

نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

The Role of Three Normative Pathologies on Psychological Capital and Crafting: Structural Equation Modeling

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۳/۲۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۵/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۷/۵

M. Golparvar., (Ph.D) F. Khalaj., (M.A) & A. Tajik., (M.A)

محسن گلپور، فرزانه خلیج^۱ و افسانه تاجیک^۲

Abstract: This research was administered with the aim of investigating structural model of the relationship between normative pathologies (job alienation, normative conflict, and organizational anomie) with psychological capital and job crafting. This research was a correlation research and research statistical population was the all employees of Asan Qazvin Printing and Packaging Industries Organization in Qazvin city, among them two hundred and fifty six persons were selected using simple random sampling. Research instrument were included normative conflict (Manrique de Lara et al, 2009), job alienation (Banai & Reisel, 2007), organizational anomie (Manrique de Lara & Rodriguez, 2007), psychological capital questionnaire (Mc Gee, 2011) and job crafting questionnaire (Tims et al, 2007). Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling. Results revealed that there is a positive significant relationship between job crafting and psychological capital, but there is a negative significant relationship between job crafting with job alienation and normative conflict. Also results showed that there is a negative significant relationship between psychological capital and work alienation, normative conflict ($p < 0.05$) and organizational anomie. Results of structural equation modeling and mediation analysis indicated that psychological capital is a complete mediator on the relationship between job alienation and organizational anomie and crafting. The results of this study show that normative pathologies can be slipped through psychological capital, undermine employees' job crafting.

Keywords: job alienation, organizational anomie, normative conflict, job crafting, psychological capital

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه آسیب‌های هنجاری (تعارض هنجاری، بیگانگی شغلی و بی‌هنجاری سازمانی) با سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی است. پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان شرکت صنایع چاپ و بسته‌بندی آسان قزوین در شهر قزوین بود که از بین آن‌ها ۲۵۶ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه تعارض هنجاری (مانریکو-دی‌لارا و همکاران، ۲۰۰۹)، پرسش‌نامه بیگانگی شغلی (بانایی و ریسل، ۲۰۰۷)، پرسش‌نامه بی‌هنجاری سازمانی (مانریکو-دی‌لارا و رودریگز، ۲۰۰۷)، پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی (مک‌گی، ۲۰۱۱) و پرسش‌نامه تعالی‌یابی شغلی (تیمز و همکاران، ۲۰۱۲) بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین تعالی‌یابی شغلی با سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0.01$)، اما با بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری رابطه منفی و معنادار ($p < 0.05$) وجود دارد. سرمایه روان‌شناختی با بیگانگی شغلی - ($p < 0.01$)، با تعارض هنجاری ($p < 0.05$) و با بی‌هنجاری سازمانی ($p < 0.01$) دارای رابطه منفی و معنادار بود. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل واسطه‌ای نشان داد سرمایه روان‌شناختی متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه بیگانگی کاری و بی‌هنجاری سازمانی با تعالی‌یابی شغلی است. نتایج نشان داد که آسیب‌های هنجاری می‌توانند از طریق تضعیف سرمایه روان‌شناختی، تعالی‌یابی شغلی کارکنان را تضعیف نمایند.

کلید واژه‌ها: بیگانگی، بی‌هنجاری، تعارض هنجاری، تعالی‌یابی شغلی، سرمایه روان‌شناختی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران.

drmgolparvar@hotmail.com

۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران.

۳. کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

مقدمه

کسب دانش و بینش به منظور متعالی تر ساختن زندگی بشر در هر شرایطی مستلزم توجه به عوامل خرد و کلانی است که به صورت بالقوه می‌توانند رفتار انسان را تحت تاثیر خود قرار دهند. از طرف دیگر، دانش علمی بشر، علاوه بر یافته‌های پژوهشی مورد نیاز برای حمایت از روابط و تاثیر و تاثرات متقابل بین متغیرها، نیازمند معرفی و طرح رویکردهایی است که از آن طریق بتوان بسیاری از رخدادها را در محیط‌های مختلف براساس آن تبیین نمود (تیمز، باکر و درکس^۱، ۲۰۱۲؛ تیمز و باکر، ۲۰۱۰). در همین راستا، در این پژوهش بر مبنای رویکرد نظام‌های آسیب-شناسی هنجاری^۲ (NPSA) تلاش شده تا برخی فرایندها و روندها در محیط‌های کاری و اجتماعی مورد تبیین قرار گیرند. براساس رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، بی‌هنجاری^۳، تعارض هنجاری^۴ و بیگانگی^۵ نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری بالا به پایین و کلان به خردی را به وجود می‌آورند که ظرفیتی پویا برای تاثیر بر متغیرهای مختلف دارند (گل‌پرور، جوادیان، سلیمیان، اسماعیلیان اردستانی و احمدی، ۱۳۹۱). تفکر اصلی در طرح این رویکرد، این است که وقتی در حوزه‌ای کلان (مانند بی‌هنجاری)، بی‌نظمی و آشوب اتفاق می‌افتد، به واسطه سرایت اثر نظام‌های کلان به نظام‌های خردتر، احساس آشوب، بی‌ثباتی، تردید و بی‌نظمی کلان (بی-هنجاری) به سطح گروهی (تعارض هنجاری) و فردی (بیگانگی) انتقال یافته و از این طریق طیف متنوعی از متغیرهای روان‌شناختی را در این انتقال اثر از خود متاثر می‌سازند (گل‌پرور، ۱۳۹۳).

اولین مولفه از مولفه‌های نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری که به عنوان پدیده‌ای با ماهیت کلان در نظر گرفته شده، بی‌هنجاری است (سراج‌زاده و پویافر، ۱۳۸۷). در نگاهی اجمالی، بی-هنجاری وجود بی‌ثباتی، بی‌نظمی، شکاف میان اهداف مشروع و معتبر اجتماعی با راهبردهای دستیابی به اهداف و نبود مقررات و هنجارهای تنظیم‌کننده کنش و واکنش در گروه‌ها، نهادهای اجتماعی و یا جامعه محسوب می‌شوند (سراج‌زاده و پویافر، ۱۳۸۷؛ دی‌لارا و رودریگز^۶، ۲۰۰۷). در سطح فردی، بی‌هنجاری تجربه احساس درماندگی، بیهودگی، اضطراب و تردید نسبت به آینده است که در اثر تعامل با جوی مملو از بی‌نظمی و آشوب پدید می‌آید (گل‌پرور، ۱۳۹۳). در رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، تعارض هنجاری نظام‌آسیب‌شناختی هنجاری مرتبه

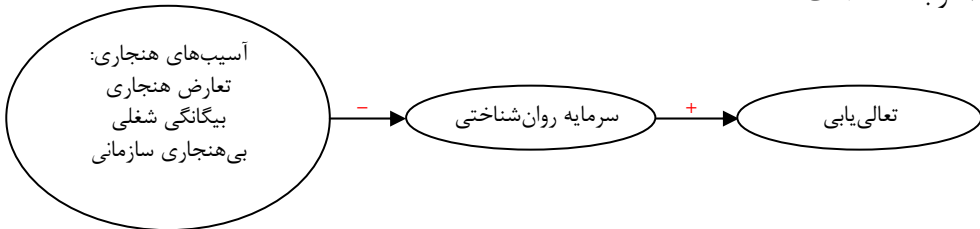
-
1. Tims, Bakker, & Derks
 2. Normative Pathological Systems Approach
 3. Anomie
 4. Normative conflict
 5. Alienation
 6. De Lara & Rodriguez

نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

دوم (پس از بی‌هنجاری) است که به‌جای سازمان، در سطح گروهی اتفاق می‌افتد (پاکر و چاستن^۱، ۲۰۱۰؛ گات‌ورث^۲، ۲۰۱۳). در پژوهش حاضر تعارض هنجاری ادراک‌شده، تعارض و تقابل بین قواعد و هنجارهای درون یک یا چند گروه کاری با قواعد و هنجارهای رسمی در کل سازمان در نظر گرفته شده است (دی‌لارا، وراو-تاکورنتی و دینگ^۳، ۲۰۰۹). الگوهای نظری ارائه شده در مورد تعارض هنجاری در روان‌شناسی اجتماعی، این پدیده را به این صورت توضیح داده‌اند که وقتی افراد هنجارها و مقررات نهاد اجتماعی وسیع‌تر و گسترده‌تر را برای منافع گروهی خود زیرپا می‌گذارند و آن‌را نادیده می‌گیرند، درگیر پدیده تعارض هنجاری می‌شوند (گات‌ورث، ۲۰۱۳). عامل مرتبه سوم در رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (NPSA)، که نسبت به بی‌هنجاری (نظام بیرونی کلان) و تعارض هنجاری (نظام میانی یا مرتبه دوم)، جزئی‌تر (نظام درونی یا فردی) است، بیگانگی است. بیگانگی کاری شامل احساس ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع کاری، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس تحقیر خود، نفرت از کارها و عدم پایبندی به امور کاری است (گل‌پرور، واثقی و جوادیان، ۱۳۹۰؛ بانو، زائو و زائو^۴، ۲۰۰۶؛ کالکین-فیشرمن^۵، ۲۰۰۶). بیگانگی در محیط‌های کار اشاره به‌حالتی دارد که طی آن فرد احساس گسست درون روانی از خود و اهدافش و روابط اجتماعی‌اش را تجربه می‌کند (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰؛ نادری، بنی‌فاطمه و حریری - اکبری، ۱۳۸۸؛ اودانل، شواب-استون و راچکین^۶، ۲۰۰۶؛ بانایی و ریسل^۷، ۲۰۰۷؛ کریسون و یوئیل^۸، ۲۰۰۸). از نقطه‌نظر رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (NPSA)، بیگانگی از فعالیت‌های کاری، به‌دلیل این‌که انسان در شرایط طبیعی و هنجار از طریق کار و فعالیت‌های شغلی خود هویت و معنای زندگی خود را کامل می‌نماید، خود یک هنجار آسیب‌دیده تلقی می‌شود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). براساس آنچه توضیح داده شد و بر مبنای رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی هر یک به‌واسطه رابطه مثبتی که با یکدیگر دارند و با تاکید بر پویایی‌های بین نظام‌های خرد و کلان که در نظریه نظام‌ها مطرح شده است (گل‌پرور، ۱۳۹۳)، چه به‌صورت موازی و چه به‌صورت تعاملی می‌توانند متغیرهای

1. Packer & Chasteen
2. Gutworth
3. De Lara, Verano -Tacoronte & Ding
4. Bao, Zhou & Zhou
5. Kalekin-Fishman
6. O'donnell, Schwab-Stone & Ruchkin
7. Banai & Reisel.
8. Crinson & Yuill

مختلف را در سطح روان‌شناختی از خود متاثر سازند. در این پژوهش در قالب رویکردی موازی به‌حضور بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی، به الگوی ساختاری رابطه این سه‌سازه آسیب-شناختی هنجاری با سرمایه روان‌شناختی^۱ و تعالی‌یابی شغلی^۲ در قالب تصویر ارائه شده در شکل ۱ توجه شده است.



شکل ۱. الگوی نظری رابطه آسیب‌های هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی

سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای است که از متن مثبت‌نگری به انسان و حیات وی تولد یافته است. به‌گفته لوتانز، اوی، اولیو و پترسون^۳ (۲۰۱۰) این شکل از سرمایه روانی- انسانی دارای چهار مؤلفه اصلی خوش‌بینی در مورد موفقیت در حال و آینده، پشتکار و امیدواری در مورد اهداف و موفقیت در دستیابی به آن‌ها، اطمینان داشتن از کارآمدی و توانایی و تلاش خود در تکالیف چالش‌انگیز و موفقیت در دستیابی به آن‌ها و انعطاف‌پذیری در مورد راه‌های برخورد با امور و راه‌های دستیابی به موفقیت است (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰). در نگاهی خلاصه‌تر می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی دربرگیرنده خودکارآمدی^۴، تاب‌آوری^۵، امیدواری^۶ و خوش‌بینی^۷ است. شواهد در دسترس نشان می‌دهد که مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی، سازه‌هایی بسیار مهم برای رفتارهای معطوف به‌هدف و عواملی جهت تقویت و افزایش سطح نگرش‌های شغلی و حرفه-ای کارکنان در محیط‌های کار هستند (سیمونز و بوئیتن‌داچ^۸، ۲۰۱۳؛ لوتانز، نورمن، اولیو و اوی^۹، ۲۰۰۸). علی‌رغم شواهد پژوهشی به‌نسبت غنی از پیامدهای رفتاری و نگرشی سرمایه روان‌شناختی، به لحاظ نظری شکاف‌هایی علمی در پیکره دانش بشری در مورد پیشایندهای

1. Psychological capital
2. Job crafting
3. Luthans, Avey, Avolio & Peterson
4. Self efficacy
5. Resiliency
6. Hope
7. Optimism
8. Simons & Buitendach
9. Luthans, Norman, Avolio & Avey

نقش سه آسیب‌های روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

سرمایه روان‌شناختی در حال حاضر به چشم می‌خورد. یکی از شکاف‌های جدی در این حوزه، این است که پژوهش‌های گذشته به‌طور صریح مشخص ننموده‌اند که چه عوامل کلان‌سازمانی و موقعیتی اعم از جو، فرهنگ، ساختار و نظام‌های سرپرستی و مدیریت می‌توانند سطح خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی را در کارکنان تقویت یا تضعیف نمایند. این شکاف در حالی است که عوامل کلان تا خرد (بی‌هنجاری، تعارض‌های هنجاری و بیگانگی) به لحاظ ماهیت با نفوذ خود می‌توانند بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأثیرات پایدار و قابل توجهی به‌جای گذارند.

از لحاظ نظری در حوزه رابطه آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض‌های هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی وقتی کارکنان احساس می‌کنند که بر فضای اجتماعی و تعاملات درون سازمان بی‌هنجاری حکمفرماست (بی‌هنجاری)، گروه کاری آن‌ها در تعارض با سیاست‌ها و برنامه‌های رسمی و مشروع سازمان رفتار و عمل می‌کند (وجود تعارض‌های هنجاری) و در عین حال به‌دلیل بی‌هنجاری و تعارض‌های هنجاری افراد نسبت به شغل خود که لازم است معنا و مفهومی فردی برای آن‌ها داشته باشد احساس بیگانگی (بیگانگی کاری) می‌کنند، منطقی است که احساس کنند شرایط موجود مایوس‌کننده و عاری از هرگونه نتایج مثبت و نویدبخش برای آن‌ها است (گل‌پرور، ۱۳۹۳) و بر همین اساس به‌تدریج از سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان کاسته شود. در حمایت از این نظر، در پژوهش‌های محدود و پراکنده‌ای نشان داده شده که بسترهای عملیاتی برای پیوند بین بی‌هنجاری، تعارض‌های هنجاری و بیگانگی با سرمایه روان‌شناختی وجود دارد. فراتر از مبانی نظری در حمایت از رابطه بین نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری با سرمایه روان‌شناختی، پس از رابطه‌ای که بین نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری با سرمایه روان‌شناختی، مطرح و فرض شده (چنان‌که در تصویر ارائه شده در شکل ۱ مشخص است)، در محله بعدی نیز بین سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی رابطه فرض شده است. در واقع ایده اصلی و زیربنایی در این پژوهش این است که نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری با تضعیف سطح سرمایه روان‌شناختی، تعالی و تحول‌کاری و شغلی را نیز در محیط‌های کار به‌طور جدی دچار آسیب می‌کنند.

