

طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی

Designing and testing a model of some organizational outcomes of Occupational Embeddedness

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۱۱/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۰۴/۱۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۱/۲۹

N.Khaje., (M.A.), S.Zaeri., (Ph.D Student), & A.Tajik., (Ph.D Student)

نجمه خواجه^۱، سمیه زائری^۲ و افسانه تاجیک^۳

چکیده

Abstract

AIM: The present study investigated the proposed model in which the effect of job embeddedness on turnover intention and job performance has been mediated by job stress and psychological empowerment. **METHOD:** This descriptive correlational study was conducted in 2015. The proposed model was tested in a sample of 256 of 788 nurses in Ahvaz hospitals that were selected by stratified random sampling. Research tools included Job Stress Scale (Parker and Decotiis 1983), Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh, 1979) Job Intention Questionnaire (1979), Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ; Spreitzer 1995), Occupational Embeddedness Scale (Adams, Webster & Buyarski, 2010) and Job Performance Scale (Peterson, 1922). Structural equation analysis and Bootstrap method were used to evaluate the proposed model and mediate effects test. **FINDINGS:** Based on the result, the final model has good fitness. In the approved model, job stress and psychological empowerment are suitable mediators to explain the impact of occupational embeddedness on job performance and turnover intention. **CONCLUSION:** Based on the findings, it is suggested that, to improve the level of job performance and stay employees in the organization, organizations should provide conditions for improving the level of job stress and occupational embeddedness or increasing psychological empowerment.

Keywords: Job Stress, Occupational Embeddedness, Job Performance, Psychological Empowerment, Turnover Intention

هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی الگوی پیشنهادی است که در آن تأثیر برزندگی شغلی بر نیت ترک شغل و عملکرد شغلی با میانجی‌گری استرس شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی مورد بررسی قرار می‌گیرد. **روش:** این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی که در سال ۱۳۹۴ انجام شد. الگوی پیشنهادی در یک نمونه‌ی ۲۵۶ نفری از ۷۸۸ نفر از پرستاران بیمارستان‌های اهواز که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، آزموده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳)، پرسشنامه نیت ترک شغل کامن، فیچمن، جنکینز و کlesh (۱۹۷۹)، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریترز (۱۹۹۵)، پرسشنامه برزندگی شغلی آدامز، وبستر و بایراسکی (۲۰۱۰) و پرسشنامه عملکرد شغلی پترسون (۱۹۲۲) بودند. برای ارزیابی الگوی پیشنهادی و آزمون اثرهای واسطه‌ای از تحلیل معادلات ساختاری و روش بوت استرپ استفاده گردید. **یافته‌ها:** بر اساس نتایج، مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار بود. در مدل تأیید شده، استرس شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی میانجی‌گرهای مناسبی در تبیین تأثیر برزندگی شغلی بر عملکرد شغلی و نیت ترک شغل محسوب می‌شدند. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های به‌دست آمده پیشنهاد می‌شود که برای ارتقای سطح عملکرد شغلی و ماندن کارکنان در سازمان، سازمان‌ها شرایطی را برای بهبود سطح استرس شغلی و برزندگی شغلی یا افزایش توانمندسازی روان‌شناختی فراهم آورند. **کلیدواژه‌ها:** استرس شغلی، برزندگی شغلی، عملکرد شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی، نیت ترک شغل

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری آموزش بهداشت و ارتقای سلامت دانشگاه تربیت مدرس تهران
somaye.zaeri@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران

مقدمه

رهبران اکنون می‌دانند که هیچ ابزاری وجود ندارد که بهترین و کارآمدترین کارکنان خود را در دراز مدت به‌طور مولد درگیر کار کنند. با این حال، ضروری است که آنها راهی برای انجام این کار پیدا کنند. مطالعات اخیر نشان می‌دهد که جذب و حفظ کارکنان ارزشمند یکی از مهم‌ترین مسائل مربوط به سازمان‌ها است (چن، پلی هارت، توماس، آندرسون و بلیس^۱، ۲۰۱۱). هزینه‌های جایگزینی کارکنان می‌تواند بالاتر از حقوق فردی که تصمیم به ترک شغل گرفته است باشد. علاوه بر این، روابط اجتماعی که در داخل و خارج از سازمان شکل گرفته است، سرمایه اجتماعی ایجاد شده را حفظ می‌کند، منبعی که به‌طور فزاینده برای موفقیت در سازمان‌های امروز شناخته شده است. وقتی یک شخص ارزشمند یک شرکت را ترک می‌کند، شبکه‌های اجتماعی از بین می‌رود و احتمالاً برخی از سرمایه‌های اجتماعی از بین می‌رود. محققان در زمینه منابع انسانی و روان‌شناسی صنعتی/سازمانی و رفتار سازمانی علاقه قابل توجهی به درک پیشرفت کارکنان در نقش‌های کاری نشان داده‌اند. بسیاری از علاقه بر روی موضوع تعهد متمرکز است (کوهن^۲، ۲۰۰۳، کوپر-حکیم و ویسووارن^۳، ۲۰۰۵). در حالی که تعاریف زیادی از تعهد وجود دارد، مایر و هرسوویچ^۴ (۲۰۰۱) پیشنهاد می‌کنند که ماهیت تعهد "نیرویی است که افراد را به یک مسیر با یک هدف خاص مرتبط می‌کند". در ادبیات مربوط به تعهد چندین اهداف گسترده یا جنبه‌هایی از نقش کاری که کارکنان متعهد می‌شوند شناسایی شده است؛ که شامل شغل کارکنان، کار، سازمان و حرفه می‌باشد. با تمرکز بر سازمان و شغل به‌عنوان یک هدف، میشل، هولتمن، لی، لابلینسکی و ارز^۵ (۲۰۰۱) سه موضوع مهم را در ادبیات تعهد ذکر کردند. اول اینکه آنها اشاره کردند که بیشتر اشکال متنوع تعهد مؤلفه عاطفی قوی دارند. دوم، آنها اشاره کردند که اندازه‌گیری‌های سنتی تعهد تفاوت بسیار در نتایج مهم مانند ترک شغل را توضیح می‌دهد و سوم، آنها اشاره کردند که عوامل درون و خارج از محیط کار به تعیین میزان وابستگی به کار یا سازمان کمک می‌کند. در پاسخ به این مشاهدات آنها مفهوم برزندگی شغلی^۶ را معرفی کردند. از زمان معرفی این سازه جدید، برزندگی شغلی پژوهش‌های قابل توجهی را تحریک کرده است. برزندگی شغلی از عامل‌هایی نظیر سازگاری کامل کارکنان با سازمانشان ترکیب شده است. این سازه پیامدهای مثبتی را در پی خواهد داشت. برزندگی شغلی به دو دلیل منجر به

1. Chen, Ployhart, Thomas, Anderson and Bliese
2. Cohen
3. Cooper-Hakim and Viswesvaran
4. Meyer and Herscovitch
5. Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez
6. Occupational Embeddedness

توسعه سرمایه‌های انسانی و اجتماعی می‌شود. اول اینکه افراد با برازندگی بالا، دانش، مهارت و توانایی‌های مناسب با الزامات سازمان دارند که داشتن این مهارت‌ها فرصت‌هایی برای گسترش طبیعی و توسعه مهارت‌های بیشتر را دارا است. دوم اینکه، کارکنان با برازندگی بالاتر پیوندهای بسیاری با افراد مهم دارند که فرصت توسعه سرمایه‌های اجتماعی بیشتری را فراهم می‌کنند. در واقع، رابطه‌ای مثبت بین برازندگی شغلی و سرمایه‌های اجتماعی وجود دارد اما کاهش این رابطه در زمان توسعه سرمایه اجتماعی دیده می‌شود (ان جی و فلدمن^۱، ۲۰۱۰). نظریه برازندگی شغلی با تمرکز بر عامل‌هایی که باعث تشویق کارکنان برای باقی ماندن در یک سازمان می‌شوند، دیدگاه جدیدی را نشان می‌دهد (هولتمن، میشل، لی و ابرلی^۲، ۲۰۰۸). مطالعات متعددی نشان می‌دهد که برازندگی شغلی، تغییرات افزایشی ترک شغل را پس از کنترل پیش‌بینی کننده‌های مرسوم ترک شغل مانند رضایت شغلی و قصد ترک شغل را پیش‌بینی می‌کند.

