

The Effect of Workplace Ostracism, Physical Strength, and Emotional Energy on Task Performance of Employees of Tehran Oil Refining Company Considering Mediating Role of Spouse Support

Mohammad Hakak¹ -Masoumeh Momeni Mofrad² -Saber Taghipour^{3*}

Abstract

This research investigated the effect of rejection in the workplace on employees' performance considering the moderating role of spouse support in the relationship between rejection, physical strength, and emotional energy. This research is considered an applied research based on the purpose and in terms of data collection is categorized in the field of descriptive-causal survey studies. The statistical population was included all employees of Tehran Oil Refining Company out of which 285 people were chosen as a research sample using a simple image sampling method and Cochran's formula. The research data was collected using the library method and literature review and research background and also a questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed using convergent and divergent validity coefficients and reliability by using Cronbach's alpha coefficient and composite reliability. Data analysis was performed using structural equivalence modeling to help Smart-PLS software. The results showed that the rejection in the workplace affects job performance through physical strength and emotional energy. Spouse support can also mitigate the effect of workplace rejection on emotional energy, but can not reduce the negative effects of workplace rejection on employees' physical strength.

Keywords:

workplace ostracism, workplace ostracism, task performance, Physical strength, Emotional energy, Spousal support.

1. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorram Abad, Iran. (Hakkak.m@lu.ac.ir)

2. Ph.D. student in Public Administration, Faculty of Management and Economics, University of Lorestan, Khorram Abad, Iran. (m.momenimofrad@yahoo.com)

3. Ph.D. student in Public Administration, Faculty of Management and Economics, University of Lorestan, Khorram Abad, Iran, Responsible author. (Sabertaghipour87@gmail.com)



تأثیر پردشدگی، قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان شرکت پالایش نفت تهران با نقش تعدیلگری حمایت همسر

محمد حاکک^۱ - معصومه مؤمنی مفرد^۲ - صابر تقی پور^{۳*}

چکیده

این تحقیق به بررسی چگونگی تأثیر پردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده حمایت همسران پرداخته است. این مطالعه بر اساس هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها در حوزه مطالعات توصیفی از نوع علی - پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری این مطالعه را کلیه کارکنان شرکت پالایش نفت تهران تشکیل داده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۸۵ نفر به کمک فرمول کوکران به‌عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از روش کتابخانه‌ای و با مرور ادبیات و پیشینه پژوهش و همچنین، با بهره‌گیری از پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. روایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب روایی همگرا و واگرا و پایایی با بهره‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار اسمارت - پی‌ال‌اس انجام گرفت. نتایج بررسی نشان داد که پردشدگی در محیط کاری از طریق قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای اثرگذار است. همچنین، حمایت از همسر می‌تواند اثرگذاری پردشدگی در محیط کار را بر انرژی عاطفی تعدیل کند، اما توان کاهش تأثیرات منفی پردشدگی در محیط کار بر قدرت جسمی کارکنان را ندارد.

واژگان کلیدی: پردشدگی در محیط کار، عملکرد وظیفه‌ای، قدرت جسمی،

انرژی عاطفی، حمایت همسر.

۱. دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. (Hakkak.m@lu.ac.ir)
۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. (m.momenimofrad@yahoo.com)
۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران، نویسنده مسئول. (Sabertaghypour87@gmail.com)

مقدمه

طردشدگی در محیط کار به شرایطی اطلاق می‌شود که در محیط کار یک کارمند نسبت به سایر کارمندان به کارش بی‌توجه باشد یا از انجام آن بازماند (Ferrise et al., 2008). همان‌طور که رابینسون و همکاران (۲۰۱۳) اظهار داشتند، محیط پُرتنش منجر به افزایش طردشدگی کارکنان در محل کار می‌شود. با رشد رقابت‌های خارجی، طردشدگی در مکان‌های کاری مدرن شایع‌تر و رایج شده است (Robinson et al., 2013). علاوه‌براین، مطالعات قبلی تأثیرات مخرب طردشدن ادراک‌شده در محل کار را بر حالات روانی کارکنان، همانند افسردگی (Ferris et al., 2008; Matthew et al., 2013) و نگرش شغلی، همانند رضایت شغلی (Ferris et al., 2008) و نیز خروجی‌های رفتاری، همچون کاهش رفتارهای اجتماعی (Balliet & Ferris, 2013) را منعکس کرده‌اند. طردشدگی در محیط کار مفهومی است که آن را برای اولین بار دافی و همکاران (۲۰۰۲) مطرح کردند و به‌تدریج وارد ادبیات حوزه‌سازمانی شد. مفهوم اولیه طردشدگی به معنای ایجاد مرزی قابل‌تشخیص میان یک فرد یا گروهی از افراد با سایرین است که به مرور زمان پژوهشگران جنبه‌های جدیدی از آن را ارائه داده‌اند (Duffy et al., 2002). محققان با این درک از عواقب ناشی از طردشدگی در محیط کار، توجه خود را به سازوکار اساسی آن تغییر داده‌اند. طبق بررسی‌های اخیر (Ferris et al., 2017)، نیاز به حس تعلق، مارپیچ‌های احساسات، عدالت، ناپایداری و نظریه چهارچوب وابستگی متقابل، چشم‌اندازهای نظری غالب در مطالعات قبلی هستند. گرچه تحقیقات با تمرکز بر منابع فردی به‌عنوان سازوکار اساسی بروز سطح مناسبی از عملکرد وظیفه‌ای هنوز ناکافی است، مطالعه حاضر با استفاده از نظریه حفظ منابع، به منظور بررسی عواقب طردشدگی در محل کار انجام شده است. یکی از مهم‌ترین مزایای استفاده از نظریه حفظ منابع، توانایی مشاهده چندین فاکتور بالقوه مؤثر بر رابطه بین طردشدگی در محل کار و نتایج مورد انتظار بعدی، همچون عملکرد فردی کارکنان است. نظریه حفظ منابع بر منابع روانی و جسمی تمرکز دارد (Allen et al., 2016; Duffy et al., 2002). به‌عنوان مثال، در فرایند بررسی نظریه حفظ منابع، وندر الست و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که ناامنی شغلی ناشی از طردشدن از طرف همکاران در محیط کاری هم بر سلامت روانی و هم بر سلامت جسمی تأثیرگذار است. درحقیقت، ادبیات مربوط به محرومیت‌های اجتماعی شواهد محکمی دارد که

