

Designing and Testing a Model of Some Precedents of Positive Organizational Behavior

Nasrin Arshadi¹, roshanak Elyasi², Abdolkazem Neisi³

1. Associate Professor, Department of Industrial; Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz
2. MA Student, Department of Industrial & Organizational Psychology Faculty of Educational & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz
3. Professor, Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz

Abstract

The purpose of this study was designing and testing a model of some antecedents (perceived organizational support, leader-member exchange, role ambiguity, Psychological ownership, organization-based self-esteem) of positive organizational behavior. The Statistical Population included all employees of Khuzestan Regional Electric Company. From this Population, 350 employees were selected by stratified random sampling method. The participants responded to positive organizational behavior, organization-based self-esteem, leader-member exchange, Psychological ownership, perceived organizational support and role ambiguity questionnaires. Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling (SEM). The indirect effects were tested using the bootstrap procedure. Results indicated that the proposed model fitted the data properly. Findings also showed that the direct effects of psychological ownership, perceived organizational support and leader-member exchange on positive organizational behavior were confirmed. Also, the mediating role of organization-based self-esteem on all relationships was supported. According to findings regarding fitness of the proposed model with the data and direct and indirect relationships, concerning the antecedent variables of positive organizational behavior was recommended.

Keywords: Positive organizational behavior, organization-based self-esteem, Psychological ownership, leader-member exchange, role ambiguity

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای رفتار سازمانی مثبت

نسرین ارشدی^{۱*}، روشنگر الیاسی^۲، عبدالکاسم نیسی^۳

۱. دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

narshadi@scu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید

چمران اهواز

roshanakelyasi@gmail.com

۳. استاد گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

kazem23@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای (حمایت سازمانی ادراک‌شده، مبادله رهبر - عضو، ابهام نقش، مالکیت روانشناختی و عزت نفس سازمان‌محور) رفتار سازمانی مثبت انجام گرفت. طرح پژوهش حاضر همبستگی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری بود. شرکت کنندگان در پژوهش ۳۵۰ نفر از کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های رفتار سازمانی مثبت، عزت نفس سازمان‌محور، مبادله رهبر - عضو، مالکیت روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و ابهام نقش پاسخ دادند. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری انجام گرفت. برای بررسی روابط غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت استراپ استفاده شد. نتایج نشان دادند الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. یافته‌ها همچنین حاکی از معنی‌داری اثر مستقیم متغیرهای مالکیت روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و مبادله رهبر - عضو بر رفتار سازمانی مثبت بودند. روابط غیرمستقیم از طریق عزت نفس سازمان‌محور نیز تأیید شدند. براساس یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر تأیید برازش الگوی پیشنهادی پژوهش با داده‌ها و نیز روابط مستقیم و غیرمستقیم، توجه به متغیرهای مؤثر بر رفتار سازمانی مثبت توصیه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رفتار سازمانی مثبت، عزت نفس سازمان‌محور، مالکیت روانشناختی، مبادله رهبر - عضو، ابهام

نقش

مقدمه

نگاهی موشکافانه به سیر شکل‌گیری علم روانشناسی و به تبع آن رفتار سازمانی^۱، دو نوع نگرش مثبت و منفی را در این زمینه نشان می‌دهد. یکی نگرش مثبت که هدف خود را یافتن راه‌هایی برای پربار کردن زندگی انسان‌ها و کشف و پرورش توانمندی‌های ذاتی آنها می‌داند و دیگری نگرشی منفی که تلاش خود را صرف درمان بیماری‌ها و آسیب‌شناسی و رفع کاستی‌ها و کزرفتاری‌های انسان می‌کند (الوانی، ۱۳۹۱). روانشناسان در سال‌های اخیر به این نتیجه رسیده‌اند که برای شناخت کامل افراد، تمرکز بر جنبه‌های مثبت و منفی روان به یک اندازه اهمیت دارد (رایان و دسی، ۲۰۰۱). از حدود دهه ۱۹۶۰ با ظهور دیدگاه‌های جدیدی که به جای درمان مشکلات روانشناختی بر پیشگیری از آنها تأکید داشتند، الگوهای سلامت روان عمدتاً بر ابعاد روانی مثبت مانند توانایی‌های انسان، رشد شخصی، بهزیستی و ... متمرکز شدند (ایبانز سپولودا، ۲۰۱۳). روانشناسی مثبت^۲ از آغاز شکل‌گیری سهم چشمگیری بر تغییر تمرکز از بیماری و آسیب‌شناسی به سمت بهزیستی روانشناختی و سازه‌های مرتبط داشته است. آنچه در روانشناسی مثبت شایان توجه است، شکوفایی انسان و چگونگی به فعل درآمدن توان بالقوه انسان‌هاست. در واقع، روانشناسی مثبت علم شادکامی^۳ و شکوفایی^۴ انسان است (کامپتون و هافمن، ۲۰۱۲). این حیطه خاص از روانشناسی که سلیگمن (۱۹۹۹) مطرح کرد، بر موفقیت انسان‌ها تمرکز دارد. روانشناسی مثبت مطالعه علمی عملکرد بهینه انسان است و هدف آن، کشف و ارتقای عواملی است که به افراد، خانواده‌ها و

