

Research Article

The Role of Proactive Personality on Job Engagement by Mediating Work Meaning

Iman Hakimi*

Assistant Professor, Faculty of Business Management & IT Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

This study aimed to investigate the role of proactive personality on job engagement by mediating work meaning. Therefore, by relative cluster random sampling, 270 nurses working in Rafsanjan University of Medical Sciences in 2019 were selected. Proactive Personality, Utrecht Work Engagement and Meaning of Work Scales were used to collect data. Data were analyzed using structural equation modeling. Findings confirmed the research model's good fitness of the research model. Also, they showed that proactive personality and meaning of work have a positive and significant effect on employees' job engagement. It can also be argued that the meaning of work has played a relative mediating role in the relationship between proactive personality and job engagement in the study population. Therefore, selecting nurses with proactive personality can enhance their experiences from the meaning of their work and ultimately increase their job engagement.

Keywords: Proactive personality, meaning of work, job engagement.



*. hakimi_iman@yahoo.com

مقاله پژوهشی

نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری معنای کار

ایمان حکیمی*

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی و مدیریت IT، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

hakimi_iman@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری معنای کار بود؛ بنابراین، تعداد ۲۷۰ نفر از پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۸ به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های شخصیت پویا، اشتیاق شغلی اوترچت و معنای کار استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی شدند. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید برازش مطلوب مدل پژوهش نشان دادند شخصیت پویا و معنای کار، تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارند. همچنین، استدلال می‌شود معنای کار نقش میانجی‌گری نسبی در ارتباط بین شخصیت پویا با اشتیاق شغلی در جامعه مطالعه شده دارد؛ بنابراین، گزینش پرستارانی با شخصیت پویا می‌تواند تجارب آنها را از معنای کارشان ارتقا ببخشد و در نهایت بر اشتیاق شغلی آنها بیفزاید.

واژه‌های کلیدی: شخصیت پویا، معنای کار، اشتیاق شغلی

مقدمه

اشتیاق شغلی^۱ تعلق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است؛ به گونه‌ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند (آگاروال، ۲۰۱۶). اشتیاق زیاد شغلی بیان‌کننده تجربه احساس معنا، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (فیض آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰). به طور کلی اشتیاق شغلی عموماً به عنوان یک وضعیت روانشناختی عمیق و ماندگار با سه مؤلفه سرزندگی، وقف و شیفتگی مشخص می‌شود (قادی، فرناندو و کاپوتی، ۲۰۱۳). سرزندگی^۲ با ویژگی‌هایی همچون سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل به ارائه سطح بالای تلاش و کوشش و داشتن پشتکار با وجود مشکلات کاری مشخص می‌شود. وقف^۳ یا فداکاری بیان‌کننده حالت الهام‌بخش و غرورآفرینی است که فرد با اعتقاد به اهمیت و چالش‌پذیری شغلهش به فعالیت می‌پردازد. شیفتگی^۴ حالتی است که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت درگیر می‌شود. این تجربه به خودی خود بسیار لذت‌بخش است و باعث می‌شود افراد با وجود هزینه زیاد، فقط به دلیل ماهیت ذاتی آن فعالیت در آن درگیر شوند؛ اما مسئله مهم آن است که کدام عوامل بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر گذار است. پژوهش‌های مرتبط با اشتیاق شغلی، بیشتر در راستای نظریه منبع - تقاضای شغلی^۵ شکل گرفته است (شافلی و باکر، ۲۰۰۴). این نظریه، نقش مهمی برای منابع شخصیتی قائل است که کارکنان از آنها برای بهینه‌سازی قابلیت‌های خود برای انطباق با تقاضاهای شغلی استفاده می‌کنند. منابع شخصیتی ابعاد روانشناختی هستند که به فرد کمک می‌کنند به صورت

موفق از عهده تقاضاهای کاری برآید و به اهداف کاری دست یابد (زانتوپولو، باکر، دمروتی و شافلی، ۲۰۰۷). این منابع شخصیتی شامل خودکارآمدی، انعطاف‌پذیری و امیدواری است (ون‌دن هیوول، دمروتی، باکر و شافلی، ۲۰۱۰)؛ از این رو، این منابع شخصیتی پیشایندهای مهم اشتیاق کاری در نظر گرفته می‌شوند (زانتوپولو و همکاران، ۲۰۰۹). در تأیید این ادعا، فیض آبادی فراهانی و میرهاشمی (۱۳۹۰) نیز با بررسی «پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران» دریافتند به طور کلی ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. مهاجران، رجبی و حمزه رباطی (۱۳۹۳) نیز استدلال کردند برخی خصایص شخصیتی، ارتباط معناداری با درگیری شغلی دارند.

شخصیت پویا ویژگی شخصیتی است که انگیزه درونی قوی ایجاد می‌کند و نوعی ابتکار عمل برای رسیدن به اهداف مدنظر تعریف می‌شود (پرزیترو، ۲۰۱۵) و مشخصه افرادی است که به نیروهای موقعیتی محدود نیستند و تغییرات معناداری در محیط خود ایجاد می‌کنند و به نمایش می‌گذارند (آکگندوز، آلکان و گک، ۲۰۱۸؛ گل پرور، ۱۳۹۷). افراد با شخصیت پویا صرفاً تمایل پایداری به ایجاد فرصت‌هایی دارند که به آنها اجازه مدیریت مؤثر شغل و منابع شخصی‌شان را می‌دهد (کانیلز، سمیجن و رندرز، ۲۰۱۸). این افراد شرایط مطلوبی را برای خود در کارشان مهیا می‌سازند (باکر، تیمز و درکس، ۲۰۱۲؛ هان، وانگ و دونگ، ۲۰۱۴) و احتمالاً می‌توانند به صورت فعال‌تری تقاضاها و منابع شغلی خود را مدیریت کنند و اهداف کاری و شخصی خود را تحقق بخشند (کانیلز و همکاران، ۲۰۱۸). در این راستا، هاینی، فلین و مولدین (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای با بررسی «شخصیت پویا، خودارزیابی‌های درونی و اشتیاق شغلی: نقش احساسات منفی»، استدلال کردند شخصیت پویا به واسطه ارتقای تجارب اشتیاق

1. Job Engagement

2. Vigour

3. Dedication

4. Absorption

5. Job Demand- Resource (JDR)

مثبت در کار^۱: معنای کار معمولاً تجربه‌ای ذهنی است مبنی بر اینکه آنچه یک فرد انجام می‌دهد، اهمیت شخصی دارد. خلق معنا از طریق کار^۲: به‌طور کلی کار، اغلب منبعی مهم برای ادراک معنای زندگی محسوب می‌شود. طبق این ایده، کار زمانی می‌تواند منطقی باشد که به ساخت معنا در زندگی افراد منجر شود. انگیزه‌های متعالی بزرگ‌تر^۳: این بعد نشان‌دهنده اعتقاد رایجی است که بیان می‌کند کار زمانی بیشترین معنا را دارد که تأثیر بیشتری بر دیگران داشته باشد. سطوح بالای معنای شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد که تجارب مثبتی از کار دریافت کنند و عملکرد شغلی و دلبستگی کاری خود را بهبود بخشند (وینگردن و استتوپ، ۲۰۱۸).

