

Research Article

The Role of the Strengths-Based Psychological Climate on Productive Job Behaviors with Mediating Role of Strengths Use and Calling at Work

Abdulzahra Naami¹, Atefe Mohammadhosseini^{*2}

1. Professor, Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

2. MA Student, Department of Industrial & Organizational Psychology Faculty of Educational & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Abstract

This study was aimed to investigate the fitness of the model of strengths-based psychological climate role on productive job behaviors with the mediating role of strengths use and calling at work. The statistical population of this study consisted of the employees of one of the Ahvaz oil companies, among whom 120 were selected randomly through simple random sampling. Then, the participants were asked to complete the Strengths-Based Psychological Climate, Strengths Use, Calling at Work, Job Performance, Organizational Citizenship Behavior, and Adaptive Performance Questionnaires. Structural Equation Modeling was used to test the research model. Also, to investigate the significance of the research model's indirect effects, the bootstrapping method was used. The results of the analysis showed that the proposed model had good fitness. Moreover, the model's direct effects showed the significant effect of strengths-based psychological climate on the strengths use and calling at work and no significant effect on job performance, organizational citizenship behavior, and adaptive performance. It was also shown that the effect of strengths use was significant on job performance, organizational citizenship behavior, and adaptive performance, and the effect of calling at work was significant on adaptive performance and organizational citizenship behavior but not significant on job performance. Finally, the results showed that all of the model's indirect effects were significant. The strengths-based psychological climate had a significant effect on productive work behaviors with mediating the role of strengths use and calling at work. The results of this research suggest that a strengths-based psychological climate can have a significant impact on organizational outcomes.

Keywords: strengths-based psychological climate, calling at work, strengths use, job performance, organizational citizenship behavior, adaptive performance

*, naamiabdol@scu.ac.ir

مقاله پژوهشی

نقش جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها بر رفتارهای شغلی مولد با میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی

دکتر عبدالزهره نعامی^{۱*}، عاطفه محمد حسینی^۲

۱. نویسنده مسئول، استاد گروه روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز،

ایران

naamiabdol@scu.ui.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز،

ایران

at-mohamadhoseini@stu.scu.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی برازش الگویی از نقش جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با رفتارهای شغلی مولد با میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی بود. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان یکی از شرکت‌های نفتی اهواز بودند که از میان آنها ۱۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان این پژوهش، پرسشنامه‌های جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها، استفاده از توانمندی‌ها، رسالت شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی را تکمیل کردند. برای آزمودن مدل پژوهش، از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین، برای بررسی معنی‌داری اثرات غیرمستقیم مدل پژوهش، روش بوت - استراپ به کار گرفته شد. نتایج تحلیل‌ها نشان دادند الگوی پیشنهادی، برازش مناسبی دارند. همچنین، بررسی اثرات مستقیم مدل نشان داد اثر جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها بر استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی، معنی‌دار و بر عملکرد شغلی، عملکرد انطباقی و رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار نیست. اثر استفاده از توانمندی‌ها بر عملکرد شغلی، عملکرد انطباقی و رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. اثر رسالت شغلی بر عملکرد انطباقی و رفتار شهروندی معنی‌دار است؛ اما بر عملکرد شغلی معنی‌دار نیست. درنهایت، نتایج نشان دادند تمامی اثرات غیرمستقیم مدل معنی‌دارند و جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با میانجی‌گری رسالت شغلی و استفاده از توانمندی‌ها بر رفتارهای شغلی مولد تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها تأثیر بسزایی بر پیامدهای سازمانی دارد.

واژه‌های کلیدی: جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها، رسالت شغلی، استفاده از توانمندی‌ها، عملکرد شغلی،

رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد انطباقی

مقدمه

روانشناسان، از لحاظ تاریخی و در درجه نخست، به چگونگی جلوگیری یا کاهش آسیب‌های روانشناختی توجه داشته‌اند. با شروع جنبش مثبت‌نگری، نگاه آسیب‌شناختی به انسان به نگاهی فضیلت‌محور تبدیل شد. موضوع توانمندی‌های منش^۱ یکی از روندهایی است که در نگاه فضیلت‌محور به انسان در یک دهه گذشته به خوبی رشد کرده است. توانمندی‌های منش به هر فرآیند روانشناختی تعریف شده است که فرد را قادر سازد به شیوه‌ای فکر یا رفتار کند که برای خود و جامعه مفید باشد (مک‌کالو و اسنایدر، ۲۰۰۰). در این باره، پترسون و سلیگمن در سال ۲۰۰۰ طبقه‌بندی‌هایی از توانمندی‌های منش را مطرح کرده‌اند (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). در این طبقه‌بندی، آنها توانمندی‌های منش را به شش فضیلت جهانی و ۲۴ توانمندی شخصیتی تقسیم‌بندی کردند که عبارت‌اند از: خرد و دانش^۲ (شامل توانمندی‌های خلاقیت، کنجکاوی، روشن‌فکری و علاقه به یادگیری)، شجاعت^۳ (شامل توانمندی‌های شهامت، پشتکار، اصالت و سرزندگی)، انسانیت^۴ (شامل توانمندی‌های صمیمیت، مهربانی و هوش اجتماعی)، عدالت^۵ (شامل توانمندی‌های انصاف، رهبری و شهروندی)، میانه‌روی^۶ (شامل توانمندی‌های بخشش، فروتنی، احتیاط و تسلط بر خود) و تعالی^۷ (شامل توانمندی‌های تحسین، زیبایی، قدردانی، امیدواری، شوخ‌طبعی و معنویت). فضیلت خرد مستلزم کسب و کاربرد دانش است. اراده تحقق اهداف با وجود موانع بیرونی یا درونی، ویژگی عمده فضیلت شجاعت است.

فضیلت انسانیت شامل شایستگی بالای بین‌فردی است و از طریق نیروهای مهربانی، استعداد عشق‌ورزیدن و دوست داشته شدن تحقق می‌پذیرد. نیروی عدالت در تعامل‌های مثبت با جماعت گسترده‌تر جلوه‌گر می‌شود. فضیلت میانه‌روی یا اعتدال، مستلزم گرایش به حد وسط در ابراز تمایلات است و با خویشتن‌داری و احتیاط تحقق می‌پذیرد. نیروهایی که ما را در جهانی بزرگ‌تر پیوند می‌دهند، فضیلت تعالی را تشکیل می‌دهند (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴؛ راج و استالمن، ۲۰۱۹).

پژوهش‌های متعددی نقش توانمندی‌های منش را در پیش‌بینی پیامدهای سازمانی بررسی کرده‌اند؛ برای مثال، مارتینز مارتی و راج (۲۰۱۴) نشان دادند توانمندی‌های منش مثل امیدواری، شوخ‌طبعی، شکرگذاری و عشق، ارتباط قوی با عواطف مثبت و خشنودی شغلی دارند. همچنین، پژوهش انجام‌شده پارک و پترسون (۲۰۰۹) نشان داد تمرکز بر توانمندی‌های منش، از جمله کنجکاوی، رغبت، قدردانی و معنویت باعث افزایش خشنودی شغلی کارکنان می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند توانمندی‌های منش با اثربخشی در کنار آمدن با مشکلات و سختی‌ها (مکاسکیل و دنووان، ۲۰۱۳) و با حس معنی‌داری و بهره‌وری کارکنان در محل کار (لاوی و لیتمن اوادیا، ۲۰۱۷) رابطه دارند.

