

پیش‌بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی

**Predicting of Perceived Self-Efficacy and Work Engagement through Job
Crafting and Perceived Organizational Support**

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۶/۱۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۰۷/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۹/۲۵

H. Taji., (M.A.), & A. Mehdad., (Ph.D)

هاله تاجی^۱ و علی مهرداد^۲**Abstract**

The main purpose of this research was to study predicting perceived self-efficacy and work engagement through job crafting and perceived organizational support among employees of Isfahan's Golnoor factory in 2017. The study was a descriptive-correlational study and the statistical population included all 527 employees of the Goner factory in the Isfahan, out of which 220 employees were selected through convenience sampling method. The research measures were The Job Crafting Questionnaire (Slamp & Brodrick, 2013), The Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) (Eisenberger et al, 1986), Work Engagement Scale (Salanova & Schaufeli, 2001) and Self-efficacy Questionnaire (Golparvar & Sadeghi, 2016). The data were analyzed by correlation coefficient Pearson and multiple regression Stepwise method. The results revealed that there were positive significant relationships between job crafting with self-efficacy' perception and work engagement, and perceived organizational support with work engagement and perceived self-efficacy ($p < 0.01$). Moreover, results of stepwise regression showed that in the first step job crafting could predict %8.2 and in the second step perceived organizational support could predict %2.2 of self-efficacy' perception variances. Moreover, perceived organizational support could predict %43.7 and job crafting could predict %8.5 of work engagement variances. According to the results, job crafting and perceived organizational support are more important causes of self-efficacy' perception and work engagement among the Golnoor factory's employees.

Keywords: Job Crafting, Perceived of Organizational Support, Work Engagement, Perceived Self-Efficacy, Golnoor Factory

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی، در بین کارکنان کارخانه روشنایی گلنور اصفهان در سال ۱۳۹۶ انجام شد. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان کارخانه روشنایی گلنور اصفهان به تعداد ۵۲۷ نفر تشکیل داده‌اند که از میان آنها تعداد ۲۲۰ نفر به روش در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش، پرسشنامه‌های تعالی‌یابی شغلی (اسلمپ و لابرودریک، ۲۰۱۳)، ادراک حمایت سازمانی (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶)، اشتیاق شغلی (سالانوا و شافلای، ۲۰۰۱) و ادراک خودکارآمدی (گل پرور و صادقی، ۱۳۹۵) مورد استفاده قرار گرفتند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین تعالی‌یابی شغلی با اشتیاق شغلی و خودکارآمدی؛ ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی و خودکارآمدی همبستگی مثبت و معنادار ($p < 0/01$) وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که طی گام اول تعالی‌یابی شغلی ۸/۲ درصد و طی گام دوم ادراک حمایت سازمانی ۲/۶ درصد از واریانس ادراک خودکارآمدی و همچنین ادراک حمایت سازمانی ۴۳/۷ درصد و تعالی‌یابی شغلی ۸/۵ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را توانستند، تبیین نمایند. با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی به عنوان پیش‌بین‌های مهم ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: تعالی‌یابی شغلی، ادراک حمایت سازمانی، اشتیاق شغلی، ادراک خودکارآمدی، کارخانه گلنور

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

۲. نویسنده مسئول: عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

امروزه ادراک فرد از کارآمدی خود به عنوان میانجی شناختی عمل انسانی محسوب گشته و خودکارآمدی به یکی از حوزه‌های پژوهشی گسترده در روان‌شناسی بالاختصاص روان‌شناسی صنعتی سازمانی مبدل شده است. از این رو، باورهای شخص در مورد توانایی برای کنارآمدن با موقعیت‌های متفاوت را خودکارآمدی تعریف کرده‌اند (مهداد، ۱۳۹۷). همچنین، خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد در رابطه با توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌های اشاره دارد (بندورا^۱، ۱۹۸۶، به نقل از حسینی دولت‌آبادی، صادقی، صادقی و خدایاری، ۱۳۹۳). کارکنان برای برقراری تعادل بین خواسته‌های شغلی و یا منابع کاری به دنبال تغییراتی در خود و محیط اطرافشان هستند (گرت و آشفورد^۲، ۲۰۰۸) و تلاش می‌کنند تا این تغییرات را به گونه‌ای پیاده‌سازی کنند تا با علایق و توانایی‌های آنها منطبق باشد (گرت و پارکر^۳، ۲۰۰۹).

از اینرو خودکارآمدی نقش مهمی را در روند کار و فعالیت کارکنان در سازمان فراهم می‌نماید. بر اساس تئوری شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، به نقل از خواستار، (۱۳۸۷)، عوامل اصلی تعیین کننده موفقیت افراد شاغل، قضاوت‌های آنها در مورد خودکارآمدی شان است. اصطلاح خودکارآمدی بر نظریه شناختی-اجتماعی بندورا مبتنی است و به باور شخص در مورد این که چگونه به خوبی می‌تواند در تغییر موثر باشد، دلالت دارد (مهرابی زاده هنرمند، کریم نژاد و خواجه الدین، ۱۳۹۲). پاراسکوا، بتا و پپاجینی^۴ (۲۰۰۸)، خودکارآمدی را به عنوان قضاوت شخصی در مورد قابلیت یک فرد برای پذیرش رفتارها و اعمال معین در جهت تحقق اهداف و نتایج مورد انتظار تعریف کرده است. در دیدگاه شناختی-رفتاری، رفتار آدمی نه تنها در کنترل عوامل بیرونی و محیطی نیست، بلکه فرایندهای شناختی نقش تعیین کننده‌ای در رفتار دارند.

فرایندهای شناختی به عنوان بخشی از آسیب شناسی روانی موجب انتظارات و ادراکات نادرستی می‌گردند که فرد از کارآمدی خود دارد و این انتظارات می‌توانند به اضطراب و اجتناب‌های دفاعی از موقعیت‌های تهدید کننده منجر شوند. استدلال کلیدی بندورا (۱۹۸۶) درباره نقش باورهای خودکارآمدی در عملکرد انسان این است که سطح انگیزه، شرایط مطلوب و اعمال افراد، بیشتر بر پایه آنچه که آنها اعتقاد دارند قرار دارد، تا آنچه که واقعاً درست است. به همین خاطر، چگونگی رفتار انسان می‌تواند به وسیله باورهایی که در مورد توانایی‌هایشان دارند، بهتر پیش‌بینی شود تا به وسیله آنچه که واقعاً قادر به انجام دادن آن هستند. زیرا افرادی که

-
1. Bandura
 2. Grant, Ashforth
 3. Grant, parker
 4. Paraskeva, Bouta, papaginni

دارای باور خودکارآمدی بالایی هستند اهداف چالش برانگیزتری که مستلزم تلاش بیشتری است را انتخاب می‌نمایند، استقامت و پشتکار بیشتری را در انجام تکالیف خود نیز به کار می‌گیرند (به نقل از؛ کریمی، سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین، باورهای خودکارآمدی به ما کمک می‌کند که تعیین کنیم، افراد با دانش و مهارت‌هایی که دارند چه کاری را انجام دهند (پاجاریس و شانک^۱، ۲۰۰۱).

تحقیقات انجام گرفته توسط میراگلیا، سینوستی، آلساندرو و بروگوگنی^۲ (۲۰۱۷)؛ سینوستی^۳، ۲۰۱۲ به نقل از اینگوسکی و سلیا و چیرومبولو^۴، ۲۰۱۶، ون دن هیول، دمورتی، پیترز^۵ (۲۰۱۵)؛ تیمز، باکر، درک (۲۰۱۲)، نشان داد که بین خودکارآمدی، تعامل کاری و عملکرد شغلی با تعالی‌یابی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. زیرا، خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد در رابطه با توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌هایش اشاره دارد (بندورا، ۱۹۶۸) و کارکنان برای برقراری تعادل بین خواسته‌های شغلی و یا منابع کاری به دنبال تغییراتی در خود و محیط اطرافشان هستند (گرت و آشفورد، ۲۰۰۸) و تلاش می‌کنند تا این تغییرات را به‌گونه‌ای پدیده‌سازی کنند تا با علایق و توانایی‌های آنها منطبق باشد (گرت و پارکر، ۲۰۰۹). بنابراین، داشتن درجات بالای خودکارآمدی منجر به میزان زیاد از نیازهای چالش برانگیز می‌شود و این چالش موجب درگیری کاری بیشتری شده و کارکنان به این باور دست می‌یابند که قادر به طراحی شغل خود با توجه به توانایی‌های لازم که همان تعالی‌یابی شغلی^۶ است، می‌باشند.

