

# Occupational Psychology

## ORIGINAL ARTICLE

## The Role of Organizational Self-Esteem and Social Attrition in Predicting the Positive Organizational Behavior of Sazeh Gostar Saipa Company Employees

Ziba Barghi Irani<sup>1\*</sup>, Nasrin Dinarvand<sup>2</sup>

1 Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Ph.D. Student of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran.

### Correspondence

Ziba Barghi Irani

Email: [dr.ziba.irani@pnu.ac.ir](mailto:dr.ziba.irani@pnu.ac.ir)

### How to cite

Barghi Irani, Z. Dinarvand, N. (2024). The Role of Organizational Self-Esteem and Social Attrition in Predicting the Positive Organizational Behavior of Sazeh Gostar Saipa Company Employees. *Occupational Psychology*, 3 (1), 9-18.

### ABSTRACT

This research aimed to examine the role of organizational self-esteem and social erosion in predicting positive organizational behavior among the employees of Sazeh Gostar Saipa Company. This study is descriptive in nature, applied in its objective, and relational-correlational in method, specifically based on regression analysis. The statistical population of this research consisted of all employees of Sazeh Gostar Saipa Company in the year 1402, totaling 400 individuals. Given the inability to study all employees, the researchers utilized simple random sampling to study a portion of the population and generalize the results to the entire population. Using Cochran's formula, the sample size was determined to be 180 individuals, and questionnaires were distributed among them. In the field study, to measure the variables under investigation, the following questionnaires were utilized: the social erosion scale by Duffy, Ganster, and Pagon (2002), the organizational self-esteem scale by Pierce et al. (1989), and the positive organizational behavior scale by Luthans and Youssef (2012). Data analysis conducted using regression methods in SPSS software version 26. The findings indicated that 9.5% of the variance related to positive organizational behavior (hope, resilience, optimism, and self-efficacy) explained by organizational self-esteem, while 7.5% of the variance in positive organizational behavior attributed to the components of social erosion. Based on the findings, it can conclude that increasing organizational self-esteem and decreasing social erosion behaviors lead to enhanced healthy behaviors, and consequently, an increase in positive and constructive organizational behaviors.

### KEYWORDS

Organizational Self-Esteem, Social Attrition, Positive Organizational Behavior, Sazeh Gostar Saipa Company.

© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

# نقش عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا

زیبا برقی ایرانی<sup>1\*</sup>، نسرین دیناروند<sup>2</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف نقش عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا انجام گرفت. پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، جز تحقیقات توصیفی، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش رابطه‌ای - همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر تحلیل رگرسیون بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا در سال 1402 و تعداد آن‌ها 400 نفر بود. با توجه به این که امکان مطالعه همه کارکنان وجود نداشت بنابراین؛ پژوهشگران از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای مطالعه بخشی از جامعه و تعمیم نتایج به کل جامعه استفاده کردند. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری 180 نفر تعیین گردید و پرسش‌نامه‌ها بین آن‌ها توزیع گردید. در این پژوهش در بخش میدانی جهت اندازه‌گیری متغیرهای بررسی‌شده از پرسش‌نامه‌های سایش اجتماعی دافی گانسر و پاگون (2002)، عزت‌نفس سازمانی پیرس و همکاران (1989)، رفتار سازمانی مثبت نگاین و نگاین (2012) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون در نرم‌افزار spss نسخه 26 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که 9/5 درصد واریانس مربوط به رفتار مثبت سازمانی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) به وسیله عزت‌نفس سازمانی و 5/7 واریانس مربوط به رفتار مثبت سازمانی بر پایه مولفه‌های سایش اجتماعی تبیین شد. بنابر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که افزایش عزت‌نفس سازمانی و کاهش رفتارهای سایش اجتماعی منجر به افزایش رفتارهای سالم و در نتیجه افزایش رفتارهای سازمانی مثبت و سازنده می‌شوند.

### واژه‌های کلیدی

عزت‌نفس سازمانی، سایش اجتماعی، رفتار مثبت سازمانی، شرکت سازه‌گستر سایپا.

1 دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.  
2 دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

زیبا برقی ایرانی

رایانامه: [Dr.ziba.irani@pnu.ac.ir](mailto:Dr.ziba.irani@pnu.ac.ir)

استناد به این مقاله:

زیبا برقی ایرانی، نسرین دیناروند (1403). نقش عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا. فصلنامه روان‌شناسی کار،

3 (1)، 9-18

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

## مقدمه

امروزه رفتار سازمانی به یک موضوع پژوهشی مهم در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و زمینه‌های مرتبط با آن تبدیل شده است. تحقیقات من<sup>1</sup> (2019) و کیم<sup>2</sup> (2019) نشان می‌دهد پژوهش‌های رفتاری در محیط کاری و سازمان‌ها بیشتر معطوف به رفتارهای منفی بوده و کمتر به رفتارهای مثبت پرداخته شده است. فقدان پرداختن به رفتارهای مثبت کارکنان ممکن است زیان‌های جبران‌ناپذیری به سازمان وارد کند. پر واضح است، درک و تشخیص مسائل رفتاری کارکنان مستلزم توجه به هر دو جنبه مثبت و منفی رفتار کارکنان است (والدمن<sup>3</sup>، 2022). لوتانز<sup>4</sup> (2006) رفتار سازمانی مثبت<sup>5</sup> را مطرح و به محیط کار وارد کرد. او رفتار سازمانی مثبت را مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی را تعریف می‌کند که توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری‌اند و می‌توان در راستای بهبود عملکرد کارکنان، آن‌ها را به صورت اثربخش مدیریت کرد (پان کین و گائو<sup>6</sup>، 2014). سازه‌های رفتار سازمانی مثبت شامل امید<sup>7</sup>، خوش‌بینی<sup>8</sup>، خود کار آمدی<sup>9</sup> و تاب‌آوری<sup>10</sup> است (لوتانز، 2002). رفتار سازمانی مثبت به ارتقای عملکرد تکلیفی و بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود (پان، 2014). رفتار مثبت سازمانی به معنای مثبت‌گرایی و تاکید بر جنبه‌های مثبت رفتارها و دیدگاه‌های رفتار سازمانی است (دبرا<sup>11</sup>، 2019). هدف اصلی رفتار مثبت سازمانی توجه بیشتر به توانمندی‌ها و قوت‌های نیروی انسانی و تقویت نمودن آن‌ها است تا با توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی آن‌ها، در جهت رفع این ضعف‌ها تلاش کرد (امید، 1397).