در این راستا، نتایج تجربی پژوهش جونگ و یون (۲۰۱۶) نشان دادند معنایی که کارمندان از کار خویش تجربه می‌کنند، به شکل مثبتی بر اشتیاق کاری و تعهد سازمانی آنان تأثیرگذار است. به عبارت دیگر، مرکزیت کار، روابط بین‌فردی و هنجارهای سازمانی به شکل چشمگیری بر اشتیاق شغلی کارکنان مؤثر است؛ در حالی که هنجارهای حقوقی و گرایش‌های ابرازی اینگونه نیستند. استرینگر (۲۰۰۷) نیز استدلال کرد کارکنان، اشتیاق شغلی خود را متناسب با میزان تجربه معنا در کار خود ارتقا می‌بخشند و معنای کار می‌تواند راهی برای ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان محسوب شود. همچنین چن، ژانگ و وِگِل (۲۰۱۱) دریافتند هنگامی که کارکنان معنای بیشتری از کار خود تجربه می‌کنند، اشتیاق کاری آنان به مراتب بیش از دیگر عوامل روانشناختی (همچون امنیت شغلی) افزایش می‌یابد. وودز و سوفات (۲۰۱۳) با بررسی «شخصیت و اشتیاق در کار: نقش میانجی معناداری روانشناختی» بیان کردند افراد بسیار کوشا احتمالاً از نظر روانشناختی

شغلی، عملکرد وظیفه و تعهد عاطفی کارمندان را افزایش خواهد داد. پژوهش بهارلو، محمودی کیا و احمدی چگنی (۱۳۹۲) در رابطه با «بررسی ارتباط شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان دفاتر آژانس هواپیمایی شهر تهران» نیز حکایت از آن دارد که وجود شخصیت پویا به‌طور مستقیم یا از طریق متغیرهای میانجی دیگر، به اشتیاق و عملکرد شغلی بهتر منجر می‌شود؛ از این‌رو، در راستای مباحث فوق، استدلال می‌شود شخصیت پویا تأثیر چشمگیری بر عملکرد و نگرش‌های شغلی دارد که می‌تواند در قالب اشتیاق شغلی توضیح داده شود.

همچنین در ادامه مباحث فوق، بیشتر مطالعات از این نکته حمایت کرده‌اند که معنای کار عامل بسیار مهمی در افزایش اشتیاق کاری کارکنان است. بسیاری از مردم می‌خواهند شغل و کارشان چیزی بیشتر از راهی برای کسب درآمد و گذران عمر باشد. آنها می‌خواهند کارشان معنا و مفهومی داشته باشد (استگر، دیک و دافی، ۲۰۱۲). معنای کار یکی از ملزومات اصلی انسان‌ها برای رفع نیازهای درونی همچون شهرت یا استقلال است (یثومان، ۲۰۱۴). معنای کار، هرچند حوزه پژوهشی نسبتاً جدیدی است (گه، ۲۰۱۴)، توجه روزافزونی را به خود جلب کرده است (شینده و فلک، ۲۰۱۵). معنای کار اهمیت پژوهشی زیادی دارد؛ زیرا پارادایمی جدید از علم سازمانی (جورکویچ و گیاکالون، ۲۰۰۴) و جنبش معنویت (کاراکاس، ۲۰۱۰) شناخته شده است. علاوه بر این، معنای کار برای اهل فن و کارشناسان منافع بسیاری دارد؛ زیرا با پیامدهای متعددی برای کارکنان در ارتباط است و از این‌رو، سازمان‌ها به افزایش معناداری مشاغل کارکنان خود علاقه‌مندند (سان، لی و سون، ۲۰۱۹؛ آلان، دکستر، کینزی و پارکر، ۲۰۱۸). در این پژوهش، معنای کار مطابق با دیدگاه استگر و همکاران (۲۰۱۲)، مفهومی است که سه مؤلفه اصلی ذیل را در بر می‌گیرد؛ معنای

1. Positive Meaning in Work.

2. Meaning Making (MM) Through Work.

3. Greater Good (GG) Motivations.

احساس معناداری در کار خود دارند و از این رو احتمالاً اشتیاق شغلی بیشتری خواهند داشت. همچنین آلبرخت (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای تجربی با بررسی «اشتیاق کاری و قدرت مثبت کار معنادار» نشان داد نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به کار و معنای ادراک‌شده آنها از کار خود به شکل تنگاتنگی با اشتیاق شغلی مرتبط است. گلدنهوریز، لایا و ووتر (۲۰۱۴) نیز مشاهده کردند کارکنانی که کار معنادار را تجربه کرده‌اند، از نظر روانی توازن بهتری دارند و دارای خصیصه‌هایی هستند که مطلوب سازمان‌هاست، نظیر تعلق بیشتر؛ بنابراین، براساس شواهد تجربی موجود پیشنهاد می‌شود ادراک معنای کار، میزان اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد.

