

بررسی رابطه بین شخصیت پویا و استقلال کاری با شکل دهی شغل
*Investigate the relationship between proactive personality and work
Autonomy with job crafting*

Reza Sakhravi
Shahid Chamran of University
Reza.Sakhravi@yahoo.com
Solmaz Hazarian
Shahid Chamran of University
Marjan Shamsi
Shahid Chamran of University

رضا سخراوی
دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید
چمران اهواز Reza.Sakhravi@yahoo.com

سلماز هزاریان
دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید
چمران اهواز

مرجان شمس
دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید
چمران اهواز

Abstract

The purpose of This correlation-based study was to examine the relationship between work Autonomy and proactive personality with job crafting amongst the staff National Iranian Drilling Company (NIDC). Instruments used were job crafting Inventory, work Autonomy and proactive personality Questionnaires which were responded to, by 121 of the staff working in the NIDC also In this study , regression analysis was used to data. The regression analysis revealed that work Autonomy and proactive personality can be known as predictors of the job crafting.

Keywords: work Autonomy, proactive personality, job crafting

چکیده
هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین استقلال کاری و شخصیت پویا با شکل دهی شغل در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران می باشد. در این پژوهش برای تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت ملی حفاری ایران می باشد که تعداد ۱۲۱ نفر از آنها به عنوان نمونه و به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند. شرکت کنندگان در این پژوهش، پرسشنامه های شکل دهی شغلی، استقلال کاری و شخصیت پویا را تکمیل نمودند. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون رابطه معنادار بین استقلال کاری و شکل دهی شغل را نشان داد ($p < 0/01$) همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تعامل استقلال کاری و شخصیت پویا، شکل دهی شغل را پیش بینی می نمایند ($p < 0/01$).

واژه های کلیدی: شکل دهی شغل، استقلال کاری، شخصیت پویا

مقدمه

شکل‌دهی شغل^۲ از جمله موضوعات جدید روانشناسی صنعتی و سازمانی در قرن بیست و یکم می‌باشد که برای اولین بار توسط ورزشنیوسکی و داتون^۳ (۲۰۰۱) مطرح شده است، اهمیت این سازه در اثربخشی فردی، تیمی و سازمانی و ارتقا عملکرد کارکنان، سبب گشته که برخی پژوهشگران تحقیقات گسترده‌ای را در زمینه چگونگی اثرگذاری ویژگی‌های شخصیتی و محیطی بر شکل‌دهی شغل انجام دهند. گیتولسکو^۴ و همکاران (۲۰۰۶) شکل‌دهی شغلی را به عنوان رفتارهای تغییر ابتکاری که کارکنان از طریق آنها شغل خویش را با ارجحیت‌ها، انگیزه‌ها و علایق خود منطبق می‌کنند، تعریف نمودند. ورزشنیوسکی و داتون (۲۰۰۱) معتقدند، شکل‌دهی شغل ممکن است شکل‌های متفاوتی داشته باشد، اول اینکه کارکنان ممکن است برخی از جنبه‌های شغلی و وظایف مرتبط با شغل را تغییر دهند. برای مثال ممکن است مقدار وظایف یا محتوای آنرا تغییر دهند دوم اینکه کارکنان ممکن است برخی از جنبه‌های کاری که به ارتباط برقرار کردن با دیگران مربوط است را تغییر دهند برای مثال ممکن است مقدار یا گرمی روابط با مشتریان و همکاران را تغییر دهند. نوع سوم از شکل‌دهی شغل به آن تغییراتی از شغل اشاره دارد که کارکنان آن را با هدف افزایش معناداری شغل انجام می‌دهند. این تغییرات در شغل می‌تواند منجر به دستیابی به اهداف کاری شود. هورنانگ^۵ و همکاران (۲۰۱۰) بیان کردند که ویژگی محوری شکل‌دهی شغل این است که کارکنان وظایف یا ویژگی‌های شغلشان را بصورت ابتکاری تغییر می‌دهند. تفاوت شکل‌دهی شغلی با طراحی مجدد شغل این است که کارکنان با سرپرست خود در مورد تغییر جنبه‌های کاری مذاکره نمی‌کنند. تایم و باکر^۶ (۲۰۱۰) شکل‌دهی شغلی را با توجه به مدل الزامات - منابع شغل^۷ (j-d-r) به عنوان تغییراتی که کارکنان در جهت برقراری تعادل بین منابع شغلی و الزامات شغلی با توانایی‌ها و نیازهای شخصی خود اعمال می‌کنند تعریف کردند. بر طبق این مدل ویژگی‌هایی شغلی را می‌توان در دو دسته‌ی منابع شغلی و الزامات شغلی طبقه‌بندی نمود.

الزامات شغلی به جنبه‌هایی از شغل که نیازمند حفظ تلاش‌ها یا مهارت‌های فیزیکی و روانشناختی (شناختی و هیجانی) است، اشاره دارد و منابع شغلی به جنبه‌هایی از شغل اشاره دارد که به رسیدن به اهداف کاری، کاهش الزامات شغل و هزینه‌های روانشناختی و فیزیولوژیکی و برانگیختن رشد فردی و یادگیری را منجر می‌گردد. زمانی که الزامات شغلی با منابع شغلی متناسب نباشد کارکنان ممکن است که برای کاهش این تناسب از شکل‌دهی شغل استفاده کنند. براساس مدل الزامات - منابع شغل، شکل‌دهی شغل شامل سه بعد است که عبارتند از: ۱. افزایش منابع شغل^۸ ۲. افزایش چالش‌انگیزی الزامات شغل^۹ ۳. کاهش بازدارندگی الزامات شغل^{۱۰}. باکرو همکاران (۲۰۰۷) بیان کردند که منابع شغلی می‌توانند به عنوان ضربه‌گیری بر علیه اثرات منفی الزامات شغل عمل کنند و موقعی که الزامات شغل به اندازه‌ی کافی بالا باشند می‌توانند به اشتیاق کاری بینجامند منابع شغلی باعث افزایش اشتیاق کاری می‌گردد، که این می‌تواند به بازده‌های سازمانی مثبتی منجر شود (سالانوا^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۵). بعد دوم شکل‌دهی شغلی به افزایش سطح چالش الزامات شغل اشاره دارد، کاس^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند که مشاغل خستگی‌آور منجر به غیبت و نارضایتی شغلی

² - job crafting

³ - Wrzesniewski & Dutton

³ - Ghitulescu

⁵ - Hornung

⁶ - Tims & Bakker

⁷ - job demands-resources model

⁸ - Increasing job resources

⁹ - Increasing challenging job demands

¹⁰ - decreasing hindering job demands

¹¹ - Salanova

¹² - Kass

کارکنان می شود، بنابراین برای حفظ انگیزش کارکنان مهم است که وظایف کاری آنها سطح کافی از الزامات شغلی چالش انگیز را داشته باشد. الزامات شغلی چالش انگیز باعث می شود که کارکنان دانش و مهارت‌هایشان را برای دستیابی به اهداف شغلی نسبتاً دشوار توسعه دهند (لپین و پادساکوف^{۱۳}، ۲۰۰۱). بعد سوم شکل‌دهی شغلی اشاره به کاهش الزامات بازدارنده شغل دارد، زمانی که کارکنان متوجه شوند که الزامات شغلی سخت و طاقت فرسا هستند ممکن است داوطلبانه الزامات شغلی خود را کاهش دهند در معرض قرار گرفتن طولانی مدت با سطح بالایی از الزامات شغل و سطح پایینی از منابع شغلی منجر به پیامدهای منفی برای سلامت مانند فرسودگی خواهد شد (اسچافلی^{۱۴} و همکاران، ۲۰۰۹). کراوفورد^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۰) نیز به رابطه منفی بین اشتیاق کاری و الزامات شغلی بازدارنده دست یافت. جورجیوسکی و هابفول^{۱۶} (۲۰۰۸) بیان کردند که الزامات شغلی چالش برانگیزی که فرد در آنها مهارت دارد منجر به سطح بالایی از خودکارآمدی و رضایت شغلی شوند.

شخصیت پویا

افراد همیشه گیرندگان منفعل از محدودیت‌های محیطی نسبت به رفتارشان نیستند، در عوض آنها می توانند شرایط جاری زندگی‌شان را تغییر دهند، کُرنت^{۱۷} (۲۰۰۰) به رفتار پویا به عنوان "داشتن ابتکار در اصلاح کردن شرایط جاری اشاره می کند؛ که شامل مبارزه با وضع موجود بجای سازش منفعلانه با شرایط حاضر می باشد. باتمن و کُرنت^{۱۸} (۱۹۹۳) شخصیت فعال را به عنوان سازه‌ای معرفی کردند که افراد دارای این ویژگی از خود ابتکار نشان می دهند، فعالیت می کنند و تا زمانی که تغییرات معنادار ایجاد نکنند به فعالیت خویش ادامه می دهند. در واقع این سازه‌ی شخصیتی برای تمایز بین گرایش و تمایل افراد در اثرگذاری بر محیط مورد استفاده قرار می گیرد، افرادی که سطح بالایی از این ویژگی را دارند، مطابق میل نیروهای محیطی رفتار نمی کنند (تحت تاثیر محیط قرار نمی گیرند) و برای تغییر محیط تلاش فراوانی را از خود نشان می دهند (باتمن و کُرنت، ۱۹۹۳).

این افراد در شناسایی و استفاده از فرصت‌ها مهارت بالایی دارند، و ابتکار عمل و پافشاری و سماجت بالایی در تغییر شرایط محیطی به سود خویش نشان می دهند. محققان معتقدند که شخصیت فعال می تواند بر کارآفرینی تاثیر داشته باشد، افراد پویا نقش خود را خیلی گسترده تفسیر می کنند (پارکر، وال، و جکسون^{۱۹}، ۱۹۹۷) و نقش‌هایشان را برای خلاصه کردن وظایف و اهداف جدید دوباره تعریف می کنند (فرس و فای^{۲۰}، ۲۰۰۱). تحقیق در پویا بودن نسبتاً بر یک دیدگاه ایستا از پویا بودن تمرکز داشته است، با فرض اینکه پویا بودن یک رویداد منفرد است. بیندل^{۲۱} و پارکر (۲۰۰۹) حمایت اولیه تجربی را برای یک مدل فرایندی از پویا بودن پیشنهاد کرده و یافته‌اند. به طور نظری، تلاش‌ها برای درک پویا بودن بیشتر از همه در نظریه انگیزش دیده می شود (بندورا^{۲۲}، ۱۹۸۶؛ هاکر^{۲۳}، ۱۹۸۵؛ هاگمن و اولدهام^{۲۴}، ۱۹۷۶).

¹³- LePine & Podsakof

¹⁴- Schaufeli

¹⁵- Crawford

¹⁶- Gorgievski & Hobfoll

¹⁷- Crant

¹⁸- Bateman

¹⁹- Parker, Wall, & Jackson

²⁰- Frese & Fay

²¹- Bindle

²²- Bandura

²³- Hacker

²⁴- Hackman & Oldham

استقلال کاری

استقلال کاری^{۲۵} درجه ای است که افراد بتوانند خودشان، فرایندها و اولویت های شغلی شان را تعیین کنند (وروم^{۲۶}، ۱۹۶۴). نیاز به استقلال نشان دهنده میل ذاتی فرد به احساس ارادی بودن و تجربه حس انتخاب آزاد روانشناختی هنگام انجام یک فعالیت می باشد (دسی و رایان^{۲۷}، ۲۰۰۰؛ به نقل از ون دن بروک^{۲۸} و همکاران، ۲۰۱۰). کاراسک^{۲۹} (۱۹۹۷) نیز استقلال کاری را برابر با گستره تصمیم و کنترل بر به کارگیری مهارت می‌داند، باکر و اسکاوفلی^{۳۰} (۲۰۰۰) بیان کردند که استقلال یکی از مهمترین منابع شغلی است که چنانچه فرد از آن برخوردار باشد از درون برانگیخته می شود تا به اهداف کاری خویش دست یابد، هم چنین استقلال در کار می تواند به سازگاری فرد با الزامات شغلی کمک نماید زیرا کارکنان این آگاهی را پیدا می کنند که چگونه و چه زمانی به این الزامات پاسخ دهند (به نقل از شکرکن و ارشدی، ۱۳۸۷). با توجه به مطالب ذکر شده هدف از این پژوهش را می توان در سوالات زیر خلاصه نمود:

۱- آیا بین استقلال کاری و شخصیت پویا با شکل دهی شغل رابطه معنادار مثبت وجود دارد؟

۲- آیا از طریق استقلال کاری و شخصیت پویا می توان شکل دهی شغلی را پیش بینی نمود؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی (رگرسیون همزمان) می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز می باشند که تعداد ۱۲۱ نفر از آنها به عنوان نمونه و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین ۷۸/۵ درصد از شرکت کنندگان در این تحقیق مرد و ۲۱/۵ درصد زن، ۲۰/۲ مجرد و ۷۹/۸ متاهل، با حداقل سابقه کاری ۳ سال و حداکثر سابقه کاری ۳۲ سال بودند، از لحاظ سطح تحصیلات بیشترین فراوانی به ترتیب متعلق به شرکت کنندگان دارای مدرک دیپلم و پایین تر (۳۹/۳ درصد)، لیسانس (۳۴/۵) و فوق لیسانس (۲۶/۲) بود، هم چنین شرکت کنندگان در این پژوهش پرسشنامه های زیر را تکمیل نمودند:

شکل دهی شغل: در این پژوهش جهت سنجش شکل دهی شغلی از مقیاس ۲۱ آیتمی تایم و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است. این پرسشنامه بصورت لیکرت ۵ درجه ای از بسیار مخالفم (۱) تا بسیار موافقم (۵) درجه بندی شده است. تایم، باکر و درکس (۲۰۱۱) پایایی و روایی این مقیاس را اندازه گیری نمودند. پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در خرده مقیاس های افزایش منابع ساختاری ۰/۸۲، کاهش بازدارندگی الزامات شغل ۰/۷۹ و افزایش چالش انگیزی الزامات شغل ۰/۷۵ بدست آوردند. هم چنین روایی این پرسشنامه را در حد قابل قبولی ذکر نمودند. در این پژوهش پایایی کلی مقیاس شکل دهی شغل ۰/۷۹ و پایایی مولفه های افزایش منابع ساختاری، کاهش بازدارندگی شغلی و افزایش چالش انگیزی الزامات شغل از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۷۱ و ۰/۷۸ بدست آمد، هم چنین در این پژوهش نیز تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس، امکان در نظر گرفتن ۲۱ سؤال را به عنوان یک عامل در این پژوهش مستند ساخت و آلفای کرونباخ را ۰/۸۲ بدست داد.

پرسشنامه شخصیت پویا: در این پژوهش برای سنجش شخصیت پویا از پرسشنامه ۱۰ آیتمی کونت و کرایمر (۱۹۹۹) استفاده شده است. پاسخ ها بر روی لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده اند، کونت و کرایمر (۱۹۹۱)

25- work Autonomy

26- Vroom

27- Deci & Ryan

28 - Van den Broeck

29 - Carosoc

30 - Bakker & Schaufeli

پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و روایی آنرا در حد قابل قبولی ذکر نمودند. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و روایی آن از طریق همبسته نمودن با یک سنجه تک آیتمی $r = ۰/۷۶$ در سطح معناداری $p < ۰/۰۰۱$ بدست آمد.

پرسشنامه استقلال کاری: در پژوهش حاضر، پرسشنامه ۴ ماده ای کویین و شپارد (۱۹۷۴) جهت سنجش استقلال کاری، مورد استفاده قرار گرفت. پاسخ ها بر روی یک لیکرت ۵ درجه ای از بسیار مخالفم (۱) تا بسیار موافقم (۵) درجه بندی شده بودند. ارشدی و شکرکن (۱۳۸۷) ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش تصویف ۰/۵۶ به دست آوردند و روایی این مقیاس را از طریق همبسته نمودن با یک سنجه تک ماده ای ۰/۷۹ بدست آمد.

یافته‌ها

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می شود، یافته های توصیفی پژوهش که شامل میانگین، انحراف استاندارد، کمترین مقدار و بیشترین مقدار به شرح زیر می باشد:

جدول ۱. یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
شکل دهی شغلی	۴۵/۵۲	۸/۸۱	۳۱	۶۳
شخصیت پویا	۱۹/۹۶	۶/۴۸	۱۰	۳۰
استقلال کاری	۱۱/۷۷	۴/۶۳	۶	۲۰

همان طور که در جدول پایین مشاهده می شود نتایج مربوط به ضرایب همبستگی بین شخصیت پویا و استقلال کاری با شکل دهی شغل به ترتیب ۰/۱۲ و ۰/۵۸ بدست آمد. ضریب همبستگی بین استقلال شغلی با شکل دهی شغل در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است اما ضریب همبستگی بین شخصیت پویا با شکل دهی شغل در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار نشد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین استقلال کاری و شخصیت پویا با شکل دهی شغلی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
استقلال کاری	۰/۵۸	۰/۰۰
شخصیت پویا	۰/۱۲	۰/۰۹

جدول ۳. ضرایب همبستگی چندگانه برای متغیرهای پیش بین شکل دهی شغلی

متغیر	B	β	نسبت t	سطح معناداری
ثابت	۲۳/۷۷	-	۸/۲۲	۰/۰۰
شخصیت پویا	۰/۳۶	۰/۲۷	۳/۷۳	۰/۰۰
استقلال کاری	۱/۲۲	۰/۶۴	۸/۸۸	۰/۰۰

$F = ۴۰/۹۳$ $R = ۰/۶۳$ $R^2 = ۰/۴۰$ $R^2 = ۰/۳۹$ تعدیل شده

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، مقدار R و R^2 بدست آمده به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۴۰ می باشد. این نتایج نشان می دهند که تغییرات در سطوح استقلال کاری و شخصیت فعال ۴۰ درصد از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند. هم چنین مقدر F بدست آمده (۴۰/۹۳) نیز معنادار بود ($P = ۰/۰۰$)، هم چنین میزان تاثیر استقلال کاری و شخصیت فعال بر شکل دهی شغلی به نیز معنادار و به ترتیب ۰/۶۴ و ۰/۲۷ بدست آمد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین استقلال کاری و شخصیت فعال با شکل دهی شغلی می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که استقلال کاری و شکل دهی شغلی رابطه معنادار مثبتی دارند ولی رابطه شخصیت پویا با شکل دهی شغلی غیر معنادار بدست آمد. نتایج حاصل از رگرسیون همزمان نشان داد که تعامل استقلال کاری و شخصیت فعال رابطه معنادار مثبتی با شکل دهی شغلی دارند. نتایج

این پژوهش همسان با تحقیقات کیگان‌دو (۱۹۸۳)، کرانت (۲۰۰۰)، ورزشیوسکی و داتون (۲۰۰۱) و تایم و باکر (۲۰۱۰) و می باشد. کرانت (۲۰۰۰) معتقد است که شخصیت فعال پیش‌بینی قوی برای شکل‌دهی شغلی می‌باشد. باتمن (۱۹۹۳) بیان کرد که افراد دارای شخصیت فعال فرصت‌ها برای تغییر را به خوبی شناسایی می‌کنند و برای رسیدن به آن تغییر معنادار، تلاش می‌کنند. این قابل پیش‌بینی است که افراد دارای شخصیت فعال تغییراتی را در محیط اعمال کنند که برای بهتر انجام دادن تکالیف شغلیشان مثرتر باشد (کرانت، ۲۰۰۰). این افراد به احتمال بیشتری جنبه‌هایی از کارشان را که در رسیدن به اهداف کاری مفید نیستند را تغییر می‌دهند و الزامات شغلی آینده و اقدامات لازم برای غلبه بر این الزامات را بخوبی پیش‌بینی می‌کنند (فای و فرس، ۲۰۰۱). تحقیقات نشان دادند که افراد فعال رفتارهای نوآورانه را که آنها را درگیر در فعالیت‌های تغییر در شغل می‌نماید، از خود نشان می‌دهند (سیبرت و همکاران، ۲۰۰۱). پارکر و اوهلی^{۳۱} (۲۰۰۸) بیان کردند که شکل‌دهی شغلی می‌تواند شامل استقلال بیشتر کارکنان شود که منجر به احساس مسئولیت بیشتر کارکنان به عملکرد خویش شود و در نتیجه ممکن است انگیزه بیشتری برای تلاش در راستای انجام وظایف شغلی داشته باشند. این تغییرات در شغل ممکن است منجر به دستیابی به اهداف کاری شود.

کیگان‌دو^{۳۲} (۱۹۸۳) بیان کرد شکل‌دهی شغلی با احتمال زیاد زمانی رخ می‌دهد که کارکنان وظیفه‌ای را که انجام می‌دهند بتوانند به طور مستقل از دیگران به اتمام برسانند. در این صورت کارکنان مجبور نیستند به عملکرد دیگر همکارانشان متکی باشند. این زمانی آسانتر است که فرد برای دستیابی به نتایج مثبت، با شغلشان تا اندازه‌ای تطابق داشته باشند. در مقابل، زمانی که کارکنان وظایفشان را انجام می‌دهند در حالی که آنها وابستگی زیادی دارند (یعنی جایی که عملکرد موفقیت‌آمیز فرد، مبتنی بر عملکرد موفقیت‌آمیز دیگران است) این ممکن است سخت باشد که به طور پویا برخی تغییرات را در شغل ایجاد کنیم. همانطوری که ممکن است یک تغییر، نیازمند ایجاد تغییراتی برای همکاران دیگر (که عملکرد شخصیشان وابسته به شکل‌دهنده به شغل است) باشد (ورزشیوسکی و داتون، ۲۰۰۱). هم‌چنین تایم و باکر (۲۰۰۹) در پژوهش خویش خاطر نشان ساختند که ادراک عدم تناسب شغل - شخص از سوی کارکنانی که استقلال کاری بالایی دارند و افرادی که ویژگی‌هایی مانند خودکارآمدی و خودتنظیمی بالایی دارند منجر به رفتارهایی که شکل‌دهی شغلی را در پی دارد، می‌گردد.

پیشنهادات

با توجه به آنکه شکل‌دهی شغلی از موضوعات جدید مطرح شده در روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد، و پژوهش‌های اندکی در این زمینه انجام گرفته است، پیشنهاد می‌گردد تحقیقاتی جامع و با در نظر گرفتن پیشایندها، پیامدها و تعدیل‌کننده‌های این متغیر صورت گیرد.

محدودیت‌ها

در این پژوهش به منظور زمینه‌یابی از پرسشنامه استفاده گردیده است، در نتیجه ممکن است پاسخ‌دهندگان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده باشند.

منابع

- شکرکن، حسین؛ ارشدی، نسرین (۱۳۸۷). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۴، ۱۴۸-۱۲۹.

³¹ - Parker & Ohly

³² - Kiggundu

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289–2308.
- Bateman, T.S., & Crant, M.J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates summary. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–119.
- Caruso, C. (1997). Before you site a site. *Educational Leadership*, 55, 24–25.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and metaanalytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14, 97–124.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative (PI): An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Ghitulescu, B. (2006). Job crafting and social embeddedness at work. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care*. Hauppauge NY: Nova Science Publishers.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top–down and bottom–up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 187–215.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State–trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16, 317–327.
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate *Human Relations*, 44, 265–285.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Parker, S., K., Bindl, U., Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*. 36(4), 827–856.
- relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764–775 Retrieved from Business Source Premier Database.
- resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M. (2008). A Cross-National study of Work engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behavior. *The International Journal of Human Resource Management*. 19(1), 116–131.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., & Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845–874.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36, 1–9.

- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4): 981-1002.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: John Wiley.

