

اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای شغلی و فردی بر خشنودی از کارراهه

Direct and indirect effects of occupational and individual variables on career satisfaction

Seyed Hamid Reza Oreyzi Samani
University of Isfahan
Hajar Barati
Psychology

سید حمیدرضا عریضی سامانی*
دانشگاه اصفهان
هاجر براتی
روانشناسی

Abstract

Each employee passes an occupational path that is called 'career path'. Planning and managing this career path in a suitable way in which career satisfaction may be achieved. Some individual and occupational traits can affect career satisfaction. The present study was conducted to investigate the relationship between two individual traits, namely emotional intelligence and proactive personality and an occupational trait namely job enrichment with career satisfaction. Also, direct and indirect effects of these variables on career satisfaction were investigated. The sample of this study included 515 personnel of three refining and distribution oil productions. Participants completed research instruments which included Career Satisfaction Scales (CSS), Job Enrichment Scale (JES), Emotional Intelligence Scale (EIS), and Proactive Personality Scale (PPS). Result indicated that emotional intelligence, proactive personality and job enrichment had an effect on career satisfaction directly. However, no indirect effects were found, probably because the employees evaluated their jobs as having a low level of enrichment. Recommendations for future research include designing a mediator model. Further recommendations were made for organizations and managers so that career satisfaction of staff may be increased.

Keywords: career satisfaction, emotional intelligence, proactive personality, job enrichment

چکیده

هر فرد شاغلی مسیر شغلی را طی می‌کند که کارراهه نامیده می‌شود. برنامه‌ریزی و مدیریت این کارراهه به شیوه‌ای مناسب منجر به خشنودی از آن می‌شود. برخی ویژگی‌های فردی و شغلی می‌تواند بر خشنودی از کارراهه موثر باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه دو ویژگی فردی یعنی هوش هیجانی و شخصیت کنش‌ور و یک ویژگی شغلی یعنی غنی‌سازی شغل با خشنودی از کارراهه انجام گرفت. همچنین اثرات مستقیم و غیرمستقیم این متغیرها بر خشنودی از کارراهه بررسی شد. نمونه پژوهش شامل ۵۱۵ نفر از کارکنان سه شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی بودند که به ابزارهای پژوهش شامل مقیاس خشنودی از کارراهه (CSS)، مقیاس غنی‌سازی شغل (JES)، مقیاس هوش هیجانی (EIS) و مقیاس شخصیت کنش‌ور (PPS) پاسخ دادند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی، شخصیت کنش‌ور و غنی‌سازی شغل بر خشنودی از کارراهه اثر مستقیم دارند. با این حال پژوهش حاضر نتوانست اثرات غیرمستقیم را تایید کند. شاید به این دلیل که کارکنان شغل خود را از نظر غنی‌سازی در سطح پایین تشخیص داده بودند. در پژوهش حاضر پیشنهاداتی به پژوهشگران آتی در جهت طراحی یک مدل واسطه‌ای، و همچنین توصیه‌هایی به سازمان‌ها و مدیران در جهت افزایش خشنودی از کارراهه کارکنان ارایه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: خشنودی از کارراهه، هوش هیجانی، شخصیت کنش‌ور، غنی‌سازی شغل

* نشانی پستی نویسنده مسؤول: اصفهان، دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه روانشناسی. پست الکترونیکی: dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

Received: 04 May 2014 Accepted: 17 Dec 2014

دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۱۴ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۹/۲۶

مقدمه

در زندگی شغلی هر شاغلی کارراهه^۱ ای وجود دارد که مسیر پیشرفت شغلی وی را نشان می‌دهد و این مسیر پیشرفت شغلی موجب پیشرفت فرد در طی سنوات خدمت می‌شود. کارراهه به صورت مجموعه‌ای از مشاغل تعریف می‌شود که یک فرد در طی مسیر زندگی اش در پیش می‌گیرد (سید جوادین، ۱۳۸۸). برای بسیاری از کارکنان، کارراهه جزئی از مسیر زندگی است و بر هویت آنان تأثیری بسزا دارد (جکسون و سیریانی، ۲۰۰۹). هوکسترا (۲۰۱۱) معتقد است که کارکنان، در هر سطحی باید کارراهه شغلی خود را مدیریت نمایند تا علاوه بر کسب موفقیت، زمینه ایجاد انگیزش درونی^۲ را نیز برای خود فراهم کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که طراحی نظام مدیریت کارراهه باعث افزایش خشنودی از ارزش‌ها و تمایلات کارراهه کارکنان می‌شود و تعهد و اقتدار شغلی را افزایش می‌دهد (صادقی، ۱۳۸۴). اگر کارکنان از طراحی نظام مدیریت کارراهه خود خشنود باشند، دانش و مهارت‌های خود را در طی کارراهه شغلی بهبود می‌بخشند و احساس موفقیت خواهند کرد. هم‌چنین، سازمان نیز اطمینان می‌یابد که ترکیب درستی از افراد با مهارت‌های مختلف را در اختیار دارد (گرین‌هاوس و کالانان، ۱۹۹۴).

موفقیت در کارراهه به عنوان مجموعه‌ای از موفقیت‌ها یا پیامدهای روانشناختی مربوط به کار تعریف شده است که یک فرد به عنوان نتیجه‌ای از تجربیات کاری مختلف به دست می‌آورد (سیبرت، کرانت و کرایمر، ۱۹۹۹). موفقیت کارراهه دو نوع اساسی دارد: عینی^۳ و ذهنی^۴. نوع عینی بیشتر بر مولفه‌های ملموس موفقیت مانند ارتقا و سطح حقوق تأکید دارد. در حالی که نوع ذهنی بر ادراک فرد از موفقیت مانند خشنودی از کارراهه تأکید دارد (عریضی، ذاکر فرد و نوری، ۱۳۸۸) و شامل رضایت شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده و رضایت از زندگی می‌شود (گل‌پرور و قضوی، ۱۳۸۹). در بیشتر پژوهش‌های انجام شده در حیطه موفقیت در کارراهه، بر

مولفه‌های عینی آن تأکید شده است (موسوی‌تبار، رحمانی، سیرتی‌نیر و عباس‌زاده، ۱۳۹۲) و از مولفه‌های ذهنی کارراهه غفلت شده یا صرفاً به بررسی خشنودی فرد از شغل اکتفا شده است. اما مفهوم خشنودی از شغل را باید متمایز از خشنودی از کارراهه دانست. درحالی‌که خشنودی شغلی به شغل فعلی فرد مربوط می‌شود، خشنودی از کارراهه به تجربیات انباشته یک فرد از شغل یا حرفه خود اشاره دارد (اردوگان و بائر، ۲۰۰۵). بنابراین با وجود پژوهش‌های متعدد در مورد مولفه‌های عینی موفقیت کارراهه مانند ارتقا و سطح حقوق و یا خشنودی از شغل، با کمبود پژوهش در مورد خشنودی از کارراهه و متغیرهای مرتبط با آن مواجه هستیم و پژوهش حاضر با هدف پر کردن بخشی از خلا پژوهشی در این حیطه انجام شده است. در نظریه‌های حیطه خشنودی شغلی همواره این بحث مطرح است که خشنودی از شغل، ناشی از عوامل بیرونی مانند محیط و شرایط کار و ویژگی‌های شغلی و نیز ناشی از عوامل درونی مانند نیازها، انگیزه‌ها و شخصیت شاغل است (تانریوردی، ۲۰۰۸). به نظر می‌رسد که این موضوع در مورد خشنودی از کارراهه نیز می‌تواند صادق باشد. به طور مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استقلال^۵ و شایستگی^۶ می‌تواند خشنودی از کارراهه ایجاد کند (کولاکاولو، ۲۰۱۱). یکی از روش‌های دادن استقلال به کارکنان، غنی‌سازی شغل^۷ آنها است. غنی‌سازی شغل برگرفته از نظریه انگیزشی- بهداشتی^۸ هرزبرگ (۱۹۶۸) برای طراحی شغل است و با تفویض اختیاراتی به کارکنان و افزایش استقلال آنان، بدون تغییر در محتوای شغل، باعث خشنودی شغلی و ایجاد انگیزه در آنان می‌شود (دهقان، صالحی و مرادی، ۱۳۸۹). در غنی‌سازی شغل براساس مدل ویژگی‌های شغل^۹ هاکنم و اولدهام (۱۹۸۰)، با افزایش ویژگی‌های شغلی مانند استقلال، رشد و شایستگی شاغل افزایش می‌یابد (دهقان و همکاران، ۱۳۸۹) و نهایتاً احساساتی مانند خشنودی از شغل را افزایش می‌دهد. در این فرایند، شخص جهت به دست آوردن صلاحیت‌ها و قابلیت‌های

5. autonomy
6. competence
7. job enrichment
8. motivation- hygiene theory
9. job characteristics model

1. career
2. intrinsic motivation
3. objective
4. subjective

تصورات فراتر می‌رود و حیطه عمل را شامل می‌شود. شخصیت کنش‌ور، معطوف به هدف است و علاوه بر این که باور دارد که قادر به دستیابی به اهداف است، برای محقق ساختن هدف درگیر عمل می‌شود و تلاش می‌نماید. بتمن و گرانت (۱۹۹۳) شخصیت کنش‌ور را به عنوان تمایل نسبتاً ثابت برای تاثیر بر تغییر محیط تعریف کردند. شخصیت کنش‌ور به صورت فردی تعریف می‌شود که به وسیله نیروهای موقعیتی تحت فشار قرار نمی‌گیرد و روی تغییرات محیط اثر می‌گذارد. این افراد به دنبال فرصت‌ها می‌گردند، خلاقیت نشان می‌دهند و در پیرامون تغییرات معنادار ایجاد می‌کنند (فولر و مارلر، ۲۰۰۹). بر عکس، افراد با کنش‌وری پایین فرصت‌ها را شناسایی نمی‌کنند، قادر به ایجاد تغییرات در محیط خود نیستند و معتقدند که باید در مقابل فشارها و تغییرات محیطی منفعل باشند و عکس‌العملی نشان ندهند و به جای تغییر دادن شرایط محیطی، آن را می‌پذیرند و با آن سازگار می‌شوند (کرانت، ۱۹۹۵). شخصیت کنش‌ور روی پیامدهای کارراه اثرگذار است (کرانت و بتمن، ۲۰۰۰) و منجر به موفقیت کارراه می‌شود (فولر و مارلر، ۲۰۰۹). افراد کنش‌ور دارای خشنودی کارراه بیشتری هستند (بال‌اوت، ۲۰۰۷). در یک پژوهش روی ۴۹۶ نفر از کارکنان، شخصیت کنش‌ور با موفقیت کارراه عینی و ذهنی رابطه مثبت داشت و همچنین نتایج نشان داد که ویژگی‌های این نوع شخصیت با خشنودی از کارراه رابطه دارد (سیبرت و همکاران، ۱۹۹۹). از آن‌جا که شخصیت کنش‌ور به دنبال مداخله در محیط و نوآوری است، می‌تواند در برنامه‌ریزی برای کارراه، موفقیت آن و خشنودی از آن موثر باشد (کلیز و روییز-کوینتانیلا، ۱۹۹۸).

هوش هیجانی^۷ نیز تمایل فردی دیگری است که بر خشنودی از کارراه تاثیر دارد (گلمن، ۱۹۹۵). گلمن، هوش هیجانی را از بهره هوشی^۸ جدا کرده است. به نظر او هوش هیجانی شیوه استفاده بهتر از بهره هوشی را از طریق خودکنترلی، اشتیاق، پشتکار و خودانگیزی شکل می‌دهد. او هوش هیجانی را ظرفیت درک احساسات خود و دیگران به منظور انگیزش خود و مدیریت هیجان‌ها در خویش و روابط

بیشتر، مسوولیت‌های شغل فعلی خود را افزایش یا تغییر می‌دهد. در غنی‌سازی شغل، محتویات شغل تغییر می‌یابد، با وجود این که امکان دارد مقام یا عنوان شغلی حفظ شود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۳/۱۹۸۹). غنی‌سازی شغلی یکی از پیش‌بین‌های ادراک معناداری^۱ شغل است (مای، گیلسون و هارتر، ۲۰۰۴). مشاغل غنی‌شده به میزان زیادی خشنودی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی ایجاد می‌کنند (پرینس، ۲۰۰۳). براساس الگوی جاذبه-وسيله-انتظار^۲ (وروم، ۱۹۶۴) افزایش مسوولیت‌های شغلی، جاذبه مثبت شغل را افزایش می‌دهد و خشنودی بیشتری ایجاد می‌کند (مهداد، ۱۳۸۷). بنابراین دور از تصور نیست که خشنودی شغلی ناشی از غنی شدن شغل بتواند در نهایت خشنودی از کارراه ایجاد کند. زیرا مطابق با نظریه سرریز شدن^۳، خشنودی از یک بخش از زندگی زندگی می‌تواند به بخش دیگری از زندگی سرایت کند (نیکا بزمی‌آذر و مهدوی، ۱۳۹۰).

هم‌چنین در پژوهش‌ها مشخص شده است که نقش تمایلات فردی در خشنودی بسیار پررنگ است و خشنودی افراد در طی سال‌ها می‌تواند علی‌رغم تغییر در مشاغل ثابت بماند (استاو و راس، ۱۹۸۵). در دو دهه گذشته، چندین پژوهش برای بررسی تاثیر تمایلات فردی بر خشنودی شغلی (هلر، فریس، براون و واتسون، ۲۰۰۹) و خشنودی از کارراه (کیم، هون و کرانت، ۲۰۰۹) انجام شده است. یکی از تمایلات و ویژگی‌های فردی که می‌تواند بر کارراه و خشنودی از آن اثر بگذارد، شخصیت کنش‌ور^۴ است (زارعی شمس‌آباد، نوری و مولوی، ۱۳۸۹). این ویژگی شخصیتی از مفهوم عاملیت^۵، برگرفته از مفاهیم مدرنیته است و نخستین بار توسط بندورا (۱۹۹۷) با بیان مفهوم خودکارآمدی^۶ وارد حیطه روانشناسی شد. هر چند خودکارآمدی بر باورهای شخص در مورد توانایی‌اش در انجام امور و تاثیر بر نتایج دلالت دارد (هرگنهان و اولسون، ۱۳۸۷/۱۹۹۳) اما شخصیت کنش‌ور از باورها و

1. meaningfulness
2. Valance-Instrumentality-Expectancy(VIE)
3. spill-over
4. proactive
5. agency
6. self-efficacy

7. emotional intelligence
8. intelligent quotient

خود با دیگران تعریف می‌کند (جانسون و اسپکتور، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر، کسی که از هوش هیجانی بالا برخوردار است، می‌تواند به خوبی احساسات خود را مهار کند و آنها را به شکل مناسب بیان نماید. چنین فردی به دلیل داشتن احساس همدلی بالا و کنترل مناسب بر هیجان‌های خود، در روابط بین فردی موفق‌تر است و در نتیجه، از امکانات و موقعیت‌های بهتری در زندگی برخوردار می‌شود (آستن، ساکلوفسکی و اگان، ۲۰۰۴). گلمن (۱۹۹۵) مطرح می‌کند که در محیط کار، هوش هیجانی نقش مهمی را در داشتن عملکرد مطلوب نیست به سایر قابلیت‌ها، از قبیل هوش شناختی یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند. وی معتقد است که بیست درصد از موفقیت‌های فردی انسان به بهره‌هوشی و هشتاد درصد دیگر به هوش هیجانی بستگی دارد. بنابراین، با استفاده از بهره‌هوشی می‌توان پیش‌بینی کرد که چه شغلی مناسب چه فردی است، درحالی‌که با هوش هیجانی می‌توان مسیر شکست یا در جا زدن کارکنان یعنی موفقیت کارراهه را پیش‌بینی کرد. وی از هوش هیجانی به عنوان عامل کلیدی موفقیت در رهبری و مدیریت یاد می‌کند و معتقد است که درصد بالایی از قابلیت‌های لازم برای کسب موفقیت، به هوش هیجانی و نه به سایر توانایی‌های فنی و شناختی، بستگی دارد. پژوهشی روی هشتاد درصد از فارغ‌التحصیلان مقطع دکتری دانشگاه برکلی و بررسی کارراهه شغلی آنها طی چهل سال نشان داد که هوش هیجانی افراد تا چهار برابر بیشتر نسبت به بهره‌هوشی آنها در موفقیت‌شان اثر داشته است (چرنیس، ۲۰۱۰). هوش هیجانی، خشنودی کلی از زندگی را افزایش می‌دهد (جوکار، ۱۳۸۶) و کارکنان دارای هوش هیجانی بالاتر، می‌توانند به خوبی بین تقاضاهای کار و تقاضاهای زندگی خانوادگی تعادل ایجاد کنند (بیگارت، کور، ابرین و کوپر، ۲۰۱۰).

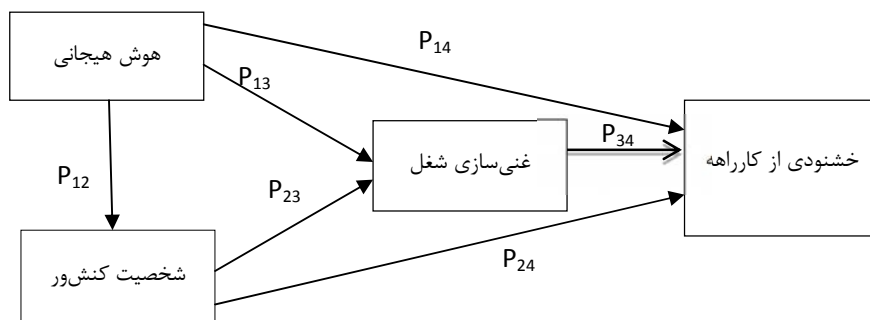
هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) معتقدند که غنی‌سازی شغل می‌تواند بر رفتار و نگرش‌های مربوط به کار اثر بگذارد اما همه کارکنان را به طور یکسان تحت تاثیر قرار نمی‌دهد (موسترت، ۲۰۱۱). نظریه غنی‌سازی شغل و نظریاتی از این دست بر اهمیت ویژگی‌های درونی شغل مانند استقلال تاکید دارد. با این وجود، در یک مطالعه گسترده چند ملیتی که توسط هانگ و ون‌دلیرت (۲۰۰۳) انجام شد، مشخص شد که همه کارکنان

از یک شغل غنی‌شده خشنود نخواهند شد و ویژگی‌های فرهنگی و شخصیتی نیز بر احساس خشنودی موثر است. از سوی دیگر، مساح (۱۳۹۱) نشان داد که شخصیت، محیط فرد در سازمان را می‌سازد، جو سازمانی مثبت خلق می‌کند و شغل فرد را غنی می‌کند. به عبارت دیگر، عریضی و مساح (۱۳۹۱) نشان دادند که در بحث شخصیت یا تاریخ، تعامل شخصیت و تاریخ است که رفتارهای فرد در محیط کار را شکل می‌دهد. تله‌خائف (۱۳۵۹/۱۹۲۸) در کتاب خود بحثی دارد در مورد این‌که آیا شخصیت‌ها تاریخ و وقایع تاریخی را رقم می‌زنند یا این‌که به دلیل وقوع وقایع تاریخی مهم برخی شخصیت‌ها مطرح می‌شوند و شکل می‌گیرند. منظور همان تعامل شخصیت و محیط است که عریضی و مساح (۱۳۹۱) نشان دادند تعامل این دو رفتار را موجب می‌شود. از سوی دیگر مشخص شده که افرادی که برنامه‌ریزی مسیر شغلی آنان با نیازها و تمایلات‌شان هم‌خوانی دارد، تلاش می‌کنند تا دانش و مهارت خود را در طول کارراهه بهبود بخشند و شغل خود را غنی‌تر سازند (گرین هاوس، کالانان و گادشاک، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر چنان‌چه کارراهه فرد با ویژگی‌ها و صفات افراد و از جمله ویژگی‌های شخصیتی فرد بخواند، افراد تمایل بیشتری به داشتن شغلی غنی دارند. خادم دزفولی، ارشدی و تقی‌پور (۱۳۹۱) نیز در یک پژوهش نقش شخصیت را بر خشنودی شغلی با واسطه فشار کار نشان دادند. از آنجا که غنی‌سازی شغل نقش بازدارنده در فشار کاری دارد، می‌توان انتظار داشت که با غنی‌کردن شغل، خشنودی افراد در محیط کار افزایش یابد.

هم‌چنین اشاره شد که هوش هیجانی به معنای کنترل عواطف و نشان دادن واکنش عاطفی مناسب است (گلمن، ۱۹۹۵). به عبارت بهتر وقتی یک فرد با چالشی مانند غنی کردن شغل مواجه می‌شود، این چالش هیجان ایجاد می‌کند و هوش هیجانی کمک می‌کند که فرد بتواند هیجان‌ها را به طور مناسب اداره کند. اگر فرد شخصیت کنش‌ور داشته باشد، برانگیخته می‌شود تا محیط را تغییر دهد و چالش را اداره کند. با این وجود، همه آنچه تا کنون به آن اشاره شد، تا امروز مورد بررسی و پژوهش قرار نگرفته است و مطالب پیشین تنها در حد فرضیه هستند. براین اساس، هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه دو متغیر فردی یعنی شخصیت کنش‌ور و هوش هیجانی

و یک متغیر شغلی یعنی غنی‌سازی شغل با خشنودی کارکنان از کارراهه و همچنین بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم این

متغیرها بر خشنودی از کارراهه است. بر این اساس، مدل پیشنهادی پژوهش حاضر در شکل ۱ ارائه می‌شود.



شکل ۱

الگوی پیشنهادی پژوهش در مورد اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای شغلی و فردی بر خشنودی از کارراهه

ابزار سنجش

مقیاس خشنودی کارراهه: خشنودی کارراهه با استفاده از مقیاس خشنودی کارراهه^۱ (CSS؛ گرین هاوس، پاراسورمن و ورملی، ۱۹۹۰) سنجیده شد. این مقیاس ۵ سوال دارد و شرکت‌کنندگان پژوهش روی یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (بسیار ناخشنود) تا ۵ (بسیار خشنود) به آن پاسخ دادند. ضریب آلفا برای این مقیاس در پژوهش اسپورک، آبل و ولمر (۲۰۱۱) برابر ۰/۸۴ بود. آلفای کرونباخ برای این مقیاس در پژوهش حاضر برابر ۰/۸۱ و ضریب پایایی بازآزمایی^۲ برای آن برابر ۰/۷۸ بود که در حد مطلوب است. همچنین روایی^۳ این مقیاس در پژوهش حاضر برابر ۰/۵۶ بود. نمونه برای سنجش پایایی^۴ و روایی به صورت مستقل از نمونه اصلی پژوهش و از کارکنان ستاد شرکت ملی پالایش و پخش و به تعداد ۴۰ نفر بودند که در فاصله دو هفته برای بازآزمایی به سوالات پاسخ دادند.

مقیاس غنی‌سازی شغل: برای سنجش غنی‌سازی شغل از مقیاس غنی‌سازی شغل^۵ (JES؛ رابینز و جاج، ۲۰۰۷) استفاده

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان سه پالایشگاه نفتی در مجموعه پالایشگاه‌های شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران بودند که از بین آنها تعداد ۵۱۵ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در انتخاب نمونه، نسبت پایه سه شرکت در نمونه رعایت شد. منبع اطلاعاتی مربوط به نمونه‌گیری، واحد اطلاعات و آمار در ستاد شرکت پخش بوده‌اند. پس از انتخاب اعضای نمونه، از طریق واحد پژوهش، زمان و محل اجرای پژوهش به اطلاع اعضا در هر سازمان رسید. کارکنان در ساعات تعیین شده به محل انجام پژوهش مراجعه نمودند و به سوالات پاسخ دادند. در راستای اهداف چندگانه این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی، تحلیل عاملی و تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل استفاده شد. میانگین سنی افراد شرکت‌کننده ۳۷/۴۲ با انحراف استاندارد ۶/۵۳ بود و ۸۸ درصد آنها متاهل بودند. میانگین سنوات خدمت ۱۳/۱۱ با انحراف استاندارد ۳/۲۹ بود.

1. Career Satisfaction Scale (CSS)
2. test-retest reliability
3. validity
4. reliability
5. Job Enrichment Scale (JES)

قربانی (۱۳۹۳) برابر ۰/۷۲ بود. ضریب پایایی برای این مقیاس در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۴ و ضریب روایی آن برابر ۰/۵۳ بود که در حد مطلوب است.

مقیاس هوش هیجانی: مقیاس هوش هیجانی^۵ (EIS) توسط گلن (۱۹۹۵) برای سنجش میزان هوش هیجانی شرکت کنندگان در پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس دارای ۹ سوال است و روی یک طیف پنج درجه ای لیکرت از ۱ (بسیار مخالفم)، تا ۵ (بسیار موافقم) پاسخ داده می شود. ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس در پژوهش قربانی (۱۳۹۳) برابر ۰/۶۷ بود. ضریب پایایی برای این مقیاس در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۹ و ضریب روایی آن برابر ۰/۵۷ بود که در حد مطلوب است.

یافته ها

در جدول ۱، نتایج حاصل از تحلیل عاملی مقیاس غنی سازی شغل ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود، بارهای عاملی و مقدار ویژه سوالات مقیاس غنی سازی شغل در حد مطلوب است. در جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی با روش واریماکس گزارش شده است. طبق توصیه نخست با روش اولیمن^۶ تحلیل عاملی انجام شد و با توجه به همبستگی ضعیف بین عوامل اورتوگونالیته^۷ (تعامد) عوامل مورد نظر قرار گرفت و در تحلیل عاملی با ۲۶ بار چرخش ترکیب ایده آل یافت شد که در جدول ۲ گزارش شده است.

استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۲ سوال بود که پس از تحلیل عاملی، بار عاملی دو سوال کمتر از مقدار مطلوب بود و حذف شد. در نتیجه شرکت کنندگان در پژوهش تنها به ۱۰ سوال برای اندازه گیری میزان غنی سازی شغل پاسخ دادند. دستورالعمل محاسبه نمره در این مقیاس عبارت است از مجموع نمرات در ۱۰ سوال، در حالی که در زمینه یابی تشخیص شغل^۱ (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۴)، علاوه بر نمره در پنج زیر مقیاس مستقل، نمره ای بر مبنای فرمول نسبتی به عنوان نمره توان انگیزشی^۲، به صورت درصد، هم به دست می آید که شاخص غنای شغلی است. اما در مقیاس رابینز و جاج (۲۰۰۷) که سوالات آن در مقیاس یک بعدی است، برای غنای شغلی بالا، نمره واحد و برای غنای شغلی پایین نمره صفر به دست می آید. با این حال برای اطمینان از تک بعدی بودن آن و شاخصی برای روایی سازه^۳، تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی نیز روی آن انجام شده است. ضریب پایایی برای این مقیاس در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۶ و ضریب روایی برابر ۰/۵۹ بود که در حد مطلوب است.

مقیاس شخصیت کنش ور: مقیاس شخصیت کنش ور^۴ (PPS) توسط بتمن و کرانت (۱۹۹۳) تنظیم شده است. این مقیاس دارای ۱۱ سوال است و توسط شرکت کنندگان روی یک طیف پنج درجه ای لیکرت از ۱ (بسیار مخالفم)، تا ۵ (بسیار موافقم) پاسخ داده می شود و نمره بالاتر در آن نشان دهنده شخصیت کنش ور است. ضریب آلفا برای مقیاس شخصیت کنش ور در پژوهش سازندگان آن برابر ۰/۸۹ و در پژوهش

جدول ۱

تحلیل عاملی مقیاس غنی سازی شغل

جهت	شماره سوال	نمره	بار عاملی	مقدار ویژه
مستقیم	۱	پایین بالا	۰/۷۴	۳/۱۱
مستقیم	۲	پایین بالا	۰/۶۹	
معکوس	۳	پایین بالا	۰/۶۸	

5. Emotional Intelligence Scale (EIS)
6. Oblimin
7. orthogonality

1. Job Diagnostic Survey
2. Motivating Potential Score
3. construct validity
4. Proactive Personality Scale (PPS)

ادامه جدول ۱

معکوس	۴	بالا	۰/۶۵
معکوس	۵	پایین	۰/۶۳
معکوس	۶	بالا	۰/۶۱
مستقیم	۷	پایین	۰/۵۷
معکوس	۸	بالا	۰/۵۵
مستقیم	۹	پایین	۰/۵۳
مستقیم	۱۰	بالا	۰/۴۹

شخصیت کنش‌ور برای کارآفرینی (بتمن و کرانت، ۱۹۹۳) و خشنودی کارراهه (گرین‌هاوس و همکاران، ۱۹۹۰) ارزیابی شده است. بر اساس بارهای عاملی و مقادیر ویژه مشاهده می‌شود که سوالات ۱ تا ۹ روی عامل اول و سوالات ۱۰ تا ۲۱ روی عامل دوم و سوالات ۲۲ تا ۲۶ روی عامل سوم معنادار هستند. در واقع عامل اول هوش هیجانی، عامل دوم شخصیت کنش‌ور و عامل سوم خشنودی از کارراهه را می‌سنجد.

با توجه به این که در تحلیل عاملی همه مقیاس‌ها، سوالات مرتبط با مقیاس همواره روی آن بارگذاری نمی‌شد و به نظر می‌رسید که تعداد سوالات برای تحلیل عاملی زیاد است، تحلیل عاملی مقیاس غنی‌سازی شغل به صورت مجزا و تحلیل عاملی مقیاس‌های دیگر با یکدیگر انجام گرفت. در تحلیل عاملی اول، همه سوالات در ۲۰ بار چرخش بهترین ترکیب خود را یافتند که در جدول ۲ آمده است. در جدول ۲، نتایج حاصل از تحلیل عاملی مقیاس هوش هیجانی (گلمن، ۱۹۹۵)،

جدول ۲

تحلیل عاملی مقیاس‌های هوش هیجانی، شخصیت کنش‌ور و خشنودی کارراهه

شماره سوال	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	مقدار ویژه
۱	۰/۷۳			۱/۷۳
۲	۰/۷۱			
۳	۰/۶۹			
۴	۰/۶۷			
۵	۰/۶۲			
۶	۰/۵۸			
۷	۰/۵۳			
۸	۰/۴۷			
۹	۰/۴۵			
۱۰		۰/۷۶		۲/۴۶
۱۱		۰/۷۳		

ادامه جدول ۲

۰/۷۱	۱۲
۰/۶۹	۱۳
۰/۶۷	۱۴
۰/۶۵	۱۵
۰/۶۴	۱۶
۰/۶۱	۱۷
۰/۵۹	۱۸
۰/۵۷	۱۹
۰/۵۵	۲۰
۰/۵۲	۲۱
۰/۷۱	۲۲
۰/۶۷	۲۳
۰/۶۲	۲۴
۰/۵۷	۲۵
۰/۴۹	۲۶

جدول ۳ شاخص‌های توصیفی و روانسنجی ابزارهای و انحراف استاندارد مربوط به غنی‌سازی شغل است. ضرایب پژوهش را نشان می‌دهد. ملاحظه می‌شود که بیشترین میانگین و انحراف استاندارد مربوط به هوش هیجانی و کمترین میانگین

جدول ۳

شاخص‌های توصیفی و روانسنجی مقیاس‌های خشنودی کارراهه، غنی‌سازی شغل، شخصیت کنش‌ور و هوش هیجانی						
متغیر	<u>M</u>	<u>SD</u>	ضریب پایایی	ضریب روایی	ضریب تغییرات	خطای معیار اندازه گیری
خشنودی از کارراهه	۳/۲۱	۰/۹۲	۰/۷۸	۰/۵۶	۳/۴۸	۰/۴۲
هوش هیجانی	۳۳/۷۱	۷/۴۶	۰/۷۹	۰/۵۷	۴/۵۱	۱/۵۶
شخصیت کنش‌ور	۲۴/۳۶	۳/۴۹	۰/۷۴	۰/۵۳	۶/۹۷	۰/۹۰
غنی‌سازی شغل	۳/۴۲	۲/۵۳	۰/۷۶	۰/۵۹	۱/۳۵	۰/۶۰

ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۴ ارایه روی قطر، ضرایب پایایی هستند که در حد مطلوب هستند. شده است. تمامی این ضرایب معنادار هستند. هم‌چنین ضرایب

جدول ۴

ضرایب همبستگی بین نمرات شرکت‌کنندگان در متغیرهای هوش هیجانی، شخصیت کنش‌ور، غنی‌سازی شغل و خشنودی کارراهه				
متغیر	۱	۲	۳	۴
۱- هوش هیجانی	۰/۷۹			
۲- شخصیت کنش‌ور	۰/۳۹**	۰/۷۴		
۳- غنی‌سازی شغل	۰/۰۹	۰/۲۸*	۰/۷۶	
۴- خشنودی کارراهه	۰/۱۴*	۰/۲۱*	۰/۵۴**	۰/۷۸

* $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۱$

غیرمستقیم از روش بوت استرپ^۱ استفاده شد که معناداری تایید نشد. بنابراین نقش واسطه‌ای برای غنی‌سازی شغل رد می‌شود اما اثر مستقیم آنها طبق شکل ۲ در حد بالایی معنادار است. r_{24} و r_{14} نیز دارای هم‌پوشانی قابل توجه با r_{34} است و بنابراین در مدل نهایی حذف شده است. P_{31} برابر ۰/۰۸۳ و P_{32} برابر ۰/۰۴۲ بود.

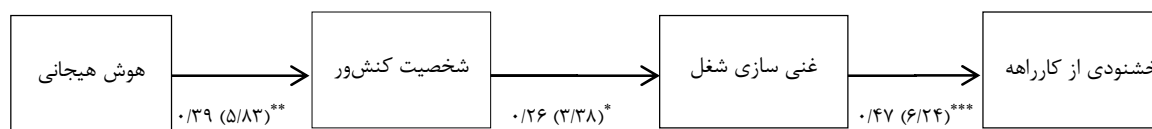
جدول ۵ محاسبه اثرهای مستقیم و غیر مستقیم در مدل پیشنهادی را نشان می‌دهد. P_{ij} به معنای ضریب مسیر بین i و j (یا همان ضرایب استاندارد رگرسیون) و r_{ij} به معنی ضریب همبستگی بین i و j است. در جدول ۵ اندیس‌های ۱ و ۲ و ۳ و ۴ به ترتیب برای هوش هیجانی، شخصیت کنش‌ور، غنی‌سازی شغل و خشنودی از کارراه به کار رفته است. هیچ کدام از اثرات غیرمستقیم معنادار نیست. برای بررسی اثر

جدول ۵
محاسبه اثرات مستقیم و غیر مستقیم در مدل پیشنهادی

مسیر	اثر کل		اثر مستقیم		اثر غیرمستقیم	
	معادله	مقدار	معادله	مقدار	معادله	مقدار
هوش هیجانی به شخصیت کنش‌ور	P_{21}	۰/۳۹	r_{12}	۰/۳۹	-	-
شخصیت کنش‌ور به غنی‌سازی	r_{23}	۰/۲۸	P_{32}	۰/۲۷	$P_{31}r_{12}$	۰/۰۲
هوش هیجانی به غنی‌سازی شغل	r_{13}	۰/۱۴	P_{31}	۰/۰۴	$P_{32}r_{12}$	۰/۱۰
غنی‌سازی شغل به خشنودی کارراه	r_{34}	۰/۵۴	P_{43}	۰/۴۷	$P_{41}r_{13} + P_{42}r_{23}$	۰/۰۶

رگرسیون تعاملی با افزودن جمله شخصیت کنش‌ور $\times$ هوش هیجانی، ضریب β آنها معنادار نبود و در تحلیل زیر گروه (با نقطه برش میانه شخصیت کنش‌ور) نیز ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و غنی‌سازی شغل در دو گروه معنادار نبود.

در شکل ۲ الگوی تحلیل مسیر حاصل از متغیرهای پژوهش آورده شده است. ضرایب استاندارد و مقدار t در شکل ارائه شده است. با توجه به ضریب همبستگی بالای بین شخصیت کنش‌ور و هوش هیجانی ($r = ۰/۳۹$) این امکان مطرح می‌شود که بین آنها تعاملی وجود داشته باشد، اما در



شکل ۲

الگوی تحلیل مسیر حاصل از متغیرهای پژوهش

تجربی دشوار است و این بخش، بیشتر با تمرکز بر جنبه‌های نظری یافته‌ها حاصل می‌شود. هر چند در پژوهش حاضر نتایج تحلیل واسطه‌ای و تحلیل تعدیلی (با توجه به جدول ۵ نخست با بوت‌استرپ و دوم با تحلیل رگرسیون تعدیلی و تحلیل زیر گروه) هر دو منفی بود، اما همه نتایج مستقیم مثبت بود. شاید

بحث

در پژوهش حاضر رابطه دو متغیر فردی یعنی شخصیت کنش‌ور و هوش هیجانی و یک متغیر شغلی یعنی غنی‌سازی شغل با خشنودی از کارراه بررسی شد. به دلیل این‌که پیش‌تر پژوهش‌های اندکی در زمینه روابط متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر انجام شده است، انطباق یافته‌ها با پیشینه

1. bootstrap

یکی از دلایل معنادار نشدن نتایج تحلیل واسطه‌ای این بوده که شغل افراد در پژوهش حاضر غنی نبوده است. آنها از بین ده گزینه تقریباً فقط با سه گزینه در جهت غنی‌بودن شغل خود موافق بودند.

نتایج نشان داد که متغیر غنی‌سازی شغل، خشنودی از کارراهه را به طور مستقیم پیش‌بینی می‌کند. این نتایج همسو با نتایج پژوهش بلا و همکاران (۲۰۰۱) است که نشان دادند غنی‌سازی شغل موجب خشنودی از کارراهه می‌شود. همچنین این یافته همسو با پژوهش دری (۱۳۸۳) است که نشان داد هرگاه مشاغل غنی‌تر شوند، خشنودی از کارراهه فردی و کارراهه سازمانی افزایش می‌یابد. از آنجا که غنی‌سازی شغل با افزایش تنوع مهارت و استقلال موجب فرصت‌هایی برای رشد و خودافزایی^۱ فرد می‌شود (پرینس، ۲۰۰۳)، احتمالاً می‌تواند موجب فرصت‌هایی برای موفقیت در کارراهه و در نتیجه خشنودی از آن به عنوان یکی از عناصر کارراهه ذهنی شود. در دیدگاه شین (۱۹۹۶) که پس از پژوهشی طولی روی کارراهه شغلی گروهی از مدیران و دانشجویان ایجاد شد، یکی از انواع کارراهه، چالش خالص است. افراد دارای این جهت‌گیری، نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشدنی غالب شوند و در موقعیت‌های دشوار پیروز شوند. این افراد به دنبال چالش و موقعیت‌های پر مسوولیت هستند. اگر شغل غنی شده را دارای شرایط چالش بدانیم، به نظر می‌رسد افراد دارای این جهت‌گیری، در مشاغل غنی‌شده موفق‌تر خواهند بود و خشنودی بیشتری خواهند داشت.

در این پژوهش شخصیت کنش‌ور به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر غنی‌سازی شغلی، خشنودی از کارراهه را پیش‌بینی نکرد. در واقع هیچ‌کدام از اثرات غیرمستقیم معنادار نبودند، اما شخصیت کنش‌ور، غنی‌سازی شغل را پیش‌بینی کرد. افراد دارای شخصیت کنش‌ور، تمایلی قوی برای دخل و تصرف در محیط خود دارند (بتمن و گرانت، ۱۹۹۳). این افراد به گونه‌ای فعالانه محیط خود را تحت تاثیر قرار می‌دهند. شخصیت‌های کنش‌ور تمایل دارند تا شرایط محیطی شغل خود از جمله محیط فیزیکی آن را تغییر دهند (باکر، تیمو درکر،

۲۰۱۲). افراد با شخصیت کنش‌ور فرصت‌ها را شناسایی می‌کنند، اقداماتی انجام می‌دهند و در نهایت تغییرات بارزشی را در محیط شغلی خود ایجاد می‌کنند. بنابراین به نظر منطقی می‌رسد که این افراد به دنبال غنی ساختن شغل خود باشند. همچنین در پژوهشی که توسط شین (۱۹۹۶) انجام شد، یکی از انواع جهت‌گیری کارراهه، جهت‌گیری نوآوری کارآفرینانه^۲ بود. عریضی و همکاران (۱۳۸۸) بیان می‌کنند که افراد دارای این جهت‌گیری ممکن است به ایجاد شغل و گسترش فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند. پس شروع یک کار جدید با مسوولیت‌های جدید می‌تواند برای آنان ایجاد انگیزش کند. این ویژگی‌ها با ویژگی‌های شخصیت کنش‌ور در یک شغل غنی شده مشابه است و بنابراین شخصیت کنش‌ور باید تمایل بیشتری به شغل غنی‌شده احساس کند. عدم موفقیت در تایید اثر غیرمستقیم، به معنای آن است که غنی‌سازی شغل رابطه بین شخصیت و خشنودی از کارراهه را شکل نمی‌دهد، هر چند از شخصیت کنش‌ور اثر می‌پذیرد. شاید یکی از دلایل آن ضعیف بودن اثر واسطه‌ای باشد. مشاغل در سازمان مورد نظر دارای میانگین ۳/۴۲ (از ۱۰) بودند که ضعیف است. با این حال تغییرپذیری آن بالا بوده که نشان می‌دهد نه همه مشاغل بلکه بخشی از مشاغل نیاز به غنی‌سازی دارند.

نتایج همچنین نشان داد که هوش هیجانی نمی‌تواند به طور غیرمستقیم و از طریق متغیرهای شخصیت کنش‌ور و غنی‌سازی شغل، خشنودی از کارراهه را پیش‌بینی کند، هر چند شخصیت کنش‌ور تا حد زیادی از هوش هیجانی تاثیر می‌پذیرد. به عبارت دیگر، هر چند بین متغیرها رابطه مستقیم وجود دارد، اما هیچ‌کدام از آنها نمی‌تواند نقش واسطه‌ای بین متغیرها را ایفا کند. هوش هیجانی اثربخشی افراد را بالا می‌برد (برور و کادمن، ۲۰۰۰) و از آنجا که افراد دارای شخصیت کنش‌ور، دارای خودکارآمدی بیشتری هستند (کرانت، ۲۰۰۰)، چنانچه هوش هیجانی بالاتری داشته باشند، خودکارآمدی بیشتری برای ایجاد نوآوری و آغاز تغییر در محیط خواهد شد. نتیجه هوش هیجانی بالاتر برای افراد کنش‌ور، اثربخشی یا

داد. با توجه به این که سازمان‌ها توانایی شکل دادن به شخصیت افراد را ندارند و افراد هنگامی به اشتغال در سازمان می‌پردازند که شخصیت آنها شکل گرفته است، سازمان‌ها می‌توانند از این یافته‌ها در استخدام و گزینش کارکنان بهره ببرند. اگر آنها در پی خشنودی بیشتر از کارراه در کارکنان هستند، می‌توانند افراد دارای هوش هیجانی بالاتر و شخصیت کنش‌ور را به خدمت گیرند.

محدودیت عمده پژوهش حاضر عدم دسترسی به مشاغل غنی‌شده بود. شاخص MPS که معمولاً برای سنجش میزان غنی بودن مشاغل به کار می‌رود و ملاک آن است در اکثر مشاغل به دلیل طراحی‌های شغلی ضعیف پایین بود و پراکندگی زیادی در مورد این شاخص در مشاغل مورد مطالعه وجود داشت. این محدودیت باعث شد که برای دستیابی به اهداف پژوهش به مشاغلی اکتفا شود که به لحاظ غنی بودن در سطح متوسط یا پایینی بودند و این محدودیت منتهی به عدم تایید اثرات غیر مستقیم شد. به همین دلیل، در پژوهش حاضر، صرفاً اثرات مستقیم متغیرها نشان داده شد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با اعمال مداخله آزمایشی غنی‌سازی شغل، رابطه شخصیت کنش‌ور با خشنودی از کارراه را مطالعه کنند. عامل احتمالی مهم در به دست نیامدن نقش واسطه‌ای این بوده است که شخصیت کنش‌ور محیطی که او را فعال کند، در سازمان نیافته و این یافته دارای تلویحاتی برای مدیران شرکت‌های مزبور در زمینه غنی‌سازی است و می‌تواند توجه آنها را معطوف به انجام طراحی شغلی کند.

احساسی از اعتماد است که منجر به پیامدهای هماهنگ و موزون می‌شود (گرانث و اشفورد، ۲۰۰۸). دلیل ناتوانی در ترسیم نقش واسطه‌ای، احتمالاً مشاغلی است که باید غنی‌سازی روی آنها صورت گیرد.

در گذشته سازمان‌ها از خود سوال می‌کردند که چه انتظاراتی باید از کارکنان خود داشته باشند، ولی اکنون باید از خود سوال کنند که چگونه می‌توانند افراد را به قبول مشاغل در سازمان خود متمایل سازند. در ضمن، کارکنان در راستای مدیریت بر کارراه خود دیگر محدود به یک سازمان یا واحد سازمانی نیستند. بنابراین سازمان باید برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت پیشرفت شغلی کارکنان خود انجام دهد و آنها را در این مسیر هدایت کند. یک مسیر صحیح و عادلانه پیشرفت شغلی می‌تواند موجب خشنودی افراد شود. بنابراین سازمان‌ها با ایجاد مسیر پیشرفت شغلی مناسب برای کارکنان، نه تنها به پیشرفت سازمان بلکه به پیشرفت افراد نیز کمک می‌کنند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که غنی‌سازی شغل برای طراحی شغل اهمیت بسیار دارد. با استفاده از غنی‌سازی در طراحی شغل، خشنودی از کارراه ایجاد می‌شود. با این وجود بسیاری از سازمان‌ها از غنی‌سازی مشاغل روی‌گردان هستند و تلاشی در جهت خشنودی شغلی کارکنان خود نمی‌کنند. غنی‌سازی مشاغل در بسیاری از سازمان‌ها اندک است و حتی در سنجش خشنودی شغلی، از سوالات نامرتبط یا صرفاً مربوط به جنبه‌های عینی کارراه مانند حقوق و مزایا تاکید می‌شود. هم‌چنین یافته‌ها اهمیت دو ویژگی فردی یعنی هوش هیجانی و شخصیت کنش‌ور را بر خشنودی از کارراه نشان

مراجع

خشنودی شغلی و تعارض کار- خانواده، پژوهش‌های

روانشناختی، ۱۵، ۴۸-۶۹.

دری، بهروز. (۱۳۸۳). مدیریت و برنامه‌ریزی مسیر شغلی: الزامات قانونی، فرآیند توسعه و چالش‌های آن. دوازدهمین همایش عرصه یادگیری. تهران: موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی. سازمان گسترش و نوسازی صنایع.

جوکار، ب. (۱۳۸۶). نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین

هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت از زندگی. مجله

روانشناسی معاصر، ۴، ۱۲-۳.

خادم‌زفولی، ز.، ارشدی، ن.، و تقی‌پور، آ. (۱۳۹۱). رابطه صفات شخصیت، حمایت سرپرست و فشار روانی شغل با

- دهقان. ن. ا.، صالحی صدقیانی، ج.، و مرادی آیدیشه، ش. (۱۳۸۹). تبیین ارتباط غنی‌سازی شغل و رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت*، ۲، ۵۲-۳۵.
- زارعی شمس‌آبادی، ف.، نوری، ا.، و مولوی، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه شخصیت پویا با نیت کارآفرینی و موفقیت کارراه در کارکنان حوزه ستادی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۷، ۲۱۵-۲۰۶.
- سید جوادین، س. ر. (۱۳۸۸). *مبانی مدیریت منابع انسانی*. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- صادقی، ل. (۱۳۸۴). *بررسی رابطه بین نیازهای شخصیتی، ارزش‌ها و رغبت‌های شغلی با تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی در کارکنان بخش‌های اداری، مهندسی و اجرای طرح‌های شرکت ملی گاز ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه اصفهان.
- عریضی سامانی، ج. ر.، ذاکر فرد، م. ا.، و نوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه کارراه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی. *فصلنامه مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان*، ۷، ۹۴-۶۹.
- قربانی، ج. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه هوش هیجانی، شخصیت کنش‌ور و ساختار سازمانی مبتنی بر آمادگی برای تغییر از طریق تعهد سازمانی و اعتماد به سرپرست در کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی، دانشگاه اصفهان.
- گلپرور، م. و قزوی، ا. (۱۳۸۹). نقش حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی. *مجله روانشناسی معاصر*، ۵، ۲۹-۲۱.
- مساح. ه. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین جو سازمانی ادراک شده در تمرین کازیه با مقیاس‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی، دانشگاه اصفهان.
- عریضی، ح. ر.، و مساح. ه. (۱۳۹۱). *مدیریت اسلامی: رویکردی پژوهشی*. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- تله خانف، گ. و. (۱۹۲۸). *درباره نقش شخصیت در تاریخ*. ترجمه پرویز بابایی، ۱۳۵۹. تهران: نشر نگار.
- مهداد، ع. (۱۳۸۷). *روانشناسی صنعتی سازمانی*. اصفهان: انتشارات جنگل.
- مورهد، گ. گ.، و گریفین، کی. کیو. (۱۹۸۹). *رفتار سازمانی*. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، ۱۳۸۳. تهران: انتشارات مروارید.
- موسوی تبار، س. ی.، رحمانی، ر.، سیرتی‌نیر، م.، و عباس‌زاده، ز. (۱۳۹۲). *بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نظامی و دولتی شهر تهران*. *فصلنامه پرستار و پزشک در رزم*، ۲۳ و ۲۴، ۳۹-۳۴.
- نیکا بزمی‌آذر، م. و مهدوی، م. ص. (۱۳۹۰). *ارزیابی رابطه کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی*. *فصلنامه علمی پژوهش اجتماعی*، ۴، ۳۶-۱۷.
- هرگنهان. بی. آر.، و السون. ام. اچ. (۱۹۹۳). *مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری*. ترجمه علی‌اکبر سیف (۱۳۸۷). تهران: نشر دوران.

References

- Austin, E. J., Saklofske, D. H., & Egan, V. (2005). Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38, 547-558.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment first and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 741-765.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Biggart, L., Corr, P., O'Brien, M., & Cooper, N. (2010). Trait emotional intelligence and work-

- family conflict in fathers. *Personality and Individual Differences*, 48, 911-916.
- Blau, G., Merriman, K., Tatum, D., & Rudmann, S. (2001). Antecedents and consequences of basic and career enrichment benefit satisfaction scales. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 669-688.
- Brewer, J., & Cadman, C. (2000). Emotional intelligence: Enhancing student effectiveness and patient outcomes. *Nurse Educator*, 25, 264-266.
- Cherniss, C. (2010). Helping leaders to become emotionally intelligent. In K. Bunker, D. T. Hall & K. Kram (Eds.), *Extraordinary leadership: Addressing the gaps in senior executive development* (pp. 97-120). San Francisco: Jossey-Bass.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 357-378.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 47-59.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63-75.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58, 859-891.
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329-345.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career Management*. Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career Management*. New York: Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Parasurman, S., & Wormely, W. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations & career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D., & Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77, 1051-1084.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Hoekstra H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 159-173.
- Huang, X., & Van de Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 159-179.
- Jackson, D. W., & Sirianni, N. J. (2009). Building the bottom line by developing the frontline: Career development for service employees. *Business Horizons*, 52, 279-287.
- Johnson, H. A. M., & Spector, P. E. (2007). Service with a smile: Do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional labor process? *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 319-333.
- Kim, T., Hon, A., & Crant, J. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business & Psychology*, 24, 93-103.

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mostert, K. (2011). Job characteristics, work-home interference and burnout: Testing a structural model in the South African context. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 1036-1053.
- Prince, J. B. (2003). Career opportunity and organizational attachment in a blue-collar unionized environment. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 136-150.
- Robbins, S. P., & Judge T. A. (2007), Prentice Hall's Self-Assessment Library Version 3.3, Pearson Prentice Hall, New Jersey: appendix15- 1.C.10. Do I want an Enriched Job?
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 80-88.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 315-326.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *The Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Tanriverdi, H. (2008). Worker's job satisfaction and organizational commitment: Mediator variable relationships of organizational commitment factors. *The Journal of American Academy of Business*, 14, 152-163.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. NY: Wiley.