

رابطه انواع جهت گیری هدف با موفقیت حرفه ای با نقش میانجی گری دگرگون سازی شغل

نسیم خواجه پور^۱، مصطفی بهارلو^۲، عبدالزهره نعامی^۳، سید امین حسینی مقدم^۴

^۱ کارشناس ارشد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

^۲ کارشناس ارشد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

^۳ دانشیار، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

^۴ دانشیار، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

نسیم خواجه پور

Khajepour.nasim@yahoo.com

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر مستقیم جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی بر موفقیت حرفه ای و همچنین اثر غیرمستقیم این رابطه از طریق دگرگون سازی شغل می باشد.

روش: طرح پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در شهر اهواز تشکیل می دهند که از این تعداد ۲۷۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه های جهت گیری هدف، موفقیت حرفه ای و دگرگون سازی شغل جمع آوری و با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری و بوت استرپ مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیل های الگویابی معادلات ساختاری برازندگی الگوی پیشنهادی را با داده ها مورد حمایت قرار دادند.

یافته ها: نتایج حاکی از اثر مستقیم جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی بر موفقیت حرفه ای و اثر غیرمستقیم آن ها از طریق دگرگون سازی شغل بود.

نتیجه گیری: سازمان ها می توانند با در نظر گرفتن انواع جهت گیری هدف کارکنان و جهت دهی مناسب آنان، زمینه موفقیت حرفه ای کارکنان و در نهایت تعالی سازمان را ایجاد کنند. پیشنهاد می شود که سازمان ها با در نظر گرفتن ویژگی های افراد از لحاظ جهت گیری هدف در زمان استخدام و دادن فرصت لازم به کارکنان جهت دگرگون کردن شغل خود، زمینه لازم را برای موفقیت حرفه ای فراهم کنند.

واژگان کلیدی: جهت گیری هدف؛ موفقیت حرفه ای؛ دگرگون سازی شغل.

مقدمه

محققان سازمانی همواره در پی استفاده و یا کشف نظریه های انگیزشی هستند تا بتوانند به کمک آن ها پیامدهای شغلی را که برای سازمان ها از اهمیت زیادی برخوردارند، پیش بینی و افزایش دهند. بعضی از این نظریه ها به دلیل قدمت و یا شاید به دلیل تحقیقات زیادی که در مورد آن ها انجام شده معروف هستند؛ از آن جمله، آن نظریه هایی که پیشرفت افراد را بر حسب ویژگی های درونی آن ها می دانند (مانند نظریه ها-ی سلسله مراتب نیازهای مازلو، انگیزش پیشرفت و پنج عامل بزرگ شخصیتی)، و یا نظریه هایی که بیشتر به عوامل محیطی و سازمانی توجه دارند (مانند نظریه های ویژگی های مطلوب شغل، عدالت سازمانی و هدف گذاری). یکی از نظریه های انگیزشی که تا به حال بررسی و کاربردهای آن در محیط های سازمانی علی الخصوص در سازمان های کشورمان مورد توجه جدی قرار نگرفته و فقط در مباحث روانشناسی تربیتی مدنظر قرار گرفته است، نظریه ی جهت گیری هدف^۱ است. براساس تحقیقات انجام شده در روانشناسی اجتماعی و شخصیت، سازه ی جهت گیری هدف، توجیه یکپارچه ای برای انگیزش، عواطف و عملکرد افراد فراهم می آورد [۱]. می توان گفت نظریه ی جهت گیری هدف از موثرترین رویکردها در انگیزش است و تلویحات انگیزشی مهمی در یادگیری و عملکرد دارد [۲].

الیوت جهت گیری هدف را روشی می داند، که فرد بر اساس آن درباره ی شایستگی خود قضاوت می کند. سه گونه از جهت گیری هدف یعنی جهت گیری هدف یادگیری^۲، جهت گیری هدف عملکردی^۳ - گرایشی^۴ و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی^۵ معرفی شده اند. افراد با جهت گیری هدف یادگیری بر رشد شایستگی خود از طریق تسلط بر تکلیف و به دست آوردن مهارت های جدید تمرکز دارند. در جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی، افراد به واسطه ی نشان دادن شایستگی برتر نسبت به دیگران و به دست آوردن قضاوت های مطلوب درباره ی پیشرفت شان برانگیخته می شوند [۳]. افراد با جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی به واسطه ی اجتناب از نشان دادن شایستگی پایین تر نسبت به دیگران و دریافت قضاوت های منفی درباره ی پیشرفت شان برانگیخته می شوند [۴].