در پژوهش‌های اخیر، سازه برازندگی تحت عنوان برازندگی شغلی و برازندگی حرفه‌ای در حیطه رفتار سازمانی از سوی پژوهشگران مورد توجه واقع شده و شناسایی پیشایندها و پیامدهای این سازه به یکی از مهم‌ترین اولویت‌های پژوهشی تبدیل شده است. متأسفانه به دلیل کمبود مبانی نظری در زمینه‌ی برازندگی شغلی، پژوهش‌ها در این حیطه به مباحث ترک شغل و یا تعهد سازمانی محدود شده است. در حالی که برازندگی شغلی سازه‌ای چندبعدی است و از جنبه‌های متعدد سازمانی تأثیر می‌پذیرد. از آنجایی که پرستاران بزرگ‌ترین بخش از نیروی انسانی نظام سلامت را تشکیل می‌دهند و نقش اساسی در تداوم، مراقبت و ارتقاء سلامت بیماران دارند. پرستاران بزرگ‌ترین پیش‌بینی کننده رضایت بیماران از مراقبت‌های صورت گرفته در بیمارستان‌ها می‌باشند و سلامت جسمی و روحی بیماران به کیفیت مراقبت‌های پرستاری مربوط می‌شود. به طوری که انگری میر، بول، برنت، دیتریچ و کوپ^۳ (۲۰۰۶) در پژوهش خود دریافتند که پرستاران از جمله گروه‌های شغلی هستند که در معرض استرس و مسائل روانی از جمله افسردگی و اضطراب و خستگی قرار دارند. استرس و افزایش افسردگی؛ موجب کاهش عملکرد شغلی و گسیختگی روابط شخصی است، همچنین باعث کاهش توجه و تمرکز، تخریب مهارت‌های حل مسئله، کاهش توانایی‌های برقراری ارتباط با بیماران و افت کارایی حرفه‌ای می‌شود. مورت^۴ (۲۰۰۲) در مطالعه دیگر، عنوان می‌کند که استرس زیاد و طولانی مدت باعث تخریب قضاوت، کاهش تمرکز، فقدان اعتماد به نفس، افزایش اضطراب و افسردگی می‌شود.

-
1. Ng & Feldman
 2. Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly
 3. Angermeyere, Bull, Bernert, Dietrich & Kopf
 4. Mouret

طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی

از آنجاکه پرستاران، نقش مهمی در پیشرفت امور مراقبتی و درمانی، بهبود و ارتقاء سلامت جامعه دارند، بدیهی است که باید از نیرو، توانمندی و سلامت جسمی و روانی بالایی برخوردار باشند. مسائلی از قبیل آنچه در بالا آورده شد، موجب کاهش بهزیستی روانی پرستاران خواهد شد؛ بنابراین در پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش متغیرهای دیگر در پیش‌بینی این سازه مهم هستیم. یکی از این متغیرهای بسیار مهم استرس شغلی^۱ است.

استرس شغلی به‌عنوان عدم توانایی نیروی کار برای مقابله با فشار کاری با توجه به تقاضاهای شغلی و شایستگی کارکنان برای توجیه نیازهای شغلی تعریف شده است (هولم لند و استرانویک^۲، ۲۰۰۵؛ به نقل از ناسیم^۳، ۲۰۱۸). از منظر کسب‌وکار، محققان با مسئله‌ی استرس شغلی به‌عنوان عاملی که به دلیل شغل یا کار به وجود می‌آید برخورد می‌کنند. این عامل در هر شغلی ممکن است روی دهد و حتی امروزه نسبت به دهه‌های گذشته، بیشتر شده است (پولوسکی و وکیک و بوگدانیک^۴، ۲۰۰۷). یکی از دلایل توجه روزافزون پژوهشگران به این مسئله این است که تجربه‌ی استرس شغلی پیامدهای منفی زیادی برای افراد، مشاغل و سازمان‌ها ایجاد کرده است (گاردنر، رز، میسون، تیلر و کاشوی^۵، ۲۰۰۵) چراکه امروزه محیط‌های کاری، به‌طور قابل توجهی نسبت به گذشته متفاوت شده است؛ ساعات طولانی کار، تغییرات مداوم در فرهنگ و ساختار، تغییر در مسیر شغلی و غیره، همگی منجر به افزایش سطح استرس در محیط‌های کاری شده‌اند. (کوپر و لوک^۶، ۲۰۰۰؛ به نقل از فوتیناتوس- و نتراتوس^۷ و کوپر، ۲۰۰۵). تقریباً همه مردم، زمانی به استرسی که با شغل آنان مرتبط است، دچار می‌شوند؛ به‌طور کلی، کارکنان در مواجهه با استرس شغلی، به روش‌های مستقیم (مانند کاهش عوامل استرس‌زا) یا غیر مستقیم (مانند کاهش پریشانی‌های مرتبط با آن) مقابله می‌کنند تا از آن جلوگیری کرده یا آن را کاهش دهند (کارور و کونور- اسمیت^۸، ۲۰۱۰ به نقل از کلنی، حسین زاده ملکی و جان بزرگی، ۱۳۹۶). متغیر دوم توانمندسازی روان‌شناختی^۹ است.

با توجه به رقابتی بودن سازمان‌ها یکی از عوامل متمایزکننده‌ی سازمان‌های امروزی، در اختیار داشتن کارکنانی است که از لحاظ درونی و روانی توانمند می‌باشند. به عبارتی یک نیروی

1. Job stress
2. Holmlund & Strandvik
3. Naseem
4. Pološki Vokić & Bogdanić
5. Gardne, Rose, Mason, Tyler & Cushway
6. Cooper & Locke
7. Fotinatos-ventouratos
8. Carver & Connor-Smith
9. Psychological empowerment

