

پیشایندهای راهبردی شکوفایی کارکنان در سازمان

عباسعلی رستگار*، سجاد علی کرمی**، اقبال جباری***

چکیده

راهبردهای شکوفایی درمحل کار برای حفظ سرمایه‌های انسانی، به کارگیری ظرفیت‌های نهفته آنان و ارتقای عملکرد فردی و سازمانی مهم هستند. پژوهشگران سعی بر شناسایی عواملی دارند تا بتوانند زمینه شکوفایی کارکنان در سازمان‌ها را فراهم آورند. هدف از پژوهش حاضر بررسی پیشایندهای موثر بر شکوفایی کارکنان در محل کار است. پژوهش حاضر به روش توصیفی - همبستگی انجام شده و نمونه آماری پژوهش ۱۸۰ نفر از کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان سمنان است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه و برای تحلیل آنان از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون در مدل نهایی نشان می‌دهد که متغیرهای استقلال شغلی، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، مدنیت در محیط کار و شخصیت کنش‌گر پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای رشد درمحل کار هستند. براساس نتایج پژوهش می‌توان بیان نمود که حمایت و اعتماد به کارکنان در کنار استقلال عمل دادن به آنان توأم با روابط محترمانه و مودبانه کارکنان با یکدیگر و تقویت روحیه ایده‌پردازی و نوآوری در آنان می‌تواند موجب شکوفاشدن کارکنان شود.

کلیدواژه‌ها: شکوفایی در محل کار، حمایت سازمانی ادراک‌شده، استقلال شغلی، مدنیت در محیط کار و شخصیت کنش‌گر

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۸/۰۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵

* دانشیار، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

** دانشجوی دکتری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

*** دانشجوی دکتری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (نویسنده مسئول)

۱. مقدمه

فضای سازمانی به سرعت تغییر می‌کند، زیرا رقبای جدید با مزایای رقابتی پایدار، تکنولوژی جدید و روش‌های بهبود تولید وارد می‌شوند [۳۹]. بقا در چنین فضای مستلزم یک رویکرد تفکر روبه‌جلو و جستجوی مستمر برای مزایای رقابتی است [۳۰]. در چنین محیطی مهمترین مسأله برای سازمان‌ها این است که چگونه مزیت رقابتی و عملکرد عالی داشته باشند. در این شرایط محققان و متخصصان، نیروی کار شکوفا شده را یکی از ضروریات برای رقابت و عملکرد پایدار به شمار آورده‌اند [۴۸]. نگاه راهبردی به شکوفایی کارکنان امری ضروری برای سازمان‌های امروزی است. چنانکه گالوپ، نیروی کار شکوفا شده را مزیت رقابتی برای سازمان می‌داند، زیرا شکوفایی نیروی کار به اجتناب از پیامدهای فردی منفی مانند استرس، افسردگی و بیماری‌های جسمی کمک می‌کند [۱۴]. از این رو سازمان‌ها همواره باید نیروی انسانی خود را به عنوان سرمایه‌ای مهم مورد توجه قرار دهد و شرایط لازم برای شکوفایی آنان را فراهم آورند. افراد شکوفا شده در سازمان را با دو مشخصه بارز سرزندگی و یادگیری تعریف می‌کنند [۳۴]، و شکوفایی در محل کار را حالت روان‌شناختی که افراد در آن احساس انرژی و یادگیری می‌کنند تعریف کرده‌اند [۴۴]. اسپریتزر و همکاران (۲۰۱۲)، معتقدند که احساس انرژی و احساس یادگیری به عنوان دو عنصر شکل دهنده شکوفایی در محل کار باید همزمان وجود داشته باشند، به گونه‌ای که اگر فردی انرژی زیادی برای یادگیری داشته باشد، اما شرایط لازم برای یادگیری فراهم نباشد شکوفا نخواهد شد. شکوفایی در محل کار به کاهش مشکلاتی مانند غیبت که می‌تواند نتیجه فرسودگی، استرس، بی‌انگیزگی، افسردگی و دیگر عوارض باشد کمک می‌کند [۱۴]. همچنین تحقیقات در حال ظهور نشان می‌دهد که شکوفایی در محل کار نتایج مهمی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی، کاهش استرس و بهبود عملکرد را در سازمان‌ها به همراه دارد [۱۸ و ۴۵].

اگر چه محققان بر اهمیت شکوفایی در محل کار برای سازمان‌ها اشاره کرده‌اند، تحقیقات در این حوزه کم بوده و اندک تحقیقات انجام شده نیز پراکنده‌اند [۳۲، ۴۰ و ۴۸] شکوفایی یک عنصر مهم است که به سازمان‌ها کمک می‌کند سرمایه‌های انسانی خود را حفظ کنند، اثربخشی خود را افزایش دهند و هزینه مراقبت‌های بهداشتی را کاهش می‌دهد، همچنین کارکنان شکوفا شده دارای عملکرد بالا، تعهد بیشتر، تندرستی و خلاقیت هستند [۳۴] و البته از طرفی اگر نتوانیم محیط کاری مناسبی برای شکوفایی کارکنان ایجاد کنیم، آنان معمولاً با محیطی کسالت‌آور و یکنواخت روبه‌رو خواهند بود، هم از ظرفیت‌های بالقوه آنان محروم خواهیم بود و هم شاهد بی‌تفاوتی سازمانی، فرسودگی شغلی، احساس دلسردی و نارضایتی شغلی در آنان خواهیم بود. زمانی که کارکنان شکوفا می‌شوند، انرژی بیشتری می‌گیرند و عملکرد روانی بالاتری دارند [۴۰]. همچنین مطالعات گذشته نشان داده است افراد شکوفا شده در محل کار تمایل بیشتری برای ایجاد منابع در مقایسه با مصرف منابع دارند [۴۳]. سازمان امور مالیاتی، سازمانی خدمت‌گزار به مردم است و با اقشار مختلف آنان در ارتباط است. سازمانی که ظرفیت‌های کاری زیادی دارد و نیاز به کارکنانی پویا دارد تا بتواند سازمانی کارآمد تبدیل شود. گسترش وظایف و ماموریت‌های سازمان امور مالیاتی و همین‌طور افزایش روزافزون پرونده‌های کاری سازمان، محیط کاری خسته‌کننده و کسالت‌آوری برای کارکنان ایجاد کرده و امروز سازمان به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند در راستای ماموریت‌ها و وظایف سازمان و خدمت به شهروندان به بهترین نحو عمل کنند. کارکنان سرزنده و شکوفا می‌توانند سرمایه‌های انسانی موثر برای سازمان باشند. کارکنان شکوفا، از لحاظ روان‌شناختی قوی هستند و آماده‌اند تا ابتکار عمل را بدست گرفته حداکثر توانایی خود را بروز دهند [۱] و در سازمان آماده خدمت‌رسانی هستند. با توجه به اهمیت شکوفایی در محل کار به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان و این سوال که چگونه می‌توان این مزیت رقابتی را در سازمان توسعه داد، محققان در پژوهش حاضر به دنبال شناسایی راهبردهایی هستند که بتواند شکوفایی در محل کار کارکنان سازمان امور مالیاتی را افزایش دهند.