شواهد تجربی قویاً نشان داده اند که روابط معنی داری بین انواع جهت گیری هدف و انواع پیامدهای شغلی همچون عملکرد شغلی^۶، پیشرفت شغلی^۷، و موفقیت حرفه ای^۸ وجود دارد [۵، ۶]. یکی از پیامدهای منتج شده از جهت گیری هدف، موفقیت حرفه ای می باشد [۷]. موفقیت حرفه ای به معنی همه ی انواع شرایط، پیامدها و رفتارهای مطلوبی است که از سوی افراد تجربه می شود. موفقیت حرفه ای به معنی ارزیابی های مثبت فرد از وقایع شغلی در رابطه با اهداف کاری است که عواطف مثبت را در فرد فرا می خواند و بر رفتارهایی مثل افزایش سطح تلاش و کوشش و نگرش هایی همچون تعهد عاطفی و ارتقاء بهزیستی و سلامت حرفه ای کارکنان تأثیر ویژه ای دارد. موفقیت حرفه ای دارای چهار بعد مجزا است [۸]. این چهار بعد شامل تحقق اهداف^۹، موفقیت های -اجتماع یار^{۱۰}، موفقیت کار راه^{۱۱} و بازخورد مثبت^{۱۲} هستند. تحقق اهداف، هسته اصلی موفقیت حرفه ای است و به معنی دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب عملکرد تکلیفی [۹] و یا اهداف شخصی [۱۰] است. موفقیت اجتماع یار، نوع اولیه ی موفقیت حرفه ای ناشی از تلاش و کوشش است. موفقیت اجتماع یار به عنوان نتایج مطلوب و خوشایند رفتاری که به هدف ارتقاء و بهبود موقعیت دیگران صورت می گیرد، می باشد. به عنوان مثال فعالیت های سرپرست در قالب حمایت از زیردستان و حل تعارضات بین فردی مثالی از این موفقیت است. همچنین انجام موفقیت آمیز وظایف شغلی نیز بیانگر موفقیت اجتماع یار درون نقش یا عملکرد شغلی - عملکرد وظیفه^{۱۲} است. بازخورد مثبت به عنوان قدردانی و ارج نهادن به عملکرد خوب برای رفتار کاری یک فرد (کارایی) و کیفیت روابط بین فردی و یا اسنادهای شخصی (دلبستگی و اعتماد) تعریف می شود. این بُعد از آن جهت حائز اهمیت است که افراد، بازخورد مثبتی که از سوی دیگران دریافت کرده اند را به عنوان موفقیت تعبیر و تفسیر می کنند. موفقیت کار راه نوع دیگری از بازشناسی از عملکرد بهینه است. موفقیت کار راه به

¹ goal orientation theory² learning goal orientation³ performance approach goal orientation⁴ performance avoidant goal orientation⁵ job performance⁶ job achievement⁷ occupational success⁸ goal attainment⁹ pro-social success¹⁰ career success¹¹ positive feedback¹² task performance

معنی دستیابی به مراحل بالا در کارراهی یک فرد است. ارتقاء و پیشرفت کارراهه، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت آمیز مثال هایی از موفقیت کارراهه هستند [۱۱].

علاوه بر این، جهت گیری هدف بر روی دگرگون سازی^{۱۳} شغل نیز اثر می گذارد [۷، ۱۲، ۱۳]. دگرگون سازی شغل به فرایندی اطلاق می شود که طی آن کارکنان تعداد، نوع، معنی داری و وسعت ارتباطات در شغل خود را به گونه ای تغییر می دهند که با علائق، رغبت ها و توانایی های آن ها منطبق گردد [۱۴]. دگرگون سازی شغل دارای سه حیطه ای اساسی است: در حیطه ای اول که تحت عنوان تغییر مرزهای وظیفه نام گذاری شده، فرد تکالیف مربوط به کار خود را تغییر می دهد. به عبارت دیگر، این حیطه بیانگر تغییر دادن محتوا، تعداد، و وسعت تکالیف شغلی که یک فرد انجام می دهد، می باشد. از جمله این موارد می توان به انجام مسئولیت های بیشتر، تغییر تعداد تکالیفی که فرد انجام می دهد، یا تغییر شیوه معمول و مرسوم یک شغل و استفاده از شیوه های متفاوت و جدید برای انجام کارها اشاره کرد. حیطه ای دوم که تحت عنوان تغییر مرزهای ارتباطی نام گذاری شده است، بیانگر این است که فرد شاغل نوع تعاملات و ارتباطات خود را هنگام انجام تکالیف محوله تغییر می دهد. این حیطه هرگونه تغییری که فرد در تعامل با دیگران انجام می دهد، چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی را در بر می گیرد. حیطه ای سوم، حیطه ای تغییر مرزهای شناختی نام گذاری شده است که بیانگر تغییر دیدگاه و نگاه یک فرد به شغل خویش است. برای مثال فرد شغل خود را به عنوان قطعات مجزا از یکدیگر نمی بیند و آن را به عنوان یک کل یکپارچه درک می کند. به عبارت دیگر، کارکنان برای افزایش احساس معنی داری شغل، نوع نگاه خود را نسبت به مشاغل شان تغییر می دهند [۱۴].

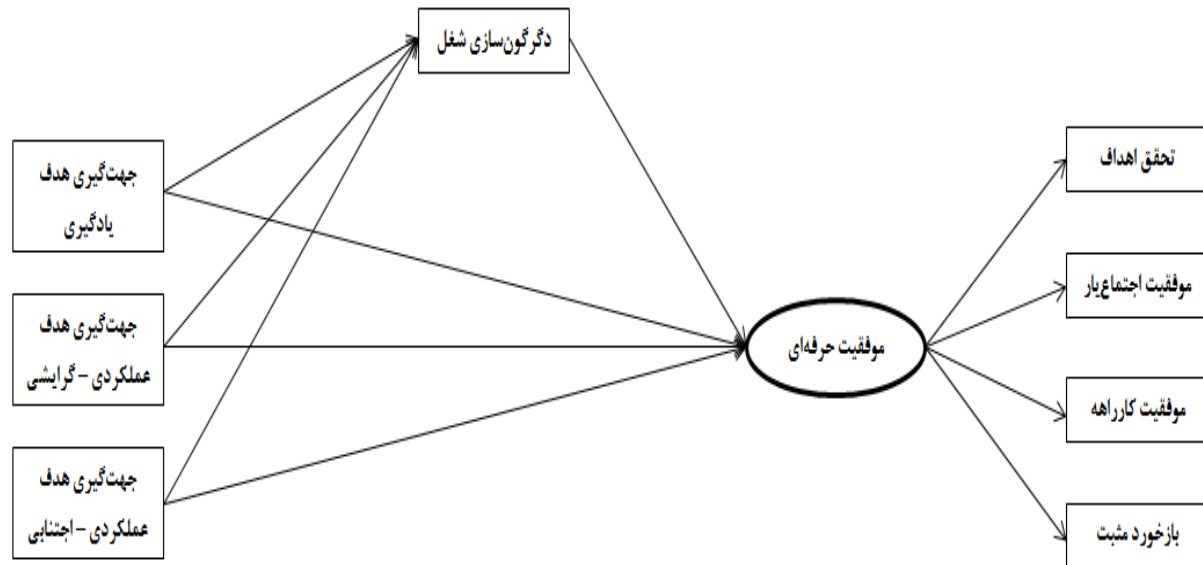
همچنین، دگرگون سازی شغل می تواند بر میزان موفقیت حرفه ای اثرگذار باشد. دگرگون سازی شغل باعث تغییر در ویژگی های شغلی (مانند هویت و معنی داری) شده، تناسب بیشتری میان فرد و شغل ایجاد می نماید [۱۴]، چالش انگیزی شغل را موجب می شود [۷] و به دنبال تغییرات ایجاد شده در شغل، خشنودی شغلی را به همراه می آورد [۱۴]. در نهایت دگرگون سازی شغل از این طریق باعث برانگیخته شدن کارکنان می شود و کارکنان با انگیزه نیز در جهت عملکرد بهتر و موفقیت حرفه ای حرکت می کنند [۱۳]. به نظر می رسد که جهت گیری هدف نه تنها به صورت مستقیم، بلکه می تواند از طریق دگرگون سازی شغل نیز بر موفقیت حرفه ای تأثیر بگذارد. بنابراین، در پژوهش حاضر بر آن شدیم تا به بررسی اثر مستقیم انواع جهت گیری هدف یعنی جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی بر موفقیت حرفه ای و همچنین اثر غیرمستقیم آنان از طریق دگرگون سازی شغل بپردازیم. لذا فرضیه های پژوهش حاضر عبارتند از اینکه:

۱) جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی، جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی و دگرگون سازی شغل بر موفقیت حرفه ای اثر مثبت مستقیم دارند.

۲) جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی از طریق دگرگون سازی شغل بر موفقیت حرفه ای اثر مثبت غیرمستقیم دارند.

¹³ job crafting

نمودار ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می دهد.