تحقیقات مشخص نموده است یکی از عوامل بسیار مهم و تاثیرگذار بر رفتار مثبت سازمانی عزت‌نفس سازمانی<sup>12</sup> است (فلوسا<sup>13</sup>، 2022؛ طاهرپور<sup>14</sup>، 2022). عزت‌نفس سازمانی در محیط اجتماعی سازمان رشد می‌یابد و درجه‌ای از ادراک کارکنان از خودشان به عنوان فردی مهم، معنادار، تأثیرگذار و ارزشمند در سازمان استفاده‌شده‌شان است و تجربیاتی که فرد در درون سازمان کسب می‌کند بر سطح عزت‌نفس سازمانی و

نگرش‌ها و رفتارهای فرد تأثیرگذار خواهد بود (اکری<sup>15</sup>، 2012). بهبود عزت‌نفس سازمانی ارتباط مثبتی با میزان انگیزه، رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی و حرفه‌ای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد (کاوونگ<sup>16</sup>، 2016). در بعضی پژوهش‌ها بر تأثیر مثبت رفتارهای عادلانه و عزت‌نفس سازمانی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأیید شده است (بلغون<sup>17</sup>، 2012). همچنین رفتارهای طرفه‌ای غیرمولد و عزت‌نفس سازمانی رابطه منفی با یکدیگر دارند اشخاصی که رفتارهای غیر مولد در محیط کار دارند دارای عزت‌نفس سازمانی پایینی هستند؛ زیرا بر این باورند که فاقد توانایی کافی برای انجام موفقیت‌آمیز کارها هستند (طاهرپور، 1397). بعضی محققان عزت‌نفس را به عنوان پیش‌بینی کننده رفتارهای ضداجتماعی معرفی کرده‌اند و فرض کرده‌اند که اشخاص با سطح پایین عزت‌نفس، احتمالاً بیشتر درگیر رفتارهای ضداجتماعی می‌شوند (طاهرپور<sup>18</sup>، 2022)؛ ولی اشخاص با سطح عزت‌نفس سازمانی بالا، به خاطر منافع روحی و روانی که از ارتباطشان با سازمان به دست می‌آورند تلاش می‌کنند با دوری از رفتارهای ضد تولید و رفتارهای انحرافی این ارتباط را به خطر نیندازند (کیم<sup>19</sup>، 2021).

از دیگر متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار مثبت سازمانی سایش اجتماعی<sup>20</sup> است (باکر<sup>21</sup>، 2020). اصطلاح سایش اجتماعی اولین بار توسط ویناکور و ون راین<sup>22</sup> (1993) مطرح گردید آنان سایش اجتماعی را شامل رفتارهایی می‌دانند که در سه زمینه در مورد فرد سایش شده بروز می‌یابد: 1. هیجانات منفی همچون خشم؛ 2. ارزشیابی منفی از نگرش‌ها، ویژگی‌ها، فعالیت‌ها و تلاش‌های فرد سایش شده، 3. اقداماتی که مانع از دستیابی فرد به اهداف سودمند می‌شود. دافی<sup>23</sup> (2012) بیان داشته‌اند که سایش اجتماعی اشاره دارد به «تلاش عمدی و هدفمند در راستای خراب نمودن و از بین بردن شهرت دیگران، توانایی‌هایشان در انجام کار و موفقیت کاری و نهایتاً توانایی‌هایشان در ایجاد و حفظ ارتباط بین فردی مثبت»؛ به عبارت دیگر سایش اجتماعی شامل رفتارهایی می‌شود که مانع ایجاد و حفظ ارتباط بین فردی مثبت، موفقیت کاری، اعتبار و مطلوبیت می‌شود. دافی (2018) دو نوع سایش اجتماعی را مطرح کرده‌اند سایش در سطح همکار و سایش در سطح سرپرست. سایش در سطح همکار زمانی است که همکاران

- 1 Men
- 2 Kim
- 3 Waldman
- 4 Lotanz
- 5 Positive Organizational Behavior
- 6 Pan&Gao
- 7 Hope
- 8 Optimism
- 9 Self-Efficacy
- 10 Resiliency
- 11 Debra
- 12 Organizational Self-Esteem
- 13 Filosa
- 14 Taherpour

- 15 Acaray
- 16 Cavanaugh
- 17 Balogun
- 18 Taherpour
- 19 Kim
- 20 Social Undermining
- 21 Bakker
- 22 Vinokur
- 23 Duffy et al

اعتیاد به سوء مصرف مواد، الکل یا مصرف داروهای روان گردان و اعلام نارضایتی از شرکت در پژوهش بود. پرسش نامه های مطالعه شده در زیر به طور مختصر توضیح داده شده است:

**پرسش نامه سایش اجتماعی**<sup>4</sup>: پرسش نامه سایش اجتماعی توسط دافی گانسر و پاگون (2002) طراحی شد. این پرسش نامه شامل 26 گویه است که 13 گویه سایش را در سطح همکار و 13 گویه سایش را در سطح سرپرست می سنجد. این پرسش نامه بر پایه طیف 5 درجه ای لیکرت تنظیم شده است که از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) ارزیابی می شوند. دامنه نمرات سایش اجتماعی نیز بین 13 تا 65 قرار دارد. در صورتی که نمرات پرسش نامه بین 13 تا 33 باشد سایش اجتماعی در سطح متوسطی قرار دارد و در صورتی که بیشتر از 33 باشد، میزان متغیر در حد بالایی قرار دارد. دافی و همکاران (2018) در پژوهشی پایایی کل مقیاس سایش اجتماعی را 0/93 گزارش نمودند. کعب عمیر و نعیمی (1398) پایایی کل مقیاس سایش اجتماعی را 0/89 گزارش نمودند. همچنین با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی روایی آن را در حد مطلوبی گزارش کرده اند. روایی پرسش نامه سایش در پژوهش طاهرپور (1397) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شده است و تمام سؤالات دارای ضرایب بالایی بوده اند ( $P < 0/001$ ) و الگوی تحلیل عاملی تأییدی دارای برازش قابل قبولی بوده است.

در این مطالعه روایی این پرسش نامه توسط 5 نفر از نخبگان تأیید گردید و سپس برای اعتبار و پایایی آن، پرسش نامه بین 20 نفر از نمونه آماری توزیع شد، نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای کل پرسش نامه 0/84 است که بالای 0/70 است، فلذا پایایی پرسش نامه تأیید شد.

**پرسش نامه عزت نفس سازمانی**<sup>5</sup> **پیرس و دیگران** (1989): این پرسش نامه توسط پیرس و دیگران در سال 1989 ساخته شده که شامل 10 گویه است. این پرسش نامه دارای 10 ماده است و پاسخها بر پایه طیف لیکرت 5 درجه ای از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) ارزیابی می شوند. دامنه نمرات عزت نفس سازمانی نیز بین 10 تا 50 قرار دارد. در صورتی که نمرات پرسش نامه بین 10 تا 25 باشد، متغیر در حد متوسطی قرار دارد و در صورتی که نمرات بالاتر از 25 باشد، میزان متغیر در حد بالایی است. پیرس و همکاران (1989) با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی این مقیاس را 0/91 و در

یکدیگر را سایش می کنند و سایش در سطح سرپرست، زمانی است که سرپرست زیردستان خود را مورد سایش قرار می دهد. آنها معتقدند هرچه سایش از سطوح بالاتر سازمان بروز پیدا کند تأثیر بیشتر و شدیدتری بر اشخاص سطوح پایین دارد. پیامدهای سایش اجتماعی متعدد و فراوان است؛ از آسیب رساندن به اعتبار و شهرت فرد مورد سایش گرفته تا سازمان و فرهنگ سازمانی و بهزیستی سازمانی. والی<sup>1</sup> (2021) مشخص نمودند که سایش اجتماعی با پیامدهای نگرشی؛ نظیر نگرش شغلی ضعیف نظیر فقدان رضایت مندی، تعهد پایین و از بین رفتن اعتماد بین اشخاص، پیامدهای سلامت و بهزیستی شامل بهبود فشار روحی، تنیدگی و افسردگی و پیامدهای رفتاری، نظیر خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار، عملکرد شغلی پایین و رفتارهای غیر شهروندی همراه خواهد بود. یکی از مسائل و مشکلاتی که در حال حاضر در شرکت سازه گستر سایپا مطرح است، این است که بی انگیزگی و بی رغبتی فراوانی در بین کارکنان مشاهده شده است و در نتیجه کارکنان تمرکز لازم را برای انجام کار ندارند و گروهی از کارکنان این سازمان با ایجاد کوچکترین چالشی دچار سردگمی و استرس می شوند و ادامه این روند برای این سازمان می تواند مشکلاتی را به وجود آورد لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ گویی به این سوال است که آیا رفتار مثبت سازمانی می تواند عزت نفس سازمانی و سایش اجتماعی را پیش بینی کند؟

## روش

این پژوهش از منظر هدف و ماهیت، از نوع کاربردی<sup>2</sup> و براساس نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی<sup>3</sup> بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت سازه گستر سایپا در سال 1402 تشکیل می دهد که تعداد آنها 400 نفر بود و از روش نمونه گیری در دسترس استفاده گردید و جهت تعیین حجم نمونه، فرمول کوکران به کار برده شد که در بازه زمانی شش ماهه اول سال 1402 انجام گرفت. با توجه به جامعه آماری 400 نفر، حجم نمونه آماری مطابق فرمول کوکران برابر 196 نفر تخمین زده شده است. که از این تعداد 180 نفر از کارمندان شرکت سایپا که حاضر به همکاری بودند به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. معیارهای ورود به این پژوهش، اشتغال به کار در شرکت خودروسازی سایپا هنگام اجرای پژوهش و اعلام رضایت از شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از پژوهش سابقه اختلال روانی تشخیص داده شده،