بانگیزه، شایسته و مورد احترام، جز کلیدی موفقیت سازمان تصور می‌شود (حسن^۱، ۲۰۰۶). توانمندسازی روان‌شناختی دیدگاهی ظریف از درک فرد از کار و نقش آن در یک سازمان است (سیکولینی، کامپارسینی و سیمونتی^۲، ۲۰۱۴). توانمندسازی تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیماتی است که بر فعالیت‌های آنان تأثیرگذار است، به عبارت دیگر توانمندسازی فرایندی است که طی آن افراد برای غلبه بر موانعی که بر سر راه پیشرفت آنان وجود دارد، فعالیت‌هایی انجام می‌دهند که موجب تسلط آنان در تعیین سرنوشت خود می‌شود. (به نقل از رحمانی، ۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان، یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای هدف‌های سازمانی است (نیازی و نصرآبادی، ۱۳۸۸، به نقل از خراسانی، سلیمانی و امیری فرح‌آبادی، ۱۳۹۱). همچنین توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان پیش‌بینی کننده مهم نگرش، عملکرد و نیت ترک شغل شناخته شده است (سیبرت، وانگ و کورت رایت^۳، ۲۰۱۱)؛ و سطح بالای توانمندسازی با کاهش استرس، فرسودگی شغلی و نیت ترک شغل و بالا رفتن تعهد سازمانی و رضایت شغلی همراه است (ابراهیم، الحسینی و محمود^۴، ۲۰۱۳؛ ایانگ، زو و کیو^۵، ۲۰۱۵ و اویلی، هنسون، اوکونر و دان^۶، ۲۰۱۳). در مورد عوامل مؤثر و تشکیل‌دهنده‌ی توانمندسازی روان‌شناختی نظریات متفاوتی وجود دارد. در اکثر تحقیقات چهار بعد برای توانمندسازی روان‌شناختی به‌صورت مشترک و مشابه دیده می‌شود. مطالعات اسپریتزر (۱۹۹۵) نیز چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی را ارائه می‌کند که شامل احساس معناداری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری می‌باشد. در واقع منظور از معنادار بودن، تطابق بین الزامات نقش و شغل با اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارهای فردی است. شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد. خودمختاری، احساس فرد در مورد حق انتخاب و پیش‌قدمی در تنظیم فعالیت‌ها و بیانگر استقلال و استمرار فرایندها می‌باشد. اثرگذاری به معنی میزان توانایی فرد در بهبود فعالیت‌های راهبردی، اداری و عملیاتی است (به نقل از لی و همکاران^۷، ۲۰۱۸)؛ متغیر سوم نیت ترک شغل^۸ است.

-
1. Hassan
 2. Cicolini, Comparcini and Simonetti
 3. Seibert, Wang & Courtright
 4. Ibrahem, Elhoseeny and Mahmoud
 5. Ouyang, Zhou and Qu
 6. Oyeleye, Hanson, O'Connor and Dunn
 7. Li et al.
 8. Turnover intention

مطالعات در حوزه ترک شغل بسیار گسترده است اما هنوز فهم ما از فرایند روان‌شناختی ترک کارکنان کامل نشده است (موبلی، هورنر و هولینگزورث^۱، ۱۹۷۸؛ به نقل از مسدیا^۲، ۲۰۰۹). قصد ترک شغل بسیار مهم است و اثر قوی بر رفتارهای ترک شغل واقعی دارد (گریفت، هوم و گرتنر^۳، ۲۰۰۰). نیت ترک شغل به اصرار آگاهانه و عمدی کارکن برای ترک سازمان فعلی اشاره دارد (تت و مایر^۴، ۱۹۹۳؛ به نقل از چن، برون، بروز و چانگ^۵، ۲۰۱۵). ترک شغل کارکنان پایانی داوطلبانه یا غیر داوطلبانه برای اشتغال شخص در یک سازمان معین است (وهایی نژاد، ۱۳۸۹). در مطالعات رفتار واقعی ترک شغل اندازه‌گیری نمی‌شود اما تحقیقات نشان می‌دهد که قصد ترک شغل پیش‌بین خوبی برای رفتار واقعی است (پاراسورمان^۶، ۱۹۸۲؛ به نقل از وهایی نژاد، ۱۳۸۹). قصد ترک شغل به جای ترک شغل واقعی استفاده می‌شود زیرا در نظریه عمومی رفتار برنامه ریزی شده توسط آزن^۷ (۱۹۹۱)، مطرح شده است که قصد رفتاری پیش‌بین خوبی برای رفتار واقعی است. هم سازمان‌ها و هم نظریه‌های سامانی به دنبال فهم این هستند که چرا مردم تصمیم به ترک سازمان می‌گیرند (چه ارادی و چه غیرارادی)، زیرا هر کدام هزینه‌های قابل توجهی مالی و اجتماعی را به بار می‌آورند (مورل، لوآن-کلارک، آرنولد و ویلکینسون^۸، ۲۰۰۸)، مهم اینکه این هزینه‌های تحمیلی فقط به هزینه‌های ملموس محدود نمی‌شود؛ بلکه هزینه‌هایی به صورت پنهانی وجود دارد، مانند هزینه تأخیر در انجام یک پروژه به علت کاهش میزان بهره‌وری پس از استعفای کارکنان، بنابراین بر عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارند (هانکوک، آلن، بوسکو، مک دانیل و پیرس^۹، ۲۰۱۱). متغیر چهارم که در تحقیق مورد نظر مورد توجه قرار گرفته است، عملکرد شغلی^{۱۰} است.

رتمن، شولتز، روتمن و فوریس^{۱۱} (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به‌عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و هم‌چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کند (به نقل از معمار باشی اول، صبری نظر زاده و عبد خدایی،

1. Mobley, Horner & Hollingsworth
2. Masdia
3. Griffeth, Hom, & Gaertner
4. Tett & Meyer
5. Chen, Brown, Bowers & Chang
6. Parasuraman
7. Ajzen
8. Morrell, Loan-Clarke, Arnold and Wilkinson
9. Hancock, Allen, Bosco, mcdaniel & Pierce
10. Job performance
11. Rothmann, Scholtz, Rothmann & Fourie

۱۳۹۱). فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر کار منظم یا تعهد شده» تعریف می‌کند. این تعریف علاوه بر اینکه با ستاده‌ها و پرونده‌ها مرتبط است، نشان می‌دهد که عملکرد با کار و نتایج آن ارتباط تنگاتنگ دارد. بنابراین، عملکرد را می‌توان به عنوان «رفتار» تلقی کرد (به نقل از روح الهی، ۱۳۹۴). توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آنها به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. لذا در این تحقیق هم به این مهم پرداخته شده است. با توجه به این نکته که مفهوم مورد بررسی در این پژوهش (برازندگی شغلی) جدید می‌باشد، پژوهش‌هایی که این مفهوم را مورد بررسی قرار داده باشند، در داخل کشور توسط محققین یافت نشد، لذا در ادامه پژوهش‌هایی که در خارج از کشور در این حوزه انجام گرفته است، اشاره می‌شود. شایان ذکر است پژوهشی که همزمان به بررسی نقش میانجی‌گری استرس شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین اثر برازندگی شغلی بر عملکرد شغلی و نیت ترک شغل بپردازد صورت نگرفته است.

شهریاری در پژوهشی با عنوان "عدالت سازمانی، برازندگی شغلی و پیامدهای شغل: مطالعه کارکنان هتل‌های ایران" به بررسی این موضوع پرداخته است که آیا برازندگی شغلی به عنوان متغیر میانجی گر اثرات عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر نیت ترک شغل و خدمات ارائه شده به مشتری را تبیین می‌کند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی باعث افزایش برازندگی شغلی می‌شود. همچنین برازندگی شغلی عملکرد شغلی کارکنان را افزایش و نیت ترک شغل آنان را کاهش می‌دهد. با این حال در این پژوهش هیچ گونه حمایت تجربی مبنی بر میانجی گر بودن برازندگی شغلی میان متغیرهای عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر عملکرد شغلی یافت نشد. در حالی که دیگر یافته‌ها برازندگی شغلی را به عنوان متغیر میانجی گر میان عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر نیت ترک شغل حمایت کردند (شهریاری، ۲۰۱۱).

موسس^۱ (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان "درک رابطه برازندگی شغلی با سرمایه‌های انسانی و اجتماعی: اهمیت هویت سازمانی" انجام داده است. نتایج حاصل نشان داد که برازندگی شغلی، کارکنان را به توسعه انواع متفاوت سرمایه‌های انسانی و اجتماعی وابسته به هویت سازمانی هدایت می‌کند.

