

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۱۲/۱۷  
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۰۳/۱۶

مجله دست آوردهای روان‌شناختی  
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)  
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۵  
دوره‌ی چهارم، سال ۲۳، شماره‌ی ۱  
صص: ۱۵۴-۱۳۷

## بررسی برخی پیشایندها و پیامدهای شیفتگی به شغل در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون

مهدی بریاجی \*

عبدالزهره نعیمی \*\*

سیداسماعیل هاشمی \*\*\*

### چکیده

هدف از این پژوهش تعیین نقش رهبری تحولی و منابع شغلی در پیش‌بینی شیفتگی به شغل و نیز تعیین رابطه شیفتگی به شغل با بهزیستی روانشناختی و خلاقیت سازمانی بود. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۲۱ نفر بودند که از میان کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های شیفتگی شغلی (باکر، ۲۰۰۸)، منابع شغلی (خانتاپولو، ۲۰۰۷)، رهبری تحولی کلی (کارلس، ویرینگ و مان، ۲۰۰۰)، بهزیستی روان‌شناختی (ریف، ۱۹۸۹) و خلاقیت سازمانی (ژو و گئورگ، ۲۰۰۱) بودند. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری تحولی و منابع شغلی به ترتیب نقش معنی‌داری در پیش‌بینی شیفتگی شغلی دارند. همچنین، شیفتگی به شغل و ابعاد آن نیز روابط معنی‌داری با بهزیستی روانشناختی و خلاقیت سازمانی دارند. به علاوه، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که جذب به شغل و لذت از شغل نقش بیشتری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی و خلاقیت سازمانی دارند.

**کلید واژگان:** شیفتگی به شغل، رهبری تحولی، منابع شغلی، بهزیستی روانشناختی، خلاقیت سازمانی

---

namiabdul@yahoo.com

\* دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز

\*\* دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

\*\*\* دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز

## مقدمه

اشتیاق در محل کار به عنوان میزان حضور و توجه روانشناختی کارکنان و استفاده از حداکثر توانمندی‌های جسمانی، شناختی و هیجانی خود برای ایفای نقش‌های شغلی تعریف می‌شود (کان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). اشتیاق شغلی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی و افزایش پیامدهای سازمانی مانند بهره‌وری (کراتری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴)، حضور در کار (فرانک، فینگان و تیلور<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)، تعهد سازمانی (ساکس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶)، موفقیت سازمانی و عملکرد شغلی (ریچمن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶)، موفقیت و رشد بلند مدت (کتویو، فلاین و وندرهورست<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷) محسوب می‌شود. یکی از چالش‌های مهم موجود در عرصه اشتیاق در کار فقدان اتفاق نظر بین محققان مختلف برای تعریف و سنجش آن بود. به همین لحاظ پژوهشگران از مفاهیم و اصطلاحات رایج مانند خشنودی شغلی، انگیزش شغلی، دلبستگی و ارتباط با کار و رفتار مدنی سازمانی به عنوان مفاهیم جایگزین استفاده می‌کردند (وانس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). اما اخیراً سازه‌ای تحت عنوان شیفتگی به شغل<sup>۸</sup> در عرصه علوم رفتاری به عنوان انگیزش نوظهور عرضه شده که توانسته است از دید صاحب نظران سازمانی مفهوم اشتیاق کارکنان را به خوبی منعکس کند (وانس، ۲۰۰۶). اصطلاح شیفتگی برای اولین بار توسط سیکزنت میهالی<sup>۹</sup> (۱۹۷۵) مطرح شده است. وی شیفتگی را به عنوان تجربه کار کردن با تمام ظرفیت در یک فعالیت خاص و ارتباط زیاد با آن موضوع کاری تعریف کرده است. مفهوم شیفتگی به شغل برای اولین بار توسط باکر<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۵) در عرصه علوم سازمانی معرفی شده است. این سازه از سه حیطه مهم تشکیل گردیده است. انگیزش کاری درونی<sup>۱۱</sup> به عنوان 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

- 1- Kahn
- 2- Crabtree
- 3- Frank, Finnegan, & Taylor
- 4- Saks
- 5- Richman
- 6- Cateeuw, Flynn, & Vonderhorst
- 7- Vance
- 8- job flow
- 9- Csikszentmihalyim
- 10- Bakker
- 11- intrinsic work motivation

(باکر، ۲۰۰۸). در مقابل، فعالیت‌هایی که ذاتاً برانگیزاننده نباشند اغلب مستلزم شکل دیگری از انگیزش (بیرونی) می‌باشند تا افراد را به درگیر شدن در آن‌ها وارد کنند (ژو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). جذب به شغل<sup>۲</sup> به غوطه‌ور شدن و تمرکز کامل بر روی یک فعالیت مربوط به کار بر می‌گردد. لذت از شغل<sup>۳</sup> به عنوان تفکرات و احساسات بسیار مثبت مربوط به موقعیت کاری یک شخص توصیف می‌گردد (وین هوون<sup>۴</sup>، ۱۹۸۴).

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. بر این اساس در این تحقیق رهبری تحولی و منابع شغلی به عنوان پیشایندها و بهزیستی روانشناختی و خلاقیت سازمانی به عنوان پیامدهای شیفتگی به شغل استفاده گردیده است.

رهبرانی که سبک رهبری تحولی را به نمایش می‌گذارند، واجد چهار ویژگی هستند که شامل نفوذ آرمانی<sup>۵</sup> به معنی ایجاد یک تصویر با شکوه همراه با احترام قلبی و مبتنی بر اعتماد از خود در نزد پیروان. انگیزش الهامی<sup>۶</sup> اشاره به رهبرانی دارد که چشم‌اندازی مثبت و قوی از آینده برای پیروان خود ترسیم می‌کنند و آن‌ها را جهت دستیابی به اهداف سازمانی و مأموریت‌های اصلی تشویق می‌کنند. برانگیختگی عقلانی<sup>۷</sup> حالتی است که در آن رهبر بر شکوفایی خلاقیت و ابتکار کارکنان و استفاده از روش‌های جدید و نو در انجام کارها تأکید می‌کند. بعد ملاحظه فردی<sup>۸</sup> بیانگر بذل توجه شخص مدیر به زیردستان و رفتار مناسب با هریک از آن‌ها می‌باشد (باس<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶). در پژوهش‌های قبلی رابطه رهبری تحولی با اثربخشی سازمانی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، ترک شغل و رفتارهای کناره‌گیری (پیلایی، شیرشم و ویلیامز<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۹) و عملکرد شغلی (باس، ۲۰۰۶) مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهشی

- 
- 1- Zhou
  - 2- Absorption
  - 3- work enjoyment
  - 4- Veenhoven
  - 5- idealized influence
  - 6- inspirational motivation
  - 7- intellectual stimulation
  - 8- individualized consideration
  - 9- Bass
  - 10- Pillai, Schrieshem, & Williams

لینس نر<sup>۱</sup>، (۲۰۰۹) در خصوص رابطه رهبری تحولی و شیفتگی نشان داد که رفتارهای رهبری تحولی شرایط و جوی را برای افزایش شیفتگی شغلی فراهم می‌آورد.

منابع شغلی آن دسته از جنبه‌های فیزیکی، روان‌شناختی یا سازمانی هستند که ممکن است منجر به الف) قاعده‌مند بودن در دست‌یابی به اهداف کاری، ب) کاهش الزامات شغلی، همراه با کاهش هزینه‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی و ج) برانگیختن رشد و توسعه فردی شوند (دمروتی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). در پژوهش حاضر بر چهار منبع شغلی خاص تمرکز شده که عبارتند از استقلال، مربی‌گری سرپرست، حمایت همکاران و فرصت برای توسعه حرفه‌ای. استقلال به اختیارات تصمیم‌گیری کارکنان مربوط می‌شود (کلمبو و زیتو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). مربی‌گری سرپرست به کیفیت ارتباطات با زیردستان مربوط می‌شود که به وسیله فراهم کردن سطوح بالایی از منابع و حمایت برای آن‌ها مشخص می‌شود (توردر، گونزالز روما و پیرو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). مفهوم حمایت اجتماعی در کل به عنوان تعاملات حمایتی رسمی و غیررسمی در ارتباطات تعریف شده است (هاوس<sup>۵</sup>، ۱۹۸۱). به طور خاص هاوس (۱۹۸۱) حمایت اجتماعی را به عنوان مبادلات میان فردی که شامل عاطفه، تأیید و یا همکاری است تعریف کرده است. باکر (۲۰۰۸) دریافت که استقلال، حمایت اجتماعی و فرصت‌هایی برای توسعه ارتباط مثبتی با شیفتگی شغلی دارند. دمروتی (۲۰۰۶) نیز به رابطه مثبت بین توان انگیزشی (ترکیب شاخصی از تنوع مهارت، هویت و وظیفه، معنی‌داری و وظیفه، استقلال و بازخورد؛ هاگمن و اولدهام<sup>۶</sup>، ۱۹۸۰) و شیفتگی شغلی دست یافت. این یافته‌ها به وسیله سالانوا<sup>۷</sup>، باکر و لیورنس<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) و مکیکانگاس<sup>۹</sup>، باکر، آنولا<sup>۱۰</sup> و دمروتی (۲۰۱۰) نیز مورد تأیید قرار داده شده‌اند.

بهزیستی روان‌شناختی که بر اساس روانشناسی مثبت‌گرا مطرح شده، رویکردی مثبت اندیشانه به مقوله سلامت روانی است که آن را از جنبه کارایی فرد (نه بیمار نبودن) مورد توجه

- 
- 1- Linsner
  - 2- Demerouti
  - 3- Schreurs
  - 4- Tordera, Gonzalez-Roma, & Peiro
  - 5- House
  - 6- Hackman & Oldham
  - 7- Salanova
  - 8- Llorens
  - 9- Makikangas
  - 10- Aunla

قرار می‌دهد. ریف و کیس<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) بهزیستی روان‌شناختی را عبارت از برداشت مثبت افراد از ابعاد مختلف زندگی، فردی و اجتماعی که شامل خود پیروی، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود می‌باشد، تعریف کرده‌اند. به طور کلی می‌توان بهزیستی روان‌شناختی را به عنوان تلاش فرد برای رشد و تعالی دانست که در بروز استعدادها و متجلی می‌شود. برایس و هاورث<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) و آساکاوا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) روابط معنی‌داری بین شیفتگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی مشاهده کردند.

خلاقیت سازمانی به عنوان ارایه ایده‌ها، فرایندها یا روش‌های نو و مفید و مناسب در انجام فعالیت‌های شغلی تعریف می‌شود (شالی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱). برای این که شرکت‌های تولیدی بتوانند در بازارهای جهانی، رقابتی‌تر عمل کنند به حل خلاق مسأله نیاز دارند. تفکر خلاق کلیدی است که امکان مواجهه با مشکلات، تطبیق و در نهایت موفقیت را برای سازمان‌ها فراهم می‌سازد. تحقیق در مورد خلاقیت در سازمان‌ها به عنوان یکی از زیر مجموعه‌های رفتار سازمانی موضوع نسبتاً جدیدی است که در اواخر ۱۹۸۰ آغاز گردید. در پژوهشی بایرن، مک دونالد و کارلتون<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) همبستگی معنی‌داری بین تجربه مطلوب یا سطوح شیفتگی و خلاقیت سازمانی نشان دادند. زمان، راجان و دایی<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی که راجع به چگونگی تجربه شیفتگی و نقش تسهیل‌کننده آن در رفتارهای خلاقانه انجام دادند، دریافتند که شیفتگی از طریق رفتار جستجوگرانه و عواطف مثبت بر روی خلاقیت ادراک شده مورد انتظار تأثیر می‌گذارد.

دو پرسش مهم که تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به آنها است این است که از یک طرف رهبری تحولی و منابع شغلی تا چه اندازه در پیش‌بینی شیفتگی به شغل نقش دارند؟ و از طرف دیگر شیفتگی به شغل به عنوان یک متغیر پیش‌بیننده تا چه اندازه می‌تواند خلاقیت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی را پیش‌بینی کند؟

- 
- 1- Ryff & Keyes
  - 2- Bryce & Haworth
  - 3- Asakawa
  - 4- Shally
  - 5- Byrne, Macdonald, & Carlton
  - 6- Zaman, Rajan, & Dai

## روش تحقیق

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل همه کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون بود که بالغ ۱۲۰۰ نفر بودند. از این جامعه آماری تعداد ۲۳۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابتدا فهرستی از همه کارکنان شرکت تهیه و سپس با استفاده از نرم افزار انتخاب تصادفی که برای این منظور توسط شرکت طراحی گردیده بود، نمونه انتخاب شدند و طی جلسات توجیهی، پرسشنامه‌ها توسط کارکنان انتخاب شده، تکمیل شدند. بررسی پرسشنامه‌های مسترده شده نشان داد که فقط ۲۲۱ پرسشنامه قابل استفاده بودند. از لحاظ ویژگی جمعیت شناختی ۸۳ درصد نمونه تحقیق مرد و ۱۷ درصد زن هستند. علاوه بر آن تحصیلات ۱۷ درصد نمونه کارشناسی به بالا، ۱۶ درصد کاردانی و ۶۷ درصد دیپلم است.

### ابزارهای تحقیق

**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 به وسیله محققان در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس ۱۳ ماده دارد و سه بُعد جذب شدگی (۴ ماده)، لذت شغلی (۴ ماده) و انگیزش کاری درونی (۵ ماده) را بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از (۱=هرگز) تا (۷=همیشه) می‌سنجد. دمروتی، باکر، سونن تاج<sup>۱</sup> و فولاکار (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 ۳ بعد دارای همسانی درونی بالایی بودند، که بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ برای جذب به شغل، ۰/۸۸ تا ۰/۹۶ برای لذت از شغل و ۰/۶۳ تا ۰/۸۲ برای انگیزش شغلی درونی می‌باشد. اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عاملی نیز مورد تأیید قرار گرفته است (باکر، ۲۰۰۸). در پژوهش حاضر همچنین جهت محاسبه همسانی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای شیفتگی شغلی کلی، جذب به شغل، لذت از شغل و انگیزش کاری درونی برابر است با ۰/۸۴، ۰/۵۱، ۰/۹۴ و ۰/۷۵ می‌باشند. ضرایب اعتبار کل

1- Sonnentag

پرسشنامه و سه بعد آن شامل جذب به شغل، لذت از شغل و انگیزش کاری درونی با روش اعتبار ملاکی‌ای برابر با ۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۷۷ و ۰/۷۸ است که در سطح ( $p < 0/01$ ) معنی دارند.

**پرسشنامه منابع سازمانی:** برای سنجش منابع شغلی از پرسشنامه منابع شغلی خانتاپولو<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) استفاده شد که برای بار اول در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه شامل خرده مقیاس‌های استقلال، حمایت همکاران، مربی‌گری و فرصت برای توسعه حرفه‌ای می‌باشد که هر کدام به ترتیب با ۳، ۳، ۵ و ۳ ماده مورد سنجش قرار گرفته است. تمام ماده‌ها روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از (۱) هرگز تا (۵) همیشه نمره‌گذاری می‌شوند. خانتاپولو (۲۰۰۷) ضرایب آلفای کرونباخ را برای استقلال ۰/۸۱، حمایت همکاران ۰/۸۰، مربی‌گری سرپرست ۰/۹۲، و فرصت‌هایی برای توسعه حرفه‌ای ۰/۸۷ گزارش کردند. این محققان اعتبار پرسشنامه مذکور را در سطح قابل قبولی اعلام کردند. ضریب پایایی کل پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. در پژوهش حاضر اعتبار ملاکی پرسشنامه برابر با ۰/۷۸ بود که در سطح ( $p < 0/01$ ) معنی‌دار است.

**پرسشنامه رهبری تحولی:** رهبری تحولی با پرسشنامه هفت ماده‌ای با عنوان رهبری تحولی کلی ((GTL که توسط کارلس، ویرینگ و مان<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) ساخته شده مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه هفت بعد رهبری تحولی یعنی فراهم کردن یک چشم‌انداز، بالنده‌سازی کارکنان، فراهم کردن حمایت، توانمندسازی کارکنان، نوآر بودن، رهبری بر مبنای استثنا و برخوردار بودن از نفوذ آرمانی را در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد. کارلس و همکاران (۲۰۰۰) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۳ گزارش کردند. فیتز جرال و اسچات<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) نیز پایایی GTL را ۰/۹۴ گزارش کردند. کارلس و همکاران (۲۰۰۰) گزارش دادند که حمایت درونی خوبی برای اعتبار همگرا و افتراقی GTL یافته‌اند برای مثال، نشان دادند که همبستگی میان خرده مقیاس‌های پرسشنامه چند عاملی رهبری<sup>۴</sup>، مقیاس تمرین رهبری<sup>۵</sup> و رهبری تحولی کلی از ۰/۷۱ تا ۰/۸۱ در نوسان است. ضرایب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب

- 1- Xanthopoulos
- 2- Carless, Wearing, & Mann
- 3- Fitzgerald & Schutte
- 4- Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)
- 5- Leadership Practices Inventory (LPI)

۰/۹۶ و ۰/۸۸ محاسبه گردید. همچنین، ضریب اعتبار پرسشنامه با روش اعتبار ملاکی در پژوهش وی ۰/۸۵ به دست آمد، که در سطح ( $p < 0/01$ ) معنی‌دار است.

**پرسشنامه بهزیستی روانشناختی:** بهزیستی روان‌شناختی توسط مقیاس پنجاه و چهار ماده‌ای (ریف، ۱۹۸۹) مورد سنجش قرار گرفت. این مقیاس شش بعد کاربردی مثبت فرد شامل خود مختاری، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباطات مثبت، هدف در زندگی و خویش‌پنداری را می‌سنجد. پاسخ شرکت‌کنندگان روی مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرد. رحیمی (۱۳۸۹) ضرایب پایایی کلی به روش آلفای کرونباخ را ۰/۸۸ و با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی روایی مطلوبی را برای پرسشنامه گزارش کرد. ضرایب پایایی کلی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۶۸ و ۰/۶۸ محاسبه گردید.

**پرسشنامه خلاقیت کارکنان:** برای اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی از پرسشنامه ۱۳ سوالی (ژو و جرج، ۲۰۰۱) استفاده شد. پاسخ‌ها روی پیوستار لیکرتی پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. پایایی پرسشنامه در پژوهش زامپتاکیس<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) برابر ۰/۹۰ بود. زامپتاکیس (۲۰۰۸) اعتبار پرسشنامه را تأیید کرد. ضریب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۶ و ۰/۶۸ به دست آمده است. ضریب اعتبار با روش اعتبار ملاکی برابر ۰/۵۱ بود که در سطح  $p < 0/01$  معنی‌دار است.

### یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ شاخص‌های آماری میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره متغیرهای تحقیق نشان داده شده‌اند.

در جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی مربوط به شیفتگی به شغل با رهبری تحولی، منابع شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد همبستگی رهبری تحولی با شیفتگی به شغل و ابعاد آن به ترتیب برابر با ۰/۵۹، ۰/۲۸، ۰/۴۲ و ۰/۲۸ است که در سطح  $p < 0/01$  معنی‌دار

1- Zampetakis



جدول ۱.

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

مقیاس‌ها	شاخص‌های توصیفی			
	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
شیفتگی به شغل	۱۷	۹۴	۶۱/۴۵	۱۴/۲۵۰
جذب به شغل	۴	۲۸	۱۴/۳۶	۴/۹۲۲
لذت شغلی	۴	۲۸	۲۱/۸۵	۵/۳۵۱
انگیزش کاری درونی	۵	۳۵	۲۳/۱۷	۶/۳۴۷
منابع شغلی	۲۳	۷۰	۵۱/۵۹	۱۰/۶۳۲
رهبری تحولی	۷	۳۵	۱۸/۰۵	۶/۰۶۵
بهزیستی روان‌شناختی	۱۲۱	۲۶۵	۱۶۶/۸۰	۱۸/۴۱۴
خلاقیت سازمانی	۳۲	۶۵	۴۹/۵۴	۶/۳۳۵

جدول ۲.

ضرایب همبستگی بین شیفتگی به شغل، رهبری تحولی، منابع شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی

	رهبری تحولی	منابع شغلی	بهزیستی روان‌شناختی	خلاقیت سازمانی
شیفتگی به شغل	$r=0/59^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/25^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/26^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/25^{**}$ $p \leq 0/001$
جذب به شغل	$r=0/28^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/22^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/41^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/50^{**}$ $p \leq 0/001$
لذت از شغل	$r=0/42^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/24^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/31^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/34^{**}$ $p \leq 0/001$
انگیزش کاری درونی	$r=0/28^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/15$ $p \leq 0/05$	$r=0/24^{**}$ $p \leq 0/001$	$r=0/34^{**}$ $p \leq 0/001$

\* سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵    \*\* سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱

است. ضرایب همبستگی بین منابع شغلی با شیفتگی به شغل برابر با ۰/۲۵ است. علاوه بر آن ضرایب همبستگی منابع شغلی با سه بعد شیفتگی به شغل نیز معنی‌دار می‌باشد (۰/۲۲، ۰/۲۴، ۰/۱۵). ضرایب همبستگی بین شیفتگی به شغل به عنوان متغیر پیش‌بین با بهزیستی

روانشناختی و خلاقیت سازمانی به عنوان متغیرهای ملاک نیز در جدول شماره ۲ نشان داده شده‌اند. طیف ضرایب همبستگی بین شیفتگی به شغل و ابعاد آن یعنی جذب به شغل، لذت از شغل و انگیزش کاری درونی با بهزیستی روانشناختی بین ۰/۲۴ الی ۰/۴۱ است. علاوه بر آن طیف ضرایب همبستگی شیفتگی به شغل و ابعاد آن با خلاقیت سازمانی بین ۰/۲۵ الی ۰/۵۰ است. همه این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین رهبری تحولی و منابع شغلی با شیفتگی به شغل با روش ورود مکرر در جدول ۳ نشان داده شده است.

## جدول ۳.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رهبری تحولی و منابع شغلی با شیفتگی به شغل با روش ورود مکرر

شاخص آماری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال p	ضرایب رگرسیون	مقدار ثابت (a)
رهبری تحولی	۰/۶۰	۰/۳۶	F=۱۱۴/۸۵ p≤۰/۰۰۱	B=۱/۳۹ β=۰/۶۰ t=۱۰/۷۱ p≤۰/۰۰۱	۳۶/۲۴
منابع شغلی	۰/۶۳	۰/۴۰	F=۶۷/۵۰ p≤۰/۰۰۱	B=۱/۳۵ β=۰/۵۸ t=۱۰/۶۶ p≤۰/۰۰۱	B=۰/۲۶ β=۰/۲۰ t=۳/۶۵ p≤۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین یعنی رهبری تحولی و منابع شغلی با شیفتگی به شغل همبستگی چندگانه معنی‌دار دارد (F=۶۷/۵۰، p<۰/۰۱) و این ترکیب خطی ۰/۴۰ درصد از واریانس شیفتگی به شغل را تبیین می‌کند. آخرین سطر جدول نشان می‌دهد که رهبری تحولی (β=۰/۵۸ و p<۰/۰۱) و منابع شغلی (β=۰/۲۰ و p<۰/۰۱) هر دو به ترتیب نقش معنی‌داری در پیش‌بینی شیفتگی به شغل برخوردارند. در جدول شماره ۴ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد شیفتگی شغلی با بهزیستی روانشناختی نشان داده شده است.

بر اساس مندرجات جدول ۴، ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین (جذب به شغل، لذت از

جدول ۴.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد شیفتگی به شغل با بهزیستی روان‌شناختی به روش ورود مکرر

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون	نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص آماری
۱۷۸/۰۰	$B=۱/۴۸$ $\beta=۰/۴۱$ $t=۶/۵۵$ $p\leq ۰/۰۰۱$	$F=۴۲/۹۲$ $p\leq ۰/۰۰۱$	۰/۱۷	۰/۴۱	جذب به شغل
۱۶۷/۵۹	$B=۰/۶۴$ $B=۱/۲۳$ $\beta=۰/۱۹$ $\beta=۰/۳۴$ $t=۲/۹۱$ $t=۵/۱۶$ $p\leq ۰/۰۰۴$ $p\leq ۰/۰۰۱$	$F=۲۶/۴۷$ $p\leq ۰/۰۰۱$	۰/۲۰	۰/۴۵	لذت از شغل
۱۶۸/۰۲	$B=۰/۱۰$ $B=۰/۷۲$ $B=۱/۲۵$ $\beta=۰/۰۳$ $\beta=۰/۲۲$ $\beta=۰/۳۵$ $t=۰/۴۳$ $t=۲/۵۰$ $t=۵/۱۵$ $p\leq ۰/۶۶$ $p\leq ۰/۰۰۱$ $p=۰/۰۰۱$	$F=۱۷/۶۴$ $p\leq ۰/۰۰۱$	۰/۲۰	۰/۴۵	انگیزش کاری درونی

شغل و انگیزش کاری درونی)، با بهزیستی روان‌شناختی همبستگی چندگانه معنادار دارد ( $p < ۰/۰۱$ ,  $F=۱۷/۶۴$ ) و این ترکیب خطی ۰/۲۰ درصد از واریانس بهزیستی روان‌شناختی را تبیین می‌کند. آخرین سطر جدول نشان می‌دهد که در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی، جذب به شغل ( $\beta=۰/۰۳۵$  و  $p < ۰/۰۱$ ) و لذت از شغل ( $\beta=۰/۰۲۲$  و  $p < ۰/۰۰۱$ ) به ترتیب بیشترین نقش را دارند.

یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون متغیرهای بیش بین ابعاد شیفتگی به شغل با خلاقیت با روش ورود مکرر در جدول ۵ نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین (جذب به شغل، لذت از شغل و انگیزش کاری درونی)، با خلاقیت سازمانی همبستگی چندگانه معنادار دارد ( $F=۲۸/۶۹$ ,  $p < ۰/۰۱$ ) و این ترکیب خطی ۰/۲۹ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی را تبیین می‌کند. آخرین سطر جدول نشان می‌دهد که جذب به شغل ( $\beta=۰/۰۴۲$ ,  $p < ۰/۰۱$ ) و لذت از شغل ( $\beta=۰/۰۱۲$ ,  $p < ۰/۰۰۴$ ) به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی خلاقیت پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۵.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد شیفتگی به شغل با خلاقیت سازمانی به روش ورود مکرر

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون	نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص آماری		
۴۰/۱۹	B=۰/۶۵ β=۰/۵۱ t=۸/۴۹ p≤۰/۰۰۱	F=۷۲/۱۹ P≤۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۵۱	جذب به شغل		
۳۶/۵۶	B=۰/۲۲ β=۰/۱۹ t=۳/۰۱ p≤۰/۰۰۳	B=۰/۵۶ β=۰/۴۴ t=۶/۹۸ p≤۰/۰۰۱	F=۴۲/۰۳ p≤۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۵۴	لذت از شغل	
۳۶/۱۳	B=۰/۱۰ β=۰/۱۰ t=۱/۳۱۰ p≤۰/۰۰۹	B=۰/۱۴ β=۰/۱۲ t=۲/۴۷	B=۰/۵۴ β=۰/۴۲ t=۶/۶۵ p≤۰/۰۰۱	F=۲۸/۶۹ p≤۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۵۴	انگیزش کاری درونی

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش با قوت نقش رهبری تحولی را در پیش‌بینی شیفتگی به شغل نشان داد. این یافته‌ها تأیید مجددی برشواهدی است که نشان دادند رهبران تحولی سطوح بالایی از انگیزش درونی (به عنوان یکی از ابعاد شیفتگی به شغل) را نسبت به دیگر سبک‌های رهبری در کارکنان به وجود می‌آورند (لینس، نر، ۲۰۰۹). رهبران تحولی از طریق افزایش کنترل و استقلال کارکنان روی کار خود و تشویق آن‌ها به تجربه امور و موفقیت در انجام کارها می‌توانند شیفتگی به شغل را افزایش دهند (مونتا، ۲۰۱۲). علاوه بر این رهبران تحولی از طریق تشویق کارکنان به تفکر خلاق و میل به موفقیت می‌توانند با ایجاد انرژی و توان لازم در کارکنان شیفتگی به شغل را افزایش دهند (وانس، ۲۰۰۶). ویژگی برانگیختگی عقلانی رهبری تحولی باعث می‌شود این رهبران به کارکنان اجازه دهند تا مفروضات، ارزش‌ها و باورهای قدیمی و کهنه را زیر سوال قرار داده و به کشف شیوه‌های جدید انجام کارها و نیز بیان ایده‌ها بپردازند. رهبران تحولی، احساس خود ارزشمندی، خود برانگیختگی، صلاحیت، انگیزش

درونی و تمایل به پیشرفت و موفقیت را در پیروان خود تشویق می‌کنند (دمروتی، ۲۰۰۶). همه این موارد به غنی‌سازی و چالش‌انگیزی شغل کمک می‌کنند و به تبع آن شیفتگی شغلی افزایش می‌یابد. تحقیقات نشان می‌دهند که رهبران تحولی از طریق الگوسازی، شور و انرژی بالای خود را به پیروان منتقل می‌کنند. این حالت می‌تواند قدرت و انرژی لازم را که به عنوان یکی از مولفه‌های اشتیاق شغلی است، در کارکنان افزایش دهد. ویژگی نفوذ آرمانی رهبران تحولی باعث می‌شود تا کارکنان اعتقاد خاصی نسبت به آن‌ها داشته باشند. این موضوع باعث می‌شود تا پیروان با رهبران همانند سازی کرده و خود را تا حدود زیادی با انتظارات و آرمان‌های رهبران منطبق نمایند. این حالت باعث می‌شود تا رهبران بتوانند به راحتی انگیزش الهامی خود را به کارکنان منتقل کنند. این ویژگی باعث می‌شود تا مدیران بتوانند یک چشم انداز مثبتی را در کارکنان بوجود آورند، با ایجاد استانداردهای کاری بالا کارکنان را به چالش اندازند، و یک اشتیاق همراه با خوشبینی برای موفقیت در انجام کارها در کارکنان ایجاد کنند (فیتزجرالد و اسکات، ۲۰۱۰).

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین منابع شغلی با شیفتگی شغلی با تحقیقات قبلی مانند تحقیقات شوفلی و باکر (۲۰۰۴)، سالانوا و همکاران (۲۰۰۶) و مکیکانگاس و همکاران (۲۰۱۰) هماهنگ است. اصولاً، لازمه وجود و حفظ شیفتگی در انجام یک شغل، ادراک توانایی در کنترل فعالیت در دست اقدام است. خود تعیین‌کنندگی همراه با استقلال باعث می‌شود تا مردم نوعی احساس مالکیت روانشناختی نسبت به کار خود پیدا کنند. این موضوع انگیزش درونی را افزایش می‌دهد (ساودرا و کوین، ۲۰۰۰). علاوه بر این، منابع شغلی از طریق توان انگیزشی خود، دستیابی کارکنان به اهدافشان را تسریع می‌بخشد که نتیجه آن افزایش تعهد کارکنان به شغلشان است (هاکمن و اولدهام، ۱۹۸۰). منابع شغلی به واسطه این توان انگیزشی، کار را برای کارکنان با معنا می‌سازند، آن‌ها را مسئول فرایندهای کاری و پیامدهای آن می‌سازند و اطلاعاتی در مورد نتایج واقعی فعالیت‌های کاری به آن‌ها می‌دهند (هاکمن و اولدهام، ۱۹۸۰). از آن جایی که افرادی که دارای استقلال کاری هستند بر این باورند که توانایی لازم برای انجام ماهرانه فعالیت‌های شغلی خویش را دارا می‌باشند، احساس خودکارآمدی و شایستگی نموده، موجب می‌شود که بیشتر جذب کارشان شوند.

شرایط کاری، فرصت‌های چالش برانگیزی را برای به کارگیری مهارت‌های یک فرد فراهم می‌کنند. وظایف کاری چالش برانگیز اغلب مستلزم سطوح عمیقی از تمرکز می‌باشند که با شیفتگی مرتبط هستند. در نتیجه، ذهن افراد در خلال کار نسبت به دیگر فعالیت‌های روزانه بیشتر تمایل به درگیر شدن پیدا می‌کند (باکر، ۲۰۰۵).

نتایج بررسی‌ها نشان داد که بین شیفتگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با یافته‌های فولاکار و کلووی (۲۰۰۹)، کالینز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، برایش و هاورث (۲۰۰۲) و آساکاوا (۲۰۱۰) همسو است. شیفتگی شغلی به وسیله ایجاد احساسات لذت بخش، تمرکز، غوطه‌ور شدن و درگیری شدید در کار زمینه را برای فراموش کردن جنبه‌های ناخوشایند زندگی فراهم می‌آورد. افرادی که غالباً شیفتگی را تجربه می‌کنند بیشتر احتمال دارد که دارای سطوح بالاتری از انگیزش، تمرکز و سلامت جسمانی و روانی باشند. علاوه بر این، اینگونه افراد بیشتر آگاه، پر انرژی، خلاق و با کفایت هستند و بهتر قادر به تصمیم‌گیری هستند (سیکزنت میهالی، ۱۹۹۰).

نتایج نشان داد که بین شیفتگی شغلی و خلاقیت سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با یافته‌های بایرن، مکدونالد و کارلتون (۲۰۰۳) و کالینز (۲۰۰۶) همسو است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت افرادی که شیفتگی شغلی را تجربه می‌کنند به علت لذتی که از کار می‌برند دائماً به راه‌های جدیدی برای انجام آن فکر می‌کنند (بایرن و همکاران، ۲۰۰۳). در تبیینی دیگر، همان‌گونه که سیکزنت میهالی اشاره می‌کند می‌توان بدون خلاقیت، شیفتگی داشت. ولی بدون شیفتگی نمی‌توان خلاقیت داشت. شیفتگی یک حالت بسیار متمرکز، خودکار و بدون تلاش از هشیاری است. شیفتگی حالتی است که تمام اشخاص خلاق در آن مشترک هستند (سیکزنت میهالی، ۱۹۹۶). افراد خلاق به دلیل نیرویی که در خلال کنجکاو و حل مسأله از شیفتگی ناشی می‌شود به آن چه که انجام می‌دهند عشق می‌ورزند (نوواک، هافمن و یانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). در این‌گونه افراد، این حالت بسیار متمرکز، خودکار و بدون تلاش از هشیاری، در خلال فعالیت‌های دشوار که در بردارنده درجه‌ای از کشف و نوگرایی است عموماً وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق، توصیه می‌شود که سازمان‌ها با فراهم آوردن منابع شغلی مناسب برای کارکنان و نیز به کارگیری سبک رهبری تحولی امکان

1- Collins

2- Novak, Hoffman, & Yung

رشد شیفتگی شغلی را فراهم نمایند. این سازه علاوه بر این که فی نفسه از اهمیت زیادی برخوردار است، بلکه نقش مهمی در افزایش خلاقیت سازمانی و بهزیستی روانشناختی و نیز متغیرهای سازمانی دیگر دارد.

با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به منظور افزایش شیفتگی شغلی و به دنبال آن ارتقاء بهزیستی روانشناختی و خلاقیت سازمانی کارکنان، مدیران و سرپرستان در تعامل با کارکنان از سبک رهبری تحولی استفاده کنند و آن‌ها را یاری دهند تا برای انجام وظایف و تکالیف شغلی خویش از منابع شغلی کافی برخوردار باشند.

### منابع

رحیمی، احسان (۱۳۸۹). رابطه علی سرمایه روانشناختی با هیجانات مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

- Asakawa, K. (2010). Flow experience, culture, and well-being: how do autotelic Japanese college students feel, behave, and think in their daily lives? *Journal of Happiness Studies*, 11, 205-223.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414.
- Bakker, A. B. (2005). Flow Among music teachers and their students: the crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bass, B. M. (2006). *Transformational leadership* (2nd Ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bryce, J., & Haworth, J. (2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers. *Leisure Studies*, 21, 249-263.
- Byrne, C., Macdonald, R., & Carlton, L. (2003). Assessing creativity in musical compositions: flow as an assessment tool. *British Journal of Music Education*, 20 (3), 277-290.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14, 389-405.

- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: Boosting
- Collins, A. L. (2006). *Subjective well-being in old age: an investigation into the role of flow and creativity*. Ph.D. dissertation, Boston College, Boston, USA.
- Colombo, L., & Zito, M. (2014). Demands, resources, and the three dimensions of flow at work: a study among professional nurses. *Open Journal of Nursing, 4*, 255–264.
- Crabtree, S. (2004). Getting personal in the workplace. *Gallup Management Journal*. Retrieved October, 2007, from <http://www.workliferesources.com>.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: experiencing flow in work and play*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harpercollins.
- 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.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 266-280.
- Fitzgerald, S., & Schutte, N. S. (2010). Increasing transformational leadership through enhancing self-efficacy. *Journal of Management Development, 29* (5), 495-505.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century. *Human Resource Planning, 27*, 12-25.
- Fullagar, C. J. & Kelloway, E. K. (2009). Flow at work: an experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 595-615.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. (1980). *Work Design*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692–724.
- Linsner, S. H. (2009). *Transformational leadership and flow: the mediating effects of psychological climate*. Ph.D. dissertation, Kansas state university, Manhattan, Kansas.



- Makikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., & Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 795–814.
- Moneta, G. B. (2012). Opportunity for creativity in the job as a moderator of the relation between trait intrinsic motivation and flow in work. *Motivation and Emotion*, 36, 491–503. doi: 10.1007/s11031-012-9278-5.
- Novak, T. P., Hoffman, D. L., & Yung Y. F. (2000). Measuring the customer experience in online environments: A structural modeling approach. *Marketing Science*, 19 (1), 22-42.
- Pillai, R., Schrieshem, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness perception and trust as mediators for transformational and transactional leadership. *Journal of Management*, 25, 897-933.
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, 49, 36-39.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131–146.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work. *Organization Development Journal*, 25, 151-157.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Shalley, C. E. (1991). Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity. *Journal of Applied Psychology*, 76, 179–185.
- Tordera, N., Gonzalez-Roma, V., & Peiro, J. M. (2008). The moderator effect of psychological climate on the relationship between leader-member exchange (LMX) quality and role overload. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 55–72.
- Vance, R. J. (2006). Employee engagement and commitment: A guide to understanding, measuring, and increasing engagement in your organization. Part of SHRM Annual report on “Effective Practice Guidelines”. Retrieved in September, 2007, from <http://www.vancerenz.com/researchimplementation/uploads/1006Employee>

- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht, the Netherlands: Kluwer. spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Xanthopoulou, D. (2007) Creativity and Charisma among Female Leaders: The Role of Resources and Work Engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 2760–79.
- Zaman, M., Rajan, M. A., & Dai, Q. (2010). Experiencing flow with instant messaging and its facilitating role on creative behaviors. *Computers in Human Behavior*, 26, 1009–1018.
- Zampetakis, L. A. (2008). The role of creativity and proactivity on perceived entrepreneurial desirability. *Thinking Skills and Creativity*, 3, 154–162.
- Zhou, J. & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44 (4), 682-696.
- Zhou, J. (2003). When the presence of creative coworkers is related to creativity: Role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality. *Journal of Applied Psychology*, 88, 413-422.