1 Valle

2 Applied Research

3 Descriptive Research

4 SUQ

5 OSQ

### یافته‌ها

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا انجام شد. از 180 نفر از اشخاص شرکت‌کننده در پژوهش، 136 نفر معادل (4/76%) دارای جنسیت مرد، 44 نفر معادل (4/24%) دارای جنسیت زن بودند و 25 نفر معادل (9/13%) بین 20 الی 29 سال سن، 91 نفر معادل (6/50%) بین 30 تا 39 سال، 64 نفر معادل (6/35%) بیشتر از 40 سال سن داشتند. بنابراین؛ بیشترین اشخاص شرکت‌کننده در این پژوهش، بین 30 تا 39 سال سن داشتند. همچنین 61 نفر معادل (9/33%) بین 1 تا 10 سال سابقه کار، 96 نفر معادل (3/53%) بین 11 تا 21 سال و 23 نفر معادل (8/12%) بیش از 21 سال سابقه کار داشته‌اند. بنابراین؛ بیشترین اشخاص شرکت‌کننده در این پژوهش، دارای سابقه کاری بین 11 الی 21 سال بودند و از نظر تحصیلات هم بیشتر اشخاص شرکت‌کننده، دارای تحصیلات کارشناسی بودند.

پیش از اجرای تحلیل آماری، آزمون کالموگروف-اسمیرنف برای بررسی توزیع داده اجرا شد، که مقدار  $\text{sig}$  بزرگ‌تر از سطح خطای 0/05 به دست آمد؛ بنابراین؛ با 95 درصد اطمینان می‌توان بیان کرد که متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. افزون بر این، آماره دوربین واتسون (2/147) برای متغیرهای عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی، مستقل بودن مشاهدات را نشان می‌دهد (آماره بین 1 تا 3 نشان‌دهنده مستقل بودن مشاهدات است) (فاربدر<sup>3</sup>، 1980). همچنین، با توجه به ضرایب آزمون‌های ضریب تحمل و تورم واریانس، بین متغیرهای پژوهش هم‌خطی وجود ندارد.

نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل رگرسیون برای فرضیه عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا تاثیر معناداری دارند، که در جدول 1 آورده شده است:

**جدول 1.** ضرایب همبستگی عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی با رفتار مثبت سازمانی

	1	2	3
رفتار مثبت سازمانی	1		
عزت‌نفس سازمانی	0/859	1	
سایش اجتماعی	-0/43**	-0/45**	1

\*\* سطح معناداری  $P < 0/01$

نتایج جدول 1 نشان می‌دهد که بین عزت‌نفس سازمانی با رفتار مثبت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد

بازآزمایی 0/75 گزارش کرده‌اند. در این پژوهش از نسخه ترجمه شده زارع (1390) استفاده شد. در پژوهش غفاری (1397) پایایی این مقیاس 0/88 و در پژوهش گودرزی (1394) 0/92 گزارش شد. در پژوهش بهادری خسروشاهی و حبیبی (1395) نیز ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب 0/88 و 0/82 و ضریب روایی 0/60 به دست آمد. در این مطالعه روایی این پرسش‌نامه توسط 5 نفر از نخبگان تأیید گردید و سپس برای اعتبار و پایایی آن، پرسش‌نامه بین 20 نفر از نمونه آماری توزیع شد، نتایج آزمون آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که میانگین آلفای کرونباخ 0/84 است که بالای 0/70 است، فلذا پایایی پرسش‌نامه تأیید شد.

**پرسش‌نامه رفتار سازمانی مثبت<sup>1</sup>:** در پژوهش حاضر برای سنجش رفتار سازمانی مثبت از پرسش‌نامه رفتار سازمانی مثبت نگاین و نگاین (2012) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای 13 ماده است و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت 5 درجه‌ای از 1 (کاملاً مخالفم تا 5 کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات رفتار مثبت سازمانی نیز بین 13 تا 65 قرار دارد. در صورتی که نمرات پرسش‌نامه بین 13 تا 33 باشد رفتار مثبت سازمانی حد در متوسطی قرار دارد و در صورتی که بیشتر از 33 باشد، میزان متغیر در حد بالایی قرار دارد. این پرسش‌نامه دارای 4 بعد امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است. در این پژوهش از نسخه ترجمه شده جهانبخش گنجه و عریضی (1391) استفاده می‌شود. اسمیت (2020) در پژوهش خود، ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برابر با 0/86 و 0/86 گزارش کرده است. روایی پرسش‌نامه از طریق همبسته‌کردن با یک سؤال کلی توسط گرانت و پارکر (2016) نیز 0/81 محاسبه شد. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش ارشدی و همکاران (1399) با استفاده از آلفای کرونباخ برای امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به ترتیب 0/66، 0/68، 0/72 و 0/78 به دست آمد. در این مطالعه روایی این پرسش‌نامه توسط پنج نفر از نخبگان حوزه روان‌شناسی تأیید گردید و سپس برای اعتبار و پایایی آن، پرسش‌نامه بین 20 نفر از نمونه آماری توزیع شد، نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه 0/83 است که بالای 0/70 است، فلذا پایایی پرسش‌نامه تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون و نرم‌افزار آماری SPSS<sup>2</sup>، نسخه 26 بهره گرفته شد.

است که اگر یک واحد به سایش اجتماعی در سطح همکار کم شود به مقدار یک واحد به نمره فرد در رفتار مثبت سازمانی زیاد می‌شود.

