

## The Relationship of Organizational Justice, Organizational Health, Job Engagement and Organizational Climate with Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior

Farah Naderi. Ph.D.

Academic member Islamic Azad University of Ahwaz

Sahar Safarzade. Ph.D.

Academic member, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Khozestan, Ahwaz

### Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship of organizational justice, organizational health, job engagement and innovative organizational climate with psychological empowerment and organizational citizenship behavior in an industrial company employees in the city of Ahwaz. The sample included 400 persons who were selected randomly by stratified sampling procedure based on Krejcie & Morgan sampling table. The research tools were Organizational Justice (Niehoff and Moorman, 1993), Organizational Health (Tamiminejad, 1386s.c./2007), Job Engagement (Salanova and Schaufeli, 2001), Innovative Organizational Climate (Cigel and Kaumer, 1978), Psychological Empowerment (Spreitzer, 1995) and Organizational Citizenship Behavior (Lee and Allen, 2002). Canonical correlation analysis was applied as statistical procedure. The results showed that the two sets of criterion and predictive variables were significantly correlated in two dimensions (0.84 and 0.19, respectively). Job engagement had the strongest relationship with the first dimension (0.99). Then were organization health (0.77), organization justice (0.71) and innovative organizational climate (0.51). In the second dimension, organization health (-0.46), innovative organizational climate (0.30), organization justice (-0.24) and job engagement (0.08) had the strongest relationships. The analysis outputs also showed that canonical variable had the strongest relationship with psychological empowerment (0.98) then with organizational citizenship behavior (0.78), while the second canonical variable had the strongest correlation with organizational citizenship behavior (0.63) and followed by psychological empowerment (-0.20).

**Keywords:** organizational justice, organizational health, job engagement, innovative organizational climate, psychological empowerment, organizational citizenship behavior.

## رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار مدنی سازمانی

فرح نادری\*

عضو هیأت علمی گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان، اهواز

سحر صفرزاده

عضو هیأت علمی گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز بود. جامعه آماری را ۷۴۸۰ نفر از کارکنان سازمان تشکیل داد. با استفاده از جدول کرج سای و مورگان، و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۴۰۰ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نوع تحقیق، توصیفی - همبستگی بود. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳)، سلامت سازمانی (تمیمی‌نژاد، ۱۳۸۶)، اشتیاق شغلی (سلانوا و شوفیلی، ۲۰۰۱)، جو سازمانی نوآورانه (سیگل و کایمر، ۱۹۷۸)، رفتار مدنی - سازمانی (لی و آلن، ۲۰۰۲) و توانمندسازی روان‌شناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) بود. از روش آماری تحلیل همبستگی کانونی استفاده شد. نتایج نشان داد که دو مجموعه متغیرهای ملاک و پیش‌بین در دو بعد با ضرایب همبستگی کانونی ۰/۸۴ و ۰/۱۹، رابطه معناداری دارند. مطابق نتایج به‌دست آمده، اشتیاق شغلی با ضریب (۰/۹۹) قوی‌ترین رابطه را با اولین متغیر کانونی داشت. سلامت سازمانی (۰/۷۷)، عدالت سازمانی (۰/۷۱) و جو نوآورانه سازمانی (۰/۵۱) به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. در بعد دوم قوی‌ترین حضور مربوط به سلامت سازمانی (۰/۴۶-) بود و جو نوآورانه سازمانی (۰/۳۰)، عدالت سازمانی (۰/۲۴-) و اشتیاق شغلی (۰/۰۸) در سلسله‌مراتب بعدی قرار داشتند. همچنین، مطابق نتایج به‌دست آمده اولین متغیر کانونی، قوی‌ترین رابطه را با توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۹۸) و سپس با متغیر رفتار مدنی سازمانی (۰/۷۸) داشت. دومین متغیر کانونی قوی‌ترین رابطه را با رفتار مدنی سازمانی (۰/۶۳) داشت و توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب (۰/۲۰-) در رتبه بعدی قرار گرفتند.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی، جو سازمانی نوآورانه، توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار مدنی سازمانی.