بعضی از توانمندی‌های منش با تجربیات کاری خاصی در ارتباط‌اند؛ برای مثال، رغبت، امید و هوش اجتماعی به شدت با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه دارند (اسمیت، ۲۰۱۱)؛ خودتنظیمی، رغبت، امید، عشق، صداقت و قدردانی با درک شغل به عنوان یک رسالت در ارتباط‌اند (اسمیت، ۲۰۱۱). همچنین، پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهند استفاده از توانمندی‌ها^۸ با پیامدهای سازمانی مثبتی از جمله عملکرد

^۱ character strengths^۲ wisdom / knowledge^۳ courage^۴ humanity^۵ justice^۶ temperance^۷ transcendence^۸ strengths use

شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، بهزیستی روانشناختی و خشنودی شغلی همراه است (سکیزنت میهالی و سلیگمن، ۲۰۰۰؛ لاینلی و هارینگتون، ۲۰۰۶؛ لاینلی، نیلسن، گیلست و یسواس - دینر، ۲۰۱۰؛ پروکتور، مالتبی و لاینلی، ۲۰۱۱؛ هارزر و راج، ۲۰۱۴؛ بوتا و موسترت، ۲۰۱۴؛ داگلاس و دافی، ۲۰۱۵؛ هابر، وب و هافر، ۲۰۱۷؛ لاوی و لیتمن اوادیا، ۲۰۱۷؛ دویریول، فارست و کوری، ۲۰۱۴). استفاده از توانمندی‌ها رابطه مثبت معنی‌داری با عزت‌نفس، سرزندگی، عواطف مثبت و بهزیستی روانشناختی نیز دارد که باعث افزایش عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی می‌شوند (وود، لاینلی، مالتبی، کاشدان و هورلینگ، ۲۰۱۱؛ بکر و ون‌ورکام، ۲۰۱۸).

عملکرد شغلی شامل مجموعه رفتارهای کارکنان تعریف می‌شود که به تحقق اهداف سازمانی، منجر و جزء وظایف رسمی آنها محسوب می‌شود (کمپبل و ویرنیک، ۲۰۱۵؛ به نقل از دالال، آلابیک و لیونز، ۲۰۲۰). همچنین عملکرد انطباقی را می‌توان یک ساختار چندبعدی از ابعاد رفتاری از جمله حل خلاقانه مشکلات، برخورد با موقعیت‌های کاری نامشخص یا پیش‌بینی‌ناپذیر، یادگیری وظایف، فناوری‌ها و رویه‌های جدید یا کنترل استرس کاری در نظر گرفت (دنووان و پلاماندون، ۲۰۰۰؛ به نقل از مارکز - کوئیترو، وارگاس، آیفلر و کورال، ۲۰۱۹). رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای اختیاری تعریف می‌شود که جزء وظایف رسمی فرد نیستند و فرد پاداشی برای آنها دریافت نمی‌کند؛ اما انجام این رفتارها اثربخشی کلی سازمان را ارتقا می‌دهد (ارگان، ۱۹۸۸، به نقل از مینهاردت، بریگر و هرمان، ۲۰۲۰).

با توجه به امکان افزایش توانمندی‌ها، این توانمندی‌ها نه تنها باید شناسایی شوند، بیشتر باید پرورش یابند و محیط مناسبی برای گسترش و استفاده از آنها فراهم آید (یسواز - داینر، کاشدان و مینهاس، ۲۰۱۱). توانمندی‌ها با اثربخشی در مقابله با مشکلات و سختی‌ها (مکاسکیل و دنووان، ۲۰۱۳) و با حس کارایی کارکنان و بهره‌وری در کار ارتباط دارند (لاوی و لیتمن اوادیا، ۲۰۱۷). یکی از راههای شناسایی گسترش اثر توانمندی‌های کارکنان در سازمان، وجود یک جو روانشناختی مناسب است که با عنوان جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها نام‌گذاری شده است. جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها عبارت است از ادراک کارکنان از توجه سازمان به توانمندی‌ها و تشویق افراد برای استفاده از آن توانمندی‌هاست. جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها حالتی است که کارکنان احساس می‌کنند به توانمندی‌های منحصر به فرد آنها توجه می‌شود و سازمان از این توانمندی‌های منحصر به فرد استفاده مناسبی به عمل می‌آورد.

منظور از جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها این است که سازمان اقداماتی از قبیل فراهم آوردن فرصت برای کارکنان برای آشنایی بهتر با توانمندی‌های خود، طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای توسعه توانمندی‌های کارکنان، تشویق کارکنان برای انجام کارهای خوب، ایجاد فرصت استفاده از توانمندی‌ها برای کارکنان انجام دهد (گاوینچی و لاینلی، ۲۰۰۷). براساس نظریه یادگیری اجتماعی مطرح‌شده بندورا (۱۹۹۷)، جو مبتنی بر توانمندی‌ها با تشویق کارکنانی که از توانمندی‌های خود استفاده می‌کنند، سبب تقویت بروز توانمندی‌ها در کارکنان دیگر می‌شود. پژوهش‌های نشان می‌دهند جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها دارای پیامدهای مثبت زیادی است؛ برای مثال، ون

¹ Campbell & Wiernik

² Pulakos, Arad, Donovan & Plamondon

³ Organ

⁴ strengths-based psychological climate

ورکام و میرز (۲۰۱۵)، در پژوهشی تأثیر جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها را بر عاطفه مثبت و عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند. کارکنان ارزش‌ها و انتظارات سازمان‌ها از آنها را براساس شیوه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی خود درک می‌کنند. این برداشت‌ها تا حد زیادی بر نگرش‌ها و رفتارهای مربوط به کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ از این رو، ادراک کارکنان از جو سازمان، موضوع مهمی است (اشنایدر، اهرارت و مکی، ۲۰۱۱). بلا، مادسن، سولیوان، سویدلر و تیتون^۱ (بلا، مادسن، سولیوان، سویدلر و تیتون، ۱۹۸۵ به نقل از ویلسون و بریت، ۲۰۲۰) مطرح می‌کنند رسالت شغلی نوعی جهت‌گیری فردی است که در آن، کار هدف اساسی محسوب می‌شود؛ البته فراتر از منافع مادی و پیشرفت‌های فردی است. هدف از این تعریف، ایجاد رویکرد سه‌بعدی است که فرد انگیزه خود را برای انجام یک نقش خاص درک کند یا علل تلاش‌های خود را بفهمد. دیک و دافی (۲۰۰۹)، در بررسی طیف وسیعی از تعاریف رسالت شغلی در علوم انسانی و علوم اجتماعی، به این نتیجه رسیدند که رسالت شغلی از سه مؤلفه فراخوانی بیرونی^۲، کار هدفمند^۳ و انگیزه جامعه‌یار^۴ تشکیل شده است. نخستین مؤلفه، یعنی فراخوانی بیرونی، ناشی از برانگیختگی بیرونی است. این عامل، تجربه شخصی است که فرد معتقد است با یک عامل بیرونی برای انجام یک حرفه و شغل برگزیده شده است (بوندرسون و تمپسن، ۲۰۰۹). دومین مؤلفه، مربوط به کاری است که باعث ایجاد حس معنی‌داری در زندگی می‌شود (دافی و دیک، ۲۰۱۳). در انگیزه جامعه‌یار از دیدگاه دافی و دیک (۲۰۱۳)، افراد معتقد به رسالت شغلی، تمایلات نوع‌دوستانه دارند؛ بنابراین،