می‌گوید محرومیت اجتماعی می‌تواند به «دردهای اجتماعی» (واکنش عاطفی) و «درد جسمی» منجر شود (Eisenberger et al., 2003). باین‌حال، همان‌طور که هفی و دانون (۲۰۰۸) خاطرنشان کردند، تعداد محدودی از محققان به جنبه‌های بدنی تعاملات اجتماعی در محل کار توجه کرده‌اند. بنابراین، بر خلاف رویکرد نظری سنتی که بر عوامل روان‌شناختی تأکید دارد، این مطالعه قدرت جسمی را به همراه انرژی عاطفی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده عملکرد وظیفه‌ای در محیط (Quinn et al., 2012) مورد تأکید قرار می‌دهد.

تئوری حفظ منابع، ادبیات موجود در حوزه نتایج پردشدگی در محل کار را غنی‌تر می‌کند. این دو نوع از منابع در پیش‌بینی نتایج مربوط به کار فرد نقش‌های متفاوتی دارند. انرژی عاطفی تعیین‌کننده انرژی و زمانی است که فرد در کار خود سرمایه‌گذاری می‌کند؛ درحالی‌که قدرت جسمی، ظرفیت کل فرد را برای انجام کار مشخصی تعیین می‌کند (Quinn et al., 2012). انرژی عاطفی از حس و عاطفه تشکیل می‌شود و افراد آن را در موقعیت خاصی از خود نشان می‌دهند. از نظر کالینز، منابع احساسی و فرهنگی زیادی وجود دارد که در تعامل با همدیگرند و از آنجایی‌که انرژی احساسی وابسته به موفقیت یا عدم‌موفقیت است، وجود انرژی‌های احساسی بالا یا پایین بستگی به داشتن منابع فرهنگی تعاملات گذشته دارد و کسی که از انرژی بالایی برخوردار است، می‌تواند تعامل مطلوبی با اطرافیان خود برقرار کند و درنهایت، عملکرد بهتری از خود نشان دهد. انرژی عاطفی به تولید و تغییر روابط بین اشخاص کمک می‌کند. مهم‌ترین الگوهایی که در این رابطه بازتولید می‌شوند یا تغییر می‌کنند، احساسات و نگرش‌ها در خصوص تحت سلطه درآمدن افراد در ائتلاف‌های اجباری اقتدار است و چگونگی پیوند افراد با این ائتلاف‌ها تعیین‌کننده این است که چه کسی مسلط و چه کسی تحت سلطه قرار دارد (Callins, 1981). به‌عبارت دیگر، چشم‌انداز نظریه منابع توضیحات نظری متمایز و منحصربه‌فردی ارائه می‌دهد که با نظریه‌های قبلی، مانند نظریه هویت اجتماعی، همپوشانی ندارد.

بر این اساس، هدف اصلی از مطالعه حاضر ایجاد ارتباط بین پردشدگی در محل کار و نتایج مرتبط با کار (یعنی عملکرد وظیفه‌ای) از طریق مکانیسم انرژی عاطفی و قدرت جسمی است؛ درحالی‌که مطالعات قبلی به بررسی رابطه میان پردشدگی در محل کار و عملکرد شغلی پرداخته است. به‌عنوان نمونه، فریس و همکاران (۲۰۱۵)

دریافتند که پردشدگی در محل کار به سطح عزت‌نفس کارکنان آسیب می‌رساند و از این طریق باعث کاهش عملکرد شغلی می‌شود. عملکرد وظیفه‌ای به‌عنوان ارزش مجموعه رفتارهای کارکنان که به‌صورت مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند، تعریف شده است. این تعریف از عملکرد شامل رفتارهای تحت کنترل کارکنان است. عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتار کارکنانی است که به‌طور مستقیم در تبدیل منابع سازمانی به کالاها و خدمات سهیم هستند. به عبارت دیگر، عملکرد وظیفه‌ای مجموعه‌ای از تعهدات مشخصی است که کارمند باید برای دریافت حق‌الزحمه یا تداوم استخدامش انجام دهد. عملکرد وظیفه‌ای می‌تواند در طبقات کلی‌تر مطرح شود. یک روش طبقه‌بندی عملکرد وظیفه‌ای در نظر گرفتن درجه‌ای است که محتوای یک شغل ثابت یا متغیر است. عملکرد وظیفه‌ای ثابت شامل پاسخ‌های مشخص و واضح به خواسته‌هایی است که در حالتی طبیعی، رایج یا حداقل شیوه‌ای قابل پیش‌بینی است. عملکرد وظیفه‌ای متغیر شامل پاسخ کارکنان به تقاضاهای کاری است که بدیع، نامعمول یا حداقل پیش‌بینی‌ناپذیر باشند (کویت و همکاران، ۱۳۹۰).