جوامع کمک می‌کنند تا پیشرفت کنند و شکوفا شوند (گابل و هایدت، ۲۰۰۵). با توجه به اینکه سازمان‌ها نیز به دنبال راهی برای کمک به کارکنان خود برای حرکت به سمت اهداف سازمان‌اند، به‌طور فزاینده‌ای اهمیت مثبت‌گرایی و تمرکز بر رشد توانمندی‌های بالقوه کارکنان را به جای تمرکز بر ضعف‌ها، درک کرده‌اند و مطالعات سازمانی را به سمت مثبت‌نگری سوق داده‌اند (آوی، لوتانز و جنسون، ۲۰۰۹). لوتانز (۲۰۰۲a) رفتار سازمانی مثبت را مطرح و به محیط کار وارد کرد. او رفتار سازمانی مثبت را مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی تعریف می‌کند که توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری‌اند و می‌توان در راستای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به‌صورت اثربخش مدیریت کرد (پان، کین و گائو، ۲۰۱۴). مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت شامل امید^۵، خوش‌بینی^۶، خودکارآمدی^۷ و تاب‌آوری^۸ است (لوتانز، ۲۰۰۲b؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴؛ یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷). از میان این چهار سازه، خودکارآمدی بیشترین تأثیر را در ترکیب رفتار سازمانی مثبت (بندورا، ۱۹۹۷، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) و عملکرد (استاکویچ^۹ و لوتانز، ۱۹۹۸، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) دارد. استاکویچ و لوتانز (۱۹۹۸، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) خودکارآمدی را اعتقاد و اطمینان فرد در رابطه با توانایی خویش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظیفه‌ای ویژه در متن و موقعیتی خاص تعریف کرده‌اند. رفتارهای سازمانی مثبت، توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری‌اند و می‌توانند برای بهبود عملکرد

⁵. hope

⁶. optimism

⁷. self-efficacy

⁸. resiliency

⁹. Stajkovic

¹. positive organization

². positive psychology

³. happiness

⁴. flourishing

می‌کند، خود را مهم و ارزشمند می‌دانند و عمیقاً اعتقاد دارند که عضو مهمی از سازمان خودند (پیرس، گاردنر، کامینگز و دونهام، ۱۹۸۹). افرادی که عزت نفس سازمان محور بالایی دارند، بیشتر بر این باورند که در محل کار و سازمان، منحصر به فرد، شایان توجه و ارزشمندند. در عین حال عزت نفسی که در محل کار و سازمان شکل می‌گیرد، عامل تعیین کننده‌ای در ارتباط با انگیزش و نگرش‌های شغلی، عملکرد فردی و سازمانی است (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴). عزت نفس سازمان محور به‌طور چشمگیری بر انگیزش و نگرش کارکنان تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش رفتارهای سازمانی مثبت می‌شود که این بهبود عملکرد شغلی را به دنبال دارد؛ بنابراین، عزت نفس سازمان محور، پیش‌بین قوی برای رفتار سازمانی مثبت است. عزت نفس سازمان محور نقش میانجی بین مالکیت روانشناختی و رفتار سازمانی مثبت دارد (پان و همکاران، ۲۰۱۴).

متغیر مهم دیگری که پیش‌بین نیرومندی برای رفتار سازمانی مثبت به حساب می‌آید، مالکیت روانشناختی است. به عقیده پان (۲۰۰۸) مالکیت روانشناختی نوعی آگاهی یا نگرش است که از طریق آن شخص چیزی را بخشی از خود در نظر می‌گیرد. مالکیت روانشناختی در سازمان به شرایطی اشاره دارد که کارکنان احساس مالکیت خود را نسبت به هر یک از زمینه‌های مختلف سازمان، شغل، فضای کاری، ابزار و تجهیزات، ایده‌ها و پیشنهادات و اعضای گروه گسترش می‌دهند (ون‌داین و پیرس، ۲۰۰۴). فریبی (۱۹۹۱) بیان می‌دارد فردی که نسبت به موضوعی (سازمان) احساس مالکیت دارد، آماده است از آن محافظت کند. احساس مالکیتی که با عواطف افراد درگیر است، آنها را بیشتر به بروز رفتار

