

بررسی رابطه پردازش شغلی و معناداری شغلی: یک بررسی مروری-تحلیلی

نادیا خالدی نژاد^۱، دکتر محمد حسین پور^{۲*}

چکیده

معناداری شغلی یکی از نیازهای اساسی کارکنان محسوب می‌شود که با پیامدهای مثبت بسیار زیادی همراه است و از این حیث توجه به آن به عنوان یکی از متغیرهای مهم رفتار سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. با این حال، این که چگونه می‌تواند معناداری شغلی کارکنان را افزایش داد یکی از موضوعات مهم و جالب توجه پژوهشی محسوب می‌شود. از سوی دیگر، تحت تاثیر نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا که روی مواردی همچون شکوفایی کارکنان، استفاده از توانمندی‌ها، استقلال و ابتکار عمل کارکنان در محیط کار و .. تاکید دارد، رویکرد جدیدی تحت عنوان پردازش شغلی مطرح شده است که برخلاف رویکردهای کلاسیک که در آن کارکنان در نقش‌های از پیش تعیین شده قرار می‌گرفتند و به مهره‌های سازمانی تبدیل می‌شدند، کارکنان از کنش‌گرایی بیشتری برخوردار بوده و می‌توانند با استفاده از ابتکارات شخصی خود تغییراتی را در مرزهای شغلی خود ایجاد کنند. در همین راستا، در این مقاله با استفاده از رویکرد تحلیلی-مروری به بررسی تاثیر پردازش شغلی بر معناداری شغلی پرداخته شده است. در مجموع شواهد نظری و پژوهشی حاکی از آن است که پردازش شغلی روش موثر و مناسبی برای افزایش معناداری شغلی تلقی می‌شود و میتوان از آن به عنوان راهبردی ساده و کم هزینه در راستای تقویت معناداری شغلی کارکنان و نیل به نتایج مطلوب فردی و سازمانی بهره برد.

کلمات کلیدی: پردازش شغلی، معناداری شغلی، کارکنان

^۱ گروه مدیریت آموزشی، موسسه عالی مهرانرود، آبادان، ایران. nadiakhaledinejad@gmail.com

^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. hosseinpour6@yahoo.com

۱. مقدمه

از زمان ویکتور فرانکل، مبدع مفهوم معنادرمانی تاکنون موضوع معناداری یکی از مسائل و موضوعات مهم بوده که تمام ابعاد زندگی انسان از جمله زندگی شغلی وی را دربر می‌گیرد. به اعتقاد اندیشمندان نیاز به معناداری، یک نیاز جهانی است و همه افراد به نوعی در پی یافتن معنایی برای زندگی خود هستند و فقدان معنا باعث رنجش و درد آدمی در زندگی می‌گردد. تعاریف مختلفی از معناداری از سوی اندیشمندان به عمل آمده است. سلیگمن (۱۳۹۵) معناداری را به عنوان چیزی که افراد معتقدند از «خود» مهمتر است، و به آن خدمت می‌کنند، تعریف می‌کند. همچنین، وی خاطر نشان می‌سازد که در زمانی که افراد احساس معناداری می‌کنند، آن کار را فارغ از اذیت‌هایی که می‌شوند به خاطر خودش انجام می‌دهند و همچنان در انجامش پا فشاری می‌کنند (ص، ۱۹).

در واقع، معناداری موجب می‌شود افراد احساس کنند مشغول انجام یک کار مهم، ارزشمند و تاثیر گذار هستند (کامرون، ۱۳۹۰) که این موضوع به نوبه خود پایداری و استقامت آن‌ها را در انجام کار، به رغم بسیاری از سختی‌ها آسان‌تر می‌سازد. در یک تعریف عام، می‌توان گفت که معناداری، در واقع، نوع نگاه ما به زندگی و وقایع و کارهایی است که انجام می‌دهیم (لیمن و مک ماهن، ۱۳۹۳). در ارتباط با محیط کار و معناداری شغلی، معناداری اشاره دارد به ادراکات و تفسیرها و نگرش‌هایی که افراد نسبت به کارشان دارند که به نوبه خود معنایی که افراد از شغل خود دارند روی رفتارها و عملکرد آن‌ها در کارشان نیز تاثیر می‌گذارد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۳).