احساس رسالت شغلی باعث می‌شود افراد مسیرهای شغلی انتخاب کنند که آنها را به یافتن حس معنی‌داری و هدفمندی در زندگی کمک می‌کند. افراد دارای احساس رسالت شغلی، شور و اشتیاق زیادی نسبت به کارراهه شغلی خود دارند؛ زیرا معنی‌دار بودن و هدفمند بودن شغل‌شان با انگیزه‌های درونی آنها هماهنگ می‌شود (دافی، انگلند، داگلاس، اتین و آلن، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، کسانی که جهت‌گیری کاری مبتنی بر رسالت شغلی دارند، منافع یا اصالت وجودی خود را در تأمین منافع جامعه می‌بینند. جهت‌گیری کاری مبتنی بر رسالت شغلی از این نظر تا حدودی سازه‌ای منحصر به فرد و ویژه است؛ چون افرادی که احساس رسالت شغلی دارند، دائماً در حال پردازش شناختی این موضوع‌اند که رفتارها و تصمیم‌گیری‌های کارراهه شغلی آنها تا چه اندازه در راستای کامیابی یک زندگی هدفمند است (دوبرو و تستی - خاراس، ۲۰۱۱).

افسر، عمران و خان (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافته‌اند رسالت شغلی با تعهد شغلی بر تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای مخرب محیط کار اثرگذار است. دافی، آلن و دیک (۲۰۱۱) دریافته‌اند افراد دارای رسالت شغلی، تعهد شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی بالاتری دارند و کمتر از اهداف خود عقب نشینی می‌کنند. در مطالعات دیگر درباره کارکنان، رابطه رسالت شغلی با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، قصد ترک شغل، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی تأیید شده است (دیک، الدریج، استیگر و دافی، ۲۰۱۲؛ ورزنسکی، ۲۰۱۲؛ دافی و دیک، ۲۰۱۳؛ شبرام و میتلیس، ۲۰۱۷؛ پارک، کیم، لیم و سون، ۲۰۱۹). هیرشی (۲۰۱۲) دریافت رسالت شغلی ارتباط زیادی با معنی‌داری در کار، هویت شغلی، خودکارآمدی شغلی،

¹ Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler & Tipton

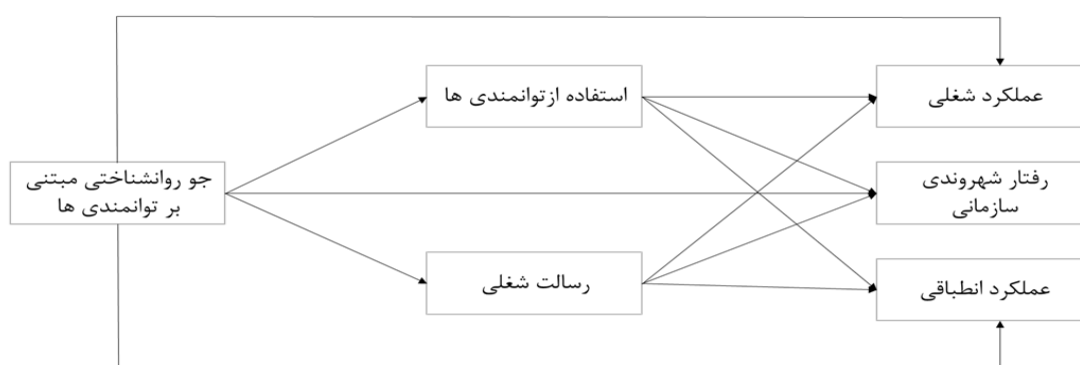
² calling at work

³ external summons

⁴ meaning/purpose

⁵ prosocial motivation

در این عرصه انجام گیرد تا علاوه بر شکل‌گیری پیشینه مناسب، زمینه معرفی آن برای کاربران فراهم آید؛ به همین دلیل، در پژوهش حاضر، الگویی طراحی شد که هدف آن، بررسی تأثیر جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها بر عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی با میانجی‌گری دو سازه با عنوان استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی است (در شکل ۱ نشان داده شده است).



شکل ۱. الگوی پیشنهادی: نقش جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها بر رفتارهای شغلی مولد با میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی

ارائه شده است؛ به‌طور مثال، چین^۱ (چین، ۱۹۹۸)، به نقل از بشلیده، (۱۳۹۳) قانون سرانگشتی ۳۰ آزمودنی به ازای یک متغیر در مدل پیشنهاد می‌کند. در همین راستا، هوئل و کنی^۲ (۱۹۹۵)، به نقل از بشلیده، (۱۳۹۳) دریافتند در صورت بالابودن پایایی آزمون‌ها، حجم نمونه ۵۰ نفری هم خوب عمل می‌کند؛ بنابراین، در پژوهش حاضر، داده‌های ۱۲۰ نفر به‌عنوان نمونه اصلی با روش‌های آماری الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و AMOS ویراست ۲۳ بررسی شدند.

ابزار سنجش: پرسشنامه جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها^۳: ون و ورکام و میرز (۲۰۱۵) پرسشنامه جو

شیفتگی شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد انطباقی و تناسب فرد - شغل دارد. با توجه به نقش و اهمیت روزافزون توانمندی‌ها در سازمان‌ها، نظر به اینکه این موضوع در سازمان‌ها هنوز جایگاه واقعی خود را پیدا نکرده است و بیشتر فرایندهای صورت گرفته برای گسترش و پیشرفت سازمان، هنوز هم مبتنی بر الگوهایی است که به ضعف‌ها و کمبودهای فرد به جای توانمندی‌های او توجه می‌کنند؛ بنابراین، ضرورت دارد پژوهش کافی

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: طرح پژوهش حاضر، براساس هدف، کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری (یک روش همبستگی چندمتغیری) به شمار می‌آید. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یکی از شرکت‌های نفت اهواز بود. تعداد ۱۸۰ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و در نهایت، تعداد ۱۴۰ پرسشنامه، تکمیل و بازگردانده شد. از میان آنها ۲۰ پرسشنامه به دلیل پاسخ‌ندادن به تعداد زیادی از سؤالات حذف شدند. در پیشینه مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه کافی، پیشنهاداتی

^۱ Chin

^۲ Hoyle & Kenny

^۳ Strengths-based Psychological Climate Questionnaire

روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها را طراحی کردند. این پرسشنامه برای نخستین بار در این پژوهش ترجمه و استفاده شده است. این پرسشنامه ۳ خرده‌مقیاس و ۱۲ گویه دارد. خرده‌مقیاس‌های آن عبارت‌اند از: شناسایی و توسعه توانمندی‌ها (۵ سؤال اول)، قدردانی (سؤال ۶ تا ۹) و استفاده از توانمندی‌ها (سؤال ۱۰ تا ۱۲). روش نمره‌گذاری آن به شیوه لیکرت است که روی یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه، نمره معکوس وجود ندارد. نتیجه به دست آمده بین ۱۲ تا ۶۰ است. هرچه به ۶۰ نزدیک‌تر باشد، بیان‌کننده جو مساعدتری است. سازندگان این مقیاس، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری، نسبت خی دو این آزمون را ۱۷۷۳/۹۳ و آماره‌های CFI، SRMR و TLI این مدل را ۰/۸۷، ۰/۶۹ و ۰/۸۶ گزارش کردند که روایی عاملی آزمون تأیید شد. تحلیل عوامل اکتشافی این پرسشنامه نشان داد ۶۵ درصد واریانس این سازه با این پرسشنامه سنجیده می‌شود. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری نسبت خی دو این آزمون ۳۱/۱۱۶، CFI، IFI، RMSEA به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۳ و ۰/۱۴ محاسبه شد.