رامین، عزیزان و احمد^۲ (۲۰۱۲) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسیدند که برازندگی شغلی و تعهد شغلی به‌طور معناداری با میل ماندن در شغل رابطه دارد.

1. Moses

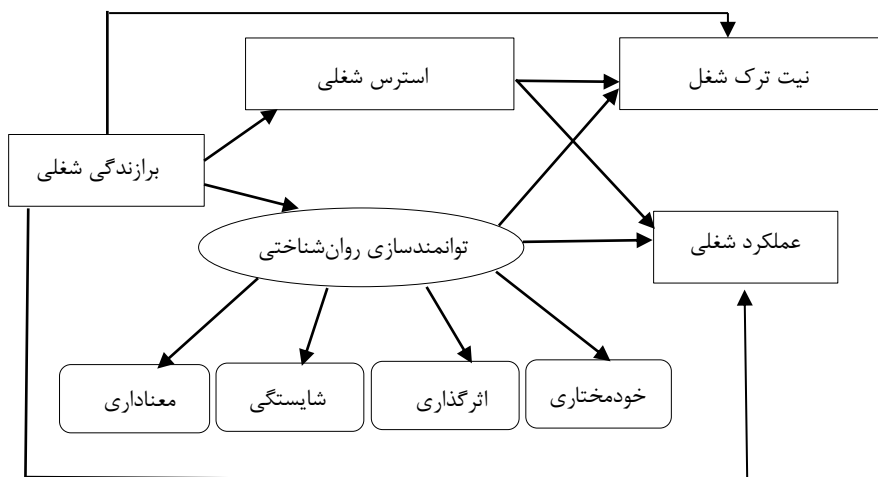
2. Ramin, Azizan, & Ahmad

طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی

کاراوردار^۱ (۲۰۱۴) با انجام پژوهشی در میان رستوران‌های استانبول با هدف بررسی روابط بین توانمندسازی روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی، برزندگی شغلی و عملکرد شغلی، به این نتیجه رسید که رابطه قوی میان این متغیرها با در نظر گرفتن نقش برزندگی شغلی به‌عنوان تعدیل‌گر وجود دارد.

نافی^۲ (۲۰۱۵) با انجام فرا تحلیلی اثرات برزندگی شغلی بر نگرش کارکنان و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داد. وی به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معنادار میان برزندگی شغلی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد. او در مطالعه خود نشان داد که لازم است به ابعاد برزندگی شغلی به‌عنوان یک منبع کلیدی برای سازمان‌ها در جهت ارتقای مزیت رقابتی که برای عملکرد شغلی و نگرش کارکنان مهم است، توجه بیشتری شود.

بنابراین در تحقیق حاضر الگویی از اثر برزندگی شغلی بر نیت ترک شغل و عملکرد شغلی با لحاظ کردن استرس شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیرهای میانجی گر طراحی شده است. با توجه به ادبیات موضوع، مدل مفهومی را به صورت شکل ۱ ارائه و مورد بررسی قرار داده شده است.



شکل ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، روابط میان متغیرهای پیشابند، میانجیگر و پیامد

در مدل فرضی پژوهش، فرضیه‌های زیر لحاظ شده‌اند که در این پژوهش آزمون می‌شوند.
(۱) برزندگی شغلی بر استرس شغلی اثر منفی دارد.

1. Karavardar
2. Nafei

- ۲) برازندگی شغلی بر توانمندسازی روان‌شناختی اثر مثبت دارد.
- ۳) برازندگی شغلی از طریق استرس شغلی بر نیت ترک شغل اثر منفی دارد.
- ۴) برازندگی شغلی از طریق استرس شغلی بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.
- ۵) برازندگی شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بر نیت ترک شغل اثر منفی دارد.
- ۶) برازندگی شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه پرستاران پنج بیمارستان دانشگاهی اهواز بودند که شامل ۷۸۸ می‌باشد. نمونه پژوهش شامل ۲۵۶ پرستار که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی یعنی به تناسب جمعیت هر بیمارستان با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران انتخاب شدند. معیار ورود به مطالعه شاغل بودن پرستاران و معیار خروج از مطالعه عدم تکمیل پرسشنامه بود که در پژوهش حاضر ۲۱ پرستار به دلیل تکمیل نکردن پرسشنامه‌ها از تحقیق خارج شدند و بررسی‌های آماری در نهایت بر روی ۲۳۵ پرسشنامه انجام شد. همچنین به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، توزیع پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران انجام شد. در طی مراجعه به بیمارستان‌ها، پژوهشگر به توضیح اهداف پژوهش و حصول اطمینان از محرمانه ماندن داده‌ها پرداخت و با اختصاص دو روز برای تکمیل پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌ها میان شرکت‌کنندگان توزیع و مجدد جمع‌آوری شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین و انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین مقدار و در سطح استنباطی، از آزمون‌های همبستگی پیرسون بهره گرفته شد. همچنین سنجش برازش الگوی پیشنهادی بر اساس نرم افزار AMOS انجام گرفت.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از ۵ پرسشنامه استفاده شد که در زیر معرفی می‌شوند.

۱. پرسشنامه استرس شغلی: در پژوهش حاضر برای سنجش استرس شغلی، از پرسشنامه‌ی استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) استفاده شد. این پرسشنامه یکی از مقیاس‌های متداول برای اندازه‌گیری استرس شغلی با ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب است. این مقیاس

طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی

دارای ۱۳ ماده است. ۸ ماده‌ی آن مربوط به احساس تحت فشار بودن ناشی از زمان و ۵ ماده مربوط به احساس اضطراب ناشی از شغل است. مقیاس آن به صورت لیکرت و از دامنه‌ی یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) است. نمرات بالا در این مقیاس نشانگر درجه بالایی از استرس در فرد است. پارکر و دکوتیس (به نقل از دمیری، ۱۳۹۰)، پایایی دو بعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ، برای دو مؤلفه‌ی استرس ناشی از زمان و اضطراب ناشی از شغل، به ترتیب، ۰/۸۶ و ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. هم‌چنین آن‌ها روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته، ۰/۵۴ ذکر کرده‌اند. دمیری (۱۳۹۰) پایایی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای فشار زمانی ۰/۸۳، برای بعد اضطراب ۰/۸۲ و پایایی کلی این مقیاس را ۰/۹۰ و ضریب اعتبار آن را ۰/۶۸ به دست آورد. در پژوهش حاضر پایایی کلی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ضریب روایی آن ۰/۶۷ به دست آمد.

۲. پرسشنامه نیت ترک شغل: در این پژوهش جهت سنجش میزان ترک شغل از مقیاس سه ماده‌ای کامن و دیگران (۱۹۷۹) استفاده شد. نمره گذاری پرسشنامه در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام شده است. کامن و دیگران (۱۹۷۹) ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. حاجب (۱۳۹۱) جهت تعیین اعتبار سازه این مقیاس با استفاده از یک سؤال کلی محقق ساخته ضریب اعتبار ۰/۶۸ را به دست آورد و پایایی برابر با ۰/۷۷ به روش آلفای کرونباخ را گزارش داد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و اعتبار آن برابر با ۰/۶۱ به دست آورند.