تعالی‌یابی شغلی در واقع در ادامه طراحی شغل است، با این تفاوت که توسط کارکنان انجام می‌گیرد. به عبارتی، اغلب نظریه‌های طراحی شغل، اهمیت کارکنان را در شکل‌گیری شیوه‌های رفتاری منحصر به فردشان در انجام شغل خود نادیده می‌گیرند (برلی و کوندا^۷، ۲۰۰۶). به‌طور کلی، تعالی‌یابی شغلی به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن، کارکنان تعداد، نوع و وسعت وظایف و ارتباطات در شغل خود را به‌گونه‌ای تغییر می‌دهند که با علایق، رغبت‌ها و توانایی‌هایشان منطبق گردد (گرت و پارکر^۸، ۲۰۰۹). همچنین، تعالی‌یابی شغلی اشاره به تغییرات لازم فیزیکی و شناختی افراد برای انجام دادن وظایف شخصی، امور کار و وظایف

1. Pajares, schunk
2. Miraglia, cenciotti, Alessandri, Borgogni
3. sinosety
4. Ingusci, callea, chirumbolo
5. Van den heuvel, Demerouti, peeter
6. Job crafting
7. Barley & Kunda
8. Grant & parker

کاریشان دارد (ورزسنیوسکی، داتن، ۲۰۰۱). باکر، تیمز، درک^۱ (۲۰۱۲)، تعالی‌یابی شغلی را شامل ویژگی‌هایی در سطح فیزیکی، سازمانی و یا اجتماعی برای برقراری تعادل بین خواسته‌های شغلی (به‌عنوان مثال، حجم کار سنگین، فشار زمانی) و یا منابع کاری تعریف کرده‌اند. همچنین، بیندل، پارکر^۲ (۲۰۱۰)، در تعریف تعالی شغلی اشاره به رفتار فعال کاری داشته‌اند و بیان کردند که تعالی شغلی دارای رابطه مثبتی با تعامل کاری و کارایی است و موجب بهبود و بالا رفتن رفتارهای کاری می‌شود. در تعریفی دیگر گرنر و اشفورد^۳ (۲۰۰۸)، تعالی‌یابی شغلی را تغییر در وظایف کاری خود و جستجو در محتوای وظایف - یعنی افراد به دنبال تغییر در خود و محیط اطرافشان هستند- تعریف می‌کنند. ورزسنیوسکی، داتن (۲۰۰۱)، معتقدند کارکنان کارهای خود را براساس یک واکنش انفعالی به طراحی شغل سنتی یا علائم اجتماعی حاصل از همکاران خود انجام نمی‌دهند، بلکه بر اساس تصمیم‌های خود در خصوص شیوه‌های انجام کارشان عمل می‌کنند. محققانی همچون باکر، تیمز، درک^۴ (۲۰۱۲)، پترو، دمروتی، پیترز، شافلی، هتلند^۵ (۲۰۱۲)، به بررسی روی تعالی شغلی براساس مدل خواسته‌ها و منابع شغلی^۶ پرداخته‌اند. در چهارچوب نظری، تعالی‌یابی شغلی براساس تقاضاها و منابع شغلی چنین بیان میشود که چگونه سلامت روان‌شناختی و اثربخشی کارکنان می‌تواند از طریق دو گروه، تقاضاهای شغلی و منابع شغلی منجر به بهبود شرایط کاری گردد (باکر و دمروتی^۷، ۲۰۰۷).

تقاضاهای شغلی (گروه اول) شامل، ویژگی‌های شغلی است که بطور بالقوه میتواند منجر به استرس گردد، اگر این تقاضاها فراتر از توانایی‌های کارکنان باشد، کارکنان خود را با تغییرات ایجاد شده وفق می‌دهند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷). تقاضاهای شغلی می‌تواند شامل، حجم کار سنگین و تعامل کاری با دیگران نیز باشد که این موضوع شامل عواطف نیز می‌تواند باشد. گروه دوم، در شرایط کاری اشاره به منابع کارکنان دارد (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷). منابع شغلی مربوط به ویژگی‌های فیزیکی، روان‌شناختی، اجتماعی و یا ویژگی‌های سازمانی شغل است که سبب کنش‌های متفاوت میگردد: "اولاً" اینکه در دستیابی به اهداف شغلی مهم هستند. دوماً آنها میتوانند در تقاضاهای شغلی تعادل ایجاد کنند، و هزینه‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی را کاهش دهند و در نهایت منابع شغلی میتواند رشد شخصی و مهارتی کارکنان را بهبود بخشد.

-
1. Bakker, Times & Derks
 2. Bindl & Parker
 3. Granr & Ashford
 4. Bakker, times 7 Dekers
 5. Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland
 6. Job-demanded resources
 7. Bakker & Demerouti

نمونه‌ای از منابع شغلی خودمختاری (اختیار) و بازخورد عملکرد است. پترو، دمروتی، پیترز، شافلی، هاتلند (۲۰۱۲)، حداقل ۳ رفتار را برای رسیدن به تعالی شغلی مطرح کرده اند: ۱- جستجوی منابع (که اشاره به دریافت کمک و یا جستجوی اطلاعاتی رفتار دارد، برای مثال؛ درخواست مشاوره از همکاران). ۲- جستجوی چالش‌ها، که شامل تغییرات در خواسته‌های شغلی برای تحقق بخشیدن به اهداف (برای مثال درخواست اطلاعات بیشتر همراه با مسئولیت). ۳- کاهش مطالبات (که اشاره به کاهش تقاضاهای بالا و یا مانع دارد، همانند؛ حجم کار، یا کار احساسی شدید) دارد. باکر^۱ (۲۰۱۱)، معتقد است که افراد مشتاق رفتارهای فعالانه، کنش ور و مثبت بیشتری را از خود نشان می‌دهند. بنابراین وجود منابع شغلی در دسترس بیانگر این مسئله است که هر چه میزان درخواستی، بیشتر باشد به همان میزان ادراک فشار کاسته می‌شود.

براین اساس، یک منبع شغلی مهم که در پژوهش حاضر به آن پرداخته می‌شود ادراک حمایت سازمانی است. ادراک حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌ها است. تحقیقات انجام گرفته توسط چانگ، چین^۲ (۲۰۱۶)؛ سن؛ خندلول^۳ (۲۰۱۷)؛ سینوستی^۴، (۲۰۱۲)، به نقل از اینگوسکی^۵، (۲۰۱۶) نشان دهنده رابطه معنادار بین تعالی شغلی با ادراک حمایت سازمانی است. تعالی شغلی از طریق دگرگون نمودن وظایف شغلی یا روابط کاری، به کارکنان اجازه می‌دهد تا اهداف شغلی خود را دوباره شکل دهند و شغلشان را به گونه‌ای متفاوت تجربه نمایند و بر معناداری شغل اثر بگذارند (توسکی^۶، ۱۹۹۵ به نقل از ورزشنیوسکی و داتن، ۲۰۰۱).

همچنین از آنجا که کارکنان وسعت وظایف و ارتباطات در شغل را به گونه‌ای تغییر می‌دهند که با علائق، رغبت‌ها و توانایی‌های آنها منطبق باشد (گرت، پارکر، ۲۰۰۹)، وجود عاملی همچون حمایت سازمانی ادراک شده موجب می‌شود تا کارکنان شغلشان را چالش بر انگیز تر تلقی نمایند و در نتیجه فرصت‌های کافی برای استفاده از تمام مهارت‌ها را به کار گیرند تا به دنبال تغییر در شغل خود باشند (گودرزی، حاجی رحیمی، ۱۳۹۴). بنابر تحقیقات رودس و

-
1. Bakker
 2. Cheng, chein
 3. Sen, khandelwol
 4. Sinocity
 5. Engosky
 6. Toski

آیزنبرگر^۱ (۲۰۰۲)، افزایش ادراک حمایت سازمانی موجب می‌شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و رضایت آنها از شغلشان بیشتر شود و در نتیجه بیشتر مایل باشند در سازمان بمانند و کمتر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت. لاماسترو^۲ (۲۰۱۱) نشان داد که حمایت سازمانی ادارک شده موجبات افزایش بهره‌وری، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار مدنی سازمانی می‌شود. مبنای نظری حمایت سازمانی، نظریه‌ی تبادل اجتماعی است. تئوری مبادله‌ی اجتماعی (بلاو^۳، ۱۹۶۴) به‌منظور توضیح نحوه‌ای که رفتار مدیریت، ادراک کارکنان را در مورد حمایت سازمانی شکل می‌دهد و در عوض بر رفتار کارکنان اثر می‌گذارد استفاده می‌شود (رودس و آیزنبرگر ۲۰۰۲).