کارکنان به کار روند (لوتانز، ۲۰۰۲b؛ نلسون و کوپر^۱، ۲۰۰۷، به نقل از پان و همکاران، ۲۰۱۴). در پایان یک نظرسنجی عمومی از طریق بارش مغزی^۲، مصاحبه، رویدادهای رفتاری و پرسشنامه پان (۲۰۰۸)، رفتار سازمانی مثبت، رفتار خاصی تعریف شده است که به ارتقای عملکرد تکلیفی و بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود. دو نکته در این تعریف شایان توجه است: ۱- رفتار مثبت کارکنان، رفتار خارجی است که نتیجه تعامل ویژگی‌های فردی و محیط سازمانی است و به نفع سازمان است و ۲- رفتار سازمانی مثبت به بهبود عملکرد فردی و سازمانی قادر است (پان و همکاران، ۲۰۱۴). ارزش چنین دانشی در این است که باعث ارتقای فعالیت‌ها و نیز سطوح بالاتری از قدردانی در ارتباط با دیگران می‌شود (راملال، آلکاتانی و دامانهوری، ۲۰۰۸). در مطالعات متعددی رابطه رفتار سازمانی مثبت با متغیرهای سازمانی از جمله رفتارهای مدنی سازمانی^۳ (آوی، لوتانز و یوسف، ۲۰۱۰)، بهزیستی کارکنان (آوی و همکاران، ۲۰۱۰)، مالکیت روانشناختی (پان و همکاران، ۲۰۱۴)، حمایت سازمانی ادراک شده، استرس‌زاهای نقش و مبادله رهبر - عضو (خرم، اسماعیل، جعفری و سوهد، ۲۰۱۳)، عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی (شاهپوری آرانی، کیوان آرا و عریضی، ۱۳۹۳) و اخلاق کار (سی‌سختی و شیروانی، ۱۳۹۱) نشان داده شده است.

عزت نفس سازمان محور^۴ متغیر مهم دیگری است که در مطالعه حاضر نقش میانجی دارد. تصویری که افراد از ارزشمندی خود به‌عنوان عضوی از سازمان دارند، عزت نفس سازمان محور نامیده می‌شود (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴). افرادی که روی این سازه نمره بالایی دریافت

1. Nelson & Coper

2. brain storming

3. organizational citizenship behavior

4. organization-based self-esteem

شغلی آنان بها می‌دهد و دغدغه رفاه و آسایش آنان را دارد (آیزنبرگر، هانتینگتون، هاتچیسون و سوا، ۱۹۸۶؛ به نقل از حیاوی، ۱۳۹۰). از نظر راندال کروپانزانو، بورمن و بیرجولین (۱۹۹۹) سازمانی حمایتی است که به کارکنانش افتخار کند، به آنها به شکل منصفانه‌ای حقوق و مزایا پردازد و به نیازهای آنان توجه کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند رابطه مثبت معنی‌داری بین مبادله رهبر - عضو و نیز حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار سازمانی مثبت وجود دارد (خرم و همکاران، ۲۰۱۳).

ابهام نقش^۵ نیز یک استرس‌زای نقش است که رابطه نیرومندی با عملکرد شغلی و رفتار سازمانی دارد. ابهام نقش زمانی به وجود می‌آید که فرد اطلاعات ناکافی در ارتباط با نقش کاری خویش دارد و به عبارت دیگر، واضح و روشن نبودن نقش فرد و ابهام در این ارتباط که انجام وظایف نیازمند چه چیزهایی است و بر چه مبنایی عملکرد ارزیابی می‌شود (میچل، ۱۹۷۸، به نقل از معظمی گودرزی، ۱۳۸۶). خرم و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده‌اند بین ابهام نقش و رفتار سازمانی مثبت رابطه منفی وجود دارد.

با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر با هدف طراحی الگویی از برخی پیشایندهای (مالکیت روانشناختی، مبادله رهبر - عضو، حمایت سازمانی ادراک شده، ابهام نقش و عزت نفس سازمان‌محور) رفتار سازمانی مثبت و آزمودن آن صورت گرفت. همچنین، در این الگو عزت نفس سازمان‌محور به عنوان میانجی رابطه مالکیت روانشناختی، مبادله رهبر - عضو، حمایت سازمانی ادراک شده و ابهام نقش با رفتار سازمانی مثبت ایفای نقش می‌کند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

سازمانی مثبت ترغیب خواهد کرد (به نقل از پان و همکاران، ۲۰۱۴).

نظریه مبادله اجتماعی^۱ بلاو (۱۹۶۴) یکی از مهم‌ترین الگوهای رفتاری برای درک رفتار کارکنان در محیط کار است. با اینکه دیدگاه‌های مختلفی در ارتباط با مبادلات اجتماعی وجود دارد، نظریه پردازان درباره این نکته اتفاق نظر دارند که مبادلات اجتماعی دربرگیرنده روابط متقابلی است که تعهداتی را در طرفین رابطه ایجاد می‌کند. دو مورد از مفاهیم مطرح شده در نظریه مبادله اجتماعی، مبادله رهبر - عضو^۲ و حمایت سازمانی ادراک شده‌اند^۳ (کروپانزانو و میچل، ۲۰۰۵).