تعالی‌یابی رفتارهایی خودانگیخته و معطوف به تحول شغلی با هدف تغییر است که افراد برای هم‌سوسازی رویه‌های انجام وظایف با رجحان‌ها، انگیزه‌ها و علایق خود انجام می‌دهند (تیمز و باکر، ۲۰۱۰). این پدیده به‌طور عام می‌تواند سه حوزه را پوشش دهد. حوزه اول معطوف به مواقعی است که کارکنان سعی می‌کنند تا محتوا و میزان وظایف شغلی خود را تغییر دهند. به این بعد تعالی‌یابی ساختاری شغل یا وظیفه گفته می‌شود. در حوزه دوم ممکن است کارکنان تلاش کنند تا ابعادی از شغل خود را در راستای گسترش یا تغییر روابط خود با همکاران یا

مشتریان تغییر دهند که به آن تعالی‌یابی اجتماعی می‌گویند. و بالاخره در بعد سوم ممکن است کارکنان تلاش کنند تا شناخت‌های معطوف به شغل خود را تغییر دهند تا معنایی که از شغل خود دارند نیز با آن تغییر کند (تیمز و همکاران، ۲۰۱۲؛ ون‌مرس‌برگن^۱، ۲۰۱۲). در مجموع باید گفت که تعالی‌یابی شغلی رویدادی جدا از چرخه حیات و تحول شغلی افراد نیست. بلکه این پدیده فرایندی دائمی است که به احتمال زیاد هم بر حالات و رفتارهای کارکنان (وروگ‌دنهیل^۲، ۲۰۱۲) و هم بر زمینه اجتماعی که افراد در آن کار می‌کنند تاثیر می‌گذارد. به معنایی دقیق‌تر این‌که تعالی‌یابی شغلی می‌تواند هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی پیامدهای مثبتی را به همراه آورد. شواهد پژوهشی نشان داد که در درون سازمان‌ها تعالی‌یابی شغلی با رفتارها و ادراکات مختلفی که منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود دارای رابطه است (تیمز و همکاران، ۲۰۱۲).

رویکردهای نظری و شواهد پژوهشی کاملاً نوینی حاکی از آن است که سرمایه روان-شناختی از زمره همبسته‌ها و پیشایندهای تعالی‌یابی شغلی است. کوئین‌لان، لیچ و رابینسون (۲۰۱۴) در مدل نظری ارائه شده خود سرمایه روان‌شناختی را به‌عنوان عاملی که منجر به افزایش خودمختاری کارکنان می‌شود و به این وسیله موجب تقویت و افزایش سطح تعالی‌یابی شغلی می‌شود معرفی کرده‌اند. هم‌چنین از بعد نظری، رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تعالی-یابی شغلی را می‌توان از طریق نظریه منابع بقاء نیز تبیین نمود. به این صورت که هر یک از چهار مولفه سرمایه روان‌شناختی به‌نوعی یک منبع حمایتی-روانی برای انسان محسوب می‌شوند. این کارکرد حمایتی-روانی مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی این امکان را برای افراد در محیط‌های کار فراهم می‌سازد تا با اعتماد و اطمینان بیشتری خود را درگیر فرایند تعالی‌یابی شغلی نمایند (جان‌سه، ۲۰۱۵؛ کوئین‌لان و همکاران، ۲۰۱۴). در حمایت از مبانی نظری مطرح شده درباره رابطه سه آسیب‌هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی و سپس رابطه سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی شواهد پژوهشی چندی وجود دارد. لازم به ذکر است که در جستجوی پیشینه مربوط به پژوهش حاضر پژوهشی در دسترس قرار نگرفت که در آن رابطه سه آسیب‌هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان-شناختی و تعالی‌یابی شغلی مورد بررسی قرار گرفته باشد. به همین لحاظ در ادامه فقط پژوهش‌های خارج از ایران ارائه شده‌اند.

-
1. Van Mersbergen
 2. Vreugdenhil

نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

ناتایی، آهی‌وزو و آیا^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند که بی‌هنجاری سازمانی عاملی تهدیدکننده برای بهزیستی که به‌شدت با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت است، دارای رابطه منفی است. توکماک^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی که با هدف بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین کار هیجانی با بیگانگی کاری انجام داده، به این نتیجه دست‌یافته که بین سرمایه روان‌شناختی و بیگانگی کاری رابطه منفی و معناداری وجود دارد. قادر و جعفری^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی با این تاکید که در سازمان‌های بی‌هنجار نظام حمایت از کارکنان به‌شدت آسیب‌دیده است، نشان داده‌اند که تسلط فضای حمایتی بر سازمان با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت است. نفعی (۲۰۱۵) با توجه به این‌که در نظام‌های سازمانی بی‌هنجار اغلب بدبینی و بی‌نظمی بر شرایط حکمفرماست و افراد به‌دلیل بیگانگی از کار دارای تعهد و دل‌بستگی بالایی نسبت به شغل و کار خود نیستند، در پژوهشی نشان داد که بین بدبینی نابه‌هنجار حاکم بر سازمان با سرمایه روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. جان‌سه (۲۰۱۵) در پژوهشی نوین همسو با صورت‌بندی‌های نظری ارائه شده توسط کوئین‌لان و همکاران (۲۰۱۴) (در خصوص رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی) نشان داده که بین تعالی‌یابی منابع ساختاری شغل و تعالی‌یابی تقاضاهای شغلی چالش‌انگیز با چهار مولفه سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار (بین ۰/۱۲ تا ۰/۴۲) وجود دارد. راکیتوفسکی (۲۰۱۲) در پژوهشی بین انتظار برای رشد و تحول در آینده، خودارزیابی محوری و مرکزی و نیرومندی نیاز به رشد با تعالی‌یابی شغلی رابطه مثبت و معناداری (بین ۰/۲۱ تا ۰/۵۷) گزارش نموده‌اند. لازم به‌ذکر است که در مطالعه راکیتوفسکی (۲۰۱۲) سرمایه روان‌شناختی به‌طور مستقیم با تعالی‌یابی شغلی مورد بررسی قرار نگرفته، با این‌حال متغیرهایی نظیر انتظار برای رشد و تحول در آینده، خودارزیابی محوری و مرکزی و نیرومندی نیاز به رشد با خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی دارای همپوشی‌هایی است. در نگاهی انتقادی به نتایج جدیدترین پژوهش‌های مورد اشاره مشخص است که رابطه صریح بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی با سرمایه روان‌شناختی و سپس رابطه سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی چندان که باید و شاید مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. این موضوع در حالی است که نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری در کنار یکدیگر و یا در شرایطی در تعامل با یکدیگر فضایی آسیب‌زا ایجاد می‌کنند که سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها را تضعیف ساخته و به آن‌ها آسیب وارد می‌کنند. یکی از نموده‌های این آسیب در سطح فردی، تضعیف سرمایه روان‌شناختی است.

-
1. Ntayi, Ahiauzu & Eyaa
 2. Tokmak
 3. Qadeer & Jaffery

در مجموع براساس مدلی که در شکل ۱ ارائه گردید، در این پژوهش چنین فرض شده که سه مولفه تشکیل‌دهنده نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) از طریق القاء بی‌نظمی و آشوب زمینه تضعیف شناختی سرمایه روان‌شناختی را فراهم می‌کنند. چرا که در یک محیط بی‌هنجار که افراد به‌جای اهداف سازمان بر اهداف گروه کاری خود تمرکز نموده و در عین حال افراد نسبت به شرایط شغلی خود نیز احساس بیگانگی می‌کنند، فضای شناختی روانی مثبت برای نیرومند شدن سرمایه روان‌شناختی نه تنها وجود ندارد، بلکه بستر و زمینه برای بی‌اهمیت شدن تلاش، کوشش و هدفمندی که از عناصر مهم برای تضعیف سرمایه روان‌شناختی است فراهم می‌شود. در عین حال با تضعیف سرمایه روان‌شناختی در اثر حضور سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، پیامد بعدی و نهایی این زنجیره روابط، تضعیف تعالی‌یابی شغلی خواهد بود. دلیل این امر نیز به لحاظ نظری این است که با تضعیف سرمایه روان‌شناختی یکی از منابع شناختی-روانی لازم برای درگیر شدن افراد در فرایند تعالی-یابی شغلی تضعیف می‌شود. مجموعه پیش‌بینی‌های مطرح شده در این پژوهش برای اولین بار به محک آزمون گذاشته شده است. اهمیت انجام این پژوهش به رفع خلاء دانشی که در حوزه اثرات با واسطه و بی‌واسطه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری وجود دارد مربوط می‌شود. در عین حال با مستند نمودن نقش نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری برای پدیده‌های ارزشمندی مانند سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی، زمینه و بستر لازم برای اندیشیدن و در پیش گرفتن راه‌کارهایی برای کنترل و مهار نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری فراهم خواهد شد. سوال اصلی پژوهش نیز که محور بررسی بوده این است که آیا بین نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی طی یک سلسل روابط سه سطحی مطابق با آنچه در شکل ۱ ارائه شد رابطه وجود دارد؟ هم‌چنین براساس آنچه که در شکل ۱ ارائه شده، فرضیه اصلی و کلی زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شده است.