نظریه‌ی حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند. به عبارت دیگر وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند (آیزنبرگر، آرملی، رکس‌وینکل، لینچ و رودس^۴، ۲۰۰۱). کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که می‌باید به نحوی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۷). آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) بیان نمودند که وجود این باور دال بر آنکه آنها قادر به طراحی شغلشان هستند تحت‌تأثیر حمایت سازمانی در کارکنان شکل گرفته و می‌تواند تجربه‌ای موفق برای کارکنان تلقی و منجر به افزایش خودکارآمدی آنها گردد و در نهایت زمانی که کارکنان احساس کنند که درگیری و پشتکار آنها نسبت به شغلشان مورد توجه و حمایت قرار گرفته و سازمان زمینه‌های دگرگونی و انطباق‌پذیری وظایف محوله را برایشان فراهم کرده است، مشتاقانه مسئولیت‌های شغلی را دنبال خواهند کرد.

از دیگر متغیرهای بسیار مهم که به‌عنوان پیامد تعالی‌یابی شغلی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، اشتیاق شغلی می‌باشد. تعالی شغلی به‌عنوان یک متغیر سازمانی مهم و اثرگذار می‌تواند دیدگاه کارکنان و سازمان‌ها را در مورد ماهیت کار و شرح وظایف به‌طور جدی تغییر دهد و اثرات مثبت بسیار تأثیرگذاری بر کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها داشته باشد. از این رو، کارکنان در محیط‌هایی که قادرند شغل خود را طراحی کنند، در آن محیط چالش برانگیز،

-
1. Rhoades, Eisenberger
 2. Lamastro
 3. Blau
 4. Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch

اشتیاق شغلی شان نیز افزایش می‌دهند و مشتاقانه به وظایف شغلی خویش می‌پردازند (باکر، ۲۰۱۱). شافلی، باکر، هوگدین^۱ (۲۰۰۱) اشتیاق شغلی را به‌عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند. همچنین به نقل از علی رضایی شریف، کریمیان پور (۱۳۹۷) اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت که با میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی در ارتباط است تعریف نموده‌اند که با سه مولفه؛ انرژی حرفه‌ای^۲، فداکاری حرفه‌ای^۳ و شیفتگی حرفه‌ای^۴ مشخص می‌شود. انرژی حرفه‌ای با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری حرفه‌ای، درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار است و بعد سوم اشتیاق شغلی، شیفتگی حرفه‌ای است که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به‌گونه‌ای که زمان در هنگام کار به سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (شافلی و همکاران، ۲۰۰۱).

اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه بشمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تاثیر می‌گذارد. تحقیقات انجام گرفته توسط، نعیمی، شناور (۱۳۹۴)؛ بهارلو، محمودی کیا، احمدی چگنی (۱۳۹۲)؛ شافلی^۵ (۲۰۰۹)؛ کانن^۶ (۲۰۰۵)؛ تیمز، باکر (۲۰۱۰)؛ باکر و دمروتی (۲۰۰۷)؛ صدیقی (۲۰۱۵)؛ بیر، تیمز و باکر^۷ (۲۰۱۶)؛ ماکیکانگاس^۸ (۲۰۱۸)؛ زیجن، پیتر و هاکانن^۹ (۲۰۱۸) نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی است. براساس یافته‌های کانن (۲۰۰۵)، از آنجا که تقاضاهای شغلی و منابع شغلی از جمله مولفه‌های تعالی شغلی محسوب می‌گردند، می‌توان چنین بیان نمود که، ترکیب تقاضاهای شغلی بالا همچون فشار کار، تقاضاهای هیجانی و منابع شغلی بالا اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهد. با توجه به اهمیتی که ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در سازمان‌ها برای عملکرد فردی و عملکرد سازمانی و موفقیت سازمان‌ها دارد، و از آنجایی که در کشور ما تاکنون پژوهشی که بتواند تأثیر

1. Schaufeli, Bakker, Hoogduin
2. Professional Energy
3. Professional Dedication
4. Professional fascination
5. schafli
6. kanen
7. Beer et al
8. Makikandas
9. Zeijen, peeters, Hakanen

تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت را بر اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی را مورد بررسی قرار دهد انجام نشده است در پژوهش حاضر به بررسی هم زمان متغیرهای فوق پرداخته ایم.

بنابراین براساس مرور مبانی نظری و پژوهشی میتوان چنین نتیجه‌گیری کرد که ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی به دلیل رابطه با متغیرهای مهم و اثر گذار بر آنها همچون، تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی، این باور (خودکارآمدی) را در کارکنان ایجاد می‌کنند که با ادراک حمایت از طریق سازمان به کارکنان مشتاقانه تکالیف و وظایف شغلی خویش را دنبال نمایند و همگی این متغیرهای تحت تأثیر تعالی‌یابی شغلی با توجه به تقاضاها و منابع شغلی قرار دارند. بنابراین اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی تحت تأثیر تعالی شغلی و ادراک حمایت سازمانی قرار داشته و سبب تقویت اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی در کارکنان میگردد. از این رو یک خلاء پژوهشی مهمی که در ارتباط با متغیر تعالی‌یابی شغلی احساس می‌شود، این است که براساس جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی، پژوهشی مبنی بر چگونگی تأثیر تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی در ایران انجام نشده است. همچنین با توجه به اهمیت ویژه‌ای که مبحث تعالی‌یابی شغلی به‌عنوان متغیری نوین در عرصه علم روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دارد، ضرورت انجام پژوهش حاضر بررسی میزان تأثیر این سازه نوین بر سایر متغیرهای روان‌شناختی در محیط کار می‌باشد. از این رو هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوالات است که:

۱- آیا بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد؟

۲- توان پیش‌بینی کدامیک از متغیرهای تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی در اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی بیشتر است؟

براین اساس، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند.

فرضیه اول: بین تعالی‌یابی شغلی با ادراک خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین تعالی‌یابی شغلی با اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین ادراک حمایت سازمانی با ادراک خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی با ادراک خودکارآمدی رابطه

چندگانه معنادار وجود دارد.

فرضیه ششم: بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه

چندگانه معنادار وجود دارد.

روش

مطالعه حاضر از نظر هدف به‌عنوان یک تحقیق توصیفی و از نظر روش تحقیق همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان کارخانه روشنایی گلنور اصفهان در تابستان ۱۳۹۶ که شامل ۵۲۷ بوده‌اند می‌باشد که با استفاده از جدول حجم نمونه میچل و جولی (۲۰۰۷، ص ۲۳۵)، و در سطح اطمینان آماری ۹۵ درصد، تعداد ۲۲۰ نفر به‌عنوان نمونه تعیین و برای کنترل نرخ پاسخدهی تعداد ۲۳۰ پرسشنامه به صورت در دسترس (سهل الوصول) و با در نظر گرفتن نسبت کارکنان در قسمت‌های مختلف کارخانه توزیع که پس از جمع‌آوری، تعداد ۳۰ پرسشنامه غیر قابل استفاده تشخیص داده شد و در نهایت، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. معیارهای حضور در این پژوهش شامل شاغل بودن در سطوح غیر مدیریتی و تمایل به شرکت در پژوهش بود و در جهت رعایت معیارهای اخلاقی پژوهش و در جهت رعایت اصول محرمانه بودن و رازداری، هیچگونه نشانی از پاسخگویان خواسته نشد و اطلاعات حاصل از پژوهش به صورت کلی در اختیار مسولین قرار گرفت. از ۲۰۰ نفر گروه نمونه‌ی پژوهش، ۱۸۱ نفر (معادل ۹۰/۵ درصد) مرد، ۱۷ نفر (معادل ۸/۵ درصد) زن و ۲ نفر (معادل ۱ درصد) در وضعیت اعلام نشده بوده‌اند.

ابزار سنجش

پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی: برای سنجش تعالی‌یابی شغلی از ۵ عبارت مربوط به تعالی وظیفه پرسشنامه فرم ۱۵ سوالی معرفی شده توسط اسلمپ و لاپرودریک (۲۰۱۳) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه شش درجه‌ای لیکرت (به ندرت=۱ تا خیلی اوقات=۶) است. نمره بالا در پژوهش حاضر نشان دهنده سطح بالایی از تعالی‌یابی شغلی در سازمان است و بالعکس. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس (مولفه) تعالی وظیفه= سوالات ۱ تا ۵ (۵ سوال)، تعالی شناختی= سوالات ۶ تا ۱۰ (۵ سوال) و تعالی ارتباطی= سوالات ۱۱ تا ۱۵ (۵ سوال) می‌باشد. که در پژوهش حاضر با توجه به هدف پژوهش، ۵ سوال مربوط به مولفه تعالی وظیفه مورد بررسی استفاده قرار گرفته است. گل پرور (۱۳۹۱) این پرسشنامه را برای اجرا در محیط‌های کاری ایران ترجمه و آماده اجرا نموده است. اسلمپ و لاپرودریک (۲۰۱۳) روایی سازه این پرسشنامه را بررسی و تایید نموده‌اند. برای نمونه علاوه بر تحلیل عاملی (اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس) تحلیل عاملی تاییدی روایی سازه این پرسشنامه را با راه حل سه عاملی به خوبی تایید نموده است (اسلمپ و لاپرودریک، ۲۰۱۳). در ایران روایی محتوایی پرسشنامه توسط چندی از متخصصین مورد تایید و در بین جمعی از کارکنان شرکت گاز اجرا

Archive of SID

شد و مورد تایید قرار گرفت (علی عسگری، ۱۳۹۶). همچنین شواهد ارائه شده توسط اسلمپ و لابرودریک (۲۰۱۳) نشان داده که امتیازات به دست آمده در مقیاس تعالی‌یابی شغلی ۱۵ سوالی و سه مولفه آن با استفاده از نقاط قوت شخصی، هدف گذاری درونی در کار، رفتارهای مدنی- سازمانی، رضایت شغلی، قناعت شغلی، روحیه و شوق کاری، عاطفه منفی ویژه شغل و عاطفه مثبت ویژه شغل دارای همبستگی معناداری است. آلفای کرونباخ گزارش شده برای سه مولفه تعالی وظیفه برابر با ۰/۸۷، تعالی شناختی برابر با ۰/۸۹ و تعالی ارتباطی ۰/۸۳ و در نهایت با کل مقیاس (حاصل جمع سه مولفه اصلی) ۰/۹۱ گزارش شده است (اسلمپ و لابرودریک، ۲۰۱۳). در پژوهش علی عسگری (۱۳۹۶)، پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک حمایت سازمانی: برای سنجش ادراک حمایت سازمانی از پرسشنامه آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه بدون مولفه و دارای دو فرم بلند و کوتاه، به ترتیب شامل ۳۶ و ۱۶ گویه می‌باشد و مجدداً از داخل همان پرسشنامه ۳۶ سوالی یک پرسشنامه ۸ آیتمی نیز برای سنجش این متغیر معرفی کرده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) است. سوالات (۲، ۳، ۵ و ۷) دارای نمره گذاری معکوس می‌باشند. نمره بالا در پژوهش حاضر نشان دهنده سطح بالایی از ادراک حمایت سازمانی است و بالعکس. روایی محتوایی پرسشنامه حاضر در بیش از ۷۳ پژوهش علمی مورد تایید قرار گرفته است (نصیری ولیک بنی و خدایاری، ۱۳۹۵). شاخص آماره آلفای کرونباخ برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه بررسی حمایت سازمانی ادراک شده با ۱۰۰ آزمودنی، ۰/۸۹ بدست آمده است. میزان پایایی ابزار تحقیق میان مدیران و معلمان به ترتیب ۰/۸۷۵ و ۰/۸۶۷ محاسبه شده و این میزان در بین آزمودنی‌های مرد و زن به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۷۸ گزارش شده است (زکی، ۱۳۸۵). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ادراک حمایت سازمانی ۰/۹ بدست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه سالانوا و شافلی (۲۰۰۱) استفاده به عمل آمد. پرسشنامه اشتیاق شغلی از ۱۷ سوال با مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) تشکیل شده است. نمره بالا در پرسشنامه حاضر بیان کننده سطح بالایی از اشتیاق شغلی در بین کارکنان است و بالعکس. این پرسشنامه شامل ۳ مولفه می‌باشد. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد. در تحقیق وزیر پناه (۱۳۹۱) روایی محتوایی پرسشنامه تایید و پایایی پرسشنامه به روش آلفای

کرونباخ ۰/۷۸ و در تحقیق ضیالدینی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش الفای کرونباخ ۰/۹۶۲ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش علی‌عسکری (۱۳۹۶) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک خودکارآمدی شغلی: برای سنجش ادراک خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی گل پرور و صادقی (۱۳۹۵) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی ۶ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۶=کاملاً موافقم) است. سوالات ۳ و ۷ به صورت معکوس امتیازدهی می‌شوند. نمره بالای کسب شده در پژوهش حاضر نشان دهنده سطح بالایی از ادراک خودکارآمدی شغلی در بین کارکنان است و بالعکس. گل پرور و صادقی (۱۳۹۵) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند نموده‌اند. علاوه بر این به‌عنوان شواهدی از روایی همگرا و واگرا بین امتیازات حاصل از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی با شکایات جسمانی (رابطه منفی)، با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار (هر دو رابطه منفی) و با سرریزشدگی مثبت کار-خانواده و خانواده-کار هر دو رابطه مثبت گزارش شده است (گل پرور و صادقی، ۱۳۹۵). آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط گل پرور و صادقی (۱۳۹۵) برابر با ۰/۷۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه ادراک خودکارآمدی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ بدست آمد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه، به صورت خود گزارش دهی پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان کلیه متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده‌اند و همچنین، به‌منظور بررسی مدل پیش فرض پژوهش از شیوه رگرسیون چندگانه استفاده گردید که نتایج آن به شرح جدول ۲ و ۳ بدست آمده است.

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. تعالی یابی شغلی	۱۹/۲۶	۴/۹۹	-	-	-	-
۲. ادراک خودکارآمدی	۳۲/۶۴	۴/۵۶	۰/۲۹**	-	-	-
۳. اشتیاق شغلی	۷۱/۴۳	۱۸/۲۱	۰/۳۴**	-	-	-
۴. ادراک حمایت سازمانی	۳۱/۸۶	۱۰/۶۲	-	۰/۱۸**	۰/۶۶**	-

با توجه به ضرایب همبستگی مندرج در جدول ۱، نتایج نشان دادند که بین تعالی شغلی با ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی، و بین ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. ($p < 0/01$)

جدول ۲: تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت

ردیف	مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	P	r	R ²
۱	مقدار ثابت	۲۸/۶	۱/۲۴	-	۰/۰۰۱	۰/۲۸۷	۰/۰۸۲
	تعالی یابی شغلی	۰/۲۶	۰/۰۶	۰/۲۹	۰/۰۰۱		
۲	مقدار ثابت	۲۶/۶۳	۱/۴۸	-	۰/۰۰۱	۰/۳۲۸	۰/۱۰۸
	تعالی یابی شغلی	۰/۲۵	۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۰۰۱		
	ادراک حمایت سازمانی	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۱۶	۰/۰۲		

** $p < 0/01$

چنان که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در گام اول، از میان تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی، تعالی یابی شغلی ($\beta = 0/29, p < 0/01$) پیش‌بینی کننده خودکارآمدی بوده و توانسته ۸/۲ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در گام دوم، در کنار تعالی یابی شغلی ($p < 0/01$)، ادراک حمایت سازمانی ($\beta = 0/27, p < 0/01$)، افزوده شده و در این گام دو متغیر تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی هر دو با هم، ۱۰/۸ درصد از واریانس خودکارآمدی را تبیین نموده‌اند. از این مقدار واریانس تبیین شده در گام دوم، ۲/۶ درصد واریانس افزوده اختصاصی مربوط به ادراک حمایت بوده است. در مجموع بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۲، بین تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی با ادراک خودکارآمدی رابطه چندگانه (معنادار) وجود دارد، به این ترتیب که طی دو گام به ترتیب تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی پیش‌بینی کننده ادراک خودکارآمدی هستند.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت

R ²	p	β	SE	B	مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین	ردیف
۰/۴۳۷	۰/۰۰۱	-	۳/۰۹	۲۵/۱۳	مقدار ثابت	۱
	۰/۰۰۱	۰/۶۶	۰/۰۹	۱/۱۴	ادراک حمایت سازمانی	
۰/۵۲۲	۰/۰۰۱	-	۴/۳۴	۱۵/۶۵	مقدار ثابت	۲
	۰/۰۰۱	۰/۶۴	۰/۰۸	۱/۱	ادراک حمایت سازمانی	
	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۱۸	۱/۰۸	تعالی‌یابی شغلی	

** $p < 0/01$

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در گام اول، از میان ادراک حمایت و تعالی‌یابی شغلی، ادراک حمایت ($\beta = 0/66, p < 0/01$) پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی بوده و توانسته ۴۳/۷ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در گام دوم، در کنار ادراک حمایت ($\beta = 0/64, p < 0/01$)، تعالی‌یابی شغلی ($\beta = 0/29, p < 0/01$) افزوده شده و در این گام دو متغیر ادراک حمایت و تعالی‌یابی شغلی هر دو با هم، ۵۲/۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین نموده‌اند. از این مقدار واریانس تبیین شده در گام دوم، ۸/۵ درصد واریانس افزوده اختصاصی مربوط به تعالی‌یابی شغلی بوده است. در مجموع بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۳، بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت با اشتیاق شغلی رابطه چندگانه (معنادار) وجود دارد، به این‌صورت که طی دو گام به ترتیب ادراک حمایت و تعالی‌یابی شغلی پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی هستند. براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۲، ۳ فرضیه‌های ۱ تا ۶ پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت با اشتیاق شغلی، خودکارآمدی رابطه چندگانه مورد تایید قرار گرفت. همان‌طور که در جداول ۲ و ۳ مشاهده می‌گردد بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت با اشتیاق شغلی، خودکارآمدی رابطه چندگانه $p < 0/01$ است. بر این اساس یافته‌های ارائه شده در جدول‌های ۲ و ۳ نشان دادند تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تایید قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/01$) وجود دارد و تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی پیش‌بینی‌کننده مهم و معنادار ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی بودند. یافته‌های این پژوهش که برای اولین بار در ایران نقش پیش‌بینی‌کنندگی همزمان تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی در ادراک خودکارآمدی و

Archive of SID

اشتیاق شغلی را مورد مطالعه قرار داد، نشان دهنده نقش و تأثیر متغیرهای پیش بین در پیش بینی متغیرهای ملاک در یک نمونه از سازمان‌های ایرانی بود که نشان دهنده این اصل بسیار مهم است که متغیرهای روان‌شناختی خارج از هر گونه مرز جغرافیایی و فرهنگی بر متغیرهای نگرشی و رفتاری تأثیر دارند، که در ادامه ضمن ارائه نتایج پژوهش در قالب تک تک فرضیه‌ها، به همسویی نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های انجام گرفته در خارج از ایران پرداخته خواهد شد.

بر اساس یافته‌های ارائه شده در جداول ۲، ۱ و ۳، بین تعالی شغلی با ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی، و بین ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی و ادراک خودکارآمدی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که، طی گام اول تعالی‌یابی شغلی ۸/۲ درصد و طی گام دوم ادراک حمایت ۲/۶ درصد از واریانس ادراک خودکارآمدی و همچنین ادراک حمایت ۴۳/۷ درصد و تعالی‌یابی شغلی ۸/۵ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را توانستند، تبیین نمایند. بدین ترتیب اشتیاق شغلی و خودکارآمدی از طریق تعالی شغلی و ادراک حمایت تبیین می‌گردند. نتیجه پژوهش حاضر براساس جدول ۲ نشان داد که بین تعالی‌یابی شغلی با ادراک خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد. در نتیجه فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه‌ی تعالی‌یابی شغلی با ادراک خودکارآمدی تایید گردید.

در راستای تطبیق و مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشگران دیگر می‌توان گفت که یافته‌های این پژوهش با پژوهش توسط میراگلیا، سینوستی، آلساندری و بروگوگنی^۱ (۲۰۱۷)؛ سینوستی^۲، ۲۰۱۲ به نقل از اینگوسکی و سلیا و چیرومبولو^۳، ون دن هیول، دمورتی، پیترز^۴ (۲۰۱۵)؛ تیمز، باکر، درک (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان چنین بیان کرد که، تعالی‌یابی شغلی از طریق دگرگون نمودن وظایف شغلی یا روابط کاری، به کارکنان اجازه می‌دهد تا اهداف شغلی خود را دوباره شکل دهند و شغلشان را به گونه‌ای متفاوت تجربه نمایند و بر معناداری شغل اثر بگذارند (ورزسنیوسکی و داتن، ۲۰۰۱). از آنجا که خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد در رابطه با توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (بندورا، ۱۹۹۷)، کارکنان برای برقراری تعادل بین خواسته‌های شغلی و یا منابع کاری (تعالی‌یابی شغلی) به دنبال تغییراتی در خود و محیط اطرافشان هستند (گرنیت و آشفورد، ۲۰۰۸) و تلاش می‌کنند تا این تغییرات را به گونه‌ای پیاده‌سازی کنند تا با علایق و

1. Miraglia, cenciotti, Alessandri, Borgogni
2. sinosety
3. Ingusci, callea, chirumbolo
4. Van den heuvel, Demerouti, peeter

توانایی‌های آنها منطبق باشد (گرنه و پاکر، ۲۰۰۹). بنابراین کارمندان با سطح بالای خودکارآمدی تصور می‌کنند احتمال موفقیتشان در اجرای چنین رفتاری زیاد است، به علاوه هنگامی که کارمندان پیامدهای مثبتی را از تلاشهای خود برای تعالی ساختن وظایف مختلف دریافت می‌کنند ممکن است پس از آن به طراحی مجدد شغل خود مشغول شوند (بندورا، ۱۹۷۷).

بنابراین رابطه‌ای دو سویه بین خودکارآمدی و تعالی‌یابی شغلی وجود دارد. به عبارتی افراد خودکارآمد به دلیل ویژگی‌هایی که دارند سبب تعالی‌یابی شغلی می‌گردند و تعالی‌یابی به واسطه‌ی اثرات انگیزشی که ایجاد می‌کند سبب خودکارآمدی بیشتری می‌گردد. در نهایت برای تبیین فرضیه حاضر می‌توان بیان کرد که درجات بالای خودکارآمدی منجر به میزان زیاد نیازهای چالش برانگیز می‌شود و این چالش موجب درگیری کاری بیشتری شده و کارکنان به این باور دست می‌یابند که قادر به طراحی شغل خود با توجه به توانایی‌های لازم می‌باشند. همچنین دادن آزادی و اختیار به کارکنان در طراحی مشاغل موجب بروز خودکارآمدی و رسیدن به تعالی نیز می‌گردد. در فرضیه دوم پژوهش دال بر وجود رابطه بین تعالی‌یابی شغلی با اشتیاق شغلی می‌توان چنین بیان نمود که، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر رابطه‌ی تعالی‌یابی شغلی با اشتیاق شغلی تأیید گردید. در راستای تطبیق یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های نعامی، شناور (۱۳۹۴)؛ بهارلو، محمودی کیا، احمدی چگنی (۱۳۹۲)؛ شافلی (۲۰۰۹)؛ کانن (۲۰۰۵)؛ تیمز، باکر (۲۰۱۰)؛ باکر و دمروتی (۲۰۰۷)؛ صدیقی (۲۰۱۵)؛ بیر، تیمز و باکر (۲۰۱۶)؛ ماکیکانگاس (۲۰۱۸)، زیجن، پیتر و هاکانن (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان اینگونه بیان نمود که تعالی شغلی یک شکل خاص از رفتارهای فعالانه است که کارکنان را قادر می‌سازد تا مشاغل را با دانش، مهارت و توانایی‌های شخصی‌شان از یک طرف و از طرف دیگر با نیازها و ترجیحات خود تطبیق دهند (تیمز و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین باکر (۲۰۱۰) معتقد است که افراد مشتاق رفتارهای فعالانه، کنش‌ور و مثبت از خود نشان می‌دهند و آنها بازیگران منفعل و کنش‌پذیری در محیط کاری نیستند و در صورت لزوم فعالانه محیط کاری‌شان را تغییر می‌دهند. آنها ممکن است محتوا یا طراحی مشاغل خود را به وسیله‌ی انتخاب وظایف، تغییر محتوای شغلی‌شان و با ایجاد معنا تغییر دهند (باکر، ۲۰۱۱).

بنابراین چنین نتیجه‌گیری می‌شود که متغیر تعالی شغلی به‌عنوان یک متغیر سازمانی مهم و اثرگذار می‌تواند دیدگاه کارکنان و سازمان‌ها را در مورد ماهیت کار و شرح وظایف به‌طور جدی تغییر دهد و اثرات مثبت بسیار تأثیرگذاری بر کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها داشته باشد. همچنین کارکنان در محیط‌هایی که قادرند شغل خود را طراحی کنند در آن محیط چالش برانگیز اشتیاق شغلی‌شان نیز افزایش می‌یابد و مشتاقانه به وظایف شغلی خویش می‌پردازند. در تبیینی دیگر

می توان به آزادی عمل در انجام وظایف و تکالیف شغلی و اینکه فرد اختیار لازم برای طراحی وظایف شغلی خویش را داشته و احساس هماهنگی بیشتری بین خود و شغلش (تناسب فرد- شغل) می کند اشاره کنیم که به موجب آن فرد مشتاقانه تر وظایف خویش را دنبال می کند. در فرضیه سوم پژوهش دال بر وجود رابطه معنا دار بین ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی می توان چنین گفت که فرضیه سوم پژوهش مبنی بر رابطه ی ادراک حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی تایید گردید. یافته های این پژوهش با پژوهش افشار (۱۳۹۰)؛ عزیززاده، ملک محمدی و سمیعی (۱۳۹۴)؛ حاجی حسنی و کاوه (۱۳۹۵)؛ مطوری (۱۳۹۶)؛ آیزنبرگر و استینگهامبر (۲۰۱۱)؛ وانگ (۲۰۱۷) همسو می باشد. حال در تبیین یافته های پژوهش می توان اینگونه بیان نمود که اشتیاق شغلی، نتیجه تعاملات مختلف میان تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و شخصی است. میشرا و اسپریتیزر (۱۹۹۸) معتقدند که حمایت سازمانی نقش انگیزشی دارد و تاکید بر نظریه محافظت از منابع (هافول، ۲۰۰۱) که بیان می کند انسان به طور ذاتی گرایش به خلق، حفظ و انباشت منابع حمایتی دارد. همینطور حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از منابع شخصی رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی دارد و می تواند به عنوان یک منبع مثبت موجب ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان گردد. چرا که حمایت سازمانی ادراک شده تغییرات گسترده ای در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان ایفا می کند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی را با خود به همراه دارد. چنانچه کارکنان احساس کنند که درگیری و پشتکار آن ها نسبت به شغلشان مورد توجه و حمایت قرار گیرد اشتیاق شغلی بیشتری به شغل خود نشان خواهند داد.

بنابراین می توان بیان کرد که وجود منابع حمایتی سازمانی (مدیریت شرکت مورد مطالعه) باعث عدم تخریب رشد شخصی و افزایش انگیزش می شود و این امر بر اشتیاق شغلی کارکنان اثر گذار است. در فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین ادراک حمایت با ادراک خودکارآمدی می توان گفت که فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر رابطه ی ادراک حمایت سازمانی با ادراک خودکارآمدی تایید گردید. یافته های این پژوهش با پژوهش افشار (۱۳۹۰)؛ نظری، فرهادپور و پورشیحی (۱۳۹۳)؛ طهماسبی، صالحی و قلتاش (۱۳۹۴)؛ مهداد، ادیبی و عزتی (۱۳۹۴)؛ صفاری (۱۳۹۴)؛ السویر (۲۰۱۴)؛ کاستن و استینگهامبر (۲۰۱۴) همسو می باشد. حال در تبیین یافته های پژوهش می توان اینگونه بیان کرد که حمایت سازمانی ادراک شده منابع خودکارآمدی را تحت تأثیر قرار می دهد. طبق نظر بندورا^۱ (۲۰۰۰) خودکارآمدی که اعتماد به داشتن توانایی انجام کار و وظایف است، دارای چهار منبع، تجربه های موفق، تجربه های جانشینی و الگو برداری، ترغیب های کلامی یا اجتماعی و حالات عاطفی و فیزیولوژیک است (به نقل از

1. Bandura

کوروبانگلو و همکاران^۱، (۲۰۰۶). همچنین طبق تعریف آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) باور کارکنان به اینکه سازمان برای همکاری و مشارکت آنها و متعاقب آن برای رفاه آنها ارزش قائل است حمایت سازمانی ادراک شده است. بنابراین خود این باور می‌تواند تجربه‌ای موفق برای کارکنان تلقی شود و منجر به افزایش خودکارآمدی آنان گردد. زمانی که انجام عملکرد مثبت از سوی کارکنان با تشویق و پاداش مناسب پاسخ داده شود، ضمن اینکه ادراک از حمایت سازمانی افزایش می‌یابد، برای کارکنان یک تجربه موفق نیز محسوب می‌شود و تمایل به تکرار آن در موقعیت‌های دیگر کاری افزایش می‌یابد. این کارکنان باور دارند که توانایی انجام وظایف را داشته و برای تلاش به انجام آن برانگیخته هستند (مهداد، ۱۳۹۴). همچنین می‌توان بیان نمود که تشویق‌ها، پاداش‌ها و حمایت‌های معنوی، گرفتن تایید و بازخورد مثبت، پذیرفته شدن و احساس اطمینان و امنیت یافتن از سوی مدیران، همکاران، زیر دستان، گروه‌های کاری رسمی و غیر رسمی، شبکه‌های اجتماعی در سازمان همان منبع ترغیب‌های کلومی یا اجتماعی است که خود منجر به افزایش خودکارآمدی می‌گردد. در صورتیکه ادراک حمایت سازمانی که در واقع باور به یک تعامل دوسویه بین کارکنان و سازمان مبنی بر نیاز سازمان به ایفای نقش کارکنان از یک سو و اهمیت شرایط زندگی کارکنان برای سازمان از سوی دیگر است جزئی از فرهنگ باشد، آنگاه می‌توان گفت که الگو برداری‌های دو طرفه نیز بین مدیران و کارکنان به یک فرهنگ سازمانی بدل شده که خودکارآمدی مدیران و کارکنان سازمان را به صورت فزاینده‌ای افزایش خواهد داد. به نظر می‌رسد که همه اینها به نوعی بر حالات عاطفی و فیزیولوژیک مدیران و کارکنان نیز اثر گذار بوده و می‌تواند باور خودکارآمدی آنها را تحت‌تأثیر قرار دهد. براساس یافته‌های تحلیل رگرسیون در باب فرضیه پنجم مبنی بر رابطه چندگانه (معنادار) بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت با خودکارآمدی می‌توان چنین گفت که براساس جدول ۳ طی دوگام به ترتیب تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی هستند. در نتیجه فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر رابطه چندگانه (معنادار) بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت با خودکارآمدی تایید گردید. پژوهش حاضر با تحقیقات سالانوا، شافلی و زانتوپولو (۲۰۱۰)؛ تیمز، باکر و درک (۲۰۱۲)؛ ون دن هول (۲۰۱۵) همچنین با یافته‌های افشار (۱۳۹۰)؛ نظری، فرهادپور و پورشیخی (۱۳۹۳)؛ طهماسبی، صالحی و قلتاش (۱۳۹۴)؛ مهداد، ادیبی و عزتی (۱۳۹۴)؛ صفاری (۱۳۹۴)؛ السویر (۲۰۱۴)؛ کاستن و استینگهامبر (۲۰۱۴) همسو است.