۲. مبانی و چارچوب نظری

شکوفایی در محل کار^۱

علاقه‌مندی به شکوفایی به کارهای مازلو (۱۹۴۳)، راجرز (۱۹۶۱) و آلدرفر (۱۹۷۲) بر می‌گردد. اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵)، مدل دویعدی از شکوفایی را مفهوم پردازی کردند، شامل یک احساس سرزندگی و یک حس یادگیری یا بهتر شدن. احساس سرزندگی نشانه‌ی احساس پرنرژژی بودن فرد و میل برای کار است و معنی و مفهوم بعد یادگیری را کسب و استفاده از دانش و مهارت برای ایجاد توانایی و اعتماد به نفس می‌دانند. زمانی که افراد از نظر روان‌شناختی شکوفا می‌شوند نه تنها زنده هستند بلکه در حال رشد هستند و یا در مسیر صعودی به سمت پیشرفت هستند [۳۴].

مفهوم شکوفایی در کار در سال‌های اخیر ظهور کرده و توجه زیادی را در تحقیقات سازمانی مثبت به خود جلب کرده‌است [۳۷]. شکوفایی در کار مزایایی را نه تنها برای خود کارکنان، بلکه برای سازمانی که در آن کار می‌کند به همراه دارد. پوراز و همکاران (۲۰۱۲)، نشان دادند، شکوفایی در کار با سلامت و رفاه عمومی، و آسیب و فرسودگی کمتر همراه است. همچنین، شکوفایی در کار با توسعه شغلی و رشد در خارج از کار در ارتباط است [۳۷]. دیگر اثرات مثبت شکوفا شدن نیروی کار برای سازمان بالا رفتن سطح رفتارهای نوآورانه کارکنان [۴] و افزایش نوآوری [۴۷] می‌باشد. به طور کلی شکوفایی در محل کار عاملی است که نه تنها موجب رشد عوامل مثبت در سازمان مانند رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و وفاداری سازمانی می‌شود بلکه جنبه‌های منفی رفتار مانند فرسودگی و میزان غیبت را نیز کاهش می‌دهد و در مجموع باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود [۴۱].

پیشایندهای شکوفایی در محل کار

قانون اثر در سازمان‌ها از طریق تابع اقتضایی قابلیت کاربرد دارد. اگر تعامل شخص - محیط به صورت تابع اقتضایی $A \rightarrow B \rightarrow C$ در نظر گرفته شود، روابط بین این سه عنصر در تابع اگر - پس است. اگر محرک پیشین وجود داشته باشد، احتمالاً به رفتار منجر خواهد شد. اگر رفتار بروز کند، پیامدی خواهد داشت. طبق قانون اثر، اگر پیامد مطلوب رفتارکننده باشد، رفتار تقویت و تکرار خواهد شد. محرک‌های پیشین (پیشایندها) وقایعی هستند که قبل از رفتار اتفاق می‌افتند و کارکنان را آگاه می‌کنند که انجام دادن رفتارهای مطلوب با انجام ندادن رفتارهای نامطلوب پیامدهای خاصی در پی خواهد داشت. ماهیت محرک‌های پیشین علت رفتار نیستند بلکه راهنمای رفتار هستند [۱۵]. با توجه به اینکه شکوفایی در محل کار برای سازمان منافع بسیاری دارد، شناسایی عواملی که در این رفتار مشارکت دارند، می‌تواند سازمان را به عواید این رفتار رهنمون سازد. در مطالعات و پژوهش‌های مختلف از متغیرهای زیر به عنوان پیشایندهای شکوفایی در محل کار کارکنان اشاره شده‌است. این پیشایندها می‌توانند راهبردهایی برای شکوفاتر کردن کارکنان در سازمان گردند.

استقلال شغلی^۳ مطابق با مدل تعیبه اجتماعی شکوفایی در کار، عوامل سازمانی نیروهای مهمی هستند که به شکوفایی و پیشرفت در کار کمک می‌کنند. زمانی که افراد در موقعیت‌های سازمانی معینی قرار می‌گیرند، برای تجربه شکوفایی در کار احتمال بیشتری دارند. یکی از این موقعیت‌ها قرار گرفتن در موقعیت تصمیم‌گیری است. وقتی فردی در سازمانی فعالیت می‌کند که تصمیم‌گیری مستقل را تشویق می‌کند، به کارکنان حق تصمیم‌گیری می‌دهد و کارکنان می‌توانند آزادانه راه‌کارهای خود را تهیه و تنظیم کنند، رفتار ابتکاری کارکنان عامل مهمی برای تحریک شکوفایی کارکنان ترغیب می‌شود. بنابراین، قدرت تصمیم‌گیری می‌تواند کمک‌کننده به

¹ Thriving at work

² Antecedence → Behavior → Consequences

³ Job autonomy

دستیابی کارکنان به شکوفایی به وسیله ارتقا رفتارهای کاری فعالشان [۲۷]. قدرت تصمیم گیری به کارکنان آزادی می‌دهد و این اختیار را به آن‌ها می‌دهد که تصمیم بگیرند چگونه کار خود را انجام دهند [۴۴]. استقلال شغلی می‌تواند منعکس‌کننده قدرت تصمیم‌گیری کارکنان در سازمان باشد. هنگامی که کارکنان احساس استقلال می‌کنند و خود را قادر به مدیریت مسئولیت‌های شغلی خود می‌دانند، احتمال اینکه به طور فعالانه کارکنند و مهارت‌های کاری خود را بکار گیرند بیشتر است [۳]. داشتن قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان کمک می‌کند تا ریسک‌پذیرتر شده و برای کشف فرصت‌های جدید تلاش کنند. باتوجه به مطالب فوق ما فرضیه زیر را پیشنهاد می‌دهیم:

فرضیه اول: استقلال شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر شکوفایی در محیط کار دارد.