با این حال، محققان از توضیح این پدیده با استفاده از چشم‌انداز منابع فردی غفلت کرده‌اند. بنابراین، این مطالعه با استفاده از نظریه جدید منابع فردی، به ادبیات مربوط به پردشدگی در محل کار کمک خواهد کرد. چشم‌انداز منابع می‌تواند به‌طور بالقوه به ضبط تعاملات اجتماعی مثبت (به‌عنوان مثال، حمایت اجتماعی) نیز کمک کند تا منابعی را به منظور خنثی کردن تأثیرات مضر پردشدگی درک شده در محل کار ایجاد کنند (Hobfoll et al., 1990). در حوزه کار، تعامل بین فردی مثبت منابع جدیدی، همچون انرژی رابطه‌ای، به کارکنان می‌دهد (Owens et al., 2016). هرچند روابط میان فردی در محیط کار می‌تواند به منظور بهبود سطح عملکرد وظیفه‌ای از طریق کاهش رفتارهای پردشدگی در محیط کار کمک‌های شایانی بکند، باوجود این کارمندان معمولاً از تعامل منفی در محل کار رنج می‌برند و در مجموع فرصت‌های محدودی برای به‌دست‌آوردن حمایت اجتماعی از همکاران یا سرپرستان خود دارند. پشتیبانی از حوزه‌های دیگر توجه بیشتری را برای کارکنان طلب می‌کند که می‌تواند منجر به کاهش اثرات منفی پردشدگی در محیط کار شود (Toyari et al., 2020).

مطالعات قبلی نشان می‌دهد که زندگی خانوادگی تأثیر زیادی بر کارمندان می‌گذارد. به‌عنوان مثال، نارضایتی همسر نسبت به کارفرمای شریک زندگی خود، تعهد

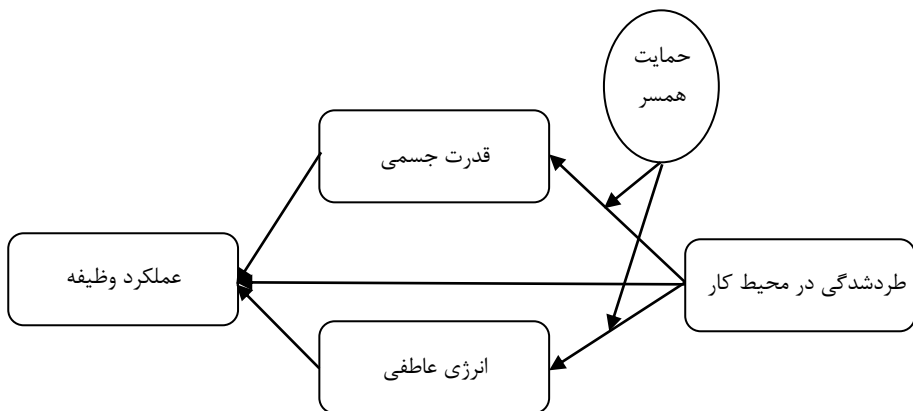
سازمانی شریک را کاهش می‌دهد (Ferguson et al., 2016). از طرف دیگر، همسران می‌توانند حمایت عاطفی و ابزاری را برای ارتقای وضعیت روحی و روانی کارمندان فراهم آورند (King et al., 1995). وجود چنین حمایت‌هایی از جانب همسران می‌تواند رابطه منفی بین فشار بیش از حد استاندارد کاری و تعارض بین نقش را کاهش دهد (Aryee et al., 1999). با توجه به نقش حیاتی‌ای که همسر ایفا می‌کند، می‌توان چنین حمایتی را به‌عنوان یک منبع خارجی در نظر گرفت که اثرات منفی رفتارهای ضدشهروندی در محیط کار، همچون پردشدگی را مهار می‌کند (Xia et al., 2019). با تکیه بر نظریه حفظ منابع، هدف مطالعه پیش‌رو این است که با ارائه رهنمودهای نظری و عملی، رابطه بین پردشدگی درک‌شده در محل کار و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان را از طریق مکانیسم منابع (یعنی انرژی عاطفی و قدرت جسمی) بررسی کند. استدلال مطالعه این است که تجربه پردشدگی در محل کار باعث کاهش منابع کارکنان (از جمله جنبه‌های جسمی و عاطفی) می‌شود که به‌نوبه خود، بر نتایج مربوط به کار، مانند عملکرد، تأثیر می‌گذارد. اگرچه برخی از محققان تلاش کرده‌اند تا پیامدهای محیط کار را از طریق دیدگاه منابع توضیح دهند، اما تأکید آنان بر جنبه‌های روان‌شناختی و روانی افراد بوده است؛ درحالی‌که این مطالعه بر جنبه‌های جسمی و فیزیکی افراد نیز تأکید ویژه‌ای دارد. از سوی دیگر، با شناسایی کاهش قدرت بدنی و انرژی عاطفی ناشی از پردشدگی در محیط کار، این مطالعه نشان می‌دهد که درک پردشدگی در محیط کار نه تنها بر شناخت و خلق‌وخوی کارکنان اثرگذار است، بلکه بر منابع بنیادی عملکردی آنان نیز آسیب‌هایی وارد می‌کند. علاوه‌براین، بررسی گسترده منابع فیزیکی و عاطفی در الگوی نظری، پژوهشگران و مدیران را نیز از خطرات ناشی از پردشدگی در محل کار آگاه‌تر می‌کند؛ زیرا این امر می‌تواند کارمندان را از نظر جسمی به خطر اندازد. همچنین، فراتر از تمرکز بر کاهش منابع ناشی از پردشدگی، این مطالعه آشکار می‌سازد که منابع خارجی، همچون حمایت همسران، ممکن است تأثیرات منفی پردشدگی در محل کار بر انرژی افراد را کاهش دهد.

ارتباط سازه‌های این مطالعه چندان از سوی سایر پژوهشگران در قالب پژوهش‌های تجربی مورد بررسی قرار نگرفته است. در این بخش برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین مطالعات تجربی انجام‌گرفته در این حوزه ارائه می‌شود. دیسلرگ و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به بررسی اثرگذاری پردشدگی در محل کار و عملکرد شغلی با

تأکید بر نقش‌های خودکارآمدی و سطح شغلی پرداختند. داده‌های کمی آن‌ها از نظرسنجی از کارمندان و سرپرستان آن‌ها در سازمان‌های پاکستان گرفته شده است. رابطه‌پردشدگی در محل کار با عملکرد شغلی منفی است، اما این رابطه در سطوح بالاتر خودکارآمدی ضعیف‌تر است. نقش بافر خودکارآمدی، به‌ویژه در بین کارمندان در سطوح بالاتر شغلی، بسیار قوی است. سازمان‌هایی که نمی‌توانند مانع طردشدن برخی از کارکنان خود توسط سایر اعضای سازمان شوند، می‌توانند با ارتقای اعتمادبه‌نفس کارکنان در مهارت‌هایشان، با تهدیدات ناشی از طردشدگی مقابله کنند. این اقدام به‌ویژه در بین کارمندان دارای رتبه بالاتر مفید است. ژیا و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به بررسی اثرگذاری طردشدگی بر عملکرد وظیفه‌ای با تأکید بر نقش میانجی قدرت جسمانی و انرژی عاطفی پرداختند. با استفاده از نظریه حفظ منافع، این مطالعه به بررسی چگونگی تأثیر طردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه با کاهش قدرت بدنی و انرژی عاطفی کارگران می‌پردازد. همچنین، نقش تعدیل‌کننده حمایت همسران را در رابطه میان طردشدگی در محیط کار، قدرت جسمی و انرژی عاطفی به تصویر می‌کشد. نتایج حاصل‌شده از داده‌های همسان از ۱۱۷ ناظر و ۵۲۳ نفر از کارکنان آن‌ها، نشان داد که طردشدگی در محل کار با قدرت جسمی و انرژی عاطفی رابطه معکوس دارد که به‌نوبه خود باعث کاهش عملکرد افراد می‌شود. علاوه‌براین، حمایت همسران تأثیرات مضر طردشدگی محل کار را بر انرژی عاطفی فردی کاهش می‌دهد. اوزبگ و اوزومسو (۲۰۱۷) در مقاله‌ای به بررسی ارتباط میان طردشدگی در محیط کار و عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش احساس اطمینان پرداختند. این مطالعه به بررسی تأثیرات تعدیل‌کننده احساس اعتمادبه‌نفس در روابط بین طردشدگی در محل کار و عملکرد می‌پردازد. فرضیه‌های پیشنهادی با استفاده از داده‌های ۱۰۷ کارمند، با استفاده از روش رگرسیون سلسله‌مراتبی، مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان داد که طردشدگی در محل کار هیچ ارتباط معنی‌داری با عملکرد ندارد. از طرف دیگر، نتایج نشان داد که احساس اعتماد با عملکرد وظیفه ارتباط مثبت دارد. خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ای به بررسی رابطه طردشدگی در محیط کار با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل، نقش میانجی‌گر خشنودی شغلی پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت آب و نیروی شهر گتوند و شرکت‌های همکار تشکیل می‌دهند که با توجه به حجم گسترده جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شده است. ابزارهای

پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های پردشدگی در محیط کار فریس، براون، بری و لیان، خشنودی شغلی جاج و بونو، عملکرد شغلی پاترسون، رفتار شهروندی سازمانی اسمیت، ارگان و نیر و قصد ترک شغل کامان، فیچمن، جنکینز و کلش بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگوی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS، ویراست ۲۱، انجام گرفت. نتایج حاکی از اثر پردشدگی در محیط کار بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل، اثر خشنودی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل و اثر غیرمستقیم پردشدگی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل از طریق خشنودی شغلی بود. بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ حاصل شد.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



منبع: ژیا و همکاران، ۲۰۱۹

این مطالعه در پی یافتن پاسخی مناسب برای این سؤال است که انرژی عاطفی و قدرت جسمی در اثرگذاری پردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه‌ای چه تأثیری دارند و این تأثیر به چه صورتی با حمایت همسر تعدیل می‌شود؟

روش‌شناسی

این مطالعه از نظر هدف کاربردی است؛ چراکه نتایج این مطالعه می‌تواند مورد استفاده قلمرو مکانی پژوهش در راستای تدوین استراتژی‌های خود قرار گیرد. از حیث نحوه

جمع‌آوری داده‌ها، پژوهش پیش‌رو در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد؛ زیرا داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه به‌صورت حضوری در میان جامعه آماری مدنظر توزیع شده است. از نظر نحوه تحلیل داده‌ها، این مطالعه در حوزه مطالعات علی قرار دارد؛ زیرا هدف پژوهش حاضر بررسی اثرگذاری پردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه‌ای با توجه به نقش میانجی قدرت جسمی و انرژی عاطفی است. بهره‌گیری از داده‌های پرسش‌نامه این مطالعه را در حیطه مطالعات کمی قرار داده است. جامعه آماری این مطالعه را ۱۱۰۰ نفر از کارکنان شرکت پالایش نفت تهران تشکیل داده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، به کمک فرمول کوکران، تعداد ۲۸۵ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند.

متغیرهای مورد بررسی در مطالعه حاضر با استفاده از پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفتند. به منظور سنجش پردشدگی در محیط کار، از پرسش‌نامه فریس^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، قدرت جسمی از پرسش‌نامه اسپکتور و جکس^۲ (۱۹۹۸)، انرژی عاطفی از پرسش‌نامه بوستیک^۳ و همکاران (۲۰۰۰)، عملکرد وظیفه‌ای از پرسش‌نامه تاراکسی^۴ و همکاران (۲۰۱۶) و حمایت همسر از پرسش‌نامه کینگ^۵ و همکاران (۱۹۹۵) استفاده شده است. روایی این پرسش‌نامه‌ها با نظر اساتید و صاحب‌نظران حوزه پژوهش و پایایی آن نیز با کمک آزمون ضریب آلفای کرونباخ بررسی و برای متغیرهای پردشدگی در محیط کار با مقدار ۰/۸۵۶، قدرت جسمی با مقدار ۰/۷۹۹، انرژی عاطفی با مقدار ۰/۸۳۰، عملکرد وظیفه‌ای با مقدار ۰/۹۰۲ و حمایت همسر با مقدار ۰/۷۶۹ مورد تأیید قرار گرفت.

پس از توزیع پرسش‌نامه و جمع‌آوری داده‌ها، فرضیه‌های این مطالعه با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار اسمارت - پی‌ال‌اس^۶ انجام گرفته است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان پاسخگو، در جدول ۱ آمده است. در این جدول،

1. Ferris
2. Spector and Jex
3. Bostic
4. Tarakci
5. King
6. Smart- Pls

فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی بر حسب تعداد پاسخگویان بر اساس شاخص‌های سن، جنسیت، سابقه کاری و تحصیلات در بازه‌های تعیین شده ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

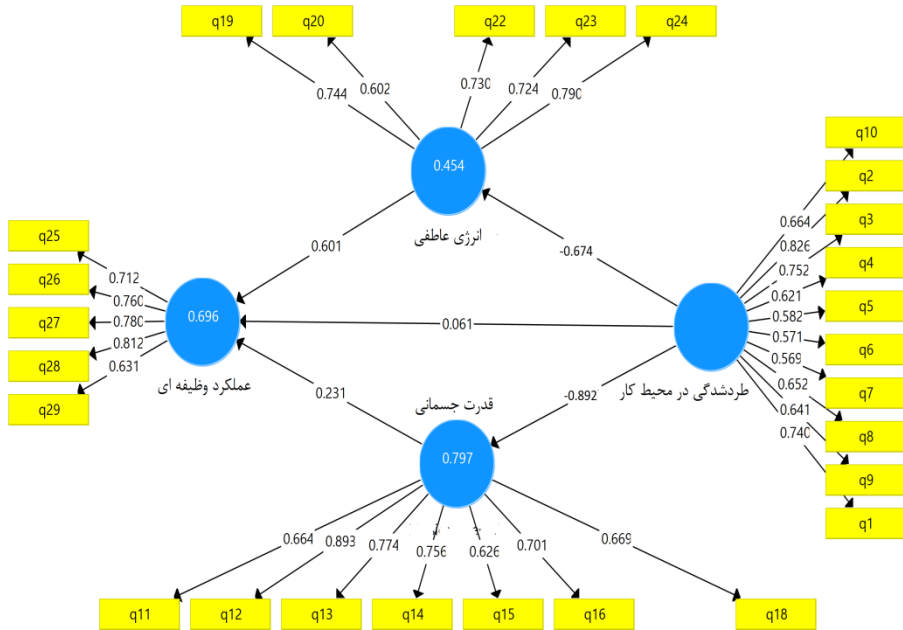
متغیر	بازه	فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۶۲
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۱
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۶۹
	بیش از ۵۰ سال	۵۳
جنسیت	مرد	۱۶۶
	زن	۱۱۹
تحصیلات	کارشناسی و پایین‌تر	۱۱۸
	کارشناسی‌ارشد	۱۳۱
	دکتری	۳۶
سابقه کاری	کمتر ۱۰ سال	۸۷
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۳۶
	بیشتر از ۲۰ سال	۶۲

منبع: یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش نیاز است تا برازش مدل پژوهش ارزیابی شود. بر این اساس مدل ضرایب مسیر پژوهش با استفاده از تکنیک پی‌ال‌اس الگوریتم اجرا شد. اولین شاخص ارزیابی برازش مدل پژوهش، بررسی بار عاملی هریک از گویه‌های پژوهش است. ارزیابی مدل اولیه نشان می‌دهد که گویه‌های ۱۷ و ۲۱ به علت اینکه دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳ هستند، از مدل پژوهش حذف شده و مجدداً اقدام به اجرایی کردن مدل ضرایب مسیر می‌شود. نتیجه مدل نهایی ضرایب مسیر در قالب شکل ۲ ارائه می‌شود.

برازش مدل پژوهش با استفاده از شاخص‌های روایی همگرا یا همان بررسی همسانی یا اعتبار درونی، پایایی مرکب یا همان بررسی سازگاری درونی، روایی واگرا، ضریب تعیین مدل، کوهن، استون - گیسر و نیکویی برازش انجام شده است. نتیجه بررسی شاخص‌های برازش مدل، به تفکیک متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه، به شرح جدول ۲ ارائه می‌شود.

شکل ۲. مدل ضرایب مسیر



منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

متغیر	میانگین	انحراف معیار	روایی همگرا	پایایی مرکب	R ²	F ²	Q ²	آلفای کرونباخ
طردشدگی در محیط کار	۳/۵۱۷	۰/۷۸۶	۰/۵۴۵	۰/۸۷۸	-	۰/۴۰۲	-	۰/۸۵۸
قدرت جسمی	۳/۶۰۵	۰/۹۳۱	۰/۵۳۴	۰/۸۸۸	۰/۸۲۱	-	۰/۴۲۶	۰/۸۵۱
انرژی عاطفی	۳/۱۱۷	۰/۸۳۴	۰/۵۲۰	۰/۸۴۳	۰/۴۵۴	-	۰/۲۲۲	۰/۷۶۶
عملکرد وظیفه‌ای	۳/۵۶۵	۰/۸۳۵	۰/۵۵۰	۰/۸۵۹	۰/۶۹۶	-	۰/۳۵۸	۰/۷۹۴
حمایت همسر	۳/۴۵۵	۰/۷۲۶	۰/۵۶۴	۰/۸۹۶	۰/۵۰۶	-	۰/۲۱۶	۰/۸۷۲