۳. پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی: برای سنجش این متغیر در این پژوهش از پرسشنامه‌ای که توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) تدوین شده است، استفاده گردید. پرسشنامه‌ی موجود، چهار خرده مقیاس دارد که عبارت‌اند از معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است و برای هر خرده مقیاس ۳ ماده در نظر گرفته شده است. هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. اسپریتزر (۱۹۹۵) با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش باز آزمایی، پایایی پرسشنامه را تعیین نموده است که ضریب پایایی آلفای کرونباخ، در نمونه‌ای از یک سازمان صنعتی ۰/۷۲ و در نمونه‌ای از یک اداره بیمه ۰/۶۲ و ضریب پایایی باز آزمایی، در نمونه سازمانی ۰/۹۲ و در نمونه اداره بیمه ۰/۸۰ گزارش شده‌اند. این پرسشنامه اولین بار در ایران توسط غفوری (۱۳۸۷) ترجمه و آماده استفاده شده است. ضرایب پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و به روش تنصیف ۰/۵۱ و روایی آن ۰/۹۵ محاسبه

شد که این نشان‌دهنده‌ی روایی قابل‌قبول پرسشنامه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی است (غفوری، ۱۳۸۷). در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و ضریب روایی آن ۰/۷۱ به‌دست آمد.

۴. پرسشنامه برزندگی شغلی: مقیاس ۱۳ ماده‌ای برزندگی شغلی توسط آدامز، وبستر و بایراسکی (۲۰۱۰) ساخته شده است. این مقیاس شامل دو خرده مقیاس برزندگی شغلی درونی (۶ ماده) و برزندگی شغلی بیرونی (۷ ماده) است و به ماده‌های این مقیاس در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده شده است. آدامز و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ برای برزندگی شغلی درونی ۰/۷۳ و برای برزندگی شغلی بیرونی ۰/۸۰ به‌دست آوردند همچنین آنها در پژوهش خود روایی این مقیاس را ۰/۵۷ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و روایی آن از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۶۱ به‌دست آمد.

۵. پرسشنامه عملکرد شغلی: در این پژوهش است جهت سنجش عملکرد شغلی کارکنان مقیاس درجه بندی نموداری که توسط پاترسون (۱۹۲۲) ساخته شده استفاده شد. پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می‌گردند. این مقیاس توسط ارشدی و شکر کن (۱۳۸۶) به یک آزمون خود سنجی عملکرد شغلی تبدیل گردید. این آزمون دارای ۱۰ ماده می‌باشد. سیاحی و شکر کن (۱۳۷۵) ضرایب پایایی این مقیاس را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش نموده‌اند (به نقل ارشدی و شکر کن، ۱۳۸۶). در مطالعه ارشدی و شکر کن (۱۳۸۶) ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۴ به‌دست آمد و جهت تعیین اعتبار مقیاس درجه بندی نموداری از یک سنجه تک ماده‌ای استفاده شده که ضریب اعتبار آن ۰/۶۴ ذکر شده است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد. همچنین روایی آن ۰/۶۱ به‌دست آمد.

یافته‌ها

نتایج به‌دست آمده از اطلاعات جمعیت شناختی بیانگر آن است که میانگین سنی نمونه تحقیق ۳۴ سال است که ۷۶/۴ درصد آن‌ها را زنان و ۲۳/۶ درصد آن‌ها را مردان تشکیل

طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی

می‌دهند. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های متغیرهای مورد مطالعه و ماتریس

ضرایب همبستگی متغیرها

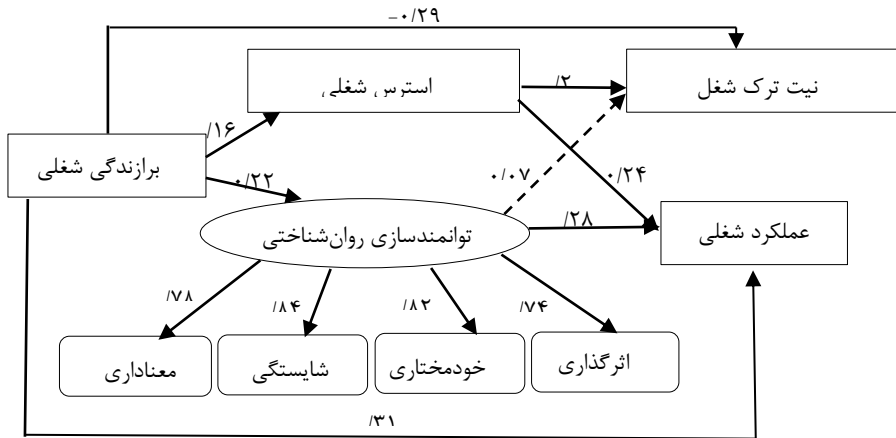
متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	ضرایب همبستگی			
					۱	۲	۳	۴
۱. استرس شغلی	۴۰/۴۸	۶/۵۳	۲۱	۵۹				
۲. توانمندسازی روان‌شناختی	۴۲/۷۱	۵/۲۷	۳۰	۵۵	**۰/۱۹			
۳. نیت ترک شغل	۸/۹	۲/۱۶	۵	۱۵	**۰/۱۷	**۰/۳۰		
۴. برزندگی شغلی	۵۰/۱۵	۴/۹۷	۳۴	۶۵	**۰/۲۲	**۰/۳۶	**۰/۲۱	
۵. عملکرد شغلی	۳۲/۹۵	۴/۳۳	۲۲	۴۲	**۰/۱۸	**۰/۳۳	**۰/۱۴	**۰/۳۴

همان طور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین برزندگی شغلی با عملکرد شغلی و نیت ترک شغل به ترتیب برابر با ۰/۳۴ و ۰/۲۱- است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. علاوه بر آن رابطه بین برزندگی شغلی، استرس شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی نیز قابل توجه و معنی‌دار می‌باشند.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویایی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برزندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنج‌های برزندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج حاکی از برازش مطلوب الگوی پیشنهادی است. شاخص‌های برزندگی الگوی پیشنهادی در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

جدول ۲: شاخص‌های برزندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

شاخص‌های برزندگی	x2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶/۶۳	۳	۲/۲۱۰	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۸۲	۰/۰۵



شکل ۲: ضرایب مسیرها در الگوی پیشنهادی

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیرهای مستقیم به جز ضریب مسیر توانمندسازی به نیت ترک شغل به‌طور کامل معنی‌دار به‌دست آمده است. در جدول ۳ روابط مستقیم بین متغیرها بر اساس میزان بتا (ضرایب استاندارد) و معناداری هر مسیر آورده شده است.

جدول ۳: میزان بتا و معناداری مسیرهای مستقیم الگوی پژوهش حاضر

نتیجه	P	β	مسیر
تایید	۰/۰۰۴	۰/۱۶	برازندگی شغلی ← استرس شغلی
تایید	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲	برازندگی شغلی ← توانمندسازی روان‌شناختی
تایید	۰/۰۰۰۱	-۰/۲۹	برازندگی شغلی ← نیت ترک شغل
تایید	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱	برازندگی شغلی ← عملکرد شغلی
تایید	۰/۰۰۰۱	۰/۲	استرس شغلی ← نیت ترک شغل
تایید	۰/۰۰۰۱	-۰/۲۴	استرس شغلی ← عملکرد شغلی
عدم تایید	۰/۰۹۰	۰/۰۷	توانمندسازی روان‌شناختی ← نیت ترک شغل
تایید	۰/۰۰۰۱	۰/۲۸	توانمندسازی روان‌شناختی ← عملکرد شغلی

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود. رابطه واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استرپ بررسی شد. نتایج آزمون بوت استرپ نیز نشان داد که همه روابط غیر مستقیم به جز مسیر برازندگی شغلی به نیت ترک شغل از طریق توانمندسازی معنی‌دار بوده‌اند. نتایج حاصل از روابط غیرمستقیم در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول ۴: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای پژوهش