هیو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) خاطر نشان می‌سازند که آرزوی داشتن یک کار معنادار یکی از گسترده‌ترین اهدافی است که افراد توسط آن خودشان را ارزیابی کرده و برای خود ایجاد انگیزه می‌کنند. دغدغه معنا یا دغدغه دست‌یابی به زندگی معنادار یکی از اساسی‌ترین دغدغه‌های وجود آدمی است که از اعماق وجود او برمی‌خیزد همان‌گونه که هایدگر بیان می‌کند «انسان تنها موجودی است که وجودش برای او مسئله است. اساسی‌ترین دغدغه انسان این است که او کیست؟ از کجا آمده است، به کجا می‌رود؟ و راه رسیدن به مطلوب کدام است؟» (به نقل از گلدی، ۱۳۹۸؛ ص، ۲۵). فرانکل بر این باور است که جست و جو برای یافتن معنا، اولین نیروی انگیزشی در زندگی است (مهربان سرآسیاب، ۱۳۸۹). در واقع، معناداری پاسخی است که افراد به سوالات بنیادین زندگی خود می‌دهند. به اعتقاد فرانکل، معنا را باید پیدا کرد و نمی‌توان آنرا به کسی عرضه نمود (شفیعی، ۱۳۹۲).

همانطور که اشاره شد معناداری یکی از اساسی‌ترین نیازهای انسان محسوب می‌شود و از آنجایی که افراد زمان زیادی را در محیط کار خودشان سپری می‌کنند، معناداری شغلی نیز از اهمیت ویژه ای برای افراد و سازمان‌ها برخوردار است (یئومن^۲، ۲۰۱۴). به طوری که مشخص شده است کارکنان معاصر به طور فزاینده‌ای به معناداری شغلی بیش از امنیت شغلی، ارتقا و یا ساعت کاری

¹ Hua & et al

² Yeoman

اهمیت می‌دهند (ون وینگردن و همکاران^۱، ۲۰۱۷). در پژوهش‌های انجام شده در ۸ کشور جهان در دهه های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ حاکی از آن بوده است که افراد کار را به عنوان یکی از مهم‌ترین جنبه‌های زندگیشان رتبه بندی می‌کنند. همچنین، پژوهش‌های مربوط به دهه ۱۹۵۰ نیز نشان داد چنانچه افراد ثروث کلانی در اختیار داشته باشند که نیاز به کار کردن نداشته باشند، باز هم میل به کار کردن دارند. این بدان معناست که کار فی‌النفسه برای افراد مهم است و از این رو می‌توان گفت کار تنها وسیله امرار معاش نیست، بلکه برای بسیاری از ما یکی از مهمترین هویت‌ها است. به طور خلاصه، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کار یکی از اولویت‌های افراد در جهان است و افراد از طریق شغل به هویت می‌رسند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۳).

اهمیت معناداری شغلی، در حدی است که برخی از صاحب نظران مدیریت اذعان داشته‌اند که اساساً یکی از مهمترین وظایف مدیران و رهبران ایجاد زمینه احساس معناداری شغلی در کارکنان است (کامرون، ۱۳۹۰). در همین راستا، امروزه معناداری شغلی از اهمیت بسیار بالایی در سازمان‌ها برخوردار است تا جایی که یکی از علت‌های مهم و اصلی برتری شرکت‌های بزرگ نه به خاطر پاداش و مزایا، بلکه به خاطر دارا بودن فرهنگ و رویه‌های سازمانی است که به ایجاد و افزایش معناداری کار کمک می‌کنند (مهربان سرآسیابی، ۱۳۸۹).

از جمله دلایل اهمیت معناداری شغلی می‌توان به این قضیه اشاره کرد که نوع معنای کار برای افراد نگرش‌ها و گرایش‌های شغلی متفاوتی را ممکن است در آن‌ها پدید آورد و در نهایت به ایجاد انگیزه درونی و احساس آرامش بیشتر و در نتیجه عملکرد بهتر منجر شده و یا برعکس معنای کار برای افراد بگونه‌ای باشد که احساسی از دلزدگی به حفظ انعطاف‌پذیری و رشد شخصی فرد کمک شایان توجهی کند (روئینی، ۱۳۹۷). همچنین، پژوهشگران معتقدند زمانی که فرد دچار بی‌معنایی می‌شود با تجربه‌های منفی متعددی روبرو خواهد شد. بر همین اساس، پژوهشگران معتقدند جست و جوی معنا و هدف سزاوارتر از جست و جوی شادکامی است (هفرن و بونیول، ۱۳۹۵). حتی برخی چنین استدلال می‌کنند که نوع نگرش و ادارک برخواسته از معناداری نقش مهم و زیادی در حالات روحی و روانی افراد دارد و داشتن معنا در زندگی یکی از شاخصه‌های شادکامی محسوب می‌شود (لیمن و همکاران، ۱۳۹۳) و نداشتن آن می‌تواند بی‌ثمری را در آن‌ها پدید آورد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۳).

