

نقش میانجی زاینده‌گی در محیط کار در رابطه ویژگی‌های زمینه‌ای با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی

نسیم خواجه‌پور * سید اسماعیل هاشمی ** کیومرث بشلیده ***

چکیده

نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده است کارکنان زاینده، شور و سرزندگی، انگیزه و سلامت روان بیشتر، و ترک شغل و علائم بیماری‌های جسمی کمتری دارند. زاینده‌گی در کار نه تنها عملکرد بهتر به همراه دارد، بلکه افراد را به فرای وظیفه خود و کمک به دیگران هدایت می‌کند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی زاینده‌گی در محیط کار در رابطه ویژگی‌های زمینه‌ای با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است. روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، و به لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل همه کارکنان یک شرکت صنعتی است که در سال ۱۳۹۵ در این شرکت کار می‌کردند. نمونه‌ای به حجم ۲۱۱ نفر از آنان به روش تصادفی ساده انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه پرسشنامه‌های جوعا اعتماد و احترام، مقیاس خودتعیینی توانمندسازی روان‌شناختی، بازخورد عملکرد، زاینده‌گی در کار، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی به کار گرفته شد. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos انجام گرفت. روابط واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی با روش بوت‌استرپ آزموده شد. یافته‌ها نشان داد الگوی پیشنهادی، برازش خوبی با داده‌ها دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد، خودتعیینی به طور مستقیم و با میانجی‌گری زاینده‌گی در کار بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد.

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، زاینده‌گی در کار، عملکرد شغلی، ویژگی‌های زمینه‌ای.

تاریخ دریافت: ۱۱ مهر ۱۳۹۶ تاریخ پذیرش: ۱۵ آبان ۱۳۹۶

* کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران، (نویسنده مسئول):
khajepour.nasim@yahoo.com

** دانشیار، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

*** دانشیار، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۱. مقدمه

انسان همواره به دنبال پیشرفت و رشد شخصی است و در این پیشرفت، به زمان اختصاص داده شده و منابعی که باید برای رسیدن به این پیشرفت صرف کند، توجه ویژه‌ای می‌کند. علاوه بر این، افراد به دنبال کاری جذاب‌اند تا از کسالت و کارهای روزمره و ماندن در خانه و انجام دادن کارهای تکراری یا بودن در سازمان و انجام دادن کارها به صورت کسالت‌بار و طفره‌روی در انجام دادن امور خلاص شوند (اسپریترز و پوراس^۱، ۲۰۱۳، ص ۲). زاینده‌گی^۲ به افراد کمک می‌کند با منابع در دسترس و زمان مناسب به این موفقیت برسد و کار را جذاب بداند. تعریفی که از زاینده‌گی در کار بیان شده است، زاینده‌گی را حالتی روانی در نظر می‌گیرد که شامل دو حس سرزندگی و یادگیری در کار می‌شود. سرزندگی و یادگیری به سه دلیل اجزای ضروری زاینده‌گی‌اند، اول اینکه رشد تجربه ذهنی شامل ابعاد تجربه روانی یا عاطفی (سرزندگی) و شناختی (یادگیری) است؛ دوم اینکه، تمرکز زاینده‌گی بر دو زمینه یادگیری و سرزندگی بر دو دیدگاه لذت^۳ و اخلاق^۴ در توسعه و عملکرد روانی بنا شده است (رایان و دسی^۵، ۲۰۰۱، ص ۱۴۵؛ اسپریترز و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۵۳۸). به عبارت ساده‌تر تأکید دیدگاه لذت بر جست‌وجوی افراد برای تجارب لذت‌بخش است که به بعد سرزندگی زاینده‌گی برمی‌گردد. در مقابل، دیدگاه اخلاقیات به دنبال تحقق بخشیدن به همه ظرفیت‌های بالقوه فرد به عنوان انسان است که به بعد یادگیری زاینده‌گی برمی‌گردد؛ دلیل سومی که زاینده‌گی، نقطه مشترک سرزندگی و یادگیری در نظر گرفته شده، این است که شواهد اولیه از روایات زاینده‌گی در محل کار نشان داده، که زاینده‌گی به عنوان

1 Spreitzer & Porath

2 Thriving

3 Hedonic

4 Eudaimonic

5 Ryan & Deci

یکی از اجزای اساسی پیشرفت و توسعه است (سونن‌شاین^۱ و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۳۱).

نتایج تحقیقات نشان داده است که ویژگی‌های زمینه‌ای بر زاینده‌گی در کار مؤثرند؛ از جمله این ویژگی‌ها، جو اعتماد و احترام، تصمیم‌گیری اختیاری و بازخورد عملکرد است. نتایج مطالعه انجام‌گرفته توسط پوراس و همکاران (۲۰۱۲) نشان داده است که زاینده‌گی پیامدهایی مانند عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است (پوراس و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۲۵۰). افراد زاینده به علت میل به حرکت به سمت پیشرفت و یادگیری، از عملکرد بالاتری برخوردار خواهند بود. علاوه بر این، مدل نظری پیشرفته توسط اسپریتزر نشان می‌دهد، وقتی کارکنان احساس زاینده‌گی می‌کنند، به فرای وظایف شغلی می‌روند و رفتار شهروندی سازمانی بروز می‌دهند (اسپریتزر و پوراس، ۲۰۱۳، ص ۴). عملکرد شغلی حاصل تعامل متغیرهایی چندگانه و پیچیده است و در جوامع مختلف شغلی از آن تعریف‌های جداگانه‌ای می‌شود. برای مثال مایر^۲ (۱۹۵۵)، با طرح معادله‌ای، عملکرد شغلی هر فرد را میزان بازدهی او به موجب اشتغال فرد در سازمان، و تحت تأثیر دو عامل توانایی فرد و وجود انگیزه می‌داند. از سوی دیگر، کمپل و پریچارد^۳ (۱۹۷۶) با گسترش معادله یادشده اظهار می‌کنند می‌توان عملکرد را به عنوان رفتاری که معطوف به تکلیف کاری یا دستیابی به هدف باشد، تلقی کرد. عملکرد می‌تواند شامل تولید واحدهای معین، حل تعارض با یک همکار، به‌انجام‌رساندن یک پروژه با توجه به ضرب‌الأجل‌ها باشد، یا از دید یک سرپرست، کارمندی باشد که عملکرد رضایت‌بخش دارد. بنابراین، به اعتقاد کمپل و پریچارد (۱۹۷۶) عملکرد مترادف با انگیزه و توانایی یا ترکیبی از هر دو نیست، بلکه شامل تصمیم‌گیری برای انجام دادن تکلیفی خاص، درک کاری که باید انجام گیرد، تصمیم‌گیری به مداومت در

