

◇ فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ

سال چهارم، شماره چهاردهم، زمستان ۱۳۹۱

صفحات: ۸۲-۶۹

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۶/۱۸ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۹/۱۳

رابطه جوّ سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن

سحر صفرزاده*

فرح نادری**

پرویز عسگری***

میرصلاح الدین عنایتی**

علیرضا حیدرئی***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه جوّ سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن یک سازمان صنعتی در شهر اهواز بود. به کمک جدول مورگان و فرمول تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۵۹ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه؛ جوّ سازمانی نوآورانه سبگل و کایمر و اشتیاق شغلی سلانوا و شوفیلی و رفتار مدنی سازمانی لی و آلن استفاده شد. تحقیق حاضر از نوع همبستگی بود. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده گردید. یافته‌ها نشان دادند که بین جوّ سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که جوّ سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی پیش بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک یعنی رفتار مدنی سازمانی بود.

کلید واژگان: جوّ سازمانی نوآورانه، اشتیاق شغلی، رفتار مدنی سازمانی، کارکنان زن.

* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، گروه روان شناسی، اهواز، ایران. (دانشجوی دکتری روان شناسی عمومی) (نویسنده مسئول، safarzadeh1152@yahoo.com).

** دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، استادیار گروه روان شناسی، اهواز، ایران.

*** دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، استادیار گروه روانشناسی، اهواز، ایران.

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری خانم سحر صفرزاده می باشد.

مقدمه

دنیای امروز به طور فزاینده ای در حال پیشرفت است و این امر ضرورت نوآوری، انعطاف پذیری، پاسخگویی و بهره وری از تمامی قشر فعال جامعه بالاخص زنان را برای بقاء و موفقیت سازمان ها بیشتر می کند. به همین خاطر می بایست استانداردهای جدیدی برای سازمان ها تدوین گردد تا پاسخگویی چالش ها بوده و زمینه مناسبی را برای کارکنان زن فراهم کند تا بتوانند از مناسب ترین مهارتهای آنان برخوردار باشند (گرگ و رستوجی^۱، ۲۰۰۶). بر این اساس در سالهای اخیر، بیشتر سازمانها در پی یافتن راه هایی برای جذب مشارکت کارکنان زن به عنوان نیروی کارآمد سازمانی در پیشبرد اهداف خود بوده اند. در این میان، می توان به رفتارهای داوطلبانه و خودجوشی اشاره کرد که افراد در ازای انجام آن، پاداشی دریافت نمی کنند. لذا محققین به مطالعه هر چه بیشتر این رفتارها که آن را رفتار مدنی سازمانی^۲ نامیده اند، می پردازند (اوگیز^۳، ۲۰۱۰). این مقوله به رفتارهای فردی اشاره دارد که برخاسته از بصیرت افراد بوده و علاوه بر این که کارایی و اثربخش عملکرد سازمان را افزایش می دهند، مستقیماً و به صورت صریح از طریق نظام رسمی پاداش، تشویق نمی شوند (برنز و کارپنتر^۴، ۲۰۰۸). بر این اساس رفتار مدنی سازمانی حرکت کردن به ورای حداقل عملکرد مورد انتظار می باشد (برنز و کارپنتر، ۲۰۰۸؛ موران^۵، ۲۰۰۳). که خود می تواند با کمک گرفتن از نیروی فعال جامعه که زنان نیمی از آن را تشکیل می دهد و با برقراری ارتباط با سایر زمینه هایی که موجب ارتقای هر چه بیشتر آن می شود به رشد و بالندگی سازمان کمک شایانی نماید. یکی از عواملی که می تواند میزان رفتارهای مدنی سازمانی و فرانش کارکنان و مخصوصاً کارکنان زن که خود از روحیه یاری بخش بیشتری نسبت به مردان برخوردارند، افزایش بخشد، جو سازمانی نوآورانه^۶ و خلاق و کارا است. این مؤلفه که از نظر تنوری پردازان مختلف مانند بورن^۷ (۲۰۰۸) عبارت است از یک مجموعه طولانی از ادراکات خلاقانه که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمانشان بیان می شود، می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه ی ایشان، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و همچنین در ازدیاد خلاقیت و نوآوری موثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید. بنابراین تغییر خلاقانه در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می شود (ثابتی، ۱۳۷۹؛ نقل از ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹). در همین راستا ادواردز^۸ (۲۰۱۰) طی تحقیقی نشان داد در زمانی که جو سازمان، پذیرنده و تسهیل کننده تغییر باشد و رهبری خلاق، نوآور و حامی سازمان را اداره کند، کارکنان سازمان به میزان بیشتری پذیرای نوآوری در سازمان هستند و خود نیز شخصاً به تغییر و خلاقیت داوطلبانه،

۱. Garg & Rastogi

۲. organizational citizenship behavior

۳. Oguz

۴. Burns & Carpenter

۵. Moran

۶. innovative organizational climate

۷. Borne

۸. Edwards

که همان رفتارهای فرانتش است، روی می آورند. در همین راستا فیلیپ و والرند^۱ (۲۰۰۸) نشان دادند که محیط کاری پرستاران زن که تقویت کننده حس خودمختاری در آنها است، منجر به تسهیل سازگاری روانشناختی (افزایش رضایت از زندگی، افزایش عزت نفس و در پژوهش خود کاهش افسردگی) در آنها میشود.