به طور خاص، معناداری در شرایط تجربه‌های منفی و تلخ زندگی می‌تواند بسیار کارساز باشد (مک ماهن، ۱۳۹۳). همچنین، کوهن و کرنز^۲ (۲۰۱۲) معتقدند که اثر تلاش برای یافتن معناداری در زندگی بیش از تلاشی که افراد در زندگی می‌کنند می‌تواند آثار چشمگیری همچون رضایت از زندگی و بهروزی روان‌شناختی را به همراه داشته باشد. همچنین، فرانکل، ریشه بسیاری از مشکلات انسان را ناشی از نداشتن معنا می‌دانست (شفیعی، ۱۳۹۲). احساس بی‌معنایی می‌تواند پیامدهای منفی و مخربی همچون احساس خلاء و پوچی، سرباز زدن از قبول مسئولیت و ناامیدی وجودی را در پی داشته باشد (صفاری، ۱۳۹۶). در ارتباط با اهمیت معناداری در محیط کار مشخص شده است زمانی که افراد مشغول انجام یک کار معنادار باشند، نتایج مثبتی همچون کاهش استرس، افسردگی، جابه‌جایی شغلی، نارضایتی، غیبت در کار، بدبینی و همچنین افزایش تعهد، تلاش، مشارکت، توانمندسازی،

¹ Van Wingerden & et al

² Cohen & Cairns

شادکامی، رضایت و احساس شکوفایی عاید خواهد شد (کامرون، ۱۳۹۰). همچنین، فراتحلیل اخیر همچنین، آلن و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد بین معناداری شغل و نتایج مطلوب سازمانی همچون اشتیاق شغلی، تعهد، رضایت شغلی، رضایت از زندگی، معناداری زندگی، سلامت عمومی، قصد ترک شغل، رفتار شهروندی و عملکرد شغلی رابطه دارد.

از سوی دیگر، برخی پژوهشگران بر این باورند که طراحی شغلی تأثیر عمیقی روی تجارب روان‌شناختی افراد در محیط کار دارد (رزینسکی و همکاران، ۲۰۱۳) که از جمله آن‌ها می‌توان به معناداری شغلی اشاره کرد (روسو و همکاران، ۲۰۱۰). اولدهام و هاگمن از جمله پژوهشگران پیشگام در این زمینه هستند که ویژگی‌های شغلی را عامل مهمی برای معناداری شغلی در نظر گرفته‌اند (علی و همکاران، ۲۰۱۴). اما از سوی دیگر، به‌طور سنتی مدل‌های طراحی شغلی همچون مدل ویژگی‌های شغلی و مدل منابع و نیازهای شغلی بر روی رویکرد بالا به پایین طراحی شغل تأکید دارند. در این روش کارکنان برای مشاغل موجود که توسط سازمان طراحی شده‌اند انتخاب می‌شوند (کوجی و همکاران، ۲۰۱۵). به بیان دیگر، در دیدگاه‌های سنتی بیشتر مشاغل مورد توجه بود تا شاغل (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۱). در مجموع، اگرچه نظریه‌های کلاسیک طراحی شغلی، طرفداران زیادی نیز داشته اما رخوت و فرسودگی، بیگانگی شغلی و عدم خلاقیت شغلی از جمله پیامدهای منفی این نوع نگرش به طراحی شغلی محسوب می‌شود (فروهر، هویدا و رجایی پور، ۱۳۹۴).

با توجه به انتقادهای وارد شده بر دیدگاه کلاسیک طراحی شغلی، بعدها برخی روش‌های بازطراحی شغلی همچون گردش کار^۱، توسعه شغل^۲ و غنی‌سازی شغل^۳ مورد توجه اندیشمندان قرار گرفتند (رابینز، ۱۳۹۳). هرچند روش‌های بازطراحی شغلی به عنوان راهکارهایی برای کاهش یکنواختی و کسالت در کار و افزایش انگیزش مطرح شده و تا حدودی نیز سودمند واقع شده‌اند، اما بازهم روش‌هایی هستند که در آن ابتکارات فردی کارکنان مورد توجه قرار نگرفته است و تحمیلی از سوی مدیریت سازمان هستند (لی و لی، ۲۰۱۸). ضمن اینکه در در نتیجه تغییرات اقتصادی، تکنولوژیکی، جهانی‌شدن و تغییرات جمعیتی و همچنین افزایش پیچیدگی، پویایی و وابستگی مشاغل و در نتیجه نیاز به داشتن یک رویکرد انعطاف‌پذیر در مواجهه با تغییرات و چالش مربوط به نیاز کارکنان به برقراری تعادل بین قلمروهای شغلی و غیر شغلی، نیاز به یک رویکرد جدید به شدت احساس می‌شود (گوو، ۲۰۱۸). به‌ویژه، به‌موجب تغییرات سریع و عدم قطعیت عصر امروز، سازمان‌ها به‌شدت به تخصص و ابتکارات کارکنان برای نوآوری و رشد سازمانی وابسته هستند. از این‌رو، پیرایش فعالانه شغل توسط کارکنان به یک موضوع حیاتی و مهم برای موفقیت و پایداری سازمان‌ها تبدیل شده است (لی و لی، ۲۰۱۸). بر همین اساس، اخیراً روی نقش فعالانه‌تر کارکنان در محیط کار تأکید شده است (پترو و همکاران، ۲۰۱۲).