منبع: یافته‌های پژوهش

برای سنجش روایی تشخیصی در سطح سازه (متغیرهای پنهان)، باید از مقادیر AVE حاصل‌شده جذر گرفت. چنانچه جذر AVE برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر باشد، روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در سطح سازه مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتیجه تحلیل روایی واگرا در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. روایی واگرا

متغیر	پردشدگی در محیط کار	قدرت جسمی	انرژی عاطفی	عملکرد وظیفه‌ای	حمایت همسر
پردشدگی در محیط کار	۰/۷۳۸				
قدرت جسمی	۰/۶۷۹	۰/۷۳۰			
انرژی عاطفی	۰/۷۰۶	۰/۶۲۸	۰/۷۲۱		
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۶۹۴	۰/۶۵۶	۰/۶۹۵	۰/۷۴۱	
حمایت همسر	۰/۷۲۷	۰/۶۶۰	۰/۶۲۳	۰/۶۷۳	۰/۷۵۰

منبع: یافته‌های پژوهش

برازش کلی مدل با بهره‌گیری از شاخص نیکویی برازش (GOF)^۱ محاسبه شد. دامنه این شاخص بین صفر و یک است و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی را نشان می‌دهد (هیر و همکاران، ۲۰۱۱). شاخص GOF نشان‌دهنده این است که تا چه حد متغیرهای مشاهده‌پذیر ماتریس کوواریانس در مدلی خاص به خوبی پیاده شده‌اند. نتیجه به‌دست‌آمده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص نیکویی برازش

متغیر	ضریب تعیین	شاخص اشتراکی	نیکوی برازش
قدرت جسمی	۰/۸۲۱	۰/۳۲۴	۰/۱۸۵
انرژی عاطفی	۰/۴۵۴	۰/۲۲۶	
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۶۹۶	۰/۲۹۹	

منبع: یافته‌های پژوهش

1. Goodness of fit

$$GOF = \sqrt{\text{communality}} * R^2 = 0.185$$

بررسی معنی‌داری اثر متغیرهای میانجی از آزمون سوبل استفاده شده است. در این روش، مقادیر ضرایب مسیر و انحراف استاندارد به‌عنوان ملاک آزمون در نظر گرفته می‌شوند. نتیجه حاصل شده در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

جدول ۵. آزمون سوبل

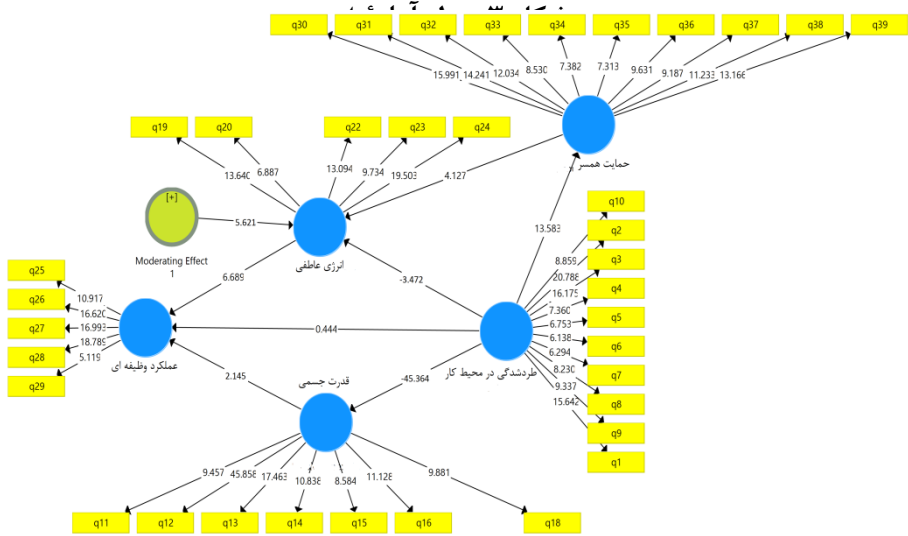
رابطه	متغیر میانجی	مسیر فرعی	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره سوبل
تأثیر پردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه‌ای	قدرت جسمی	تأثیر پردشدگی در محیط کار بر قدرت جسمی	-۰/۶۷۴	۰/۰۴۹	-۵/۶۹۰
		تأثیر قدرت جسمی بر عملکرد وظیفه‌ای	۰/۶۰۰	۰/۰۹۶	
تأثیر پردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه‌ای	انرژی عاطفی	تأثیر پردشدگی در محیط کار بر انرژی عاطفی	-۰/۳۶۰	۰/۱۰۳	-۳/۱۰۱
		تأثیر انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای	۰/۶۰۵	۰/۰۹۰	

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه مقدار آماره سوبل کمتر از مقدار ۱/۹۶- حاصل شده، اثر معنی‌دار میانجی قدرت جسمی و انرژی عاطفی تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معنی‌داری ضرایب مسیر و جهت علامت ضریب بتای مدل بررسی شده است. چنانچه مقدار آماره t در سطح اطمینان ۹۵ درصد، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- حاصل شود، آن رابطه تأیید و در غیر این صورت فرضیه مورد نظر تأیید نمی‌شود. مدل آماره t فرضیه‌های پژوهش به شرح شکل ۳ است.