اعتماد سازمانی^۱: مطالعات اخیر حوزه رفتار سازمانی نشان می‌دهد که تمرکز سازمان‌ها بر منابع مالی و فیزیکی به سمت منابع روان‌شناختی، فکری و به تازگی استعدادهای کارکنان تغییر یافته است [۲۴]. از سوی دیگر کارکنان انتظار دارند شرکت‌های در محیط موجود فرصت‌هایی برای رشد آن‌ها فراهم کنند [۲۶]. علاوه بر این محققان اخیراً تحقیق درباره روانشناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت را آغاز کرده‌اند، و روابط کاری مثبت به محوری برای مطالعات در زمینه کار تبدیل شده است [۳۸]. با توجه به این مسائل، اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵)، مفهوم شکوفایی در محل کار را ایجاد کردند که توجه ویژه‌ای را در ادبیات دانش رفتار سازمانی مثبت به خود جلب کرده است. اسپریتزر و همکارانش مدلی از شکوفایی در کار طراحی کردند که در آن اعتماد از پیش‌بینی‌کننده‌های شکوفایی در کار است. پژوهش‌گران اعتقاد دارند، که اعتماد حدی است که شخص مایل است از نیت خوبی برخوردار بوده و به کلام و اعمال افراد دیگر اطمینان داشته باشد و حالتی روان‌شناختی است که فرد بر اساس انتظارات مثبت از نیت یا رفتار دیگری تمایل به پذیرش ریسک از طرف او را دارد [۱۶]. در ادبیات مربوط به موضوع اعتماد در سازمان سه نوع اعتماد ذکر شده است، اعتماد به مدیر، اعتماد به سرپرست و اعتماد به همکاران است [۲۵]. زمانی که اعتماد در سازمان وجود دارد، افراد این توانایی را کسب می‌کنند که بدون ترس از پیامدهای منفی بالقوه اقداماتشان رفتار کنند. از این رو افراد تمایل پیدا می‌کنند تا به روش خود عمل کنند، آن‌ها باور دارند حتی اگر اشتباه عمل کنند محیطی که اعتماد در آن جریان دارد به یادگیری از شکست‌ها کمک می‌کند و افراد راحت‌تر احساسات خود را بیان می‌کنند، دانش خود را به اشتراک می‌گذارند و با یکدیگر مشارکت می‌کنند و از این طریق یادگیری در سازمان را افزایش می‌دهند. طبق آنچه رایان و فردریک^۲ (۱۹۹۷) بیان کردند، زمانی که شرایط اجتماعی مثبت است و ارتباطات بین اعضای سازمان کیفیت بالایی دارد سرزندگی در محل کار می‌تواند افزایش یابد. در چنین محیط‌هایی به راحتی می‌توان گفت که اعتماد یکی از نشانه‌های ارتباطات با کیفیت بالا است [۲۵]. همچنین داتون^۳ (۲۰۰۳)، ارتباطات بین فردی به دلیل ساختار ویژه‌ای که دارد، یک مکانیزم اساسی است برای نیرو بخشیدن به کارمندان که هنگام انجام کارهایشان در سازمان احساس اشتیاق داشته باشند. با توجه به مطالب فوق و تأثیری که بنظر می‌رسد اعتماد در یادگیری و سرزندگی کارکنان دارد فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه دوم: اعتماد سازمانی بر شکوفایی در محل کار تأثیر مثبت و معناداری دارد.

حمایت سازمانی ادراک شده^۴: آبیده^۵ و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند اگر کارکنان درک کنند که سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند شکوفاتر خواهند شد. حمایت سازمانی ادراک شده به این

^۱ Organizational trust

^۲ Ryan & Frederick

^۳ Dutton

^۴ Perceived organizational support

^۵ Abid

موضوع اشاره دارد که کارکنان سازمان را حامی خود می‌دانند، یعنی این موضوع را درک کرده اند که سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است و به رفاه آن‌ها توجه می‌کند. تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر شکوفایی کارکنان را به وسیله تئوری مبادله اجتماعی بهتر می‌توان توضیح داد. بر طبق این نظریه می‌توان نتیجه گرفت، زمانی که رفتارهای مثبت کارکنان از سوی سازمان به وسیله پاداش و احترام پاسخ داده شود، شکوفایی افراد در محیط کار افزایش می‌یابد. کارکنان در شرایط مختلفی از سازمان انتظار حمایت دارند. برخی از این انتظارات شامل حمایت سازمان از کارمند در زمان بیماری یا کسالت، زمانی که آن‌ها اشتباه می‌کنند، زمانی که عملکرد بالا دارند، پرداخت عادلانه از سوی سازمان و جذابتر و معنادارتر ساختن شغل آنان است [۴۰].

در محیطی که در آن حمایت کاری بالایی وجود دارد، افراد، از طریق تعامل با دیگران، بیشتر به اصلاح مهارت‌ها و کسب دانش جدید، برای کشف مشکلات و یافتن راه‌حل‌ها جدید می‌پردازند که این امر به نوبه خود منجر به افزایش یادگیری افراد می‌شود [۴ و ۳۲]. حمایت در محیط کار علاوه بر اینکه به یادگیری کارکنان کمک می‌کند، منجر به افزایش سرزندگی در آن‌ها می‌شود، امروزه بسیاری از کارها در تیم و گروه انجام می‌شود، زمانی که ارتباطات بین افراد درون تیم‌ها از کیفیت بالایی برخوردار باشد منجر به سرزندگی و پرانرژی بودن افراد در محل کار می‌شود. همچنین آتواتر و کارملی^۱ (۲۰۰۹)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که زمانی که کیفیت ارتباطات بین افراد باهم (سرپرست با زیردست و همکاران با یکدیگر) بالا باشد منجر به افزایش و توسعه سرزندگی یکی از مؤلفه‌های شکوفایی در کار می‌شود. با توجه به آنچه بیان شد فرض زیر را پیشنهاد می‌شود:

فرضیه سوم: حمایت سازمانی ادراک شده بر شکوفایی در محل کار تأثیر مثبت و معناداری دارد.