پرسشنامه استفاده از توانمندی‌ها: گاوینچی و لاینلی (۲۰۰۷) پرسشنامه استفاده از توانمندی‌ها را طراحی کردند. این پرسشنامه برای نخستین بار در این پژوهش، ترجمه و استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۴ گویه است که بر یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱

(کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه، نمره معکوس وجود ندارد. نتیجه به دست آمده بین ۱۴ تا ۹۸ است. هرچه به ۹۸ نزدیک‌تر باشد، فرد توانمندتر است. سازندگان این مقیاس، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کرده است. وود و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کرده‌اند این مقیاس همسانی درونی خوبی دارد (۰/۹۴، ۰/۹۷، ۰/۹۷) $\alpha_{T1/T2/T3}$ و پایایی آزمایی - باز آزمایی خوبی با بهزیستی دارد. ژانگ و چن (۲۰۱۸) همسانی درونی این پرسشنامه را ۰/۹۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ است. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری نسبت خی دو این آزمون ۳۸/۴۵۲، CFI، IFI، RMSEA به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۵ و ۰/۰۸ محاسبه شد.

پرسشنامه رسالت شغلی: دیک و همکاران (۲۰۱۲) پرسشنامه رسالت شغلی را طراحی کردند. این پرسشنامه برای نخستین بار در این پژوهش، ترجمه و استفاده شد. این پرسشنامه دو خرده‌مقیاس و ۴ گویه دارد. خرده‌مقیاس‌های آن عبارت‌اند از: رسالت شغلی حضور (آیتم ۱ و ۲) و رسالت شغلی جستجو کردن (آیتم ۳ و ۴). روش نمره‌گذاری آن به شیوه لیکرت است که بر یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (اصلاً درباره من صادق نیست) تا ۵ (کاملاً درباره من صادق است) نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه، نمره معکوس وجود ندارد. نتیجه به دست آمده بین ۴ تا ۲۰ است. هرچه به ۲۰ نزدیک‌تر باشد، فرد رسالت شغلی خود را بهتر درک می‌کند. نمره‌های هر دو مقیاس با متغیرهایی مانند تصمیم‌گیری شغلی، خودکفایی، خودکارآمدی تصمیم

گیری، معنا در زندگی و انگیزش درونی کار همبستگی معنی‌داری دارند (دیک و همکاران، ۲۰۱۲). سازندگان این مقیاس، آلفای کرونباخ را برای رسالت شغلی حضور و رسالت شغلی جستجو کردن به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۱ گزارش کردند. همچنین، روایی همگرا بین مقیاس خود گزارش دهی را هم با رسالت شغلی حضور و هم با رسالت شغلی جستجو کردن، معنی‌دار و مثبت و مقادیر آن را به ترتیب ۰/۳۶ و ۰/۳۷ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ است. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری نسبت خدو این آزمون ۶/۴۲۰، CFI، IFI، RMSEA به ترتیب ۰/۹۸، ۰/۹۸ و ۰/۰۱ محاسبه شد.

پرسشنامه عملکرد شغلی^۲ ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) پرسشنامه عملکرد شغلی را طراحی کردند. این پرسشنامه ۷ گویه دارد که هر کدام رفتارهایی را توصیف می‌کنند که به طور رسمی در سازمان، ارزیابی و پاداش داده می‌شوند و نظر شرکت کنندگان را در یک طیف پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) را می‌سنجد. دو سؤال آخر پرسشنامه به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود. نتیجه به دست آمده بین ۷ تا ۳۵ است. هرچه به ۳۵ نزدیک تر باشد، فرد عملکرد بهتری دارد. سازندگان این مقیاس، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کردند. آذرنوش، هاشمی و نعمی (۱۳۹۳) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۱ و روایی را از طریق همبسته کردن نمره کلی پرسشنامه با نمره یک سؤال کلی ۰/۷۶ گزارش کردند که در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنی‌دار است. نتایج نشان از اعتبار و پایایی خوب این پرسشنامه دارد. در پژوهش

حاضر، پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۸ است. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری نسبت خدو این آزمون ۴/۸۵۰، CFI، IFI، RMSEA به ترتیب ۰/۹۸، ۰/۹۸ و ۰/۰۱ محاسبه شد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی^۳ اسپکتور، بائر و فاکس (۲۰۱۰) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی را طراحی کردند. این پرسشنامه برای نخستین بار در این پژوهش، ترجمه و استفاده شد. این پرسشنامه ۱۰ گویه دارد و پاسخ‌ها روی مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (هر روز) نمره گذاری می‌شوند. در این پرسشنامه، نمره معکوس وجود ندارد. نتیجه به دست آمده بین ۱۰ تا ۵۰ است. هرچه به ۵۰ نزدیک تر باشد، احتمال بروز رفتارهای شهروندی فرد بیشتر می‌شود. سازندگان این مقیاس، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای کارکنان ۰/۸۰ و برای سرپرستان ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خدو این آزمون را ۳۱۰ و آماره‌های CFI و RMSEA این مدل را ۰/۹۸، ۰/۵۰ گزارش کردند که روایی عاملی آزمون تأیید شد. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ است. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری نسبت خدو این آزمون ۱۶/۹۰۴، CFI، IFI، RMSEA به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۷ و ۰/۰۸ محاسبه شد.

پرسشنامه عملکرد انطباقی^۴ چاربنیر - وایرن، اکرمی و واندنبرگ (۲۰۱۰) پرسشنامه عملکرد انطباقی را طراحی کردند. این پرسشنامه ۱۹ گویه دارد و پنج حیطه مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه (۴)