1 Sonenshein

2 Meyer

3 Campbell & Pritchard

انجام‌دادن کار و محدودیت‌های محیطی است، که در عملکرد مطلوب، نقشی مؤثر ایفا می‌کند (بذرافکن، ۱۳۹۰، ص ۳۹).

در مقابل، بیش از چهار دهه پیش محققان علوم مدیریت بیان کردند سازمان‌ها با تکیه بر عملکرد ناشی از رفتار تعریف شده در شرح شغل کارکنان‌شان موفق نخواهند بود و کارایی سازمان مشروط به تلاش‌های داوطلبانه کارکنانی است که در کمک به همکاران، مشتریان و بقای سازمان ابتکار عمل دارند (سم ارسوی^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). بدین ترتیب، در رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی، رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که علی‌رغم اجباری از سوی سازمان برای انجام‌دادن آن‌ها وجود ندارد، در سایه انجام‌دادن آن‌ها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (طاهری دمنه و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۱). علاوه بر این، بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی^۲ ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. بهبود مستمر عملکرد بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، میسر نخواهد شد. بر اساس تاریخچه، یکی از موارد تأثیرگذار بر بهبود عملکرد شغلی، زاینده‌گی در کار است (اسپریتزر و پوراس، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، پژوهش حاضر با تمرکز بر سازه زاینده‌گی در کار به عنوان متغیر اصلی، با هدف شناسایی سازه یادشده و متغیرهای تأثیرگذار بر آن، همچنین، بررسی رابطه آن با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفته است.

از آنجا که تا به حال در ایران تحقیقی در زمینه زاینده‌گی انجام نگرفته است و با توجه به اینکه زاینده‌گی سازه‌ای به نسبت جدید است که در ایجاد یک فضای کاری

1 Cem Ersoy

2 Synergy

سالم و مولد نقش بسزایی ایفا می‌کند، پژوهش حاضر به دنبال آن است که برخی مهم‌ترین پیشایندها و پیامدهای مهم زاینده‌گی را بررسی کند. بنابراین، با توجه به بررسی پیشینه پژوهشی زاینده‌گی، الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم این سازه طراحی شد. در الگوی طراحی شده به بررسی برخی پیشایندهای مهم زاینده‌گی شامل عناصر اصلی بافت اجتماعی، از جمله جو اعتماد و احترام، تصمیم‌گیری اختیاری، و بازخورد عملکرد و پیامدها شامل عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شد. در این الگو فرض بر این است که متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های زمینه‌ای) هم به‌طور مستقیم و هم از طریق زاینده‌گی بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی اثر می‌گذارند.

۲. مبانی نظری

جو اعتماد و احترام می‌تواند زاینده‌گی در کار را ترویج دهد. وقتی افراد در موقعیت‌های با جو احترام و اعتماد قرار می‌گیرند، به احتمال زیاد، احساس شایستگی، مؤثر بودن و توانایی تسلط بر چالش‌ها در محیط‌شان را دارند (اسپریتزر، ۱۹۹۵، ص ۱۴۴۵). از طرفی، وقتی افراد در معرض کاری قرار می‌گیرند که تصمیم‌گیری اختیاری را پرورش می‌دهد، احساس استقلال آن‌ها تقویت می‌شود. تصمیم‌گیری اختیاری فرصتی برای افراد فراهم می‌کند تا احساس کنترل بیشتری در کارشان داشته باشند و درباره چگونگی انجام دادن آن، دست به انتخاب بزنند (دسی و رایان^۱، ۲۰۰۰، ص ۲۲۸). از سوی دیگر، وجود بازخورد نیز به احتمال زیاد با زاینده‌گی در کار مرتبط است. مطالعات اخیر نشان داده است بازخورد باعث افزایش نتایج عاطفی می‌شود (آموندز^۲، ۱۹۵۶، ص ۲۷۹؛ وروم^۳، ۱۹۶۴، ص ۲۸؛ اسپریتزر و پوراس، ۲۰۱۳، ص ۳)، همچنین، درباره شایستگی افراد نیز اطلاعاتی را فراهم می‌کند. پس‌خوراندن یا بازخورد با حل و فصل احساس

1 Deci & Ryan

2 Ammons

3 Vroom

عدم اطمینان^۱ (برای مثال درباره موفقیت‌های شخصی و انتظارات مافوق) به افراد اجازه می‌دهد با دقت بیشتر و به راحتی خود را ارزیابی کنند و استرس‌های فردی را کاهش دهند (آشفورد و کامینکس^۲، ۱۹۸۳، ص ۳۷۱). افراد زاینده به علت میل به پیشرفت و یادگیری، از عملکرد بالاتری برخوردار خواهند بود (پوراس و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۲۵۱). همچنین، مدل نظریه پیشرفته اسپریتزر (۲۰۰۵) نشان می‌دهد، وقتی کارکنان احساس زاینده‌گی در کار می‌کنند، به دلیل اینکه به مسائل بیرون از وظایف رسمی خود به عنوان راهی برای یادگیری چیزهای جدید نگاه می‌کنند، به نیازهای افراد دیگری که در محیط کاری هستند، توجه می‌کنند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۵۳۹).

اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان «جاگیری اجتماعی زاینده‌گی در کار» به این نتیجه رسیدند که کارکنان زاینده منابعی مثل معناداری، عاطفه مثبت، کیفیت ارتباطی بالا و دانش و توانایی ادامه زمان‌هایی را که در کارشان زاینده نبوده‌اند، در خود ایجاد می‌کنند.

نتایج مطالعه‌ای در میان ساکنان خانه سالمندان نشان داد افرادی نشاط بیشتری دارند که در تنظیم فعالیت‌های روزمره خود مستقل بودند (شلدون^۳ و همکاران، ۱۹۹۶، ص ۱۲۷۰). در مطالعه دیگری بیان شد در یک بلای طبیعی، افرادی که قبل از حادثه شور و اشتیاق بیشتری داشتند، کمتر دچار افسردگی شدند (ترمبلی^۴ و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۱۵۰۳).

در پژوهش موران^۵ و همکاران (۲۰۰۸) مطرح شده است احساس شور و نشاطی که از رفتارهای مستقل نشأت می‌گیرند، به علائم جسمانی کمتر، بهبود سریع‌تر خستگی و افزایش عملکرد مرتبط می‌شوند (موران و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۵۷۳).

1 Feelings of uncertainty

2 Cummings

3 Sheldon

4 Tremblay

5 Muraven

بررسی‌ها درباره شور و نشاط ذهنی در تنظیمات سازمانی نیز انجام گرفته است. برای مثال، کوین و دوتن^۱ (۲۰۰۵) مطرح کرده‌اند افزایش احساس استقلال، شایستگی و ارتباط در محیط می‌تواند انرژی خلق کند (کوین و دوتن، ۲۰۰۵، ص ۳۹).

نتایج مطالعات رایان^۲ و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد، وقتی کارکنان در تجربیات کار روزانه خود استقلال بیشتری دارند، نشاط بیشتری در کار دارند. همچنین، آن‌ها دریافتند وقتی کارکنان فرصت‌های بیشتری برای فعالیت‌های مستقل و برقراری ارتباط دارند، شور و شوق و زنده‌دلی در آخر هفته بیشتر است (رایان و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۵۵). علاوه بر این، کارملی^۳ و اسپریتزر (۲۰۰۹) دریافتند که نشاط ذهنی باعث انجام دادن وظایف به‌طور اخلاقی می‌شود (کارملی و اسپریتزر، ۲۰۰۹، ص ۱۶۹).

اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «ایجاد عملکرد تاب‌آور» به این نتیجه رسیدند زمانی که کارکنان زاینده‌اند روزهای کاری کمتری را از دست می‌دهند و کمتر به پزشک مراجعه می‌کنند (اسپریتزر و پوراس، ۲۰۱۲، ص ۹۲).

پوراس و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «زاینده‌گی در کار: به سوی اندازه‌گیری، اعتبار سازه و پالایش زاینده‌گی» به این نتیجه رسیدند که کارکنان زاینده فرسودگی شغلی کمتری دارند و سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی برای افزایش زاینده‌گی کارکنان خود هستند (پوراس و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۲۵۰).

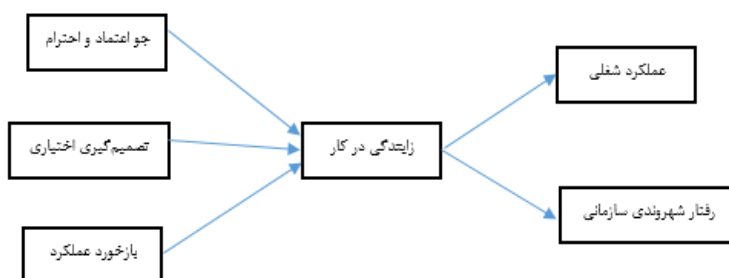
پوراس و همکاران (۲۰۱۱) یافتند که تصمیم‌های اختیاری و اشتراک‌گذاری اطلاعات، پیش‌بین‌هایی قوی هستند و با بازخورد عملکرد، جو اعتماد و احترام، و آشفتگی‌های محیط نیز ارتباط دارند. این چهار پیش‌بین (به غیر از آشفتگی‌های محیط) ۴۲ درصد از واریانس زاینده‌گی در شش سازمان مورد بررسی را تبیین می‌کند (اسپریتزر و پوراس، ۲۰۱۳، ص ۹).

1 Quinn & Dutton

2 Bernstein

3 Carmeli

بر اساس مطالب یادشده، شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش میانجی زاینده‌گی در محیط کار در رابطه ویژگی‌های زمینه‌ای با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت صنعتی است. به این منظور، فرضیه‌های زیر تدوین می‌شود:

۱. جو اعتماد و احترام بر زاینده‌گی در کار اثر مستقیم دارد.
۲. تصمیم‌گیری اختیاری بر زاینده‌گی در کار اثر مستقیم دارد.
۳. بازخورد عملکرد بر زاینده‌گی در کار اثر مستقیم دارد.
۴. زاینده‌گی در کار بر عملکرد شغلی اثر مستقیم دارد.
۵. زاینده‌گی در کار بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم دارد.
۶. جو احترام و اعتماد از طریق زاینده‌گی در کار بر عملکرد شغلی اثر غیرمستقیم دارد.
۷. تصمیم‌گیری اختیاری از طریق زاینده‌گی در کار بر عملکرد شغلی اثر غیرمستقیم دارد.
۸. بازخورد عملکرد از طریق زاینده‌گی در کار بر عملکرد شغلی اثر غیرمستقیم دارد.
۹. جو احترام و اعتماد از طریق زاینده‌گی در کار بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

۱۰. تصمیم‌گیری اختیاری از طریق زاینده‌گی در کار بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

۱۱. بازخورد عملکرد از طریق زاینده‌گی در کار بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

۳. روش پژوهش

روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر همه کارکنان یک شرکت صنعتی در شهر اهواز است که در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶ در این شرکت کار می‌کردند. این شرکت در مجموع، در ۱۰ استان کشور، که امکان استحصال نفت و گاز وجود دارد و با بهره‌گیری از بیش از ۱۶ هزار نفر نیروی انسانی، فعالیت می‌کند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و اعتباریابی پرسشنامه‌های پژوهش، نمونه‌ای ۲۱۱ نفری بر اساس جدول مورگان به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۱۶ مسیر)، تعداد متغیرهای برون‌زاد (سه متغیر)، تعداد کوواریانس‌ها (سه کوواریانس) و تعداد واریانس‌های خطا (نه خطا)، ۳۱ پارامتر محاسبه شد. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین^۱ (۱۹۹۸)، به ازای هر پارامتر محاسبه شده برای آزمون مدل دست‌کم به ۵ تا ۱۰ آزمودنی نیاز است (بشلیده، ۱۳۹۳). با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۲۱۱ نفر)، به ازای هر پارامتر حدود ۷ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمون مدل دارد. پرسشنامه‌های به‌کار گرفته شده در پژوهش حاضر در ادامه توضیح داده شده است. شایان ذکر است ابزارهای پژوهش حاضر با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شدند.

1 Kline

پرسشنامه زاینده‌گی در کار: در پژوهش حاضر برای سنجش زاینده‌گی در کار، پرسشنامه زاینده‌گی در کار پوراس و همکاران (۲۰۱۲) به کار گرفته شد. اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را با ۰/۷۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر برای محاسبه میزان ضریب پایایی دو بعد یادگیری و سرزندگی و کل پرسشنامه زاینده‌گی در کار، روش آلفای کرونباخ و تنصیف به کار گرفته شد؛ همچنین، میزان ضریب پایایی مقیاس یادگیری با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۹ و مقیاس سرزندگی ۰/۷۶ و ۰/۸۳ بود. علاوه بر این، ضریب پایایی کل پرسشنامه زاینده‌گی در کار از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۲ به دست آمد. بر اساس جدول ۳، مدل دو عاملی نسبت به مدل یک عاملی برازش بهتری دارد. به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه زاینده‌گی در کار روش اعتبار سازه‌ای به کار گرفته شد، مقادیر $CFI=0/941$ ، $IFI=0/942$ و $RMSEA=0/073$ در مدل دو عاملی به ملاک‌های برازندگی، نزدیک‌ترند که گویای اعتبار سازه ابزار یاد شده است.

پرسشنامه جو احترام و اعتماد: در پژوهش حاضر برای سنجش جو احترام و اعتماد از پرسشنامه جو احترام و اعتماد اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳) بهره گرفته شد که از پرسشنامه بی‌نزاکتی کورتینا و همکاران (۲۰۰۱) و پرسشنامه بی‌نزاکتی پوراس و همکاران (۲۰۰۴) اقتباس شده است (اسپریتزر و پوراس، ۲۰۱۳). اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را برابر با ۰/۸۴ گزارش کرده و بیان کردند این پرسشنامه از اعتبار مطلوبی برخوردار است. در پژوهش حاضر برای محاسبه میزان ضریب پایایی پرسشنامه جو احترام و اعتماد با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۵ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب و قابل قبول این پرسشنامه است. اعتبار جو اعتماد و احترام از طریق همبسته‌کردن آن با درجه‌بندی خود ($r=0/74$) که در سطح ($P<0/0001$) معنادار است، آزموده شد.

پرسشنامه خودتعیینی: در پژوهش حاضر برای سنجش تصمیم‌گیری اختیاری از پرسشنامه خودتعیینی در پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) بهره گرفته شد. اسپریتزر (۱۹۹۵) در پژوهش خود ضریب پایایی مقیاس خودتعیینی را با روش‌های آلفای کرونباخ و بازآزمایی در نمونه‌ای از یک سازمان صنعتی ۰/۹۲ و در نمونه‌ای از یک اداره بیمه ۰/۴۹ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر برای محاسبه میزان ضریب پایایی مقیاس خودتعیینی با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۲ به دست آمد. اعتبار مقیاس خودتعیینی از طریق همبسته کردن آن با درجه‌بندی خود ($r=0.70, P<0.0001$) به دست آمد.

پرسشنامه بازخورد عملکرد: در پژوهش حاضر برای سنجش بازخورد عملکرد پرسشنامه بازخورد عملکرد اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳) به کار گرفته شد. اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. بنا به گفته اسپریتزر این پرسشنامه از اعتبار مطلوبی برخوردار بود. این دو محقق همبستگی این پرسشنامه را با عملکرد شغلی ($r=0.31$)، به دست آوردند؛ همچنین، در پژوهش حاضر برای محاسبه میزان ضریب پایایی پرسشنامه بازخورد عملکرد با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۲ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب و قابل قبول این پرسشنامه می‌باشد. اعتبار پرسشنامه بازخورد عملکرد از طریق همبسته کردن آن با درجه‌بندی خود ($r=0.69, P<0.0001$) به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: در پژوهش حاضر برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان پرسشنامه درجه‌بندی نموداری پاترسون (۱۹۹۲) به کار گرفته شد. برای محاسبه میزان ضریب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۴ به دست آمد. اعتبار پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق همبسته کردن آن با درجه‌بندی خود ($r=0.69, P<0.0001$) به دست آمد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: در پژوهش حاضر برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) بهره گرفته شد. برای محاسبه میزان ضریب پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۲ به دست آمد. اعتبار پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی از طریق همبسته‌کردن آن با درجه‌بندی خود ($r=0.78$ ، $P<0.001$) به دست آمد.

۴. یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش حاضر در جدول ۱ درج شده است.

جدول ۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی

| یافته | نوع | فراوانی | درصد | مدرک تحصیلی | فراوانی | درصد |
|------------|--------------|---------|---------|------------------------|---------|-------|
| جنسیت | مرد | ۱۸۰ | ۸۵٫۳۱ | دیپلم | ۲۶ | ۱۲٫۳۲ |
| | زن | ۳۱ | ۱۴٫۶۹ | کاردانی | ۲۲ | ۱۰٫۴۳ |
| وضعیت تأهل | متأهل | ۱۷۷ | ۸۳٫۸۹ | کارشناسی | ۱۲۹ | ۶۱٫۱۴ |
| | متاهل | ۳۴ | ۱۶٫۱۱ | کارشناسی ارشد و بالاتر | ۳۴ | ۱۶٫۱۱ |
| میانگین | انحراف معیار | حد اقل | حد اکثر | وضعیت استخدام | فراوانی | درصد |
| | | | | رسمی | ۱۴۷ | ۶۹٫۶۷ |
| سن | | ۳۵٫۸۰ | ۲۴ | قراردادی | ۴۸ | ۲۲٫۷۵ |
| سابقه | | ۱۰٫۵۲ | ۱ | پیمانی | ۱۶ | ۷٫۵۸ |

میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره متغیرهای پژوهش به همراه تعداد گویه‌های پرسشنامه اندازه‌گیری متغیرها در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار داده‌ها

| شاخص‌های آماری متغیرها | تعداد گویه‌ها | میانگین | انحراف معیار |
|------------------------|---------------|---------|--------------|
| زاینده‌گی در کار | ۱۰ | ۲۸٫۶۴ | ۵٫۷۸ |
| جو احترام و اعتماد | ۴ | ۱۰٫۷۴ | ۳٫۶۴ |
| تصمیم‌گیری اختیاری | ۴ | ۹٫۰۵ | ۱٫۹۵ |
| بازخورد عملکرد | ۴ | ۸٫۸۸ | ۲٫۴۷ |
| عملکرد شغلی | ۱۰ | ۲۹٫۳۴ | ۶٫۶۵ |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۲۴ | ۶۵٫۹۱ | ۱۰٫۱۴ |

N=۲۱۱

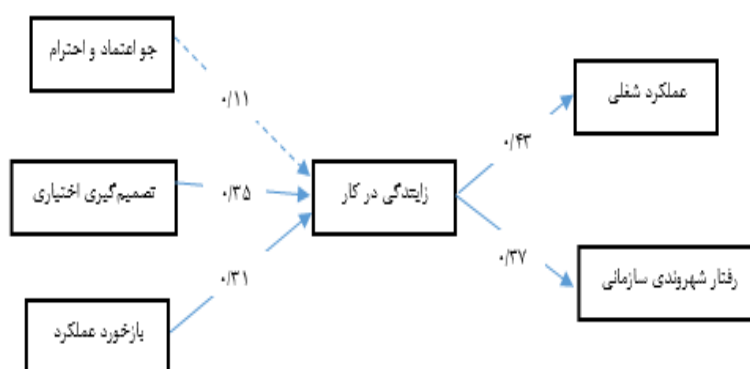
به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) اجرا شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS21 و Amos21 انجام گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنج‌های برازندگی برای تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها محاسبه شد. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس برخی شاخص‌های برازش در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. برازش مدل پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازندگی

| شاخص‌های برازش | χ^2 | Df | χ^2/df | GFI | AGFI | NFI | CFI | IFI | TLI | RMSEA |
|----------------|----------|----|-------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| الگوی پیشنهادی | ۴۰٫۱۱ | ۷ | ۵٫۷۳ | ۰٫۹۴ | ۰٫۸۲ | ۰٫۸۴ | ۰٫۸۶ | ۰٫۸۷ | ۰٫۷۰ | ۰٫۱۵ |
| الگوی نهایی | ۱۴٫۰۸ | ۷ | ۲٫۰۱ | ۰٫۹۸ | ۰٫۹۳ | ۰٫۹۵ | ۰٫۹۷ | ۰٫۹۷ | ۰٫۹۴ | ۰٫۰۷ |

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی بعد از اصلاح مدل و حذف مسیر غیرمعنادار جو اعتماد و احترام به زاینده‌گی در کار و وصل کردن خطای

عملکرد شغلی به رفتار شهروندی سازمانی حاکی از برآزش مدل پیشنهادی با داده‌هاست. شکل ۲، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیره را نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش با ضرایب استاندارد
(همه ضرایب در سطح $P \leq 0.05$ معنادارند)

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضرایب مسیرهای مستقیم به‌جز مسیر جو اعتماد و احترام به زاینده‌گی در کار به‌طور کامل معنادار است. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با روش بوت‌استرپ^۱ بررسی شدند. بوت‌استرپ روشی برای به‌دست‌آوردن برآوردهای نیرومند خطاهای استاندارد و فاصله‌های اطمینان برای برآوردهایی مثل میانگین، میانه، نسبت بخت‌ها، ضرایب همبستگی یا ضرایب رگرسیون است. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی را می‌توان در جدول ۴ مشاهده کرد.

1 Bootstrap

جدول ۴: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی

| مسیر | مقدار | بوت | سوگیری | خطای استاندارد | سطح اطمینان ۰٫۹۵ | |
|---|--------|--------|---------|----------------|------------------|---------|
| | | | | | حد پایین | حد بالا |
| جو احترام و اعتماد ← زاینده‌گی در کار ← عملکرد شغلی | ۰٫۲۴۵۹ | ۰٫۲۴۷۱ | ۰٫۰۰۱۲ | ۰٫۰۶۶۰ | ۰٫۱۳۹۳ | ۰٫۳۸۹۰ |
| تصمیم‌گیری اختیاری ← زاینده‌گی در کار ← عملکرد شغلی | ۰٫۴۹۹۸ | ۰٫۵۰۳۲ | ۰٫۰۰۳۴ | ۰٫۱۲۱۲ | ۰٫۲۸۰۶ | ۰٫۷۶۴۶ |
| بازخورد عملکرد ← زاینده‌گی در کار ← عملکرد شغلی | ۰٫۴۳۰۷ | ۰٫۴۳۳۷ | ۰٫۰۰۳۰ | ۰٫۱۰۷۳ | ۰٫۲۲۷۰ | ۰٫۶۳۹۰ |
| جو احترام و اعتماد ← زاینده‌گی در کار ← رفتار شهروندی سازمانی | ۰٫۳۲۷۴ | ۰٫۳۳۱۲ | ۰٫۰۰۳۸ | ۰٫۰۸۳۹ | ۰٫۱۸۹۶ | ۰٫۵۱۴۹ |
| تصمیم‌گیری اختیاری ← زاینده‌گی در کار ← رفتار شهروندی سازمانی | ۰٫۷۵۷۱ | ۰٫۷۶۰۹ | ۰٫۰۰۳۸ | ۰٫۱۷۱۷ | ۰٫۴۴۸۷ | ۱٫۱۴۸۱ |
| بازخورد عملکرد ← زاینده‌گی در کار ← رفتار شهروندی سازمانی | ۰٫۵۷۸۵ | ۰٫۵۷۷۴ | -۰٫۰۰۱۱ | ۰٫۱۴۳۴ | ۰٫۳۳۷۱ | ۰٫۹۳۹۶ |

همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، به دلیل اینکه در هیچ یک از روابط غیرمستقیم حد پایین و حد بالا صفر را دربر نمی‌گیرند، رابطه غیرمستقیم بین متغیرها معنادارند. علاوه بر آن، نتایج آزمون بوت استرپ نیز نشان داد، رابطه غیرمستقیم در سطح $P \leq 0,05$ معنادار است. بنابراین، زاینده‌گی در کار در رابطه ویژگی‌های زمینه‌ای با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی ایفای نقش می‌کند و می‌توان گفت میزانی از تأثیر جو اعتماد و احترام، تصمیم‌گیری اختیاری و بازخورد عملکرد بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ناشی از زاینده‌گی در کار است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی زاینده‌گی در محیط کار در رابطه ویژگی‌های زمینه‌ای با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین جو احترام و اعتماد با زاینده‌گی در کار رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد؛ بنابراین، فرضیه اول رد شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳)، و پوراس و همکاران (۲۰۱۱) ناهمسو و ناهماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان به نظریه فردیت‌زدایی اشاره کرد. فردیت‌زدایی فرایندی پیچیده و فرضی است که در آن برخی شرایط اجتماعی مانند جو احترام و اعتماد به وقوع دگرگونی‌هایی در ادراک خود و دیگران منجر می‌شوند. این امر به آستانه پایین‌تری از رفتار طبیعی منتهی می‌شود و در شرایط مناسب، آنچه که نتیجه می‌شود، ارتکاب رفتاری است که برخلاف هنجارهای مناسب حاکم بر رفتار است و افراد برخلاف هنجارهای موجود که انتظار می‌رود احساس یادگیری و سرزندگی کنند این نتیجه را به دست نمی‌آورند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین تصمیم‌گیری اختیاری با زاینده‌گی در کار رابطه مثبت وجود دارد؛ بنابراین، این فرضیه تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های کارملی و روسو (۲۰۱۶)، اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳) همسو و هماهنگ است. به نظر می‌رسد وقتی فرد در بافت کاری با تصمیم‌گیری اختیاری قرار گیرد بیشتر احساس حیات می‌کند. فردی که تصمیم‌گیری اختیاری دارد، به دنبال یافتن راه‌هایی جدید برای ایجاد احساس راحتی بیشتر، فرصت‌های جدید و پذیرش ریسک‌های مربوط به آن است. تصمیم‌گیری اختیاری به ترویج رفتارهایی منجر می‌شود که زاینده‌گی ایجاد می‌کند. با تصمیم‌گیری اختیاری، افراد تمرکز بیشتری بر کار خود دارند زیرا خود را مسئول تصمیم‌هایشان می‌دانند. این تمرکز بر کار، افراد را به کارشان جذب می‌کند و تمرکز آنان را در کارشان افزایش می‌دهد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین بازخورد عملکرد و زاینده‌گی در کار رابطه مثبت وجود دارد؛ بنابراین، رابطه یادشده تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۳)، و پوراس و همکاران

(۲۰۱۲) همسو و هماهنگ است. به نظر می‌رسد بازخورد عملکرد باعث می‌شود افراد فعالیت‌های خود را به سمت آرزوهای شخصی و اهداف سازمانی مطلوب هدایت کنند که همین تلاش به زاینده‌گی آنان منجر می‌شود. همچنین، تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین زاینده‌گی در کار و عملکرد شغلی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های عبید و احمد (۲۰۱۶) و کوین و همکاران (۲۰۱۲) درباره عملکرد و اسپریتزر و پوارس (۲۰۱۳)، و موران و همکاران (۲۰۰۸) درباره رفتار شهروندی سازمانی همسو و هماهنگ است. کارکنان زاینده به علت داشتن میل به حرکت، رشد و یادگیری، عملکرد بالاتری دارند. زاینده‌گی در کار فعالیتی انطباقی است که به افراد کمک می‌کند تا برای خود زمینه کاری فراهم کنند یا آن را تغییر دهند تا عملکرد بالاتری داشته باشند. از سوی دیگر، ارضای نیازهای اساسی روان‌شناختی کارکنان به بهینه‌شدن عملکرد کاری آن‌ها منجر می‌شود، در صورتی که کارکنان در فعالیت کاری لذت‌بخش شرکت کنند تا چیزی جدید یاد بگیرند و احساس سرزندگی کنند، عملکرد بالاتری خواهند داشت. به علاوه، زمانی که کارمندی احساس زاینده‌گی کند چون با تجربه حس یادگیری و سرزندگی به مسائل خارج از وظیفه رسمی خود به عنوان راهی برای یادگیری چیزهای جدید نگاه می‌کند، به فراتر از وظیفه خود می‌رود و در محل کار به نیازهای کارکنان دیگر توجه می‌کند.

همچنین، تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد جو احترام و اعتماد، تصمیم‌گیری اختیاری و بازخورد عملکرد با عملکرد شغلی از طریق زاینده‌گی در کار رابطه مثبت و معنادار دارد. بنابراین، زمانی که افراد در محیطی با جو احترام و اعتماد باشند تمایل بیشتری به ریسک دارند و در این ریسک‌ها تجربیات جدیدی کسب می‌کنند. افرادی که در محیط‌هایی با این ویژگی هستند چون خود را جزء گروهی حمایتی می‌دانند، به دنبال یافتن راه جدیدی برای انجام دادن کارشان به نحوی بهتر هستند و یادگیری و آزمایش‌گری رفتارهای جدید در آنان تسهیل می‌شود. از این رو، کارکنان زمان و انرژی بیشتری را به سازمان خود تخصیص می‌دهند که این امر به بروز و گسترش بیشتر

عملکرد شغلی منجر می‌شود. به نظر می‌رسد وقتی فرد در بافت کاری با تصمیم‌گیری اختیاری قرار گیرد بیشتر احساس زاینده‌گی می‌کند. فردی که تصمیم‌گیری اختیاری دارد، بر کار خود تمرکز بیشتری می‌کند، زیرا خود را مسئول تصمیم‌های خود می‌داند. این تمرکز با حس یادگیری همراه است و باعث می‌شود زمانی که افراد بر وظایفشان متمرکز می‌شوند، به پیشرفت، کارآمدی و مؤثر بودن کارشان توجه بیشتری کنند و به اصلاح و بهبود انجام وظایفشان پردازند بنابراین، عملکرد آنان افزایش می‌یابد. همچنین بازخورد عملکرد باعث هدایت افراد در جهت رسیدن به آرزوهای شخصی و اهداف سازمانی مطلوب می‌شوند که همین تلاش به زاینده‌گی آنان منجر می‌شود. بازخورد، اطلاعاتی درباره اهمیت اهداف مختلف در جهت پیشرفت خود فراهم می‌کند و به کارکنان اجازه می‌دهد برای استفاده حداکثری از وقت و منابعشان به سمت رشد شخصی و بهبود آن اقداماتی را پیش بگیرند. دادن بازخورد به کارکنان به افزایش دانش آنان منجر می‌شود، دانش حاصل تلاش برای فهمیدن چیزی‌های جدید است با همین بهبود در دانش، افراد راه‌های بهتری برای انجام دادن رضایت‌بخش‌تر وظایف شغلی خود می‌یابند، بنابراین، عملکردشان بهبود خواهد یافت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد جو احترام و اعتماد، تصمیم‌گیری اختیاری و بازخورد عملکرد با رفتار شهروندی سازمانی از طریق زاینده‌گی در کار، رابطه مثبت و معنادار دارد. بنابراین، اگر کارکنان، خود را در محیطی به دور از بی‌نواکسی و جوی سرشار از احترام و اعتماد ببینند، احساس خواهند کرد مثل عضو یک خانواده متعلق به این سازمان‌اند، بنابراین، از طریق زاینده‌گی و حس یادگیری به فرای وظایف شغلی رفته و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را از خود بروز می‌دهند، چون به دنبال راه‌حل‌های جدید برای انجام دادن کارها هستند. علاوه بر این، با دادن بازخورد درست به افراد، احساس عدم اطمینان و استرس‌های کارکنان کاهش می‌یابد و به ارزیابی صحیحی از خود می‌پردازند. این ارزیابی به برقراری ارتباط سازنده با سایر کارکنان می‌انجامد تا بتوانند به احساس شایستگی و تسلط و اثربخشی در کارشان دست یابند.

وقتی کارکنان، بازخورد عملکرد دریافت می‌کنند در صورت پذیرش نواقص و ضعف‌های کاری به دنبال یادگیری می‌روند و چون این یادگیری، در آنان احساس نشاط و سرزندگی ایجاد می‌کند، به دنبال افزایش این حس مثبت، ارتباط صمیمی‌تری با همکاران برقرار خواهند کرد و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری بروز خواهند داد.

بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر بیان می‌شود:

- برای افزایش جو اعتماد و احترام، به ایجاد امنیت و آرامش شخصی در روابط بین کارکنان، ایجاد جو روانی مثبت سرشار از زاینده‌گی، توجه و تمرکز مدیران بر نشان دادن ثبات در رفتار خود با کارکنان توجه شود.
- برای بازخورد عملکرد، دوره‌های آموزشی نحوه صحیح بازخورد مناسب و کارا برای سرپرستان و مدیران برگزار شود.
- برای تصمیم‌گیری اختیاری، شیوه‌های تصمیم‌گیری کارآمد آموزش داده شود و کارکنان با انواع دام‌های تصمیم‌گیری آشنا شوند.
- برای زاینده‌گی، مدیران می‌توانند برای خلق فرصت‌های یادگیری و ایجاد انرژی در افزایش زاینده‌گی کارکنان نقش بسزایی ایفا کنند. بنابراین، مدیران باید آموزش ببینند چگونه در کارکنان خود زاینده‌گی ایجاد کنند. همچنین با توجه به اینکه «زاینده‌گی در کار» متأثر از این احساس است که کارکنان می‌توانند در رویارویی با چالش‌های جدید بیاموزند و رشد کنند، ضرورت دارد شرکت مورد نظر از طریق سازوکار گردش و چرخش شغلی^۱ ضمن توسعه عمودی و غنی‌سازی مشاغل که قبلاً به آن پرداخته شد، به توسعه افقی در مشاغل اقدام کند تا کارکنان با قرارگرفتن در موقعیت‌های مختلف شغلی، استعدادها و شایستگی‌های خویش را ابراز کنند و از این طریق توان زاینده‌گی خود را در جریان چرخش شغلی و تعامل با آنها، پدیدار کنند.

منابع

1. طاهری دمنه، علی، زنجیرچی، سید محمود، و نجاتیان قاسمیه، مجید (۱۳۹۰). «نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۶، شماره ۲، صص ۳۰-۳۹.
2. Abid, G. H., & Ahmed, A. (2016). "Multifacetedness of Thriving: Its Cognitive, Affective, and Behavioral Dimensions". *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 8, No. 3, pp. 121-130.
3. Ammons, R. B. (1956). "Effects of knowledge of performance: A survey and tentative formulation". *Journal of General Psychology*, No. 54, pp. 279-299.
4. Ashford, S.J., & Cummings, L. L. (1983). "Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information". *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, No.3, pp. 370-398.
5. Carmeli, A., & Russo, M. (2016). "The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: Implications for work-home enrichment and thriving". *Human Resource Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 112-124.
6. Carmeli, A., & Spreitzer, G. (2009). "Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Work Behavior". *Journal of Creative Behavior*, Vol. 43, No. 3, pp. 169-191.
7. Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). "Incivility in the workplace: Incidence and impact". *Journal of Occupational Health Psychology*, No. 6, pp. 64-80.
8. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior". *Psychological Inquiry*, No. 11, pp. 227-268.
9. Muraven, M., Gagne, M., & Rosman, H. (2008). "Helpful self-control: Autonomy support vitality, and depletion". *Journal of Experimental Social Psychology*, No. 44, pp. 573-585.
10. Paterson, D. G. (1992). "The Scott company graphic rating scale". *Journal of Personnel Research*, No. 1, pp. 361-376.

11. Podsakoff, P. M., Mackenzie, F. J., & Organ, D. W. (1990). "Accounting for organizational citizenship behavior". *Journal of Management*, No. 6, pp. 705-721.
12. Porath, C., Spreitzer, G. M., Gibson, C., & Garnett, F. (2012). "Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and refinement". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 33, No. 2, pp. 250-271.
13. Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). "Coordination as energy in conversation". *Academy of Management Review*, Vol. 30, No. 1, pp. 38-57.
14. Quinn, R., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). "A comprehensive review and integrative framework of energy at work". *Academy of Management Annals*, pp. 337-396.
15. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). "On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being". *Annual Reviews Psychology*, No. 52, pp. 141-166.
16. Ryan, R. M., Bernstein, J., & Brown, K. W. (2010). "Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms". *Journal of Social and Clinical Psychology*, No. 29, pp. 95-122.
17. Sheldon, K. M., Reis, H. T., & Ryan, R. (1996). "What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person". *Person-ality and Social Psychology Bulletin*, No. 22, pp. 1270-1279.
18. Sonenshein, S., Dutton, J., Grant, A., Spreitzer, G., Sutcliffe, K. (2005). *Narratives of growth at work: Learning from employees' stories*. Working paper, Ross School of Business, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
19. Spreitzer, G. M. & Porath, Ch. L. (2013). *Self-Determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work*. The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory. Edited by Marylène Gagné, 1-36.
20. Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation". *Academy of Management Journal*, No. 38, pp. 1442-1465.

21. Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2012). "Creating sustainable performance". *Harvard Business Review*, No. 90, pp. 92-99.
22. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. (2005). "A socially embedded model of thriving at work". *Organization Science*, Vol. 16, No. 5, pp. 537-549.
23. Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Pelletier, L. G., & Vallerand, R. J. (2006). "A dual route in explaining health outcomes in natural disaster". *Journal of Applied Social Psychology*, No. 36, pp. 1502-1522.
24. Vroom, V. H. (1964). *Work motivation*. New York: Wiley.