## مقدمه

تیلور<sup>۹</sup> (۲۰۱۳) را به خود معطوف ساخته است توانمندسازی روان‌شناختی<sup>۱۱</sup> کارکنان و تلاش برای افزایش احساس اثرگذاری است. در حال حاضر داشتن صرف مهارت‌های رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روش‌های خودراهبری نیازمند هستند (روی و لینجر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۵). برای دستیابی به این ویژگی‌ها سازمان باید مهمترین منبع و عامل به‌کارگیری رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را از لحاظ روانی توانمند نماید (ارجنلی، سگلم و متین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۷). بر این اساس امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت<sup>۱۳</sup>، نوآوری<sup>۱۴</sup>، مثبت‌اندیشی، کیفیت، تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می‌دهد (گریسو و درازین<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۷) و در پی آن توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تأثیرات مثبتی بر نگرش و رفتار آنان می‌گذارد (رفلگ و احمد<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۹). بنابراین با توجه به اینکه در شرایط متلاطم کنونی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی به‌عنوان یک مزیت رقابتی ندارند (اسچیندر<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۷، نقل از دژیان، نوری و سماواتیان، ۱۳۹۰)، پژوهش‌های مختلف از جمله تحقیق تیلور (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که اهداف ویژه یک سازمان (در حالت عادی) تحت تأثیر غیرمستقیم رفتار مدنی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی است و عوامل متعددی در ایجاد و بروز این دو عنصر حیاتی سازمان‌ها دخالت دارند. عدالت سازمانی<sup>۱۸</sup> که از نظر لندی و کانت<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۸) بر ادراک و قضاوت کارکنان در مورد میزان عادلانه بودن رویه‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان‌ها در مورد خود متمرکز است، یکی از عوامل مرتبط با این احساس توانمندی روان‌شناختی و رفتارهای فراتر از نقش می‌باشد و به‌طور گسترده‌ای در رشته‌های روان‌شناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق قرار گرفته است (پارکر و کهلمیر<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۵). این مطلب با تحقیقات پژوهشگرانی همچون رایت و سابلینسکی<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۸)، چن، سو، چاو<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۵) همراستا می‌باشد. نتایج حاصل از پژوهش راجندر کومار<sup>۲۳</sup> (۲۰۱۲) نیز نشان داد که کارکنان زمانی

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، به‌طور حتم رسالت سازمان‌ها به‌منظور برآورده شدن انتظارات جوامع، حساس‌تر و بااهمیت‌تر می‌شود. آنچه که امروزه در بین اهل فن، به یقین تبدیل شده است، نقش اساسی انسان به‌عنوان گرداننده اصلی سازمان‌هاست. انسان‌ها هستند که به کالبد بی‌روح سازمان‌ها، جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند (مهمانفر، ۱۳۸۴). امروزه یکی از عواملی که در نیروی انسانی و فعال سازمان‌ها به‌خصوص در جوامع در حال رشد مانند ایران مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد، رفتار مدنی سازمانی<sup>۱</sup> و اعمال فراتر از نقش است. این اعمال رفتارهای خودجوشی هستند که کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهند که به‌صورت داوطلبانه فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند (گارسیا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). این نوع رفتارها طیف متنوعی نظیر یاری‌رسانی به دیگران، تلاش و کوشش فراتر از حد معارف و مورد انتظار، تحمل کاستی‌ها و نقایص و مشارکت فراتر از نقش با سازمان را در برمی‌گیرند (بولینو، ترنلی و نیهوف<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ برنز و کارپنتر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸) و عامل حرکت کردن به ورای حداقل عملکرد مورد انتظار است (برنز و کارپنتر، ۲۰۰۸؛ موران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). با این حال مدیران باید توجه داشته باشند که کارکنان، رفتارهای مدنی سازمانی را در یک محیط خلأ بروز نمی‌دهند. تشویق، تحریک و ارزیابی شرایط محیط کاری، باعث تقویت و توانمندسازی روان‌شناختی هرچه بیشتر کارکنان و مشارکت در رفتارهای مدنی می‌شود و این عامل خود مکملی بر روند افزایش رفتار فراتر از نقش کارکنان است (ایزنبگر و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱، نقل از جیکی و سالمین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵). در کل در پدیدآوری توسعه پایدار یک کشور، چندین عامل تأثیرگذار است و در گردآوری برنامه‌های توسعه باید این عامل‌ها شناسایی و با تقویت آنها فرایند توسعه ساده‌سازی شود (علی‌آبادی، ۱۳۹۱). از این رو یکی دیگر از عوامل مهم در هر سازمان که امروزه توجه بسیاری از نظریه‌پردازان روان‌شناختی از جمله توماس و ولنهوس<sup>۸</sup> (۱۹۹۰) و پژوهشگرانی همچون