در عین حال، اشتیاق شغلی^۲ و میزان جذب و نیرومندی نسبت به کار، از جمله عوامل دیگری است که بر مؤلفه رفتار مدنی- سازمانی تأثیر می گذارد (هاکانن، بیکر و دمرتی^۳، ۲۰۰۵). اشتیاق شغلی که خود میزان اشتیاق و دلبستگی (شوفیلی و همکاران^۴، ۲۰۰۲) و درگیری مطلوب با شغل است، به تعبیری دیگر، از نظر باکر و لیتر^۵ (۲۰۰۹) حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خوشنود کننده و برانگیزاننده می باشد و بر این اساس کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می شوند و شدیداً با حرفه خود هم ذات پنداری می کنند، طی تحقیقات افرادی همچون دریسکول و همکاران^۶ (۲۰۰۶) می تواند بر رفتار فداکارانه، که بیشتر با روحیه امدادگری زنان همخوان بوده، و رفتار مدنی- سازمانی و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان مؤثر بوده و ارتباط نزدیکی داشته باشد. اما چنین انگیزشی در محیط کار نیاز به برخی خصایص درونی دارد و در همین راستا گران و برگ^۷ (۲۰۱۰) و پارکر، جیمیسون و آمیوت^۸ (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافتند، افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین کنندگی، در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند و از آنجا که زنان شاغل، در زندگی اجتماعی و شخصی بیشتر از مردان قبول مسئولیت می کنند و احساس خودتعیین کنندگی در آنها بیشتر است، به میزان بیشتری مشتاقانه در محیط کار حاضر شده و رفتارهای فرانتش را می پذیرند. این موضوع توسط ریچ^۹ (۲۰۰۶) نیز تایید شده است و همچنین فرنت، گاگنه و آستین^{۱۰} (۲۰۱۰) نشان دادند که انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی میانجی گر رابطه بین کیفیت ارتباط با همکاران و فرسودگی شغلی است.

در این راستا تحقیقاتی انجام شده است که به شرح زیر می باشد؛

- نارمین و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۲) در پژوهش خود رابطه ی بین رفتار مدنی سازمانی کارکنان و اشتیاق شغلی آنان را بررسی نمودند و در نهایت به این نتیجه رسیدند مدل ویژگی های شغلی و اشتیاق شغلی اثر مثبتی بر روی رفتار مدنی سازمانی دارد.

- احمدی^{۱۲} (۲۰۱۰) طی تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط بین رفتار مدنی- سازمانی و عوامل داخلی و

۱. Philippe & Vallerand

۲. job engagement

۳. Hakanen, Bakker & Demerouti

۴. Schoufeli & et al

۵ . Baker & Liter

۶. Driscoll & et al

۷. Grant & Berg

۸. Parker, Jimmieson & Amiot

۹. Rich

۱۰ . Ferent, Gagne & Austin

۱۱. Narmeen & et al

۱۲. Ahmadi

خارجی تأثیرگذار بر آن، نشان داد که عوامل خارجی مثل؛ فرهنگ و جو حاکم بر سازمان و عدالت سازمانی بر ارتقای رفتار مدنی- سازمانی مؤثرند و در عین حال عوامل داخلی مثل؛ ویژگیهای شخصیتی کارکنان از جمله ثبات عاطفی، برونگرایی، وجدان و مطلوبیت بر انجام رفتار مدنی- سازمانی در سازمانها تأثیر دارد.

- موهاپاترا و شارما^۱ (۲۰۱۰) عینیت و پرداخت به عنوان دو بعد از ابعاد جو سازمان، محتوای نوآورانه شغل^۲ به عنوان یکی از ویژگی های شغل و تجربه شغلی به عنوان یک مشخصه شخصی^۳ پیش بینی کننده اشتیاق مدیران در سازمانهای هندی بودند.

- لی، لیانگ و کرانت^۴ (۲۰۱۰) در پژوهش های خود نشان دادند بین ویژگیهای شخصیتی و انگیزشی مثل وظیفه شناسی، برونگرایی، تجربه پذیری و توافق پذیری با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

- بریان^۵ (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان داد که تقسیم رفتار شهروندی به دو بخش سازمانی و فردی می تواند ساختار رفتار شهروندی سازمانی را مشخص تر سازد او نشان داد که عوامل شخصیتی پیش بین بهتری برای بخش فردی و عوامل جو سازمان و تعهد سازمانی پیش بین بهتری برای بخش سازمانی رفتار مدنی سازمانی است.