در تکمیل مباحث فوق، شایان ذکر است هرچند تحقیقات تجربی اندکی در زمینه ارتباط میان خصایص شخصیتی کارکنان و معنای کار آنها انجام شده است (آکگوندوز، آدان گک و آلکان، ۲۰۱۹)، استدلال می‌شود کارکنان براساس تجارب و صفات شخصیتی خود می‌توانند معنای کار را توسعه دهند (اینگاشی، مانیوتی و کالیا، ۲۰۱۶). طبق شواهد، افراد با شخصیت پویا بر محیط اطراف خویش تأثیر می‌گذارند و بیشتر، محیط‌هایی را انتخاب می‌کنند که با ارزش و علایق آنها سازگاری دارد (هورنگ، تسای، یانگ و لیو، ۲۰۱۶). مهم‌ترین ویژگی یک شخصیت پویا، لحاظ تمامی پیامدهای ممکن در آینده است (پارکر و کولینز، ۲۰۱۰). افراد با شخصیت پویا با شناسایی و بهره‌مندی از فرصت‌ها و با پشتکار و تلاش خویش تا زمان دستیابی به تغییرات لازم به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند (کانیلز و همکاران، ۲۰۱۸). وو و آلن (۲۰۱۴) نشان دادند این افراد برای جستجوی فعالانه مشاغل مسئولیت لازم را قبول می‌کنند و برای پیشرفت مسیر شغلی خویش گام‌های لازم را بر می‌دارند و بیشتر درگیر مدیریت مسیر شغلی و فعالیت‌های خودشکوفایی در محیط‌های کاری خویش‌اند (ورموتن، بونزایر و کید،

۲۰۱۹). این افراد، اشتیاق شغلی بیشتری دارند (لی و مائو^۱، ۲۰۱۴) و نسبت به دیگر کارکنان خلاق‌ترند (سیرز، شن و ژانگ، ۲۰۱۸). با توجه به اینکه چنین افرادی پذیرای تجارب جدید کاری‌اند، به سوی سازمان‌ها و مشاغل گرایش دارند که سطوح بالای معنای کار را ارائه می‌کنند (آکگوندوز و همکاران، ۲۰۱۸). بدین ترتیب، این افراد در صورت لزوم برای پیدا کردن مشاغل جدید مطابق با خصائص شخصیتی خود ریسک‌پذیرند (برگنون، شرودر و مارتینز، ۲۰۱۴)؛ بنابراین، اینگونه انتظار می‌رود که کارکنان دارای شخصیت پویا ارزش زیادی برای معنای کار خویش قائل‌اند. در آخر، استدلال می‌شود با توجه به اینکه افراد دارای شخصیت پویا ادراکات خودکارآمدی بالایی دارند، در زندگی کاری خویش ریسک‌پذیری و تنوع‌طلبی بیشتری دارند و ماندگاری آنها در یک شغل به مدت طولانی، حکایت از آن دارد که شغل خود را معنادار می‌دانند (آکگوندوز و همکاران، ۲۰۱۹) و منابع شغلی خود را زمینه‌ساز تعالی و شکوفایی شخصیت خود قلمداد می‌کنند (کانیلز و همکاران، ۲۰۱۸) و در نتیجه، این مکانیسم اشتیاق آنها را به کارشان در پی خواهد داشت؛ بنابراین، پژوهش حاضر در پی آن است تا نقش شخصیت پویای کارکنان، به‌ویژه پرستاران دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان را در گسترش معنا و اشتیاق کاری حاصل از آن بررسی کند.

همچنین با توجه به اینکه حرفه پرستاری به‌واسطه تأثیر بر زندگی دیگران از نظر اجتماعی بسیار با ارزش است و باعث تحقق احساس عمیق شور و شعف و مفید بودن در آنها می‌شود (خادمی، محمدی و ونکی، ۱۳۹۱)، در این رسته شغلی، معنای کار نقشی اساسی دارد و انتظار می‌رود این امر به‌شدت بر پیامدهای متعددی از جمله انگیزه، غیبت، تعلق، استرس، عملکرد فردی و البته رضایت شغلی تأثیرگذار باشد (گیزریلی،

¹. Li & Mao

شود، از افزایش هزینه‌های اضافی در سیستم‌های بهداشتی درمانی جلوگیری و کمبود نیروی انسانی پرستاری در بیمارستان‌ها را تا حدودی تعدیل کند (سودانی، مصطفوی‌راد و چین‌آوه، ۱۳۹۴)؛ با این حال، شواهد حاکی از آن است که تا به امروز، هیچ گزارشی درباره پیشایندها و پیامدهای معنای کار و به‌ویژه ارتباط بین خصایص شخصیتی با معنای کار و اشتیاق شغلی حاصل از آن در جامعه پرستاری ایران وجود ندارد. اهمیت مباحث فوق، لزوم انجام چنین پژوهشی را در جامعه هدف نمایان می‌سازد. در ادامه، با توجه به مبانی نظری فوق، الگوی مفهومی پژوهش، مطابق با شکل ۱، ترسیم شد و براساس آن، فرضیه‌های پژوهش تبیین شدند.



کورتز، مولینو گتی، ۲۰۱۹). پرستاران زمانی کار خود را معنادار تلقی می‌کنند که بر زندگی و حیات دیگران تأثیرگذار باشند و از آنها تقدیر شود و به آنها توجه کنند؛ بنابراین، معناداری حرفه پرستاری از خود کار ناشی نمی‌شود (تانگ، ۲۰۱۸). همچنین، حرفه پرستاری به این علت که با درد و رنج و مرگ بیمار و مشکلات روزانه بسیاری روبه‌رو است، با استرس زیادی همراه است؛ به طوری که مطابق نتایج مطالعات، نزدیک به ۷ تا ۱۰ درصد پرستاران، تجربه فرسودگی بالینی طاقت فرسا داشته‌اند و تقریباً ۲۵ درصد آنها با درجه‌ای از فرسودگی روانی مواجه بوده‌اند (استابروکز، می‌دوزی، کامینگر، ریکر و گیووتی، ۲۰۰۵)؛ بنابراین، اشتیاق زیاد شغلی کادر درمان به‌ویژه پرستاران می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات در مراکز بهداشتی درمانی منجر

رضایت‌نامه شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از مطالعه شامل قراردادی بودن و تمایل نداشتن به همکاری برای تکمیل پرسشنامه‌ها بود.

ابزار سنجش: مقیاس شخصیت پویا^۱: شخصیت پویای مخاطبان با ابزار طراحی شده باتمن و کورت (۱۹۹۳) با ۵ گویه و در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)» ارزیابی شد. پایایی این مقیاس به شیوه آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹ و روایی همگرایی آن نیز مقدار ۰/۵۳ گزارش شده است. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید؛ بنابراین، نمرات بالای این آزمون مبین پویایی بالاتر شخصیت مخاطبان است. در این پژوهش، مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۴ و ۰/۷۴ به دست آمد.