کروپانزانو و میچل (۲۰۰۵) مبادله رهبر - عضو را یکی از شیوه‌های مدیریت می‌دانند که بر کیفیت رابطه تأکید دارد. مبادله رهبر - عضو کیفیت رابطه کاری بین کارکنان و سرپرست بلافصل آنان تعریف می‌شود و نشان‌دهنده رابطه دوطرفه کارکن با رهبر یا سرپرست است. به اعتقاد دانسرو، گرائن و هاگا (۱۹۷۵) یکی از محدودیت‌های بیشتر پژوهش‌های رهبری این باور ضمنی است که زیردستان یک سرپرست، متجانس و همگن‌اند و هر سرپرست برای مدیریت تمام زیردستان از یک شیوه استفاده می‌کند. به اعتقاد دانسرو و همکاران (۱۹۷۵)، رابطه سرپرستان با هر زیردست متفاوت است. در نظریه مبادله رهبر - عضو بیشتر تمرکز بر رابطه بین فردی رهبر - عضو و شخصیت رهبر است (گرائن و اوهی - باین، ۱۹۹۵؛ فریز، براون و هلر، ۲۰۰۹).

حمایت سازمانی ادراک شده متغیر دیگری است که با نظریه مبادله اجتماعی مرتبط است. حمایت سازمانی ادراک شده برای توصیف باورهای کلی کارکنان درباره میزانی به کار می‌رود که سازمان به مشارکت

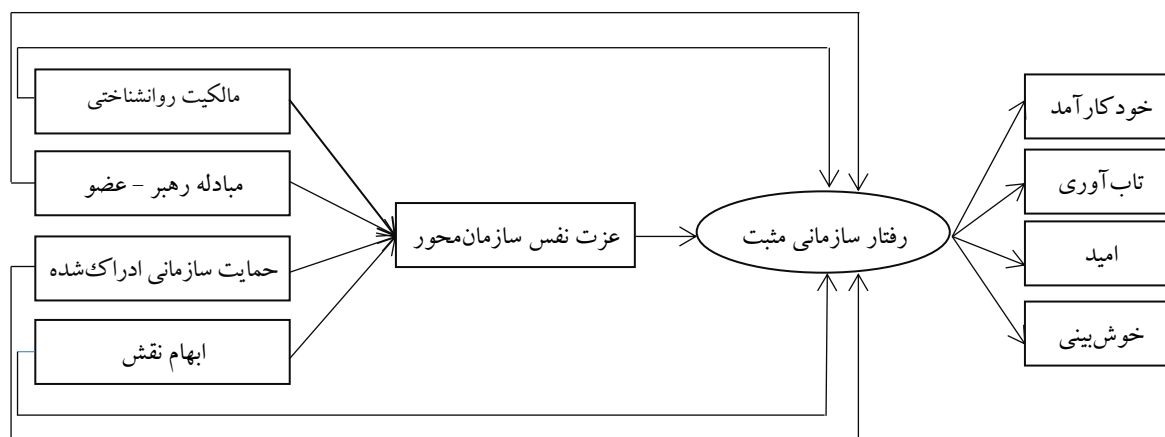
1. social exchange

2. leader-member exchange (LMX)

3. perceived organizational support (POS)

4. Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sova

5. role ambiguity



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش

سازمانی مثبت از پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت نگاین و نگاین (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۳ ماده است و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. این پرسشنامه دارای ۴ بعد امید (۳ ماده)، تاب‌آوری (۳ ماده)، خوش‌بینی (۳ ماده) و خودکارآمدی (۴ ماده) است. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده جهانبخش گنجه و عریضی (۱۳۹۱) استفاده شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش شاهپوری آرانی و همکاران (۱۳۹۳) با استفاده از آلفای کرونباخ برای امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۶۸، ۰/۷۲، ۰/۸۷ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف برای این پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۱ محاسبه شد. همچنین بررسی روایی پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی نشان داد تمامی ماده‌های پرسشنامه به‌طور معنی‌داری روی سازه رفتار سازمانی مثبت بار گذاشته‌اند.

پرسشنامه عزت نفس سازمان محور^۳ (OBSEQ): به‌منظور سنجش عزت نفس سازمان محور از پرسشنامه پیرس و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۰ ماده است و پاسخ‌ها براساس لیکرت ۵

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان خوزستان به تعداد ۲۳۵۸ نفر است. با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای ۳۵۰ نفر از این جامعه به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. از بین پرسشنامه‌های توزیع‌شده در بین شرکت‌کنندگان، ۳۲۲ پرسشنامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۹۲ درصد). در پیشینه مربوط به الگویابی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه کافی پیشنهاداتی ارائه شده است. حداقل حجم نمونه از نظر اندرسون و گرینگ (۱۹۹۸) ۱۵۰ نفر و از نظر چو و بتلر (۱۹۹۵) ۲۰۰ نفر است.

از بین شرکت‌کنندگان در پژوهش ۷۵ درصد مرد بودند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه خدمت به ترتیب ۳۹/۸۶ سال با انحراف معیار ۸/۷ و ۱۵/۲۴ سال با انحراف معیار ۹/۶ بود. همچنین ۶۵ نفر دارای مدرک دیپلم و کاردانی، ۱۹۷ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۶۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

ابزار سنجش: پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت^۲ (POBQ): در پژوهش حاضر برای سنجش رفتار

^۳. Organization Based Self-Esteem Questionnaire (OBSEQ)

^۱. structural equation modeling (SEM)

^۲. Positive Organizational Behavior Questionnaire (POBQ)

درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) ارزیابی می‌شوند. پیرس و همکاران (۱۹۸۹) با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی این مقیاس را ۰/۹۱ و در بازآزمایی ۰/۷۵ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده زارع (۱۳۹۰) استفاده شد. در پژوهش زارع (۱۳۹۰) پایایی این مقیاس ۰/۸۸ و در پژوهش گودرزی (۱۳۹۴) ۰/۹۲ گزارش شد. در پژوهش دمیری (۱۳۹۰) نیز ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۲ و ضریب روایی ۰/۶۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۲ و ضریب روایی با استفاده از همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۶۷ محاسبه شد.

