کنند. بر اساس این ویژگی‌ها فرد می‌تواند با افراد درون سازمان و حتی بیرون سازمان رابطه برقرار کند. در یک محیط کاری حرفه‌ای و کاملاً تخصصی انجام وظیفه تا حد زیادی به کار گروهی و همکاری بستگی دارد. این ویژگی به ادراک فرد از توانایی‌اش برای انجام وظایف خاص، کمک می‌کند. در واقع افراد خودکارآمد، وظایفشان را به طور مؤثرتر انجام می‌دهند و برای انجام وظایفشان سرسختی بیشتری نشان می‌دهند. خودکارآمدی به عنوان اعتقاد و باور فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای موردنیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف شده است. به عبارتی باور فرد مبنی بر اینکه می‌تواند رفتار معین را در موقعیتی معین نشان دهند و در طی آن فرد وقت و انرژی خود را به رفتار یا وظایف شغلی معین اختصاص می‌دهد که شامل ارزیابی و گزینش اهداف یا اعمال، و فعالیت‌های برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف و اعمال می‌باشد. بنابراین می‌توان این گونه تبیین کرد ویژگی اجتماعی شغل بیانگر میزان حمایت یک گروه از اعضای خود در محیط کار است و میزان حمایت همکاران در ارائه اطلاعات شغلی و عملکردی می‌باشد. این حمایت سازمانی باعث می‌شود کارکنان به توانایی‌های خود اعتماد کنند و از تمام انرژی خود برای تعیین اهداف و برنامه‌ریزی برای رسیدن به آن استفاده می‌کند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی اجتماعی شغل از طریق جهت‌گیری هدف یادگیری بر فرایند انگیزشی رابطه غیرمستقیم معنی‌دار دارد. ارتباط و تعامل اجتماعی و حمایت اجتماعی که جزء ویژگی اجتماعی شغل می‌باشد بر اساس آن کارکنان با همکاران داخل سازمان یا سازمان‌های مرتبط در تعامل می‌باشند و برای رسیدن به مقصود نیازمند مهارت‌هایی می‌باشند که بتوانند در شغل خود موفق باشند. در چنین سازمان‌هایی ارتباطات باز و بحث‌هایی گسترده در مورد موضوعات مختلف ممکن است صورت بگیرد و کارکنان افکار و عقاید خود را مطرح می‌کنند زیرا احساس می‌کنند که مورد حمایت و پذیرش سازمان خود قرار دارند و توسط همکاران یا سرپرستان خود درک می‌شوند. این ویژگی زمینه جهت‌گیری هدف یادگیری را در کارکنان فراهم می‌کند و باعث می‌شود اهداف سطح بالایی که بتوانند در آن پیشرفت کنند برای خود تعیین کنند و بر مبنای دستیابی به آن‌ها دانش، مهارت و شایستگی بر وظایف را توسعه دهند. بنابراین می‌توان بیان کرد کارکنانی که از طرف همکار یا سرپرست خود مورد توجه و حمایت قرار داشته باشند اهدافی را برای خود تعیین می‌کنند که آن‌ها را در موقعیت‌های جدید قرار دهد که بتوانند تجارب جدیدی را تجربه کنند و ترس از شکست نداشته باشند و از تمام تلاش خود برای رسیدن به هدف استفاده کنند. زیرا کارکنانی که بر این باورند که سازمان‌ها به آن‌ها ارج می‌نهند و به سلامتی و بهزیستی روانی آن‌ها توجه دارند، سطح عملکرد مطلوب‌تر و انضباط بیشتری در کارها را نشان می‌دهند. این کارکنان، به نوبه‌ی خود در نیل به اهداف سازمان کوشا بوده، تلاش بیشتری انجام می‌دهند. به نظر می‌رسد جهت‌گیری هدف یادگیری باعث می‌شود که کارکنان انگیزه خود را تقویت نمایند و جهت رسیدن به استانداردهای