مدنیت در محیط کار^۲: مدنیت در محل کار را به معنای ارتباط بین فردی کارکنان است که با همکاری با احترام ارتباط برقرار کرده و همچنین احساس ارزشمند بودن می‌کنند [۳۳] همچنین مدنیت به پیروی کردن از هنجارهای مشترک از نزاکت، حسن نیت و احترام در محل کار اشاره دارد [۱۳]. مدنیت شامل یک پیوستار مثبت از مفاهیمی نظیر رفتار مؤدبانه یا با ملاحظه، رفتار محترمانه، ترغیب ارتباطات مثبت و مغتنم و احترام به احساسات است [۱]. مدنیت ارتباط قوی با ارزش‌های فرهنگی دارد و نقشی جدایی ناپذیر در فرهنگ سازمانی دارد [۳۰]. زمانی که مدنیت وجود دارد افراد احساس مهم بودن و وجود داشتن کرده، در نتیجه مدنیت افراد را به شکوفایی در کار قادر می‌کند [۳۵]، زیرا زمانی که مدنیت در محیط کار وجود ندارد افراد در شکوفایی شکست می‌خورند [۳۳]. طیف مخالف مدنیت را بی نزاکتی نامیده‌اند، نتایج تحقیقات نشان داده است که بی نزاکتی در محل کار بهبود و پیشرفت کارکنان را محدود می‌کند در حالیکه مدنیت آن‌ها را پرانرژی، مشتاق و پر جنب و جوش می‌کند [۳۶]. از این رو فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه چهارم: مدنیت در محیط کار بر شکوفایی در کار تأثیر مثبت و معناداری دارد.

شخصیت کنشگر^۳: کرانت^۴ (۱۹۹۵)، افرادی را دارای شخصیت کنشگر تعریف می‌کند که دارای ابتکار عمل هستند، قادر به شناسایی فرصت‌ها در محدوده خود هستند و به طور مداوم اقدام به ایجاد تغییر می‌کنند [۳۰]. رویکرد کنشگر نشان می‌دهد که افراد دارای توانایی متحول ساختن محیط خود هستند [۳]. رفتار کنشگر مستلزم این است که به طور فعالانه شرایط موجود به چالش کشیده شود تا بتوان در آن تغییر ایجاد کرد [۸]. محققان استدلال کرده‌اند که شخصیت کنشگر یک عنصر ضروری برای موفقیت شغلی (یعنی رشد و توسعه در محل کار) در قرن ۲۱ است [۲۱، ۲۹]. سایبرت^۵ و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که افراد کنشگر، رفتارهایی را

¹ Atwater & Carmeli

² Civility at workplace

³ Proactive personality

⁴ Crant

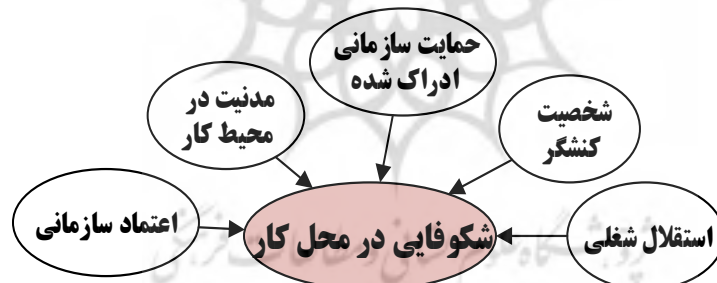
⁵ Seibert

نشان می‌دهند که تأثیر مثبتی بر موفقیت شغلی دارند و این رفتارها منجر به نتایج مثبت کار بیرونی و همچنین درونی می‌شود [۹]. شخصیت کنشگر به هر دو بعد شکوفایی در کار یعنی یادگیری و سرزندگی کمک می‌کند [۳۰]. سرزندگی را احساس رفاه و انرژی مثبت که در زمینه‌های مختلف مانند کار و خانواده ظاهر می‌شود توصیه می‌کنند [۴۴]. کارکنان دارای شخصیت کنشگر قابلیت بیشتری برای رسیدگی به تقاضای بالای کاری هستند و کمتر تحت تأثیر استرس شغلی قرار می‌گیرند [۲۰]. افراد دارای شخصیت کنشگر دارای رضایت شغلی بالا، تعادل کار-خانواده [۱۰]، رفاه ذهنی و رضایت از زندگی [۱۷] و سرزندگی در کار [۴۶] هستند.

ماجور^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، شخصیت کنشگر را پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری از انگیزش برای یادگیری نسبت به هریک از پنج عامل بزرگ شخصیت به شمار آورده‌اند. با توجه به ویژگی‌های ذکر شده برای افراد با شخصیت کنشگر بنظر می‌رسد شخصیت کنشگر یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم شکوفایی در محل کار است، بنابراین ما فرضیه زیر را پیشنهاد می‌دهیم.

فرضیه پنجم: شخصیت کنشگر تأثیر مثبت و معناداری بر شکوفایی در محل کار دارد.

با توجه به اینکه شکوفایی در محل کار می‌تواند نتایج مثبتی برای سازمان در پی داشته باشد، ضروری است سازمان‌ها راهبردهایی که منجر به شکوفایی کارکنان در محیط کار می‌شود را درک کنند، تا از این طریق بکارگیری این راهبردها برای سازمان مزیت رقابتی بیشتری ایجاد کنند. بر این اساس چارچوب مفهومی پژوهش حاضر با استفاده از مبانی نظری و همچنین مشورت با متخصصان حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی به منظور بررسی و انتخاب پیشایندهای مؤثر بر شکوفایی در محل کار مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در مدل مفهومی این پژوهش دیده می‌شود، در پژوهش حاضر پنج متغیر مدنیت در محیط کار، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، شخصیت کنشگر و استقلال شغلی به عنوان پیشایندهای شکوفایی در محل کار مورد بررسی قرار گرفتند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش: پیشایندهای مؤثر بر شکوفایی در محل کار (محقق ساخته).

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی؛ از نظر راهبرد: پیمایشی؛ از نظر شیوه پژوهش: کمی، از نظر افق زمانی: تک مقطعی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده: پرسشنامه و از نظر قلمرو موضوعی در حیطه رفتار سازمانی و منابع انسانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان سمنان است که تعداد آنها ۳۲۰ نفر می‌باشد. بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران با احتساب ۵ درصد ضریب خطا، نمونه آماری پژوهش برابر با ۱۷۵ نفر از کارکنان محاسبه شد که به منظور احتیاط بیشتر و بالا بردن اعتماد نتایج تحلیل داده‌ها تعداد ۱۹۰ پرسش‌نامه توزیع و در نهایت ۱۸۰ پرسش‌نامه گردآوری شد. افراد مشارکت‌کننده با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

¹ Major

به منظور سنجش متغیر شکوفایی درمحل کار از سنجه ۱۰ گویه‌ای پوراز و همکاران (۲۰۱۲) و به منظور سنجش متغیر مدنیت در محیط کار از سنجه ۴ گویه‌ای پوراز و اریز (۲۰۰۹)، استفاده شد. متغیر شخصیت کنشگر با پرسشنامه جیان (۲۰۱۶) در قالب ۴ گویه سنجیده شد. حمایت سازمانی ادراک شده نیز با ۸ سؤال آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) سنجیده شد. برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسش‌نامه ۱۸ گویه‌ای مک نایت (۲۰۰۲) استفاده شد و برای سنجش متغیر استقلال شغلی نیز از سنجه ۱۰ گویه‌ای جانگ (۱۹۹۵) استفاده شد.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