^۲ Organizational Citizenship Behavior Questionnaire

^۳ Adaptive Perfo

^۱ Job Performance Questionnaire

سؤال اول)، مدیریت استرس کاری (سؤال ۵ تا سؤال ۷)، حل خلاقانه مشکلات (سؤال ۸ تا سؤال ۱۱)، یادگیری (سؤال ۱۲ تا سؤال ۱۵) و سازگاری بین فردی (سؤال ۱۶ تا سؤال ۱۹) را می‌سنجد. پاسخ‌ها روی طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره گذاری می‌شوند. در این پرسشنامه، نمره معکوس وجود ندارد. نتیجه به دست آمده بین ۱۹ تا ۱۳۳ است. هرچه به ۱۳۳ نزدیک‌تر باشد، فرد سازگاری بالاتری دارد. سازندگان این مقیاس، اعتبار این پرسشنامه را در دو نمونه با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی بررسی کرده‌اند. نتایج بررسی در دو نمونه اول نشان دادند مدل پنج عاملی با توجه به شاخص‌های $CFI=0.95$, $RMSEA=0.057$ و $468/97$ $X^2 =$ از برازندگی مطلوبی برخوردار است. آنها ضریب آلفا را برای پرسشنامه برابر با 0.87 گزارش کردند. در نمونه دوم نیز با توجه به شاخص‌های به دست آمده، $CFI=0.95$ و $RMSEA=0.065$ مدل پنج عاملی رفتار انطباقی تأیید شد. ضرایب آلفا در این نمونه بین 0.84 تا 0.89 بوده است. نعامی، حسینی کوکمری و بهزادی (۱۳۹۳) همسانی درونی پرسشنامه را 0.70 گزارش کردند. نعامی و همکاران (۱۳۹۳) اعتبار این پرسشنامه را با روش تحلیل عاملی تأییدی محاسبه کردند که شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص جذر میانگین مجزورات خطای تقریب ($RMSEA$) به ترتیب 0.84 تا 0.89 گزارش کردند. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با 0.96 است. همچنین، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری نسبت خنثی دو این آزمون $9/972$ و CFI , IFI , $RMSEA$ به ترتیب 0.99 , 0.99 و 0.09 محاسبه شد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها: پژوهشگر پس از کسب مجوز از شرکت مدنظر، اهداف پژوهش را برای کارکنانی توضیح داد که به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده بودند. سپس پرسشنامه‌ها را در اختیار آنان قرار داده شد. از ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۴۰ نفر از کارکنان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند؛ اما ۲۰ نفر از آنها به دلیل پاسخ‌های ناقص یا مفقود از پژوهش کنار گذاشته شدند؛ در نتیجه، در پژوهش حاضر، داده‌های ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه اصلی بررسی شدند. در این پژوهش، به منظور پردازش داده‌ها از برنامه کامپیوتری SPSS ویراست ۲۳ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، روش تحلیل مسیر و روش بوت - استرپ^۱ تحلیل شدند. ملاحظات اخلاقی: علاوه بر کسب رضایت آگاهانه و محرمانه ماندن اطلاعات به طور کامل به شرکت کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات آنها فقط به منظور انجام یک پژوهش علمی است.

یافته‌ها

در این پژوهش، برای بررسی ویژگی‌های جمعیتی شناختی نمونه آماری، از متغیرهای تحصیلات، سن و سابقه کار استفاده شده است. نتایج نشان دادند $9/2$ آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم، $6/7$ درصد مدرک تحصیلی فوق دیپلم، $43/3$ درصد مدرک تحصیلی کارشناسی، $37/5$ درصد مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و $3/3$ درصد مدرک تحصیلی دکتری بودند. همچنین، میانگین سنی آزمودنی‌ها $39/91$ و میانگین سابقه کار آنها $17/39$ بود. جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

^۱ Bootstrap

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

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها	۴۴/۴۸	۷/۰۵	۱					
استفاده از توانمندی‌ها	۷۶/۹۷	۱۰/۸۰	۰/۵۰۰**	۱				
رسالت شغلی	۱۴/۱۱	۳/۵۷	۰/۲۲۷**	۰/۴۶۰**	۱			
عملکرد شغلی	۳۰/۸۸	۴/۳۲	۰/۱۵۳	۰/۵۲۸**	۰/۲۵۹**	۱		
رفتار شهروندی سازمانی	۳۳/۴۴	۷/۴۱	۰/۱۰۸	۰/۳۹۹**	۰/۳۵۳**	۰/۲۲۵	۱	
عملکرد انطباقی	۱۰۳/۰۶	۱۶/۸۹	۰/۲۱۲*	۰/۴۳۹**	۰/۴۳۶**	۰/۱۸۰*	۰/۲۷۰**	۱

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۱، رابطه بین جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با استفاده از توانمندی‌ها، رسالت شغلی و عملکرد انطباقی معنی‌دار است؛ ولی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی معنی‌دار نیست. همچنین، همه روابط همبستگی بین استفاده از توانمندی‌ها با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی و همه روابط بین رسالت شغلی با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی معنی‌دارند. در پژوهش حاضر، برای بررسی برازش الگوی (Chi-Square) پیشنهادی و نهایی با داده‌ها، از

شاخص‌های مجذور خی، (خی دو بهنجار (X^2/df))، جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص برازندگی افزایش (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تاکرلویز (TLI) استفاده شد. ضرایب به‌دست آمده در جدول ۲ نشان می‌دهند مدل پیشنهاد شده بعد از وصل کردن خطای باقی‌مانده رسالت شغلی به خطای باقی‌مانده استفاده از توانمندی‌ها از برازش مطلوبی برخوردار است.

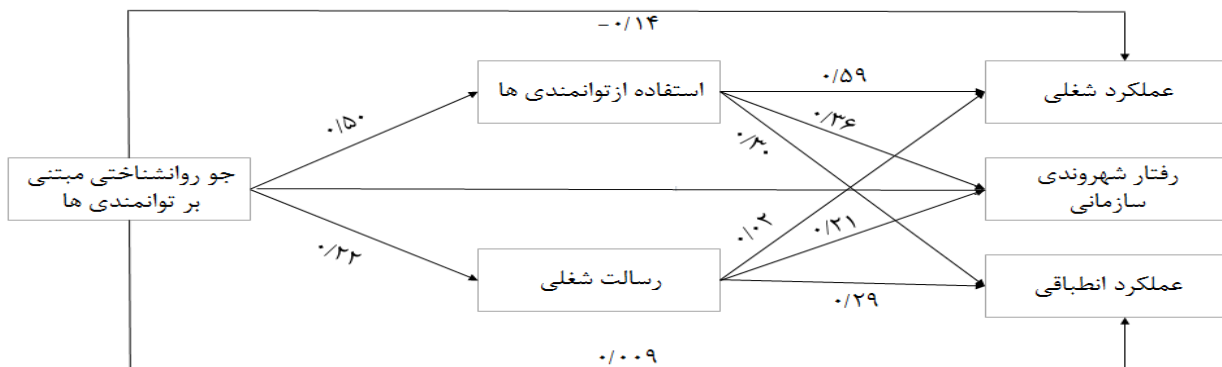
جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص‌های برازش	X^2	df	X^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل اولیه	۲۷/۵۷۵	۷	۳/۹۳۹	۰/۹۳۳	۰/۷۹۸	۰/۸۷۳	۰/۷۱۴	۰/۸۶۷	۰/۸۳۷	۰/۱۵۷
مدل اصلاح شده نهایی	۵/۵۶۲	۶	۰/۹۲۷	۰/۹۸۵	۰/۹۴۷	۰/۱۰۰۳	۱/۰۰۷	۱/۰۰۰	۰/۹۶۷	۰/۰۰۱

در شاخص‌هایی نظیر NFI، IFI، CFI، TLI، GFI و AGFI برازش ۰/۹۰ به بالا پذیرفتنی است. با توجه به جدول ۲، نتایج نکویی برازش مدل اولیه نشان دادند NFI، IFI، CFI و TLI به ترتیب ۰/۸۳۷، ۰/۸۷۳، ۰/۸۶۷ و ۰/۷۱۴ هستند که دلالت بر برازش ضعیف مدل اولیه دارند. شاخص دیگر، جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA) است که بر اساس آن، مقدار کمتر از ۰/۰۸ پذیرفتنی است و برای مدل‌های بسیار خوب، ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود. نتایج مدل اولیه نشان دادند

جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA) برابر با مقدار (۰/۱۵۷) از مطلوبیت کافی برخوردار نیست. به این منظور، براساس پیشنهاد نرم‌افزار، خطای باقی‌مانده رسالت شغلی به خطای باقی‌مانده استفاده از توانمندی‌ها وصل شد. نتایج مدل اصلاح شده نهایی در جدول ۲ نشان می‌دهند مقادیر NFI، IFI، CFI، TLI، GFI و AGFI به ترتیب ۰/۹۶۷، ۰/۱۰۰۳، ۱/۰۰۰، ۱/۰۰۷، ۰/۹۸۵ و ۰/۹۴۷ هستند. همچنین، مقدار خی دو بهنجار (X^2/df) و جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA) به ترتیب

۰/۹۲۷، ۰/۰۰۱ هستند که نشان از برازش مطلوب مدل اصلاح شده نهایی دارند. ضرایب مسیر الگوی نهایی



شکل ۲: الگوی نهایی: نقش جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی ها با رفتارهای شغلی مولد با میانجی گری استفاده از توانمندی ها و رسالت شغلی همراه با ضرایب مسیر

رسالت شغلی نیز به رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = ۰/۲۱$)، $P = ۰/۰۰۱$ و عملکرد انطباقی ($\beta = ۰/۲۹$)، $P = ۰/۰۰۱$ معنی دار بود؛ اما رسالت شغلی به عملکرد شغلی ($\beta = ۰/۰۲$)، $P = ۰/۸$ معنی دار نبود.