¹ Wrzesniewski & et al

² Kooij and et al

³ Job Rotation

⁴ Job Enlargement

⁵ Job Enrichment

⁶ Lee & Lee

⁷ Petrou & et al

در همین راستا و به منظور پاسخگویی به نیازهای جدید سازمان‌ها به مقتضیات زمان، طی نزدیک به دو دهه اخیر رویکرد جدیدی در چارچوب پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا تحت عنوان پردازش شغلی مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. مفهوم پردازش شغلی، اوایل دهه ۲۰۰۰ میلادی به عنوان یک رویکرد جدید در بازرگانی شغلی مورد توجه اندیشمندان قرار گرفت که طی آن کارکنان به طور خود ابتکاری تغییراتی را در مرزهای شغلیشان صورت می‌دهند تا شغلشان را بهبود بخشند (تایمز و پارکر، ۲۰۲۰). مفهوم پردازش در واقع، به تغییراتی اشاره دارد که خود افراد به منظور افزایش تناسب بیشتر با کارشان و معنادارتر کردن کار صورت می‌دهند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۴).

در پردازش شغلی کارکنان نسبت به طراحی شغل و وظایف کاریشان منفعلانه عمل نمی‌کنند، بلکه به طور کنش‌گرایانه تغییراتی را در کارشان ایجاد می‌کنند (میلر^۲، ۲۰۱۵). برخی از صاحب نظران بر این باورند که پردازش شغلی اشاره دارد به رفتارهای کنش-گرایانه افراد و شامل یک رویکرد طراحی شغلی پایین به بالا می‌باشد که طی آن کارکنان تلاش می‌کنند با تغییراتی که در شغلشان ایجاد می‌کنند، تناسب بیشتری بین انگیزه‌ها، تونمندی‌ها و تمایلات خود و شغلشان ایجاد کرده تا بدین ترتیب بتوانند به شکل موثرتری بر چالش‌های شغلیشان غلبه پیدا کنند (دورجی و دراکپا^۳، ۲۰۲۰). به طور خاص پردازش شغلی به فرایندی اشاره دارد که طی آن افراد به شیوه‌ای معنادار شغلشان را باز تعریف کرده و تصویر جدیدی از آن خلق می‌کنند (برگ و همکاران^۴، ۲۰۱۳). به طور کلی، پردازش شغلی به عنوان یک راهبرد طراحی شغلی تعریف شده است که شامل بهینه‌سازی تقاضاهای شغلی و منابع شغلی به منظور افزایش بهره‌وری و عملکرد فرد است (فونگ و همکاران^۵، ۲۰۲۰).

با توجه به ماهیت، پردازش شغلی، می‌توان گفت پردازش شغلی نوعی بازرگانی شغلی است که توسط خود فرد انجام می‌شود، به طوری که فرد در نقش خودش باقی می‌ماند، اما تغییراتی را در روابط، ماهیت کار و ادراکات خود از کار ایجاد می‌کند که در نهایت معناداری شغلی بیشتری را تجربه کند (مور^۶، ۲۰۲۱). به طور کلی، پژوهشگران تعاریف مختلفی تاکنون از پردازش شغلی به عمل آورده‌اند که محوریت همه آن‌ها کنش‌گرایی و اقدامات فردی است و همچنین ایجاد تغییرات مثبتی است که کارکنان در سازمان به منظور متناسب سازی وظایف و مسئولیت‌های شغلی با خودشان صورت می‌دهند (فروهر، ۱۳۹۹). در راستای این تعریف، برخی نویسندگان خاطر نشان می‌سازند که در اصل پردازش شغلی نوعی رفتار کنش‌گرایانه است که به منظور تناسب فرد-محیط انجام می‌گیرد (کوچی و همکاران، ۲۰۱۵).