جهت آزمون فرضیات مطرح شده از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. واضح است که از داده‌های خام به تنهایی نمی‌توان اطلاعات اساسی کسب کرد و باید تا حد توان آن‌ها را به وسیله‌ی شاخص‌ها خلاصه نمود. میانگین نمرات تمامی متغیرهای موجود بیشتر از ۳ (حد وسط طیف ۵ گزینه‌ای) است. لذا اینگونه استنباط می‌شود که اکثریت افراد در پاسخ به سوالات پرسشنامه به سمت گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد میل داشته‌اند. همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه (-۲ و +۲) بدست آمده است. لذا می‌توان بیان نمود که توزیع داده‌های تمامی متغیرها از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کند. مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بیشتر از حد مرزی ۰/۷ بدست آمده است. لازم بذکر است که ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه با نمونه ۱۸۰ نفری و تعداد سوالات ۵۳ برابر با ۰/۹۵ و در سطح بسیار مطلوبی قرار دارد.

ضرایب همبستگی تمامی متغیرها رابطه مثبت و معناداری دارد. مقدار همبستگی بین رشد در محل کار با متغیرهای مستقل استقلال شغلی (۰/۶۲۴)، اعتماد سازمانی (۰/۶۴۷)، حمایت سازمانی ادراک شده (۰/۶۷۵)، مدنیت در محیط کار (۰/۶۴۷) و شخصیت کنشگر (۰/۵۲۳) در سطح قابل قبول و بالایی می‌باشد.

رگرسیون گام به گام

رگرسیون به پیش‌بینی مقدار یک متغیر وابسته از روی مقادیر یک یا چند متغیر مستقل اشاره دارد. و در روش رگرسیون گام به گام، متغیرها را یک به یک وارد مدل می‌کند؛ یعنی ابتدا متغیری که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد وارد مدل می‌کند. دومین متغیری که وارد می‌کنیم متغیری است که پس از متغیر مقدم بر آن موجب بیشترین افزایش در مقدار ضریب تعیین (R²) می‌شود. این روش تا زمانی ادامه می‌دهیم که معناداری متغیر به ۹۵ درصد برسد؛ یعنی سطح خطا ۰/۰۵ شود. در ارتباط با مدل تحلیلی رگرسیون گام به گام می‌توان گفت زمانی که تعداد عوامل ورودی مؤثر بر پدیده‌ای کم باشند، می‌توان با بررسی تمام ترکیبات ممکن و مقایسه خطا در مدل‌های مختلف رگرسیونی، بهترین مدل رگرسیونی برای پیش‌بینی آن پدیده را به دست آورد. اما وقتی تعداد عوامل ورودی، افزایش می‌یابد؛ برای ارزیابی کلیه رگرسیون‌های ممکن، به حجم محاسبات زیادی نیاز است. جدول ۱ نتایج رگرسیون و گام‌های آن را نشان می‌دهد.

جدول ۱ نتایج حاصل از رگرسیون نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که، مقدار VIF بین متغیرهای مستقل مدل کمتر از ۵ محاسبه شده که نشان از نبود مشکل هم خطی متغیرهای مستقل است.

جدول ۱. نتایج تحلیل واریانس و شاخص‌های رگرسیون به همراه آزمون نرمالیتی باقی‌مانده‌های رگرسیون

مدل	آزمون معناداری رگرسیون خطی		ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	مقدار آماره	
	سطح معناداری	آماره F آزمون			مقدار آماره	آزمون نرمال بودن خطاها
۱	۰/۰۰	۳۱۵/۷۶	۰/۴۵۵	۰/۴۵۴	مقدار آماره	سطح معناداری
۲	۰/۰۰	۲۶۲/۸۲	۰/۵۸۲	۰/۵۸۰	۰/۰۳۵	۰/۲۰
۳	۰/۰۰	۲۲۴/۹۱	۰/۶۴۲	۰/۶۲۹	۲/۰۷۸	

مدل	آزمون معناداری رگرسیون خطی		ضریب تعیین	ضریب تعیین	مقدار آماره	آزمون نرمال بودن خطاها	
	سطح معناداری	آماره F آزمون				مقدار سطح معناداری	مقدار آماره
۴	۰/۰۰	۱۹۳/۵۴	۰/۶۷۰	۰/۶۷۴			
۵	۰/۰۰	۱۶۳/۷۸	۰/۶۸۲	۰/۶۸۶			
متغیرهای مستقل مدل اول: حمایت سازمانی ادراک شده							
متغیرهای مستقل مدل دوم: حمایت سازمانی ادراک شده، اعتماد سازمانی							
متغیرهای مستقل مدل سوم: حمایت سازمانی ادراک شده، اعتماد سازمانی، استقلال شغلی							
متغیرهای مستقل مدل چهارم: حمایت سازمانی ادراک شده، اعتماد سازمانی، استقلال شغلی، مدنیت در محیط کار							
متغیرهای مستقل مدل پنجم: حمایت سازمانی ادراک شده، اعتماد سازمانی، استقلال شغلی، مدنیت در محیط کار، شخصیت کنش‌گر							
متغیر وابسته مدل: رشد در محل کار							