1. organizational citizenship behavior
3. Bolino, Turnley & Niehoff
5. Moran
7. Gyekye & Salminen
9. Taylor
11. Roy & Lyenger
13. creativity
15. Gresov & Drazin
17. Schneider
19. landy & Conte
21. Wright & Sablynski
23. Rajender Kumar

2. Garcia
4. Burns & Carpenter
6. Esenbergar & et al
8. Thomas & Velthouse
10. psychological empowerment
12. Ergenli, Saglam & Metin
14. innovation
16. Rafterl & Ahmad
18. organizational justice
20. Parker & Kohlmeyer
22. Chen, Hsu & Chu

دیگری که با رفتارهای فرانش و میزان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مرتبط است، جو سازمانی نوآورانه<sup>۱۳</sup> است. از نظر باسو<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۱) منظور از این مؤلفه، جوی است که توانایی پذیرش یک عقیده یا رفتاری که برای صنعت، بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی داشته باشد را دارد. مک مورای<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی نیز جو سازمانی چالش‌انگیز را به‌عنوان عامل مهمی که بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد، نشان داده است. در همین راستا ادواردز<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۰) براساس پژوهشی نشان داد در زمانی که جو سازمان، پذیرنده و تسهیل‌کننده تغییر باشد و رهبری خلاق، نوآور و حامی و نیروبخش سازمان را اداره کند، کارکنان سازمان به میزان بیشتری پذیرای نوآوری در سازمان هستند و خود نیز شخصاً به تغییر و خلاقیت داوطلبانه، که همان احساس توانمندی روانی و در پی آن افزایش رفتارهای فرانش است، روی می‌آورند. ایساکسن و ایساکسن<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۱) و ایساکسن و آکرمنز<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۷) نیز در پژوهشی به رابطه معنادار بین جو خلاقانه سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی دست یافتند. زانگ و بارتل<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۰) و گوموزلو و ایلزو<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۹) نیز در پژوهش‌های جداگانه نشان دادند افرادی که در سازمان از لحاظ روان‌شناختی توانمند شده‌اند به احتمال بیشتر رفتار خلاقانه نشان می‌دهند. فیلیپ و والرند<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۸) و سیلا<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۱) نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند.

تحقیقات نشان داد که بین جو سازمانی جویای خلاقیت (زامپتاکس، لیونیداس، بلدکوس، مویستاکیس و واسیلیس<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۹)، عدالت موجود در محیط کار و ادراک آن از سوی کارکنان (ارتاک<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۷؛ اسکيو<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۵)، سلامت در همه لایه‌های سازمان (هوی، ۲۰۱۰؛ لایدن و کلینگل<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۲؛ ریگو و کانها<sup>۲۷</sup>، ۲۰۰۷)، اشتیاق به انجام کار در محیط سازمانی (گانزالز - روما، شوفیلی، بیکر و لیورت<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۶؛ لورنس،

حداکثر رفتار مدنی سازمانی را همراه با توانمندی روان‌شناختی نشان می‌دهند که عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت گردد. رحیمی و نوروزی<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) نیز در پژوهش مشابهی به نتایج یکسانی در این زمینه دست یافتند.

از سوی دیگر جو سازمانی سالم و حمایتگر که نشان‌دهنده سلامت سازمانی<sup>۲</sup> است و طبق نظر هیل<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، وضعیتی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در عملکردی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد، می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فرانش فراهم نماید که طبق پژوهش پیتر<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) این امر خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روان‌شناختی سازمان محسوب می‌شود. این عامل باعث احساس خودکارآمدی کارکنان می‌شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثربخش در سازمان منجر می‌گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می‌بخشد (کاترین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹).

در جو سالم سازمانی، خودکارآمدی و عزت‌نفس که از مهمترین پیشایندهای اشتیاق شغلی<sup>۶</sup> محسوب می‌شود، تقویت می‌شود (دولارد و باکر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰؛ باکر و دمروتی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). اشتیاق شغلی که طبق نظر شوفیلی، بیکر و سلانوا<sup>۹</sup> (۲۰۰۱) به میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد، در پژوهش ریچ، لیباین و کراوورد<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۰) نشان داده شده که چنانچه محیط سازمان سه منبع شغلی استقلال، قدردانی و نوآوری را برای کارکنان ایجاد نماید، تا حدودی شرایط لازم برای سطوح بالای اشتیاق کارکنان به شغلشان فراهم خواهد شد (هوی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰). نارمین، حسن، تاساواری، فؤاد و فاروق<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی رابطه بین رفتار مدنی سازمانی کارکنان و اشتیاق شغلی آنان را بررسی و تأیید کردند و حیدری، جانقلی و حیدری (۱۳۹۱) نیز این عامل را در روند توانمندسازی روان‌شناختی مؤثر نشان دادند. از جمله موارد

1. Rahimi &amp; Noruzi

3. Hill

5. Kathryn

7. Dollard &amp; Bakker

9. Schoufeli, Bakker &amp; Salanova

11. Huei

13. innovative organizational climate

15. Mc Murray

17. Isaksen &amp; Isaksen

19. Zhang &amp; Bartol

21. Philippe &amp; Vallerand

23. Zampetakis, Leonidas, Beldekis, Moustakis &amp; Vassilis

25. Eskew

27. Rego &amp; Cunha

2. organizational health

4. Pieter

6. job engagement

8. Bakker &amp; Demerouti

10. Rich, LePine &amp; Crawford

12. Narmeen, Hassan, Tasawary, Fawad &amp; Farooq

14. Basu

16. Edwards

18. Isaksen &amp; Akkermans

20. Gumusluoglu &amp; Ilsev

22. Cilla

24. Erturk

26. Lynden &amp; Klinge

28. Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker &amp; Iioret

هر حوزه به همان میزان از کارکنان به عنوان آزمودنی، انتخاب و آزمون به عمل آمد. بر این اساس از حوزه بهره‌برداری (۲۸۸ نفر)، حوزه مالی و اقتصادی (۲۰ نفر)، حوزه نیروی انسانی و امور اجتماعی (۵۶ نفر) و حوزه طرح و برنامه و مدیرعامل (۳۶ نفر) و در مجموع ۴۰۰ نفر آزمودنی مورد بررسی قرار گرفته شد.