فرضیه پژوهش: الگوی ساختاری روابط بین سه آسیب‌شناسی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی (مطابق با شکل ۱) از برآزش مطلوبی با داده‌های حاصل از اجرای پژوهش حاضر برخوردار است.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر نوع پژوهش یک پژوهش توصیفی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی محسوب می‌شود. از آنجایی که هدف اصلی در پژوهش حاضر تعیین رابطه تعارض

نقش سه آسیب هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

هنجاری، بی‌هنجاری سازمانی و بیگانگی شغلی با احساس انزوای کاری با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بود، روش پژوهش همبستگی انتخاب گردید.

نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه این پژوهش از بین کلیه کارکنان شرکت صنایع چاپ و بسته‌بندی آسان قزوین در شهر قزوین به تعداد ۴۵۰ نفر انتخاب شده است. براساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری (گرجسی و مورگان^۱، ۱۹۷۰)، حجم نمونه موردنیاز برای پژوهش حاضر دویست و هفتاد نفر در نظر گرفته شد. برای نمونه‌گیری بر مبنای روش تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان عمل گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، چهارده پرسشنامه (معادل دو و نیم درصد) به دلیل نقص در پاسخ‌گویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۲۵۶ نفر تقلیل یافت. از ۲۵۶ نفر نمونه پژوهش، ۲۱۰ نفر (معادل ۸۲ درصد) دارای تحصیلات تا دیپلم، ۲۷ نفر (معادل ۱۰/۵ درصد) دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و ۱۹ نفر (معادل ۷/۴ درصد) دارای تحصیلات لیسانس و فوق‌لیسانس بودند. اکثریت اعضای نمونه در گروه سنی تا ۳۰ سال (۱۶۸ نفر معادل با ۶۵/۵ درصد) و دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال (۲۱۹ نفر معادل با ۸۵/۵ درصد) و در وضعیت تاهل (۱۹۳ نفر معادل با ۷۵/۴ درصد) بودند. همچنین اکثریت اعضای نمونه را با توجه به نسبت کارکنان زن و مرد در کل جامعه آماری، مردان (۲۴۵ نفر معادل با ۹۵/۷ درصد) تشکیل دادند. میانگین سنی نمونه برابر با ۲۹/۷۶ سال (با انحراف معیار برابر با ۵/۰۴ سال) و میانگین سابقه شغلی آن‌ها برابر با ۶/۴۱ سال (برابر با ۴/۰۷ سال) بود.

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه تعارض هنجاری ادراک‌شده: برای سنجش تعارض هنجاری ادراک‌شده از پنج سؤال معرفی شده توسط دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد. این پنج سؤال، تعارض ادراک‌شده در هنجارهای غیررسمی گروه کاری و همکاران را با هنجارهای رسمی سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد و مقیاس پاسخ‌گویی آن در این پژوهش هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=7) بود. دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) از طریق گزارش رابطه منفی بین عدالت رویه‌ای با تعارض هنجاری ادراک‌شده و رابطه مثبت بین این متغیر با رفتارهای انحرافی (این پژوهشگران رابطه بین تعارض هنجاری ادراک‌شده را با رفتارهای انحرافی کاری معطوف به سازمان و افراد

برابر با ۰/۲۸۷ و ۰/۲۷۱ ($p < ۰/۰۱$) گزارش نموده‌اند، روایی واگرا و همگرایی این پرسش‌نامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ را برای این پرسش‌نامه گزارش نموده‌اند. گل‌پرور، واثقی، مصاحبی (۱۳۸۹) نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بر روی پنج سؤال این پرسش‌نامه، پنج سؤال را با بارهای عاملی ۰/۴۵ تا ۰/۶۷ بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر با ۰/۷۹ به‌دست آمد.

ب) پرسش‌نامه بی‌هنجاری سازمانی: برای سنجش بی‌هنجاری سازمانی از پرسش‌نامه هشت سؤالی معرفی شده توسط دی‌لارا و رودریگز (۲۰۰۷) که مبتنی بر نظرات اسرول (۱۹۵۶) است و در ایران توسط گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) ترجمه و ارائه شده استفاده شد. این پرسش‌نامه از پرسش‌نامه‌های معتبر و شناخته‌شده برای سنجش احساس بی‌هنجاری است که در سال ۱۹۷۳ توسط مرکز پژوهش‌های افکار ملی^۱ در ایالات متحده برای سنجش روان‌شناختی بی‌هنجاری مورد استفاده قرار گرفته است (دی‌لارا و رودریگز، ۲۰۰۷). این پرسش‌نامه نیز برحسب مقیاس پاسخ‌گویی هفت درجه‌ای پاسخ داده می‌شود (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=7) و فقط یکی از سؤالات آن نیاز به معکوس‌سازی امتیاز دارد. دی‌لارا و رودریگز (۲۰۰۷) در تحلیل عاملی اکتشافی یک عامل را با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ را برای این پرسش‌نامه به‌دست آورده و در بخش دیگری از نتایج خود به‌عنوان شواهدی از روایی واگرای این پرسش‌نامه، همبستگی منفی و معناداری بین بی‌هنجاری سازمانی و رفتارهای مدنی (شهروندی) گزارش نموده‌اند. گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) علاوه بر مستند ساختن روایی سازه این پرسش‌نامه، آلفای کرونباخ ۰/۷۲ را برای آن گزارش نموده و به‌عنوان شواهدی از روایی واگرای این پرسش‌نامه در ایران همبستگی‌های منفی و معناداری بین بی‌هنجاری سازمانی با نگرش‌های معطوف به دیگر افراد در محیط کار و رفتارهای مدنی (شهروندی) گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر با ۰/۷۵ به‌دست آمد.

ج) پرسش‌نامه بیگانگی شغلی: بیگانگی شغلی با پرسش‌نامه هشت سؤالی معرفی شده توسط بانایی و ریسل (۲۰۰۷) که از کورمن و همکاران (۱۹۸۱) اقتباس شده، سنجش شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه به‌صورت لیکرت هفت درجه‌ای است (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=7) و دو حوزه‌ی بیگانگی شخصی و بیگانگی اجتماعی را سنجش می‌نماید. بانایی و ریسل (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی^۲، روایی سازه^۳ این پرسش‌نامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۷ به بالا را برای آن گزارش نموده‌اند. گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۰) نیز

-
1. National Opinion Research Center
 2. Exploratory Factor Analysis (EFA)
 3. Construct validity

نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

از طریق تحلیل عاملی اکتشافی (هفت سوال از هشت سوال این پرسش‌نامه با بارهای عاملی ۰/۴۹ تا ۰/۸۴ به‌طور بسیار مطلوبی بر همان عامل بیگانگی شغلی قرار می‌گیرند)، روایی سازه این پرسش‌نامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹ را برای این پرسش‌نامه گزارش نموده‌اند. همچنین به‌عنوان شواهدی از روایی همگرایی این پرسش‌نامه، همبستگی مثبت و معناداری برابر با ۰/۴۲ و ۰/۶۵ بین پرسش‌نامه بیگانگی و دو پرسش‌نامه گرانباری نقش و فرسودگی هیجانی گزارش شده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۷ به‌دست آمد.

د) پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه بیست و شش سوالی که توسط مک‌گی^۱ (۲۰۱۱) با چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی و مقیاس پاسخ‌گویی شش‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم = 1 تا کاملاً موافقم = 6) ساخت و ارائه شده، استفاده به‌عمل آمد. مک‌گی (۲۰۱۱) روایی و پایایی این پرسش‌نامه را همراه با فرم‌های بیست و پنج و دوازده سوالی سرمایه روان‌شناختی به‌طور گسترده و وسیعی بررسی نموده و شواهد متقنی از روایی و پایایی این پرسش‌نامه ارائه نموده است. در پژوهش کاظمی (۱۳۹۱) تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس بر روی بیست و شش سوال این پرسش‌نامه همان چهار عامل معرفی شده توسط مک‌گی (۲۰۱۱) را در نسخه فارسی ترجمه شده به‌دست داده و آلفای کرونباخ به‌ترتیب برای خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۳ به‌دست آمده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۹ به‌دست آمد.

د) مقیاس تعالی‌یابی شغلی: برای سنجش تعالی‌یابی شغلی از پرسش‌نامه بیست و یک سوالی معرفی شده توسط تیمز و همکاران (۲۰۱۲) که چهار حوزه‌ی تعالی منابع ساختاری شغل (پنج سوال)، کاهش تقاضاهای شغلی آزاررسان (شش سوال)، تعالی منابع اجتماعی شغل (پنج سوال) و تعالی تقاضاهای شغلی چالش‌انگیز (پنج سوال) را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخ‌گویی آن پنج درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) است استفاده شد. این پرسش‌نامه طی فرایند دومرحله‌ای برای اجرای در ایران ترجمه شده و روایی صوری پرسش‌نامه ترجمه شده به‌لحاظ تخصصی تایید شده است. تیمز و همکاران (۲۰۱۲) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به یک راه‌حل چهارعاملی (تعالی منابع ساختاری شغل، کاهش تقاضاهای شغلی آزاررسان، تعالی منابع اجتماعی شغل و تعالی تقاضاهای شغلی چالش‌انگیز) برای این پرسش‌نامه دست‌یافته‌اند. همچنین در مطالعه دوم تیمز و همکاران (۲۰۱۲) تحلیل عاملی تاییدی انجام داده و ساختار عاملی پرسش‌نامه تعالی‌یابی

1. Mac Gee

شغلی را تایید نموده و آلفای کرونباخ تعالی منابع ساختاری شغل، کاهش تقاضاهای شغلی آزاررسان، تعالی منابع اجتماعی شغل و تعالی تقاضاهای شغلی چالش‌انگیز را به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۹، ۰/۷۷ و ۰/۷۵ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر پس از تحلیل عاملی اکتشافی که به منظور روایی سازه این پرسش‌نامه انجام گرفت ($KMO = 0/88$ ، $97/3999 = \text{آزمون کروییت بارتلت}$ ، $p < 0/001$ ، و بارهای عاملی ۰/۴۳ تا ۰/۰۹)، آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

روش پژوهش

اجرای پرسش‌نامه‌های این پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی بوده است. به این ترتیب که در آغاز هر پرسش‌نامه توصیفی خلاصه در اختیار افراد قرار گرفته تا مطالعه نموده و سپس اقدام به پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها نمایند. برای حفظ گمنامی پاسخ‌گویان، از آن‌ها درخواست گردید تا از درج هرگونه نام و نام‌خانوادگی که هویت آن‌ها را فاش سازد خودداری کنند. همچنین داده‌های حاصل از اجرای پژوهش به صورت گروهی و فقط در راستای اهداف پژوهش مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

روش تحلیل آماری

در تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌های پژوهش، در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ (SEM) استفاده شد. کلیه‌ی تحلیل‌های صورت‌گرفته با نرم‌افزار آماری SPSS^۲ نسخه ۱۸ و نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری^۳ (AMOS) نسخه ۱۶ انجام شده است. پیش از ارائه یافته‌ها، لازم به ذکر است که در الگوسازی معادلات ساختاری، یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خیدو غیرمعنادار، نسبت خیدو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۴ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۵ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی^۶ (IFI) بزرگ‌تر از ۰/۹، ریشه میانگین

1. Structural Equation Modeling
2. Statistical Package for Social Science (Version 18)
3. Analysis of Moment Structures
4. Goodness of Fit Index (GFI)
5. Comparative Fit Index (CFI)
6. Incremental Fit Index (IFI)

نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

مجدورات باقیمانده^۱ (RMSR) کوچک‌تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^۲ (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (میرز، گامست و گوارینو^۳، ۲۰۰۶).

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

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

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱	تعالی‌یابی شغلی	۳/۶۱	۰/۸۷	-			
۲	سرمایه روان‌شناختی	۴/۳۳	۰/۷۸	۰/۳**	-		
۳	بیگانگی شغلی	۳/۳۴	۰/۷۳	-۰/۱۷*	-۰/۲۵**	-	
۴	تعارض هنجاری	۲/۳۲	۰/۹۴	-۰/۱۵*	-۰/۱۴*	۰/۲۳**	-
۵	بی‌هنجاری	۳/۰۱	۰/۷۳	-۰/۰۲	۰/۲۳**	۰/۱۷**	۰/۴۴**

** $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین تعالی‌یابی شغلی با سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0.01$)، اما با بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری رابطه منفی و معنادار ($p < 0.05$) وجود دارد. سرمایه روان‌شناختی با بیگانگی شغلی ($p < 0.01$)، با تعارض هنجاری ($p < 0.05$) دارای رابطه منفی و معنادار ولی با بی‌هنجاری سازمانی ($p < 0.01$) دارای رابطه مثبت و معنادار است. در ادامه تحلیل‌ها، الگوی پیشنهادی اولیه (شکل ۱ را نگاه کنید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به آنچه در بخش روش تحلیل آماری بیان شد، خی دو مدل پیشنهادی اولیه معنادار ($p < 0.01$)، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر بزرگ‌تر از ۳، GFI، CFI و IFI هر سه کمتر از ۰/۹۵، RMR بزرگ‌تر از ۰/۰۸ و RMSEA نیز از ۰/۰۸ بزرگ‌تر بود. معناداری خی دو، نسبت بالای خی دو به درجه آزادی و RMSEA بزرگ‌تر از نقطه برش مطلوب، حاکی از آن بود که الگوی پیشنهادی نیاز به اصلاح و بازنگری دارد (میرز و همکاران، ۲۰۰۶). بررسی ضرایب مسیر الگوی اولیه همراه با شاخص‌های اصلاح نشان داد که لازم است بازنگری‌هایی به این شکل در الگو انجام شود: در ابتدا مسیر تعارض هنجاری به سرمایه روان‌شناختی به دلیل غیرمعنادار بودن ضریب آن حذف گردید، سپس برای افزایش سطح شاخص‌های برازش یک مسیر از تعارض هنجاری به تعالی‌یابی شغلی افزوده

1. Root Mean Square of Residual (RMSR)
2. Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)
3. Meyers, Gamst & Guarino

شد. این تغییرات در الگوی نهایی و بازنگری شده مبتنی بر پیشینه‌ی پژوهش و شاخص‌های اصلاح انجام شدند (میرز و همکاران، ۲۰۰۶؛ هوانگ و لین، ۲۰۱۲). در جدول ۲ نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازنگری شده پژوهش آمده است.