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
برازندگی شغلی ← استرس شغلی ← نیت ترک شغل	۰/۵۳۲۰	۰/۵۲۰۷	-۰/۰۱۱۳	۰/۰۸۴۴	۰/۱۵۶۰	۰/۱۹۶۳
برازندگی شغلی ← استرس شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۳۳۴۹	۰/۳۷۱۸	-۰/۰۵۰۳	۰/۰۴۵۵	۰/۲۳۶۱	۰/۳۶۳۵
برازندگی شغلی ← توانمندسازی روان‌شناختی ← نیت ترک شغل	۰/۰۲۵۴	۰/۰۲۵۲	-۰/۰۰۴۴	۰/۰۰۹۷	-۰/۰۲۱۵	۰/۰۴۲۸
برازندگی شغلی ← توانمندسازی روان‌شناختی ← عملکرد شغلی	۰/۰۴۳۴	۰/۰۴۳۸	-۰/۰۰۱۷	۰/۰۷۲۶	-۰/۰۸۴۹	۰/۲۰۶۶

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر آزمون الگوی پیشنهادی درباره تأثیر برزندگی شغلی بر نیت ترک شغل و عملکرد شغلی با میانجی‌گری استرس شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی بود. نتایج پژوهش نشان دادند که ضریب مسیر مستقیم برزندگی شغلی با نیت ترک شغل معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج آدامز و همکاران (۲۰۱۰)، کروسلی، بنت، جکس و بورنیفید^۱ (۲۰۰۷)، آلن (۲۰۰۶) و لی، میشل، سابلینسکی، بورتن و هولتمن^۲ (۲۰۰۴) همخوان است. سطوح بالای برزندگی شغلی نشان می‌دهد که فرد احساس سازگاری بین نیازهای شغلی، اهداف و ارزش‌ها می‌کند، تجربه مثبت ارتباطات رسمی و غیررسمی بین خود و گروه یا سازمانش کسب می‌کند و هزینه‌های ترک کار را بیش از حد بالا می‌بیند. برزندگی شغلی بازتاب‌کننده تصمیمات کارکنان برای مشارکت گسترده و مستقیم است و این مفهوم به سمت توجهی اندیشمندانه و فراتر از ناخشنودی ناشی از ترک شغل می‌رود. به‌طور دقیق‌تر، برزندگی شغلی یک ساختار نگهداری (ضد خروج) است. ایده پشت برزندگی شغلی این است که نیروی جذاب در فرد به سوی زنده ماندن سازمان است (میشل و همکاران، ۲۰۰۱). نظریه برزندگی شغلی (هولتمن، ۲۰۰۸) با تمرکز بر عامل‌هایی که باعث تشویق کارکنان برای باقی ماندن در یک سازمان می‌شوند، دیدگاه جدیدی را نشان می‌دهد. مطالعات متعددی نشان می‌دهد که برزندگی شغلی، تغییرات افزایشی ترک شغل را پس از کنترل پیش‌بینی‌کننده‌های مرسوم ترک شغل مانند رضایت شغلی و قصد ترک شغل را پیش‌بینی می‌کند. همچنین محققان اجتماعی سازی پیشنهاد کرده‌اند که تاکتیک‌های اجتماعی سازی بر مبنای سه مکانیسم اولیه اثر می‌کند: (۱) تأثیر بر پیش‌آیندهای

1. Crossley, Bennett, Jex, & Burnfield
2. Lee, Mitchell, Sablinski, Burton & Holtom

مهم ترک شغل مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، ۲) تأثیر بر سازگاری تازه واردین با شغل و محیط و ۳) تأثیر بر ادراک افراد از تناسب شخص-سازمان و انطباق ارزش‌ها. این سه مکانیسم، از مؤلفه‌های اصلی برازندگی شغلی می‌باشند که سبب می‌شوند با اجتماعی شدن مطلوب کارکنان جستجوی فکر آنها برای ترک سازمان از بین برود و بسیاری از هزینه‌های ناشی از آن کاهش پیدا کند، چرا که ترک شغل برای تمامی سازمان‌ها بسیار مشکل‌آفرین است، به این دلیل که اکثر سازمان‌ها سرمایه‌گذاری‌های بسیار قابل توجهی در استخدام، انتخاب و آموزش کارکنانشان انجام می‌دهند و ترک شغل، فرصت کمی برای جبران معنادار این سرمایه‌گذاری‌ها ایجاد می‌کند.

همچنین نتایج نشان داد که رابطه برازندگی شغلی با عملکرد شغلی معنی‌دار است. این یافته با نتایج نافی (۲۰۱۵)، ان جی و فلدمن (۲۰۰۹) همخوان است. برازندگی شغلی از عامل‌هایی نظیر سازگاری کامل کارکنان با سازمانشان ترکیب شده است. این سازه پیامدهای مثبتی را در پی خواهد داشت که یکی از این پیامدها عملکرد شغلی است که مزیت رقابتی در سازمان‌ها را دارا است. افراد با برازندگی شغلی بالا، دانش، مهارت و توانایی‌های مناسب با الزامات سازمان را دارند که فرصت‌هایی برای گسترش طبیعی و توسعه مهارت‌های بیشتر را دارا است. همچنین، کارکنان با برازندگی بالاتر پیوندهای بسیاری با افراد مهم دارند که فرصت توسعه سرمایه‌های اجتماعی بیشتری را فراهم می‌کنند حصول این دو سرمایه انسانی و اجتماعی سبب بالندگی بیشتر کارکنان و در نتیجه رسیدن به عملکرد شغلی بالاتر خواهد شد. با این حال، برازندگی شغلی شامل دو بعد است: برازندگی درون کار (سازمانی) و برازندگی بیرون از کار (جامعه). برازندگی درون کار اشاره دارد به درجه‌ای که فرد در سازمان خود غوطه‌ور است در حالی که برازندگی خارج از کار اشاره به درجه‌ای که فرد در جامعه غوطه‌ور است، دارد. برازندگی درون کار پیش‌بینی‌کننده بهتر عملکرد شغلی کارکنان است.

همچنین نتایج نشان دادند که استرس شغلی به‌عنوان میانجی‌گر بر رابطه بین برازندگی شغلی و نیت ترک شغل اثر دارد. یکی از مکانیسم‌های عمل در برازندگی شغلی ایجاد پیوندهای بسیار با افراد و موقعیت‌های کاری بسیار است و از طرفی یک از عوامل ایجادکننده استرس داشتن روابط میان فردی ضعیف و نداشتن کیفیت مطلوب در روابط کارکنان در محیط کار است. برازندگی شغلی با در دست داشتن ساز و کار ایجاد پیوندها و پرورش عوامل ارتباطی مطلوب استرس شغلی موجود در محیط کاری را تقلیل می‌دهد؛ بنابراین یک انسان دارای عملکرد مطلوب و متمایل به ماندن در سازمان، از لحاظ منطقی فردی است که دارای تعادل در فشارها و توانایی‌های مقابله با این فشارهاست. به محض برهم خوردن این تعادل، نامتعادلی به عرصه روانی و عاطفی افراد کشیده می‌رود و از این طریق عملکرد را تضعیف و تمایل به ترک خدمت را تقویت می‌کند. طبق نظریه تناسب فرد-سازمان وقتی بین ارزش‌های سازمان

طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی

و ارزش‌های فردی کارکنان ناسازگاری وجود داشته باشد، استرس و فشار روانی کارکنان افزایش می‌یابد. در واقع افراد با استرس شغلی پایین دید مثبتی نسبت به شغل خود دارند و مدت بیشتری را در سازمان مانده و کمتر به فکر ترک آن می‌باشند. بدین دلیل که استرس شغلی، نتیجه تعامل بین فرد و شرایط کاری اوست. به‌طور طبیعی وقتی افراد احساس کنند که در اثر شرایط شغلی و کاری خود از نظر روانی و فیزیکی مورد تهدید جدی قرار گرفته‌اند، به تدریج در قالب جبران به فکر مقابله با وضعیت برای تغییر شرایط می‌افتد. یکی از واکنش‌های معطوف به جبران، تمایل به ترک خدمت است (گل پرور و حسین زاده، ۱۳۹۰) دلیل این امر آن است که استرس شغلی با اتلاف منابع عاطفی و هیجانی افراد، آن‌ها را نسبت به تعهداتشان در قبال کارفرمایان یا سازمان‌های محل کارشان کم توجه می‌کند (گل پرور، واثقی و جوادیان، ۱۳۹۰) و در نتیجه زمینه را برای افزایش میل به ترک شغل فراهم می‌کند.