### ابزار سنجش

**- پرسشنامه رفتار مدنی - سازمانی:** این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال است که رفتارهای مدنی - سازمانی را که لی و آلن<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) ساختند. اندازه‌گیری می‌نماید. این پرسشنامه از نوع لیکرتی ۷ گزینه‌ای (از هرگز ۱ تا همیشه ۷) است که میزان اشتغال فرد به این رفتارها را نشان می‌دهند. حداقل نمره رفتارهای مدنی - سازمانی ۱۶ و حداکثر ۱۱۲ است. برای محاسبه پایایی<sup>۲</sup> این پرسشنامه، پژوهشگران آلفای کرونباخ را برای کل آزمودنی‌ها در رفتارهای مدنی - سازمانی کلی ۰/۹۳۸ گزارش کردند (نقل از مهداد و مهدیزادگان، ۱۳۸۸). برای محاسبه اعتبار<sup>۳</sup> این پرسشنامه نیز در پژوهشی سلاسل، کامکار و گلپرور (۱۳۸۸) پرسشنامه حاضر را با هوش سازمانی همبسته کردند که نشان‌دهنده اعتبار قابل قبولی بود ( $r=0/36$ ). در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد. جملات زیر از ماده‌های این پرسشنامه هستند: ۱- به سایر همکارانی که غایب بوده‌اند کمک می‌کنم. ۲- مشتاقانه وقت خود در اختیار همکارانی که در انجام وظایف شغلی مشکلی دارند می‌گذارم.

**- پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی:** این پرسشنامه را که اسپریتزر<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) تدوین کرده است، شامل ۱۲ ماده و از نوع مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) است و نمره‌گذاری آن به صورت ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۱۲ و ۶۰ می‌باشد. دامنه پایایی<sup>۵</sup> این پرسشنامه در پژوهش تقی‌پور، نعیمی و نیسی (۱۳۹۰) به دو روش آلفای کرونباخ و تصحیف از ۰/۶۶ تا ۰/۸۸ محاسبه شد که بیانگر پایایی مطلوبی است. اسپریتزر (۱۹۹۵)، برای تعیین اعتبار<sup>۶</sup> همگرا و افتراقی سؤالات پرسشنامه توانمندسازی کلی و اشتراک واریانس چهار خرده‌مقیاس با سازه کلی توانمندسازی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده نمود. در نمونه

شوفیلی، بیکر و سلانوا<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) و میزان توانمندی روان‌شناختی در سازمان (پریسماگونیسسم<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹) با رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد. عزیزپور (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان داد که بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شواهد حاصل از تحلیل داده‌های عواطفی منفرد، مهداد، وکیلی و رنجبر (۱۳۹۱) نشان داد که بین مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و ابعاد عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سمسار، گل‌پرور و آتش‌پور (۱۳۹۰) طی تحقیق دریافتند که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران دارای همبستگی مثبت و معنادار می‌باشد. در پژوهش خاکسار، گل‌پرور و نوری (۱۳۸۶) نیز بین ابعاد توزیعی و رویه‌ای عدالت سازمانی و خودپنداره مزمن کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. ریحان‌اصل و گل‌پرور (۱۳۹۱) در پژوهشی نشان دادند که بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی سازمانی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد رابطه معنادار وجود دارد. حیدری، جانقلی و حیدری (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی به یافته مشابهی دست یافتند. با توجه به مطالب فوق پژوهش حاضر به دنبال پاسخ علمی به این سؤال بود که:

۱- آیا بین عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار سازمانی مدنی رابطه وجود دارد؟  
۲- قوی‌ترین رابطه بین کدام متغیرها از مجموعه متغیرهای پیش‌بین و مجموعه متغیرهای ملاک است؟  
**روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه:** این پژوهش از نوع همبستگی کنتی بود و جامعه آماری این پژوهش، همه کارکنان یک سازمان صنعتی در اهواز که تعداد ۷۴۸۰ نفر بودند، را شامل شد. نمونه براساس جدول مورگان<sup>۹</sup> تعداد ۴۰۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از آن سازمان انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا حوزه‌های معاونت‌های مختلف در سازمان صنعتی مورد نظر مشخص شد و سپس برای اینکه اطمینان حاصل شود که زیرگروهها با همان نسبتی که در جامعه حضور دارند به‌عنوان نماینده جامعه در نمونه نیز حضور خواهند داشت به میزان درصد تعداد کارکنان حاضر در