جدول ۲. مسیرهای مدل رابطه مولفه‌های آسیب‌های هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی

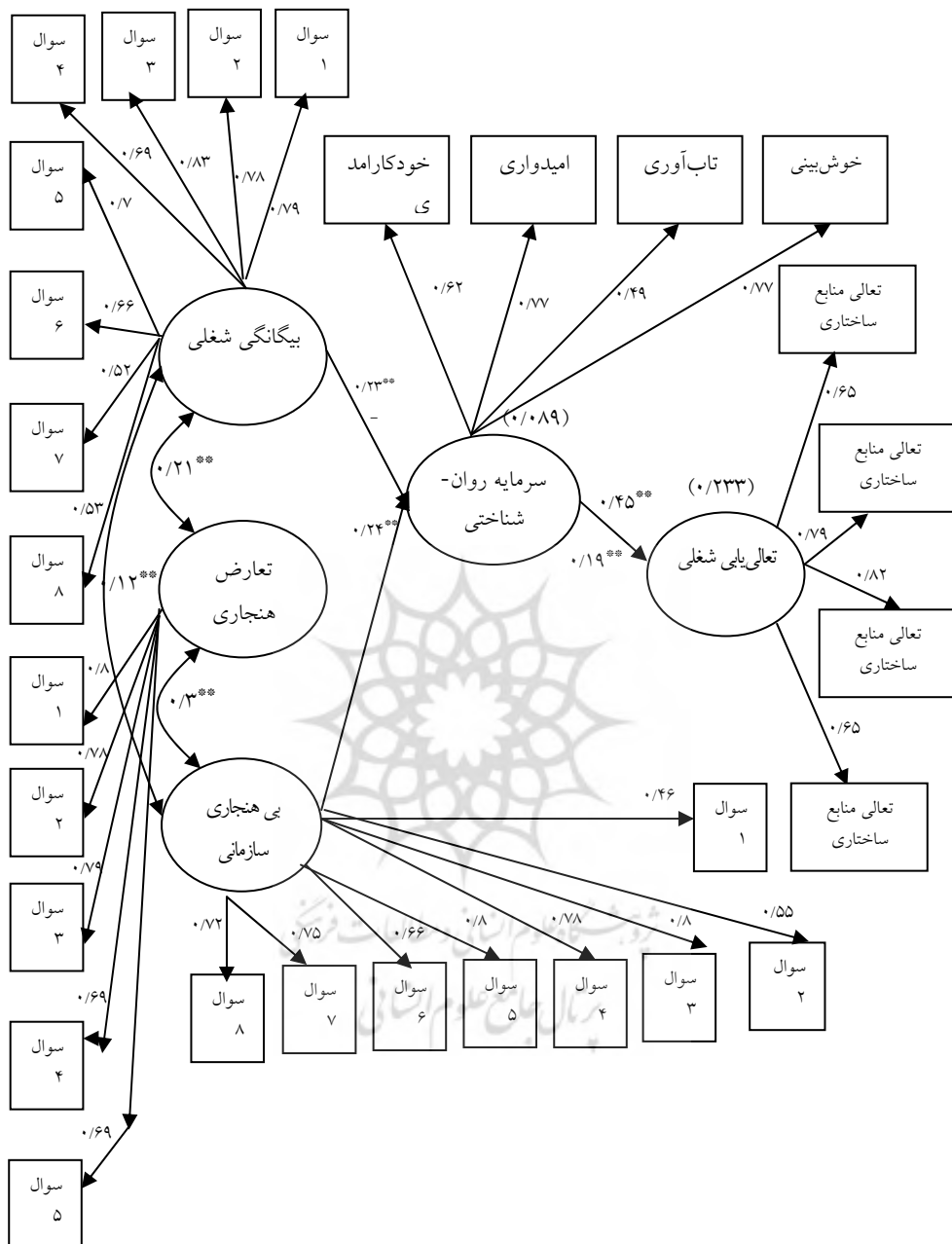
ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R ²
۱	بیگانگی شغلی ← سرمایه روان‌شناختی	-۰/۱۵**	۰/۰۴	-۰/۲۳**	۰/۰۰۱	۰/۰۸۹
۲	بی‌هنجاری سازمانی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۲**	۰/۰۵	۰/۲۴**	۰/۰۰۱	
۳	سرمایه روان‌شناختی ← تعالی‌یابی شغلی	۰/۴۸**	۰/۰۶	۰/۴۵**	۰/۰۰۱	۰/۲۳۳
۴	تعارض هنجاری ← تعالی‌یابی شغلی	۰/۱۴**	۰/۰۴	-۰/۱۹**	۰/۰۰۱	

** $p < ۰/۰۱$ * $p < ۰/۰۵$

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، از سه مولفه آسیب‌های هنجاری، بیگانگی شغلی ($\beta = ۰/۲۱, p < ۰/۰۱$) و بی‌هنجاری سازمانی ($\beta = ۰/۱۴, p < ۰/۰۱$) با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه معنادار هستند و توانسته‌اند ۸/۹ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کنند. در ادامه سرمایه روان‌شناختی ($\beta = -۰/۳۱, p < ۰/۰۱$) و تعارض هنجاری ($\beta = -۰/۱۹, p < ۰/۰۵$) با تعالی‌یابی شغلی دارای رابطه معنادار بوده و توانسته‌اند ۲۳/۳ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نمایند. شاخص‌های برازش مدل نهایی و بازنگری شده نیز به این شرح بود: χ^2 دو مدل نهایی برابر با ۰/۸۳ و غیرمعنادار ($p > ۰/۰۵$)، درجه آزادی برابر با ۳، نسبت χ^2 به درجه آزادی برابر با ۰/۲۷، GFI برابر با ۱، CFI برابر با ۰/۹۸، IFI برابر با ۱، RMR برابر با ۰/۰۰۷ و RMSEA برابر با ۰/۰۰۱ است. در شکل ۲ الگوی نهایی و بازنگری شده ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نقش سه آسیب هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری



شکل ۲. الگوی ساختاری اصلاح‌شده نهایی پژوهش

چنان‌که در شکل ۲ دیده می‌شود، بیگانگی شغلی و بی‌هنجاری سازمانی با تعالی‌یابی شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه غیرمستقیم هستند. بررسی اثرات واسطه‌ای نیز حاکی از آن بود که سرمایه روان‌شناختی متغیر واسطه‌ای کامل^۱ در رابطه بیگانگی شغلی و بی‌هنجاری سازمانی با تعالی‌یابی شغلی است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که با هدف بررسی الگوی ساختاری آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی انجام شد، نشان داد که در یک سطح موازی دومولفه از سه‌مولفه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، یعنی بیگانگی شغلی (به صورت منفی) و بی‌هنجاری سازمانی (به صورت مثبت) با سرمایه روان‌شناختی و به دنبال آن سرمایه روان‌شناختی (به صورت مثبت) و تعارض هنجاری (به عنوان مولفه سطح گروهی نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری به صورت منفی) با تعالی‌یابی شغلی دارای رابطه هستند. در راستای بررسی همسویی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های قبلی این نکته لازم به ذکر است که در خصوص رابطه نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی در قالب یک الگوی ساختاری مانند پژوهش حاضر، علی‌رغم جستجوهای مکرر، پژوهشی در دسترس قرار نگرفت تا بتوان نتایج این پژوهش را با آن تطابق داد. با این حال در برخی شواهد پژوهشی پراکنده میانی نظری و برخی یافته‌ها با نتایج پژوهش حاضر قابل مقایسه است. با در نظر داشتن تذکر مورد اشاره، می‌توان گفت که رابطه منفی بین بیگانگی شغلی با سرمایه روان‌شناختی (شکل ۲) که در پژوهش حاضر به دست آمد، با نتایج پژوهش توکماک (۲۰۱۴) مبنی بر این که بین سرمایه روان‌شناختی و بیگانگی کاری رابطه منفی و معناداری وجود دارد، همسویی نشان می‌دهد. رابطه منفی بین بیگانگی کاری با سرمایه روان‌شناختی به ماهیت و کارکردهای بیگانگی کاری در سطح فردی مربوط می‌شود.

با وقوع بیگانگی کاری افراد احساس ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع کاری، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس تحقیر خود، نفرت از کارها و عدم پایبندی به امور کاریا تجربه می‌کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰؛ بائو و همکاران، ۲۰۰۶؛ کالکین-فیشمن، ۲۰۰۶). در عین حال با وقوع بیگانگی، فرد احساس گسست درون روانی از خود و اهداف کاری و روابط اجتماعی‌اش را تجربه می‌کند (محسنی‌تبریزی، ۱۳۷۰؛ نادری و همکاران، ۱۳۸۸؛ اودانل و همکاران، ۲۰۰۶؛ کرینسون و یوئیل، ۲۰۰۸). این امر

1. Complete mediator

نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

در حالی است که سرمایه روان‌شناختی مشتمل بر سازه‌های مثبت خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری نسبت به خود، آینده کاری، دست‌یابی به اهداف و موفقیت است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸ و ۲۰۱۰؛ سیمونز و بوئیتن‌داچ، ۲۰۱۳). به‌صورتی صریح و آشکار روشن است که وقتی فرد بر اثر بیگانگی دچار گسست از خود و از وظایف و امور شغلی‌اش می‌شود، فضای درون روانی وی برای حفظ سرمایه روان‌شناختی و بالاخص برای احساس خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری مهیا نیست، به‌همین دلیل سرمایه روان‌شناختی تضعیف می‌شود. بنابراین سازوکار اصلی پیوند منفی میان بیگانگی کاری با سرمایه روان‌شناختی ایجاد فضای مبتنی بر احساس ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع کاری، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس تحقیر خود، نفرت از کارها و عدم پایبندی به امور کاری است که بر اثر بیگانگی کاری در سطح روانی برای فرد به‌وجود می‌آید.

