

## بررسی مدل طراحی شغلِ تقاضا - منابع - حمایت در محیط‌های صنعتی، تجاری، بهداشتی، و دولتی

### Investigation of Demand-Resources-Support Job Design Model in the Industrial, Financial, Healthcare, and Public Workplaces

**Hamidreza Oreyzi, Ph.D.\***

University of Isfahan

**Hajar Barati, Ph.D.**

Almahdi Mehr Higher Education Institute, Isfahan

دکتر حمیدرضا عریضی

دانشگاه اصفهان

دکتر هاجر براتی

مؤسسه آموزش عالی المهدی مهر اصفهان

**چکیده:** یکی از مدل‌های بررسی تأثیر تقاضاهای شغلی بر کارکنان، مدل تقاضا - منابع - حمایت است. این پژوهش با هدف بررسی مدل طراحی شغلِ تقاضا - منابع - حمایت در محیط‌های صنعتی، تجاری، بهداشتی، و دولتی انجام گردید. نمونه‌های پژوهش از ۴ بخش یعنی صنعت (n=۹۲۸)، بیمارستان (n=۵۲۶)، تجارت (n=۴۸۳)، و سازمان‌های دولتی (n=۵۸۲) انتخاب شدند. سپس این افراد، به ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های زمان، تلاش جسمی، استقلال، به‌کارگیری مهارت، حمایت اجتماعی، ایمنی شغلی، خشنودی از وظیفه، تعهد سازمانی، و خستگی پاسخ دادند. ارزیابی برابری سنجش در بین جمعیت‌ها در این چهاربخش از طریق فنون ثبات عاملی آزمون شد. یافته‌ها نشان دادند که مدل شش‌عاملی هم از نظر شاخص‌های مجذورکای (به‌ترتیب، در صنعت ۱/۸۵، در بیمارستان ۱/۶۷، در تجارت ۱/۷۱، و در سازمان‌های دولتی ۱/۹۲)، و هم از نظر شاخص‌های مطلق و تفصیلی (این مقادیر در هر چهار گروه فقط در مدل پنجم به سطح مطلوب ۰/۹۰ می‌رسند)، همچنین از نظر شاخص‌های باقیمانده (این مقادیر در هر چهار گروه فقط در مدل پنجم کمتر از ۰/۰۴ هستند)، در مقایسه با سایر مدل‌ها از برآزش بهتری برخوردارند. همچنین، نتایج نشان دادند که به‌کارگیری مهارت در هر چهار بخش خشنودی از وظیفه و تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. در هر چهار بخش، عامل زمان نیز پیش‌بین خستگی است و حمایت اجتماعی نیز هر سه متغیر خشنودی از وظیفه، تعهد سازمانی، و خستگی را پیش‌بینی می‌کند.

**Abstract** To investigate the effects of job demands on employees in job design, several models have been developed. One of these models is demand-resource-support model. It seems that this model varies in different organizational workplaces because of special features of these settings. This study was conducted to investigate the demand-resources-support job design model in the industrial, financial, healthcare, and public workplaces. The re-search samples were selected from four sec-tors, namely industry (n=928), healthcare (n=526), financial department (n=483), and public organizations (n=582). The samples responded to research instruments consisting of Time, Physical Effort, Autonomy, Skill Utili-zation, Social

Support, Occupational Safety, Task Satisfaction, Organizational Commitment, and Fatigue Questionnaires. Evaluation of measurement equivalence in four selections were tested via factor invariance technique. The re-sults showed that the six-factor model has a better fit than other models both in terms of the chi square indexes (respectively, in industry=1.85, in hospitals=1.67, in business =1.71, in governmental organizations =1.92) and in terms of absolute and detailed indexes (in all four groups, these values only reach to optimal levels=0.90 in the fifth model), as well as in terms of residual indexes (the amounts in all four groups in the fifth model were less than 0.04). The results showed that, in all four sections, skill utilization predicts task satisfaction and organizational commitment. The required time factor predicts the fatigue, and social support predicts all three variables of task satisfaction, organizational commitment, and fatigue.

کلیدواژه‌ها: تقاضاهای شغلی؛ کنترل شغلی؛ حمایت اجتماعی؛ محیط‌های سازمانی

**Keywords: job demands; job control; social support; organizational workplace**

صفحات ۶۲-۸۲

---

\* [dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir](mailto:dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir)