

## طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل در کارکنان

سازمان تأمین اجتماعی

Designing and Testing a Model of Outcomes and Implications of the  
Harmonious Passion for Work among Employees of Social Security  
Organization

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۰۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۹/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۰۳

R. Abedinivalamdehi., (M.A) & A.Z. Naami., (Ph.D)  
Abstract

The purpose of the present study was designing and testing a model of outcomes and implications of the harmonious passion for work among employees of the Social Security Organization in Ahvaz city. The sample consisted of 170 employees who were selected by simple random sampling method. Organizational Culture (Cameron & Quinn, 1998), Proactive Personality (Seibert, Crant & Kraimer, 1999), Work Domain Goal Orientation (VandeWalle, 1997), Harmonious Passion for Work Scale (Vallerand, 2003), Organizational Commitment (Allen & Meyer, 1991), The Work-Related Flow Inventory (Bakker, 2008), Family-Work Conflict (Netemeyer, Boles & McMurnian, 1996) and Emotional Exhaustion Inventory (Maslach, 1990, 1991) were used to collect the data. The proposed model was evaluated through Structural Equation Modeling (SEM) through AMOS-23 and SPSS-23. Fit indexes showed a relatively good fit with the data. The path coefficients showed that proactive personality, cultural cooperation, and work domain goal orientation has an positive effect on the harmonious passion for work ( $p < 0.05$ ) and harmonious passion has a significant and positive relationship on the emotional commitment, flow, and has a significant and negative relationship with emotional exhaustion and family-work conflict ( $p < 0.001$ ). the bootstrap procedure by Preacher and Hayes (2008) was used for testing indirect in the indirect relationship. The results indicated that the variable of cultural cooperation, proactive personality, and work domain goal orientation has the direct effect on emotional commitment, work-related flow, emotional exhaustion, and family-work conflict through the harmonious passion for work. Considering the positive effects of this structure on organization, it is suggested that managers must pay special attention to the important role of this variable and its effective establishment to increase the productivity of the organization and to maintain the psychological well-being of the employees and by identifying the influential variables of this research, they will prepare programs, we will develop programs that can constructively achieve a better individual and organizational performance. Because passionate employees love their jobs and devote considerable time and energy to doing it.

**Keywords:** Harmonious Passion, Organizational Culture, Proactive Personality, Work Domain Goal Orientation, Emotional Commitment, Work-Related Flow, Family-Work Conflict, Emotional Exhaustion

راضیه عابدینی ولامدهی<sup>۱</sup> و عبدالزهرنا نعامی<sup>۲</sup>

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز بود. نمونه پژوهش ۱۷۰ نفر از کارکنان سازمان بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان، پرسشنامه‌های فرهنگ همکاری (کامرون و کوین، ۱۹۹۸)، شخصیت پویا (سیبرت، کرات و کرایمر، ۱۹۹۹)، جهت‌گیری هدف یادگیری (واندوال، ۱۹۹۷)، شور و شوق هماهنگ به شغل (والراند، ۲۰۰۳)، تعهد عاطفی (آلن و مییر، ۱۹۹۱)، شیفتگی به شغل (باکر، ۲۰۰۸)، تعارض کار-خانواده (نت سلیور، بولز و مک مارینان، ۱۹۹۶) و فرسودگی عاطفی (مسلاش، ۱۹۹۰، ۱۹۹۱) را تکمیل نمودند. ارزیابی الگویی پیشنهادی از طریق الگویی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۲۳ انجام گرفت. شاخص‌های برازش حاکی از برازش نسبتاً خوب الگو با داده‌ها بود. ضرایب مسیر نشان دادند متغیرهای شخصیت پویا، فرهنگ همکاری و جهت‌گیری هدف یادگیری بر شور و شوق هماهنگ به شغل اثر مثبت دارند ( $P < 0.05$ ) و مسیر علی بین شور و شوق هماهنگ با تعهد عاطفی و شیفتگی به شغل مثبت و معنی‌دار و با فرسودگی عاطفی و تعارض کار-خانواده منفی و معنی‌دار بود ( $P < 0.001$ ). برای سنجش روابط غیرمستقیم از روش بوت‌استرپ در برنامه ماکرو و هیوز (۲۰۰۸) استفاده گردید. نتایج حاکی از این بود که متغیرهای فرهنگ همکاری، شخصیت پویا و جهت‌گیری هدف یادگیری، به‌طور غیرمستقیم از طریق شور و شوق هماهنگ به شغل بر متغیرهای تعهد عاطفی، شیفتگی به شغل، فرسودگی عاطفی و تعارض کار-خانواده اثر دارند. با توجه به پیامدهای مثبت این سازه در سازمان، پیشنهاد می‌شود مدیران جهت افزایش بهره‌وری سازمان و حفظ سلامت روان‌شناختی کارکنان، به نقش مهم این متغیر توجه ویژه‌ای داشته باشند و با شناسایی متغیرهای تأثیرگذار این پژوهش، برنامه‌هایی تدارک ببینند که به‌طور سازنده بتواند به عملکرد بهتر فردی و سازمانی دست یابد زیرا کارکنان پرشور شغل خود را دوست دارند و زمان و انرژی قابل توجهی را برای انجام آن اختصاص می‌دهند.

**کلیدواژه‌ها:** شور و شوق هماهنگ، فرهنگ همکاری، شخصیت پویا، جهت‌گیری هدف یادگیری، تعهد عاطفی، شیفتگی به شغل، تعارض کار-خانواده و فرسودگی عاطفی.

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

raziyeh.abedini@yahoo.com

۲. استاد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، عضو هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

## مقدمه

در اوایل قرن بیست و یکم، تحولات در حوزه روان‌شناسی، نیاز به رویکرد جدیدی تحت عنوان روان‌شناسی مثبت‌نگر پیدا کرد. این رویکرد تأکید بر نقاط ضعف و ناکارآمد نیروی انسانی را به تأکید بر نقاط قوت و کارآمد نیروی انسانی تغییر داد (سلیگمن و سیزنت میهالی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ سلیگمن، استین، پارک و پیترسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). با توجه به نظرات سلیگمن و سیزنت میهالی (۲۰۰۰) سؤال این بود که زندگی افراد چگونه می‌تواند ارزشمند باشد؟ در این راستا، والرند و همکارانش معتقد بودند که مفهوم شور و شوق به شغل<sup>۳</sup> به‌عنوان شاهراه اشتیاق، عملکرد بهینه و لذت و شادی درونی حتی در مشکلات و ناکامی‌ها، نقش کلیدی را در ارزشمند جلوه دادن زندگی می‌تواند ایفا کند (والرند، بلانچارد، مگیو، کوئستنر، راتل، ... و مارسولایز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳؛ والرند، پاگوئست، فیلیپه و چارست<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰).

تحقیقات نظام‌مند در رابطه با شور و شوق در محیط کار تا قبل از سال ۲۰۰۰ انجام نگرفته است. هر چند باوم، لاک و اسمیت<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) شور و شوق را به سادگی (شخص کار را دوست دارد) تعریف کردند اما اتفاق نظر وجود داشت که عشق شخص برای فعالیت و بخصوص کار، یک جنبه‌ی مهمی از شور و شوق است اما تنها جنبه نیست. به همین دلیل، تمام توجه به سمت تحقیق والرند و هالفورث<sup>۷</sup> (۲۰۰۳) جلب شد که تحقیقات خود را روی موضوع شور و شوق به شغل، پیشایندها و پیامدهای آن معطوف کردند و رهبری تحولی، فرهنگ همکاری و هوش هیجانی را به‌عنوان پیشایندهای شور و شوق هماهنگ مطرح کردند.

والرند (۲۰۰۳) شور و شوق را به‌عنوان یک تمایل قوی نسبت به فعالیتی تعریف می‌کند که فرد آن را دوست دارد، آن‌ها را مهم و معنی‌دار می‌یابد و زمان و انرژی خود را در آن سرمایه‌گذاری می‌کند (والرند، هالفورث و فورست<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴). بنابراین، کارکنان پرشور شغل خود را دوست دارند و با عشق آن را انجام می‌دهند و زمان و انرژی قابل توجهی را برای انجام آن اختصاص می‌دهند (راجلبرگ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷).

- 
1. Seligman & Csikszentmihalyi
  2. Steen, Park & Peterson
  3. Passion At Work
  4. Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Léonard, ... & Marsolais
  5. Paquet, Philippe & Charest
  6. Baum, Locke & Smith
  7. Houliort
  8. Forest
  9. Ragelberg

تحقیقات زیادی که روی شور و شوق به شغل انجام گرفته است، مدل دوگانه‌ای را برای آن در نظر گرفته است. این مدل دوگانه پیشنهاد می‌کند که شور و شوق می‌تواند به دو شکل نشان داده شود: هماهنگ و وسواسی (والرند و همکاران، ۲۰۱۰). بر اساس پژوهش والرند و همکاران (۲۰۱۰) شور و شوق می‌تواند انگیزه کارکنان را تقویت کند، بهزیستی روانی آنان را افزایش دهد و کل زندگی فرد را در برگیرد (مارش، والرند، لافرنیر، پارکر، مورین، کاربونیهو و صلاح<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳؛ والرند و هالفورث، ۲۰۰۳؛ والرند و همکاران، ۲۰۱۰).

در شور و شوق هماهنگ به شغل، شخص از کار خود لذت می‌برد و به دلیل این‌که شغل ذاتاً چالشی و لذت‌بخش است، آن را می‌پذیرد و تمایل قوی برای انجام آن دارد و شغل جزء هویت شخص می‌شود و زمانی‌که در محل کار خود حضور دارند تمام انرژی خود را برای انجام فعالیت شغلی به کار می‌گیرند ولی با اتمام کار، فکر و ذهن آن‌ها معطوف خانواده و دوستان می‌شود (راجلبرگ، ۲۰۱۷) و کار خود را به خانه نمی‌برند (اورگامبیدس-راموس، بورگو-آلاس و گونکالوس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). وقتی شخصیت شور و شوق هماهنگ به شغل مطرح باشد افراد آزادانه انتخاب می‌کنند در فعالیتی که آن را باور دارند، درگیر باشند (برون، رایان و کروسول<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). معمولاً در علوم سازمانی بعد از معرفی یک سازه جدید، تحقیقات و پژوهش‌هایی برای شناخت پیشایندها و پیامدهای آن انجام می‌گیرد تا نقش، اهمیت و نیز کاربری آن برای افزایش کارایی و بهره‌وری سازمانی تعیین گردد (بریاچی، نعیمی و هاشمی، ۱۳۹۵). در این پژوهش، فرهنگ همکاری (والرند و همکاران، ۲۰۰۳)، شخصیت پویا (گولیانی و باتناگار<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷) و جهت‌گیری هدف یادگیری به‌عنوان پیشایندهای مؤثر بر شور و شوق هماهنگ به شغل در نظر گرفته شده است.

تحقیقات در زمینه پیشایندهای شور و شوق هماهنگ چندان قابل توجه نبوده است (راجلبرگ، ۲۰۱۷). یکی از انگیزانندها که به آن توجه نشان داده شده است فرهنگ سازمانی (خصوصاً فرهنگ همکاری) است (والرند و همکاران، ۲۰۰۳). بر مبنای مدل ارزیابی فرهنگ سازمانی (OCAI) که توسط کامرون و کوین<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) ارائه شد، فرهنگ همکاری<sup>۶</sup> مبتنی بر کارگروهی، مشارکت کارکنان، تعهد بالای کارکنان به سازمان و همکاران، تعهد بالای شرکت به کارمندان و ارتباطات بالایی است که در یک سازمان اتفاق می‌افتد (والرند و همکاران، ۲۰۱۴). به

1. Marsh, Lafrenière, Parker, Morin, Carbonneau & Salah
2. Orgambidez-Ramos, Borrego-Alés & Gonçalves
3. Brown, Ryan, & Creswell
4. Gulyani & Bhatnagar
5. Cameron & Quinn
6. Clan Culture

علت تأکید این فرهنگ بر حمایت از کارکنان و ارزش‌های انسانی آن‌ها، تأکید می‌شود که فرهنگ همکاری منجر به شور و شوق هماهنگ، شیفتگی به شغل و تعهد در کارکنان می‌شود (والرند و همکاران، ۲۰۰۳).

از دیگر انگیزاننده‌های شور و شوق هماهنگ که در این پژوهش به آن توجه شده است، شخصیت پویا است (گولیانی و باتناگار، ۲۰۱۷). شخصیت پویا<sup>۱</sup> شخصیتی است که فرد خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها می‌سازد و باعث تغییرات مؤثر می‌شود. افراد پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی کرده و بر روی آن‌ها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند و تا زمانی که تغییرات معنی‌دار ایجاد نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌کنند (کرن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). از نظر سیبرت، کرانت و کرایمر<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) افراد با شخصیت پویا تمام تلاش، ابتکار و خلاقیت خود برای تغییر شرایط کاری به کار می‌گیرند و می‌توانند فعالانه محیطشان را شکل دهند و بر آن اثر گذارند (پارکر، بیندل و استراوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). از آن‌جا که کمبل<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) کارکنان پویا را به‌عنوان افراد کاملاً متعهد و دل‌بسته که دارای ابتکار عمل و حس مسئولیت‌پذیری بالا هستند، دانسته است پس می‌توان این‌گونه توجیه کرد که افراد با شخصیت پویا دارای شور و شوق هماهنگ به شغل می‌باشند که در محیط کار تمام وقت و انرژی خود برای انجام فعالیت و شغل خود به کار می‌گیرند.

از دیگر پیشایندها، جهت‌گیری هدف یادگیری است. جهت‌گیری هدف یک مفهوم انگیزشی مهم است که به معنای نگرش روانی نسبت به تحقق اهداف مرتبط با کار تعریف می‌شود (کالکلن، اوداسی و اپلی کوک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). ایمز<sup>۷</sup> (۱۹۹۹) جهت‌گیری هدف<sup>۸</sup> را به‌صورت الگوی منسجمی از باورها، اسناد و هیجان‌ات فرد تعریف می‌کند که مقاصد رفتاری فرد را تعیین کرده و سبب می‌شود تا نسبت به برخی موقعیت‌ها گرایش بیشتری داشته و در آن موقعیت‌ها به‌گونه‌ای خاص عمل نماید (ارشدی، ۱۳۸۹). از آن‌جا که افراد با جهت‌گیری هدف یادگیری دانش، مهارت و شایستگی بر وظایف را توسعه می‌دهند، به دنبال تسلط بر تکلیف و رشد مهارت‌های جدید هستند، این باعث می‌شود که فرد تمایل قوی نسبت به فعالیتی پیدا کند و آن را دوست بدارد

- 
1. Proactive Personality
  2. Crant
  3. Seibert, Crant & Kraimer
  4. Parker, Bindl & Strauss
  5. Cambell
  6. Kalkan, Odaci & Epli Koc
  7. Ames
  8. Goal Orientation

(تاینگ، اسمیت، سینگلا، جانسون، چنج<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). تحقیقات نشان دادند که با توجه به ماهیت انگیزشی بودن، افراد با جهت‌گیری هدف‌یادگیری تلاش بیشتری در مشاغل خود نشان می‌دهند و اهداف چالش‌برانگیزی انتخاب می‌کنند (واندوال، کوواسویک و وترلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). از نظر دوئک (۱۹۸۶) این افراد نه تنها خیلی سخت کار می‌کنند و عملکرد بالایی دارند، بلکه کارهای خود را با هوشمندی خاصی انجام می‌دهند (کرید، بویز، تیلبری، و کروفرود<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). حتی تحقیقات بیان می‌کنند که افراد با جهت‌گیری هدف‌یادگیری به پیشرفت و موفقیت بیشتری دست می‌یابند (تسلاک، داراگونی و راسل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). پس می‌توان رابطه‌ای بین این متغیر با شور و شوق هماهنگ در نظر گرفت هر چند تحقیقی تاکنون در این زمینه صورت نگرفته است.

در زمینه پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل، محققان سازمانی توجه خود را بر مفاهیمی متمرکز کرده‌اند که ارتباط آشکاری با شور و شوق هماهنگ به شغل داشته‌اند از قبیل: تعهدعاطفی (ماگیو، والرند، روسیو، راتل و پروونچر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵)، شیفتگی به شغل (لایچ، فارست و کرویر-برود<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲)، فرسودگی عاطفی (والرند و همکاران، ۲۰۱۰) و تعارض کار-خانواده (کادرویت، بویچ، استفان، لی اسکاف و ترویلود<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱) که در این پژوهش نیز به دنبال بررسی این روابط می‌باشیم.

از جمله پیامدهای مثبتی که به دنبال شور و شوق هماهنگ می‌آید، تعهد عاطفی است. یکی از انواع تعهد سازمانی که به منزله وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان تلقی می‌شود و تعیین‌کننده وفاداری و فداکاری کارکنان در سازمان‌ها است، تعهد عاطفی است که از نظر مییر و آلن<sup>۸</sup> (۱۹۸۴، ۱۹۹۱) تعهد عاطفی به‌عنوان دلبستگی عاطفی، همانندسازی و مشارکتی که فرد با سازمان و اهداف آن دارد، تعریف می‌شود. از نظر ماودی، استیز و پورتر<sup>۹</sup> (۱۹۷۹) تعهد عاطفی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان با یک سازمان خاص و اهداف آن به‌منظور حفظ عضویت سازمانی و برای تسهیل دستیابی به هدف، همانندسازی می‌کنند (مایر، استنلی، هرسکوچ و توپولنیتسکی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۲). از آن‌جا که در شور و شوق هماهنگ شخص از شغل خود لذت می‌برد و

1. Taing, Smith, Singla, Johnson & Chang
2. Vandewalle, Kovacevic & Vetterli
3. Creed, Buys, Tilbury & Crawford
4. Tesluk, Draggoni & Russell
5. Mageau, Vallerand, Rousseau, Ratelle, & Provencher
6. Lavigne, Forest, & Crevier-Braud
7. Caudroit, Boiché, Stephan, Le Scanff, & Trouilloud
8. Allen
9. Mowday, Steers & Porter
10. Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky

تمایل قوی برای انجام شغل دارد و شغل جزء هویت شخص می‌شود، می‌توان پیش‌بینی کرد شور و شوق هماهنگ می‌تواند زمینه را برای تعهد عاطفی فراهم کند که ماگیو و همکاران (۲۰۰۵) رابطه مثبت و معناداری بین شور و شوق هماهنگ به شغل و تعهد عاطفی پیدا کردند.

از دیگر پیامدهای مثبت شور و شوق هماهنگ به شغل، شیفتگی به شغل است. مفهوم شیفتگی به شغل برای اولین بار توسط باکر<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در عرصه علوم سازمانی معرفی شده است. این سازه از سه حیطه تشکیل شده است: انگیزش کاری درونی، جذب به شغل و لذت از شغل. انگیزش کاری درونی<sup>۲</sup> به‌عنوان تمایل یک شخص برای درگیر شدن در یک فعالیت شغلی خاص، با توجه به تجربه رضایت و لذتی که ذاتاً در خود شغل نهفته است، تعریف می‌شود (باکر، ۲۰۰۸). از نظر وین هوون<sup>۳</sup> (۱۹۸۴) جذب به شغل<sup>۴</sup> به غوطه‌ور شدن و تمرکز کامل بر روی یک فعالیت مربوط به کار برمی‌گردد و لذت از شغل<sup>۵</sup> به‌عنوان تفکرات و احساسات بسیار مثبت مربوط به موقعیت کاری یک شخص توصیف می‌گردد (بریاچی و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج مطالعات والرند و همکاران (۲۰۱۴) نشان داده است که شور و شوق هماهنگ به شغل شیفتگی به شغل را پیش‌بینی می‌کند. زیرا زمانی که افراد شور و شوق هماهنگ به شغل دارند، به‌طور کامل در فعالیت (شغل) خود غوطه‌ور می‌شوند و شیفتگی به شغل را تجربه خواهند کرد (لاویچ و همکاران، ۲۰۱۲).

از دیگر پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل، تعارض کار-خانواده است (کادرویت و همکاران، ۲۰۱۱). از نظر گرینهوس و بیوتل<sup>۶</sup> (۱۹۹۹) تعارض کار-خانواده<sup>۷</sup> نوعی اصطحاک نقش‌هاست که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار هستند و احساسات منفی ناشی از کار می‌تواند بطور بالقوه به خانواده سرریز شده و تداخل کار با خانواده را افزایش دهد (فرگوسن، کارلسون، بوول، ویتن و کاکمار<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶). از آن‌جا که شور و شوق هماهنگ به شخص اجازه می‌دهد تا فرد به‌طور کامل در فعالیت پرشور با یک شیوه باز، آگاه و انعطاف‌پذیر شرکت کند، می‌تواند زمینه‌ساز کسب تجارب مثبت مساعد باشد. در نتیجه این افراد قادر خواهند بود تا به‌طور کامل بر وظایف شغلی متمرکز شوند که این مطلب پیامدهای مثبت را هم در طول درگیری وظیفه و هم بعد از درگیری وظیفه به دنبال داشته باشد بنابراین

1. Bakker
2. Intrinsic Work Motivation
3. Veenhoven
4. Absorption
5. Work Enjoyment
6. Greenhaus & Beutell
7. Work-Family Conflict
8. Ferguson, Carlson, Boswell, Whitten, Butts & Kacmar

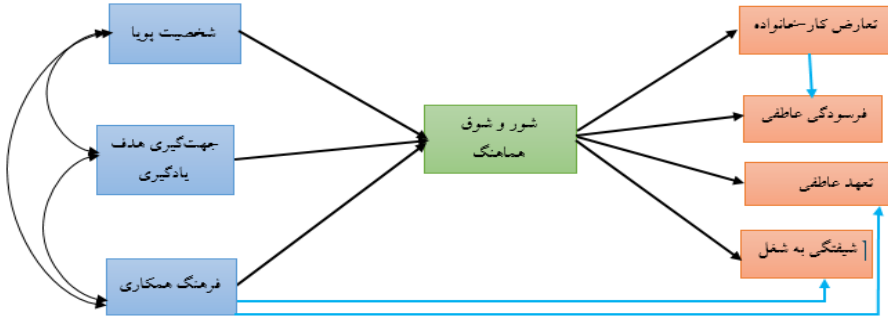
هیچ تعارضی وجود ندارد یا تعارض کمی وجود دارد (والرند و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین زمانی که از اشتغال در فعالیت‌های پرشور جلوگیری شود، افراد با یک شور و شوق هماهنگ باید قادر باشند تا خوب با موقعیت سازگار شوند. نتایج تحقیقات نشان داده بین شور و شوق هماهنگ و تعارض کار-خانواده رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد (کادرویت و همکاران، ۲۰۱۱).

از دیگر پیامدهای شور و شوق هماهنگ، کاهش فرسودگی عاطفی است. از نظر مسلسل<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) فرسودگی عاطفی به معنای تحلیل انرژی یا منابع عاطفی و هیجانی است که به‌عنوان متغیر اصلی برای فهم فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود. فرنٹ، لویج، والرند و اوستین<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای نشان داد که شور و شوق هماهنگ باعث کاهش فرسودگی عاطفی در کارکنان می‌شود. می‌توان این‌گونه بیان کرد افرادی که شور و شوق هماهنگ به شغل دارند انرژی زیادی برای اجرای فعالیت‌های کاری خود دارند و از تمام ظرفیت خود برای اجرای فعالیت کاری استفاده می‌کنند و این مسئله در طول زمان کاهش فرسودگی عاطفی را در پی خواهد داشت (والرند و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین مطالعات کاربونو، والرند، فرنٹی و گای<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) نشان داد که بین شور و شوق هماهنگ به شغل و فرسودگی عاطفی رابطه منفی مستقیم وجود دارد.

با توجه به اینکه سازمان تامین اجتماعی از جمله سازمان‌هایی است که با ارباب رجوع زیادی سر و کار دارد و فشار کاری بالایی را تحمل می‌کند، به دنبال کارکنانی است که شور و شوق و تعهد و دلبستگی به شغل خود داشته باشند تا از کارشان لذت ببرند و به مأموریت سازمان باور داشته باشند و به راحتی بتوانند از عهده کار خود برآیند (ابوالعالی، ۱۳۹۱)، پژوهش حاضر بر آن شد تا با شناسایی عواملی که این شور و شوق را در سازمان ایجاد می‌کند به دنبال حل یکی از دغدغه‌های این سازمان برآید. بنابراین دو پرسش مهم که پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به آن‌هاست این است که از یک طرف شخصیت پویا، فرهنگ همکاری و جهت‌گیری هدف‌یادگیری تا چه اندازه نقش پیشایند شور و شوق هماهنگ به شغل دارند و از طرف دیگر تعهد عاطفی، شیفتگی به شغل، تعارض کار-خانواده و فرسودگی عاطفی تا چه اندازه می‌تواند نقش پیامد شور و شوق هماهنگ به شغل باشند؟ همچنین از آنجا که مطالعات کمی نقش میانجی‌گر شور و شوق هماهنگ به شغل را مورد بررسی قرار داده است، نتایج این پژوهش در معرفی و کاربرد این سازه می‌تواند نقش مهمی را ایفا کند. این متغیر برای اولین بار در ایران، در این پژوهش در سازمان‌های کشورمان مورد مطالعه قرار گرفته است. در پژوهش حاضر بعد از بازنگری آخرین

1. Maslach
2. Fernet, Lavigne, Vallerand & Austin
3. Carbonneau, Vallerand, Frenette, And Guay

تحقیقات انجام شده، مدلی از پیشایندها و پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل طراحی و تدوین شده است. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱: الگوی پیشنهادی پیشایندها و پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل

## روش پژوهش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر اهواز بود که در واحدهای مختلف سازمانی این شرکت مشغول به کار بودند. از این جامعه آماری تعداد ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با بررسی پرسشنامه‌های برگشت داده شده و حذف داده‌های پرت، فقط ۱۷۰ پرسشنامه قابل تحلیل بود.

### ابزارهای پژوهش

**پرسشنامه فرهنگ همکاری:** فرهنگ همکاری با پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای که توسط کامرون و کوین (۱۹۹۸) ساخته شد، مورد سنجش قرار گرفت که از شش معیار کلی برای سنجش استفاده می‌کند. شش معیار کلی عبارتند از: خصوصیات حاکم بر سازمان، رهبری سازمان، مدیریت کارکنان، انسجام سازمانی، تاکید و تمرکز بر استراتژی سازمان و معیارهای موفقیت. هر ماده این پرسشنامه، بر مبنای یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. هریتاج<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۰ و هریتاج، پولاک و رابرتز<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۰ گزارش کردند. این مقیاس در ایران برای

1. Heritage
2. Pollock & Roberts



اولین بار در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ و تنصیف، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس فرهنگ همکاری از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۶)، CFI (۰/۹۶)، RMSEA (۰/۰۸) و مجذور کای نسبی (۲/۴۰) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

**پرسشنامه شخصیت پویا:** شخصیت پویا با پرسشنامه ۱۰ ماده‌ای که توسط سیرت، کرن و کرایمر (۱۹۹۹) ساخته شد، مورد سنجش قرار گرفت. هر ماده این پرسشنامه، بر مبنای یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. سیرت و همکاران (۱۹۹۹) آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۲ و یوسف، ساندرز و شیپتون<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، ۰/۸۱ گزارش دادند. مقیاس مذکور به منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگر، ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۷۷ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس شخصیت پویا از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۳)، CFI (۰/۹۳)، RMSEA (۰/۰۸) و مجذور کای نسبی (۲/۰۰۹) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

**پرسشنامه جهت‌گیری هدف یادگیری:** مقیاس جهت‌گیری هدف دارای ۱۳ ماده است که توسط واندوال<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) ساخته شده است و به صورت لیکرتی در قالب شش گزینه از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، کمی مخالفم (۳)، کمی موافقم (۴)، موافقم (۵) و کاملاً موافقم (۶) نمره‌گذاری می‌شود. تعداد ۵ ماده جهت‌گیری هدف یادگیری، تعداد ۴ آیتم جهت‌گیری هدف عملکردی اثباتی و ۴ ماده جهت‌گیری هدف عملکردی اجتنابی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در این پژوهش جهت‌گیری هدف یادگیری مورد سنجش قرار گرفت. واندوال (۱۹۹۷) ضریب پایایی پرسشنامه جهت‌گیری هدف یادگیری را با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۵ به دست آورد. در ایران پایایی مقیاس جهت‌گیری هدف توسط هاشمی و لطیفیان (۲۰۰۹) به روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۰ و در پژوهش حاجی حسنی و کاوه (۱۳۹۵)، ۰/۸۰ برآورد شد. همچنین شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی (RMSEA = ۰/۰۷، CFI = ۰/۹۸) در پژوهش هاشمی و لطیفیان (۲۰۰۹) نشان داد همه ماده‌ها بار عاملی معناداری بر عوامل خود داشته‌اند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. در پژوهش حاضر، جهت محاسبه همسانی درونی از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده گردید که به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۵ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی

1. Yousaf, Sanders & Shipton  
2. Vandewalle

روایی مقیاس جهت‌گیری هدف یادگیری از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که با انجام دو اصلاح مقادیر IFI (۰/۹۹)، CFI (۰/۹۹)، RMSEA (۰/۰۵) و مجذور کای نسبی (۱/۳۷) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

**پرسشنامه شور و شوق هماهنگ به شغل:** شور و شوق به شغل با پرسشنامه ۱۶ ماده‌ای که توسط والرند و هالفورث (۲۰۰۳) ساخته شد، مورد سنجش قرار گرفت. این مقیاس برای اولین بار در ایران در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. مقیاس شور و شوق شامل دو خرده‌مقیاس شور و شوق هماهنگ و شور و شوق وسواسی است که هر کدام از این دو خرده‌مقیاس از ۶ ماده تشکیل شده است و ۴ ماده دیگر شور و شوق به شغل را به‌طور کلی مورد سنجش قرار می‌دهد. هر ماده این پرسشنامه، بر مبنای یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (اصلاً موافق نیستم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. والرند (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ شور و شوق هماهنگ را برابر ۰/۸۵، والرند، مگیو، الیوت، دومایز، دمرس و روسی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) آلفای کرونباخ را ۰/۸۹، فورست، مگیو، سارازین و مورین<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) آلفای کرونباخ را ۰/۸۳ و دراباخ<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) آلفای کرونباخ را ۰/۹۱ گزارش کردند. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۷ محاسبه گردید. همچنین به‌منظور بررسی روایی مقیاس شور و شوق به شغل از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۹)، CFI (۰/۹۹)، RMSEA (۰/۰۶) و مجذور کای نسبی (۱/۵۵) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

**تعهد عاطفی:** تعهد عاطفی با استفاده از پرسشنامه تعهد عاطفی که به وسیله مییر و آلن (۱۹۹۰ و ۱۹۹۱) ساخته شده، مورد ارزیابی قرار گرفت. در حقیقت این پرسشنامه سؤالات ۱ تا ۶ پرسشنامه‌ی ۲۲ ماده‌ای تعهد سازمانی مییر و آلن را شامل می‌شود. هر ماده این پرسشنامه، بر مبنای یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. مییر و آلن (۱۹۹۰، ۱۹۹۱) ضریب پایایی این آزمون را با آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و ۰/۸۸ و هافر و مارتین<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) آلفای کرونباخ را ۰/۸۸ گزارش کردند. نتایج با استفاده از آلفای کرونباخ در پژوهش خوشکام (۱۳۸۶)، ۰/۶۲ و حیاوی (۱۳۹۰) ۰/۸۶ محاسبه گردید. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۷۴ محاسبه گردید. همچنین در این پژوهش، به‌منظور بررسی روایی مقیاس تعهد عاطفی از روش تحلیل

1. Elliot, Dumais, Demers & Rousseau
2. Forest, Mageau, Sarrazin & Morin
3. Drawbaugh
4. Hafer & Martin

عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۸)، CFI (۰/۹۸)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۱/۷۹) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه شیفتگی به شغل: شیفتگی به شغل با استفاده از پرسشنامه شیفتگی شغلی که به وسیله باکر (۲۰۰۸) ساخته شده، مورد ارزیابی قرار گرفت. این مقیاس برای اولین بار در ایران توسط بریاجی و همکاران (۱۳۹۵) مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس ۱۳ ماده دارد و سه بعد جذب شدگی (۴ ماده)، لذت شغلی (۴ ماده) و انگیزش کاری درونی (۵ ماده) را بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای (۱=هرگز) تا (۷=همیشه) می‌سنجد. دمروتی، بیکر، سونن تاج و فولاگر<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) آلفای کرونباخ متوسط برای جذب به شغل، انگیزش کاری درونی و لذت از شغل را برابر ۰/۶۵، ۰/۷۴ و ۰/۶۵ گزارش کردند. در هفت پژوهش انجام شده به وسیله باکر (۲۰۰۸)، هر سه بعد دارای همسانی درونی بالایی بودند، که بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ است. اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عاملی نیز مورد تایید قرار گرفته است (باکر، ۲۰۰۸). نتایج با استفاده از آلفای کرونباخ در پژوهش بریاجی و همکاران (۱۳۹۵) به ترتیب برای شیفتگی کلی، جذب به شغل، لذت از شغل و انگیزش کاری درونی برابر با ۰/۸۴، ۰/۵۱، ۰/۹۴ و ۰/۷۵ می‌باشند. در پژوهش حاضر همچنین جهت محاسبه همسانی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج با استفاده از آلفای کرونباخ برای نمره شیفتگی کلی، جذب به شغل، لذت از شغل و انگیزش کاری درونی برابر با ۰/۹۱، ۰/۷۸، ۰/۹۳ و ۰/۸۹ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس شیفتگی به شغل از روش تحلیل عاملی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۵)، CFI (۰/۹۵)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۱/۷۵) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تایید قرار گرفت.

**پرسشنامه تعارض کار-خانواده:** در پژوهش حاضر جهت سنجش تعارض کار-خانواده از پرسشنامه‌ی تعارض کار-خانواده گرینهوس و بیوتل (۱۹۸۵) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده می‌باشد که پنج ماده‌ی آن تعارض کار-خانواده و پنج ماده‌ی دیگر آن تعارض خانواده-کار را می‌سنجد و پاسخ‌های آن روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. گرینهوس و بیوتل (۱۹۸۵) آلفای کرونباخ تعارض کار-خانواده را برابر ۰/۸۹ و نت‌مایر، بولز و مک‌ماریان<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) آلفای کرونباخ تعارض کار-خانواده را برابر ۰/۸۱ گزارش کردند. عریضی، جوانمرد و نوری (۱۳۹۳) ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصحیف به ترتیب برابر با ۰/۷۱ و ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. در این

1. Demerouti, Bakker, Sonnentag & Fullagar  
2. Netemeyer, Mcmurrian & Boles

پژوهش تعارض کار-خانواده مورد سنجش قرار گرفت. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۷۸ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس تعارض کار-خانواده از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۹)، CFI (۰/۹۹)، RMSEA (۰/۰۶) و مجذور کای نسبی (۱/۴۶) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تایید قرار گرفت.

**فرسودگی عاطفی:** در پژوهش حاضر جهت سنجش فرسودگی عاطفی (مؤلفه اصلی فرسودگی شغلی) از مؤلفه فرسودگی عاطفی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل<sup>۱</sup> (۱۹۸۱)، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۵ ماده است که نه ماده آن مؤلفه فرسودگی عاطفی را می‌سنجد. پاسخ‌ها در این پرسشنامه روی مقیاس پنج درجه‌ای از ۰ (هرگز) تا ۴ (همواره) نمره-گذاری می‌شوند. مسلسل و جکسون<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۰ و مسلسل و لیتز (۲۰۰۸) نیز ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۰ گزارش کردند. ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳) پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آورد. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۳ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس فرسودگی عاطفی از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که مقادیر IFI (۰/۹۲)، CFI (۰/۹۲)، RMSEA (۰/۰۹) و مجذور کای نسبی (۲/۹۵) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تایید قرار گرفت.

## روش اجرا و تحلیل

پرسشنامه‌های پژوهش به شیوه‌ی خودگزارشی و در فاصله‌ی زمانی مشخصی پاسخ داده شدند. در ابتدا یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرها و سپس یافته‌های مربوط به مدل فرضی مورد بررسی قرار گرفتند. تحلیل داده‌ها با تحلیل‌های مقدماتی مختلف (یعنی میانگین، انحراف معیار، همبستگی‌های مرتبه‌ی صفر پیرسون) با هدف کسب یک بینش اولیه نسبت به داده‌ها آغاز گردید. سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری<sup>۳</sup> (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 23 و AMOS 23 انجام شد. جهت آزمودن اثرهای غیرمستقیم در مدل میانجی‌گری فرضی از روش بوت‌استرپ<sup>۴</sup> استفاده گردید.

1. Maslach Burnout Inventory (MBI)
2. Jackson
3. Structural Equation Modeling
4. Bootstrap

## یافته‌های پژوهش

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی ۶۲ درصد نمونه پژوهش مرد و ۳۸ درصد زن بودند. علاوه بر این، تحصیلات ۲۴ درصد بالاتر از فوق لیسانس، ۵۶ درصد نمونه کارشناسی، ۲۰ درصد کاردانی و دیپلم بودند. همچنین، میانگین سن شرکت‌کنندگان ۴۰ سال بوده است. در جدول ۱ شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

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

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
شخصیت پویا	۵۱/۰۶	۸/۳۷	۱							
جهت‌گیری هدف یادگیری	۲۳/۱۳	۴/۳۳	۰/۵۲**	۱						
فرهنگ همکاری	۱۷/۴۶	۵/۲۷	۰/۳۰**	۰/۱۹*	۱					
شور و شوق هماهنگ	۲۷/۰۳	۷/۰۵	۰/۴۸**	۰/۳۸**	۰/۵۷**	۱				
فروستگی عاطفی	۱۲/۱۳	۷/۴۲	۰/۳۴**	۰/۳۱**	۰/۴۷**	۰/۵۸**	۱			
شیفتگی به شغل	۶۲/۳۷	۱۴/۵۸	۰/۳۴**	۰/۳۴**	۰/۵۸**	۰/۵۵**	۰/۴۵**	۱		
تعهد عاطفی	۲۹/۱۷	۶/۹۰	۰/۳۵**	۰/۲۶**	۰/۷۲**	۰/۶۹**	۰/۵۹**	۰/۶۳**	۱	
تعارض کار-خانواده	۲۲/۹۶	۶/۶۰	۰/۱۰۵	۰/۱۲	۰/۲۵**	۰/۳۲**	۰/۳۷**	۰/۱۰	۰/۲۱*	۱

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر شور و شوق هماهنگ به شغل با متغیرهای شخصیت پویا (۰/۴۸)، جهت‌گیری هدف یادگیری (۰/۳۸) و فرهنگ همکاری (۰/۵۷) و شور و شوق هماهنگ به شغل با متغیرهای فروستگی عاطفی (۰/۵۸)، تعارض کار-خانواده (۰/۳۲)، تعهد عاطفی (۰/۶۹) و شیفتگی به شغل (۰/۵۵) به‌عنوان متغیرهای پیامد و همچنین ضریب همبستگی بین متغیرهای پیش‌اند و پیامد همگی در سطح  $p \leq 0/05$  و  $p \leq 0/01$  معنی‌دار می‌باشند. به‌منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنج‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، مورد استفاده قرار گرفتند. اگر مقدار مجذور خی دو<sup>۱</sup> ( $\chi^2$ ) از لحاظ آماری معنی‌دار نباشد، بر برازندگی مناسب مدل دلالت دارد.

1. Chi - Square

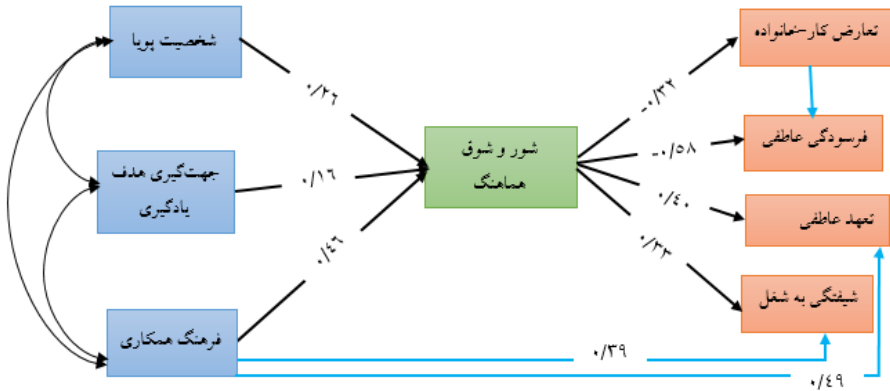
مقدار مجذور کای نسبی<sup>۱</sup> ( $\chi^2/df$ ) هر چه به صفر میل کند و کوچکتر باشد، بهتر است. مقدار مورد قبول آن کوچکتر یا مساوی ۳ است. مقدار مورد قبول<sup>۲</sup> GFI (شاخص نیکویی برازش)،<sup>۳</sup> AGFI (شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی)،<sup>۴</sup> CFI (شاخص برازندگی مقایسه‌ای)،<sup>۵</sup> IFI (شاخص برازندگی فزاینده) و<sup>۶</sup> TLI (شاخص تاکر-لویز) برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ است. در شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب ( $RMSEA^7$ )، مقدار بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ مدلی با برازندگی متوسط را منعکس می‌کند، مقدار بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ نمایانگر مدلی با برازندگی قابل قبول است. مقدار بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۶ حاکی از برازندگی خیلی خوب مدل دارد و مقدار ۰/۰۰ (صفر) نشان‌دهنده مدلی با برازندگی عالی است (نسی، ۲۰۰۴، هومن، ۱۳۸۵؛ به نقل از عشرتی، ۱۳۸۹). برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی به‌عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش

الگو	$\chi^2$	DF	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۳۸/۸۱	۱۵	۲/۵۸	۰/۹۲	۰/۸۲	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۱۱
الگوی نهایی	۲۹/۸۷	۱۴	۲/۱۳	۰/۹۵	۰/۸۶	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۰۹

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، در الگوی پیشنهادی شاخص‌هایی همچون AGFI و TLI به دلیل این‌که مقادیر مربوط به آن‌ها کوچکتر از ۰/۹۰ هستند و مقدار RMSEA بزرگتر از ۰/۱۰ است، نیاز به اصلاح دارد. از آن‌جا که همه روابط معنی‌دار شد حذف صورت نگرفت، فقط یک اصلاح (شیفتگی به شغل به تعهد سازمانی) مطرح شد، بعد از اصلاح، شاخص‌ها برازنده‌تر شده‌اند. سطر آخر جدول ۲ شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی را نشان می‌دهد. شاخص‌های به‌دست آمده حاکی از برازندگی الگوی نهایی است. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.

1. Normed 2measure
2. Comparative Fit Index
3. Adjusted Goodness – Of - Fit
4. Comparative Fit Index
5. Incremental Fit Index
6. Tucker - Lewis
7. Root – Mean – Square Error Of Approximation



شکل ۲: الگوی نهایی پیشایندها و پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل

### یافته‌های مربوط به روابط ساده

جدول ۳ مسیرهای مستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها را برای الگوی نهایی پژوهش نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب مسیر در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در سطوح بالا معنی‌دار است.

جدول ۳. الگوی ساختاری مسیرهای مستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش حاضر

مسیر	ضریب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
فرهنگ همکاری ← شور و شوق هماهنگ	۰/۴۶	-۰/۹۳	۶/۶۲۲	۰/۰۰۰۱
شخصیت پویا ← شور و شوق هماهنگ	۰/۲۶	-۰/۰۶۷	۳/۲۶۳	۰/۰۰۲
جهت‌گیری هدف‌یادگیری ← شور و شوق هماهنگ	۰/۱۶	-۰/۱۲۶	۲/۰۱۹	۰/۰۰۴
شور و شوق هماهنگ ← تعارض کار-خانواده	-۰/۳۲	۰/۰۷۸	-۳/۸۶۹	۰/۰۰۱
شور و شوق هماهنگ ← شیفتگی به شغل	۰/۳۳	-۰/۱۷۱	۴/۰۲۲	۰/۰۰۰۱
شور و شوق هماهنگ ← تعهد عاطفی	۰/۴۰	-۰/۰۶۳	۶/۲۵۸	۰/۰۰۰۱
شور و شوق هماهنگ ← فرسودگی عاطفی	-۰/۵۸	۰/۰۷۸	-۷/۰۲۰	۰/۰۰۱
فرهنگ همکاری ← تعهد عاطفی	۰/۴۹	-۰/۰۸۵	۷/۶۲۵	۰/۰۰۰۱
فرهنگ همکاری ← شیفتگی به شغل	۰/۳۹	-۰/۰۸۳	۲/۷۲۷	۰/۰۰۰۱

مطابق با جدول ۳ می‌توان گفت که رابطه فرهنگ همکاری (۰/۴۶)، شخصیت پویا (۰/۲۶) و جهت‌گیری هدف‌یادگیری (۰/۱۶) با شور و شوق هماهنگ به شغل در سطح  $p \leq 0.01$  معنی‌دار است. همچنین باید گفت روابط بین شور و شوق هماهنگ با شیفتگی به شغل (۰/۳۳)،

تعهد عاطفی (۰/۴۰)، فرسودگی عاطفی (۰/۵۸-) و تعارض کار-خانواده (۰/۳۲-) نیز در سطح  $p \leq 0/01$  معنی دار است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که می‌توان فرهنگ همکاری، شخصیت پویا و جهت‌گیری هدف یادگیری را به‌عنوان پیشایندها برای متغیر شور و شوق هماهنگ به شغل و شیفتگی به شغل، تعهد عاطفی، فرسودگی عاطفی و تعارض کار-خانواده را به‌عنوان پیامدهای متغیر شور و شوق هماهنگ به شغل در نظر گرفت.

### یافته‌های مربوط به روابط میانجی‌گر

برای تحلیل فرضیه‌های میانجی‌گر از روش بوت‌استرپ در برنامه‌ی AMOS 23 استفاده شد. جدول ۴ مسیرهای غیرمستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها را در الگوی نهایی پژوهش نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، به غیر از یک رابطه (فرهنگ همکاری با تعارض کار-خانواده از طریق شور و شوق هماهنگ) تمامی مسیر غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر معنی‌دار است. بر این اساس تمامی فرضیه‌های غیرمستقیم مورد تایید واقع شدند.

جدول ۴. الگوی ساختاری مسیرهای غیرمستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش حاضر

مسیر	داده	بوت	سوگیری	خطای معیار	حد پایین	حد بالا
شخصیت پویا ← شور و شوق هماهنگ ← تعارض کار-خانواده	-۰/۱۴۶۰	-۰/۱۴۶۱	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۴۲۷	-۰/۳۳۵۴	-۰/۰۶۶۲
شخصیت پویا ← شور و شوق هماهنگ ← تعهد عاطفی	۰/۲۶۵۳	۰/۲۶۲۵	-۰/۰۰۲۸	۰/۰۴۵۷	۰/۱۸۳۶	۰/۳۶۵۱
شخصیت پویا ← شور و شوق هماهنگ ← شیفتگی به شغل	۰/۴۲۲۷	۰/۴۱۸۷	-۰/۰۰۴۰	۰/۰۹۱۲	۰/۲۶۷۸	۰/۶۲۹۱
شخصیت پویا ← شور و شوق هماهنگ ← فرسودگی عاطفی	-۰/۲۳۲۵	-۰/۲۳۱۹	-۰/۰۰۰۶	۰/۰۴۲۴	-۰/۳۲۳۶	-۰/۱۵۶۰
جهت‌گیری هدف یادگیری ← شور و شوق هماهنگ ← تعارض کار-خانواده	-۰/۲۰۰۲	-۰/۱۹۴۶	-۰/۰۰۵۵	۰/۰۸۹۷	-۰/۴۰۵۸	-۰/۰۴۵۰
جهت‌گیری هدف یادگیری ← شور و شوق هماهنگ ← تعهد عاطفی	۰/۴۱۶۴	۰/۴۱۷۷	۰/۰۰۱۳	۰/۱۰۰۳	۰/۲۳۳۲	۰/۶۲۳۵
جهت‌گیری هدف یادگیری ← شور و شوق هماهنگ ← شیفتگی به شغل	۰/۶۳۳۵	۰/۶۳۵۰	۰/۰۰۱۵	۰/۱۷۳۹	۰/۳۳۱۸	۰/۰۳۳۶
جهت‌گیری هدف یادگیری ← شور و شوق هماهنگ ← فرسودگی عاطفی	-۰/۳۵۵۶	-۰/۳۵۷۶	-۰/۰۰۲۰	۰/۰۸۶۳	-۰/۵۳۰۱	-۰/۱۹۳۱
فرهنگ همکاری ← شور و شوق هماهنگ ← تعارض کار-خانواده	-۰/۲۱۱۲	-۰/۲۱۳۴	-۰/۰۰۲۳	۰/۱۱۸۶	-۰/۴۵۲۱	-۰/۰۲۳۵
فرهنگ همکاری ← شور و شوق هماهنگ ← تعهد عاطفی	۰/۳۰۰۴	۰/۳۰۱۶	۰/۰۰۱۳	۰/۰۶۵۳	۰/۱۸۳۶	۰/۴۴۱۴
فرهنگ همکاری ← شور و شوق هماهنگ ← شیفتگی به شغل	۰/۵۲۰۶	۰/۵۱۸۶	-۰/۰۰۲۰	۰/۱۶۱۵	۰/۳۵۱۴	۰/۹۰۲۹
فرهنگ همکاری ← شور و شوق هماهنگ ← فرسودگی عاطفی	-۰/۳۷۱۷	-۰/۳۷۲۹	-۰/۰۰۱۲	۰/۰۸۲۲	-۰/۵۴۸۴	-۰/۲۲۶۲

فاصله اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۴ حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله است که حاکی از معنی‌داری این مسیرهای غیرمستقیم است. سطح اطمینان برای



این فاصله ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد<sup>۱</sup> بوت‌استراپ ۵۰۰۰ است. مطابق با جدول ۴ متغیر شور و شوق هماهنگ به شغل توانسته است نقش میانجی در روابط بین پیشایندها (فرهنگ همکاری، شخصیت پویا و جهت‌گیری هدف یادگیری) و پیامدها (شیفتگی به شغل، تعهد عاطفی، فرسودگی عاطفی و تعارض کار- خانواده) را تبیین کند. شور و شوق هماهنگ به شغل فقط در رابطه بین فرهنگ همکاری با تعارض کار- خانواده نقش میانجی ندارد زیرا که صفر در این فاصله قرار می‌گیرد و مسیر غیرمستقیم معنی‌دار ناست.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی دو پرسش مهم بود که آیا شخصیت پویا، فرهنگ همکاری و جهت‌گیری هدف یادگیری می‌توانند نقش پیشاینده شور و شوق هماهنگ به شغل را داشته باشند و از طرف دیگر تعهد عاطفی، شیفتگی به شغل، تعارض کار- خانواده و فرسودگی عاطفی تا چه اندازه می‌توانند نقش پیامد شور و شوق هماهنگ به شغل را بازی کنند؟ همچنین پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش میانجی شور و شوق هماهنگ به شغل بود. یافته‌های حاصل از الگویی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ همکاری، جهت‌گیری هدف یادگیری و شخصیت پویا بر شور و شوق هماهنگ به شغل اثر مثبت دارند بنابراین می‌توان آن‌ها را به‌عنوان پیشاینده در نظر گرفت.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت افراد با شخصیت پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی کرده و بر روی آن‌ها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنی‌دار ایجاد نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌کنند (کرن، ۲۰۰۰). افراد با شخصیت پویا در محیط کار از تمام تلاش، توانایی و خلاقیت خود برای تغییر شرایط کاری استفاده می‌کنند و با تبدیل شرایط کاری به شرایط بهینه زمینه علاقه و عشق به کار در فرد افزایش می‌یابد و زمینه شور و شوق هماهنگ در او ایجاد می‌شود که با یافته‌های گولیانی و باتناگار (۲۰۱۷)، کارنت، هیل، اپلیتون، والرند و استاندیج<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) و والرند و همکاران (۲۰۰۸) هماهنگ است.

در جهت‌گیری هدف یادگیری، فرد به دنبال تسلط بر تکلیف، رشد مهارت‌های جدید، دستیابی به درک و بینش و تکوین شایستگی خود است (دوئک، ۲۰۰۰). از آن‌جا که افراد با جهت‌گیری هدف یادگیری دانش، مهارت و شایستگی بر وظایف را توسعه می‌دهند، به دنبال

---

1. Resampling  
2. Curran, Hill, Appleton, Vallerand & Standage

تسلط بر تکلیف و رشد مهارت‌های جدید هستند، این باعث می‌شود که فرد تمایل قوی نسبت به شغل خود پیدا کند و آن را دوست بدارد. وقتی فرد شغلی که به عهده دارد دوست بدارد، نسبت به آن اشتیاق پیدا می‌کند و از تمام انرژی و تلاش خود برای انجام آن استفاده می‌کند تا بتواند در محیط کار موفق باشد. در سازمان تامین اجتماعی که کارکنان فشار کاری زیادی را عهده‌دار هستند اگر بتوان اشتیاق به شغل را در آن‌ها ایجاد کرد باعث می‌شود که این فشار را کمتر احساس کنند که با یافته‌های والرند و همکاران (۲۰۰۸) و هالفورت، فیلیپ، والرند و منارد<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) همسو است.

فرهنگ همکاری مبتنی بر کارگروهی، مشارکت کارکنان، تعهد بالای کارکنان به سازمان و همکاران، تعهد بالای شرکت به کارمندان و ارتباطات بالایی است که در یک سازمان اتفاق می‌افتد و تاکید این فرهنگ بر حمایت از کارکنان و ارزش‌های انسانی آن‌ها است. پس می‌توان بیان کرد اگر چنین فرهنگی در سازمان تامین اجتماعی حاکم شود باعث می‌شود حس خوبی نسبت به سازمان در کارکنان ایجاد شود و آن‌ها احساس ارزش کنند و به شغل خود شور و شوق زیادی پیدا کنند و حس تعهد در آن‌ها افزایش یابد و کار خود را به بهترین نحو انجام دهند که با یافته‌های کارنت و همکاران (۲۰۱۵) و والرند و همکاران (۲۰۰۳)، (۲۰۰۸) هماهنگ است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که شور و شوق هماهنگ به شغل بر تعهد عاطفی و شیفتگی به شغل اثر مثبت و بر فرسودگی عاطفی و تعارض کار-خانواده اثر منفی دارد پس می‌توان به‌عنوان پیامد شور و شوق به شغل در نظر گرفت.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت از آن‌جا که شور و شوق هماهنگ همراستا با انگیزه درونی است، شخص از شغل خود لذت می‌برد و تمایل قوی برای انجام کار در فرد وجود دارد، همین امر باعث شود تا کارکنان با سازمان و اهداف آن به‌منظور حفظ عضویت سازمانی، همانندسازی کنند و برای انجام صحیح کار مشارکت داشته باشند و به مرور تعهد عاطفی در آن‌ها افزایش یابد که با یافته‌های ماگیو و همکاران (۲۰۰۵) و والرند و همکاران (۲۰۰۳، ۲۰۱۴) هماهنگ است.

همچنین باید گفت وقتی کارکنان دارای شور و شوق هماهنگ به شغل خود باشند به علت عشق به کار خود، در قبال مسئولیت‌های کاری خستگی روحی و روانی کمتری را به وجود می‌آورد و در نتیجه فرسودگی کمتری ایجاد می‌کند. به دلیل اینکه در سازمان تامین اجتماعی افراد مسئولیت کاری زیادی به عهده دارند پس شور و شوق می‌تواند نقش بسیار

1. Houfourt, Philippe, Vallerand & Ménard

خوبی برای کاهش این فشار کاری برعهده داشته باشد، که با یافته‌های والرند و همکاران (۲۰۱۰)، دوناهو، فورست، والرند، لمیر، سریویر-بروند و برگرون<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) همسو می‌باشند. شور و شوق هماهنگ باعث می‌شود فرد نیروی انگیزشی درونی برای انجام فعالیت پیدا کند و با اختیار کامل به پیگیری فعالیت و تکمیل آن بپردازد و بعد از انجام فعالیت به لذتی دست می‌یابد که در شغل نهفته است و این امر باعث می‌شود که فرد شیفته شغل خود شود و این شیفتگی زمینه جذب در شغل را فراهم می‌کند و باعث می‌شود فرد خستگی کمتری احساس کند که با یافته‌های والرند و همکاران (۲۰۰۳، ۲۰۱۴) و لایویج و همکاران (۲۰۱۲) هماهنگ است.

افراد با شور و شوق هماهنگ می‌توانند بین فعالیت‌های کار و زندگی خود هماهنگی لازم ایجاد کنند. به این صورت که از یک طرف، وقتی که چنین فردی در سر کار حضور دارد تمام انرژی و توان و تلاش خود را برای داشتن عملکرد بهینه به کار می‌گیرد و تمام ذهنیت او برای انجام درست کار صرف می‌شود. از طرف دیگر وقتی که زمان کاری این فرد به اتمام می‌رسد، مسائل کاری خود را به خانه نمی‌برد بلکه تمام وقت خود را برای سپری کردن زمان خود با خانواده خرج می‌کند. پس می‌توان گفت شور و شوق هماهنگ از کارکنان در مقابل تعارض کار-خانواده حمایت می‌کند که با یافته‌های والرند و همکاران (۲۰۱۴)، هالفورث، فیلیپ، بوردیو و لدیوس<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) و برون و همکاران (۲۰۰۷) هماهنگ است.