- تحقیقی که به وسیله داف^۶ (۲۰۰۷) صورت گرفت نتایج بدست آمده نشان داد عوامل شخصیتی بر روی رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ و جو سازمانی تأثیر دارد و جو سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد.

- دریسکول و همکاران^۷ (۲۰۰۶) طی پژوهشی نشان داد که بین مالکیت روانشناختی (معطوف به سازمان و شغل) درگیری با محیط کاری و دستورات مربوط به آن و رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی و عملکرد رابطه وجود دارد. هاکانن، بیکر و دمرتی^۸ (۲۰۰۵) طی نیز تحقیقی نشان دادند که اشتیاق شغلی، موجب عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی و همچنین موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره وری می شود. در پژوهش چن و چاو^۹ (۲۰۰۵) نتایج نشان می دهد که رضایت و اشتیاق به شغل نقش مهمی را در زمینه ارتباط ویژگی های شغل و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می کند.

- دانلوپ و لی^۸ در پژوهشی در سال (۲۰۰۴) دریافت که بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نابهنجار محیط کاری و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. از سوی دیگر پژوهش های موجود نشان میدهد که رفتار شهروندی سازمانی با عوامل متعددی نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی (لباین و

۱. Mohapatra & Sharma

۲. job content

۳. personal attributes

۴. Li, Liang & Crant

۵. Bryan

۶. Duff

۷. Chen & Chiu

۸. Dunlop & Lee

همکاران^۱، ۲۰۰۲) انگیزه های فردی و سازمانی (فینکنشتاین و پیر^۲، ۲۰۰۴) و وجدان کاری (کینگ و همکاران^۳، ۲۰۰۵) رابطه دارد.

- هاشمی شیخ شبانی، اصلانپور جوکندان، نعمی (۱۳۹۱) طی تحقیقی نشان داد که جو روانشناختی هم به طور مستقیم و هم از طریق اشتیاق شغلی با قصد ترک شغل و فقط از طریق اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه ای رابطه دارد. همچنین خود ارزشیابی های محوری هم به طور مستقیم و هم از طریق اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه ای و فقط از طریق اشتیاق شغلی با قصد ترک شغل رابطه دارد.

- نتایج تحقیقات انجام شده توسط بهاری فر و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از آن است که ارزش های اخلاقی و خلاقانه سازمان به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.

- نجار اصل (۱۳۸۹) طی تحقیقی تحت عنوان رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی و رفتارمدنی سازمانی کارکنان دانشگاه، نشان داد که رابطه مثبتی بین همه خرده مقیاسهای عدالت سازمانی که عوامل انگیزشی و اشتیاقی در سازمان محسوب می شوند با رفتارمدنی سازمانی، وجود دارد.

- اسدی و تقوی (۱۳۸۹) طی تحقیقی نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه و برانگیختگی عقلانی، انگیزش الهامی، ملاحظه فردی (یعنی رفتار معطوف به همکاران) و رفتار نوآورانه رابطه معنی دار وجود دارد.

- طی تحقیقی که تقی پور (۱۳۸۸) با عنوان بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، نشان داد که بین فرهنگ و جو حاکم بر سازمان، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه و اجتماعی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

- براتی احمد آبادی (۱۳۸۸)، پژوهشی با عنوان "رابطه جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی" را در بین کارکنان ذوب آهن اصفهان انجام دادند. طبق نتایج این پژوهش، جو همکارانه و قابلیت اتکا به طور مستقیم و جو نوآورانه به طور غیر مستقیم عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند. همچنین نتایج نشان داد که وجدان کاری بر عملکرد کاری اثر گذار است. طبق یافته های جانبی این پژوهش، بین جو سازمانی از دیدگاه کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری مشاهده شد.

- افشاری (۱۳۸۶) طی تحقیقی نشان داد که بین روابط و رفتارهای معطوف به گروه کاری با جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

- در پژوهشی که توسط مقیمی (۱۳۸۵) انجام شد نتایج بدست آمده نشان داد ارتباط قوی بین مولفه های جو و فرهنگ سازمانی کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

- نتایج پژوهش های پورسلیمان (۱۳۷۸) و اشرفی (۱۳۷۴) نشان داد بین رضایت از ارتباطات و رضایت

۱. Lepine & et al

۲. Finkelstein & Penner

۳. King & et al

شغلی، جو ارتباطی و نگرش و عملکرد فرانشس کارکنان رابطه وجود دارد. با توجه به مطالب ارائه شده و تحقیقات انجام شده، هدف پژوهش حاضر پاسخ علمی به این سوال است که «آیا بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن که گروهی کار او تأثیر گذار بر جامعه اند رابطه وجود دارد؟»