برای تعیین معنی داری هر یک از روابط واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی از روش بوت - استرپ استفاده شد. نتایج بوت - استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

با توجه به شکل ۲، ضرایب مسیرهای جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی ها به استفاده از توانمندی ها ($\beta = ۰/۵۰$)، $P = ۰/۰۰۱$ و رسالت شغلی ($\beta = ۰/۲۲$)، $P = ۰/۰۱$ معنی دار و به عملکرد شغلی ($\beta = -۰/۱۴$)، $P = ۰/۰۹$ ، عملکرد انطباقی ($\beta = -۰/۰۰۹$)، $P = ۰/۹$ و رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = -۰/۱۲$)، $P = ۰/۱$ معنی دار نبود. به علاوه، ضرایب مسیر استفاده از توانمندی ها به عملکرد شغلی ($\beta = ۰/۵۹$)، $P = ۰/۰۰۱$ ، رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = ۰/۳۶$)، $P = ۰/۰۰۱$ و عملکرد انطباقی ($\beta = ۰/۳۰$)، $P = ۰/۰۰۲$ معنی دار بود.

جدول ۳. نتایج بوت - استرپ برای مسیر جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی ها با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی با میانجی گری استفاده از توانمندی ها و رسالت شغلی

مسیر	اثر غیرمستقیم	معنی داری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
جو روانشناختی ← استفاده از توانمندی ها ← عملکرد شغلی	۰/۱۸۴	۰/۰۰۰	۰/۰۴۰	۰/۱۲۵	۰/۲۵۶
جو روانشناختی ← استفاده از توانمندی ها ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۴۲	۰/۰۰۰	۰/۰۶۵	۰/۱۴۷	۰/۳۵۸
جو روانشناختی ← استفاده از توانمندی ها ← عملکرد انطباقی	۰/۵۳۳	۰/۰۰۰	۰/۱۴۴	۰/۳۲۲	۰/۷۹۴
جو روانشناختی ← رسالت شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۰۳۳	۰/۰۱۱	۰/۰۱۹	۰/۰۰۹	۰/۰۷۳
جو روانشناختی ← رسالت شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۸۳	۰/۰۰۷	۰/۰۴۰	۰/۰۲۹	۰/۱۶۰
جو روانشناختی ← رسالت شغلی ← عملکرد انطباقی	۰/۲۲۲	۰/۰۰۸	۰/۱۰۰	۰/۰۸۰	۰/۴۱۳

نتایج جدول ۳ مربوط به اثر میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها در تبیین رابطه بین جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها و عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی نشان می‌دهند حد فواصل بین حد پایین و حد بالای این روابط مثبت‌اند و صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد و سطح اطمینان در سطح $(p < 0/001)$ قرار دارد که نشان می‌دهد استفاده از توانمندی‌ها نقش میانجی‌گری خود را داشته است. علاوه بر آن، با توجه به اینکه جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی اثر ندارد، استفاده از توانمندی‌ها در رابطه بین جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی نقش میانجی‌گری کامل دارد.

همچنین، در ارتباط با نقش میانجی‌گری رسالت شغلی در تبیین رابطه بین جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها و عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی جدول ۳ نشان می‌دهد حد فواصل بین حد پایین و حد بالای این روابط مثبت‌اند و صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد و سطح اطمینان در سطح $(p < 0/001)$ قرار دارد که از لحاظ آماری معنی‌دار است. با توجه به اینکه جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی اثر ندارد و بتای رابطه آنها معنی‌دار نیست، رسالت شغلی در رابطه بین جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی، نقش میانجی‌گری کامل دارد.

بحث

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با رفتارهای شغلی مولد با میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها و رسالت

شغلی بود. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از برآزش مناسب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بود. در این پژوهش، استفاده از توانمندی‌ها، میانجی‌گر مناسبی برای رابطه جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی است. این نتایج با یافته‌های نتایج قبلی همسو است. ون‌ورکام و میرز (۲۰۱۵)، بیان کردند جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها به طور غیرمستقیم بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد. لاینلی و هارینگتون (۲۰۰۶)، بیان کردند جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها سبب می‌شود کارکنان با استفاده از توانمندی‌های خود، علاقمندی بیشتری به یادگیری پیدا کنند و علاوه بر آن، انگیزش درونی آنها افزایش یابد که این دو عامل در افزایش عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی نقش مهمی دارند. پژوهش‌های پروکتور و همکاران (۲۰۱۱)، هارزر و راج (۲۰۱۴)، بوتا و موسترت (۲۰۱۴)، داگلاس و دافی (۲۰۱۵)، هابر و همکاران (۲۰۱۷)، لاوی و لیتمن اوادیا (۲۰۱۷) و پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) نیز نشان دادند استفاده از توانمندی‌ها به پیامدهای کاری مثبت مانند عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی منجر می‌شود. جو حاکم بر سازمان نشان‌دهنده شیوه زندگی کارکنان یک سازمان است و بر پیامدهای کاری کارکنان مؤثر است؛ در نتیجه، هرچه جو سازمان به تشویق توانمندی‌ها به جای رفع ضعف‌ها بپردازد، کارکنان پیامدهای مثبت‌تری از خود نشان می‌دهند. در سازمانی با جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها، از افراد به دلیل استفاده توانمندی‌هایشان تقدیر می‌شود که سبب ایجاد حس ارزش و احترام در کارکنان می‌شود. این امر سبب می‌شود کارکنان برای استفاده و توسعه توانمندی‌های خود تلاش بیشتری نشان دهند (ون‌ورکام و میرز، ۲۰۱۵). این یافته براساس نظریه یادگیری

اجتماعی مطرح شده بندورا (۱۹۹۷) تبیین می‌شود؛ به این معنا که سازمان با الگوی‌سازی، تقویت مستقیم یا تقویت جانشینی باعث یادگیری و تسهیل‌گری بروز توانمندی‌ها در کارکنان می‌شود. به دنبال آن، براساس پژوهش‌های ذکر شده در این مقاله، توانمندی‌ها، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی را افزایش می‌دهند.

براساس نظر سکیزنت میهالی و سلیگمن (۲۰۰۰)، سعی در به کارگیری توانمندی‌ها و تبدیل آنها به عادات رفتاری باعث تجربه حس خودکامروایی در افراد می‌شود و این به ایجاد پیامدهای سازمانی متعدد منجر می‌شود. همچنین پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) مطرح کردند استفاده از توانمندی‌ها به ایجاد احساس جذب و اختیار منجر می‌شود که اینها نیز باعث ایجاد کنش‌های سازمانی مثبت متعدد می‌شوند؛ به این معنا که استفاده از توانمندی‌ها باعث می‌شود کارکنان احساس انرژی، نیرومندی و سرزندگی بیشتری کنند که این موضوع، زمینه را برای افزایش پیامدهای سازمانی مثبت از جمله عملکرد شغلی، رفتار مدنی سازمانی و عملکرد انطباقی فراهم می‌آورد (دوبرویل و همکاران، ۲۰۱۴).