شخصیت پویا به واسطه ارتقای ادراک کارکنان از معنای کار، اشتیاق شغلی آنها را افزایش می‌دهد.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، بنیادی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۸ (بالغ بر ۵۵۰ نفر) بودند. حجم نمونه آماری پیشنهادی براساس جدول کرجسی و مورگان و نیز روش محاسبه نمونه کوکران از جامعه محدود با خطای پنج درصد (رامین‌مهر و چارستاد، ۱۳۹۱) در حدود ۲۲۵ نفر برآورد شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل اشتغال به حرفه پرستاری به مدت دست‌کم دو سال در یکی از بخش‌های بیمارستان و امضای

^۱. Proactive Personality Scale

پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۸۶ و ۰/۷۶ به دست آمدند.

همچنین به منظور تبیین روایی تشخیصی سازه‌های پژوهش از آزمون فورنل - لارکر استفاده شد. بر اساس این آزمون، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان باید پراکنندگی بیشتری را بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد. بر اساس این، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). بر اساس این، طبق شواهد همبستگی شخصیت پویا با معنای کار و اشتیاق شغلی به ترتیب مقادیر ۰/۴۱۵ و ۰/۴۴۰ و همبستگی معنای کار با اشتیاق شغلی، ۰/۵۰۵ گزارش شده است؛ بنابراین، با توجه به اینکه جذر AVE سازه‌های شخصیت پویا، معنای کار و اشتیاق شغلی به ترتیب مقادیر ۰/۷۰۷، ۰/۷۶۲ و ۰/۸۲۵ است، روایی تشخیصی سازه‌های پژوهش تأیید شد.

روش اجرا و تحلیل: پس از کسب مجوز از دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان و تبیین اهداف پژوهش و حق و حقوق شرکت کنندگان در پژوهش، محقق در ابتدا با حضور در بزرگ‌ترین مرکز درمانی در جامعه مطالعه شده و توزیع ۱۰۰ پرسشنامه، به واسطه مشغله بالای این حرفه و با وجود مراجعات متوالی، تنها موفق به دریافت ۶۵ پرسشنامه کامل و دقیق شد. با توجه به روش نمره گذاری معکوس در برخی گویه‌ها، اینگونه بر می‌آمد که در حدود ۳۰ تا ۳۵ درصد پاسخ‌های گردآوری شده دقت لازم را در تکمیل سؤالات نداشته‌اند؛ از این رو، با رویکردی محتاطانه، تعداد ۳۸۰ پرسشنامه به صورت حضوری بین پرستاران جامعه هدف با شیوه نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای نسبی توزیع شد که از بین آنها ۲۷۰ پرسشنامه بدون نقص به کار گرفته شد (نرخ بازگشت ۷۱ درصد). درخور ذکر است به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که با وجود داشتن

مقیاس معنای کار^۱: در قالب یک مدل انعکاسی مرتبه دوم متشکل از سازه‌های سه گانه معنای مثبت در کار، خلق معنا از طریق کار و انگیزه‌های متعالی بزرگ‌تر با ۱۰ آیتم و در طیف پاسخ‌دهی پنج‌گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)» از طریق مقیاس کار معنادار استگر و همکاران (۲۰۱۲) سنجش شد. نمونه‌ای از گویه‌های طراحی شده برای این مقیاس عبارت‌اند از «کارم را عاملی مؤثر در تعالی شخصی خود می‌دانم» و «کارم، هدف و معنای زندگیم را تغییر داده است». گزارش‌های ارائه شده از سازنده این مقیاس حاکی از آن است که تمامی بارهای عاملی آن بالاتر از ۰/۶ و آلفای کرونباخ آن نیز بالای ۰/۸ است. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید؛ بنابراین، نمرات بالای این آزمون بیان‌کننده معناداری بیشتر کار مخاطبان است. در این پژوهش، مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۸۰ و ۰/۶۴ به دست آمدند.

مقیاس اشتیاق شغلی/وترخت^۲: در آخر سازه اشتیاق شغلی نیز با ۸ گویه و در قالب یک مدل انعکاسی مرتبه دوم متشکل از سازه‌های سه گانه سرزندگی، وقف و شیفتگی و در فرمت پاسخ شش‌گزینه‌ای لیکرت با مقیاس طراحی شده از شوفلی و بیکر (۲۰۰۳) بررسی شد. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت‌اند از «موقع کار کردن احساس می‌کنم پرانرژی هستم» و «شغلم به من الهام می‌دهد». سازندگان این ابزار، پایایی و روایی آن را بسیار مطلوب ارزیابی کردند. حاجلو (۱۳۹۳) نیز در مطالعه‌ای با بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه این ابزار، روایی و پایایی آن را پذیرفتنی گزارش کرد. نمرات بالای این آزمون اشتیاق شغلی بیشتر مخاطبان را گزارش می‌کند. در این پژوهش، مقادیر روایی همگرا،

^۱. Meaningful Work Scale: The work and meaning inventory (WAMI)

^۲. Utrecht Work Engagement Scale

یافته‌ها

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی برای تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی استفاده شد. بر اساس این، نسبت مشارکت کنندگان در پژوهش بر حسب تأهل، ۱۸۶ نفر (۶۹ درصد) متأهل و از لحاظ جنسیت، ۱۹۷ نفر (۷۳ درصد) مؤنث بودند. ۱۵۳ نفر (۵۶/۶ درصد) کمتر از ۳۵، ۶۹ نفر (۲۶ درصد) بین ۳۵ تا ۴۵ و مابقی بالای ۴۵ سال سن داشتند. به لحاظ سابقه کار ۱۶۵ نفر (۶۱ درصد) کمتر از ۱۰، ۷۳ نفر (۲۷ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ و مابقی بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. همچنین از نظر تحصیلات، ۵۱ نفر در مقطع دیپلم، ۱۴۹ نفر لیسانس، ۶۳ نفر فوق لیسانس و ۷ نفر در مقطع تحصیلی دکتری بودند.