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن یکی از سازمانهای صنعتی شهر اهواز بودند آزمودنیها بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۹ نفر می باشند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده از آن سازمان انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری

۱) پرسشنامه رفتار مدنی-سازمانی^۱: این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال است که رفتارهای مدنی-سازمانی را که توسط لی و آلن^۲ (۲۰۰۲) ساخته شده را اندازه گیری می نماید. ۸ سؤال این پرسشنامه رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان و ۸ سؤال دیگر رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به کارکنان رami سنجد. این پرسشنامه از نوع لیکرتی ۷ گزینه ای است که میزان اشتغال فرد به این رفتارها را نشان می دهد. جهت محاسبه پایایی^۳ این پرسشنامه، آلفای کرونباخ گزارش شده توسط لی و آلن (۲۰۰۲) برای رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به کارکنان و رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۳ می باشد. آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه توسط پژوهشگران برای کل آزمودنی ها در رفتارهای مدنی-سازمانی کلی و رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به کارکنان و رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۹۳۸، ۰/۸۹۵ و ۰/۹۰۹ و همچنین برای آزمودنی های ایرانی به ترتیب ۰/۹۳۴، ۰/۸۸۵ و ۰/۹۰۳ و برای آزمودنی های مالزیایی به ترتیب ۰/۹۳۴، ۰/۸۸۵ و ۰/۹۰۳ می باشد (نقل از مهداد و مهدیزادگان، ۱۳۸۸). برای محاسبه اعتبار^۴ این پرسشنامه نیز طی تحقیقی سلاسل، کامکار و گلپور (۱۳۸۸) پرسشنامه حاضر را با هوش سازمانی همبسته کردند که نشان دهنده روایی قابل قبولی بود ($r=0/36$, $p=0/05$). پایایی این ابزار در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۴ بدست آمد.

۲) پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه^۵: این پرسشنامه برای اولین بار در سال ۱۹۷۸ توسط سیگل و کایمر^۶ ساخته شده است (ترجمه افشاری و انعامی، ۱۳۸۵). این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه می باشد که دارای دو خرده

۱. organizational citizenship behavior questionnaire

۲. Lee & Allen

۳. reliability

۴. validity

۵. innovative organizational climate questionnaire

۶. Cigel & Kaumer

مقیاس؛ حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری سازمان می باشد. پاسخهای پرسشنامه در یک مقیاس پنج لیکرت که دامنه اش از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» می باشد، ترسیم شده است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). افشاری و انعامی (۱۳۸۵) برای پایایی این پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده کرده اند و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش نموده اند. اعتبار ملاکی پرسشنامه نیز توسط این محققان، ۰/۴۶ و ۰/۳۰ گزارش شده است. همچنین، در پژوهش محمودی نسب (۱۳۸۶) برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق از ضرایب آلفای کرونباخ و برای محاسبه اعتبار بیرونی از روش تنصیف استفاده شده و به ترتیب، ضرایب ۰/۸۲ و ۰/۸۰ حاصل شده است. بنابراین، می توان اذعان داشت که پرسشنامه حاضر، واجد ویژگی های روان سنجی مطلوب می باشد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۵۰ بدست آمد.

۳) پرسشنامه اشتیاق شغلی^۱

در این پژوهش اشتیاق شغلی به وسیله پرسشنامه ۱۷ ماده ای که توسط سلانوا و شوفیلی^۲ (۲۰۰۱)، نقل از خسروی، (۱۳۸۹) ساخته شده و دارای ۳ بُعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد، سنجیده شده است. پاسخ ها در تمام ماده های این مقیاس از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» درجه بندی شده اند (نقل از تقی پور، ۱۳۸۸). جهت تعیین اعتبار، شوفیلی و همکاران^۳ (۲۰۰۱) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجید و رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافت ($r = -0.38$) در نمونه اول و $r = -0.42$ در نمونه دوم). همچنین همه خرده مقیاس های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی، به طور منفی رابطه قوی داشت. کریم زاده (۱۳۸۷)، نقل از تقی پور، (۱۳۸۸) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را ۰/۴۵ به دست آورد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۵ بدست آمد.