رابطه بعدی در الگوی ساختاری نهایی تایید شده در پژوهش (شکل ۲) به‌رابطه مثبت بین بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی مربوط می‌شود. از لحاظ نظری و بر مبنای رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری این انتظار وجود داشت که چون بی‌هنجاری در سطح ادراک‌شده منجر به تجربه احساس بی‌نظمی و حکم‌فرمایی نوعی برهم‌ریختگی و آشوب در محیط‌های کار می‌شود و از این طریق قادر است تا رفتارهای نظام‌مند معطوف به هدف و موفقیت را تضعیف نماید (گل-پرور، ۱۳۹۳؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱)، بنابراین لازم است تا با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه منفی باشد. ولی این پیش‌بینی در این پژوهش مورد تایید قرار نگرفت. رابطه مثبت بین بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی در این پژوهش می‌تواند دلایل متعددی داشته باشد که به برخی از محتمل‌ترین آن‌ها اشاره خواهد شد. یکی از احتمالات جدی در باب رابطه مثبت بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی به این حقیقت باز می‌گردد که وقتی بر فضای کلی سازمان آن‌گونه که کارکنان درک می‌کنند بی‌ثباتی، بی‌نظمی، شکاف میان اهداف مشروع و معتبر اجتماعی با راهبردهای دستیابی به اهداف و نبود مقررات و هنجارهای تنظیم‌کننده کنش و واکنش در گروه‌ها، نهادهای اجتماعی و یا جامعه (سراج‌زاده و پویافر، ۱۳۸۷؛ دی‌لارا و رودریگز، ۲۰۰۷) وجود دارد، افراد مجال و فرصت بیشتری خواهند داشت تا با تمرکز بر خود و اهدافشان به‌جای اهداف سازمان در راستای دستیابی به نتایج فردی موردانتظار خود حرکت کنند. این حرکت به این دلیل برای آن‌ها امکان‌پذیر است که قواعد متقن و تنظیم‌کننده‌ای برای هدایت افراد به سوی اهداف سازمان وجود ندارد. در چنین شرایطی به‌نظر منطقی می‌رسد که افراد با تمرکز آسوده بر اهداف و نتایج فردی احساس کنند که سرمایه روان‌شناختی آن‌ها افزایش یافته است. با توجه به سوالات مطرح شده برای سنجش بی‌هنجاری (مانند چقدر افراد در این سازمان هرطور که دلشان بخواهد امور و کارها را پیش می‌برند و یا نظم و انسجام در این سازمان چقدر خوب است) به-

خوبی می‌توان شواهدی در تایید این تبیین که به دلیل تسلط بی‌هنجاری در سازمان افراد با خیالی آسوده‌تر می‌توانند بر اهداف و نتایج فردی تمرکز کنند و به این ترتیب سطح سرمایه روان‌شناختی خود را ارتقاء بخشند ارائه نمود. یافته بعدی که لازم است به آن توجه شود، به عدم رابطه بین تعارض هنجاری با سرمایه روان‌شناختی (شکل ۲ را نگاه کنید) مربوط می‌شود.

تعارض هنجاری به لحاظ ماهیت و براساس آن چه در این پژوهش سنجش گردیده به تضاد در تمرکز بر اهداف گروه کاری با اهداف کلی سازمان مربوط می‌شود. در واقع در زمان وقوع تعارض هنجاری افراد به جای این که اهداف سازمان را مدنظر قرار دهند بر اهداف تعیین شده توسط گروه کاری خود که در تعارض با منافع سازمان نیز هست تمرکز می‌کنند (گل‌پرور، ۱۳۹۳؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین با احتمال زیاد تعارض هنجاری به لحاظ ماهیت ممکن است در بسیاری شرایط با سرمایه روان‌شناختی که حالتی از رشد و تحول فردی با تمرکز بر توانایی‌های خود همراه با خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸ و ۲۰۱۰؛ سیمونز و بوئیتن‌داچ، ۲۰۱۳) ارتباط پیدا نمی‌کند. ارتباطات سطح بعدی (شکل ۲) به رابطه منفی تعارض هنجاری با تعالی‌یابی شغلی و همراه آن به رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی مربوط می‌شود. رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی با این رویکرد نظری که سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع روانی با اهمیت زمینه‌ساز و تقویت‌کننده تعالی‌یابی شغلی است که توسط کوئین‌لان و همکاران (۲۰۱۴) مطرح شده همسویی دارد. هم-چنین رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی که در این پژوهش به دست آمده با نتایج پژوهش جان‌سه (۲۰۱۵) که نشان داده بین تعالی‌یابی منابع ساختاری شغل و تعالی‌یابی تقاضاهای شغلی چالش‌انگیز با چهار مولفه سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، همسویی نشان می‌دهد. تیمز و باکر (۲۰۱۲) بیان نموده‌اند که تعالی‌یابی رفتارهایی خودانگیخته و معطوف به تحول شغلی با هدف تغییر است که افراد برای همسوسازی رویه‌های انجام وظایف با رجحان‌ها، انگیزه‌ها و علایق خود انجام می‌دهند (تیمز و باکر، ۲۰۱۰). این رفتارهای خودانگیخته به نیرو و توان حمایتی در سطوح اجتماعی و روانی نیاز دارد. براساس نظریه منابع بقاء، سرمایه روان‌شناختی شکلی از منبع حمایتی در سطح روانی است که افراد را در متعالی‌سازی وظایف و رویه‌های شغلی خود یاری می‌کند (جان‌سه، ۲۰۱۵؛ کوئین‌لان و همکاران، ۲۰۱۴). به همین جهت نیز با تعالی‌یابی شغلی رابطه مثبت نشان می‌دهد. اما در این فرایند وقتی تعارض هنجاری بین اهداف گروه کاری با اهداف سازمانی وجود داشته باشد، طبعاً سطح تعالی‌یابی شغلی تضعیف می‌شود. البته توان تقویت‌کنندگی سرمایه روان‌شناختی برای تعالی‌یابی شغلی (با بتای استاندارد برابر با ۰/۴۵) نسبت به توان تضعیف‌کننده تعارض هنجاری (با بتای استاندارد برابر با -۰/۱۹) بسیار بیشتر است. با این حال رابطه منفی بین تعارض هنجاری با

نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری

تعالی‌یابی شغلی ناشی از وقوع شکلی از اتلاف اجتماعی است که در اثر تعارض هنجاری به وجود می‌آید. در تعارض هنجاری برعکس تعالی‌یابی شغلی (که فرد با رویکرد متحول ساختن رویه‌ها و روش‌های انجام امور متناسب با انگیزه‌ها و علایق خود اما در راستای اهداف سازمان انجام می‌دهد)، افراد نه تنها در تعارض با اهداف سازمان قرار می‌گیرند، بلکه در اثر فشار گروه از تمرکز بر متعالی ساختن امور و وظایف شغلی خود که کمکی به اهداف سازمان نیز خواهند بود بازداشته می‌شوند. چنین روندی بدون تردید موجب تضعیف تعالی‌یابی شغلی می‌شود. رابطه منفی بین تعارض هنجاری با تعالی‌یابی شغلی که در این پژوهش به‌دست آمد نیز در راستای همین تبیین است.