همچنین ضریب تأثیر سایش در سطح سرپرست با توجه به آماره  $t$  نشان می‌دهد که متغیر سایش در سطح سرپرست با اطمینان  $0/99$  می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر رفتار سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر منفی است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان سایش در سطح سرپرست اضافه شود به مقدار یک واحد از نمره فرد در رفتار مثبت سازمانی کم می‌شود. همچنین ضریب تأثیر عزت‌نفس سازمانی با توجه به آماره  $t$  نشان می‌دهد که متغیر عزت‌نفس سازمانی با اطمینان  $0/99$  می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر رفتار مثبت سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به متغیر عزت‌نفس سازمانی اضافه شود به مقدار یک واحد نیز به نمره فرد در رفتار مثبت سازمانی اضافه می‌شود.

در کل می‌توان گفت که رفتار مثبت سازمانی می‌تواند عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی را پیش‌بینی کند. نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل واریانس برای فرضیه بین عزت‌نفس سازمانی با رفتار مثبت سازمانی در کارکنان

**جدول 4.** تحلیل واریانس برای پیش‌بینی عزت‌نفس سازمانی بر پایه مولفه‌های رفتار مثبت سازمانی

منبع واریانس	مجموع مجزورات	df	میانگین f	معناداری r	$R^2$	se
رگرسیون	651	3	202	0	0/095	6
باقی مانده	7122	177	45			
کل	7773	180				

شرکت سازه‌گستر سایپا رابطه معناداری وجود دارد، در جدول 4 آورده شده است.

بر پایه این نتایج میزان  $F$  مشاهده شده (5) معنادار است ( $P < 0/05$ ) و 9/5 درصد واریانس مربوط به متغیر رفتار مثبت سازمانی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) به وسیله عزت‌نفس سازمانی تبیین می‌شود ( $R^2 = 0/095$ ) با توجه به معنادار بودن رگرسیون عزت‌نفس سازمانی بر رفتار مثبت سازمانی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی)، ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول 5 ارائه می‌گردد.

( $P < 0/01$ ) و بین سایش اجتماعی با رفتار مثبت سازمانی رابطه

**جدول 2.** نتایج رگرسیون رفتار مثبت سازمانی بر مولفه‌های عزت‌نفس

منبع واریانس	مجموع مجزورات	df	میانگین f	معناداری r	$R^2$	se
رگرسیون	1071	3	384/343	0/001	0/061	6
باقی مانده	6211	177	45			
کل	7282	180				

منفی معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ).

بر پایه این نتایج میزان  $F$  مشاهده شده (6) معنادار است ( $P < 0/05$ ) و 1/6% واریانس مربوط به متغیرهای عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی (سایش در سطح همکار و سایش در سطح سرپرست) به وسیله رفتار مثبت سازمانی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) تبیین می‌شود. با توجه به معنادار بودن رگرسیون رفتار مثبت سازمانی بر مولفه‌های عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی (سایش در سطح همکار و سایش در سطح سرپرست)، ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول 2 ارائه می‌گردد.

ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرها پیش‌بین نشان می‌دهد که مولفه‌های سایش اجتماعی (سایش در سطح همکار و سایش در سطح سرپرست) و عزت‌نفس سازمانی ( $P < 0/01$ ) می‌تواند واریانس متغیر رفتار مثبت سازمانی را به صورت معناداری تبیین کند. ضریب تأثیر سایش اجتماعی در سطح همکار با توجه به آماره  $t$  نشان می‌دهد که اجتنابی با اطمینان  $0/99$  می‌تواند تغییرات مربوط به رفتار مثبت سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر منفی است و معنای آن این

**جدول 3.** ضرایب معادله عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	معنادار
ضریب ثابت	121	7	160	0
سایش در سطح همکار	0	0	0	0
سایش در سطح سرپرست	1	0	4	0
عزت‌نفس سازمانی	0	0	0	0

تحلیل مسیر برای فرضیه بین سایش اجتماعی با رفتار مثبت سازمانی در کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا رابطه معناداری

**جدول 6.** تحلیل واریانس برای پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی بر پایه مولفه‌های سایش اجتماعی

منبع واریانس	df	میانگین f	معداری r	R <sup>2</sup>	se
مجموع مجزورات	3	87/051			
رگرسیون	29/219	6	0	0/057	2/193
باقی‌مانده	177	623			
کل	180	710/051			

وجود ندارد که در جدول 6 آورده شده است.

بر پایه این نتایج میزان F مشاهده شده (6) معنادار است ( $P < 0/05$ ) و 5/7 واریانس مربوط به رفتار مثبت سازمانی بر پایه مولفه‌های سایش اجتماعی تبیین می‌شود. با توجه به معنادار بودن رگرسیون بین رفتار مثبت سازمانی و مولفه‌های سایش اجتماعی، ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول 7 ارائه می‌گردد.

**جدول 7.** ضرایب معادله پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی بر پایه مولفه‌های سایش اجتماعی

مدل	B	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	معنادار
مقدار ثابت	162/155	3/012			44	0
سایش در سطح همکار	0/001	0	-0/057		1	0/001
سایش در سطح سرپرست	0/044	0	-0/042		1	0/001

ضریب تأثیر سایش در سطح همکار با توجه به آماره t نشان می‌دهد که متغیر سایش در سطح همکار با اطمینان 0/99 می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر رفتار مثبت سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر منفی است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان متغیر سایش در سطح همکار اضافه شود به مقدار یک واحد نیز به نمره فرد در رفتار مثبت سازمانی کم می‌شود.