جدول ۲. نتایج رگرسیون گام به گام

مدل	متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		مقدار t	سطح معناداری	آماره‌های همخطی	
		B	خطای استاندارد			Beta	VIF
اول	عرض از مبدا (Constant)	۱/۷۲۸	۰/۱۱۴	۱۵/۲۱۸	۰/۰۰	-	-
	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۵۸۱	۰/۰۳۳	۱۷/۷۷۰	۰/۰۰	۱	۱
	عرض از مبدا (Constant)	۰/۸۹۷	۰/۱۲۶	۷/۱۰۴	۰/۰۰	-	-
دوم	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۴۰۳	۰/۰۳۳	۱۲/۱۳۹	۰/۰۰	۱/۳۳۸	۰/۷۴۷
	اعتماد سازمانی	۰/۳۹۶	۰/۰۳۷	۱۰/۷۱۵	۰/۰۰	۱/۳۳۸	۰/۷۴۷
	عرض از مبدا (Constant)	۰/۴۸۳	۰/۱۲۸	۳/۷۷۵	۰/۰۰	-	-
سوم	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۲۹۱	۰/۰۳۴	۸/۶۰۲	۰/۰۰	۱/۶۱۹	۰/۶۱۸
	اعتماد سازمانی	۰/۳۲۶	۰/۰۳۵	۹/۲۴۳	۰/۰۰	۱/۴۲۵	۰/۷۰۲
	استقلال شغلی	۰/۲۸۵	۰/۰۳۶	۷/۹۲۸	۰/۰۰	۱/۵۲۵	۰/۶۵۶
	عرض از مبدا (Constant)	۰/۲۸۶	۰/۱۲۷	۲/۲۵۲	۰/۰۲۵	-	-
چهارم	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۲۳۲	۰/۰۳۴	۶/۸۷۵	۰/۰۰	۱/۷۶۶	۰/۵۶۶
	اعتماد سازمانی	۰/۲۸۵	۰/۰۳۴	۸/۲۶۰	۰/۰۰	۱/۴۸۵	۰/۶۷۳
	استقلال شغلی	۰/۲۲۰	۰/۰۳۶	۶/۱۱۸	۰/۰۰	۱/۶۷۴	۰/۵۹۷
	مدنیت در محیط کار	۰/۲۱۰	۰/۰۳۵	۶/۰۱۸	۰/۰۰	۱/۶۹۹	۰/۵۸۸
	عرض از مبدا (Constant)	۰/۲۲۸	۰/۱۲۵	۱/۸۱۷	۰/۰۷	-	-
پنجم	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۲۳۴	۰/۰۳۳	۷/۰۶۷	۰/۰۰	۱/۷۶۷	۰/۵۶۶
	اعتماد سازمانی	۰/۲۴۰	۰/۰۳۶	۶/۷۳۶	۰/۰۰	۱/۶۲۵	۰/۶۰۵
	استقلال شغلی	۰/۱۷۹	۰/۰۳۷	۴/۸۷۴	۰/۰۰	۱/۸۲۰	۰/۵۴۹

مدنیت در محیط کار	۰/۳۰۶	۰/۰۳۴	۰/۲۲۷	۶/۰۱۱	۰/۰۰	۱/۷۰۱	۰/۵۸۸
شخصیت کنش‌گر	۰/۱۰۵	۰/۰۲۷	۰/۱۳۷	۳/۹۱۰	۰/۰۰	۱/۴۶۹	۰/۶۸۱

فرضیه اول: استقلال شغلی بر رشد در محل کار تاثیر معناداری دارد.

سطح معناداری متغیر مستقل (استقلال شغلی) با مقدار آماره تی ۴/۸۷۴ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که بلحاظ آماری استقلال شغلی بر رشد در محل کار با بتای (۰/۱۹۰) تاثیر معنادار دارد. با عنایت به این مهم که مقدار ضریب مسیر استاندارد شده مثبت برآورد شده می‌توان اینگونه برداشت نمود که، با افزایش یک انحراف استاندارد در استقلال شغلی، رشد در محل کار به اندازه ۰/۱۹۰ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. عبارتی استقلال شغلی موجب بهبود و افزایش رشد در محل کار خواهد شد.

فرضیه دوم: اعتماد سازمانی بر رشد در محل کار تاثیر معناداری دارد.

سطح معناداری متغیر مستقل (اعتماد سازمانی) با مقدار آماره تی ۶/۷۳۶ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که بلحاظ آماری اعتماد سازمانی بر رشد در محل کار با بتای (۰/۲۵۱) تاثیر معنادار دارد. با عنایت به این مهم که مقدار ضریب مسیر استاندارد شده مثبت برآورد شده می‌توان اینگونه برداشت نمود که، با افزایش یک انحراف استاندارد در اعتماد سازمانی، رشد در محل کار به اندازه ۰/۲۵۱ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. عبارتی اعتماد سازمانی موجب بهبود و افزایش رشد در محل کار خواهد شد.

فرضیه سوم: حمایت سازمانی ادراک شده بر رشد در محل کار تاثیر معناداری دارد.

سطح معناداری متغیر مستقل (حمایت سازمانی ادراک شده) با مقدار آماره تی ۷/۰۶۷ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که بلحاظ آماری حمایت سازمانی ادراک شده بر رشد در محل کار با بتای (۰/۲۷۲) تاثیر معنادار دارد. با عنایت به این مهم که مقدار ضریب مسیر استاندارد شده مثبت برآورد شده می‌توان اینگونه برداشت نمود که، با افزایش یک انحراف استاندارد در حمایت سازمانی ادراک شده، رشد در محل کار به اندازه ۰/۲۷۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. عبارتی حمایت سازمانی ادراک شده موجب بهبود و افزایش رشد در محل کار خواهد شد.

فرضیه چهارم: مدنیت در محیط کار بر رشد در محل کار تاثیر معناداری دارد.

سطح معناداری متغیر مستقل (مدنیت در محیط کار) با مقدار آماره تی ۶/۰۱۱ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که بلحاظ آماری مدنیت در محیط کار بر رشد در محل کار با بتای (۰/۲۲۷) تاثیر معنادار دارد. با عنایت به این مهم که مقدار ضریب مسیر استاندارد شده مثبت برآورد شده می‌توان اینگونه برداشت نمود که، با افزایش یک انحراف استاندارد در مدنیت در محیط کار، رشد در محل کار به اندازه ۰/۲۲۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. عبارتی مدنیت در محیط کار موجب بهبود و افزایش رشد در محل کار خواهد شد.

فرضیه پنجم: شخصیت کنش‌گر بر رشد در محل کار تاثیر معناداری دارد.

سطح معناداری متغیر مستقل (شخصیت کنش‌گر) با مقدار آماره تی ۳/۹۱۰ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که بلحاظ آماری شخصیت کنش‌گر بر رشد در محل کار با بتای (۰/۱۳۷) تاثیر معنادار دارد. با عنایت به این مهم که مقدار ضریب مسیر استاندارد شده مثبت برآورد شده می‌توان اینگونه برداشت نمود که، با افزایش یک انحراف استاندارد در شخصیت کنش‌گر، رشد در

محل کار به اندازه ۰/۱۳۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. به عبارتی شخصیت کنش‌گر موجب بهبود و افزایش رشد در محل کار خواهد شد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