پس از جمع‌آوری اطلاعات، مدل‌سازی و تخمین پارامترهای آن، نخستین سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا مدل اندازه‌گیری، مدل مناسبی است یا خیر. پاسخ به این سؤال تنها با بررسی برازش امکان‌پذیر است؛ از این رو، شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۱) در جدول ۱ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مدل پژوهش، برازش مناسبی دارد و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	P	Chi-Square/Df	NFI	NNFI	CFI	IFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	> ۰/۰۵	۳ ≤	≤ ۰/۹۰	≤ ۰/۹۰	≤ ۰/۹۰	≤ ۰/۹۰	۰/۰۸ ≤
مقدار گزارش شده	۰/۰۰۰۰	۲/۴۴	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۰۷۳

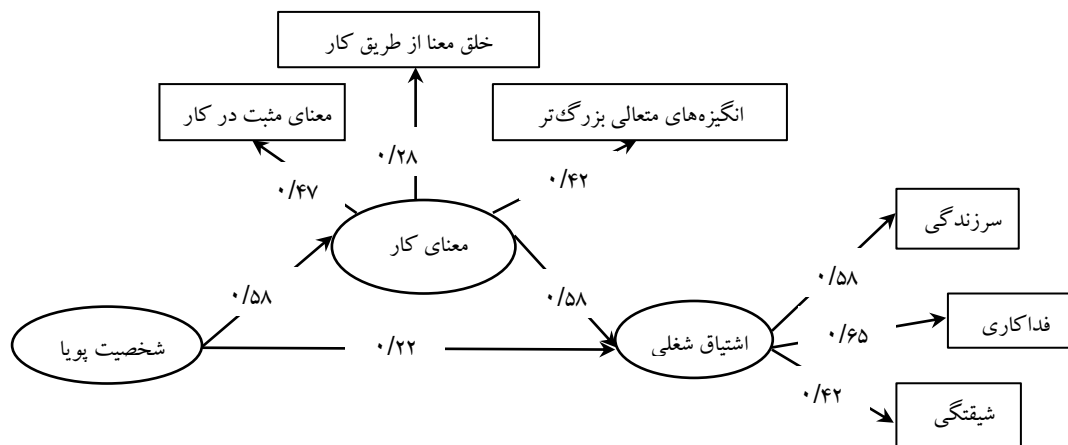
تک‌متغیره پیش شرط نرمال بودن چندمتغیره است، کافی نیست. برای نرمال بودن توزیع چندمتغیره در نرم‌افزار AMOS از ضریب کشیدگی مardia استفاده می‌شود. پیشنهاد شده است مقادیر بزرگ‌تر از ۵ برای ضریب مardia نشان‌دهنده توزیع غیرنرمال داده‌ها هستند (بایرن، ۲۰۱۰). مقدار ضریب مardia برای داده‌های پژوهش حاضر برابر با ۱/۶ است که نشان می‌دهد مفروضه نرمال بودن چندمتغیره برقرار است؛ از این رو از

اختیار کامل در تکمیل یا مشارکت‌نداشتن در این طرح، پاسخ‌هایشان کاملاً محرمانه است و تنها برای مقاصد پژوهشی و بهبود کار آنها تحلیل خواهد شد. در نهایت، محقق، پرسشنامه‌های توزیع شده را طی مراحل مختلف و به فاصله زمانی دو هفته در تیرماه ۱۳۹۸ جمع‌آوری کرد. شایان ذکر است در ابتدا با ارسال پرسشنامه به ۱۵ نفر از اساتید دانشگاه و کارشناسان مربوطه و بعد از انجام برخی اصلاحات براساس نظر آنها، روایی صوری پرسشنامه، تأیید و ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین قابلیت پایایی پرسشنامه محاسبه شد. همچنین، برای هر سازه، دو شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی و پایایی سازه‌ها محاسبه شد. سازه‌هایی که پایایی ترکیبی آنها بالاتر از مقدار ۰/۷ باشد، از پایایی پذیرفتنی برخوردارند. شاخص AVE نیز نشان می‌دهد چه درصدی از واریانس سازه مطالعه شده از نشانگرهای آن سازه تأثیر می‌گیرد و از آن به روایی همگرا نیز یاد می‌شود. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای نیکویی این شاخص تعیین کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). در نهایت، تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS 19 و LISREL 8.8 و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد.

بعد از اطمینان از روایی و پایایی سنج‌ها و نیز نیکویی برازش الگوی مفهومی، مدل و فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند؛ البته پیش از این امر، توزیع نرمال داده‌های پژوهش بررسی شد که طبق نتایج، چولگی و کشیدگی تمامی سازه‌های پژوهش در بازه (+۲ تا -۲) گزارش شده است؛ بنابراین، مطابق با دیدگاه حبیبی (۱۳۹۷) استدلال می‌شود همگی سازه‌ها از توزیعی نرمال برخوردارند. هر چند نرمال بودن

متغیرهای پژوهش معنادار است و تأیید می‌شود. نتایج مدل تحلیل مسیر و معناداری ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد نیز در شکل ۲ ارائه شده‌اند.

مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون مدل تحقیق استفاده می‌شود. در ادامه، یافته‌های آزمون معناداری ضرائب مسیر مبین آن است که ارتباط بین تمامی



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد

فرضیه‌های پژوهش در جدول ۲ نمایش داده شده است. طبق نتایج، ضریب مسیر رابطه مستقیم شخصیت پویا با اشتیاق شغلی، کمتر از حالتی است که متغیر میانجی معنای کار در این بین اضافه شده است؛ از این رو، استدلال می‌شود با معرفی متغیر میانجی معنای کار، رابطه دو متغیر شخصیت پویا و اشتیاق شغلی افزایش چشمگیری داشته است؛ به گونه‌ای که گزارش می‌شود تقریباً ۴۵ درصد از تأثیر شخصیت پویا بر ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان، به واسطه افزایش تجارب آنها از معنای کارشان شکل گرفته است.