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که شخصیت پویا، فرهنگ همکاری و جهت‌گیری هدف‌یادگیری، از طریق شور و شوق هماهنگ به شغل بر تعارض کار-خانواده، فرسودگی عاطفی، شیفتگی به شغل و تعهد عاطفی اثر غیرمستقیم دارد که با یافته گولیانی و باتناگار (۲۰۱۷) و والرند و همکاران (۲۰۱۴) همسو است. البته در زمینه نقش میانجی‌گر شور و شوق هماهنگ تحقیق زیادی صورت نگرفته است.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که اگر در سازمانی فرهنگ همکاری حاکم باشد و زمینه رشد و توسعه‌ی مهارت‌های یادگیری در سازمان حمایت شود به گونه‌ای که زمینه‌ی پیشرفت کارکنان فراهم شود و افراد بتوانند بر وظایف خود مسلط شوند و زمینه تغییر محیط کاری خود را داشته باشند شور و شوق هماهنگ کارکنان به شغل ارتقا می‌یابد که این امر موجب می‌شود کارکنان شیفته شغل خود شوند و از انجام آن لذت ببرند، که موجب تعهد بیشتر کارکنان نسبت به وظایف کاری‌شان می‌شود. در چنین سازمانی کارکنان می‌توانند بین کار و زندگی خود تعادل

1. Donahue, Forest, Vallerand, Lemyre, Crevier-Braud & Bergeron
2. Houffort, Philippe, Bourdeau & Leduc

*Archive of SID*

ایجاد کنند و به شغل خود علاقه بیشتری پیدا کنند و از تمام انرژی و توان خود برای انجام وظایف کاری بهره ببرند و این حس مثبت در محیط کار به محیط خانوادگی نیز انتقال پیدا می‌کند و فرد فرسودگی کمتری نسبت به شغل خود پیدا می‌کند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، به پژوهشگران بعدی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد. از آنجا که شور و شوق کاری موضوع مهمی در ایجاد انگیزه‌ی کارکنان است و با توجه به این که در این پژوهش به تعدادی از پیشایندها و پیامدهای این عامل اشاره شده است، به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود که به نقش متغیرهای دیگر نیز از قبیل نقش رهبری تحولی و هوش هیجانی به‌عنوان پیشایندها نیز توجه کنند. همچنین به آن‌ها پیشنهاد می‌شود به نقش میانجی‌گر این متغیر نیز توجه شود تا مدل پژوهش غنی‌تر شود. همچنین از آنجا که کارکنان این سازمان بارکاری بالایی را تجربه می‌کنند، به مدیران پیشنهاد می‌شود برای ایجاد انگیزه کارکنان به مسئله شور و شوق آن‌ها توجه بیشتری نشان دهند زیرا با افزایش شور و شوق کاری در کارکنان آن‌ها با علاقه‌ی بیشتری به کار خود نشان می‌دهند و تعهد بالایی را نشان می‌دهند که به عملکرد بالای سازمانی منجر می‌شود.

در تعمیم نتایج نیز لازم است به محدودیت‌های زیر توجه شود. محدودیت اول، از آنجا که روش پژوهش از نوع همبستگی است امکان رابطه علت و معلولی وجود ندارد. محدودیت دوم، اکثریت نمونه این پژوهش را آقایان تشکیل داده‌اند و این که در سازمان دولتی اجرا شده است، لذا در تعمیم این نتایج به خانم‌ها و سازمان‌های دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. سوم، در این پژوهش به‌منظور سنجش متغیرها از پرسشنامه خودگزارش‌دهی استفاده شده است لذا با وجود کنترل دقیق پرسشنامه‌ها، خالی از سوگیری ناست.

**منابع**

ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۹۲). چگونه کارکنانی با انگیزه و عاشق کار و سازمان داشته باشیم. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

ارشدی، نسربین و پیریایی، صالحه (۱۳۹۳). نقش تعدیل‌کننده صفت شخصیتی وجدانی بودن در رابطه بین فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی. دو فصلنامه مشاوره کاربردی، (۲) ۴، صص ۱۹-۳۶.

ریاجی، مهدی؛ نامی، عبدالزهرای و هاشمی، سید اسماعیل (۱۳۹۵). بررسی برخی پیشایندها و پیامدهای شیفتگی به شغل در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون. مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی. دوره‌ی چهارم، سال ۲۳، شماره‌ی ۱، صص ۱۵۴-۱۳۷.

حاجی حسنی، مهرداد و کاوه، منیژه (۱۳۹۵). تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک‌شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد. مجله ارگونومی، دوره ۴، شماره ۳، صص ۱-۱۰.

حیاوی، غزاله (۱۳۹۰). اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد عاطفی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد به سازمان و عزت نفس سازمان محور در کارکنان ستادی شرکت ملی حفاری ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

خوشکام، لیلا (۱۳۸۶). بررسی میزان رابطه آموزش‌های II با متغیرهای تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

عریضی، حمیدرضا؛ جوانمرد، شبنم و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۳). رابطه تعارض کار-خانواده با عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و سرزندگی، با توجه به نقش برنامه‌آزمایی و غیرآزمایی. مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دوره ۱۵، شماره ۵۶، صص ۱۰۵-۱۱۵.

عشرتی، طیبه (۱۳۸۷). بررسی روابط ساختاری برخی از عوامل روان‌شناختی خطرزا و محافظت‌کننده آمادگی اعتماد در دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان‌های مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

لاتام، گری (۲۰۰۷). انگیزش شغلی تاریخچه، نظریه، پژوهش و عمل. ترجمه: نسرین ارشدی (۱۳۸۹). تهران: انتشارات جاودانه، جنگل.

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414.
- Baum, J. R., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management journal*, 44(2), 292-303.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4), 211-237.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and changing organizational culture. San Francisco, CA: Joseey-Bass.
- Campbell, D. J. (2000). The Proactive employee: Managing Workplace initiative. *Academy of Management Executive* 14(3), 52-66. Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977.
- Caudroit, J., Boiché, J., Stephan, Y., Le Scanff, C., & Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role

- of passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 326–344. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320903507124>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Creed, P., Buys, N., Tilbury, C., & Crawford, M. (2013). The relationship between goal orientation and career striving in young adolescents. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(7), 1480-1490.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar C. G. (2012). Workrelated flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 276–295.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341-368.
- Drawbaugh, M. L. (2017). What Affects Perceived Job Stress? Influence of Work Passion and Goal Orientation.
- Ferguson, M., Carlson, D., Boswell, W., Whitten, D., Butts, M. M., & Kacmar, K. M. (2016). Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use to turnover intentions. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), 520.
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Gulyani, G. & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: Relationship between protean career attitude and proactive work behavior. *Career Development International*, 22(1), 50-69.
- Hafer JC, Martin TN (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A ensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. Institute of Behavior and Applied Management.
- Hashemi, L., & Latifian, M. (2009). Relationship between perfectionism and goal orientation in students. *QJ Psychol Stud*, 5(3), 7.
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. (2014). Validation of the organizational culture assessment instrument. *PloS one*, 9(3), e92879.
- Houlfort, N., Philippe, F. L., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2017). A Comprehensive Understanding of the Relationships Between Passion for Work and Work–Family Conflict and the Consequences for Psychological Distress.

- Houliort, N., L. Philippe, F., J. Vallerand, R., & Ménard, J. (2013). On passion and heavy work investment: personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45.
- Kalkan M, Odaci H, Epli Koc H (2011). Self-efficacy, coping with stress and goal-orientation in nurse managers. *J Educ Sci*, 3,25-118.
- Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.
- Mageua, G., Vallerand, R., Rousseau, F., Ratelle, C., & Provencher, P. (2005). Passion and gambling: Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Psychology*, 35: 100-118.
- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Parker, P., Morin, A. J., Carbonneau, N., .. & Salah Abduljabbar, A. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological assessment*, 25(3), 796.
- Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *European Health Psychologist*, 13(3), 44-47.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnitsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). Passionate workers: A Spanish adaptation of the Passion Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(2), 43-48.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Ragelberg, Steven G (2017). *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Second Edition.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55(1), 5-183.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.

- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Taing, M. U., Smith, T., Singla, N., Johnson, R. E., & Chang, C. H. (2013). The relationship between learning goal orientation, goal setting, and performance: a longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(8), 1668-1675.
- Tesluk, P. E., Dragoni, L., & Russell, J. E. A. (2001). Growing managerial talent: Role of developmental work experiences, learning orientation, and access to opportunities in shaping competencies and advancement potential. In 17th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, CA.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., .. & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work. Emerging perspectives on values in organizations, 175-204.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory, 85-105.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M. A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3), 373-392.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312.
- Vandewalle, P., Kovacevic, J., & Vetterli, M. (2009). Reproducible research in signal processing. *IEEE Signal Processing Magazine*, 26(3).
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 8, 995-1015.
- Yousaf, A., Sanders, K., & Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: What is the relationship with affective occupational commitment?. *Asia pacific journal of management*, 30(1), 211-230.