موفقیت سازمان‌ها مرهون زحمات کارکنان سازمان‌هاست و سازمان امور مالیاتی نیز از این قاعده مستثنی نیست. مشاغل یکنواخت، خسته کننده و کسالت آور نیاز به ایجاد محیطی پویا و فعال برای ارتقای عملکرد دارند. علاقمندی به شکوفایی در افراد بطور بالقوه وجود دارد و سازمان‌های می‌توانند با اتخاذ تدابیری آن را بالفعل کنند. هدف از پژوهش حاضر بررسی عواملی است که موجب شکوفایی کارکنان در سازمان امور مالیاتی می‌شود. شکوفایی شامل دو بعد سرزندگی و اشتیاق به یادگیری است و عواملی که در پژوهش حاضر به عنوان پیشایندهای شکوفایی در محل کار کارکنان سازمان امور مالیاتی بر اساس مطالعات پژوهش‌گران انتخاب شدند، استقلال شغلی، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، مدنیت در محیط کار و شخصیت کنشگر می‌باشند. فرضیه اول پژوهش مربوط به متغیر استقلال شغلی است که بر اساس بر اساس یافته‌های پژوهش این متغیر رابطه مستقیمی با رشد در محل کار دارد و میزان ضریب همبستگی ۰/۶۴۲ نشان از شدت بالای این دو متغیر دارد. استقلال شغلی نشانگر آزادی عمل کارکنان در سازمان‌ها است که این عامل در سازمان امور مالیاتی بدلیل وجود قوانین و مقررات دچار محدودیت‌هایی است، ولی نتایج پژوهش نشان می‌دهد که استقلال شغلی کارکنان می‌تواند موجب رشد و شکوفایی آنان در محیط کاری شود که این نتیجه با مطالعات لی (۲۰۱۸)، اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) و کریستنیس سالم (۲۰۲۰) و همکاران مطابقت دارد. استقلال شغلی رفتارهای کارکنان را از حالت منفعلانه به فعال تبدیل کرده و موجب ارتقای فعالیت آن‌ها در سازمان می‌شود که از این فعالیت بیشتر هم فرد به شکوفایی می‌رسند و هم در پرتو این فعالیت بیشتر کارکنان، عملکرد سازمان نیز ارتقا می‌یابد.

ضریب همبستگی ۰/۶۴۷ نشان از رابطه مستقیم و با شدت متغیر اعتماد سازمانی و رشد در محل کار دارد. اعتماد سازمانی پذیرش ریسک را از سوی کارکنان بیشتر نموده موجبات عملکرد بالاتری را از سوی کارکنان در جهت انجام اهداف و مأموریت‌های سازمانی ایجاد می‌کند. این نتیجه پژوهش با مطالعات اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) مطابقت دارد و موید این نکته است که اعتماد سازمانی تجلی پذیرش اقدامات و رفتارهای کارکنان از سوی سازمان است و کارکنان را ترغیب می‌کند در فضایی پویا قدم گذارده و بتوانند راهگشای چالش‌های سازمان باشند.

در بین متغیرهایی که در پژوهش حاضر تاثیرشان بر رشد در محل کار سنجیده شد، حمایت سازمانی ادراک شده بیشترین تاثیر را بر رشد در محل کار با ضریب همبستگی ۰/۶۷۵ دارد که این نشان‌دهنده آن است که وقتی کارکنان سازمان را حامی خود می‌دانند شکوفاتر می‌شوند و رابطه مطلوبتری با سازمان دارند. نتایج مطالعات آید و همکاران (۲۰۱۶)، پترسون و همکاران (۲۰۱۴)، آتواتر و کارملی (۲۰۰۹) و گوآن^۲ و فرانکل^۳ (۲۰۲۰) نیز رابطه قوی حمایت سازمانی ادراک شده و رشد در محل کار می‌باشد. وقتی کارکنان بدانند که سازمان حمایت همه جانبه در تمام موقعیت‌های آنان دارند، تلاش بیشتری برای مرتفع کردن مشکلات سازمان خواهند داشت و به دنبال کشف راه‌حل‌های نو و بدیع برای برخورد با چالش‌های پیش روی سازمان خواهند داشت.

فرضیه متغیر مدنیت در محیط کار نشان داد که این متغیر رابطه مستقیمی و قوی (ضریب همبستگی ۰/۶۴۷) با رشد در محل کار کارکنان دارد. پیروی از هنجارهای مشترک و احترام در محل کار می‌تواند محیط کاری مناسبی برای تشریک مساعی بیشتر کارکنان در کنار هم را فراهم کند و همین امر موجب شکوفایی کارکنان در

¹ Christensen-Salem

² Guan

³ Frenkel

سازمان گردد که مطالعات اسپریتزر و پوراز (۲۰۱۲)، پوراز و گرباسی (۲۰۱۵) و کلین^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نیز موید این نتیجه پژوهش است.

شخصیت کنشگر، شخصیتی است که مدام به دنبال تغییر و تحول است. بطور مستمر به دنبال ایده‌های جدید است و سعی در پیشرفت فردی و سازمانی خود دارد. شخصیت کنشگر انگیزه قوی برای شکوفایی دارد و ضریب همبستگی ۰/۵۲۳ بین متغیر شخصیت کنشگر و رشد در محل کار موید این رابطه مستقیم و قوی است. با تقویت کنشگری میان کارکنان می‌توان آن‌ها را به سوی اهداف متعالی سوق داد و از این طریق هر دو بعد شکوفایی که یعنی یادگیری و سرزندگی را در کارکنان تقویت نمود که پژوهش کلین و همکاران (۲۰۱۹) نیز این مطلب را تایید می‌کند.

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را به مدیران و سرپرستان سازمان امورمالیاتی ارائه نمود:
 (۱) به کارکنان این اطمینان را بدهیم که تبعات ایده‌های ناموفق آنان تاثیر شدید و عمیقی بر مسیر شغلی آنان ندارد، بلکه گامی در جهت افزایش نوآوری‌ها در سازمان است.

(۲) چارچوبی برای فعالیتهای کاری کارکنان در واحدها و بخش‌های مختلف تعریف شود که آنان اختیار عمل بیشتری برای فعالیت داشته باشند تا بتوانند استقلال کاری خود را حفظ کنند.

(۳) جهت حمایت بیشتر سازمان از کارکنان بهتر است به جای اینکه بر محدودیت‌ها پافشاری کنیم میدان عمل مناسبی برای کارکنان در راستای وظایف و ماموریت‌های سازمان برای آنان مشخص نماییم.

(۴) بیشتر بر تشویق و انگیزش کارکنان برای ارتقای فعالیت‌ها تکیه کنیم تا از عواقب و نقاط منفی پیامدها صحبت کنیم.

(۵) فضای صمیمی و توأم با رعایت ادب و احترام در سازمان مهیا کنیم تا کارکنان بتوانند با طیب خاطر با هم ارتباطی شفاف و مناسب داشته باشند. این ارتباطات می‌تواند موجب تشریک مساعی بیشتر آنان با هم گردد.

(۶) کار تیمی می‌تواند موجب ارتباط مناسب افراد در سازمان گردد و روابط آنان را بهبود بخشیده و درگیری مناسب کارکنان در سازمان را تسهیل نماید.