در ادامه با توجه به نیکویی شاخص‌های برازش الگوی ساختاری مطالعه‌شده، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از ضرائب تأیید، مقادیر بحرانی و سطح معناداری هر یک از ضرائب تأیید بررسی می‌شوند. همچنین، برای تبیین نقش میانجی سازه معنای کار و تبیین شدت اثر آن از آزمون سوبل و آماره VAF استفاده شد. در صورت معناداری تأثیر متغیر میانجی در سطح اطمینان ۹۵ درصد (بیشتر بودن مقدار آزمون سوبل از ۱/۹۶)، هرچه مقدار آماره VAF به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). نتیجه کلی آزمون

جدول ۲. پارامترهای آثار مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش

شماره	ادعای فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر	t آماره	تأثیر غیر تأثیر کل	نتیجه
۱	معنای کار ← شخصیت پویا	۰/۵۸	۷/۰۵	-	تأیید
۲	اشتیاق شغلی ← شخصیت پویا	۰/۲۲	۲/۳۵	۰/۳۳۶	تأیید
۳	اشتیاق شغلی ← معنای کار	۰/۵۸	۵/۱۰	-	تأیید
آزمون میانجی					
۴	اشتیاق شغلی ← معنای کار ← شخصیت پویا	۵/۲۰۲	VAF	۰/۴۵	تأیید

انجام پژوهش‌های تجربی را در زمینه معنای کار برجسته کرد. در این راستا، نتایج نشان دادند خصیصه شخصیتی پویا، موجب می‌شود کارکنان کار خود را

بحث

مطالعه حاضر با بررسی رابطه شخصیت پویا با ادراک معنای کار و اشتیاق شغلی حاصل از آن، لزوم

خود دارند؛ از این رو اینگونه استدلال می‌شود که افراد پویا و کنشگر، تقاضاها و منابع شغلی‌شان را با توانایی‌ها و نیازهای خود متناسب می‌سازند و از این رو چنین افرادی بیشتر درگیر کار خود می‌شوند و اشتیاق شغلی بیشتری خواهند داشت (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، این امر بیان‌کننده آن است که تفکر پرستاران جامعه هدف، به توسعه و رشد فردی و تحقق پتانسیل‌های کامل آنان گرایش دارد و آنها مصمم به یادگیری و بهبود عملکرد در سازمان خویش‌اند. همچنین، در مراکز درمانی منتخب، شرایط لازم برای تقویت و توسعه این پتانسیل در پرستاران فراهم شده است. تأیید فرضیه دوم به نوعی حکایت از سرمایه‌گذاری مناسب سازمان‌های مدنظر در توجه به دغدغه‌های پرستاران و ارتقای امنیت روانشناختی و مهیاسازی شرایط تعالی و پیشرفت آنها دارد؛ بنابراین، با توجه به سازگار بودن این امر با شخصیت این کارکنان، اشتیاق شغلی آنها را نیز در پی داشته است؛ از این رو، علاوه بر تأیید وجود ارتباط بین صفات شخصیتی و اشتیاق شغلی (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۳)، مطالعه حاضر، همسو با

دیدگاه‌های کانیلز و همکاران (۲۰۱۸) و قانع‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) معتقد است وجود شرایط زمینه‌ای در سازمان نقش چشمگیری در استحکام این رابطه دارد. به سبب اینکه شخصیت پویا گرایشی نسبتاً پایدار است که به نمایش ابتکار عمل برای ایجاد تغییر معنادار و شناسایی فرصت‌ها و عملی‌شدن آنها اشاره دارد (باکر و همکاران، ۲۰۱۲)، استدلال می‌شود شخصیت پویا تأثیر چشمگیری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد.

همچنین، پژوهش حاضر نشان داد اشتیاق شغلی پرستاران براساس درکی که از معنای کار خود دارند، متفاوت است. نتایج بالای مقیاس معنای کار، حکایت از آن دارد که کارکنان باوجود سختی‌های حرفه خود،

معنادارتر تلقی کنند. براساس نتایج، سازه‌های شخصیت پویا و معنای کار، بالاترین مقادیر میانگین (به ترتیب ۴/۳۲ و ۴/۱۹) را در بین سایر سازه‌های پژوهش به خود اختصاص داده‌اند. به عبارتی، پرستاران مطالعه‌شده نه تنها ادراک بالایی از معناداری کارشان داشته‌اند، از شخصیت پویایی نیز برخوردار بوده‌اند. طبق شواهد، کارکنان با خصایص شخصیتی پویا، آنقدر تلاش می‌کنند تا کاری شایسته را به دست آورند و کارهایی را ترجیح می‌دهند که برای آنها ارزشمند است (گل‌پرور، ۱۳۹۷)؛ بنابراین، با توجه به اینکه چنین افرادی به‌طور مستقل به یافتن مشاغلی ارزشمند و با معنا اقدام می‌کنند، برای اجتناب از وظایف بی‌معنا و بی‌ارزش، حتی ممکن است سازمان خود را ترک کنند (هان و همکاران، ۲۰۱۴). طبق شواهد، چنین افرادی به‌واسطه ابتکارگرایی، تلاش مستمر برای بهبود فرآیندهای کاری و ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌های خود و تلاش برای فهم بهتر دنیای پیرامون، همواره پذیرای تجارب جدید کاری‌اند و بنابراین، در زندگی کاری خویش ریسک‌پذیری و تنوع‌طلبی بالایی دارند؛ از این رو، ماندگاری آنها در یک شغل به مدت طولانی، حکایت از آن دارد که شغل خود را معنادار دانسته‌اند (آکگوندوز و همکاران، ۲۰۱۹) و منابع شغلی خود را زمینه‌ساز تعالی و شکوفایی شخصیت خود قلمداد کرده‌اند (کانیلز و همکاران، ۲۰۱۸).

در ادامه، یافته‌های پژوهش نشان دادند شخصیت پویای پرستاران، با اشتیاق شغلی آنها در ارتباط است. در این راستا، شواهد نشان دادند افراد با شخصیت پویا، فرصت‌های شغلی را به‌خوبی شناسایی می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنادار و باارزشی را در محیط کار خود به وجود بیاورند، به تلاش خود ادامه می‌دهند و در این راه ثابت‌قدم می‌مانند. این افراد به احتمال زیاد نگرش‌های مثبتی نسبت به افزایش بهره‌وری در شغل

رها کنند (آگوندوز و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین، تا یافتن شغل جدید ممکن است اشتیاق شغلی پایینی داشته باشند؛ از این رو، ماندگاری افراد با شخصیت پویا در یک محیط شغلی، بیان کننده آن است که آنها کار خود را ارزشمند و شایسته دانسته یا از طریق بازآفرینی شغلی^۱ تغییراتی مطلوب را در آن ایجاد کرده‌اند؛ به گونه‌ای که مسیر شغلی غنی شده‌ای برای آنها در آن شغل پیش‌بینی می‌شود (ورموتن و همکاران، ۲۰۱۹). در ادامه، پیشنهادهای پژوهش ارائه شده‌اند.