لازم به ذکر است که با توجه به نو بودن سازه مورد بررسی، امکان بررسی هم‌سویی یا عدم سویی نتایج در فرضیه‌های غیر مستقیم فراهم نگردید؛ به عبارت دیگر از آنجایی که درباره مفاهیم و متغیرهای این پژوهش به‌طور غیر مستقیم با هم و در راستای اهداف این پژوهش، تحقیق صورت نگرفته است نمی‌توان به مقایسه یافته‌های حاصل از این پژوهش و سایر تحقیقات صورت گرفته در این حوزه پرداخت.

همچنین نتایج نشان دادند که استرس شغلی به‌عنوان میانجی گر بر رابطه بین برزندگی شغلی و عملکرد شغلی اثر دارد. همان‌طور که قبلاً اشاره شد سطوح بالا از برزندگی شغلی به‌طور کلی احساس سازگاری بین نیازهای شغلی، اهداف و ارزش‌ها نشان می‌دهد. وجود سازی بین نیازهای شغلی سبب کاهش استرس شغلی از طریق پایین آمدن ناسازگاری‌های نقش موجود در ویژگی‌های شغل می‌شود. همچنین برزندگی شغلی با هم راستا کردن اهداف و ارزش‌های فرد تعارض در هدف‌های فردی را که یک از منابع استرس می‌باشد را از بین برده و سبب سالم سازی محیط کاری می‌شود. مطالعات آزمایشگاهی نشان داده‌اند که افزایش استرس با کاهش عملکرد ارتباط دارد. پیامدهای منفی شناختی و رفتاری استرس مانند کاهش تمرکز، افزایش پریشانی، حواس پرتی، اختلال در خواب و افزایش گریز از کار به همراه برخی از فشارزاهای شغلی، مانند محدودیت‌های شغلی، عملکرد شغلی را متأثر می‌سازند (روجلبرگ^۱، ۲۰۰۷؛ به نقل از بذرافکن ۱۳۹۰)، هم‌چنین استرس به‌طور غیر مستقیم می‌تواند عملکرد را از طریق کاهش انگیزه، آسیب به کارکرد شناختی و افزایش خستگی تحت تأثیر قرار دهد (روجلبرگ، ۲۰۰۷؛ به نقل از بذرافکن، ۱۳۹۰). پاسخ‌های رفتاری نامناسب و در نتیجه کاهش کیفیت کار سبب افزایش بار هزینه‌های تحمیلی به سازمان می‌گردد؛ زیرا کارکنان در معرض استرس دچار ضعف شده و از

1. Rogelberg

روحیه پایین رنج می‌برند و استرس موجب بی‌علاقگی و خونسردی نسبت به وظایف، کاهش انرژی سازگاری کارکنان با محیط، کاهش کارایی، بروز مشکلات در امر تصمیم‌گیری، ایجاد اختلال در ارتباطات سازمانی و کاهش ارزش‌های شغلی کارکنان می‌گردد.

همچنین نتایج نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان میانجی‌گر بر رابطه بین برانزندگی شغلی و عملکرد شغلی اثر دارد. یک از مؤلفه‌های اساسی توانمندسازی روان‌شناختی معناداری است که به معنای تطابق بین الزامات شغل و ارزش‌های فردی است برانزندگی شغلی با دارا بودن همین مفهوم سبب تقویت و افزایش توانمندی کارکنان شده. کارکنان برانزنده و در راستای آن توانمند، بیشتر وقت خود را در محیط کاری صرف داشتن عملکرد کاری بالا خواهند کرد. راندووا^۱ (۲۰۰۴) نشان داد که هر یک از ابعاد توانمندسازی با رفتارهایی که عملکرد را افزایش می‌دهد، رابطه دارند. افرادی که معناداری بیشتری را احساس می‌کنند و یا بیشتر به آن توجه دارند، برای کارشان تلاش بیشتری انجام می‌دهند و به وظایف خود تعهد بیشتری دارند و بنابراین در هنگام مواجهه برای موانع و مشکلات احتمالاً مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند. اصولاً یکی از راه‌های منطقی، صحیح و اثربخش برای بالا بردن عملکرد کارکنان در سازمان اجرای صحیح عوامل و متغیرهای ایجادکننده توانمندی در کارکنان است که از طریق توانمند کردن نیروی انسانی به رشد و افزایش عملکرد منابع کمک چشمگیری می‌شود. بنابراین با توجه به نقش نیروی انسانی در بهره‌وری هر سازمان، بررسی و تعیین وضعیت عملکرد شغلی آنها و شناخت عوامل تأثیرگذار بر آنها نقش مهمی در شناسایی چالش‌های پیش‌رو و ارتقای عملکرد سازمان دارد. همچنین کارکنانی که از احساس شایستگی بالایی برخوردارند و احساس می‌کنند که قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت‌آمیز کارها را دارند. با توجه به اینکه میان توانمندسازی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. با دادن آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان، احساس نفوذ، احساس خود اثربخشی و اعتماد به نفس و قبول مسئولیت را در آنها تقویت کرده که این عمل منجر به بهبود احساس توانمندی کارکنان شده و نهایتاً بهبود عملکرد شغلی کارکنان را در بر خواهد داشت. به علاوه، توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه‌های را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی‌های انسانی در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد که از آن استفاده کامل نمی‌شود؛ به گونه‌ای که هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروز ادامه حیات دهند به این نیروی بالقوه نیازمند هستند. پژوهش حاضر نیز مانند دیگر مطالعات دارای محدودیت‌هایی است. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های گزارش دهی استفاده شد و این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارند. عدم امکان استنباط علیت به دلیل ماهیت طرح پژوهش می‌تواند محدودیت

1. Randhawa

طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی

دیگری برای این پژوهش باشد. بنابراین، اجرای مطالعات طولی در این زمینه پیشنهاد می‌شود. از لحاظ نظری، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی دیگر پیامدهای سازه برزندگی شغلی بررسی شوند. همچنین، پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی به بررسی متغیرهای تأثیرگذار بر این سازه نیز بپردازند. ترویج و حمایت از فرهنگ سازمانی که برزندگی شغلی را تشویق می‌کند. این امر می‌تواند از طریق حمایت و تقویت اعتماد متقابل بین مدیریت سازمان، رهبری و کارکنان به دست آید زیرا سطح بالایی از برزندگی شغلی اثرات منفی محیط کاری را فرو می‌نشاند و این امر با افزایش ظرفیت فرد برای سازگاری با سازمان و توسعه روابط با دیگران در تمام سطوح سازمانی حاصل می‌شود.