به اعتقاد رزینسکی و دانتون^۷ (۲۰۰۱) پردازش شغلی عبارت است از تغییرات فیزیکی و شناختی و رابطه‌ای که افراد در ارتباط با وظایف شغلی خود ایجاد می‌کنند. بنابراین، با توجه به دیدگاه این پژوهشگران سه نوع پردازش شغلی وجود دارد:

¹ Tims & Parker

² Miller

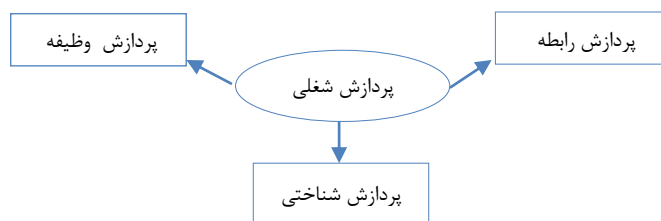
³ Dorji & Drakpa

⁴ Berg & et al

⁵ Fong & et al

⁶ Moore

⁷ Wrzesniewski & Dutton



شکل ۱) پردازش شغلی مدل رزینسکی و دانتون (۲۰۱۱)

- پردازش وظیفه: این نوع از پردازش شغلی به نوع، دامنه، توالی یا تعداد وظایفی اشاره دارد که کار فرد را تشکیل می‌دهد.
- پردازش رابطه: این نوع از پردازش شغلی به تغییراتی اشاره دارد که افراد در تعاملات سازمانی خود ایجاد می‌کنند- همکاران، مدیران، مشتریان.
- پردازش شناختی: این نوع پردازش شغلی، به نحوه تفسیر افراد از وظایف یا کاری که انجام می‌دهند مربوط می‌شود.

۲. نقش پردازش شغلی در افزایش معناداری شغلی کارکنان

معناداری یک خصیصه یا ویژگی شخصیتی نیست که در طول زمان ثابت و پایدار باشد، بلکه عوامل و منابع مختلفی می‌توانند روی احساس معناداری کارکنان تاثیر داشته باشند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۳؛ لوئیس، ۱۳۹۳). بر همین اساس، چنانچه اشاره شد، طراحی شغلی و ماهیت کار (روسو و همکاران، ۲۰۱۰) تاثیر مهمی روی معناداری شغلی کارکنان دارد. برخی از پژوهشگران علاقه مند به تحلیل چرایی انجام پردازش شغلی از سوی کارکنان هستند. در همین راستا، برخی براین باورند که کسب معناداری شغلی یکی از دلایل اصلی پردازش شغلی محسوب می‌شود (تایمز و همکاران، ۲۰۱۶).

پژوهش‌های اندکی تاکنون به بررسی تاثیر پردازش شغلی بر معناداری شغلی پرداخته‌اند، با این حال شواهد پژوهشی در مجموع از این قضیه که پردازش شغلی باعث افزایش معناداری شغلی کارکنان می‌شود حمایت می‌کنند. در جدول زیر به این پژوهش‌ها اشاره شده است.

جدول (۱) پیشینه پژوهش تاثیر پردازش شغلی بر معناداری شغلی

پژوهشگر	نمونه پژوهش	روش پژوهش	یافته‌ها
تایمز، درکز و باکر (۲۰۱۶)	۱۱۴ نفر از کارکنان	گزارش نویسی	افرادى که شغلشان را پردازش می‌کردند هفته بعد تناسب شغلی بیشتری را گزارش می‌کردند. همچنین مشخص شد که این اقدام در هفته پایانی منجر افزایش معناداری شغلی کارکنان شده است.
وان وینگردن و پوئل (۲۰۱۹)	۱۷۱ نفر از معلمان مقطع ابتدایی	توصیفی-همبستگی	اشتیاق شغلی و پردازش شغلی نقش میانجی کامل بین معناداری شغل و انعطاف پذیری معلمان ایفا می‌کنند.
دهانپات، دی براین و جلدنهوریز (۲۰۱۹)	۵۴ نفر از کارکنان یک موسسه آموزش عالی در پرتغال	گزارش نویسی هفتگی	کارکنانی که به طور شناختی اقدام به پردازش شغلی میکردند، احساس معناداری هفتگی بیشتری داشتند و حتی این اقدام میتواند احساس معناداری هفته بعدی را نیز پیش بینی کند. با این حال، پردازش وظیفه ای ارتباطی با معناداری شغلی کارکنان نداشت
ورموتن، بونزایر و کیدا ^۱ (۲۰۱۹)	۳۹۱ نفر از کارکنان سازمان‌های کشور آفریقای جنوبی	توصیفی-همبستگی	پردازش شغلی، شخصیت پویا و معناداری شغلی به طور معناداری واریانس اشتیاق شغلی کارکنان و قصد خروج آنها از سازمان را پیش بینی می‌کند. همچنین مشخص شد که پردازش شغلی با معناداری شغلی ارتباط دارد.
گلدن هویز، باکر و دمورتی ^۲ (۲۰۲۱)	۱۳۴ نفر از کارکنان	گزارش هفتگی	پردازش شناختی به طور غیر مستقیم و از طریق معناداری با عملکرد نقش و فرا نقش ارزیابی شده توسط همکاران رابطه داشت. درحالی که پردازش وظیفه به طور غیر مستقیم جزئی با ارزیابی عملکرد نقش همکاران رابطه داشت. علاوه براین، پردازش شغلی در هفته های گذشته، باعث افزایش معناداری و عملکرد در هفته‌های بعدی شده است.
سانچیز- کاردونا و همکاران (۲۰۲۰)	۸۳۲ نفر از کارکنان سازمان‌های مختلف در پترو ریکو	توصیفی-همبستگی	بین پردازش شغلی و معناداری شغلی رابطه وجود دارد.

در این بخش از مقاله به تبیین این موضوع پرداخته خواهد شد که پردازش شغلی و هریک از مولفه‌های آن که توسط رزینسکی و دانتون (۲۰۰۱) مفهوم پردازی شده است، چگونه می‌تواند روی معناداری شغلی تاثیر داشته باشد.

پردازش وظیفه: در ارتباط با تاثیر پردازش وظیفه بر معناداری شغلی فروهر و همکاران (۱۳۹۴) خاطر نشان می‌سازند که استقلال و احساس کنترلی که کارکنان در پردازش شغلی در اختیار دارند، تاثیر زیادی روی احساس معناداری آن‌ها خواهد داشت و در ضمن می‌تواند پیامدهای مثبت دیگری همچون رضایت و انگیزه کارکنان را به همراه داشته باشد (ساراقی و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

¹ Vermooten, Boonzaier & Kidd

² Geldenhuys, Bakker & Demerouti

³ Saragih and et al

باومیستر (۱۹۹۱) نیز معتقد است داشتن احساس کنترل و کارآمدی نقش مهمی در افزایش معناداری شغلی دارد. به همین ترتیب، پردازش شغلی رویکردی است که طی آن کارکنان احساس کنترل بیشتری روی شغل و جنبه‌های مختلف آن دارند (دورجی و دراکپا، ۲۰۲۰). کما اینکه در دیدگاه‌های کلاسیک طراحی شغلی، به دلیل اینکه کارکنان در مشاغل از پیش تعیین شده‌ای قرار می‌گرفتند و تناسب و هماهنگی اندکی بین شغل و کارکنان وجود داشت، کارکنان ضمن اینکه احساس فرسودگی و دلزدگی می‌کردند دچار از خود بیگانگی نیز می‌شدند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۴). بیگانگی شغلی نیز زمانی رخ می‌دهد که افراد احساس کنند قدرت کنترلی روی کار خود ندارند و کار فاقد معنی برای آن‌ها باشد. در مجموع، استقلال و داشتن کنترل در محیط کار را باید یکی از دلایل معناداری شغلی از طریق پردازش شغلی قلمداد کنیم. در همین راستا، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴) خاطر نشان می‌سازند که پردازش شغلی کارکنان را در "صندلی راننده" قرار می‌دهد تا معنی داری و ارزشمند شدن کار را افزایش دهد.

پردازش رابطه: دیگران نیز یکی از منابعی است که روسو و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند روی معناداری شغلی تاثیر دارد. این درحالی است که یکی از مولفه‌های پردازش شغلی، پردازش رابطه است (رزینسکی و دانتون، ۲۰۰۱). بدین ترتیب، انتظار می‌رود افراد با کم‌رنگ کردن روابط خود با افرادی که اثر منفی روی آن‌ها می‌گذارند و برقراری و توسعه روابط با افرادی که از جنبه‌های مختلف اثر مثبت روی آنها می‌گذارند، به افزایش معناداری شغل خود کمک کنند. کامرون (۱۳۹۰) نیز یکی دیگر از صاحب نظرانی است که معتقد است که روابط در معناداری تاثیر دارد. به اعتقاد این استاد دانشگاه میشیگان، زمانی که روابط حمایتی در کار وجود داشته باشد و افراد به جای تلاش برای تحقق اهداف شخصی از یک حس جمعی برخوردار باشند، معناداری نیز افزایش پیدا می‌کند.

پردازش شناختی: یکی دیگر از اجزای پردازش شغلی، پردازش شناختی است (رزینسکی و دانتون، ۲۰۰۱) که مربوط می‌شود به تغییراتی که افراد در نوع ادراکات و استنباط خود از شغل به عمل می‌آورند. چنانچه اشاره شد، در رویکرد کلاسیک بالا به پایین طراحی شغلی، کارکنان احساس از خود بیگانگی می‌کنند و بیشتر شبیه به مهره‌های سازمان هستند تا شخصیت‌های انسانی (فروهر و همکاران، ۱۳۹۴). در همین راستا، افراد با تغییرات دلخواهی که در شغشان ایجاد می‌کنند احساس معناداری بیشتری پیدا می‌کنند. همچنین، فعالیت کارکنان در راستای توانمندی‌های خود نیز می‌تواند به تجربه احساس غرقگی^۱ در کار و افزایش احساس معناداری شغلی کمک کند (لوئیس، 1393). میلر (۲۰۰۸) نیز بر این باور است که زمانی معناداری در کار محقق می‌شود که فرد از مهارت‌ها، نقاط قوت و استعدادهای خود به منظور کمک ارزشمند به جامعه، خدمت به دیگران، ایجاد و ساخت دنیایی بهتر، بهره‌گیرد (مهربان سرآسیاب، ۱۳۸۹).