پرسشنامه مبادله رهبر - عضو^۱ (LMXQ): برای سنجش مبادله رهبر - عضو از پرسشنامه گرائن و اوهی - باین (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۷ ماده با لیکرت ۵ درجه‌ای است. گرائن و اوهی - باین (۱۹۹۵) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده زارع (۱۳۹۰) استفاده شد. زارع (۱۳۹۰) در پژوهش خود، ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۶ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه مبادله رهبر - عضو به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۷ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۸۱ محاسبه شد.

پرسشنامه مالکیت روانشناختی^۲: برای سنجش مالکیت روانشناختی از پرسشنامه ۷ ماده‌ای ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) استفاده شد. از این ۷ ماده، ۵ ماده به تعیین مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان و ۲ ماده به تعیین مالکیت روانشناختی مبتنی بر شغل اشاره دارد. پاسخ‌های این پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای از

۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی این پرسشنامه را در بعد مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان ۰/۹۳ و در بعد مالکیت روانشناختی مبتنی بر شغل ۰/۸۴ گزارش کردند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده خسروی (۱۳۸۹) استفاده شد. خسروی (۱۳۸۹) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۴ محاسبه کرد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۲ و ضریب روایی آن از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۲ به دست آمد.

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده^۳ (POSQ): برای سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده از فرم کوتاه ۸ ماده‌ای پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده روآدز و آیزنبرگر (۲۰۰۲) استفاده شد. پاسخ‌های این پرسشنامه به صورت لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده زارع (۱۳۹۰) استفاده شد. در پژوهش زارع (۱۳۹۰) پایایی این مقیاس ۰/۸۱ محاسبه شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۷۳ و ضریب روایی آن از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۱ به دست آمد.

پرسشنامه ابهام نقش^۴: برای سنجش ابهام نقش از ماده‌های ۱ تا ۶ مقیاس ریزو، هوس و لیرتزنمن (۱۹۷۰) استفاده شد. این مقیاس به‌طور کلی شامل ۱۴ ماده است که ۶ ماده (۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶) به سنجش ابهام نقش و ۸ ماده (۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴) به سنجش تعارض نقش اختصاص دارد. پاسخ‌ها به ماده‌های پرسشنامه براساس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (اصلاً صحیح نیست) تا

^۳. Perceived Organizational Support Questionnaire (POSQ)

^۴. Role Ambiguity Questionnaire

^۱. Leader-Member Exchange Questionnaire (LMXQ)

^۲. Psychological Ownership Questionnaire

روش اجرا و تحلیل: پس از انتخاب کارکنان به روش تصادفی طبقه‌ای و پس از کسب رضایت از آنان، پرسشنامه‌ها بین آنان توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های تکمیل‌شده و کنار گذاشتن موارد ناقص، تحلیل‌های آماری روی داده‌ها انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش الگویی معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزار AMOS ویراست ۲۲ استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

۴ (کاملاً صحیح است) مشخص می‌شوند. ریزو و همکاران (۱۹۷۰) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و روایی آن را ۰/۸۶ محاسبه کرده‌اند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد. ارشدی (۱۳۶۹) پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و ضریب روایی را ۰/۷۹ محاسبه کرده است. دمیری (۱۳۹۰) پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و روایی را ۰/۸۲ گزارش کرده است.

در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۵ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۵۷ به دست آمد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	رفتار سازمانی مثبت	۵۵/۹۹	۳/۶۲	۱									
۲	عزت نفس سازمان‌محور	۴۲/۵۰	۳/۶۵	۰/۶۰**	۱								
۳	مبادله رهبر - عضو	۳۰/۵۳	۳/۰۲	۰/۴۷**	۰/۳۸**	۱							
۴	حمایت سازمانی ادراک‌شده	۳۸/۴۷	۳/۸۸	۰/۴۵**	۰/۳۳**	۰/۴۵**	۱						
۵	مالکیت روانشناختی	۲۹/۴۵	۳/۲۴	۰/۴۳**	۰/۳۱**	۰/۶۰**	۰/۳۹**	۱					
۶	ابهام نقش	۱۰/۱۸	۲/۸۲	-۰/۲۷**	-۰/۳۰**	-۰/۰۹**	-۰/۱۸**	-۰/۲۱۴**	۱				
۷	خودکارآمدی	۱۷/۵۷	۱/۴۹	۰/۶۹**	۰/۴۱**	۰/۳۰**	۰/۲۳**	۰/۲۵**	-۰/۱۶**	۱			
۸	امید	۱۲/۹۷	۱/۳۹	۰/۶۰**	۰/۳۰**	۰/۲۵**	۰/۳۶**	۰/۳۰**	-۰/۲۸**	-۰/۰۳۱	۱		
۹	خوش‌بینی	۱۲/۷۴	۱/۲۶	۰/۶۳**	۰/۴۰**	۰/۳۳**	۰/۳۹**	۰/۳۱**	-۰/۱۴۵**	-۰/۰۳۹	۰/۰۵۸	۱	
۱۰	تاب‌آوری	۱۲/۶۹	۱/۳۷	۰/۶۸**	۰/۴۶**	۰/۳۰**	۰/۲۰**	۰/۲۷**	-۰/۱۲۶*	-۰/۰۴۹	۰/۰۵۹	۰/۰۳۳**	۱