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر به همراه خرده مقیاس های متغیر مکنون

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می باشد. در این پژوهش برای تحلیل داده های به دست آمده از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. از روش های آماری توصیفی میانگین، انحراف معیار، بزرگترین و کوچکترین نمره ها و همچنین در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی دو متغیری پیرسون و الگویابی معادلات ساختاری و بوت استرپ استفاده به عمل آمده است. تمام تحلیل ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۲۱ مورد تحلیل قرار گرفتند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی بالغ در شهر اهواز بود که از بین آن ها و به دلیل وجود واحدهای عملیاتی و ستادی با جمعیت های متفاوت، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا بالاتر بودند تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه ای اعتباریابی ابزارهای پژوهش که شامل پرسشنامه بود و تعداد ۲۹۰ نفر به عنوان نمونه ای فرضیه آزمایی انتخاب شدند. از نمونه ای اعتباریابی تعداد ۷۰ پرسشنامه و از نمونه ای فرضیه آزمایی تعداد ۲۷۰ پرسشنامه برگشت داده شد و نمونه ای پژوهش حاضر را تشکیل داد.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه جهت گیری هدف: در پژوهش حاضر جهت سنجش جهت گیری های هدف یادگیری، عملکردی - گرایشی و عملکردی - اجتنابی از پرسشنامه باتن و متیو و زائیاک [۱۵] استفاده شد که برای بعد جهت گیری هدف یادگیری ۸ ماده و برای ابعاد جهت گیری اهداف عملکردی - گرایشی و عملکردی - اجتنابی، هر کدام ۵ ماده در نظر گرفته شده است. همچنین، پاسخ های این پرسشنامه براساس لیکرت هفت درجه ای از ۱ (برای خیلی کم) تا ۷ (برای خیلی زیاد) نمره گذاری می شود. باتن و همکاران [۱۵] در پژوهش خود ضریب پایایی مقیاس های جهت گیری های هدف یادگیری، جهت گیری های هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری های هدف عملکردی - اجتنابی را از طریق روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۷، ۰/۶۸ و ۰/۸۱ گزارش نموده اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای جهت گیری هدف یادگیری ۰/۷۲، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی ۰/۸۳ و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی ۰/۷۶ به دست آمد.

۲- پرسشنامه موفقیت حرفه ای: در پژوهش حاضر جهت سنجش موفقیت حرفه ای پرسشنامه موفقیت حرفه ای ادراک شده گربنر و همکاران [۱۱] استفاده شد. این پرسشنامه ۱۶ ماده دارد و چهار خرده مقیاس تحقق اهداف (۳ ماده)، موفقیت اجتماعی (۶ ماده)، بازخورد مثبت

(۳ ماده) و موفقیت کارراهه (۴ ماده) را مورد سنجش قرار می دهد. همچنین، پاسخ های این پرسشنامه براساس لیکرت هفت درجه ای از ۱ (برای هرگز) تا ۷ (برای همیشه) نمره گذاری می شود. نعامی و پیریایی [۱۶] در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را به ترتیب برای خرده مقیاس های تحقق اهداف، موفقیت اجتماعی، بازخورد مثبت و موفقیت کارراهه برابر با ۰/۷۶، ۰/۸۲، ۰/۸۵، و ۰/۷۸ گزارش نموده اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و ضرایب پایایی خرده مقیاس های آن به ترتیب برای تحقق اهداف ۰/۵۹، موفقیت اجتماعی ۰/۷۹، بازخورد مثبت ۰/۸۶ و موفقیت کارراهه ۰/۷۳ به دست آمد.

۳- پرسشنامه دگرگون سازی شغل: در پژوهش حاضر جهت سنجش دگرگون سازی شغلی از مقیاس تایمز، باکر و درکز [۱۷] استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۱ ماده و پاسخ های آن براساس لیکرت پنج درجه ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره گذاری می شوند. تایمز و همکاران [۱۷] در پژوهش خود ضریب پایایی ابعاد این پرسشنامه را به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۷ و ۰/۷۵ گزارش دادند. همچنین، بهارلو، محمودی کیا و احمدی چگنی [۱۸] در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش نموده اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

یافته های پژوهش

پیش از انجام تحلیل اصلی، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش های مقدماتی در ارتباط با داده ها انجام شد. یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، و ماتریس همبستگی بین متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است.