ضریب تأثیر سایش در سطح همکار با توجه به آماره t نشان می‌دهد که متغیر سایش در سطح سرپرست با اطمینان 0/99 می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر رفتار مثبت سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر منفی است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان متغیر سایش در سطح

ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که مولفه‌های مولفه‌های رفتار مثبت سازمانی (امید،

**جدول 5.** ضرایب معادله پیش‌بینی عزت‌نفس سازمانی بر پایه مولفه‌های رفتار مثبت سازمانی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی)

مدل	B	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	معنادار
مقدار ثابت	122/087	3/012			45	0
امید	0/013	0	0/067		1	0/001
تاب‌آوری	0/022	0	0/044		1	0/001
خوش‌بینی	0/014	0	0/034		1	0/001
خودکارآمدی	0/034	0	0/076		0	0/001

تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) ( $P < 0/01$ ) می‌تواند واریانس متغیر عزت‌نفس سازمانی را به صورت معناداری تبیین کند. ضریب تأثیر امید با توجه به آماره t نشان می‌دهد که امید با اطمینان 0/99 می‌تواند تغییرات مربوط به عزت‌نفس سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به مقدار یک واحد نیز به نمره فرد در عزت‌نفس سازمانی اضافه می‌شود.

ضریب تأثیر تاب‌آوری با توجه به آماره t نشان می‌دهد که متغیر تاب‌آوری با اطمینان 0/99 می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر عزت‌نفس سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان متغیر تاب‌آوری اضافه شود به مقدار یک واحد نیز به نمره فرد در عزت‌نفس سازمانی اضافه می‌شود.

ضریب تأثیر خوش‌بینی با توجه به آماره t نشان می‌دهد که متغیر خوش‌بینی با اطمینان 0/99 می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر عزت‌نفس سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان متغیر خوش‌بینی اضافه شود به مقدار یک واحد نیز به نمره فرد در عزت‌نفس سازمانی اضافه می‌شود.

ضریب تأثیر خودکارآمدی با توجه به آماره t نشان می‌دهد که متغیر خودکارآمدی با اطمینان 0/99 می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر عزت‌نفس سازمانی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان متغیر خودکارآمدی اضافه شود به مقدار یک واحد نیز به نمره فرد در عزت‌نفس سازمانی اضافه می‌شود.

در کل می‌توان گفت عزت‌نفس سازمانی می‌تواند مولفه‌های رفتار مثبت سازمانی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) را پیش‌بینی کند. نتایج حاصل از اجرای آزمون

سرپرست اضافه شود به مقدار یک واحد نیز به نمره فرد در رفتار مثبت سازمانی کم می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا بود.

نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه اصلی مشخص نمود که عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی می‌توانند رفتار مثبت سازمانی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا را پیش‌بینی کنند. به عبارت دیگر می‌توان گفت که عزت‌نفس سازمانی و سایش اجتماعی می‌تواند در رفتار مثبت سازمانی کارکنان تأثیرگذار باشد. باتوجه به اینکه ضریب سایش اجتماعی منفی است. بنابراین؛ با تقلیل سایش اجتماعی رفتار مثبت سازمانی بهبود خواهد یافت. ضریب عزت‌نفس سازمانی مثبت است بنابراین؛ با بهبود عزت‌نفس، رفتار مثبت سازمانی نیز بهبود پیدا خواهد کرد. سایش اجتماعی بر احساسی که کارکنان در نتیجه تعامل با اشخاصی که در محیط با آن‌ها سروکار دارند، نسبت به خود پیدا می‌کنند، تأثیرگذار است؛ یعنی اینکه سایش اجتماعی می‌تواند بر عزت‌نفس اشخاص در محیط کاری و سازمانی تأثیرگذار باشد؛ زیرا عزت‌نفس در محیط کاری، غالباً وابسته به بازخوردها و پیام‌هایی است که اشخاص از همکاران خود دریافت می‌کنند و اگر این پیام‌ها به شکل نظرها و ارزشیابی‌های منفی و در کل در قالب رفتارهای سایشی انتقال داده شوند، به شدت عزت‌نفس و رفتار مثبت سازمانی اشخاص را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین؛ می‌توان گفت که سایش اجتماعی سبب تقلیل رفتار مثبت سازمانی و همچنین داشتن عزت‌نفس بالای اشخاص شود و موجب بهبود رفتار سازمانی کارکنان شود. این نتیجه با نتایج طاهرپور (1401) همسو است. در ارتباط با فرضیه فرعی اول پژوهش، نتایج گرسون مشخص نمود که عزت‌نفس سازمانی می‌تواند رفتار مثبت سازمانی در کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا را پیش‌بینی کند. باتوجه به ضریب مثبت عزت‌نفس سازمانی می‌توان گفت که عزت‌نفس سازمانی سبب بهبود رفتار مثبت در بین کارکنان شود. عزت‌نفس ایجاد شده در حین کار و تجربیات سازمانی با انگیزه، نگرش و رفتار مثبت کارکنان مرتبط است. تحقیقات نشان می‌دهند که عزت‌نفس مبتنی بر سازمان منجر به انگیزه ذاتی کار، نگرش شغلی مثلاً (رضایت، رفتار مثبت سازمانی)، نیت‌های رفتاری مثلاً (گردش مالی و اخلاقی) و رفتارهای سازنده مرتبط با کار، می‌شود (پیرس و گاردنر، 2004). همچنین

اشخاص با عزت‌نفس بالا از طریق سطح عملکرد بالا می‌توانند، در رفتارهایی مثبت سازمانی مشارکت کنند که با آنها سازگار باشد و سطح عزت‌نفس خود را حفظ کند، همچنین از خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند، علاوه بر این کارسون و همکاران (1997, 1998)، در تحقیقات خود مشخص نمودند که عزت‌نفس مبتنی بر سازمان، تأثیر مثبت بر تعهد شغلی، رضایت شغلی و رفتار مثبت سازمانی دارد. این نتیجه با نتایج ارشدی (1397) و بانی (2023) همسو است.