با توجه به اینکه استفاده از توانمندی‌ها باعث خشنودی از زندگی می‌شود، این خشنودی از زندگی طبعاً به حیطه کاری سرایت می‌یابد و باعث افزایش عملکرد افراد در زمینه‌های مختلف از جمله عملکرد آنها در سازمان‌ها می‌شود (داگلاس و دافی، ۲۰۱۵). علاوه بر آن، بسیاری از مطالعه‌های مداخله‌ای نشان می‌دهند استفاده از توانمندی‌ها به‌طور ثابتی رابطه مثبت با حیطه‌های مختلف بهزیستی دارند (گاوپنچی و لاینلی، ۲۰۰۷؛ هابر و همکاران، ۲۰۱۷؛ لاینلی و همکاران، ۲۰۱۰؛ ونورکام و میرز، ۲۰۱۵). بهزیستی روانشناختی و اجتماعی می‌توانند نقش مهمی در افزایش عملکرد

افراد در حیطه‌های مختلف سازمان از جمله کاهش افسردگی، افزایش شادکامی و خشنودی از زندگی داشته باشند؛ بنابراین، داشتن توانمندی‌ها به تنهایی باعث کامروایی از زندگی و ایجاد کنش‌های مثبت نمی‌شود؛ بلکه فقط شرط لازم است. شرط کافی برای اثربخشی توانمندی‌ها بر زندگی افراد، ایجاد شرایط و زمینه مساعد برای استفاده از اینها است که سازمان‌ها با ایجاد یک جو روانشناختی مناسب باید شرایط مناسبی برای کارکنان فراهم آورند تا بتوانند از توانمندی‌های خود به‌خوبی استفاده کنند؛ برای مثال، چنانچه فردی توانایی خلاقیت داشته باشد، نمی‌تواند از این توانایی سود ببرد؛ اما اگر فردی با توانایی خلاقیت بالا در محل کار فرصتی برای بروز خلاقیت خویش داشته باشد، باعث می‌شود تا فرد حس معنی‌داری و شایستگی بالایی پیدا کند (وود و همکاران، ۲۰۱۱)؛ بنابراین، به‌طور کل، ارتباط بین داشتن توانمندی‌ها با پیامدهای سازمانی مختلف از طریق استفاده از توانمندی‌ها امکان‌پذیر است. بر اساس این، افرادی که به شکل واقعی از توانمندی‌ها در زندگی روزانه استفاده می‌کنند، حس کامروایی و موفقیت را تجربه می‌کنند؛ این عامل باعث موفقیت کارکنان در امور محوله می‌شود. استفاده از توانمندی‌ها باعث کاهش استرس شغلی، افزایش خودکارآمدی و افزایش توانایی آنها برای دستیابی به اهداف شغلی می‌شود که اینها نیز به افزایش پیامدهای مثبت سازمانی کارکنان کمک می‌کنند (لاینلی و همکاران، ۲۰۱۰). مطالعه انجام شده دوبرویل و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد استفاده از توانمندی‌ها ۱۶ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. علاوه بر آن، این پژوهشگران نشان دادند استفاده از توانمندی‌ها با افزایش سرزندگی، تمرکز و جذب شغل، باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان دادند رسالت شغلی، میانجی‌گر مناسبی برای رابطه جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی است. پژوهشی وجود ندارد که رابطه این متغیرها را در کنار هم بررسی کند؛ اما این متغیرها به صورت جداگانه بررسی شده‌اند؛ برای مثال: افسر و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود دریافتند رسالت شغلی از طریق تعهد شغلی بر تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای مخرب محیط کار اثرگذار است. دافی و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند افراد دارای رسالت شغلی، تعهد شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی بالاتری دارند و کمتر از اهداف خود عقب نشینی می‌کنند. در مطالعات دیگر درباره کارکنان، رابطه رسالت شغلی با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، قصد ترک شغل، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی تأیید شد (دیک و همکاران، ۲۰۱۲؛ دافی و دیک، ۲۰۱۳؛ پارک و همکاران، ۲۰۱۹). چون کارکنان در جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها، فرصت مناسبی برای آشنایی و استفاده بیشتر از توانمندی‌های خود پیدا می‌کنند، باعث می‌شود نسبت به به کارگیری این توانمندی‌ها در محل کار، احساس رسالت بیشتری کنند. کارکنانی که در سازمان‌هایی با جو مبتنی بر توانمندی‌ها کار می‌کنند، احتمالاً احساس چالش می‌کنند و فعالانه تغییرات را در زمینه‌های کاری برای استفاده از توانمندی‌های خود آغاز می‌کنند. با ایجاد تغییرات سودمند، کارکنان، شغل خود را معنی‌دار تلقی می‌کنند. این حس معنی‌داری با احساس رسالت شغلی همراه است (دوبرو و تستی - خاراس، ۲۰۱۱). جو سازمان با تغییر دیدگاه کارکنان نسبت به توانمندی‌هایشان و افزایش انگیزش درونی آنها، رسالت شغلی را افزایش می‌دهد. بنابر نظریه انگیزش درونی دسی و

رایان (۲۰۰۸)، زمانی که افراد به صورت درونی با انگیزه می‌شوند، کارهایی را انجام می‌دهند که هدفمند باشند و حس معنی‌داری را در آنها ایجاد کنند این به نوبه خود سبب می‌شود افراد بهترین عملکرد را از خود نشان دهند (دافی و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج حاصل از مطالعات نشان می‌دهند افرادی که شغل خود را به عنوان یک رسالت درک می‌کنند، تمایل بیشتری به شغل و سازمان خود دارند و چون احساس می‌کنند کار آنها متناسب با ترجیحات شخصی آنها است، این عامل باعث افزایش عملکرد بالاتر و رفتار سازمانی بیشتر می‌شود. همچنین، رسالت شغلی چون کار را با معنا تر می‌کند، تمایل کارکنان را برای کار و تلاش بیشتر فراهم می‌آورد (بوندرسون و تامپسون، ۲۰۰۹؛ دافی و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین پژوهشگران خاطر نشان می‌کنند افراد دارای احساس رسالت شغلی، عملکرد بالاتری در شغل نشان می‌دهند؛ زیرا اهداف مشخصی را تعیین می‌کنند و برای تحقق آنها تلاش‌های بیشتری می‌کنند (ورزنسکی، ۲۰۱۲، شبرام و میتلیس، ۲۰۱۷). افراد دارای رسالت، خود، کارشان و موقعیت‌های شغلی را به صورت مثبت‌تر ادراک می‌کنند (شبرام و میتلیس، ۲۰۱۷)؛ این نگرش‌های مثبت در افزایش عملکرد و کارآیی شغلی آنان مؤثر است (پارک و همکاران، ۲۰۱۹). بوندرسون و تمپسون (۲۰۰۹) نشان دادند بین رسالت شغلی و وظایف کاری رابطه قوی وجود دارد و درک رسالت شغلی در نهایت به افزایش عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی منجر می‌شود (ورزنسکی، ۲۰۱۲، شبرام و میتلیس، ۲۰۱۷). به طور کل، افراد دارای رسالت شغلی، انگیزه زیادی برای داشتن عملکرد خوب در شغلشان دارند. به دنبال آن، کارکنان با رسالت شغلی، عملکرد بالاتری را در شغل نشان می‌دهند؛ زیرا اهداف مشخصی را تعیین می‌کنند و برای تحقق آنها تلاش‌های بیشتری انجام

می‌دهند (ورزنسکی، ۲۰۱۲). افراد دارای رسالت شغلی بیشتر به کار خود مشغول‌اند (بوندرسون و تمپسون، ۲۰۰۹) و با موقعیت‌ها به صورت پویاتری روبه‌رو می‌شوند (شبرام و میتلیس، ۲۰۱۷).