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱ موفقیت حرفه ای	۶۹/۴۳	۱۰/۰۶	-				
۲ دگرگون سازی شغل	۶۸/۰۱	۱۲/۶۷	۰/۲۴۸**	-			
۳ جهت گیری یادگیری	۳۳/۷۵	۶/۰۱	۰/۳۲۳**	۰/۱۶۶*	-		
۴ جهت گیری عملکردی - گرایشی	۲۱/۰۷	۴/۹۵	۰/۲۶۰**	۰/۱۹۱**	۰/۱۲۷	-	
۵ جهت گیری عملکردی - اجتنابی	۱۸/۰۰	۵/۰۷	۰/۲۸۷**	۰/۱۴۸*	۰/۲۲۵**	۰/۲۴۲**	-

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

جدول ۱. یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

همانطور که مندرجات جدول ۱ نشان می دهد، همه روابط همبستگی بین متغیرهای جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی، جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی و دگرگون سازی شغل با موفقیت حرفه ای در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند. جهت آزمودن الگوی پیشنهادی رابطه ی بین جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی با موفقیت حرفه ای با میانجی گری دگرگون سازی شغل از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع ۵ متغیر دارد که سه متغیر به عنوان متغیر پیش بین (مستقل)، یک متغیر به عنوان متغیر ملاک (وابسته) و یک متغیر به عنوان متغیر میانجی می باشند. به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنجه های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده ها مورد استفاده قرار گرفتند.

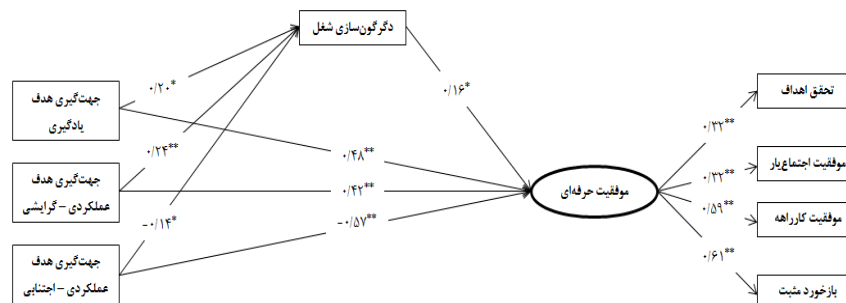
برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی) مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً نسبت (۲ مقدار عددی) ۲ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند [۱۹]. همچنین شاخص‌های مهم دیگر مانند GFI, AGFI, IFI, TLI, CFI و NFI نیز در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود [۲۰].

همانگونه که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد، نتایج اولیه نشان دادند با وجود اینکه مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی نشان دهنده‌ی برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطا (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. بنابراین و به منظور ارتقاء الگوی پیشنهادی گام بعدی همیسته کردن خطاهای مسیر (تحقق هدف با موفقیت اجتماعی) بود. همانگونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی نهایی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

جدول ۲. برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

مدل	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۴۶/۷۹۰	۱۵	۳/۱۱۹	۰/۹۴۶	۰/۸۷۰	۰/۷۲۷	۰/۴۲۶	۰/۶۹۲	۰/۶۴۴	۰/۱۰۰
مدل نهایی	۲۲/۳۷۴	۱۴	۱/۵۹۸	۰/۹۷۵	۰/۹۳۵	۰/۹۲۹	۰/۸۳۸	۰/۹۱۹	۰/۸۳۰	۰/۰۵۳

نمودار ۲ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می‌دهد.



نمودار ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد

همانطور که در نمودار ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیرهای به طور کامل معنی‌دار به دست آمده است. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود چند مسیر غیرمستقیم یا واسطه‌ای است. برای تعیین معنی‌داری هر یک از روابط واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی از روش بوت استرپ^{۱۴} در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز [۲۱] بر روی نرم افزار SPSS-21 استفاده گردید. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را می‌توان در جدول ۳ مشاهده نمود.

¹⁴ bootstrap

جدول ۳. نتایج بوت استرپ برای مسیر واسطه ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح معنی داری
جهت گیری یادگیری ← دگرگون سازی شغل ← موفقیت حرفه ای	۰/۰۹۱۳	۰/۰۹۱۲	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۳۲	۰/۰۲۸
جهت گیری عملکردی - گرایشی ← دگرگون سازی شغل ← موفقیت حرفه ای	۰/۱۱۲۷	۰/۱۱۲۴	-۰/۰۰۰۳	۰/۰۱۱۹	۰/۰۱۷
جهت گیری عملکردی - اجتنابی ← دگرگون سازی شغل ← موفقیت حرفه ای	۰/۰۷۹۴	۰/۰۷۹۰	-۰/۰۰۰۴	۰/۰۱۴۹	۰/۰۴۱

همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، همه ی روابط غیرمستقیم بین متغیرها معنی دار می باشند. بنابراین متغیر دگرگون سازی شغل در بین رابطه ی بین جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی با موفقیت حرفه ای به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می کند و می توان گفت که میزانی از تأثیر جهت گیری هدف یادگیری، جهت گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت گیری هدف عملکردی - اجتنابی بر موفقیت حرفه ای ناشی از دگرگون سازی شغل می باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی مستقیم بین جهت‌گیری هدف یادگیری، جهت‌گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت‌گیری هدف عملکردی - اجتنابی با موفقیت حرفه‌ای و همچنین روابط غیرمستقیم آن‌ها با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغل بود. همانطور که نتایج حاصل نشان داد، جهت‌گیری هدف یادگیری و جهت‌گیری هدف عملکردی - گرایشی و دگرگون‌سازی شغل به صورت مثبت و جهت‌گیری هدف عملکردی - اجتنابی به صورت منفی بر روی موفقیت حرفه‌ای اثر مستقیم دارند. همچنین نتایج نشان داد که جهت‌گیری هدف یادگیری، جهت‌گیری هدف عملکردی - گرایشی و جهت‌گیری هدف عملکردی - اجتنابی نه تنها به صورت مستقیم، بلکه از طریق دگرگون‌سازی شغل نیز بر موفقیت حرفه‌ای اثر غیرمستقیم دارند که این یافته‌ها با نتایج سایر پژوهش‌ها [۵، ۶، ۷، ۱۲، ۱۴] همسو و هماهنگ می‌باشد.

کارکنان با جهت‌گیری هدف یادگیری زمانی که احساس می‌کنند شغل‌شان چالش‌برانگیز نیست و فرصت‌های کافی برای استفاده از تمام مهارت‌های‌شان فراهم نمی‌آورند، با ایجاد تغییر در شغل خود (به‌عنوان مثال با اضافه نمودن وظایف، داوطلب شدن برای پروژه‌های گروهی جالب یا بر عهده گرفتن وظایف از جانب سرپرستان‌شان) موفقیت حرفه‌ای خود را افزایش می‌دهند [۷]. برای کارکنان با جهت‌گیری هدف یادگیری مهم است که سطوح بسنده‌ای از چالش را در شغل خود تجربه کنند [۲۲]. این تمایل کارکنان را برانگیخته می‌کند تا دانش و مهارت خود را گسترش دهند، به اهداف دشوارتر دست یابند و عملکرد خود را بهبود بخشند [۲۳]. برگ و همکاران [۲۳] عنوان نموده‌اند که طی این فرآیند، کارکنان جنبه‌های متعددی از شغل خود را تغییر می‌دهند و از آنجایی که دگرگون‌سازی شغل وظایفی که باید انجام شود، چگونگی انجام آن‌ها و تعاملات بین فردی درون محیط کار را دگرگون می‌سازد، بر موفقیت فردی و سازمانی اثر می‌گذارد. علاوه بر این، وارزسنیوسکی و داتون [۱۴] بیان نموده‌اند که دگرگون‌سازی شغل کارکنان را قادر می‌سازد تا مشاغل‌شان را به گونه‌ای تغییر دهند تا از یک طرف با دانش، مهارت و توانایی‌شان و از طرف دیگر با نیازها و تمایلاتشان متناسب باشد. کارکنانی که توانایی، دانش و مهارت‌هایشان با الزامات شغلی‌شان متناسب است، نسبت به کارکنان با تناسب پایین‌تر، به طور اثربخش‌تری وظایف خود را انجام می‌دهند [۲۴]. براساس تئوری همسازی‌شغلی^{۱۵} برآورده سازی نیازهای روانشناختی منجر به نگرش‌های مطلوب و پیامدهای رفتاری سودمند برای سازمان می‌شود. این کامروایی نیازها خشنودی شغلی افراد را به دنبال خواهد داشت [۱۳] و شخصی که در شغل خود احساس رضایت می‌کند دست به اقداماتی می‌زند که برای سازمان مطلوب تلقی می‌گردد. در نهایت می‌توان گفت تناسب ایجاد گشته میان فرد و شغلش، آن‌ها را بر می‌انگیزد تا به عملکرد بهتری دست یابند [۷، ۱۲، ۱۳، ۲۵، ۲۷، ۲۸].