همچنین، مور (۲۰۲۱) نیز خاطر نشان می‌سازد که از طریق پردازش شغلی فرد شغلش را دوست داشتنی و مطلوب‌تر می‌کند، عملکرد بهتری پیدا کرده و رضایت بیشتری می‌یابد، همچنین در عین حال در مسیر توانمندی‌ها، انگیزه‌ها و تمایلات خود کار می‌-

¹ Flow

کند. ادراک تناسب بین شخص و شغل می‌تواند رو شناخت افراد از اینکه در حال انجام یک کار معنادار هستند که با انگیزه‌ها، توانمندی‌ها، خواسته‌ها و انتظارات آن‌ها سازگار است تاثیر داشته باشد. علاوه براین، افراد ممکن است به بازسازی شناختی افکار خود درباره شغلشان بپردازند، بلکه طوری که نگرش جدیدی در خصوص کار و وظایف خود پیدا کنند و کارشان را به عنوان یک «خدمت»^۱ بنگرند. چنانچه پژوهشگران خاطر نشان می‌سازند تلقی شغل به عنوان خدمت، می‌تواند نقش مهمی در احساس معناداری شغلی کارکنان داشته باشد (کامرون، ۱۳۹۰).

۳. نتیجه‌گیری

معناداری یکی از نیازهای اساسی انسان در همه عرصه‌های زندگی و از جمله شغل محسوب می‌شود. اندیشمندان خاطر نشان می‌سازند که معناداری ورای جست و جوی شادکامی است و احساس عدم معناداری انسان را به بی انگیزگی، خلاء، ناامیدی و پوچی مبتلا می‌کند. معناداری شغلی موضوعی است که به عنوان یکی از نیازهای اساسی کارکنان مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته و پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد به دلیل پیامدهای مثبت و منفی فردی و سازمانی گسترده‌ای که در اثر ادارک معنا وجود دارد، معناداری از اهمیت بالایی برخوردار است. از سوی دیگر، موضوع طراحی شغلی یکی از عواملی است که تاثیر زیادی روی تجارب مختلف روان‌شناختی کارکنان و از جمله معناداری شغلی کارکنان دارد. پردازش شغلی به عنوان یک رویکرد جدید در بازطراحی شغلی محسوب می‌شود که به رفتارهای ابتکاری و کنشگرایانه فرد اشاره دارد که در راستای افزایش هرچه بیشتر تناسب فرد-وظیفه صورت می‌گیرد و طی آن کارکنان بیشتر در راستای توانمندی‌ها، علایق، انتظارات و آرزوهای خود در محیط کار قرار می‌گیرند.

طبق نظر رزینسکی و دانتون (۲۰۰۱)، پردازش شغلی شامل سه بعد پردازش وظیفه‌ای، پردازش شناختی و پردازش رابطه‌ای است. در واقع، کارکنان تغییراتی را در شغل خود ایجاد می‌کنند تا بتوانند معناداری بیشتری در کارشان احساس کنند. در این مقاله به تحلیل این موضوع پرداخته شد که هر یک از این ابعاد چگونه با معناداری شغلی در ارتباطند. در مجموع، شواهد نظری حاکی از آن است که پردازش شغلی تاثیر مهمی روی معناداری شغلی کارکنان دارد. پژوهش‌های محدودی نیز تاکنون به طور تجربی رابطه پردازش شغلی و معناداری شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. این پژوهش‌ها مؤید این مطلب هستند که پردازش شغلی باعث افزایش معناداری شغلی کارکنان می‌شود. از اینرو، از طریق تقویت رفتارهای پردازش شغلی کارکنان میتوان، به افزایش سطح معناداری شغلی کارکنان کمک کرد.