1. intensity
2. persistence
3. Mitchell
4. Daniels

خود تعیین شده، بهبود مهارت‌های خود، اکتساب توانمندی‌هایشان، انجام وظایف شغلی چالش‌برانگیز و رسیدن به اهداف شغلی‌شان، تلاش بیشتری کنند و همواره باور دارند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف را دارند و معتقدند که در رویارویی با چالش‌های جدید می‌توانند بیاموزند و رشد کنند و برای اهداف شغلی ارزش‌قائلند، اندیشه‌ها و استانداردهای آن‌ها با آنچه در حال انجام دادن آن هستند سازگار است. بنابراین کارکنان با این حالت انگیزشی همواره در جهت بهبود عملکردشان به دنبال گردآوری اطلاعات می‌باشند تا بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را با تقاضاهای محیطی انطباق دهند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به پژوهشگران بعدی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد؛ از آنجا که فرایندهای انگیزشی خود منجر به پیامدهای عملکرد شغلی می‌شود و در این پژوهش به آن‌ها توجه نشده است، از پژوهشگران آینده خواست می‌شود که به پیامدهای شغلی و سازمانی نیز توجه نشان داده شود. با توجه به نتایج پژوهش و اثر جهت‌گیری هدف یادگیری میانجی مهمی بین ویژگی اجتماعی شغل با فرایندهای انگیزشی شده است، پیشنهاد می‌گردد که مسئولین باید ساختار سازمان‌ها را به گونه‌ای طراحی کنند که بر مواردی همچون یادگیری، چیرگی بر تکالیف مطابق با شاخص‌های خود تعیین، افزایش مهارت‌های جدید، بهبود یا ارتقاء شایستگی، سعی در حل پدیده‌های چالش‌برانگیز و تلاش برای رسیدن به ادراک یا بینش متمرکز شوند. همچنین می‌توان به ویژگی‌های اجتماعی بیشتر توجه کرد و رابطه‌ی آن را با پیامدهای شغلی بررسی کنند و متغیرهای میانجی دیگری نیز در این رابطه مثل توانمندسازی روان‌شناختی مورد بررسی قرار گیرد تا مدل پژوهش حاضر غنی‌تر شود. در تعمیم نتایج نیز لازم است به محدودیت‌های زیر توجه شود؛ محدودیت اول، اکثریت نمونه این پژوهش را آقایان تشکیل داده‌اند، لذا در تعمیم نتایج به خانم‌ها باید جانب احتیاط رعایت شود. دوم، از آنجا که در این پژوهش ابزار مورد استفاده، پرسشنامه خودگزارش‌دهی بوده است، محدودیت‌های خاص مربوط به این نوع ابزارها باید مد نظر قرار گیرد. سوم، طرح پژوهش حاضر و استفاده از مدل معادلات ساختاری، علیت را به اثبات نمی‌رساند و در این خصوص باید جوانب احتیاط را رعایت نمود.

سپاسگزاری

بدینوسیله از شرکت فولاد خوزستان که در به اجراساندن این پژوهش همکاری لازم را با پژوهشگر داشته‌اند تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- Bandura, A. (1997). Editorial. *American Journal of Health Promotion*, 12(1), 8-10.
- Bindl, U.K., Parker, S.K., Totterdell, P. and Hagger-Johnson, G. (2012), "Fuel of the self-starter: how mood relates to proactive goal regulation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97 No. 1, pp. 134-150.
- Bliese, P. D., Chan, D., & Ployhart, R. E. (2007). Multilevel methods: Future directions in measurement, longitudinal analyses, and nonnormal outcomes. *Organizational Research Methods*, 10(4), 63-551.
- Bogler, R. and Somech, A. (2004), Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education*, 20 (3), 277-89.
- Button, S.B., Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1996). Goal orientation in organizational behavior research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183-211.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Hayman, E. V. T. (2013). A Person-centric View of Meaningful Work: The Effect of Personal Goal Strivings and Age on Employees Experiencing Meaning in Work (Doctoral dissertation, Seattle Pacific University).
- Hashemi, L., & Latifian, M. (2009). Relationship between perfectionism and goal orientation in students. *QJ Psychol Stud*, 5(3), 7.
- Hsieh, W. C., Vivian Chen, C. H., Lee, C. C., & Kao, R. H. (2012). Work characteristics and police officers' performance: Exploring the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy in multilevel analysis. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(3), 615-641.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 75-170). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Kiggundu, M. N. (1981). Task interdependence and the theory of job design. *Academy of Management Review*, 6, 499-508.
- Martin, R., & Wall, T. D. (1989). Attentional demand and cost responsibility responsibility as stressors in shopfloor jobs. *Academy of Management Journal*, 32, 69-86.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. (1990), xviii, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- López-Domínguez, M., Enache, M., Sallan, J. M., & Simo, P. (2013). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66(10), 2147-2152.