به طور کلی می‌توان گفت که کارکنان با جهت‌گیری هدف یادگیری با داشتن ویژگی‌هایی مانند لذت بردن از وظایف چالش‌برانگیز و دشوار، تمایل به یادگیری مهارت‌های جدید و توسعه توانایی‌های خود، دگرگون‌سازی شغلی بیشتری در شغل خویش به عمل می‌آورند که این موضوع به نوبه خود انجام عملکرد موفقیت‌آمیز، احتمال افزایش عملکرد شغلی و موفقیت حرفه‌ای آن‌ها را بالا می‌برد. انگیزش درونی کارکنان با جهت‌گیری هدف یادگیری باعث می‌شود تا این کارکنان به خاطر علاقه و لذتی که از کار و شرایط شغلی مناسب می‌برند، تلاش و کوشش بیشتر به عمل می‌آورند تا شرایط شغلی خود را براساس ویژگی‌ها و علایق خود تغییر دهند. این تغییر در شغل زمینه را برای انطباق فرد و محیط شغلی و سازمانی فراهم می‌آورد. انطباق شغلی زمینه را برای موفقیت حرفه‌ای ایجاد می‌کند. وقتی کارکنان شایستگی و خودمختاری بالایی احساس کنند از توانمندی‌ها و تمایلات خود جهت تسلط و انجام کار به منظور یادگیری و پیشرفت حداکثر استفاده را به عمل می‌آورند. کارکنان با جهت‌گیری هدف عملکردی - گرایشی ترجیح می‌دهند کارهایی که به آن‌ها فرصت نشان دادن توانایی‌ها و به دست آوردن بازخوردهای مطلوب را داشته باشد، انجام دهند. علاوه بر آن، به منظور نشان دادن توانایی‌های خود به دیگران تلاش بیشتری به عمل می‌آورند. همچنین جهت جلب نظر سرپرستان‌شان نسبت به هوشمندی خود، سعی می‌کنند امکان موفقیت خویش را افزایش دهند. این افراد به دلیل تمایل به اثبات خود به دیگران تلاش می‌کنند که این عامل می‌تواند تمایل کارکنان را برای دگرگون‌سازی شغل و در نهایت موفقیت حرفه‌ای بالا فراهم آورد.

در مورد کارکنان با جهت‌گیری هدف عملکردی - اجتنابی می‌توان گفت که این دسته از کارکنان به دلیل اینکه تمایل به انجام وظایف و تکالیف چالش‌برانگیز ندارند و بیشتر تمایل به انجام تکالیف تکراری و روزمره دارند، رقابت‌جویی لازم را ندارند و از مقایسه‌ی عملکرد خود با دیگران ناراحت می‌شوند، امکان دخل و تصرف در شغل خود را فراهم نمی‌آورند و در نتیجه احتمال انجام دادن عملکرد شغلی و موفقیت حرفه‌ای در سطح بالا برایشان به‌وجود نمی‌آید. افراد با جهت‌گیری هدف عملکردی - اجتنابی، برای دوری جستن از اضطراب ناشی از تکالیف، از اشتغال به امور صرف نظر می‌کنند و رفتار تعلل‌ورزانه‌ی بیشتری از خود نشان می‌دهند و عملکرد پایین‌تری دارند. افراد با جهت‌گیری هدف عملکردی - اجتنابی که با ویژگی‌هایی مانند عدم تمایل به پیشرفت، رقابت و انجام کار نه به خاطر لذت بردن از آن بلکه بیشتر برای انجام تکالیف برای

¹⁵ theory of work adjustment

اجتناب از تنبیه و سرزنش مشخص می شوند، معمولاً فرصت رشد و استقلال در انجام کارها برای خود ایجاد نمی کنند، به دلیل ترس از مجازات مختلف، از آزمایش و خطا در انجام کارها سر باز می زنند و در نتیجه امکان دگرگون سازی شغلی و موفقیت حرفه ای برای خود بوجود نمی آورند. در خصوص نقش میانجی گری دگرگون سازی شغل باید گفت که دگرگون سازی شغل باعث می شود کارکنان به وسیله ی تغییر در عناصر سنتی تشکیل دهنده ی طراحی شغل (مانند تنوع مهارت، معناداری تکلیف و ...) موفقیت حرفه ای خود را افزایش دهند. دگرگون سازی شغل از طریق دگرگون نمودن وظایف شغلی یا روابط کاری، به کارکنان اجازه می دهد تا اهداف شغلی خود را دوباره شکل دهند و شغل شان را به گونه ای متفاوت تجربه نمایند تا موفقیت حرفه ای افزایش یابد. کارکنان به وسیله ی اعمال تغییرات در شکل و تعداد تعاملات شان در کار، هویت شغلی خود را تغییر می دهند [۲۹]. در نهایت نیز معناداری و هویت شغلی به عنوان ویژگی های شغل، بر انگیزش [۳۰] و عملکرد موفقیت حرفه ای کارکنان [۳۱، ۳۲] (بریک، مونت و لی^{۱۶}، ۲۰۱۳؛ فولامی و جیکوبس^{۱۷}، ۲۰۰۵) اثر می گذارد.