^۱ Calling

مراجع

۱. ایلونا، بونیول و هفرن، کیت. (۱۳۹۵). روان‌شناسی مثبت‌نگر: نظریه‌ها، پژوهش‌ها و کاربردها. ترجمه محسن زندی و محمد تقی تیبیک. تهران: انتشارات فرهنگ دارالحدیث.
۲. رابینز، استیفن. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی. مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسایان. دفتر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۳. رابینز، استیفن. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی. مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسایان. دفتر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. رضاییان، علی، قلیچ لی، بهروز و نظری، حمیدرضا. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغل بر خلق دانش در سطح فردی. فصلنامه چشم انداز مدیریت. (۱۰)، ۹-۳۵.
۵. سلینگمن، مارتین. (۱۳۹۵). شکوفایی روان‌شناسی مثبت‌گرا (درک جدیدی از نظریه شادکامی و بهزیستی). ترجمه امیر کامکار، سکینه هژبریان. تهران: انتشارات روان.
۶. شفیعی، فاطمه. (۱۳۹۲). ساخت و هنجاریابی آزمون معناداری در بین دانشجویان رشته‌های علوم انسانی دانشگاه‌های دولتی مستقر در شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته سنجش و اندازه‌گیری دانشگاه علامه طباطبایی.
۷. صفاری، مریم. (۱۳۹۶). رابطه‌ی معناداری زندگی با به‌کارگیری روش‌های حل مسئله‌ی دانشجویان دانشگاه خوارزمی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش دانشگاه خوارزمی.
۸. فروهر، محمد و احسان ملکی، شیما و رشید، سیدباقر. (۱۳۹۳). معناداری در کار: معنا و منابع، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
۹. فروهر، محمد. (۱۳۹۹). بررسی نقش رهبری توانمندمحور در توسعه فردی کارکنان، با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی، چابکی یادگیری و پردازش شغلی در شرکت صنایع ملی پتروشیمی. پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان.
۱۰. فروهر، محمد، هویدا، رضا و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۴). پردازش شغلی: روشی نوین برای بازطراحی شغل و خلق سازمان با عملکرد بالا. دومین کنفرانس ملی نگاهی نو به تحول و نوآوری در آموزش. موسسه عالی علوم و فنون خوارزمی. شیراز (۲۴ دی ماه ۱۳۹۴).
۱۱. کامرون، کیم. (۱۳۹۰). رهبری مثبت‌گرا: استراتژی‌هایی برای عملکرد فوق‌العاده. ترجمه رضا هویدا، محمد فروهر و عبدالرسول جمشیدیان، اصفهان. انتشارات پیام علوی.
۱۲. گلدی، سحر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تاب‌آوری و معناداری زندگی با تعهد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بندر ترکمن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. موسسه آموزش عالی شرق گلستان.

۱۳. مهربان سرآسیابی، زینب (۱۳۸۹). تاثیر کیفیت زندگی شغلی و معناداری کار بر اخلاق کاری. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی. دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی دانشگاه شیراز.

14. Allan, B. A., & Liu, T. (2020). Transitions in an uncertain labor market: implications for meaningful work. In *Navigating Life Transitions for Meaning* (pp. 91-104). Academic Press.
15. Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
16. Baumeister, R. F. (1991). *Meanings in life*. New York, NY: Guilford Press
17. Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association
18. Cohen, K., & Cairns, D. (2012). Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? Confirmation and possible moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 313-331.
19. Dhanpat, N., De Braine, R. T., & Geldenhuys, M. (2019). Weekly job crafting and weekly meaningful work. A diary study. Conference: European Academy of Management At: Lisbon, Portugal
20. Dorji, J., & Drakpa, D. (2020). Exploring Job Crafting: Identifying the Way Lecturers of CLCS Adjust to Their Job. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 59-70.
21. Fong, C. Y. M., Tims, M., Khapova, S. N., & Beijer, S. (2021). Supervisor reactions to avoidance job crafting: The role of political skill and approach job crafting. *Applied Psychology*, 70(3), 1209-1241.
22. Geldenhuys, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: a weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 83-94.
23. Hua, C.-Z., Miao, Z.-P., Zheng, J.-S., Huang, Q., Sun, Q.-F., Lu, H.-P., et al. (2020). Epidemiological features and viral shedding in children with SARS-CoV-2 infection. *J*.
24. Kooij, D. T., Tims, M., & Kanfer, R. (2015). Successful aging at work: The role of job crafting. In *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 145-161). Springer, Cham.
25. Miller, M. (2015). Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals and psychological empowerment. (doctoral dissertation: USA: Walden University).
26. Moore Catherine. (2021). What is Job Crafting? Available at: <https://positivepsychology.com/job-crafting/>
27. Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
28. Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.
29. Saragih, S., Margaretha, M., & Situmorang, A. P. (2020). Analyzing antecedents and consequence of job crafting. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS)*, 9(2), 76-89.

30. Tims, M., & Parker, S. K. (2020). How coworkers attribute, react to, and shape job crafting. *Organizational Psychology Review*, 10(1), 29-54.
31. Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
32. Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS one*, 14(9), e0222518.
33. Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2017). The role of meaningful work in employees' work related and general well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23-37.
34. Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13.
35. Wrzesniewski, A. and Dutton, J. E. (2001), "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201.