این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی مواجه بود؛ یک، با توجه به اینکه پژوهش حاضر در یکی از شرکت‌های نفت اهواز انجام شد، در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم، با توجه به اینکه ابزار به کاررفته در این پژوهش پرسشنامه بود، محدودیت‌های مربوط به این ابزار باید مدنظر قرار گیرد؛ ازجمله اینکه باوجود تأکیدات و توضیحات لازم مجری، ممکن است برخی افراد پاسخگو از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند.

با توجه به محدودبودن پژوهش‌های مرتبط با نقش جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها و تأثیر آن بر پیامدهای کاری کارکنان، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز تکرار شود. مقایسه بین یافته‌های این پژوهش با سایر یافته‌ها در دیگر سازمان‌ها به درک بهتری از پدیده‌های مطالعه‌شده منجر می‌شود. متغیرهای میانجی این مطالعه تنها متغیرهای اثرگذار در رابطه جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با رفتارهای مولد نیستند؛ بنابراین، نیاز است مطالعات آینده برای کمک کردن به پرکردن فضای خالی در پیشینه، متغیرهای دیگر اثرگذار را نیز در نظر بگیرند. درنهایت توصیه می‌شود سازمان‌ها جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها را تقویت کنند تا زمینه لازم برای افراد در سازمان ایجاد شود تا توانمندی‌های خود را بشناسند و از آنها در راستای پیشرفت کار خود استفاده کنند و آنها را گسترش دهند؛ بنابراین، سازمان‌ها باید به جای تمرکز بر کاستی‌های کارکنان، به توانایی‌های آنها توجه کنند؛

زیرا توجه به کاستی‌ها عملکرد کارکنان را از ضعیف به متوسط و نه از ضعیف به عالی ارتقا می‌دهد. سازمان‌ها باید تلاش خود را برای به حداکثر رساندن فرصت برای کارمندان و انجام کارهایی که در آن خوب‌اند و انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر توانمندی‌های آنها افزایش دهند تا کارکنان به سطح ایدئالی از توانمندی‌ها دست پیدا کنند. همچنین سازمان‌ها باید مداخله‌ها و آموزش‌های مفیدی برای کارکنان فراهم آورند تا بتوانند در شناسایی، استفاده و توسعه توانمندی‌ها خود توفیق یابند. سازمان‌ها با فعالیت‌های مختلفی مانند درگیرکردن کارکنان در یک فعالیت شغلی متناسب با توانمندی‌های آنها، برای فعال کردن توانمندی‌های کارکنان تلاش کنند.

منابع

- آذرنوش، ف؛ هاشمی، ا؛ نعامی، ع. (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری نگرش‌های شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون - اهواز. *مجله دست‌آوردهای روانشناختی*، ۲۱(۲)، ۱۸۱-۲۰۴.
- بشلیده، ک. (۱۳۹۳). *روش‌های پژوهش و تحلیل آماری مثال‌های پژوهشی با SPSS و AMOS*. اهواز: انتشارات دانشگاه شهیدچمران اهواز.
- نعامی، ع؛ حسینی کوکمری، پ؛ بهزادی، ا. (۱۳۹۳). رابطه برخی متغیرهای سازمانی با عملکرد انطباقی پرستاران بیمارستان‌های اهواز. *مجله مطالعات روانشناختی*، ۳(۱۰)، ۱۵۸-۱۳۶.
- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), e12154.
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive

- measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Strengths use and life satisfaction: A moderated mediation approach. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 619-632.
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127-137.
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.
- Huber, A., Webb, D., & Höfer, S. (2017). The German version of the strengths use scale: the relation of using individual strengths and well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 637-648.
- Lavy, S., & Littman-Ovadia, H. (2017). My better self: Using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior, and satisfaction. *Journal of Career Development*, 44(2), 95-109.
- approach of occupational health. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, 59(1), 38-46.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161.
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., & Minhas, G. (2011). A dynamic approach to psychological strength development and intervention. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 106-118.
- Botha, C., & Mostert, K. (2014). A structural model of job resources, organisational and individual strengths use and work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-11.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management*, 35(6), 699-726.
- Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M. E. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-Person Job Performance Variability over Short Timeframes: Theory, Empirical Research, and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 1-29.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14-23.
- Dik, B. J., & Duffy, R.D. (2009). Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B.M., Steger, M. F. and Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment*, 20(3), 242-263.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale

- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 12(1), 153-169.
- Ruch, W., & Stahlmann, A. G. (2019). 15 years after Peterson and Seligman (2004): A brief narrative review of the research on the 12 criteria for character strengths – the forgotten treasure of the VIA classification. In M. Brohm-Badry, C. Peifer, J. M. M. Brohm-Badry, C. Peifer, J. M. Greve, & B. Berend (Eds.), *Zusammen wachsen – Forderung der positiv-psychologischen Entwicklung von Individuen, Organisationen und Gesellschaft* (78-108). Pabst.
- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584-609.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). *Perspectives on organizational climate and culture*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (p. 373-414). American Psychological Association
- Smith, M. R. (2011). *The relationship between character strengths and work satisfaction*. [Unpublished doctoral dissertation]. Massachusetts School of Professional Psychology.
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790.
- Van Woerkom, M., & Meyers, M. C. (2015). My strengths count! Effects of a strengths-based psychological climate on positive affect and job performance. *Human Resource Management*, 54(1), 81-103.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Wilson, C. A., & Britt, T. W. (2020). Living to work: The role of occupational calling in response to challenge and hindrance
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Strengths coaching: A potential guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1, 37-46.
- Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 6-15.
- Macaskill, A., & Donovan, A. (2013). Developing autonomous learning in first year university students using perspectives from positive psychology. *Studies in Higher Education*, 38(1), 124-142.
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., & Curral, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85-100.
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being across the life span: data from a representative sample of German-speaking adults living in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 5(1253), 1-10.
- McCullough, M. E., & Snyder, C. R. (2000). Classical sources of human strength: Revisiting an old home and building a new one. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 1-10.
- Meynhardt, T., Brieger, S. A., & Hermann, C. (2020). Organizational public value and employee life satisfaction: The mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1560-1593.
- Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1584-1596.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-11.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford: Oxford University Press.

- Wrzesniewski, A. (2012). Callings. In K. S. Cameron and G. M. Spreitzer (Eds), *The oxford handbook of positive organizational scholarship* (44-55). Oxford: Oxford University Press,
- Zhang, Y., & Chen, M. (2018). Character strengths, strengths use, future self-continuity and subjective well-being among Chinese university students. *Frontiers in Psychology*, 9, 1040-1054.
- stressors. *Work & Stress*, 1-21. DOI: 10.1080/02678373.2020.1743791
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 15-19.