- Mitchell, T.R., & Daniels, D. (2003). Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology* (Vol. 12). New York, NY: Wiley.
- Montani, F., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2015). Proactive goal generation and innovative work behavior: The moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. *The Journal of Creative Behavior*.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). Work design. *Handbook of psychology*.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
- Odoardi, C. (2014). The positive relationship between problem solving demand and innovative work behaviour in the health sector. *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 62(271).
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of educational psychology*, 86(2), 193.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of applied psychology*, 83(6), 835.
- Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs. *Work motivation: Past, present, and future*, 233-284.
- Parker, S. K., & Wall, T. D. (1998). *Job and work design*. London: Sage.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of occupational and organizational psychology*, 74(4), 413-440.
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477-496.
- Pinder, C.G. (1998). *Work motivation in organization behavior*. Prentice, Hall, Upper saddle river, NJ.
- Ryan, M. R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19, 195-212.
- Speritzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the work place. dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442- 1465.
- Stone, E. F., & Gueutal, H. G. (1985). An empirical derivation of the dimensions along which characteristics of jobs are perceived. *Academy of Management Journal*, 28, 376-396.
- Taing, M. U., Smith, T., Singla, N., Johnson, R. E., & Chang, C. H. (2013). The relationship between learning goal orientation, goal setting, and performance: a longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(8), 1668-1675.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681
- Torraco, R. J. (2005). Work design theory: A review and critique with implications for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 16(1), 85-109.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 8, 995-1015.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. In R. M. Kramer & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 25, pp. 93-135). Amsterdam: Elsevier.

چهاردولی، سمیه؛ معتمدزاده، مجید؛ حمیدی، یدالله؛ گل محمدی، رستم و ساطانیان، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط طراحی شغل، عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان بانک. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار. جلد ۴، شماره ۳ صص ۷۵-۸۴.

- حاجی حسنی، مهرداد و کاوه، منیژه (۱۳۹۵). تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک‌شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد. مجله ارگونومی، دوره ۴، شماره ۳، صص ۱-۱۰.
- ربانی، زینب و یوسفی، فریده (۱۳۹۱). بررسی نقش واسطه‌ای جهت‌گیری هدف در رابطه‌ی خودکارآمدی و ارزش تکلیف با انواع راهبردهای شناختی، مجله‌ی مطالعات آموزش و یادگیری، دوره چهارم، شماره دوم، صص ۴۹-۸۰.
- رحیمی، فرج‌اله؛ نداف، مهدی و ظفرپور، جابر (۱۳۹۶). الگوی چندسطحی پیشایندها- پیامدهای خودکارآمدی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال نهم، شماره ۲، صص ۹۳-۱۱۷.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ حسینی، سید عماد؛ توکلیان، زهرا و هژبری، کاظم (۱۳۹۲). رابطه‌ی ویژگی‌های شغلی و وضعیت اجتماعی- اقتصادی با خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی. مجله پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره‌ی پنجم، شماره ۲، صص ۵۷-۷۰.
- طالقانی، محمد و داوودی، فریدون (۱۳۹۵). تاثیر طراحی شغل، بر کارایی و کیفیت زندگی کاری. مجله علمی و پژوهشی دو ماهنامه مهندسی مدیریت، سال نهم، شماره ۶۷، صص ۱۴-۲۳.
- عشرتی، طیبه (۱۳۸۹). بررسی روابط ساختاری برخی از عوامل روانشناختی خطرزا و محافظت‌کننده آمادگی اعتیاد در دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان‌های شهر مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- لاتام، گری (۲۰۰۷). انگیزش شغلی تاریخچه، نظریه، پژوهش و عمل. ترجمه: نسرین ارشدی (۱۳۸۹). تهران: انتشارات جاودانه، جنگل.
- نعمی، عبدالزهره؛ شمسی، مرجان و خواجه، نجمه (۱۳۹۳). طراحی و آزمون الگویی از نقش میانجی جهت‌گیری هدف یادگیری در سه سطح فردی، تیمی و سازمانی در رابطه بین رهبری تحولی و عملکرد انطباقی کارکنان یک سازمان خدماتی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۵۶۷-۵۸۷.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: انتشارات سمت