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی:

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره جو سازمانی نوآورانه، اشتیاق شغلی و رفتار مدنی سازمانی کارکنان زن

نام متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	تعداد آزمودنی
رفتار مدنی سازمانی	۳۶	۱۱۲	۹۲/۶۳	۸/۲۶	۱۵۹
جو سازمانی نوآورانه	۴۴	۹۴	۶۹/۵۲	۷/۹۸	۱۵۹
اشتیاق شغلی	۳۱	۸۵	۶۳/۰۹	۱۲/۴۰	۱۵۹

همانطور که در جدول شماره ۱- مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار در متغیر رفتار مدنی سازمانی برابر است با ۹۲/۶۳ و ۸/۲۶ در متغیر جو سازمانی نوآورانه ۶۹/۵۲ و ۷/۹۸ و همچنین در متغیر

۱. job engagement questionnaire

۲. Selando & Schoufeli

۳. Schoufeli & et al

اشتیاق شغلی به ترتیب برابر ۶۳/۰۹ و ۱۲/۴۰ می باشد. در این جدول حداقل و حداکثر نمرات کسب شده در متغیرهای مورد نظر نیز نشان داده شده است.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش:

- فرضیه اول: بین جو سازمانی نوآورانه با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل (پیش بین) و وابسته (ملاک)

اشتیاق شغلی	جو سازمانی نوآورانه	رفتار مدنی سازمانی	
$p \leq ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۵۹$	$p \leq ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۴۱$	$p \leq ۰/۰۰۱$ و $r = ۱$	رفتار مدنی سازمانی
$p \leq ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۴۹$	$p \leq ۰/۰۰۱$ و $r = ۱$		جو سازمانی نوآورانه
$p \leq ۰/۰۰۱$ و $r = ۱$			اشتیاق شغلی

همانطور که در جدول شماره ۲- نشان داده شده است بین جو سازمانی نوآورانه و رفتار مدنی سازمانی ($p = ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۴۱$) و بین اشتیاق شغلی و رفتار مدنی سازمانی ($p = ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۵۹$) رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه های اول و دوم پژوهش مورد تأیید واقع شد. به عبارت دیگر با افزایش جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی میزان رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. فرضیه سوم: بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه چند گانه وجود دارد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی چندگانه بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی

با رفتار سازمانی مدنی در کارکنان زن با روشهای: الف: ورودی یا Enter و ب: مرحله ای یا Stepwise

الف	شاخصهای آماری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین (A)RS	ضرایب رگرسیون (β)	
				نسبت F احتمال P	جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی
متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	۰/۶۱	٪۳۶	$F = ۴۵/۲۰$ $p \geq ۰/۰۰۱$	$\beta = ۰/۵۱$ $T = ۶/۹۵$ $p \geq ۰/۰۰۱$
رفتار سازمانی مدنی	جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی	۰/۱۷	٪۱۶	$F = ۳۲/۳۲$ $p \geq ۰/۰۰۱$	$\beta = ۰/۴۱$ $T = ۵/۶۸$ $p \geq ۰/۰۰۱$
ب	شاخصهای آماری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین تعدیل شده (A)RS	ضرایب رگرسیون (β)	
متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین			نسبت F احتمال P	اشتیاق شغلی
رفتار سازمانی مدنی	جو سازمانی نوآورانه	۰/۶۱	٪۳۶	$F = ۴۵/۱۸$ $p \geq ۰/۰۰۱$	$\beta = ۰/۵۱$ $T = ۶/۹۵$ $p \geq ۰/۰۰۱$
	اشتیاق شغلی			$F = ۲/۲۳$ $p \geq ۰/۰۲۷$	$\beta = ۰/۱۶$ $T = ۲/۲۳$ $p \geq ۰/۰۲۷$

آنچنان که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در کل نمونه با روش همزمان (قسمت الف) جهت مشخص شدن ضریب همبستگی چندگانه در ترکیب خطی جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی و مشخص شدن سهم متغیرهای پیش بین در توضیح واریانس متغیر ملاک حاکی از آن است که بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان زن رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد ($MR=0/61$ و $p \leq 0/001$). همچنین با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده، ۳۶٪ از کل واریانس متغیر وابسته به طور همزمان توسط متغیرهای مستقل قابل پیش بینی و توضیح می باشد. در قسمت (ب) جدول فوق نتایج تحلیل رگرسیون با روش سلسله مراتبی مرحله ای به منظور تعیین ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل در ترکیب خطی قدم به قدم با متغیر وابسته و تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرهای مستقل در توضیح متغیر وابسته نشان داده شده است. در حالیکه تنها ۱۶٪ از واریانس رفتار مدنی سازمانی توسط جو سازمانی نوآورانه قابل پیش بینی می باشد و مابقی واریانس مشخص شده یعنی ۲۰٪ توسط اشتیاق شغلی قابل توضیح است. با توجه به نتایج به دست آمده با وجودیکه به طور همزمان هر دو متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته نقش دارند اما قدرت پیش بینی آنها در ترکیب با یکدیگر افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس هدف پژوهش سه فرضیه تدوین شد.

یافته های حاصل از جدول شماره ۲، نشان داد که؛ بین جو سازمانی نوآورانه با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش جو سازمانی نوآورانه میزان رفتار مدنی سازمانی افزایش می یابد. بنابراین فرضیه اول تأیید شد.

نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های احمدی (۲۰۱۰)، فیلیپ و والرند (۲۰۰۸)، بریان (۲۰۰۷)، داف (۲۰۰۷)، تقی پور (۱۳۸۸)، براتی احمد آبادی (۱۳۸۸) و افشاری (۱۳۸۶)، همخوانی دارد. در تبیین این یافته چنین می توان استنباط کرد؛ از آنجا که طبق تعریف بسیاری از محققین از جمله کور کمس و آریاچی (۲۰۰۹) رفتار مدنی سازمان «مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما عملکرد موثر سازمان را بهبود می دهد» را شامل می شود و به دلیل اینکه پاداش و عوامل مادی وجود ندارد که انگیزه ای برای انجام و ادامه این رفتار در فرد باشد و نیاز به ترغیب کننده های درونی و عوامل زمینه ساز سازمانی دارد، توجه به مسائل این چنینی را الزامی می نماید. طی تحقیقات انجام شده مشخص شده، یکی از عوامل مؤثر در این بخش، ایجاد جوی پویا و حامی رفتارهای خلاقانه که نیاز روانی فرد را ارضاء کرده و می تواند فرد را در جهت خودشکوفایی که عامل فطری بشری است پیش براند، می باشد. در کل به نظر می رسد سازمانهایی که در زمان کاری جو و فضایی پذیرای خلاقیت و نوآوری را برای اعضای سازمان مهیا می نمایند و برای رفتارهای نوآورانه کارکنان ارزش شایانی قائل هستند، در پیشبرد اهداف خود می توانند از رفتارهای فراتر از رفتارهای سازمان بهره

برده و تسریعی در زمینه رسیدن به اهداف نشان دهند، که این عامل خود می تواند دلیلی بر یافته فرضیه حاضر مبنی بر ارتباط معنادار بین جو سازمانی نوآورانه و رفتار مدنی سازمانی باشد. یافته های حاصل از جدول شماره ۲، نشان داد که؛ بین اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه معنی دار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش میزان اشتیاق شغلی میزان رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. بنابراین فرضیه دوم تأیید شد.

نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های نارمین و همکاران (۲۰۱۲)، گرانت و برگ (۲۰۱۰)، باکر و لیتز (۲۰۰۹)، دریسکول و همکاران (۲۰۰۶)، دریسکول و همکاران (۲۰۰۶)، هاکانن، بیکر و دمرتی (۲۰۰۵)، چن و چاو (۲۰۰۵)، کینگ و همکاران (۲۰۰۵)، نجار اصل (۱۳۸۹)، پورسلیمان (۱۳۷۸) و اشرفی (۱۳۷۴)، همخوانی دارد. با توجه به یافته حاضر چنین به نظر می رسد که احتمالاً با توجه به اینکه تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان ها را با چالش های مختلفی روبرو کرده است و در این میان سازمانهایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فن آوری های نوین، از فرصت های ایجاد شده به نفع خود استفاده می کنند، و یکی از فرصت های مهم در سازمانها استفاده از نیروی کارآمد جامعه و پتانسیل های فنی و عاطفی، یعنی زنان کارآمد است، پرداختن به این مهم ضروری می باشد. از جمله تواناییهای مهم که در این ظرفیت کارای جامعه وجود دارد انجام رفتارهای فرانش و خارج از وظیفه تعریف شده در سازمان است که خود احتیاج به مهیا بودن شرایط مرتبط با این رفتارها دارد. یکی از این عوامل طبق نظر محققین علوم صنعتی و سازمانی مانند هاکانن، بیکر و دمرتی (۲۰۰۵)، ایجاد زمینه افزایش اشتیاق و تمایل شغلی می باشد. این عامل می تواند فرد را در زمینه کاری راضی نگه داشتند و پیامد های مختلفی از جمله افزایش رفتارهای فرانش و داوطلبانه سازمانی را داشته باشند. از این رویکی از عوامل مؤثر در ایجاد رفتار مدنی سازمان را می توان اشتیاق به حضور در محیط کار و انجام وظایف شغلی در کارکنان، بالاخص کارکنان زن که از نظر عاطفی به کار وابسته تر بوده و این عامل در روند بهبود کار تسهیل کننده می باشد، را افزایش می بخشند که خود دلیلی بر تأیید این ادعا می باشد که بین اشتیاق شغلی و رفتار مدنی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

طبق یافته های حاصل از جدول شماره ۳، مشخص شد که؛ بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه چندگانه معنی دار وجود دارد. به عبارت دیگر هر دو متغیر پیش بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی می توانند متغیر ملاک رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی کنند ولی اثر تعاملی این دو متغیر پیش بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک رفتار مدنی سازمانی است. بنابراین فرضیه سوم نیز تأیید شد.

نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های ادواردز (۲۰۱۰)، پارکر، جیمیسون و آمیوت (۲۰۱۰)، احمدی (۲۰۱۰)، فرن، گانگه و آستین (۲۰۱۰)، موهاپاترا و شارما (۲۰۱۰)، دانلوپ و لی (۲۰۰۴)، هاشمی شیخ شبانی، اصلانپور جو کندان، نعمی (۱۳۹۱)، اسدی و تقوی (۱۳۸۹)، تقی پور (۱۳۸۸) و مقیمی (۱۳۸۵)، همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه چنین می توان بیان کرد؛ از آنجا که زنان قشر فعال و مسئولیت پذیر جامعه بوده و همانند مردان در زمینه های شغلی یاری رسان اجتماع می باشند، بدلیل اینکه مسئولیت

تربیت فرزندان و رسیدگی به امور منزل نیز مازاد مسئولیت شغلی زنان در بیرون از خانه می باشد، در محیط کاری به عوامل انگیزشی و ترغیبی بیشتری برای انجام رفتارهای فراتر از این گروه کارای جامعه احتیاج است. به نظر می رسد عوامل ایجاد کننده اشتیاق شغلی در سازمان از طریق مسائلی مانند افزایش توجه به نیاز درونی و بیرونی کارکنان، ایجاد امنیت شغلی، ارتباط صحیح کارکنان و مدیریت، قرار دادن زمینه های خلاقانه در سازمان، ارج نهادن به نظرات نوآورانه و مبتکرانه در سازمان و ترویج دادن پاداش به نظرات مبتکرانه و ایجاد جوی نوآورانه در سازمان می توان به رفتارهای خارج از مسئولیت کارکنان در محیط کاری افزوده و این رفتارها را ترغیب نماید. بر این اساس با توجه به عوامل فوق به نظر می رسد احتمالاً به همین دلیل وجود جوی نوآورانه و عوامل ترغیب کننده در زمینه اشتیاق شغلی به طور همزمان و به شکل تعاملی می تواند پیش بینی کننده های مناسبی برای انجام رفتار مدنی سازمانی و فراتر از آن در سازمان باشد و این خود می تواند دلیلی مهم در تبیین این یافته می باشد.

در کل می توان با کمک گرفتن از این یافته ها و با اجرا کردن طرحهای خلاقانه و نوآورانه و ایجاد جو مشوق نوآوری، منجر به افزایش اشتیاق زنان، این گروه فعال و سرشار از انرژی روانی و عاطفی، در هنگام حضور در محل کار شد و از این نیروی کاری و عاطفی سرشار در سازمانهای اجتماعی، در رفتارهایی از قبیل رفتارهای فراتر از بهره برداری شایانی در جهت ارتقای اهداف سازمانی و پس از آن شکوفایی جامعه نمود.

منابع

- اسدی، پروا، تقوی، سید محمد مهدی. (۱۳۸۹). بررسی نقش واسطه ای جو نوآورانه در رابطه بین سبک رهبری تبدیلی با رفتار نوآورانه کارکنان یک شرکت صنعتی در خوزستان، مجموعه مقالات دومین کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).
- اشرفی، بزرگ. (۱۳۷۴). تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- افشاری، ایرج، انعامی، مسعود. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه، طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.
- افشاری، علی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه ساده و چند گانه سبک رهبری، سبک حل مسئله و روابط گروه کاری با جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه در مجتمع فولاد ملار که اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- براتی احمد آبادی، هاجر. (۱۳۸۸). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه روان شناسی کاربردی، سال چهارم، شماره ۱ (۱۳)، ۶۵-۸۱.
- بهراری فر، علی. (۱۳۸۹). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر آن ارزش های اخلاقی، عدالت

و تعهد سازمانی، مجله پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره اول، شماره ۱.

پورسلیمان، علی. (۱۳۷۸). بررسی نظر دبیران درباره ارتباطات اثربخش مدیران مردمدارس متوسطه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

تقی پور، آذین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

حسروی، ولی اله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه، مالکیت روانشناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت گاز استان خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز، عسکریان، مهناز. (۱۳۸۹). آزمونهای روان شناختی، چاپ اول، نشر ویرایش، تهران.

ساعدی، سارا، خلعتبری، جواد، موری نجف آبادی، ندا. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی، فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی و سازمانی، سال اول، شماره ۴، ص ۵۵-۶۴.

سلاسل، ماهان، کامکار، منوچهر، گلپور، محسن. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مؤلفه های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان، مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره ۴۰، ص ۱-۲۰.

محمودی نسب، رضا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین شیوه های تفکر مدیران با نوآوری سازمانی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.

مقیم، سید محمد. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کار آفرینی در سازمان های دولتی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳.

مهداد، علی؛ مهدیزادگان، ایران. (۱۳۸۸). مقایسه رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در میان کارکنان کارخانه جات خودرو سازی ایران و مالزی، فصلنامه علمی-پژوهشی یافته های نو در روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، سال چهارم، شماره ۱۲، ص ۷۹-۹۴.