16. Barrick, Mount & Li

17. Folami & Jacobs

منابع و مراجع

- [۱] گلستانه، افشین، دهقانی، (۱۳۹۵). "رابطه بین چشم انداز زمان با جهت گیری هدف، تعلل تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان." دو فصلنامه علمی - پژوهشی شناخت اجتماعی. شماره ۲، پیاپی ۱۰، ۵۰-۶۹.
- [2] Mascaret, N., Elliot, A. J., & Cury, F. (2015). "Extending the 3×2 achievement goal model to the sport domain: The 3×2 Achievement Goal Questionnaire for Sport." *Psychology of Sport and Exercise* (17): 4-14
- [3] Janssen, O., & Prins, J. (2007). "Goal Orientations and the seeking of different Types of feedback information". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 235-249.
- [4] Kaplan, A., & Maehr, M. L. (2007). "The contributions and prospects of goal orientation theory". *Educational Psychology Review*, 19, 141-184.
- [5] Spara, E. G. (2007). "Individual and unit level goal orientation as predictors of employee development". Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- [6] Dekker, S., Krabbendam, L., Lee, N., Boschloo, A., de Groot, R., & Jolles, J. (2016). "Dominant Goal Orientations Predict Differences in Academic Achievement during Adolescence through Metacognitive Self-Regulation". *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 6(1), 47.
- [7] Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). "Job crafting: Towards a new model of individual job redesign". *South African Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-9.
- [8] Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2009). "Individual differences, work stress, and health". In C. L. Cooper, J. Campbell Quick, & M. J. Schabracq (Eds.), *International handbook of work and health psychology* (3rd ed., pp. 99-121). Chichester, UK: Wiley.
- [9] Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). "Switching off mentally: Predictors and consequence of psychological detachment from work during off-job time". *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.
- [10] Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86, 1034-1042.
- [11] Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). "Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- [12] Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). "Different fitssatisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory". *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.
- [13] Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). "Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit". *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68-81.
- [14] Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work". *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- [15] Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2008). "Subjective occupational success: A resource in the stress process". In J. Houdmont (Ed.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, Vol.3 (pp. 89-110). Nottingham, UK: Nottingham University Press.
- [۱۶] نعامی، عبدالزهرا، پیریایی، صالحه (۱۳۹۲). "نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش بینی بهزیستی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی"، فصلنامه مشاوره کاربردی، دوره ۳، شماره ۱، ص ۶۲-۵۱.
- [17] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). "The development and validation of the job crafting scale". *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.

- [18] Bresó, E., Salanova, M., & Schoufeli, B. (2007). "Search of the third dimension of burnout, efficacy or inefficacy?" *Journal of Applied psychology*, 56 (3), 460-472.
- [19] Colquitt, J. A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure". *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- [۲۰] بهارلو، مصطفی، محمودی کیا، مریم، احمدی چگنی، سحر (۱۳۹۲). "بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی گری دگرگون سازی شغل و اشتیاق شغلی در کارکنان دفاتر آژانس های هواپیمایی شهر تهران"، *مجله روان شناسی اجتماعی سال هشتم، شماره ۲۸، ص ۵۳-۶۸*.
- [21] Ballout, H. (2007). "Career success the effect of human capital, person- environment fit and organizational support". *Journal of Managerial Psychology*, 41(1), 569-591.
- [22] Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out and fire us up. In J.R.B. Halbesleben (ed.) *Handbook of stress and burnout in health care (7-22)*, Hauppauge, New York: Nova Publishers.
- [23] Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). "Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity". *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- [24] Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). "Expanding the Nomological Network of MSR Source Factors". In B. J. Hoffman (Chair), *Examining the Psychometric Soundness of Multisource Ratings*, Symposium presented at the 23rd annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco, CA.
- [25] Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). "Contemporary approaches to assessing mediation in communication research". In A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research (pp. 13-54)*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- [26] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). "Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit". *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- [27] Shin, Y. (2004). "A person-environment fit model for virtual organizations". *Journal of Management*, 30(5), 725-43.
- [28] Cable, D. M., & DeRue, D. S., (2002). "The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions". *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.
- [29] Gergen, K. J. (1994). *Realities and relationships: "Soundings in social constructionism"*. Cambridge MA: Harvard University Press
- [30] Hadi, R., & Adil, A. (2010). "Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 294-299.
- [31] Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). "The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics". *Academy of Management Review*, 38(1), 132-153.
- [32] Folami, L. B., & Jacobs, F. (2005). "The Joint Effect of Task Characteristics and Organizational Context on Job Performance: A Test Using SEM". *Journal of Business & Economics Research*, 3 (7), 25-40.