1. Lorens, Schaufeli, Bakker & Salanova  
3. Morgan  
5. Lee & Allen  
7. validity  
9. Spreitzer  
11. validity

2. Premsagunnism  
4. organizational citizenship behavior questionnaire  
6. reliability  
8. psychological empowerment questionnaire  
10. Reliability

- پرسشنامه اشتیاق شغلی<sup>۱</sup>: در این پژوهش اشتیاق شغلی با پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای که سلانوا و شوفیلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) ساختند سنجیده می‌شود (نقل از تقی‌پور، ۱۳۸۸). پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» درجه‌بندی شده‌اند و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ است. کریم‌زاده (۱۳۸۷) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را ۰/۴۵ به دست آورد (نقل از تقی‌پور، ۱۳۸۸). برای تعیین اعتبار نیز شوفیلی و همکاران (۲۰۰۱) همبستگی مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند و رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافتند (I= -۰/۳۸ در نمونه اول و I= -۰/۴۲ در نمونه دوم) (نقل از تقی‌پور، ۱۳۸۸). در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد. جملات زیر از ماده‌های این پرسشنامه هستند: ۱- صبح‌ها که از خواب بیدار می‌شوم، دوست دارم سرکار بروم. ۲- در کارم احساس می‌کنم که سرشار از انرژی هستم.

- پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه<sup>۳</sup>: سیگل و کایمر<sup>۴</sup> این پرسشنامه را در سال ۱۹۷۸ برای اولین بار ساختند (ترجمه افشاری و انعامی، ۱۳۸۵) و شامل ۲۴ گویه است. پاسخ‌های پرسشنامه در یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از کاملاً مخالف ۱ تا کاملاً موافق ۵ می‌باشد، ترسیم شده است. افشاری و انعامی (۱۳۸۵) برای پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کردند و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش کردند. این محققان اعتبار ملاکی پرسشنامه را نیز ۰/۴۶ و ۰/۳۰ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۵۰ به دست آمد. جملات زیر از ماده‌های این پرسشنامه هستند: ۱- در این سازمان خلاقیت تشویق می‌شود. ۲- توانایی کارکنان در انجام دادن کارها به شکل خلاقانه از سوی مدیران مورد توجه قرار می‌گیرد.

### روش اجرا و تحلیل

پژوهشگر برای گردآوری اطلاعات لازم، ضمن هماهنگی با مسؤول مربوط و گرفتن مجوز اجرای آزمون در سازمان، در حوزه‌های و واحدهای سازمانی مختلف حضور یافت و با بیان اهداف و لزوم همکاری صادقانه در پاسخدهی به پرسشنامه‌ها، به توزیع پرسشنامه‌ها در بین کارکنان پرداخت. سپس نحوه

صنعتی شاخص نیکویی برزندگی تعدیل شده (AGFT) برابر با ۰/۹۳، میانگین مجذورات باقی مانده (RMSR) برابر با ۰/۰۴ و شاخص برزندگی غیرمرکزی هنجاری (NCNFI) برابر با ۰/۹۷ به دست آمد. در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. جملات زیر از ماده‌های این پرسشنامه هستند: ۱- کاری که من انجام می‌دهم برایم خیلی مهم است. ۲- فعالیت‌های شغلی من برایم با معنی است.

- پرسشنامه عدالت سازمانی<sup>۱</sup>: پرسشنامه عدالت سازمانی را که نیهوف و مورمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) ساختند و شکرکن و نعامی (۱۳۸۰) ترجمه کردند شامل ۲۰ گویه است. پرسشنامه عدالت سازمانی طیف پنج درجه‌ای لیکرت کاملاً موافقم=۱، موافقم=۲، نظری ندارم=۳، مخالفم=۴ و کاملاً مخالفم=۵ دارد. در پژوهش شکرکن و نعامی (۱۳۸۵) ضرایب پایایی به دست آمده برای این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای عدالت سازمانی کلی ۰/۸۵ بوده است. همچنین ضرایب اعتبار عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ محاسبه گردیده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد. جملات زیر از ماده‌های این پرسشنامه هستند: ۱- برنامه کاری‌ام عادلانه است. ۲- فکر می‌کنم سطح حقوق و دستمزد عادلانه است.