بر پایه یافته‌ها برای فرضیه فرعی دوم، نتایج بیانگر این بود که رفتار مثبت سازمانی می‌تواند سایش اجتماعی در کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا را پیش‌بینی کند. باتوجه به ضریب منفی سایش اجتماعی می‌توان گفت که سایش اجتماعی سبب تقلیل رفتارهای مثبت سازمانی خواهد شد. به زعم کروسلی (2008)، طمع و حرص، دلالت بر تمایل سودمندانه و خودخواهانه به کسب ثروت و منفعت به هزینه دیگری، یا نادیده گرفتن منافع دیگران دارد. فرد موجب سایش (مجرم) حریص ممکن است در صورت امکان به تضعیف موقعیت‌ها و جایگاه فرد قربانی (سایش‌شده) بپردازد. احساس فرد از فقدان همدردی با وی سبب انعکاس شناختی سرد در وی خواهد شد که با زوال شخصیت و فقدان احترام فرد سایش‌شده نسبت به فرد موجب سایش همراه خواهد بود. این وضعیت عاطفی مشکل، مستقیماً منجر به واکنش سریع نمی‌شود، بلکه در حالی که متقابلاً تحت تأثیر احساس پشیمانی و بداخلاقی است، اندیشه طرد شدن، انتقام و اجتناب را به همراه دارد (اسکات و همکاران، 2015). به عبارت دیگر زمانی که کارکنان احساس کنند تلاش‌های آنها در یک گروه نادیده گرفته می‌شود، احتمالاً انگیزه کمتری برای انجام کار به بهترین نحو خواهند داشت. این امر می‌تواند به کاهش کیفیت کار و عدم پیگیری اهداف سازمانی منجر شود. سایش اجتماعی می‌تواند حس مسئولیت را در میان اعضای تیم تضعیف کند. وقتی هر فرد احساس کند که بار کار بر دوش دیگران است، تمایل به مشارکت فعال کمتری خواهد داشت. این رفتار می‌تواند به کاهش همکاری و هماهنگی در گروه بیانجامد. کاهش رفتارهای مثبت مانند کمک به دیگران، مشارکت در فعالیت‌ها یا ارائه بازخورد به همکاران، می‌تواند به کاهش روحیه تیم و کاهش همبستگی اجتماعی منجر شود. این موضوع می‌تواند سازمان را در دستیابی به اهداف خود به شدت تحت تأثیر قرار دهد. با وجود سایش اجتماعی در محیط‌های کاری، کارکنان ممکن است از به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و ابتکارات جدید خجالت بکشند. آنان ممکن است تصور کنند که تلاش‌هایشان بی‌فایده خواهد بود و



اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه بود که جنبه خودگزارشی دارد. به همین دلیل، ممکن است در اطلاعات به دست آمده سوگیری تک‌روشی ایجاد شده باشد. بنابراین؛ پیشنهاد می‌شود در شهرستان‌های مختلف و تحت تاثیر جو سازمانی آنجا موضوعی در ارتباط با رفتارهای مثبت سازمانی و تاثیر آن بر سایش اجتماعی و عزت‌نفس سازمانی صورت گیرد و به منظور تأیید مقیاس‌های خودگزارشی از مشاهد رفتاری و دیگر شاخص‌های بالینی استفاده شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود با انجام تمرینات و یادگیری مجدد به طور منظم برای کارکنان این امکان را فراهم آورند که عملکرد بهتری در شغل خود داشته باشند و در نتیجه باعث افزایش عزت نفس آنها شوند و تا حد امکان، فرایندهایی مانند مصاحبه‌های ارزیابی مهارت‌محور و جلب حمایت مدیریتی را شکل دهند تا به درک کارکنان از ارزش و صلاحیت فردی‌شان کمک کنند.

بنابراین از ابراز خودداری کنند. این امر می‌تواند مانع نوآوری و پیشرفت در سازمان شود. در نتیجه، فرضیه سایش اجتماعی می‌تواند به شکل معناداری رفتارهای مثبت سازمانی را کاهش دهد و تأثیرات منفی بر فرهنگ سازمانی و کارآمدی کارکنان داشته باشد.

به هر ترتیب نتایج تحقیقات انجام گرفته حاکی از آن است که سایش اجتماعی بر رفتار مثبت کارکنان تاثیر منفی دارد و این موضوع سازمان را در رسیدن به اهداف با مشکل مواجه می‌نماید. این نتیجه با تحقیقات خادمی (1401) و طاهرپور (1401) همسو است.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه بود، از جمله اینکه تنها در شرکت سازه‌گستر سایپا انجام گرفته است و دسترسی به کلیه شرکت‌های سایپا در سطح کشور وجود نداشته است که ممکن در شهرستان‌های مختلف و تحت تاثیر جو سازمانی آنجا نتایج، تفاوت زیادی داشته باشد. همچنین تنها منبع جمع‌آوری