در مجموع نتایج این پژوهش تلویحاتی را در حوزه گسترش دانش موجود در باب نقش‌ها و کارکردهای نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) برای سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی شغلی در قالب یک الگوی سه سطحی (آسیب‌های هنجاری ← سرمایه روان‌شناختی ← تعالی‌یابی شغلی) را به‌همراه دارد. اولین تلویح دانشی به نقش تضعیف‌کننده بیگانگی برای سرمایه روان‌شناختی و دومین تلویح به نقش تعارض هنجاری برای کاهش تعالی‌یابی شغلی مربوط می‌شود. سومین تلویح نیز به‌طور هم‌زمان به رابطه مثبت بین بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و هم‌چنین رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی با تعالی‌یابی شغلی ربط دارد. این یافته‌ها به‌طور نسبی از این دیدگاه مطرح در رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری حمایت می‌کند که انحراف از هنجارهای متعارف کلان تا خرد (بی‌هنجاری، تعارض و بیگانگی)، نظام‌های هنجاری را آسیب‌زا نموده و افراد و به تبع آن سازمان‌ها را با مشکلات مواجه می‌کند. حمایت می‌کند. بنابراین در سطح کاربردی لازم است تا بالاخص میزان بیگانگی و تعارض هنجاری به‌طور پیوسته در سازمان‌ها رصد شود و در صورت وقوع هریک از آن‌ها تدابیری از قبیل اجرای دوره‌های مشاوره شغلی با کارکنان دارای بیگانگی کاری و یا اجرای آموزش‌هایی در راستای آگاهی‌بخشی در خصوص پیامدهای تعارض هنجاری برای سازمان و افراد (با تأکید بر رشد و پیشرفت حرفه‌ای و شغلی کارکنان) در سطح سازمان عملیاتی گردد. پژوهشگران علاقه‌مند نیز می‌توانند این پژوهش را با متغیرهای دیگری نظیر رشد و توانمندی حرفه‌ای و شغلی مورد تکرار قرار دهند و به این ترتیب دانش گسترده‌تری در خصوص کارکردهای آسیب‌های هنجاری تولید و در اختیار مجامع علمی و سازمانی قرار دهند. در پایان نیز لازم است تا به محدودیت‌های پژوهش در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. مهم‌ترین محدودیت مطرح در این پژوهش این است که الگوی نهایی تایید شده در این پژوهش یک الگوی ارتباطی است، بنابراین برداشت علت و معلولی تام از آن منطقی نیست. محدودیت دیگری که لازم است به آن توجه

شود این است که نتایج این پژوهش از یک سازمان خصوصی به دست آمده، بنابراین در تعمیم نتایج به سازمان‌های دولتی لازم است احتیاط شود.

منابع

سراج‌زاده، حسین، پویافر، محمدرضا. (۱۳۸۷). دین و نظم اجتماعی: بررسی رابطه دینداری با احساس انومی و کجروی در میان نمونه‌ای از دانشجویان، *دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران*، ۱۶ (۶۳)، ۱۰۵-۷۱. کاظمی، مریم. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه معنوی با رفتارهای مدنی-سازمانی، رفتارهای انحرافی، عملکرد زمینه‌ای و عملکرد در نقش میان معلمان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)*.

گل‌پور، محسن. (۱۳۹۳). تاثیر آسیب‌های هنجاری (تعارض، بی‌هنجاری و بیگانگی) بر رفتارهای مدنی و خلاقانه. *دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران*، ۱۵ (۱)، ۱۲۱-۱۰۱.

گل‌پور، محسن، جوادیان، زهرا، سلیمیان، نجمه، اسماعیلیان‌اردستانی، زهره، و احمدی، اکرم. (۱۳۹۱). رابطه رهبری ستمگرانه و رفتارهای غیراخلاقی: رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری. *فصلنامه بهبود مدیریت*، ۶ (۲)، ۴-۲۲.

گل‌پور، محسن، نادری، محمدعلی. (۱۳۸۹). بررسی نقش بی‌هنجاری سازمانی در رابطه نگرش‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با رفتارهای مدنی. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۷ (۱)، ۱۶۷-۱۴۱. گل‌پور، محسن، واثقی، زهرا، و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). الگوی ساختاری رابطه سرپرستی سوءاستفاده‌گرانه، گرانباری نقش، فرسودگی و بیگانگی شغلی. *فصلنامه فراسوی مدیریت*، ۵ (۱۹)، ۱۲۵-۱۰۷.

گل‌پور، محسن، واثقی، زهرا، و مصاحبی، محمدرضا. (۱۳۸۹). بی‌عدالتی سازمانی، تعارض هنجاری ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی: مقدمه‌ای بر رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری. *دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)*، ۹ و ۱۰ اسفندماه ۱۳۸۹.

محسنی‌تبریزی، علیرضا. (۱۳۷۰). بیگانگی، مفهوم‌سازی و گروه‌بندی تئوری‌ها در حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۲ (۲)، ۷۳-۲۵.

نادری، حمدالله، بنی‌فاطمه، حسین، حریری‌اکبری، محمد. (۱۳۸۸). الگوسازی ساختاری رابطه بین بیگانگی و بی‌تفاوتی اجتماعی، *دوفصلنامه علوم اجتماعی*، ۶ (۲)، ۵۹-۲۹.

Banai, M., & Reisel, W.D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463-476.

- Bao, Y., Zhou, K. Z., & Zhou, N. (2006). Social alienation in a transitional economy: Antecedents and impact on attitude toward social reform. *Journal of Business Research*, 59(9), 990–998.
- Crinson, I., & Yuill, C. (2008). What can alienation theory contribute to an understanding of social inequalities in health? *International Journal of Health Services*, 38(3), 455- 469.
- De Lara, P.Z.M., & Rodriguez, T.F.E. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB). *Personnel Review*, 36(6), 843-866.
- De Lara, P. Z. M., Verano-Tacoronte, D., & Ding, J.M. T. (2009). Procedural justice and workplace deviance: The mediating role of perceived normative conflict in work groups. *Decisions Organizations*, 381-393.
- Gutworth, M. (2013). Applying the normative conflict model to organizational deviance. *TCNJ Journal of Student Scholarship*, XV, 1-9.
- Janse, S. (2015). The effect of perceived over qualification on job crafting and the moderating role of personal resources. *Unpublished Master Thesis in Human Resource Studies*, Faculty of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University.
- Kalekin-Fishman, D. (2006). Studying alienation: Toward a better society? *Kybernetes*, 35(3/4), 522-530.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(1), 607-610.
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B.J., & Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B., (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Mac Gee, E.A. (2011). An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement. *PhD Dissertation, University of Tennessee*. <http://trace.tennessee.edu/atk-graddiss/999>.
- Nafei, W. (2015). The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: A study on Menoufia university hospitals. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 50-74.
- Ntayi, J. M., Ahiauzu, A., & Eyaa, S. (2013). Psychological climate, catharsis, organizational anomie, psychological wellness and ethical procurement behavior in Uganda's public sector. *Journal of Public Procurement*, 11(1), 1-32.
- O'donnell, D.A., Schwab-Stone, M.E., & Ruchkin, V. (2006). The mediating role of alienation in the development of maladjustment in youth exposed to community violence", *Development and Psychopathology*, 18(1), 215-232.
- Packer, D., & Chasteen, A. (2010). Loyal deviance: Testing the normative conflict model of dissent in social groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(1), 5-18.
- Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.

- Quinlan, N. J., Leach, D. J., & Robinson, M. A. (2014). Developing a model of job crafting. *British Academy of Management Conference*, United Kingdom, Belfast, 8 to 11 September 2014.
- Rokitowski, L. (2012). Moderating effects of situational and interpersonal variables on perceived over qualification and job crafting relationships. *Unpublished Master Thesis in Psychology*, The State University of New York.
- Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 1-12.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tokmak, I. (2014). The moderating effect of psychological capital in the relation between emotional labor and work alienation. *Journal of Business Research (Turk)*, 6(3), 134-156.
- Van Mersbergen, J. (2012). The test and evaluation of a job crafting intervention in healthcare. *Unpublished Master Thesis in Innovation Management, TUE. School of Industrial Engineering*.
- Vreugdenhil, H. (2012). Do older employees use task crafting in order to reduce the perceived misfit with their job?. *Unpublished Master Thesis in Human Resource Studies, University of Van Tilburg*.