تأثیر پردشدگی، قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان /... / ۲۲۵



منبع: یافته‌های پژوهش

نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t	ضریب مسیر	رابطه
تأیید	۰/۰۰۰	-۴۹/۹۷۷	-۰/۸۹۲	پردشدگی در محیط کار بر قدرت جسمی تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	-۱۲/۹۲۴	-۰/۶۷۴	پردشدگی در محیط کار بر انرژی عاطفی تأثیر دارد.
رد	۰/۶۶۰	۰/۴۳۱	۰/۰۶۱	پردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۳۹	۲/۲۰۱	۰/۲۳۱	قدرت جسمی بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۳۷۶	۰/۶۰۱	انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۴۲	۱/۹۹۱	-۰/۲۰۶	پردشدگی در محیط کار از طریق قدرت جسمی بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	-۶/۰۰۴	-۰/۴۰۵	پردشدگی در محیط کار از طریق انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر دارد.
رد	۰/۲۲۱	۱/۳۴۷	۰/۰۵۲	حمایت همسر اثر پردشدگی در محیط کار بر قدرت جسمی را تعدیل می‌کند.
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۲۱	۰/۵۵۶	حمایت همسر اثر پردشدگی در محیط کار بر انرژی عاطفی را تعدیل می‌کند.

منبع: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این مطالعه بررسی اثرگذاری پردشدگی در محیط کار بر عملکرد وظیفه-ای با نقش میانجی قدرت جسمی و انرژی عاطفی بوده است. نتیجه به دست آمده در این مطالعه نشان داده است که پردشدگی در محیط کار به طور مستقیم اثرگذاری معنی‌داری بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان نداشته، اما از طریق قدرت جسمی و انرژی عاطفی توانسته است عملکرد وظیفه‌ای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. علت وقوع چنین نتیجه‌ای را می‌توان با ماهیت فعالیت‌های شرکت پالایش نفت مرتبط دانست؛ چراکه فعالیت‌های این شرکت به نحوی است که در آن برقراری روابط عاطفی و اعتقاد به روابط مملو از همکاری، می‌تواند عملکرد وظیفه‌ای کارکنان را به نحو مؤثری تحت تأثیر خود قرار دهد. بر این اساس، یافته‌های مطالعه در خصوص اثرگذاری پردشدگی در محیط کار با نتایج حاصل از مطالعات صورت گرفته توسط دیسلرگ و همکاران (۲۰۱۹)، اوزبگ و اوزومسو (۲۰۱۷) و خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت ندارد.

همچنین، این مطالعه نشان داد که پردشدگی در محیط کار بر قدرت جسمی و انرژی عاطفی اثرگذار است. فعالیت در سازمان‌ها سبب می‌شود تا افراد نیاز به همراهی همکاران و دیگر اعضا داشته باشند تا بدین طریق با تشکیل یک مجموعه مشخص بتوانند در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده خود گام بردارند. چنانچه یکی از اعضای سازمان از سوی سایر اعضا طرد شود، نتایج رفتاری و فیزیولوژیکی بی‌شماری در پی دارد. یکی از عمده‌ترین این پیامدها کاهش قدرت جسمی فرد است؛ چراکه دیگر شور و نشاط سابق را ندارد و بی‌شک از نظر روحی خسته است. این خود منجر به ضعف جسمی و افت شدید قدرت فیزیکی در کارکنان می‌شود. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات ژیا و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد.

خستگی کارکنان ناشی از پردشدن در محیط کار فقط مرتبط با جنبه‌های فیزیکی نیست؛ بلکه از نظر روحی و عاطفی نیز آفت شدیدی در کارکنان ایجاد می‌شود. کارکنان در انجام فعالیت‌های خود، به خصوص در قالب فعالیت‌هایی که گروهی انجام می‌شوند، نیاز به برقراری روابط حسی و عاطفی با دیگر اعضای تیم دارند تا بدین طریق اعتمادبه‌نفس بالایی را برای انجام وظایف محوله‌شان به دست آورند و بتوانند عملکرد

مطلوبی را از خود بروز دهند. پردشدن و فاصله‌گیری از سایر اعضای گروه موجب می‌شود تا انرژی افراد از حیث عاطفی با افت شدیدی مواجه شود. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات ژیا و همکاران (۲۰۱۹) و اوزبگ و اوزومسو (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

همچنین، یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تحت تأثیر دو نوع انرژی فیزیکی و عاطفی قرار دارد. هریک از کارکنان به منظور انجام وظیفه نیاز به تأمین دو نوع انرژی جسمی و عاطفی دارند تا با ترکیب این دو نوع انرژی بتوانند وظایف خود را با بهترین کیفیت انجام دهند. دستیابی به عملکرد سطح بالا با تکیه بر قدرت جسمی و انرژی عاطفی نیازمند منبعی قدرتمند است تا بتواند منجر به بهبود عملکرد وظیفه‌ای شود. اما پردشدن از سوی همکاران سبب می‌شود تا اثرگذاری قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای کاهش یافته و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با اختلال همراه شود. نتیجه به دست آمده در این مطالعه، یافته‌های حاصل از پژوهش‌های دیسلرگ و همکاران (۲۰۱۹)، ژیا و همکاران (۲۰۱۹) و اوزبگ و اوزومسو (۲۰۱۷) را تأیید می‌کند.

مطالعه حاضر پیامدهای عملی متعددی نیز برای شرکت پالایش نفت تهران به همراه دارد. این مطالعه نشان داد که مدیران و سازمان‌ها باید در مورد وضعیت روانی کارکنان خود و همچنین، سلامت جسمی آنان نگران باشند. قدرت بدنی به شدت مسئول تعامل اجتماعی مثبت است که به‌طور قابل‌توجهی بر ظرفیت انسان تأثیر می‌گذارد (Heaphy & Dutton, 2008). درحالی‌که کمبود انرژی عاطفی می‌تواند منجر به پیامدهای منفی، مانند خستگی عاطفی، فرسودگی شغلی و چرخش زیاد شغلی در کارمندان شود. این مسئله در شرکت پالایش نفت به دلیل ماهیت فعالیت‌های کارکنان و اهمیت فرایندهای سازمانی‌شان بیش از پیش مهم جلوه می‌کند. نتیجه حاصل شده از اثرگذاری پردشدگی در محیط کاری بر انرژی عاطفی با یافته‌های ژیا و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد. همچنین، یافته‌های این مطالعه در ارتباط با تأثیر پردشدگی در محیط کار بر قدرت جسمی، نتایج حاصل از مطالعه ژیا و همکاران (۲۰۱۹) را مورد تأیید قرار می‌دهد.