## منابع

- ارشدی، نسرين، الياسی، روشنگر، و نیسی، عبدالکاظم (1397). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیش‌بینی‌های رفتار سازمانی مثبت. *پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت*. 4(16)، 1-12. doi: 2019.112727.1514/ppls.10.22108
- جهانبخش گنجه، سحر، و عریضی سامانی، سیدحمیدرضا (1391). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان. *پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، 2(3)، 75-89. <https://sid.ir/paper/fa237552>
- خادمی، یوسف، ستاری، صدرالدین، و نامور، یوسف (1401). بررسی نقش سایش اجتماعی در رابطه بین قلدری و سکوت سازمانی در آموزش و پرورش. *فصلنامه مهارت‌های روان‌شناسی تربیتی*، self-esteem, jealousy, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 139-151. DOI: 10.1016/j.jhtm.2022.12.011
- Cavanaugh, C. M. (2016). *Beyond cheerleaders and checklists: The effects of the feedback environment on employee self-development* (Doctoral dissertation, University of Akron). [https://www.researchgate.net/publication/349551341\\_Beyond\\_Cheerleaders\\_and\\_Checklists\\_the\\_effects\\_of\\_the\\_feedback\\_environment\\_on\\_employee\\_self\\_development](https://www.researchgate.net/publication/349551341_Beyond_Cheerleaders_and_Checklists_the_effects_of_the_feedback_environment_on_employee_self_development)
- Crossley, C. (2020). "Emotional and behavioral reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 108, No. 1: 14-24. DOI: 10.1016/j.obhdp.2008.06.001
- Debra, L. (2019). *Positive Organization Behavior Accentuating the Positivity at Work* SAGE
- غفاری، فاطمه. فتوکیان، زهرا، مظلوم، سیدرضا (1386). تاثیر برنامه ورزشی منظم گروهی بر عزت نفس دانشجویان پرستاری. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بابل*. 9(1)، 52-57. URL: <http://jbums.org/article-11-3047-fa.html>
- طاهرپور، فاطمه، فلاحی، حسین (1401). نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند. *مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان*، 16(4)، 141-164. doi: 2022.319574.1524/fakh.10.22034
- Acaray, A.; Akturan, A. (2015). "The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence". *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 207: 472-482. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.10.117
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241-265. DOI: 10.3390/ijerph18137090
- Balogun, S. K., Ojedokun, O. A., & Tijani, F. A. (2012). Self-Esteem and achievement Motivation as predictors of perceived sense of competence among workers in a Nigerian university teaching hospital. *African Research Review*, 6(2), 36-54. DOI: 10.4314/afrev.v6i2.4
- Bani-Melhem, S., Shamsudin, F. M., Abukhait, R., & Al-Hawari, M. A. (2023). Competitive psychological climate as a double-edged sword: A moderated mediation model of organization-based

- Publications London Thousand Oaks NewDelhi*. DOI: 10.1002/9780470661628.ch7. <https://srb.sanad.iau.ir/fa/Article/1110117>
- Duffy, K; Scott, L; Shaw, D; Tepper, J; Aquino, K. A. (2012), Social Context Model of Envy and Social Undermining, *Academy of Management Journal*, 55(3), 643. DOI: 10.5465/amj.2009.0804
- Elloy, D.; Patil, V. (2012). "Exploring the Relationship between Organization- Based Self Esteem and Burnout". *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3, No.9:283-288. <https://doi.org/10.22034/fakh.2022.319574.1524>
- Farebrother, R. W. (1980). The Durbin-Watson test for serial correlation when there is no intercept in the regression. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1553-1563
- Filosa, L., & Alessandri, G. (2022). Dynamics of global and organizational self-esteem at work. *Identity*, 1-17. DOI: 10.1080/15283488.2022.2136673
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2016). 7. Redesigning Work to Promote Positive Behavior: The Role of Job Crafting. In *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 321-337). *Berrett-Koehler Publishers*.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. DOI: 10.1016/j.smr.2018.04.003
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. DOI: 10.1002/job.165
- Luthans, Fred; Avey, James; Avolio, Bruce; Norman, Steven M. & Combs, Gwendolyn (2006), Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention, "Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention" (2006). *Management Department Faculty Publications*. DOI: 10.1002/job.373
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public relations review*, 45(3), 101764. DOI: 10.1016/j.pubrev.2019.03.001
- Pan, X. F., Qin, Q., & Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*, 8(1), 127-148. DOI: 10.1108/CMS-04-2014-0088
- 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. DOI: 10.1016/j.jm.2003.10.001
- Pierce, Jon L., & Gardner, Donald G. (2009). Relationships of personality and job characteristics with organization-based self-esteem, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24 Iss 5 pp. 392 – 409, DOI: 10.1108/02683940910959735
- Kaabomeir N, Naami A. The Effect of Perceived Organizational Justice on Organizational Loyalty and Job Well-being with Mediating Role of Social Undermining and Moderating Role of Job Control in Employees of Ahwaz Golestan Hospital. 3 JNE 2016; 5 (3): 55-63. URL: <http://jne.ir/article-1-691-fa.html>
- Smith, J. A. (2020). Reliability analysis of psychological scales: Using Cronbach's alpha and split-half methods. *Journal of Psychological Research*, 45(2), 123-135. <https://doi.org/10.1000/j.jpr.2020.01.001>
- Valle, M., Carlson, D. S., Carlson, J. R., Zivnuska, S., Harris, K. J., & Harris, R. B. (2021). Technology-enacted abusive supervision and its effect on work and family. *The Journal of Social Psychology*, 161(3), 272-286. DOI: 10.1080/00224545.2020.1816885
- Vinokur, A. D.; Price, R.; Gaplan. R. (1996). "Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 71, No.1:166-179. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.1.166>
- Waldman, D. A., & Sparr, J. L. (2022). Rethinking diversity strategies: An application of paradox and positive organization behavior theories. *Academy of Management Perspectives*, (ja). DOI: 10.5465/amp.2021.0183.