با توجه به مباحث فوق و تأیید تأثیر پویایی شخصیت بر ارتقای تجارب کارکنان از معنای کارشان، مدیران مراکز درمانی باید به‌طور مستمر از وجود رفتارهای شخصیتی پویا در میان پرستاران خود اطمینان حاصل کنند و فرصت‌های آموزشی نظری و عملی را دربارهٔ تصمیم‌گیری، مدیریت بحران، بیان انتظارات شغلی، کار تیمی و ارتباطات برای آنها فراهم کنند. همچنین، مراکز درمانی در صورتی از مزایای متعدد بهره‌مند می‌شوند که پرستارانی با خصایص شخصیتی پویا را گزینش کنند؛ پرستارانی که وظیفهٔ خطیر پرستاری را حرفه‌ای ارزشمند و معنادار می‌دانند و بدین سبب با وجود مشکلات، تمایل بالایی به ماندن در سازمان و بهبود عملکرد خود دارند. پژوهش حاضر نشان داد اگر مدیران مراکز درمانی، پرستارانی با شخصیت پویا را استخدام کنند، آنها کارکنانی در اختیار خواهند داشت که صادق‌اند، به دنبال تغییرند و سعی می‌کنند رویای خود را دنبال کنند و به ارزش کار خویش ایمان دارند. بدین منظور، استفاده از مقیاسی برای سنجش میزان پویایی شخصیت همچون مقیاس آگوندوز و همکاران (۲۰۱۸)، می‌تواند ابزار کاربردی بالقوه‌ای برای گزینش پرستارانی با خصایص شخصیتی پویا در مراکز درمانی قلمداد شود. به سبب اینکه پاسخ

ارزش معنوی بالایی برای آن قائل‌اند و دلبستگی آنها به این شغل و مزایا و پاداش‌های مادی است و از این رو با گذشت زمان، اشتیاق شغلی آنها تغییرات کمتری را به خود خواهد دید (استگر و همکاران، ۲۰۱۲). در این راستا، قادی و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند همسویی ارزش‌های کاری با علائق کارکنان، عزت نفس آنها را افزایش می‌دهد و این امر کار معنادارتری را برای آنها در پی خواهد داشت. آنها دریافتند وجود چنین شرایطی در محیط کار، سبب می‌شود اشتیاق شغلی کارکنان نیز به مراتب افزایش یابد. استفاده از حداکثر قابلیت‌های کارکنان و برخورداری از مسئولیت‌های لازم در حیطهٔ شغلی، کار معناداری را برای کارکنان فراهم می‌آورد (جونگ و یون، ۲۰۱۶). در آخر، طبق شواهد، تأثیر غیرمستقیم شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی، یک و نیم برابر بیش از تأثیر مستقیم آن گزارش شده است. همچنین، مطابق با نتایج آزمون سوبل بیان می‌شود بیش از ۴۵ درصد از تأثیر شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی، به‌واسطهٔ حضور متغیر میانجی معناداری کار تحقق یافته است؛ بنابراین، ادعا می‌شود بخش چشمگیری از تأثیر شخصیت پویا بر افزایش اشتیاق شغلی، ماحصل ارتقای ادراک کارکنان از معنای کارشان است. به عبارتی هرچند پویایی شخصیت، افزایش اشتیاق شغلی کارکنان مطالعه‌شده را به همراه داشته است، تحقق آن بدون ادراک معناداری کار به میزان چشمگیری تنزل خواهد یافت. در توجیه این امر، استدلال می‌شود مادامی که پویایی شخصیت کارکنان با یافتن کاری معنادار گره نخورده باشد یا شرایط زمینه‌ای مناسب برای این افراد در سازمان مهیا نشده باشد، نمی‌توان با اطمینان از اشتیاق شغلی این افراد سخن گفت. همان‌گونه که قبلاً نیز ذکر شد چنانچه افراد با شخصیت پویا فرصت یافتن شغل بهتری را داشته باشند، ممکن است به‌طور داوطلبانه با قبول ریسک جستجوی یک شغل جدید، شغل قبلی را

^۱. Job Crafting

دارد. مطالعات آتی می‌توانند از داده‌های عینی در رابطه با اشتیاق شغلی کارکنان یا سایر سازه‌های مطرح در این پژوهش استفاده کنند و از این طریق ریسک سوء‌گیری داده‌ها را کاهش دهند. یکی دیگر از محدودیت‌های عمده این مطالعه، کنترل‌نشدن متغیرهای جمعیت‌شناختی از جمله سن، سنوات خدمت، میزان تحصیلات و ... مشارکت کنندگان در پژوهش است. شایان ذکر است با وجود این، هیچ‌گونه داده‌پرتی در پاسخ‌ها مشاهده نشد و کبر سن و سنوات شغلی و ارتقای سطوح تحصیلی، به‌ضرورت افزایش تجارب کارکنان از معنای کار و اشتیاق شغلی را در پی نداشته‌اند و برعکس. مقطعی بودن و محدودیت تبیین علی مطالعات همبستگی نیز از جمله محدودیت‌های این پژوهش است. در پژوهش حاضر، گروه نمونه، پرستاران دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان را شامل می‌شد که این امر تعمیم نتایج را به دیگر گروه‌ها و جوامع، دشوار می‌سازد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری روی نمونه‌های دیگر برای تعمیم نتایج انجام شود.

منابع

- بهارلو، م.؛ محمودی کیا، م.؛ احمدی چگنی، س. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان دفاتر آژانس هواپیمایی شهر تهران. *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۸(۲۸)، ۶۸-۵۳.
- حاجلو، ن. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت (UWES-9). *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۵۲، ۶۸-۶۱.
- حبیبی، آ. (۱۳۹۷). *آموزش کاربرد SPSS*. ویرایش پنجم، تهران: پارس مدیر، ۱۶۵-۱۶۱.

