

«مقاله پژوهشی»

## ابتکار عمل فردی و فرسودگی شغلی کارکنان به عنوان پیش‌آیندی از مصلحت‌اندیشی کارکنان با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی وظیفه‌شناسی (مطالعه موردی: بانک رفاه استان یزد)

پیمان اکبری<sup>1\*</sup>، مرضیه دهقانی‌زاده<sup>2</sup>، علیرضا رنجبر<sup>3</sup>

1. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

3. کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: 1401/02/15 تاریخ پذیرش: 1401/04/08

### Individual Initiative and Job Burnout of Employees as Antecedents of Employee Expediency and the Moderating Role of Conscientiousness (Case study: Refa K. Bank of Yazd Province)

P. Akbari<sup>1\*</sup>, M. Deghanizade<sup>2</sup>, A. Ranjbar<sup>3</sup>

1. Assistant Professor, Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. M.A., Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: 2022/05/05

Accepted: 2022/06/29

#### Abstract

The purpose of study is to study Individual Initiative and Job Burnout as antecedents of Employee Expediency and the moderating role of Conscientiousness. The present research is applied in terms of purpose and descriptive-survey of correlational type in terms of method. The statistical population included the employees (1370 people) of Yazd Province Welfare Bank. Three hundred were selected through Cochran for the year 1400. The data collection tool was a questionnaire that had good validity and reliability. The results of testing the hypotheses, showed that the Individual Initiative on Job Burnout and Employee Expediency have a strong, direct and significant impact and a weak, direct and indirect, and significant impact, respectively; Job Burnout on Employee Expediency has moderate, direct and significant effects; Also, Job Burnout can play a mediating role in influencing the Individual Initiative on Employee Expediency. Finally, Conscientiousness can play a moderating role in influencing the Individual Initiative on Employee Expediency & the Job Burnout on Employee Expediency. According to the Conceptual model, it can be expected that the bank can pay attention to the expediency of employees in order to advance its goals. Of course, if the level of conscientiousness is used to promote the expediency of employees, as the model showed, if conscientiousness is ignored, serious consequences such as employee burnout and individual initiative will have for the bank.

#### Keywords

Individual Initiative, Job Burnout, Employee Expediency, Conscientiousness, Employees of Bank, Yazd Province

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر ابتکار عمل فردی و فرسودگی شغلی کارکنان به عنوان پیش‌آیندی از مصلحت‌اندیشی کارکنان با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان (1370 نفر) بانک رفاه استان یزد بود که از طریق کوکران 300 نفر برای سال 1400 انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه بود که روایی و پایایی مناسب داشتند. نتایج فرضیه‌ها نشان داد که ابتکار عمل فردی بر فرسودگی شغلی کارکنان و مصلحت‌اندیشی کارکنان به ترتیب تأثیر قوی، مستقیم و معنادار و تأثیر ضعیف، مستقیم و غیرمستقیم، و معنادار دارد. فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر متوسط، مستقیم و معنی‌دار و همچنین فرسودگی شغلی کارکنان می‌تواند نقش میانجی‌گری را در تأثیرگذاری ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان ایفا کند. در نهایت وظیفه‌شناسی می‌تواند نقش تعدیل‌گری را در تأثیرگذاری ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان و فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان ایفا کند. با توجه به مدل مفهومی می‌توان انتظار داشت که بانک مذکور بتواند به منظور پیشبرد اهداف خود به مصلحت‌اندیشی کارکنان توجه داشته باشد. البته اگر سطح وظیفه‌شناسی را در جهت ارتقا مصلحت‌اندیشی کارکنان به کار گیرد؛ چرا که مدل نشان داد که اگر وظیفه‌شناسی نادیده گرفته شود، تبعات سنگینی همچون فرسودگی شغلی کارکنان و ابتکار عمل فردی برای بانک بروز خواهد کرد.

#### واژه‌های کلیدی

ابتکار عمل فردی، فرسودگی شغلی کارکنان، مصلحت‌اندیشی کارکنان، وظیفه‌شناسی، کارکنان بانک، شهر یزد

**مقدمه**

میلیون‌ها اتومبیل فراخوانده شدند و میلیاردها دلار در دادخواست‌ها و بازده‌های ناچیز از دست رفت و به طور چشم‌گیری به اعتبار آن لطمه وارد شد. به عنوان مثال، بریتیش پترولیوم<sup>7</sup> با منفجر شدن سکوی حفاری نفت خود در سال 2010 نیز، با سرنوشتی مشابه روبه‌رو شد. برودوین<sup>8</sup> (2014) خاطر نشان کرد که فاجعه اخلاقی بریتیش پترولیوم عمدتاً نتیجه فرهنگ مصلحت‌اندیشی است و اظهار داشت که «وقتی شرکت‌ها کوتاهی می‌کنند، هزینه‌ها می‌توانند هم برای شرکت‌ها و هم برای عموم بسیار زیاد باشد.» با این اوصاف، محققان تجارت، استدلال کرده‌اند که آسیب ناشی از مصلحت نظام در درجه اول یک عامل اصلی در سقوط شرکت‌ها است (مدیکا<sup>9</sup>، 2015). مصلحت یا سودگزینی کارکنان «استفاده از روش‌های غیراخلاقی برای تسریع در کار، برای اهداف خدمت به خود» تعریف شده است. با این حال تعدادی از پژوهشگران به مصلحت‌اندیشی کارکنان با تأکید بر اهداف تمرکز داشتند (وودیارد و گاردنر<sup>10</sup>، 2015). کسانی که رفتارهای مصلحت‌آمیز انجام می‌دهند، معتقدند که قوانین، ضوابط و یا عملکردهای سازمانی تطبیق‌پذیر است و ارتقای عملکرد با فدا کردن موازین اخلاقی کاملاً مناسب است. به عنوان مثال، مطالعه اخیر در بیش از 1000 کارمند در استرالیا نشان داد که تقریباً از هر چهار کارمند یک نفر رفتارهای اخلاقی سؤال‌برانگیزی مانند زدن از گوشه‌های کار انجام داده است تا بتواند کارهای خود را زودتر انجام دهد (جونسون و اوکانر<sup>11</sup>، 2017). اگرچه این رفتارها ممکن است بی‌ضرر به نظر برسد، اما رفتارهای مصلحت‌آمیز، همان طور که در بالا ذکر شد، تأثیرات نامطلوبی بر کارمندان و به طور کلی بر سازمان‌های آنها دارد. با این حال، تا به امروز، توضیحی در مورد اینکه چرا و تحت چه شرایطی کارکنان ممکن است به این شکل به اعمال غیراخلاقی بپردازند، تا حد زیادی در ادبیات حذف شده است. این امر گیج‌کننده است، زیرا شواهد پژوهشی قبلی نشان می‌دهد که کارمندان در سازمان‌های امروزی اغلب تحت فشار قرار دارند تا علاوه بر اینکه، با انجام دادن کارهایی موثر، کارمند خوب بلکه

امروزه آن چنان ادبیات رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها گسترده و متنوع شده که دانشمندان سازمانی از جمله تریونو و همکاران<sup>1</sup>، (2006) به بررسی انواع خاص آن و اقدامات آشکار غیراخلاقی در محل کار پرداخته‌اند (کیش‌گفارت و همکاران<sup>2</sup>، 2010). در واقع از زمان ظهور سریع رسوایی‌های اخلاقی در اوایل سال 2000، ادبیات رفتارهای غیراخلاقی شاهد موج پژوهشی وسیعی بوده که سعی در درک ماهیت این رفتارها و همچنین کشف آنچه باعث می‌شود که کارکنان درگیر این رفتارها در محیط‌های مختلف سازمانی شوند، شده است (تنبرانسل و اسمیت کراو<sup>3</sup>، 2008). با این وجود و علی‌رغم پیشرفت‌های مفهومی و تجربی بسیار، در ادبیات رفتارهای غیراخلاقی عمدتاً کمتر به بررسی شدت رفتارهای غیراخلاقی پنهان پرداخته شده است. به عنوان مثال، کارمندان ممکن است رفتارهای غیر اخلاقی مشکوکی از جمله زدن از گوشه‌های کار، انجام دادن کارها به صورت میانبر، انعطاف‌پذیر کردن قوانین سازمانی به نفع خود جهت اجرای سریع‌تر وظایف کاری، به منظور نشان دادن موفقیت‌آمیزتر بودن، کارهایشان انجام دهند (پارکس و همکاران<sup>4</sup>، 2010).

به طور کلی، اقدامات غیراخلاقی شامل مواردی است که اکنون در تحقیقات سازمانی به عنوان مصلحت‌اندیشی یا سودگزینی کارکنان نامیده می‌شود. مثال‌های متعددی وجود دارد که نقش مخرب رفتارهای مصلحت‌آمیز را در سقوط و بیزاری بسیاری از شرکت‌های بزرگ برجسته می‌کند. به عنوان مثال، جنرال موتورز<sup>5</sup> با توجه به معیوب بودن سیستم احتراق خودرو، مورد بررسی گسترده مردم و رسانه‌های گروهی قرار گرفت و مشخص شد که به دلیل صرفه جویی در وقت و افزایش سود ناشی از آن، از رویه‌های ایمنی و حیاتی صرف نظر کرده است (پلامر<sup>6</sup>، 2015). در نتیجه این مصلحت‌اندیشی جنرال موتورز، نه تنها صدها مشتری جان خود را از دست دادند، بلکه بسیاری از کارمندان اخراج شدند،

7. British Petroleum

8. Brodwin

9. Modica

10. Woodyard &amp; Gardner

11. Jonason &amp; O'Connor

1. Treviño et al

2. Kish-Gephart et al

3. Tenbrunsel &amp; Smith-Crowe

4. Parks et al

5. General Motors

6. Plumer

وظیفه‌شناسی (مطالعه موردی: بانک رفاه استان یزد) است. سؤال اصلی پژوهش نیز این است که آیا ابتکار عمل فردی و فرسودگی شغلی کارکنان به عنوان پیش‌آیندی در مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر داشته و این تأثیر با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی به چه صورت است؟

### ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

#### ابتکار عمل فردی و فرسودگی شغلی کارکنان

ابتکار عمل فردی نوع خاصی از رفتار شهروندی سازمانی است که در آن کارکنان «رفتارهای مربوط به وظیفه را در سطحی انجام می‌دهند» (پودساکوف و همکاران<sup>5</sup>، 2000) که بسیار فراتر از حداقل سطح مورد نیاز است، این رفتارها ممکن است شامل فعالیت‌هایی مانند گرفتن تماس تلفنی مربوط به کار در خارج از ساعات کاری معمول، کار در تعطیلات، تشویق و انگیزه دیگران برای ابتکار عمل برای بهبود کار، داوطلب شدن در رویدادهای سازمانی و... باشد (مورمن و برکلی<sup>6</sup>، 1995). اگرچه این رفتارها مورد نیاز کارکنان نیست، اما برای عملکرد مؤثر و کارآمد سازمان و در نهایت بقای آن ضروری است (ارگان<sup>7</sup>، 1988؛ پودساکوف و همکاران، 2009). در حقیقت، تحقیقات نشان داده است که با توجه به ماهیت محیط کار رقابتی، بسیاری از کارمندان برای ابتکار عمل تحت فشار قرار می‌گیرند و این نوعی «فشار روانی» است (بالینو و همکاران<sup>8</sup>، 2010). یکی از جنبه‌های منفی این فعالیت‌ها آن است که افراد ممکن است در نهایت در معرض تحلیل روحی و یا جسمی قرار بگیرند. محققان سازمانی، مدتهاست که در بررسی تجربی پیامدهای پرهزینه و درگیر کردن این نوع رفتار شهروندی سازمانی، به ویژه «شیوه‌های کار غیراخلاقی» را نادیده گرفته‌اند (بالینو و همکاران، 2015). در این مرحله، استدلال می‌شود که ابتکار عمل فردی در سطح بالایی منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. (که به عنوان احساس خستگی جسمی، عاطفی و ذهنی تعریف می‌شود که کارکنان را وادار به انجام رفتارهای مصلحت‌آمیز می‌کند) با استفاده از نظریه حفاظت از منابع، پیشنهاد می‌شود

شهروندان خوبی نیز باشند؛ و برای اینکه یک شهروند، خوب محسوب شود، کارمندان اغلب رفتارهای داوطلبانه مانند ابتکار عمل فردی را انجام می‌دهند که از وظایف شغلی تعیین شده آنها فراتر است. با این وجود، اگرچه رفتارهای ابتکاری فردی می‌تواند برای عملکرد کلی سازمان مؤثر باشد، اما تحقیقات نشان داد که درگیر شدن در این رفتارها می‌تواند کاملاً طلبکارانه باشد و منابع ارزشمند را بی‌ارزش کند (بالینو و ترنلی<sup>1</sup>، 2015).

با توجه به آنچه گفته شد، هدف از این مقاله بررسی تجربی این موضوع است که چرا و چه زمانی کارمندان می‌توانند در محیط کار رفتارهای مصلحت‌آمیز انجام دهند. همچنین سعی شده با استفاده از نظریه حفاظت از منابع<sup>2</sup> (هالبلین و همکاران<sup>3</sup>، 2014) دو منبع مهم و بررسی نشده از مصلحت‌اندیشی کارکنان را شامل الف) ابتکار عمل فردی و ب) فرسودگی شغلی کارکنان را بررسی کنند. طبق نظریه حفاظت از منابع، برای تکمیل وظایف و فعالیت‌ها، منابع ضروری باید پیش‌بینی شوند و بنابراین، افراد غالباً برای به‌دست آوردن و حفظ و محافظت از منابع ارزشمند انگیزه دارند (هایفال<sup>4</sup>، 1989). اما به محض از دست رفتن این منابع یا تهدید به از بین رفتن آن، کارکنان احتمالاً فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد و متعاقباً افرادی که سطح بالایی از فرسودگی شغلی دارند، شروع به جستجوی برخی رفتارها (یعنی استراتژی‌های مقابله‌ای) می‌کنند تا به حفظ منابع باقی مانده کمک کنند. از این نظر، این اصل اساسی نظریه حفاظت از منابع (به عنوان مثال، ماریچ‌های از دست دادن منابع منجر به تلاش‌های دفاعی برای صرفه‌جویی در منابع می‌شود) در ساخت و آزمایش مدل‌های نظری که به شناسایی سوابق و نتایج فرسودگی شغلی کمک می‌کند، مفید واقع می‌شود. به این ترتیب، مطالعه حاضر با بهره‌گیری از نظریه حفاظت از منابع، سوابق مصلحت نظام کارمندان (یعنی ابتکار عمل فردی و فرسودگی شغلی کارکنان) را شناسایی می‌کند.

در نهایت، با توجه به هدف پژوهش، ابتکار عمل فردی و فرسودگی شغلی کارکنان به عنوان پیش‌آیندی از مصلحت‌اندیشی کارکنان با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده

5. Podsakoff et al  
6. Moorman & Blakely  
7. Organ  
8. Bolino et al

1. Bolino & Turnley  
2. Conservation of Resources Theory  
3. Halbesleben et al  
4. Hobfoll

(ماسلاش و همکاران<sup>2</sup>، 2001). از این رو، مطابق با نظریه حفاظت از منابع، مشخص شده که احساس خستگی و ناامیدی با افزایش سطح ابتکار عمل فردی در کارمندان، افزایش می‌یابد و سپس به یادآوری وظایفی که باید انجام دهند، منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. همان طور که پژوهش‌های عیسی (2020): هافایل (2018) به این نوع رابطه رسیدند و در تأیید یافته‌های پژوهش حاضر هستند. لذا انتظار این است که (بر پایه فرضیه اول) ابتکار عمل فردی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد.

### فرسودگی شغلی و مصلحت‌اندیشی کارکنان

مصلحت‌اندیشی کارکنان یک شکل منحصر به فرد و خاص از رفتارها و عملکردهای غیراخلاقی را در بر می‌گیرد. به گفته پارکس و همکاران (2010)، مصلحت‌اندیشی کارکنان شامل رفتارهایی است که (1) برای تحقق اهداف تجویز شده یا تحریم شده توسط سازمان است. (2) شامل شکستن یا کشش قوانین سازمانی، بخش‌نامه‌ها و هنجارهای تحریمی سازمانی است. کارکنانی که چنین رفتاری را انجام می‌دهند بر اهداف خود تأکید می‌کنند، اما نه اینکه بتوانند برای رسیدن به اهداف سازمانی مطلوب، قوانین سازمانی را بشکنند. قابل ذکر است که رفتارهای مصلحت‌آمیز از سایر رفتارهای غیراخلاقی و ناکارآمد در محیط کار متفاوت است؛ زیرا هدف اصلی رفتارهای مصلحت‌آمیز انجام کارها و اتمام کارها به صورت عجله‌ای و اتمام سریع است. به عبارت دیگر، کارکنانی که رفتارهای مصلحت‌آمیز انجام می‌دهند، می‌خواهند از پس زندگی برآیند نه اینکه بخواهند عمداً به سازمان یا اعضای آن آسیب برسانند. همان طور که قبلاً اشاره شد، انجام چنین رفتارها و روش‌هایی خطرناک است و احتمالاً برای طیف وسیعی از ذی‌نفعان هزینه‌بر خواهد بود. به عنوان مثال دانشمندانی همچون ساکت<sup>3</sup> (2002) ثابت کرده‌اند که زدن گوشه‌های کار یا میانبر کردن انجام کارها با کاهش عملکرد شغلی و همچنین نقض ایمنی و صدمات ناشی از کار همراه خواهد بود. بنابراین، کارکنانی که سعی در میانبر کردن انجام کارها و زدن گوشه‌هایی از کار هستند، احتمالاً با عواقب شدید

که ابتکار عمل فردی باعث صرف منابع ارزشمندی می‌شود که به طور معمول ثابت هستند. به عنوان مثال، درگیر شدن در سطوح بالای رفتار شهروندی احتمالاً باعث ایجاد تعارض، خستگی، تنش و فرسودگی می‌شود و اساساً افراد را از انجام موفقیت‌آمیز سایر شغل‌ها و مسئولیت‌های شخصی ناتوان می‌سازد. قابل ذکر است که کار مفهومی و تجربی بالینو و همکاران، (2013) برای اثبات این موضوع که درگیر شدن در اشکال مختلف رفتار شهروندی سازمانی هزینه‌بر است، آورده شده افرادی که ابتکار عمل فردی که مستلزم مشارکت مداوم شغلی و مشارکت در انواع کارها و فعالیت‌های مرتبط است، به کار می‌برند هر چند که از نظر عاطفی و جسمی قوی هستند اما باعث مصرف زیاد منابع می‌شود. بالینو و همکاران، (2015) در حقیقت، نشان دادند که ابتکار عمل فردی «بیشتر وقت‌گیر است». باید در نظر داشت که کسانی که مرتباً به اشکال مختلف رفتار شهروندی سازمانی مانند ابتکار عمل فردی درگیر می‌شوند، فاقد انرژی ذهنی هستند و احساس می‌کنند، قادر به تفکر واضح نیستند. محققان رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کنند که وقتی که کارمندان درگیر ابتکار عمل فردی می‌شوند، ممکن است انجام وظیفه سازمانی خود را با نشان دادن ابتکار عمل بسیار طاقت‌فرسا طی کنند، در چنین اوقاتی است که افراد در جهت یافتن زمان و منابع مورد نیاز برای رضایت‌بخش‌تر بودن وظایف انجام شده هستند که منجر به افزایش سطح مصرف منابع (به عنوان مثال، فرسودگی شغلی کارکنان) می‌شود. به طور کلی، از آنجا که تقاضاهای کاری امروز همیشه در حال افزایش است و کارکنان به طور مداوم برای انجام کارایی کارآمد احساس فشار می‌کنند، کارکنان به دلیل تلاش برای انجام تعهدات کاری متعدد ضمن ابتکار عمل فردی، دچار از دست دادن منابع می‌شوند. بنابراین، با استفاده از نظریه حفاظت از منابع، پیش‌بینی می‌شود که چنین شرایطی احتمال بروز فرسودگی شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد. چرا که درگیر شدن در سطوح بالای رفتار شهروندی سازمانی نیاز به برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و اقدام دارد و به منابع قابل توجهی نیاز دارد (گرنٹ و آشفورد<sup>1</sup>، 2008). جای تعجب نیست که محققان دریافتند که تعاملات شدید و طولانی با شغل شخص، صرفاً به دلیل مصرف زیاد منابع مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های مختلف، می‌تواند ناامید کننده باشد

2. Maslach  
3. Sackett

1. Grant & Ashford

پایان می‌رسد، آنها برای حفظ خود وارد حالت دفاعی می‌شوند که اغلب دفاعی-تهاجمی است و ممکن است غیر منطقی باشد». علاوه بر این، هالسلین و همکاران (2014) اشاره داشتند که طبق نظریه حفاظت از منابع، کمبود منابع، افراد را مجبور به کنار آمدن با استفاده از روش‌های مختلفی همچون مصلحت‌اندیشی کارکنان می‌کند که به محافظت از منابع باقیمانده، کمک می‌کند. در این راستا، مصلحت‌اندیشی نشان دهنده یک استراتژی مقابله‌ای مناسب برای افرادی است که سطح بالایی از فرسودگی شغلی را برای حفظ منابع باقی مانده در اختیار دارند. ایده‌پردازی رفتار مصلحت‌آمیز، حاکی از آن است که وقتی کارمندان با از دست دادن منابع ناشی از برخی عوامل استرس‌زای کار روبه‌رو می‌شوند، مصلحت‌اندیشی تلاش‌های کارمندان یا «تلاش برای کنار آمدن با محیط کار» آنها را توضیح می‌دهد و بنابراین «سودگزینی» ممکن است نشان دهنده یک استراتژی مقابله، زمینه‌های اساسی رفتاری و شناختی برای مقابله با شرایط باشد. به طور خلاصه، با استفاده از نظریه حفاظت از منابع، کارکنان سعی می‌کنند با توسل به مصلحت‌اندیشی به عنوان یک استراتژی مقابله‌ای برای مقابله با فرسودگی شغلی، هرگونه تلفات احتمالی در منابع را به حداقل برسانند. اساساً، محققان نظریه حفاظت از منابع استدلال می‌کنند که وقتی منابع از دست می‌روند، کارمندان تمایل دارند با هزینه‌های کمتری به استراتژی‌هایی با مطلوبیت کمتر روی بیاورند (گرجویسکی و هابفال<sup>5</sup>، 2008). «یک راه حل آسان» سریع و بی‌ثبات «برای به حداقل رساندن فرسودگی شغلی»، انجام رفتارهای مصلحت‌آمیز است، فقط به این دلیل که تکمیل کار به طور کارآمد یک گزینه نیست (والکور<sup>6</sup>، 2002). یافته‌های تحقیقات قبلی حاکی از آن است که فرسودگی شغلی با اشکال مختلفی از رفتارهای نامطلوب و ضد تولید همراه است (کوردس و دوغرتی<sup>7</sup>، 1993). از این رو قابل قبول به نظر می‌رسد که افرادی که سطح بالایی از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، از پیروی از قوانین و مقررات تجویز شده سازمان سود چندانی نمی‌بینند زیرا تمرکز بیش از حد بر صرفه‌جویی در منابع دارند. همان طور که پژوهش‌های عیسی

سازمانی روبه‌رو خواهند شد. کریستین و همکاران<sup>1</sup> (2009) و هالسلین و همکاران، (2010) دریافتند که رهبران سازمان‌هایی که رفتارهای مصلحت‌آمیز انجام می‌دهند، احتمالاً کارکنان خود را فریب می‌دهند تا دلایلی جهت تحمل رفتارهای غیراخلاقی خود ایجاد کنند و با این کار نه تنها باعث گسترش انواع مختلف رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند (گرین بام و همکاران، 2018)، بلکه سبب نابودی سازمان‌ها نیز خواهند شد (کیاردینی و همکاران<sup>2</sup>، 2004). از این رو، گرچه در ابتدا مصلحت‌اندیشی کارکنان ممکن است بی‌ضرر به نظر برسد، قطع گوشه‌هایی از کار و کش و قوس در قوانین سازمانی احتمالاً عواقب زیان‌باری را برای کارمندان و سازمان‌های آنها به همراه خواهد داشت. با تکیه بر استدلال‌های قبلی و مطابق با نظریه حفاظت از منابع، رفتار مصلحت‌آمیز ممکن است نتیجه فرسودگی شغلی کارکنان باشد که با ابتکار عمل فردی ایجاد شده است. همان طور که جوناسون و اوکانر (2017) اشاره کردند، هنگامی که خواسته‌ها و مسئولیت‌های کاری بیش از حد شود، تنها راه انجام دادن تعهدات کارمندان در انجام دادن وظایفشان، توسل به رفتارهای غیراخلاقی است که این مفهوم مستقیماً با نظریه حفاظت از منابع مطابقت دارد چرا که تصور می‌شود از دست رفتن منابع، منجر به ائتلاف بیشتر منابع می‌شود. در واقع، در تحقیقات قبلی تصدیق شده است که نظریه حفاظت از منابع نه تنها دلیل فرسودگی شغلی کارکنان را توضیح می‌دهد، بلکه اتفاقات بعدی را نیز به طور مستقیم پیش‌بینی می‌کند (هابفال، 2001؛ رایت و کراپانزانو<sup>3</sup>، 1998). به طور خاص، نظریه حفاظت از منابع نشان می‌دهد که کمبود منابع، افراد را وادار به انجام رفتارهای دفاعی می‌کند که به حفظ منابع باقیمانده کمک می‌کند. بنابراین، با استفاده از نظریه حفاظت از منابع، پیشنهاد می‌شود که وقتی کارمندان میزان زیادی از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، احتمالاً سعی می‌کنند با انجام رفتارهای مصلحت‌آمیز، از جمله گوشه‌برداری یا استفاده از میانبر برای صرفه‌جویی در وقت و انرژی، منابع باقی مانده را حفظ کنند. هابفال و همکاران<sup>4</sup> (2018) در بررسی نظریه حفاظت از منابع اشاره دارند که «هنگامی که منابع افراد به

5. Gorgievski & Hobfoll

6. Valcour

7. Cordes & Dougherty

1. Christian et al

2. Cialdini et al

3. Wright & Cropanzano

4. Hobfoll et al

(2020) به این نوع رابطه رسید. لذا انتظار این است که (بر اساس فرضیه دوم) فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر داشته باشد.

تا کنون، فرض شده که ابتکار عمل فردی با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه مثبت دارد (فرضیه 1)، در حالی که فرسودگی شغلی کارکنان با مصلحت‌اندیشی کارکنان ارتباط مثبت دارد (فرضیه 2). برای ارائه نمایشی کامل از مدل نظری، محققین در پی بررسی تأثیرگذاری ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان و واسطه قرار دادن فرسودگی شغلی کارمندان در این تأثیرگذاری بودند (فرضیه 3 و 4).

مسلماً این پیش‌بینی مستقیماً با اصل اساسی نظریه حفاظت از منابع مطابقت دارد که نشان می‌دهد ماریج‌های از دست دادن منابع افراد را به تلاش دفاعی برای محافظت از منابع باقیمانده هدایت می‌کند. به طور خاص، هالبسلن و همکاران (2014) نشان دادند که وقتی افراد با عوامل استرس‌زای شغلی مواجه می‌شوند، از بین رفتن منابع را تجربه می‌کنند و انگیزه‌ی جلوگیری از ضررهای بیشتر و در نتیجه حفظ منابع باقیمانده آنها، فراهم می‌شود. برای صرفه جویی در منابع، افراد معمولاً رفتارهای خاصی را در پیش می‌گیرند یا به دنبال استراتژی‌های خاصی هستند که اغلب تحریک کننده و پرهزینه است و به آنها کمک می‌کند تا بر این اساس کنار بیایند. بنابراین، مطابق با نظریه هایفال و همکاران، (2018)؛ نظریه حفاظت از منابع، تأثیر غیرمستقیم ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان از طریق فرایند واسطه‌گری فرسودگی شغلی کارکنان ناشی از کاهش منابع رخ می‌دهد. به عبارت دقیق‌تر، از آنجا که ابتکار عمل فردی به دلیل مصرف همزمان و ماهیت اتلاف انرژی، منابع بالایی را مصرف می‌کند، فرسودگی کارکنان رخ می‌دهد. در نتیجه، از آنجا که فرسودگی شغلی باعث ایجاد انگیزه در کارمندان می‌شود تا از منابع باقیمانده محافظت کنند، کارکنان با انجام رفتارهای مصلحت‌آمیز به عنوان راهی برای محافظت از خود در برابر ضررهای بعدی، وقت و انرژی خود را حفظ می‌کنند. همان طور که پژوهش‌های عیسی (2020) و هافایل (2018) به این نوع رابطه رسیدند، انتظار این است که (مطابق با فرضیه سوم) ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر بگذارد و (بر اساس فرضیه چهارم) فرسودگی شغلی کارکنان در تأثیرگذاری ابتکارات عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان نقش میانجی داشته باشد.

### نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی

وظیفه‌شناسی در برگیرنده گرایش فرد به دقت، مسئولیت‌پذیری، صداقت، قابل اعتمادی، سخت‌کوشی و استقامت است (باریک و همکاران<sup>1</sup>، 2005). کاستا و مک کار<sup>2</sup> (1992) و گلدبرگ<sup>3</sup> (1990) علاوه بر این، افراد وظیفه‌شناس تمایل به نظم و انضباط و اعتماد به نفس دارند. کالکویت و همکاران، (2006) و همچنین تمایل بیشتری به رعایت موازین اخلاقی و پایبندی به تعهدات اخلاقی دارند. یانگ و دیفندورف<sup>4</sup> (2009) کارمندانی که معمولاً از نظر وظیفه‌شناسی نمره بالایی می‌گیرند، اغلب روش‌های سازنده‌ای را برای مقابله با موقعیت‌های منفی دنبال می‌کنند. جان و سرواستاو<sup>5</sup> (1999) دریافتند که کارمندان وظیفه‌شناس بسیار مستعد تفکر استراتژیک هستند و در مواجهه با شرایط دشوار کار، عاقلانه عمل می‌کنند و تمایل بیشتری دارند که هنگام تصمیم‌گیری در مورد نحوه رفتار یا اقدامی که باید انجام دهند، با دقت در نتایج احتمالی تأمل کنند. در مقابل، افراد با وجدان کمتر تمایل به بی‌دقتی، ناکارآمدی، بی‌نظمی، تنش‌زایی دارند و کمتر به دنبال رعایت قوانین اخلاقی هستند. با در نظر داشتن این ویژگی‌ها، هنگام تجربه فرسودگی شغلی، ناشی از ابتکار عمل فردی، افرادی که دارای سطح بالایی از وظیفه‌شناسی هستند، به رفتارهای پرهزینه و غیراخلاقی تمایل پیدا نمی‌کنند. در بطن نظریه حفاظت از منابع این ایده وجود دارد که منابع برای مقابله و بقاء برای شرایط مختلف کاری چالش‌برانگیز ضروری هستند. بنابراین، افراد به دنبال دستیابی و حفظ منابع ارزشمند هستند. از نظر منطقی، کسانی که منابع بیشتری دارند، در برابر فرسودگی شکننده و آسیب‌پذیرتر می‌شوند و از این رو توانایی بیشتری در مدیریت کارآمد خواسته‌های کاری دارند (ماه<sup>6</sup>، 2001). در حالی که منابع می‌توانند هر چیزی باشند که کارمند آن را ارزشمند می‌داند، برخی از ویژگی‌های شخصیتی را نیز می‌توان به عنوان یک منبع توصیف کرد فقط به این

1. Barrick et al

2. Costa & McCrae

3. Goldberg

4. Yang & Diefendorff

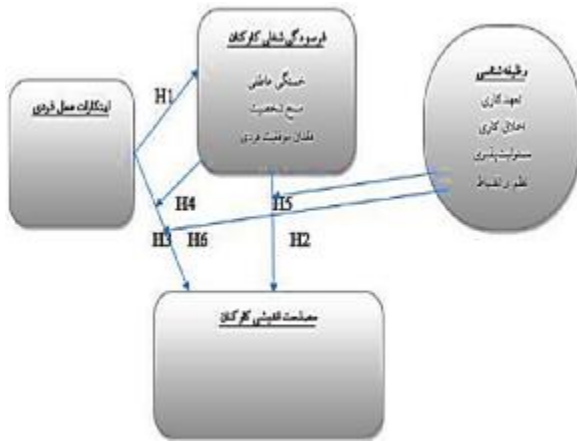
5. John & Srivastava

6. Moon

گروسی (1399)؛ راهپیمای اردکلو و زارع بهرام آبادی (1397)؛ سامی (2020)؛ عیسی (2020)؛ هافایل (2018)؛ صدوقی (2017)؛ به این نوع رابطه رسیدند، انتظار این است که (بر پایه فرضیه پنجم و ششم) وظیفه‌شناسی در تأثیرگذاری فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان و در تأثیرگذاری ابتکارات عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان نقش تعدیل‌گر داشته باشد.

### الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش به صورت زیر تدوین شد (نمودار 1). این الگو نشان دهنده تأثیرات بین متغیرهای پژوهش است.



نمودار 1. مدل مفهومی پژوهش (ایسا، 2020)

### روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف از نوع «تحقیقات کاربردی» است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع «تحقیقات توصیفی-پیمایشی» است. از آنجا که هدف محققان تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش است، این پژوهش از نوع «تحقیقات همبستگی» است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان (1370 نفر) بانک رفاه استان یزد بودند که 300 نفر به عنوان نمونه از طریق جدول مورگان به روش تصادفی ساده تعیین شدند. از پرسش‌نامه ابتکار عمل فردی بالینو و ترنلی<sup>6</sup> (2005) که مشتمل بر 15 سوال، پرسش‌نامه فرسودگی شغلی کارکنان

دلیل که غالباً تمایل دارند بر واکنش‌های کارکنان در برابر موقعیت‌های چالش‌برانگیز تأثیر بگذارند (کاپمن<sup>1</sup>، 2016). نتیجه مهم نظریه حفاظت از منابع این است که تفاوت‌های فردی، از جمله شخصیت، بر نحوه واکنش افراد در برابر از دست دادن منابع تأثیر می‌گذارد. محققان بی‌شماری نشان دادند که وظیفه‌شناسی با عملکرد مؤثر و مهارت‌های مقابله‌ای رفتاری ارتباط دارد. وظیفه‌شناسی «می‌تواند یک منبع با ارزش تلقی شود» (ماریتز و همکاران<sup>2</sup>، 2014)، همان طور که توسط هالسلین و همکاران در سال (2009) اشاره کردند، هنگامی که کارمندان با وظیفه‌شناسی بسیار زیاد با از دست دادن منابع مواجه می‌شوند، احتمالاً شرایط چالش‌برانگیز کار را منطقی‌تر مدیریت می‌کنند و به دنبال استراتژی‌های مقابله‌ای هستند که به‌روزتر باشد. علاوه بر این، کارمندان وظیفه‌شناس «توانایی قضاوت درست از نادرست» (کلی و همکاران<sup>3</sup>، 2004) را دارند و بهتر می‌توانند در عواقب اعمال خود تأمل کنند. نکته مهم اینکه تحقیقات قبلی نشان داد که وظیفه‌شناسی در واقع یک منبع ارزشمند است که به کارکنان کمک می‌کند تا با موفقیت از پس محدودیت‌ها برآیند و همچنین آنها را قادر می‌سازد واکنش‌های رفتاری خود را به طور مؤثر کنترل کنند (پبری و همکاران<sup>4</sup>، 2008). سرانجام، کارمندان بسیار با وجدان ممکن است یک حمایت اجتماعی و شبکه پایدار را حفظ کنند که به آنها کمک می‌کند رفتارهای غیراخلاقی تنش‌زا را مهار کنند. به طور کلی، بحث فوق‌الذکر شواهدی ارائه می‌دهد که وظیفه‌شناسی با توجه به ویژگی‌های خاص مرتبط با آن (یعنی سخت‌کوشی کامل و اخلاقی)، به تنهایی ضروری است. در هنگام تجربه فرسودگی، افراد بسیار وظیفه‌شناس می‌توانند به عنوان یک روش مقابله‌ای، بر شخصیت وظیفه‌شناس خود، تکیه کنند زیرا از نظم و انضباط، سازماندهی، اعتماد و اخلاق بیشتری برخوردار هستند. بر این اساس، کارکنان با حس کم وظیفه‌شناسی، به مصلحت‌اندیشی کارکنان به عنوان راهی برای صرفه‌جویی در منابع اعتماد می‌کنند. از این رو، برای تکمیل مدل مفهومی خود، الگویی از رابطه تعدیل‌شده ارائه شد (فرضیه 4 و 6). همان طور که پژوهش‌های صادقی و

1. Koopman et al
2. Mawritz et al
3. Kelley et al
4. Perry et al

5. Eissa  
6. Bolino & Turnley

باشند. معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین

**جدول 2. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا**

| متغیر                | ابتکار عمل فردی | فرسودگی شغلی کارکنان | مصلحت‌اندیشی کارکنان | وظیفه‌شناسی | ضرب (AVE) جذر |
|----------------------|-----------------|----------------------|----------------------|-------------|---------------|
| ابتکار عمل فردی      | 0/100           |                      |                      |             | 0/83          |
| فرسودگی شغلی کارکنان | 0/687           | 0/696                |                      |             | 0/78          |
| مصلحت‌اندیشی کارکنان | 0/243           | 0/178                | 0/1000               |             | 1             |
| وظیفه‌شناسی          | 0/759           | 0/785                | 0/297                | 0/780       | 1             |

واریانس‌های خروجی (AVE)<sup>7</sup> بیشتر از 0/5 باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول 2) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. جهت تعیین پایایی<sup>8</sup> پرسش‌نامه از سه معیار (ضرب آلفای کرونباخ<sup>9</sup>، ضریب پایایی ترکیبی و ضریب پایایی مرکب<sup>10</sup>) استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این پژوهش، از حداقل مقدار (0/7) بیشتر است. در ضریب پایایی ترکیبی حداقل مقدار (0/7) به بالا پایایی سازه‌ها به صورت مطلق، با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر محاسبه خواهند شد. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی<sup>11</sup> حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از 0/7 را به‌دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر<sup>12</sup>، 1981). در جدول 1 و 2 نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش (مدل اندازه‌گیری) به‌طور کامل آورده شده است.

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصله از خروجی‌های نرم‌افزار SMART-PLS در جداول 1 و 2 نشان دهنده این است که، ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوا، همگرا، واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ)، مناسب برخوردار هستند.

**جدول 1. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری**

| متغیرهای پژوهش       | ضرب (AVE) | بارهای عاملی |   | ضریب پایایی مرکب آلفای کرونباخ |
|----------------------|-----------|--------------|---|--------------------------------|
|                      |           | B            | A |                                |
| ابتکار عمل فردی      | 0/1000    |              |   | 0/10000/1000                   |
| فرسودگی شغلی کارکنان | 0/685     | -            | - | 0/767 0/866                    |
| خستگی عاطفی          | -         | -            | - | 40/0910/855                    |
| مسخ شخصیت            | -         | -            | - | 23/0560/800                    |
| فقدان موفقیت شخصی    | -         | -            | - | 23/0560/800                    |
| مصلحت‌اندیشی کارکنان | -0/1000   | -            | - | 0/10000/1000                   |
| وظیفه‌شناسی          | 0/608     | -            | - | 0/792 0/861                    |
| تعهد کاری            | -         | -            | - | 25/5600/809                    |
| اخلاق کاری           | -         | -            | - | 15/0340/716                    |
| مسئولیت‌پذیری        | -         | -            | - | 21/2520/842                    |
| نظم و انضباط         | -         | -            | - | 12/4840/746                    |

ماسلاش و جکسون<sup>1</sup> (1981) که مشتمل بر 23 سوال، پرسش‌نامه مصلحت‌اندیشی کارکنان گرینباوم و همکاران<sup>2</sup> (2018) که مشتمل بر 5 سوال و در نهایت پرسش‌نامه وظیفه‌شناسی نیممی (1393)، که مشتمل بر 16 سوال استفاده شده بودند، به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری نظریات براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بوده که از «کاملاً مخالفم» شروع و به «کاملاً موافقم» ختم شده است. نحوه نمره‌دهی به سوالات نیز، از نمره 1 تا نمره 5، محاسبه شده است. برای تأیید روایی<sup>3</sup> ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ارزیابی استفاده شده، روایی محتوا<sup>4</sup>، روایی همگرا<sup>5</sup> و روایی واگرا<sup>6</sup>. روایی محتوا به‌وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد می‌شود. این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل شد. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته

7. Average Variance Extracted  
8. Reliability  
9. Coefficient of Cronbach's alpha  
10. Coefficient of Composite Reliability  
11. Loadings factors  
12. Fornell and Larcker

1. Maslach & Jackson  
2. Greenbaum et al  
3. Validity  
4. Content Validity  
5. Convergent Validity  
6. Divergent Validity



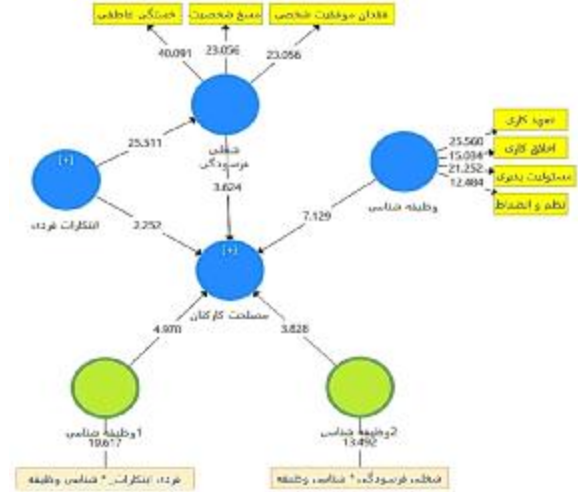
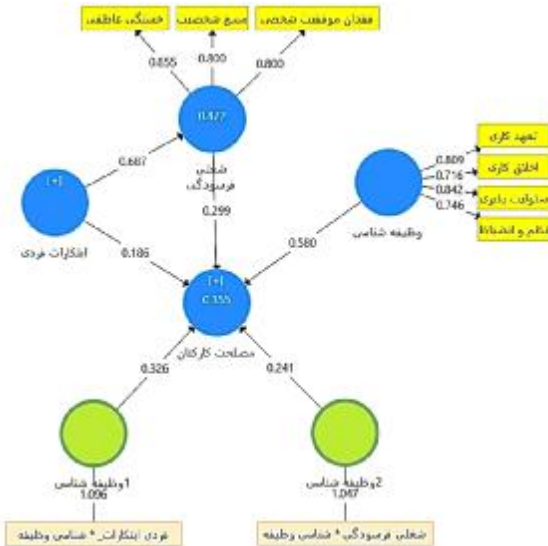
جدول 3. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیات

| مسیر   | مسیر                 | β  | ت     | مقدار  | قوی          |
|--|----------------------|----|-------|--------|--------------|
| ابتکار عمل فردی                              | فرسودگی شغلی کارکنان | <= | 0/687 | 25/511 | معدنار قوی   |
| فرسودگی شغلی کارکنان                         | مصلحت‌اندیشی کارکنان | <= | 0/299 | 3/624  | معدنار متوسط |
| ابتکار عمل فردی                              | مصلحت‌اندیشی کارکنان | <= | 0/186 | 2/252  | معدنار ضعیف  |
| وظیفه‌شناسی                                  | مصلحت‌اندیشی کارکنان | <= | 0/580 | 7/129  | معدنار قوی   |
| ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان      | تعدیل‌گر وظیفه‌شناسی | <= | 0/326 | 4/970  | معدنار متوسط |
| فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان | تعدیل‌گر وظیفه‌شناسی | <= | 0/241 | 3/828  | معدنار متوسط |

قابل ذکر است که ارزش t (Value-T) یا معدنار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهند. اگر مقدار T بیشتر از 1/96 باشد؛ یعنی اثر مثبت وجود دارد و معدنار است. اگر بین 1/96+ تا 1/96- باشد، اثر معدناری وجود ندارد و اگر

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده که روشی برای مدل‌سازی معادله ساختاری است. در واقع،



### نمودار 2. ضرایب مسیر β مدل

این روش ترکیبی است از تحلیل مؤلفه‌های اصلی، که شاخص‌ها را به متغیرهای نهفته مرتبط می‌کند و تحلیل مسیر، که امکان ایجاد سیستمی از متغیرهای نهفته را فراهم می‌سازد. برآورد پارامترهایی که نشان دهنده شاخص‌ها هستند و روابط مسیر با استفاده از تکنیک‌های حداقل مربعات معمولی صورت می‌گیرد. در این روش پژوهشگر باید ابتدا ساختار مدل و روابط شاخص‌ها را مشخص کند. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش SMART-PLS است. این نرم‌افزار از روش حداقل مربعات جزئی برای ارائه مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌کند. در ادامه خروجی‌های حاصل از نرم‌افزار و تحلیل آنها آورده شده است.

### نمودار 3. نتایج آزمون t

کوچک‌تر از 1/96- باشد، یعنی اثر منفی دارد ولی معدنار است و همچنین ضرایب مسیر اگر بالای 0/6 باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد. اگر بین 0/3 تا 0/6 باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر 0/3 باشد ارتباط ضعیفی وجود دارد (چین<sup>1</sup>، 2003). داده‌های به‌دست آمده از تحقیق میدانی در نرم‌افزار SMART PLS اجرا گردید و مطابق نمودارهای (2) و (3) نتایج فوق به‌دست آمد تحلیل هریک از روابط که در واقع نشان دهنده فرضیه‌های تحقیق است که در جدول 3 نشان داده شده است.

متغیرهای درون زایو همچنین نقش تعدیل‌گر و میانجی مدل ارائه شود (جدول 4).

همان‌طور که در جدول شماره 4 آورده شده، متغیرهای مستقل به نسبت درصدهای مختلفی که تعیین شده‌اند، خواهند توانست شدت تأثیرات مستقیمی‌شان را بر متغیر وابسته که گویای پیش‌بینی متغیر وابسته از متغیرهای مستقل نشان دهند. همچنین، نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی کارکنان در تأثیرگذاری ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان مورد حمایت قرار گرفته است؛ به عبارتی، آزمون سوبل نیز گویای این واقعیت است که فرسودگی شغلی کارکنان می‌تواند به مقدار  $3/56$  میانجی‌گری کند، چرا که طبق گفته داوری و رضازاده، (1396) تست سوبل اگر از  $1/96$ ، بیشتر باشد به احتمال  $0/95$  نقش میانجی تایید خواهد شد؛ به عبارتی دیگر با توجه به اثر کل متغیر میانجی (0/391)، می‌توان نتیجه گرفت که ابتکار عمل فردی با کمک متغیر میانجی فرسودگی شغلی کارکنان دارای اثر پیش‌بینی‌کننده بهتری بر مصلحت‌اندیشی کارکنان است. اثر واف<sup>1</sup> نیز که شدت متغیر میانجی رو بررسی می‌کند، این شدت را مقدار (0/53)، و جزیی تعیین کرد. چرا که طبق گفته هابر و همکاران<sup>2</sup> (2012) اثر واف زمانی که بین؛  $0.20 \leq$

طبق جدول فوق که بر پایه نتایج آزمون فرضیه‌ها است می‌توان گفت که نتیجه آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر  $0/687$  و مقدار  $t = 25/511$  نشان می‌دهد که ابتکار عمل فردی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر معنادار و قوی دارد. در آزمون فرضیه دوم با ضریب مسیر  $0/299$  و مقدار  $t = 3/624$ ، این نتیجه حاصل شد که فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر معنادار و متوسط دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با ضریب مسیر  $0/186$  و مقدار  $t = 2/252$ ، گواه بر این دارد که ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر معنادار و متوسط دارد. برای ورود فرضیه پنجم و ششم، ابتدا باید تأثیر وظیفه‌شناسی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان را مشخص کرد که در این حالت با توجه به ضریب مسیر  $0/580$  و مقدار  $t = 7/129$ ، گواه بر این دارد که وظیفه‌شناسی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر معنادار و متوسط دارد. لذا طبق ضرایب مسیر  $0/346$ ؛  $0/281$  و مقادیر  $t = 4/970$  و  $3/828$  می‌توان گفت که وظیفه‌شناسی به عنوان تعدیل‌گر به ترتیب دارای تأثیر معنادار و متوسط بین ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان (0/326) و بین فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان (0/241) در نظر گرفته شده و فرضیات پنجم و ششم تایید

جدول 4. تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

| روابط   | اثرات کل مستقیم | اثرات غیر مستقیم | اثرات کل | VAF  | f <sup>2</sup> |
|---|-----------------|------------------|----------|------|----------------|
| ابتکار عمل فردی ← فرسودگی شغلی کارکنان                                | 0/687           | -----            | 0/687    | ---- |                |
| فرسودگی شغلی کارکنان ← مصلحت‌اندیشی کارکنان                           | 0/299           | -----            | 0/299    | ---- |                |
| ابتکار عمل فردی ← مصلحت‌اندیشی کارکنان                                | 0/186           | -----            | 0/186    | ---- |                |
| ابتکار عمل فردی ← مصلحت‌اندیشی کارکنان تعدیل‌گر وظیفه‌شناسی           | 0/326           | -----            | 0/326    | ---- | 0/078          |
| فرسودگی شغلی کارکنان ← مصلحت‌اندیشی کارکنان تعدیل‌گر وظیفه‌شناسی      | 0/241           | -----            | 0/241    | ---- | 0/046          |
| ابتکار عمل فردی ← مصلحت‌اندیشی کارکنان با میانجی فرسودگی شغلی کارکنان | 0/186           | 0/205            | 0/391    | 0/53 | -----          |
|   | سوبل: 3/56      |                  |          |      |                |

گردد. به عبارتی با ورود متغیر وظیفه‌شناسی به عنوان متغیر تعدیل‌گر اثرات مستقیمی که ابتکار عمل فردی (0/186) و فرسودگی (0/299) بر مصلحت‌اندیشی کارکنان داشتند، به ترتیب افزایش (0/326) و کاهش (0/241) می‌یابند.

بر این اساس، شرایط فوق گواه بر این دارد که برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای

بر این اساس، شرایط فوق گواه بر این دارد که برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای

1. VAF Variance Accounted for

2. Hair et al

**جدول 5. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF**

| متغیرهای درون‌زا  | R <sup>2</sup> | Communality | GOF                               |
|---|----------------|-------------|-----------------------------------|
| ابتکار عمل فردی   | -              | 0/1000      | GOF = $\sqrt{0.18 * 0.41} = 0.27$ |
| فرسودگی شغلی کارکنان  | 0/472          | 0/216       |                                   |
| مصلحت‌اندیشی کارکنان  | 0/355          | 0/1000      |                                   |
| وظیفه‌شناسی   | -              | 0/446       |                                   |
| ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان با حضور نقش متغیر تعدیل‌گر      | -              | 0/1000      |                                   |
| فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان با حضور نقش متغیر تعدیل‌گر | -              | 0/1000      |                                   |

بخش‌های اندازه‌گیری و ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. این معیار را تننه‌اوس و همکاران<sup>4</sup> (2004) معرفی کردند و از فرمول زیر محاسبه می‌شود: به

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalties}} * \bar{R}^2$$

طوری که **Communalties** نشانگر میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و  $\bar{R}^2$  نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است که در داخل دایره‌ها در شکل خروجی نرم‌افزار Smart PLS نشان داده می‌شود. وتزلس و همکاران<sup>5</sup> سه مقدار 0/01، 0/25 و 0/36 را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، 1396). مقدار معیار GOF معادل 0/27 و از 0/25 بیشتر می‌باشد که نشانگر برازش متوسط مدل کلی پژوهش است.

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که گفته شد هدف از این پژوهش، ابتکار عمل فردی و فرسودگی شغلی کارکنان به عنوان پیش‌آیندی از مصلحت‌اندیشی کارکنان با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی در بانک رفاه استان یزد بود. نتایج حاکی از فرضیه اول نشان داد که ابتکار عمل فردی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر دارد. لذا تأیید این یافته در راستای پژوهش‌های عیسی<sup>6</sup> (2020)؛ هافایل (2018) است. با تأیید این فرضیه باید گفت که مدیران بانکی حتماً توجه شایانی به

مصلحت‌اندیشی کارکنان با حضور نقش متغیر وظیفه‌شناسی به عنوان تعدیل‌گر به ترتیب دارای اثر 0/078 و 0/046 است که با این اوصاف اثر تعدیل‌گری کمی دارد. به عبارتی شدت تأثیر متغیر تعدیل‌گر «وظیفه‌شناسی» برای اینکه ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان را متاثر سازد، مقدارش 0/078 است و این مقدار طبق شاخص  $f^2$  نسبتاً از 0/02 بیشتر است اما طبق قانون کوهن<sup>2</sup> (1988) در رده تأثیر کم قرار دارد و این بدان معناست که ابتکار عمل فردی بعد از اعمال متغیر تعدیل‌گری تأثیر ناچیزی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان خواهد داشت. البته چون قبل از ورود تعدیل‌گر این تأثیر مثبت بوده (0/186) اما همچنان با ورود متغیر تعدیل‌گر شدت این تأثیر مثبت بر مصلحت‌اندیشی کارکنان (0/326) است. همچنین تأثیر متغیر تعدیل‌گر «وظیفه‌شناسی» برای اینکه فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان را متاثر سازد 0/046 است و این مقدار نسبتاً از 0/02 بیشتر است اما طبق قانون کوهن (1988) در رده تأثیر کم قرار دارد. و این بدان معناست که فرسودگی شغلی کارکنان بعد از اعمال متغیر تعدیل‌گری تأثیر ناچیزی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان خواهد داشت. البته چون قبل از ورود تعدیل‌گر این تأثیر مثبت بوده (0/299) لذا متغیر تعدیل‌گر با ورودش توانسته به شدت تأثیر فرسودگی شغلی کارکنان را بر مصلحت‌اندیشی کارکنان کاهش (0/241) دهد.

### معیار GOF

معیار GOF<sup>3</sup> مرتبط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است و محقق قادر است تا ضمن بررسی برازش

1. طبق این شاخص مقادیر 0/02، 0/15 و 0/25 به ترتیب نشان دهنده تأثیر کم، متوسط و زیاد متغیر تعدیل‌گر است.

2. Cohen

3. Goodness of Fit

4. Tenenhaus et al

5. Wetzles et al

6. Eissa

جولوگیری کرد. می‌توان به شرایطی که باعث ایجاد چنین ابتکار عمل فردی از طرف کارکنان می‌شود نگاه کرد، چرا که کارکنان خود بهتر می‌توانند پی ببرند که چه شرایطی می‌تواند به بروز رفتارهای غیراخلاقی منجر شود تا مدیران نیز همسو با آن راه‌حلهایی از جمله مصلحت‌اندیشی را پیشه کنند. به عبارتی مدیران می‌توانند بهتر به بحث مصلحت‌اندیشی در سازمان توجه کنند، که ببیند چه چیزی در ایجاد آن دخیل است و بعد بتوانند برای آن راه حل منطقی ایجاد کرد. اما اگر مدیران خود عامل ایجاد مصلحت‌اندیشی شوند، بانک دیگر نمی‌تواند در محیط رقابتی که پیش روی دارد برای به دست آوردن مزیت رقابتی‌اش قدم بردارد و مطمئناً مشکلاتی را برای بانک در کوتاه مدت و بلند مدت ایجاد خواهند کرد. به نظر می‌رسد چاره اساسی برای چنین موقعیتی آن است که بانک شرایطی را برای پرورش مدیران موفق که به چاقوب مقررات بانکی پایبند هستند از طریق جانشین پروری مناسب پیش ببرد.

نتایج فرضیه چهارم نیز گویای این واقعیت است که فرسودگی شغلی کارکنان در تأثیرگذاری ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان می‌تواند نقش میانجی داشته باشد. تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های عیسی (2020) و هافایل (2018) است. با تأیید این فرضیه می‌توان گفت که فرسودگی شغلی کارکنان موضوع نسبتاً جدیدی نیست که به تازگی در دانش روان‌شناسی و مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته باشد بلکه موضوعی است که سال‌هاست محققان تحقیقات زیادی را بر آن انجام داده‌اند و از آنجا که منابع انسانی سرمایه‌های اصلی و بی‌بدیل سازمان هستند، طوری که موفقیت و بقای سازمان به آنها بستگی دارد. لذا اگر محیط بانک طوری باشد که کارکنان دچار رخوت و فرسودگی شغلی شوند، در این صورت مدیران بانک نیز همسو با کارکنان بانک قادر هستند رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان احتمال دارد از خودشان به منظور مصلحت‌اندیشی خودشان بروز دهند را افزایش دهند. این امر خود اثرات جبران‌ناپذیری را بر پیکره بانک خواهد زد. لذا مدیران بانکی، بایستی به اهمیت نقش فرسودگی شغلی کارکنان توجه کافی داشته باشند تا بتوانند اثراتی را که ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان خود می‌تواند داشته باشد را بیشتر از آن چیزی که هست، افزایش ندهند.

ابتکار عمل فردی در محیط کار داشته باشند چرا که انتظار از دستوری رفتار کردن کارکنان باعث شکل‌گیری نوعی از رفتارها در آنها خواهد شد که این خود نه تنها هزینه‌هایی بر بانک تحمیل خواهد کرد بلکه باعث ایجاد فرسودگی شغلی کارکنان در محیط کاری بانکی می‌شود. همچنین مدیران بانکی بایستی با ارائه یکسری از برنامه‌ها و مداخلات کاری مناسب، محیط بانک را طوری مدیریت کنند که رفتارهای استرس‌زای کارکنان در شغل شان که عامل مهمی در شکل‌گیری بروز رفتارهای غیراخلاقی است که این خود نشان از ابتکار عمل فردی کارکنان در مواجهه با چنین محیطی پر از استرس است، جولوگیری کنند تا از این طریق کمتر باعث ایجاد فرسودگی شغلی کارکنان در محیط کاری شوند. لذا بانک مربوطه باید به نقش «ابتکار عمل فردی» توجه کافی داشته باشد تا بتواند شرایطی را که باعث ایجاد فرسودگی شغلی کارکنان شده کنترل و مهار کند.

در ادامه نتایج به‌دست آمده در فرضیه دوم حاکی از آن است که فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر دارد. تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های عیسی (2020) است. با تأیید این فرضیه می‌توان گفت که فرسودگی شغلی عامل مهمی در بروز رفتارهای غیراخلاقی است و خود این عامل نیز می‌تواند اثر نامطلوبی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان داشته باشد. به عنوان مثال وقتی کارکنان منابع با ارزشی را مصرف می‌کنند، نسبت به اتلاف بیشتر منابع آسیب‌پذیرتر می‌شوند. بنابراین، این چنین شرایطی کارکنان را ترغیب می‌کند تا با توسل به برخی رفتارها یا استراتژی‌های مقابله‌ای، خسارت‌های بعدی را کاهش دهند. لذا مدیران بانکی باید سعی کنند استراتژی‌هایی را ارائه دهند که ضمن کاهش فرسودگی شغلی، بازدهی کوتاه مدتی را برای مصلحت‌اندیشی کارکنان از جنبه مثبت آن در نظر بگیرند.

نتایج فرضیه سوم نیز گویای این واقعیت است که ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان تأثیر دارد. تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های عیسی (2020) و هافایل (2018) است. لذا در تأیید این فرضیه باید گفت که برای اینکه بتوان از شکل‌گیری و بروز رفتارهای غیراخلاقی به عنوان راهی که کارکنان از طریق ابتکار عمل فردی در محیط کاری سر می‌زند، تا بتوان از طریق آن مشکلات شغلی خود را پیش ببرند و به نوعی مصلحت خود را در آن می‌بینند،

هستند انجام دهند، چرا که باعث می‌شود آنان کمتر به فکر رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار به منظور افزایش مصلحت‌اندیشی شغل‌شان باشند و کارشان را بدون ایجاد چنین شرایطی پی می‌برند. هرچند که طبق جدول شماره (4) وظیفه‌شناسی تعدیل شده و این کاهش باعث ایجاد اثرات رفتارهای غیراخلاقی از طریق ابتکار عمل فردی کارکنان می‌شود و این خود نیز تأثیراتش را بر مصلحت‌اندیشی کارکنان نیز گذاشته اما شدت این تأثیر  $f^2$  «تأثیرگذاری ابتکار عمل فردی بر مصلحت کارکنان» ناچیز بوده است.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری می‌توان گفت که مدل مفهومی پژوهش، را می‌توان به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت. البته با توجه به نتایج گفته شده در فوق محدودیتی که محققین در این تحقیق با آن روبه‌رو بودند آن است که کارکنان از ترس اینکه مبادا پاسخ به سوالات اثر سوئی بر وضع خدمتی و حقوق آنها داشته باشد، ممکن است سوالات را با دید محافظه‌کارانه پاسخ داده باشند.

### منابع

داوری، علی و رضازاده، آرش (1396). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

نعیمی، رامین (1393). بررسی رابطه بین وظیفه‌شناسی کارکنان و رضایت ارباب رجوع در سازمان صنعت و معدن تجارت استان قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.

نتایج فرضیه پنجم نیز گویای این واقعیت است که وظیفه‌شناسی در تأثیرگذاری فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان می‌تواند نقش تعدیل‌گر داشته باشد. تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های صادقی و گروسی (1399)؛ راهپیمای اردکلو و زارع بهرام آبادی (1397)؛ سامی<sup>1</sup> (2020)؛ عیسی (2020)؛ هافایل (2018)؛ صدوقی<sup>2</sup> (2017)؛ است. با تأیید این فرضیه باید گفت که بانک‌های امروزی، زمانی می‌توانند با ارائه برنامه‌ریزی‌هایی به موقع در صحنه رقابت باقی بمانند که از کارکنان‌شان فراتر از وظایف و مسئولیت‌های قانونی‌شان که در چارچوب بخش نامه‌ها آورده شده، چیز زیادی نخواهند؛ چرا که منجر به صدمه زدن به روحیات کارکنان و فشارهای عصبی بر آنان می‌شود. چنین شرایط ناسامانی به ظهور شکل‌گیری پدیده‌ای به نام فرسودگی شغلی ختم می‌شود. با این وجود مدیران نباید به هر قیمتی کارکنانشان را در چنین محیطی رشد دهند؛ زیرا ادامه این روند نه تنها باعث ایجاد مزیت رقابتی نخواهد شد بلکه باعث تشویق شکل‌گیری رفتارهای ناپه‌نجان و نامنظم خواهد شد که باعث افزایش جنبه منفی مصلحت و سودگزینی آنها در شغل‌شان می‌شود. لذا مدیران بانکی، بایستی به اهمیت نقش وظیفه‌شناسی توجه کافی داشته باشند چرا که کارکنانی که وظیفه‌شناس هستند فرسودگی شغلی را می‌توانند تقریباً مهار کنند، هرچند که طبق جدول شماره (4) وظیفه‌شناسی تعدیل شده و این تعدیل باعث ایجاد اثرات فرسودگی شغلی و تأثیرش بر مصلحت‌اندیشی کارکنان شده و کارکنان بانک نتوانسته‌اند فرسودگی را تقریباً مهار کنند اما آنچه باعث بهتر شدن این شرایط تعدیل شده است، آن است که شدت این  $f^2$  (یعنی تأثیرگذاری فرسودگی شغلی کارکنان بر مصلحت‌اندیشی کارکنان)، ناچیز بوده است.

نتایج فرضیه ششم نیز بیان کرد که وظیفه‌شناسی در تأثیرگذاری ابتکار عمل فردی بر مصلحت‌اندیشی کارکنان بانک رفاه استان یزد می‌تواند نقش تعدیل‌گر داشته باشد؛ تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های عیسی (2020)؛ هافایل (2018)؛ انجام شد، مشابهت دارد. با تاییده این فرضیه بایستی گفت که مدیران بانکی، باید بتوانند اقدامات لازمی را برای جذب و حفظ کارکنان بسیار با وجدان که وظیفه‌شناس

1. Samee  
2. Sadoughi

- Barrick, M. R., Parks, L., & Mount, M. K. (2005). "Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance". *Personnel Psychology*, 58, 745–767.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). "The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict". *Journal of Applied Psychology*, 90, 740–748.
- Bolino, M. C., Hsiung, H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). "Well, I'm tired of tryin'!" Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue". *Journal of Applied Psychology*, 100, 56–74.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., & Suazo, M. M. (2010). "Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do?". *Journal of Organizational Behavior*, 31, 835–855.
- Brodwin, D. (2014). "The costs of corporate corner-cutting. Retrieved July 18, 2019, from U.S. News & World Report: <https://www.usnews.com/opinion/economic-intelligence/2014/09/05/bp-and-pacific-gas-and-electric-show-cornercutting-causes-disaster>.
- Chin, W. W. (2003). "Issues and opinions on structural equation modeling". *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). "Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors". *Journal of Applied Psychology*, 94, 1103–1127.
- Cialdini, R. B., Petrova, P. K., & Goldstein, N. J. (2004). "The hidden costs of organizational dishonesty". *MIT Sloan Management Review*, 45, 67–73.
- Cohen, J. E. (1988). "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). "A review and an integration of research on job burnout". *Academy of Management Review*, 18, 621–656.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). "Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor (NEO-FFI) inventory professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Eissa, G. (2020). "Individual initiative and burnout as antecedents of employee expediency and the moderating role of conscientiousness". *Journal of Business Research*, 110, 202-212.
- Fornell C., and Larcker D., (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of marketing research*, 18 (1), 39–50.
- Goldberg, L. R. (1990). "An alternative "Description of Personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality & Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). "Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.). *Handbook of stress and burnout in health care* (pp. 1–17). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). "The dynamics of proactivity at work". *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., Bonner, J. M., Webster, B. D., & Kim, J. (2018). "Supervisor expediency to employee expediency: The moderating role of leader-member exchange and the mediating role of employee unethical tolerance. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 525–541.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). "The role of exhaustion and workarounds in predicting occupational injuries: A cross-lagged panel study of health care professionals". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 1–16.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). "Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory". *Journal of Management*, 40, 1334–1364.
- Hair JF, Sarstedt M, Pieper TM, Ringle CM. (2012). "The use of partial least squares structural equation modeling in strategic management research: a review of past practices and recommendations for future applications". *Long range planning*, 45(5-6), 320-40.
- Hobfoll, S. E. (1989). "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). "The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of

- resources theory". *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–421.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). "Conservation of social resources: Social support resource theory". *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 465–478.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). "Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). "The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theory. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102–138). New York, NY: Guilford Press.
- Jonason, P. K., & O'Connor, P. J. (2017). "Cutting corners at work: An individual differences perspective". *Personality & Individual Differences*, 107, 146–153.
- Kelley, R. E. (2004). "Followership. In G. R. Goethals, G. J. Sorensen, & J. M. Burns (Eds.). *Encyclopedia of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). "Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work". *Journal of Applied Psychology*, 95, 1–31.
- Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). "Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others". *Academy of Management Journal*, 59(2), 414–435.
- Maslach, C., Schaufeli W.B., & Leiter M.P., (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C; Jackson S.E. (1981). "Maslach Burnout Inventory: Manual Consulting. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mawritz, M. B., Dust, S. B., & Resick, C. J. (2014). "Hostile climate, abusive supervision, and employee coping: Does conscientiousness matter?". *Journal of Applied Psychology*, 99, 737–747.
- Modica, M. (2015). "No justice for General Motors' victims. Retrieved December 9, 2019, from National Legal and Policy Center (NLPC): <https://nlpc.org/2015/09/21/no-justice-general-motors%E2%80%99-victims/>.
- Moon, H. (2001). "The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of commitment dilemmas". *Journal of Applied Psychology*, 86, PP.533–540.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). "Individualism – collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127–142
- Organ, D. W. (1988). "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Parks, J., Ma, L., & Gallagher, D. G. (2010). "Elasticity in the 'rules' of the game: Exploring organizational expedience". *Human Relations*, 63, 701–730.
- Perry, S. J., Penney, L., & Witt, L. A. (2008). "Coping with the constraints of self-employment: A person–situation model of entrepreneurial burnout". *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 16.
- Plumer, B. (2015). "The GM recall scandal of 2014. Retrieved July 18, 2019, from Vox: <https://www.vox.com/2014/10/3/18073458/gm-car-recall>.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Sackett, P. R. (2002). "The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance". *International Journal of Selection & Assessment*, 10, PP. 5–11.
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). "Ethical decision making: Where we've been and where we're going". *Academy of Management Annuals*, 2, 545–607.
- Tenenhaus, M., Amato, S. and Vinzi, V.E. (2004). "A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling". *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). "Behavioral ethics in organizations: A review". *Journal of Management*, 32,951–990
- Valcour, P. M. (2002). "Managerial behavior in a multiplex role system". *Human Relations*, 55, 1163–1188.
- Wetzels, M, Odekerken-Schröder, G and Open, C.V., (2009). "Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct

- Models: Guidelines and Empirical Illustration". *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Woodyard, C., & Gardner, G. (2015). "GM's Buick SUV will be first to be imported from China. Retrieved December 9, 2019, from USA Today: <https://www.usatoday.com/story/money/cars/2015/12/04/gm-buick-china-suv/76801652/>.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). "Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover". *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.
- Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). "The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong". *Personnel Psychology*, 62, 259-295.

#### COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)