نتیجه بررسی نقش تعدیلگر حمایت همسر (به‌عنوان یکی از عواملی که می‌تواند منجر به کاهش اثرگذاری پردشدگی در محیط کار بر انرژی‌هایی شود که باعث بهبود

عملکرد وظیفه‌ای کارکنان می‌شود) نشان داده است که حمایت همسر می‌تواند اثرگذاری منفی پردشدگی در محیط را بر انرژی عاطفی کاهش داده، اما نتوانسته تأثیر منفی پردشدگی بر قدرت جسمی را به‌صورت معنی‌داری کاهش دهد. مطالعات قبلی در این حوزه نقش حمایت اجتماعی را در کاهش آسیب‌های جسمی و روحی ناشی از پردشدگی نشان داده است (Zhou & Gao, 2008). مطابق با نتایج مطالعات پیشین در ارتباط با حمایت‌های اجتماعی، یافته‌های این مطالعه نشان داده است که حمایت همسران از خانواده خود می‌تواند تأثیر منفی پردشدگی در محیط کار بر انرژی عاطفی را کاهش دهد و حتی رابطه غیرمستقیم میان پردشدگی در محل کار و عملکرد را تعدیل کند. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات ژیا و همکاران (۲۰۱۹) و اوزبگ و اوزومسو (۲۰۱۷) مطابقت دارد. همچنین، این مطالعه نشان داد که حمایت همسران نتوانسته است رابطه میان پردشدگی و قدرت جسمی را تعدیل کند. این نتیجه می‌تواند ناشی از تفاوت در ماهیت قدرت جسمی و انرژی عاطفی باشد. با توجه به اینکه انرژی عاطفی با مؤلفه‌های عاطفی و شناختی در ارتباط است، حمایت همسران ارتباط تنگاتنگی با آن داشته و بهتر می‌تواند مضرات ناشی از پردشدگی در محیط کاری را کاهش دهد. در سوی دیگر، قدرت جسمی با مؤلفه‌های جسمی، همانند کیفیت خواب، مرتبط است؛ بنابراین تجدید قوای جسمی فقط از طریق حمایت‌های اجتماعی، همانند حمایت همسران، غیرمنطقی به‌نظر می‌رسد. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات ژیا و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت ندارد.

منابع

خواجه‌پور، نسیم؛ بشلیده، کیومرث و بهارلو، مصطفی (۱۳۹۶). رابطه پردشدگی در محیط کار با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل؛ نقش میانجی‌گر خشنودی شغلی. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*. ۲۴ (۲). ۱۶۰-۱۳۷.

کول کویت، جیسون ای؛ لپاین، جفری ای و ویزن، مایکل (۱۳۹۰). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه محمد فیضی، اسماعیل قادری و مهدی علیزاده، انتشارات محقق اردبیلی، چاپ اول، تهران.

Allen, D. G., Peltokorpi, V., & Rubenstein, A. L. (2016). When “embedded” means “stuck”: Moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1670–1686.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole

- conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259–278.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin Journal*. 117, 497–529. doi: 10.1037/0033-2909.117.3.497
- Baumeister, R. F., Brewer, L. E., Tice, D. M., & Twenge, J. M. (2007). Thwarting the need to belong: understanding the interpersonal and inner effects of social exclusion. *Social and Personality Psychology Compass*. 1, 506–520.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331–351.
- Eisenberger, N. I. (2015). Social pain and the brain: controversies, questions, and where to go from here. *Annual Review of Psychology*. 66, 601–629. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115146
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302(5643), 290–292.
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). The supportive spouse at work: Does being work-linked help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 37–50.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366.
- Ferris, D. L., Chen, M., & Lim, S. (2017). Comparing and contrasting workplace ostracism and incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 315–338.
- Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C. H. D., and Tan, J. A. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 98, 342–353. doi : 10.1037/a0029776.
- Ferris, D. L., et al. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1348-1366.
- Ferris, D. L., et al. (2008). When Silence isn't Golden: Measuring Ostracism in the Workplace. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-6.

- Haka, M., Haapakangas, A., Keränen, J., Hakala, J., Keskinen, E., & Hongisto, V. (2009). Performance effects and subjective disturbance of speech in acoustically different office types—a laboratory experiment. *Indoor air*, 19(6), 454-467.
- Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two- sample examination of spousal support, work-family conflict, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 597-615.
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137-162.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Le, J. A., Peng, Z. L., & Gao, Y. (2013) The Influence Mechanism Research between Workplace Ostracism and Compulsory Citizenship Behavior. *East China Economic Management*, 2, 106-111.
- Matthew, C. T., Buontempo, G., & Block, C. J. (2013). Relational approach to work: Conceptual definition and scale development. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(3), 507-514.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., and Banki, S. (2015). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science*. 26, 774-793. doi: 10.1287/orsc.2014.0900.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35-49.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: an

- integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39, 203–231. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145059.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work. *Journal of Management*, 39(1), 203–231.
- Williams, K. D. (1997). "Social ostracism," in *Aversive Interpersonal Behaviors*, ed. R. M. Kowalski (New York, NY: Plenum), 133–170. doi: 10.1007/978-1-4757-9354-3_7.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425–452.
- Xia, A., Wang, B., Song, B., Zhang, W., & Qian, J. (2019). How and when workplace ostracism influences task performance: Through the lens of conservation of resource theory. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 353-370.