حال در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان به تبیین‌های فرضیه اول مبنی بر رابطه تعالی با خودکارآمدی و فرضیه چهارم مبنی بر ادراک حمایت با خودکارآمدی استناد نمود. در گام اول

1. Kurbanoglu et al.

دال بر اینکه تعالی پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی بوده می‌توان گفت که تعالی شغلی از طریق دگرگون نمودن وظایف شغلی یا روابط کاری، به کارکنان اجازه می‌دهد تا اهداف شغلی خود را دوباره شکل دهند و شغلشان را به‌گونه‌ای متفاوت تجربه نمایند و بر معناداری شغل اثر بگذارند (ورزسنیوسکی و داتن، ۲۰۰۱) همچنین براساس تعریف آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) باور کارکنان به اینکه سازمان برای همکاری و مشارکت آنها و متعاقب آن برای رفاه آنها ارزش قائل است حمایت سازمانی را شکل می‌دهد. این باور که کارکنان قادر به طراحی شغلشان هستند می‌تواند تجربه‌ای موفق برای کارکنان تلقی شده و منجر به افزایش خودکارآمدی آنها شود و درگام دوم با حمایت از جانب مدیران و سرپرستان، کارکنان به این باور دست پیدا می‌کنند که می‌توانند در کمال امنیت و آرامش به دنبال انطباق‌پذیری وظایف شغلی خویش با علائق و توانایی هایشان باشند. بنابراین با ادراک حمایت از جانب مدیریت شرکت گلنور این باور در کارکنان شکل می‌گیرد (خودکارآمدی) که کارکنان در بخش‌های مختلف قادر به طراحی مشاغل متناسب با مهارت‌ها و توانایی‌های خود هستند.

در آخر در باب فرضیه ششم که بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت با اشتیاق شغلی رابطه چندگانه (معنادار) وجود دارد. می‌توان بیان نمود که به‌ترتیب طی دوگام به ترتیب ادراک حمایت و تعالی‌یابی شغلی پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی هستند. در نتیجه فرضیه ششم پژوهش مبنی بر وجود رابطه چندگانه (معنادار) بین تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت با اشتیاق شغلی تایید گردید. یافته حاضر با یافته‌های فرضیه‌های دوم پژوهش محمودی کیا، احمدی چگینی (۱۳۹۳)؛ نعمی و شناور (۱۳۹۴)؛ کانن (۲۰۰۵)؛ باکر و دمروتی (۲۰۰۷)؛ شافلی (۲۰۰۹)؛ تیمز و باکر (۲۰۱۰) و همچنین یافته‌های فرضیه سوم پژوهش افشار (۱۳۹۰)؛ عزیز زاده، ملک محمدی و سمیعی (۱۳۹۴)؛ حاجی حسنی و کاوه (۱۳۹۵)؛ مطوری (۱۳۹۶)؛ آیزنبرگر و استینگهامبر (۲۰۱۱)؛ وانگ (۲۰۱۷) همسو است. حال در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان به تبیین‌های فرضیه دوم و سوم پژوهش استناد نمود. حال در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان اینگونه بیان نمود که اشتیاق شغلی، نتیجه تعاملات مختلف میان تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و شخصی است. همینطور حمایت سازمانی ادراک شده به‌عنوان یکی از منابع شخصی رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی دارد و می‌تواند به‌عنوان یک منبع مثبت موجب ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان گردد. چرا که حمایت سازمانی ادراک شده تغییرات گسترده‌ای در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان ایفا می‌کند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی را با خود به همراه دارد. همچنین تعالی‌یابی شغلی به‌عنوان یک منبع دیگر محیط کاری را برای کارکنان چالش برانگیز کرده تا کارکنان مشتاقانه در آن به فعالیت بپردازند. در نتیجه زمانی که کارکنان احساس کنند که درگیری و پشتکار آنها نسبت به شغلشان مورد توجه و حمایت قرار گرفته و سازمان

زمینه‌های دگرگونی و انطباق‌پذیری وظایف محوله را برایشان فراهم کرده مشتاقانه مسئولیت‌های شغلی را دنبال خواهند کرد. در تبیین یافته پژوهش در گام اول دال بر اینکه تعالی شغلی پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی بوده است می‌توان به اختیار و آزادی عمل کارکنان در طراحی مشاغل خویش اشاره کرد که به موجب آن افراد مشتاقانه تکالیف و وظایف خویش را دنبال می‌کنند و در گام دوم دال بر اینکه ادارک حمایت پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی کارکنان است می‌توان چنین بیان نمود که حمایت سازمانی تغییرات گسترده‌ای در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان ایجاد می‌کند و چنانچه کارکنان احساس کنند که درگیری و پشتکار آن‌ها نسبت به شغلشان مورد توجه و حمایت از سوی سازمان قرار گرفته است آن را به‌عنوان یک منبع در نظر می‌گیرند و مشتاقانه تر تکالیف و مسئولیت‌های محوله خود را دنبال می‌کنند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر پیش‌بینی اشتیاق شغلی و خودکارآمدی از طریق تعالی شغلی و ادراک حمایت به مدیران و مسئولان شرکت گلنور برای توسعه و بهبود رابطه بین تعالی‌یابی، ادراک حمایت با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی چنین پیشنهاد می‌گردد، ۱- با تشکیل جلسات آموزشی برای مدیران توسط افراد متخصص روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در زمینه ضرورت دادن آزادی عمل به کارکنان، دال بر طراحی مشاغل و پیاده‌سازی آن مهارت‌های لازم تدوین گردد. ۲- با ایجاد پیوندی بین فرد و شغل و بستر سازی مناسب برای ایجاد و اجرای ایده‌های جدید؛ تحت حمایت مدیریت می‌توان موجبات افزایش اشتیاق کارکنان را فراهم گرداند. ۳- با تغییر در دامنه یا نوع وظایف شغلی به کارکنان از جانب مدیریت و تحت حمایت سازمان می‌توان شرایط لازم را برای تعالی و حمایت سازمانی فراهم نمود. ۴- دادن آزادی و اختیار در تصمیم‌گیری از سوی مدیریت برای طراحی مشاغل و وظایف محوله می‌تواند موجبات ایجاد ادراک خودکارآمدی را فراهم گرداند. ۵- تحت حمایت سازمان کلیه کارکردهای اجتماعی و سازمان دهی مسائل مرتبط با وظایف و مسئولیت‌های محوله از جانب کارکنان صورت گیرد. ۶- همچنین با ارزش قائل شدن سازمان برای نقش کارکنان در پیشرفت سازمان، برای بالابردن باورهای خودکارآمدی و اشتیاق پیشنهاد می‌گردد. ۷- رسیدگی به نظرات و پیشنهادات کارکنان از جانب سازمان.

این پژوهش همچون سایر پژوهش‌ها، این تحقیق دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان شرکت گلنور اشاره نمود که باید در تعمیم‌پذیری یافته‌ها به دیگر سازمان‌ها محتاط بود و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که نمی‌توان استنباط علی از نتایج نمود. محدودیت استفاده از ابزار خودسنجی، روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل الوصول) از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشند.