نجم اصل، صدیقه. (۱۳۸۹). رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی و رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه شش، فصلنامه علمی پژوهشی یافته های نو در روانشناسی، ستل پنجم، شماره ۱۶، ص ۸۵-۹۸.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل، اصلاطپور جو کندان، محمد، نعمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان شناختی و خودارزشیابی های محوری با عملکرد وظیفه ای و قصد ترک شغل، مجله مشاوره شغلی و سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۱، ص ۳۲-۱۳.

Ahmadi, F. (2010). Survey relationship between OCB and Internal & external factors impact on OCB. European Journal of Social Sciences, Vol. 16, No 3, pp. 460-478.

- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2009). *Work engagement: The essential theory and research*. Psychology Press, New York, NY.
- Borne, J.E.(2008). *Analysis of organizational climate factors as predictors of job satisfaction and job stress for community college counselors*. [Dissertation]. Wallden: Wallden University.
- Bryan, D.D. (2007). *The relationship between organizational climate, personality*, available in proquest. Dissertation & theses website.
- Burns, T. & Carpenter, J. (2008). *Organizational Citizenship and Student Achievement*, *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1 (1),51-58.
- Chiu,S.F. & Chen,H.L.(2005). *Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*, *J.of Social Behavior and Personality*, Vol.33.
- Danlop,P,& Lee,K.(2004). *Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behaviour and Business Unit Performance: The Bad Apples do Spoil The Wholebarrel* , *J. ofOrganizational Behaviour*, N.25,pp.vol. 67 80.
- Driscoll, P., Pierce, L. J., Ann, M. & Arie , Coghlan. (2006). *Group & Organizational management thousand oaks*: vol: 31. Iss. 3: pg. 88, 26 pgs.
- Duff,D.B.(2007). *The Relationship Between Organizational Climate, Personality Factors and Organizational Citizenship Behavior*, *Doctoral Thesis of University of Illinois at Urbana – Champaign*. www.proquest.com
- Edwards, R.J.A.(2010) *Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation.adoption*. Texas: Christian University.
- Ferent, C., Gagne, M., & Austin, S. (2010). *When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation*. *Journal of organizational behavior*. 31(8), 1163.
- Finkelstein,M.A., & Penner,L.A.(2004). *Social Behavior and Personality ,Predicting Organizational Citizenship Behavior: Integrating the Functional and Role Identity Approaches*,32(4), Vol.383-398.
- Garg, P. & Rastogi, R (2006). *Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India*. *International Journal of Educational Management*, 20 (7), 529-541.
- Grant, A. M., & Berg, J. M. (2010). *Prosocial motivation at work: how making a difference makes a difference*. Forthcoming in K. Cameron and G. Spreitzer(Eds.), *Handbook of Positive Scholarship*. Oxford university Press.
- Hakanen, J, Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). *How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource*, *European Journal of Oral Science* 113(2005), pp. 479-487. Full text via cross [Ref view record in Scopus] cited by in scopus(4).
- King,E.B., George,J.M., & Hebl,M.R.(2005). *Linking personality to helping behaviors at work: an interactional perspective*, *J. of Personality*,73, Vol.586-607.
- Korkmaz, T. and Arpaci, E. (2009). *Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence*. *Procedia social and behavioral sciences*, Vol. 1, pp. 2432–2435.
- Lee, K. & Allen, N. J. (2002). *Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognition*. *Journal of Applied Psychology*, 87: 131-142.
- Lepine,J.A., Erez,A., & Johnson,D.E.(2002).*The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Metaanalysis*,*J. of Applied Psychology*,87,Vol.62-65.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). *The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective*, *J. of Applied*

- Psychology, 95(2), Vol. 395-404.
- Mohapatra, M., Sharma, B. M. (2010). Study of employee engagement and its predictors in an Indian public sector undertaking. *Global Business Review*, 11(2), 281-301.
- Moran, T.M. (2003) Fostering organizational leadership: Transformational leadership and trust. In W. K. Hoy & C. G. Miskel, *Studies in Leading and Organizing Schools*. Information Age Publishing: Greenwich: CT, 157-179.
- Narmeen, M, Danial Aslam, H, Tasawar, J, (2012), Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in organizations, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 3(1) January 2012, issn 2039-2117.
- Oguz, E. (2010) The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviors of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*: 9(1): 1188-93.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 76, 52-67.
- Philippe, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). Actual environments do affect motivation and psychological adjustment: A test of self-determination theory in a natural setting. *Motivation and Emotion*, 32, 81-89.
- Rich, B. L. (2006). Job engagement: construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation. The Thesis of Ph.D. of Philosophy in Psychology, University of Florida.
- Schoufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2001). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*. 66, 701-716.
- Schoufeli, W. B., Marfinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. *Journal of cross-culture psychology*, 23, 464-481.

Archive of SID