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

شاخص‌های برازش به این شرح استفاده شدند: مجذور کای (χ^2)، شاخص هنجار شده مجذور کای (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص

با به منظور ارزیابی الگویی پیشنهادی از روش الگویی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۱ و AMOS ویراست ۲۱ انجام گرفتند. برای تعیین کفایت برازش الگویی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از

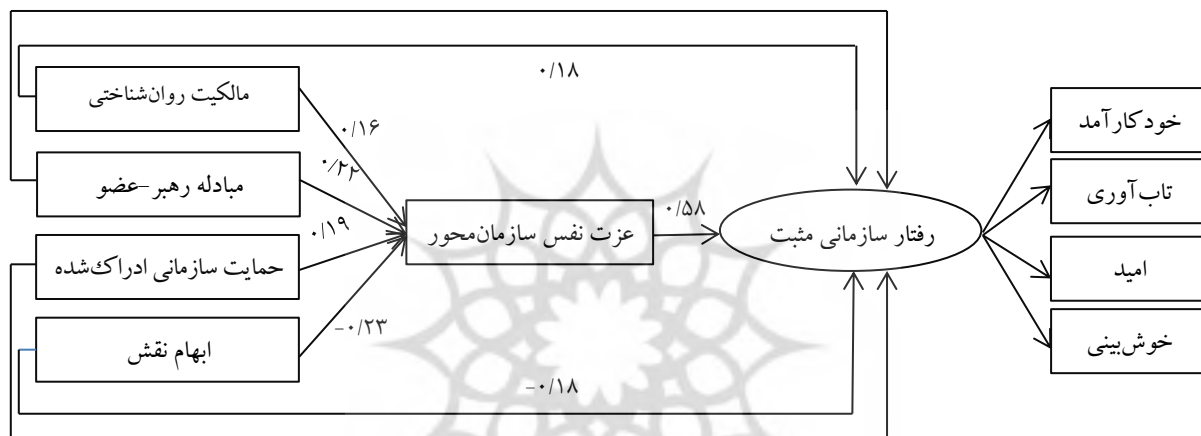
برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر - لویس (TLI)، و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).
پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بررسی شد. جدول ۲ مقادیر شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. مقادیر شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها

شاخص	χ^2	df	χ^2 df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۳۲/۳۷۱	۱۱	۲/۹۴۳	۰/۹۷۳	۰/۹۳۲	۰/۹۵۳	۰/۹۰۸	۰/۹۵۲	۰/۹۳۰	۰/۰۷۸

شاخص‌های برازش در جدول ۲ بیان‌کننده برازش پذیرفته شده الگوی پیشنهادی پژوهش است. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش را به همراه ضرایب مسیر استاندارد نشان می‌دهد.

۰/۱۷



۰/۲۶

شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد

ضرایب مسیر در شکل ۲ حاکی از معنی‌داری تمامی مسیرهاست. برای تعیین معنی‌داری روابط غیرمستقیم از روش بوت استرپ استفاده شد. جدول ۳ نتایج حاصل از بوت استرپ را برای مسیرهای غیرمستقیم نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای غیرمستقیم

مسیرها	داده	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معنی‌داری
مالکیت روان‌شناختی	۰/۱۸۱۷	۰/۱۸۳۱	۰/۰۰۱۴	۰/۰۳۶۳	۰/۱۱۶۵	۰/۲۶۳۲	۰/۰۰۱
مبادله رهبر - عضو	۰/۲۲۵۵	۰/۲۲۶۰	۰/۰۰۰۵	۰/۰۳۹۰	۰/۱۴۸۲	۰/۳۰۵۱	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۱۵۸۰	۰/۱۵۹۳	۰/۰۰۱۳	۰/۰۲۷۴	۰/۱۰۸۶	۰/۲۱۳۲	۰/۰۰۱
ابهام نقش	-۰/۰۴۶۲	-۰/۰۴۵۴	۰/۰۰۰۷	۰/۰۲۱۷	۰/۰۹۲۵	۰/۰۰۴۸	۰/۰۰۱

چهار مسیر غیرمستقیم در پژوهش حاضر و در نتیجه معنی‌داری آنهاست. سطح اطمینان برای این فاصله‌ها ۹۵

فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرارنگرفتن صفر در این فاصله‌ها برای هر

مبادله یا بده بستان می‌نگرند. به اعتقاد راندال و همکاران (۱۹۹۹) سازمانی حمایتی است که به کارکنانش افتخار کند، به آنها به شکل منصفانه‌ای حقوق و مزایا پردازد و به نیازهای آنها توجه کند. کارکنان این حمایت را نشانه‌ای از نیت خیرخواهانه سازمان در نظر می‌گیرند. وقتی کارکنان این احساس را داشته باشند که سازمان نگران بهزیستی آنان است، نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند. زمانی که کارکنان حمایت سازمانی را ادراک می‌کنند، خود را ملزم می‌دانند در دستیابی به اهداف سازمان بیشتر مشارکت کنند و حمایت سازمان را نسبت به خودشان جبران کنند. در تبیین تأیید رابطه مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده با عزت نفس سازمان محور می‌توان گفت محیط سازمانی مرجع مهمی برای کارکنان به حساب می‌آید؛ در نتیجه، ارزیابی سازمان از کارکنان که در قالب حمایت سازمانی ادراک شده منعکس می‌شود، نقش کلیدی در افزایش سطح عزت نفس سازمان محور کارکنان دارد. بنابراین، هرچه کارکنان بیشتر احساس کند که سازمان برای همکاری او ارزش قائل است، بیشتر احساس ارزشمندی می‌کند. سطوح بالای عزت نفس سازمان محور به عنوان ارضای یکی از نیازهای اجتماعی - عاطفی، برای کارکنان خشنودکننده است و این خشنودی به افزایش دلبستگی افراد به سازمان منجر می‌شود. با توجه به اینکه حمایت سازمانی ادراک شده، شاخصی از شایستگی و ارزشمندی کارکنان نزد سازمان است، این ادراک به خودارزیابی‌های مثبت فرد از خویشتن به عنوان عضوی توانا و ارزشمند در سازمان یا به عبارتی شکل‌گیری عزت نفس سازمان محور منجر می‌شود. فرد نیز براساس ادراک ارزیابی‌های مثبت از خود که حاصل توجه سازمان نسبت به اوست، تلاش می‌کند به نحوی تکالیف کاری را به انجام رساند که منطبق با این ادراک خودارزشمندی باشد.

و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد^۱ بوت استراپ ۵۰۰۰ است.

بحث

هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشنهادهای (حمایت سازمانی ادراک شده، تبادل رهبر - عضو، ابهام نقش، مالکیت روانشناختی و عزت نفس سازمان محور) رفتار سازمانی مثبت بود. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از برآش خوب الگوی پیشنهادی پژوهش با داده‌ها بود. این یافته با نتایج پان و همکاران (۲۰۱۴)، پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) و خرم و همکاران (۲۰۱۳) همسو است. نتایج پژوهش حاضر رابطه مستقیم مالکیت روانشناختی را با رفتار سازمانی مثبت تأیید کرد. این یافته با نتایج مطالعه پان و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت اگر کارکنان خود را به لحاظ روانشناختی مالک سازمان بدانند، به سازمان احساس تعلق خواهند کرد و در نتیجه زمان و انرژی بیشتری را به سازمان خود اختصاص می‌دهند و این امر به بروز و گسترش بیشتر رفتار سازمانی مثبت منجر می‌شود. پژوهش حاضر از رابطه مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده و مبادله رهبر - عضو با رفتار سازمانی مثبت حمایت کرد. این یافته با نتایج پژوهش‌های خرم و همکاران (۲۰۱۳)، آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و کروپانزانو و میچل (۲۰۰۵) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان به نظریه مبادله اجتماعی بلاو (۱۹۶۴) اشاره کرد. براساس این نظریه اگر رابطه بین سرپرست و زیردست، رابطه‌ای دو طرفه و سازنده باشد، کارکنان تمایل بیشتری به اعمال رفتارهای مثبت و رفتارهایی خواهند داشت که به بهبود عملکرد منجر می‌شوند. به عبارتی کارکنانی که رابطه بهتری با سرپرستان خود دارند، به این رابطه دو طرفه به عنوان

^۱. resampling

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند بین عزت نفس سازمان‌محور با رفتار سازمانی مثبت رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش پان و همکاران (۲۰۱۴) و خرم و همکاران (۲۰۱۳) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت عزت نفسی که ناشی از ادراک ارزشمندی فرد از سوی سازمان است، می‌تواند انگیزش و نیز نگرش‌های مثبت را نسبت به کار در سازمان به وجود آورد و به اعمال رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان و بهبود عملکرد آنان منجر شود. کارکنانی که عزت نفس سازمان‌محور بالایی دارند، به‌طور داوطلبانه زمان، انرژی و مهارت‌های خود را صرف سازمان می‌کنند.

پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی بوده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد که محدودیت‌های خاص خود را دارند. با توجه به این پژوهش حاضر روی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان اجرا شده است، تعمیم نتایج آن به سایر محیط‌ها و مشاغل، به دلیل متفاوت بودن شرایط می‌باید با رعایت جانب احتیاط صورت پذیرد. با وجود اینکه استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری توانایی به دست دادن استنباط‌های علی را فراهم می‌آورد، اما در این خصوص باید جانب احتیاط رعایت شود.

با توجه به نقش مهم و تعیین‌کننده عزت نفس سازمان‌محور در بروز رفتارهای سازمانی مثبت و نیز این نکته که عزت نفس سازمان‌محور موجب می‌شود کارکنان احساس ارزشمندی و مهم بودن داشته باشند و این تأثیر بسزایی بر رفتارهای سازمانی و عملکرد شغلی آنان دارد، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود درصدد تقویت این متغیر در کارکنان خویش باشند. تأیید رابطه مثبت مالکیت روانشناختی با رفتار سازمانی مثبت در پژوهش

حاضر و با توجه به این نکته که مشارکت در برنامه‌ها و تصمیمات سازمانی موجب افزایش احساس مالکیت روانشناختی در کارکنان می‌شود، پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان سازمان به این نکته در تصمیمات سازمانی توجه داشته باشند. با توجه به اینکه نشان داده شد حمایت سازمانی ادراک‌شده سبب افزایش رفتار سازمانی مثبت می‌شود، توصیه می‌شود سازمان‌ها برنامه‌های حمایتی خود را نسبت به کارکنان گسترش دهند. با توجه به اثر مثبت مبادله رهبر - عضو بر رفتار سازمانی مثبت، مدیران می‌باید تلاش کنند روابط بهتری با زیردستان خویش داشته باشند.

منابع

- ارشدی، ن. (۱۳۶۹). رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی مدیران و کارمندان شرکت نفت خیز جنوب - منطقه اهواز با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی استقلال‌کاری و پیوستگی گروهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- ارشدی، ن. (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان‌نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- الوانی، س. م. (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۸، ۶-۱.
- جهانبخش گنجه، س. و عریضی، ح. (۱۳۹۱). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۲(۲)، ۷۵-۹۰.

پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
معظمی گودرزی، ع. (۱۳۸۶). بررسی رابطه ساده و چندگانه ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش با عدم سلامت روانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حس سامان‌یافتگی و الگوی رفتاری سنخ الف کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-93.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2012). Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing: The Science of Happiness and Flourishing: Engage Learning.
- Chou, C. P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. California: Sage.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). Organizational supports and

حیاوی، غ. (۱۳۹۰). اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی، خوشنودی شغلی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد به نفس سازمان‌محور در کارکنان ستادی شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

خسروی، و. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، کار راه و مالکیت روانشناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق کاری در یک شرکت صنعتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

دمیری، ح. (۱۳۹۰). طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای مهم فشار روانی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

زارع، ر. (۱۳۹۰). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده، مبادله رهبر - پیرو و عزت نفس سازمانی با رفتارهای انحرافی کاری در میان کارکنان شرکت منطقه ۲ عملیات انتقال گاز اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

سی‌سختی، ف. و شیروانی، ع. (۱۳۹۱). بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز. *فراسوی مدیریت*، ۶ (۳۲)، ۷۳-۹۳.

شاهپوری آرانی، س.؛ کیوان آرا، م.؛ و عریضی، ح. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان. *نشریه پرستاری ایران*، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری، ۲۷ (۸۸)، ۲۲-۳۲.

گودرزی، س. (۱۳۹۴). بررسی پیشایندها و پیامدهای سکوت سازمانی در کارکنان شرکت گاز اصفهان.

- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Ramlall, S. J., Al-Kahtani, A., & Damanhour, H. (2008). Positive organizational behavior in the workplace: A cross-cultural perspective. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 18(3), 149-154.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann C. A., & Birjulin A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-66.
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Shahbaz, W., & Shakeel, A. (2012). *Role ambiguity and employees organization based self-esteem: Moderating effect of workplace spirituality*. 3rd International Conference on Business Management,
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem. *Organizational Behavior and Human Decision*, 108(2), 279-286.
- Furby, L. (1991). Understanding the psychology of possession and ownership: A personal memoir and an appraisal of our progress. *Journal of Social Behavior & Personality*, 6(6), 457-463.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103-23.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Ibanez Sepulveda, C. (2013). Sepulveda Flourishing in Chile How to increase well being in the country? *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(3), 267-275.
- Khurram, W., Ismail, K., Jafri, S. K. A., & Soehod, K. (2013). An assessment of positive organizational behavior in service sector of Pakistan: Role of organization based self-esteem and global self-esteem. *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(15), 2872-2880.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketer's evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Pan, X. F. (2008). *An empirical study of positive organizational behavior of the staff in manufacturing-type enterprises*. The Doctoral Dissertation, Southwest University, Chongqing.
- Pan, X. F., Qin, Q., & Gao, F. (2014). Psychological ownership, organizational behavior. *Chinese Management Studies*, 8(1), 127-148.