منابع

- ارشدی، نسرين و شکر کن، حسین. (۱۳۸۶). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب منطقه اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۸۶، دوره سوم، سال چهاردهم. ۲۹-۱۴۸.
- بذرافکن، احسان. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با سلامت روان، عملکرد شغلی و خشنودی شغلی با نقش میانجی‌گری استرس شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حاجب، اسما (۱۳۹۱). بررسی اثر هوش هیجانی بر رفتار مدنی سازمانی و قصد ترک شغل با میانجی‌گیری خشنودی شغلی و عاطفه مثبت در یک شرکت صنعتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- خراسانی، اباصلت، سلیمانی، سعید، امیری فرح‌آبادی، جعفر. (۱۳۹۱). سهم و نقش راهبردهای خود رهبری در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. تابستان، ۴(۱۱): ۹۵-۱۱۵.
- دمیری، حجت (۱۳۹۰). طراحی و آزمون الگویی از برخی پیش‌بیندها و پیامدهای مهم فشار روانی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- رحمانی، مریم. (۱۳۸۶). نقش شبکه‌های خرده و وام‌دهی در توانمندسازی زنان مطالعه موردی روستای پشت رود بم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- روح الهی، احمد علی. (۱۳۹۴). رابطه مالکیت روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. زمستان، ۷(۲۵): ۱۳۱-۱۲۰.

غفوری ورنوسفادرانی، محمدرضا (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو روان‌شناختی در سازمان با توانمندسازی روان‌شناختی و کنترل شغلی در کارکنان یک کارخانه صنعتی در شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

کلنی، سیمین دخت، حسین زاده ملکی، زهرا، جان بزرگی، مسعود. (۱۳۹۶). توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. تابستان، ۹(۳۱): ۸۵-۱۰۶

گل پرور، محسن و حسین زاده، خیرالله (۱۳۹۰). الگوی ارتباط عدم تناسب فرد-شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس-نامتعادلی-جبران. فصلنامه روان‌شناسی کاربرد، سال ۵، ۱(۱۷): ۴۱-۵۶.

گل پرور، محسن، واثقی، زهرا و جوادیان، زهرا (۱۳۹۰). عدالت سازمانی تعدیل‌کننده رابطه استرس، گرانباری و خطرات شغلی با دل‌بستگی و تعهد پرستاران زن. فصلنامه علمی-پژوهشی جامعه‌شناسی زنان، سال دوم، شماره ۴، ۱۱۵-۱۴۲.

معمار باشی اول، مژگان، صبری نظر زاده، راشین و عبد خدایی، محمد سعید (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. پاییز، ۴(۱۲): ۶۶-۷۸.

وهایی نژاد، نازنین (۱۳۹۰). اثر فشارزاهای روانی ناشی از نقش و تعارض کار/خانواده بر عملکرد شغلی و قصد ترک شغل با میانجی‌گری فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی شرکت ملی حفاری ایران، پایان-نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

Adams, G. A. , Webster, J. R. , & Buyarski, D. M. (2010). Development of an occupational embeddedness measure. *Career Development International*, 15(5), 420-436.

Angermeyer, M. C. , Bull, N. , Bernert, S. , Dietrich, S. , & Kopf, A. (2006). Burnout of caregivers: a comparison between partners of psychiatric patients and nurses. *Archives of psychiatric Nursing*, 20(4), 158-165.

Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?. *Journal of management*, 32(2), 237-256.

Cammann, C. , Fichman, M. , Jenkins, D. , & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.

Chen, G. , Ployhart, R. E. , Thomas, H. C. , Anderson, N. and Bliese, P. D. (2011). 'The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions'. *Academy of Management Journal*, 54: 1, 159-181.

Chen, I. H. , Brown, R. , Bowers, B. J. , & Chang, W. Y. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of advanced nursing*, 71(10), 2350-2363.

Cicolini, G. , Comparcini, D. , & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 22(7), 855-871.

Cohen, A. (2003). Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. Psychology Press.

- Cooper-Hakim, A. , & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, 131(2), 241.
- Crossley, C. D. , Bennett, R. J. , Jex, S. M. , & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031.
- Fotinos-Ventouratos, R. , & Cooper, C. (2005). The role of gender and social class in work stress. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 14-23.
- Gardner, B. , Rose, J. , Mason, O. , Tyler, P. , & Cushway, D. (2005). Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. *Work & Stress*, 19(2), 137-152.
- Griffeth, R. W. , Hom, P. W. , & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Hancock, J. I. , Allen, D. G. , Bosco, F. A. , McDaniel, K. R. , & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573-603.
- Hassan, F. (2006). Leading change from the top line. Interview by Thomas A Stewart and David Champion. *Harvard business review*, 84(7-8), 90-7.
- Holtom, B. C. , Mitchell, T. R. , Lee, T. W. , & Eberly, M. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2, 231-274.
- Ibrahem, S. Z. , Elhoseeny, T. , & Mahmoud, R. A. (2013). Workplace empowerment and organizational commitment among nurses working at the Main University Hospital, Alexandria, Egypt. *The Journal of The Egyptian Public Health Association*, 88(2), 90-96.
- Karavardar, G. (2014). Perceived organizational support, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, job performance and job embeddedness: A research on the fast food industry in Istanbul, Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(4), 131.
- Lee, T. W. , Mitchell, T. R. , Sablinski, C. J. , Burton, J. P. , & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Li, H. , Ying, S. , Li, Y. , Xing, Z. , Shouqi, W. , Jie, Y. , ... & Jiao, S. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*.
- Masdia, M. (2009). Job satisfaction and turnover intention among the skilled personnel in TRIPIC BERHAD (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Meyer, J. P. , & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Mitchell, T. R. , Holtom, B. C. , Lee, T. W. , Sablinski, C. J. , & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Morrell, K. , Loan-Clarke, J. , Arnold, J. , & Wilkinson, A. (2008). Mapping the decision to quit: A refinement and test of the unfolding model of voluntary turnover. *Applied Psychology*, 57(1), 128-150.

- Mouret, G. M. (2002). Stress in a graduate medical degree. *The Medical Journal of Australia*, 177(1), 10.
- Moses, A. R. (2013). Understanding the Relationship of Job Embeddedness with Social and Human Capital: The Importance of Organizational Identification.
- Nafei, W. (2015). Meta-analysis of the impact of job embeddedness on employee attitudes and employee performance: A study on commercial banks in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 196.
- Naseem, K. (2018). Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. *J. Soc. Sci*, 4(1), 7-14.
- Ng, T. W. , & Feldman, D. C. (2009). Occupational embeddedness and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 863-891.
- Ng, T. W. , & Feldman, D. C. (2010). The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 696.
- Ouyang, Y. Q. , Zhou, W. B. , & Qu, H. (2015). The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary nurse*, 50(1), 80-91.
- Oyeleye, O. , Hanson, P. , O'Connor, N. , & Dunn, D. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 43(10), 536-542.
- Parker, D. F. , & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Pološki Vokić, N. , & Bogdanić, A. (2007). Individual differences and occupational stress perceived: a Croatian survey. EFZG working paper series, (05), 1-15.
- Ramin, A. K. , Azizan, A. Z. , & Ahmad, A. R. (2012). The relationship of job embeddedness and occupational commitment on propensity to stay among contact centre outsourcing employees.
- Randhawa, G. (2004). Self-efficacy and work performance: An empirical study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 336-346. Shahriari, S. (2011). *Organizational Justice, Job Embeddedness, and Job Outcomes: A Study of Hotel Employees in Iran (Doctoral dissertation, Eastern Mediterranean University (EMU))*.
- Rothmann, S. , Scholtz, P. E. , Rothmann, J. C. , Fourie, M. (2002). The Relationship between Individual Variables and Work-Related Outcomes. International Council for Small Business, 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico.
- Seibert, S. E. , Wang, G. , & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.