منابع

- افشار، حمید (۱۳۹۰). *رابطه سرسختی، حمایت سازمانی ادراک شده، خودکارآمدی با اشتیاق شغلی در کارخانه گوهر بافان*، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- بهارلو، مصطفی؛ محمودی کیا، مریم؛ احمدی، چگینی، سحر (۱۳۹۲). *شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی گری دگرگون سازی شغل و اشتیاق شغلی، یافته های نو در روان شناسی اجتماعی*، دوره ۸، شماره ۲۸ ص ۶۸-۵۳.
- حاجی حسنی، مهرداد؛ کاوه، منیژه (۱۳۹۵). *تعیین سهم جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد*، مجله ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی، دوره ۴ شماره ۳.
- خواستار، حمزه (۱۳۸۷). *بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم انداز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت*.
- رضایی شریف، علی؛ کریمیان، غفار (۱۳۹۷). *بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۱۰ شماره ۳۶، ص ۶۴-۷۹.
- زکی، محمد علی (۱۳۸۵). *بررسی و سنجش حمایت سازمانی*. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال هیجدهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۵.
- صفاری، سروش (۱۳۹۴). *ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده و خودکارآمدی همراه با نقش میانجیگرانه عزت نفس در کارکنان شرکت گاز استان اصفهان*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان اصفهان.
- ضیالالدینی، محمد؛ رضانی قوام آبادی، سکینه (۱۳۹۲). *الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان*، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، صص ۱۹۹-۱۷۷.
- طهماسبی، مرضیه؛ صالحی، مسلم؛ قلناش، عباس (۱۳۹۴). *رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان*، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۴ پیاپی ۲۴، ص ۸۱-۹۱.
- عزیز زاده، محسن؛ ملک محمدی، محسن؛ سمیعی، روح الله (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی با مهارت های ارتباطی و حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان سازمان تامین اجتماعی گلستان*، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرین و نوآوری های باز، ص ۱-۱۷.
- علی عسکری، الناز (۱۳۹۶). *نقش تعالی یابی شغلی در کیفیت زندگی کاری و بهره وری کارکنان*: نقش میانجی اشتیاق شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی-سازمانی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه خوراسگان.

کریمی، سید بهالدین؛ سلطانی، اکبر؛ نوظهوری، رامین؛ محمودی، فیروز (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره ۷، شماره ۲۲، ص ۸۲-۹۳.

گل پرور، محسن (۱۳۹۱). *سنجش کاربردی در روان‌شناسی سازمانی (پرسشنامه خودکارآمدی، تعالی‌یابی شغلی)*. انتشارات جنگل چاپ اول.

گل پرور، محسن، صادقی، احسان (۱۳۹۵). *رابطه تعارض و سرریز شدگی کارخانواده با شکایات جسمانی با توجه به نقش واسطه‌ای اضطراب کار*. مجله پژوهش‌های روان‌شناسی، دوره ۱۹، شماره ۲، ص ۴۶-۲۸. گودرزی، آیت اله؛ حاجی رحیمی، فرحناز (۱۳۹۴). *ارتباط راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی ادراک شده*. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، استانبول - ترکیه.

محمودی کیا، مریم؛ چگینی، سحر؛ بهارلو، مصطفی (۱۳۹۳). *بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی میانجی‌گری دگرگون‌سازی و اشتیاق شغلی در کارکنان دفاتر آژانس هواپیمایی تهران*. مجله روان‌شناسی اجتماعی، سال ۸ شماره ۲۸ ص ۵۳-۶۸.

مطوری، حمید هاشم (۱۳۹۶). *بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران*. نشریه روان‌شناسی پرستاری، دوره ۵ شماره ۲.

مهداد، علی؛ ادیبی، زهرا؛ عزتی، منظر (۱۳۹۴). *نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و خودکارآمدی*. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، ۶(۲) و ۱۸۱-۱۹۵. مهداد، علی (۱۳۹۷). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، چاپ سیزدهم، تهران: نشر جاودانه.

مهرابی زاده هنرمند، مهناز؛ کریم نژاد، فائزه؛ خواجه الدین، ندا (۱۳۹۲). *تأثیر درمان مبتنی بر مدل فرانظری بر خودکارآمدی پرهیز از مواد چگونگی به‌کارگیری راهبردهای تنظیم‌شناختی هیجان معتادین*. مجله پزشکی ارومیه، ۲۵(۱)، ۳۲-۴۲.

نصیری ولیک بنی؛ فخر السادات، خدایاری؛ اکرم (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با اعتماد سازمانی*. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره بیست و یک، ص ۷۱-۹۶.

نظری، فریبا؛ فرهادپو، محمدرضا (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با خودکارآمدی کتابداران کتابخانه‌های استان خوزستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان.

نعامی، عبدالزهرا؛ شانور، فضل الله (۱۳۹۴). *نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای ناوآرانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی*. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۸، شماره ۲۷، ص ۱۶۵-۱۴۵.

وزیر پناه، زهره (۱۳۹۱). *بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)*. دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.

Bakker, A., B. & Demerouti, E. (2007). Towards a model of work engagement, career development international, 13(3), 209-223.

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of
- Bakker, A., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. Doi: 10.1177/0018726712453471.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Burke, R. (2009). Work a holism and relationship quality a spillover crossover perspective *journal of occupational health psychology* 14, 23-33.
- Bandura, A. (1997). Effect of Perceived Control Ability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, pp. 805-814.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (2006). Contracting: A new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20, 45-66.
- Beer, I., Tims, M., Bakker, A. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African journal of economic and management science*. Vol 19. N.3.
- Bindl, U. K., & Parker, S. H. (2012). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 567–598). Washington, DC: American Psychological Association.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York, NY: Wiley
- Caesens G, Stinghamber F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64: 259-267.
- Cheng jui, chen, chien. (2016). Job crafting and job outcome" the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Management perspective*, Vol 20. Pp29-19.
- Eisenberger R, Stinghamber F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. Washington, DC: APA Books.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Eisenberger, R. (1986). Perceived organizational support discretionary treatment and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-20.
- Elsevier, B. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement. The role of self-efficacy and its outcomes. *European review of applied psychology*. DoI.10, 1016/j. erap.2014. 08002.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of organizational Support. *Electronic journal of applied statistical Analysis*, vol: 090issu 04, pp: 686-675.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of
- Grant, A.M., & Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Hofoll s.e. (2001). Conservation of resources, a new attempt at conceptualizing stress *American psychologist*, 44, 513-524.

- kanen, A. L. (2005). Job satisfaction and job performance: Is the relationship spurious?. A Thesis in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science of Texas A & M University.
- Kurbanoglu S.S, Akkoyunlu B, Umay A. 2006. Developing the information literacy selfefficacy scale. *Journal of Documentation*, 62: 730-743.
- Lamastro, V. (2011). Commitment and perceived organizational support, National Forum of Applied Educational Research *Journal*, 24(3).
- Makikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: a person-centered approach. *journal of vocational behavior*. Volume 106. Pp: 111-101.
- Mitchell, M. L. & Jolly, J. M. (2007). Research design explain. Thomsonwads worth, USA: Six The. Ed.
- Miraglia, M., Candiotti., R., Alessandri, G., Borogodni, I. (2017). Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting .Pages 254-271 .<https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>
- Pajares , F & Schunk , D.H.(2001). Self-Beliefs and school success self-concept, and school achievement in Rayners (Eds). Self-perception (pp.239-266) London: publishin.
- Paraskeva, F., Bouta, H & Papagianni, A. (2008). Individual Characteristics and computer self-efficacy in secondary education teachers to integrate technology in educational practice. *Computers & Education*, 50(3), 1084-1091.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120–1141. doi:10.1002/job.1783.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2001). From “burnout” to “engagement”: A new perspective. *Revistade Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W. B. Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and re-sources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. *Psychology and Health*, 16, 565-583
- sen chandrani, khandelwol r.(2017). Workplace well-being: the role of job crafting perceived, organizational support and perceived autonomy support. *The international journal psychology*. vol3.issu3.no100.
- Siddigi. M. (2015). Work engagement and job crafting of service employees influencing customer outcomes. *Journal of decision makers*. <http://doi.org/10.1177/02560990951>.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial psychology*, 36 (2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.

- Vanden Heuvel, m, Demerouti, e, peeter.m. (2015). The job crafting intervention effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of occupational and organizational psychology*.vol33, issue 3.p 532-511.
- Wang X, Liu L, Zou F, Hao J, Wu H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *Biomed Res Int*.:5284628. DOI: 10.1155/2017 /5284628 PMID: 28168198
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as Active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.