(۷) سازمان می‌تواند با اعمال سیاست‌های تشویقی مناسب موجب رویش‌های فکری کارکنان گردیده و از این طریق موجب شکوفایی کارکنان و بالفعل شدن ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های آنان گردد.

هر چند دقت در جمع آوری داده‌ها از نقاط قوت پژوهش حاضر است ولی این پژوهش دارای محدودیت‌هایی نیز بود که از جمله می‌توان به دشواری دسترسی به مشارکت‌کنندگان در سازمان و عدم رغبت به همکاری در بعضی از مشارکت‌کنندگان ممکن است نقص‌هایی بر داده‌های جمع آوری شده مترتب کرده باشد لذا در تعمیم نتایج پژوهش به سایر سازمان‌ها باید کمی احتیاط کرد. در این پژوهش به مطالعه تعدادی از پیشایندها پرداخته شد که می‌توان در مطالعات بعدی آنها را توسعه داد و تعداد دیگری از عوامل که بر شکوفایی در محل کار موثر هستند را بررسی نمود و همین‌طور برای تعمیم محتاط‌تر در سازمان‌های دیگر نیز این پیشایندها را بررسی نمود. ضمناً می‌توان علاوه بر شناسایی پیشایندها به مطالعه در رابطه با اثرات و پیامدهای شکوفایی در سازمان‌ها نیز پرداخت.

¹ Kleine

منابع

1. Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., & Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work Engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-19.
2. Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264-275.
3. Bandura, A. (1989) Self-Regulation of motivation and action through internal standards and goal systems. *Goal Concepts in Personality & Social Psychology*, 14, 517-524.
4. Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
5. Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *The Academy of Management Executive*, 14(3), 52-66.
6. Christensen-Salem, A., Walumbwa, F. O., Hsu, C. I. C., Misati, E., Babalola, M. T., & Kim, K. (2020). Unmasking the creative self-efficacy-creative performance relationship: the roles of thriving at work, perceived work significance, and task interdependence. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
7. Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537.
8. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
9. Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 475-481.
10. Cunningham, C. J., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-282.
11. Dutton, J. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high quality connections at work*. San Francisco: Jossey-Bass. ISBN: 978-0787956226
12. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
13. Ferriss, A. L. (2002). Studying and measuring civility: A framework, trends and scale. *Sociological Inquiry*, 72 (3), 376-392.
14. Gallup. (2013). In U.S., poor health tied to big losses for all job types. <http://www.gallup.com/poll/162344/poor-health-tied-to-big-losses-for-all-job-types.aspx>. Retrieved on 30, May, 2017.
15. Gholipour, A. (2017) *Management of organizational behavior (individual behavior)*, Tehran: Samat
16. Ghanbari, S., Erfanzadeh, F. (2017). The role of organizational trust in reducing organizational cynicism. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 6(2), 125-149.
17. Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539-560.
18. Gerbasi, A., Porath, C. L., Parker, A., Spreitzer, G., & Cross, R. (2015). Destructive de-energizing relationships: How thriving buffers their effect on performance. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1423-1433.
19. Guan, X., & Frenkel, S. (2020). Organizational support and employee thriving at work: exploring the underlying mechanisms. *Personnel Review*.

20. Harvey, S., Blouin, C., & Stout, D. (2006). Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work. *Personality and individual differences*, 40(5), 1063-1074.
21. Jackson, C. (1996). Managing and developing a boundaryless career: Lessons from dance and drama. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 617-628
22. Jonge, J. D. (1995). Job autonomy, well-being, and health: A study among Dutch health care workers (Doctoral dissertation, Maastricht University).
23. Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
24. Koçak, Ö. E. (2016). The moderating effect of self-efficacy on the relationship between job resources and work engagement. Unpublished Dissertation). Marmara University
25. Kocak, O. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 5(4), 40-52.
26. Koçak, Ö. E. (2014). The moderating effect of self-efficacy on the relationship between job resources and work engagement. (Unpublished Dissertation). Marmara University
27. Li, Z. (2018). The influence of job autonomy on employee's thriving at work: An Innovative Theoretical Framework. *Journal of Service Science and Management*, 11(6), 618-630.
28. McKnight, D.H., & Chervany, N.L. (2002). What trust means in e-commerce customer relationships: an interdisciplinary conceptual typology. *International Journal of Electronic Commerce* 6(2), 35 – 59
29. Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1996). New organizational forms and the new career. In D. T. Hall & Associates (Eds.), *The Career is dead, long live career: A relational approach to careers* (pp. 72- 101). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
30. Mushtaq, M., Abid, G., Sarwar, K., & Ahmed, S. (2017). Forging ahead: How to thrive at the modern workplace. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(4), 783-818.
31. Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935.
32. Niessen, C., Mäder, I., Stride, C., & Jimmieson, N. L. (2017). Thriving when exhausted: The role of perceived transformational leadership. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 41–51.
33. Osatuke, K., Moore, S. C., Ward, C., Dyrenforth, S. R., & Belton, L. (2009). Civility, respect, engagement in the workforce (CREW) nationwide organization development intervention at Veterans Health Administration. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 45(3), 384– 410.
34. Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 250–275.
35. Porath, C. L., Spreitzer, G., & Gibson, C. (2008). Antecedents and consequences of thriving across six organizations. Paper presented at the annual Academy of Management meeting, Anaheim, CA.
36. Porath, C. L., & Gerbasi, A. (2015). Does civility pay? *Organizational Dynamic*, 44(4), 281–286.
37. Prem, R., Ohly, S., Kubiceki, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108–123.

38. Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of Management Review*, 30(1), 36-57.
39. Raza, B., Ali, M., Ahmed, S., & Moueed, A. (2017). Impact of managerial coaching on employee performance and organizational citizenship behavior: Intervening role of thriving at work. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(3), 790-813.
40. Rukh, L., Shahrukh, H.M., & Iqbal, K.Z. (2018). Effect of authentic leadership on organization commitment: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(247), 1-10.
41. Rui-gao, Z. H. A. N. G. (2018). How social exchange affects employees' thriving at work. *International Journal of Business and Social Science*, 9(1).
42. Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well being. *Journal of personality*, 65(3), 529-565.
43. Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41, 155-162.
44. Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16, 537-549.
45. Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2014). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 245-258). New York: Oxford University Press.
46. Truxillo, D. M., McCune, E. A., Bertolino, M., & Fraccaroli, F. (2012). Perceptions of older versus younger workers in terms of Big Five facets, proactive personality, cognitive ability, and job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2607-2639.
47. Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
48. Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249-261.