به این سنج‌ها خوداظهاری است، ممکن است افراد پاسخ خود را به گونه‌ای تغییر دهند تا به‌عنوان نامزد مطلوب‌تری ظاهر شوند؛ بنابراین، انجام دقت و احتیاط، بررسی خصایص شخصیتی فرد در گذشته و تماس با کارفرمایان قبلی نامزد، اطمینان از صحت پاسخ‌های گزارش شده را افزایش می‌دهد. همچنین، با توجه به ارتباط خصایص شخصیتی پویا با اشتیاق شغلی، مدیریت سازمان باید این خصیصه شخصیتی نسبتاً ذاتی کارکنان را با مهیاسازی فرصت‌های یادگیری و تدارک مداخلات مناسب در راستای تعالی مسیر شغلی آنها تسهیل کند. درنهایت، به‌واسطه تأثیر ادراک معنای کار بر افزایش اشتیاق شغلی، مدیران مراکز درمانی باید به‌منظور افزایش معنای کار پرستاران، آنها را در روند تصمیم‌گیری دخالت دهند، یا تقاضاهای فردی آنها را در حیطه شغلی خود لحاظ کنند. تقویت استقلال شغلی با تأیید یگانگی، منحصربه‌فرد بودن و توانایی کارمندان در هر فرصت احتمالی، به کارمندان کمک می‌کند تا معنا را در کار پیدا کنند. در این راستا، انتصاب کارکنان با عملکرد کاری عالی و رضایت‌مندی بالا، به‌عنوان مربی و انتقال تجارب آنها به سایر کارکنان، درک معناداری کار سایر کارکنان از جمله کارکنان تازه استخدام شده را افزایش می‌دهد. همچنین، روابط مثبت انسانی، حمایت روانشناختی مدیران از کارکنان، افزایش منابع ساختاری و اجتماعی شغل، تدارک برنامه‌های تفریحی و فرهنگی و اعطای پاداش‌های مادی و معنوی در زمان مناسب نیز حس معنای کار و به دنبال آن، اشتیاق و تعلق کارکنان را به سازمان‌شان افزایش می‌دهد.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است؛ نخست اینکه در این پژوهش از پرسشنامه‌های خودگزارشی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد که این ابزار محدودیت‌های خاص خود را

- Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 415-437.
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2019). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 1-14.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In *Advances In Positive Organizational Psychology*, 1, 237-260.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bergeron, D. M., Schroeder, T. D., & Martinez, H. A. (2014). Proactive personality at work: Seeing more to do and doing more? *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 71-86.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series)*. Taylor & Francis Group.
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48-66.
- Chen, Z. J., Zhang, X., & Vogel, D. (2011). Exploring the Underlying Processes Between Conflict and Knowledge Sharing: A Work-Engagement Perspective 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1005-1033.
- Estabrooks, C., Midodzi, W., Cummings, G., Ricker, K., & Giovannetti, P. (2005). The خادمی، م.؛ محمدی، ع.؛ ونکی، ز. (۱۳۹۱). منابع پرورش رویکردهای انسانی در پرستاران: یک مطالعه کیفی. *دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۰(۵)، ۶۳۹-۶۳۰.
- داوری، ع.؛ رضازاده، آ. (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. تهران: جهاد دانشگاهی.
- رامین مهر، ح.؛ چارستاد، پ. (۱۳۹۱). روش تحقیق کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری (نرم افزار لیزرل). ترمه.
- سودانی، م.؛ مصطفوی راد، ف.؛ چین آوه، م. (۱۳۹۴). رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دلبستگی شغلی در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۴(۳)، ۵۳-۴۲.
- فیض آبادی فراهانی، ز.؛ میرهاشمی، م. (۱۳۹۰). پیش بینی اشتیاق شغلی براساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر تهران. *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۲(۴)، ۶۰-۵۱.
- قانع نیا، م.؛ فروهر، م.؛ جلیلی، ص. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش سرمایه روانشناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۱(۳)، ۷۲-۵۹.
- گل پرور، م. (۱۳۹۷). تحلیلی بر نقش شخصیت پیش رو در رابطه سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی تعالی گرا. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۴(۱)، ۳۴-۱۹.
- مهاجران، ب.؛ رجبی، م.؛ حمزه رباطی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه صفات شخصیتی و جهت گیری مذهبی و درگیری شغلی (مطالعه موردی). *فصلنامه علمی ترویجی اخلاق*، ۴(۱۴)، ۹۳-۷۱.
- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *International*

- The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Jurkiewicz, C., & Giacalone, R. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Li, L., & Mao, S. (2014). Moderating effects of proactive personality on factors influencing work engagement based on the job demands-resources model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(1), 7-15.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of direct and moderating effect models. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 986-1003.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: the roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Uwes Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual, Utrecht University. *Occupational Health Psychology Unit*. <https://doi.org/10.1037/t07164-000>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sears, G. J., Shen, W., & Zhang, H. (2018). When and why are proactive employees more creative? Investigations of relational and motivational mechanisms and contextual contingencies in the east and west. *Applied Social Psychology*, 48(11), 593-607.
- Shinde, U., & Fleck, E. (2015). What spirituality can bring to leaders and managers: Enabling creativity, empathy and a stress free work place. *Journal of impact of hospital nursing characteristics on 30-day mortality. Nursing Research*, 54(2), 74-84.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Geh, E. (2014). Organizational spiritual leadership of worlds “made” and “found” An experiential learning model for “feel”. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(2), 137-151.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 01-10.
- Ghadi, M., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Ghislieri, C., Cortese, C., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1691-1699.
- Han, Y., Wang, M., & Dong, L. (2014). Role conflict and the buffering effect of proactive personality among middle managers. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 473-486.
- Haynie, J. J., Flynn, C. B., & Mauldin, S. (2017). Proactive personality, core self-evaluations, and engagement: The role of negative emotions. *Management Decision*, 55(2), 450-463.
- Horng, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., & Liu, C. H. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25-34.
- Ingusci, E., Manuti, A., & Callea, A. (2016). Employability as mediator in the relationship between the meaning of working and job search behaviors during unemployment. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(1), 1-16.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment:

- Wingerden, J., & Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *Plos One*, 13(6), 1-11.
- Woo, S. E., & Allen, D. G. (2014). Toward an inductive theory of stayers and seekers in the organization. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 683-703.
- Woods, S. A., & Sofat, J. A. (2013). Personality and engagement at work: The mediating role of psychological meaningfulness. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(11), 2203-2210.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerit, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *Stress Management*, 14(2), 121.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerit, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualizing meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
- Organizational Psychology, 15(1), 101-110.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stringer, C. (2007). *The relationship between strategic alignment, meaningful work, and employee engagement*. Albuquerque, New Mexico.
- Sun, J., Lee, J., & Sohn, Y. (2019). Work context & turnover intention in social enterprises: mediating role of meaning of work. *Managerial Psychology*, 34(1), 46-60.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), e12620.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. *Contemporary occupational health psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 1, 124-150.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13.