- مقیاس سلامت سازمانی<sup>۱</sup>: این مقیاس را که تمیمی‌نژاد (۱۳۸۶)، ساخته پنجاه گویه مدرج پنج نمره‌ای مثبت و منفی دارد. نمره‌گذاری گویه‌های مثبت به صورت: خیلی زیاد =۵، زیاد =۴، متوسط =۳، کم =۲، خیلی کم =۱، و نمره‌گذاری گویه‌های منفی (سوالات ۲، ۵، ۱۷، ۱۸، ۲۶، ۳۴، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۴۱، ۴۹) به صورت عکس نمره‌گذاری گویه‌های مثبت است. به منظور اطمینان از ثبات بیرونی و پایایی مقیاس از روش بازآزمایی استفاده گردید، که ضریب بازآزمایی کل مقیاس برابر ۰/۸۴ بود، به منظور تعیین روایی محتوایی مقیاس، این عبارات در اختیار ۷ نفر از استادان و ۱۲ نفر از دانشجویان دکتری بخش مدیریت و برنامه‌ریزی و بخش مدیریت صنعتی قرار گرفت و با استفاده از آزمون خی دو، میزان توافق افراد در مورد هر یک از عبارات (حداکثر ۱۰۰ درصد، حداقل ۸۰ درصد)، بررسی شد. در نهایت ۵۰ گویه که از بیشترین میزان توافق برخوردار بود، انتخاب گردید (نقل از تمیمی، ۱۳۸۶). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. جملات زیر از ماده‌های این پرسشنامه هستند: ۱- یک نوع احساس همبستگی بین تمام کارکنان سازمان وجود دارد. ۲- یک جو بدبینی در سازمان حاکم است.

1. organizational justice questionnaire  
3. organizational health scale  
5. Salanova & Schoufeli  
7. Cigel & Kaumer

2. Niehoff and Moorman  
4. Job engagement questionnaire  
6. innovative organizational climate questionnaire

### یافته‌ها

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است میانگین، حداقل، حداکثر و انحراف معیار نمرات به دست آمده در توانمندسازی روان‌شناختی به ترتیب برابر با ۴۴/۸۸، ۲۱، ۶۰ و ۸/۶۲ است. در رفتار سازمانی به ترتیب شاخص‌های کسب شده برابر با ۹۰/۵۷، ۳۴، ۱۱۲ و ۱۷/۲۲ است.

پاسخدهی به پرسشنامه‌ها را تشریح کرد و از آنها تقاضا کرد که سؤالات پرسشنامه‌ها را با دقت بیشتر خوانده و با صداقت پاسخ دهند. همچنین به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی کاننی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS19 تحلیل گردید.

جدول ۱- نتایج یافته‌های توصیفی

تعداد	واریانس	انحراف معیار	میانگین	
۴۰۰	۷۴/۳۸	۸/۶۲	۴۴/۸۸	توانمندسازی روان‌شناختی
۴۰۰	۲۹۶/۵۸	۱۷/۲۲	۹۰/۵۷	رفتار مدنی سازمانی
۴۰۰	۲۳۳	۱۵/۲۶	۶۳/۲۹	عدالت سازمانی
۴۰۰	۵۹۰/۷۴	۲۴/۳۰	۱۵۹/۳۷	سلامت سازمانی
۴۰۰	۱۵۶/۲۳	۱۲/۵۰	۶۲/۰۰	اشتیاق شغلی
۴۰۰	۶۲/۳۵	۷/۹۰	۶۸/۹۰	جو سازمانی نوآورانه

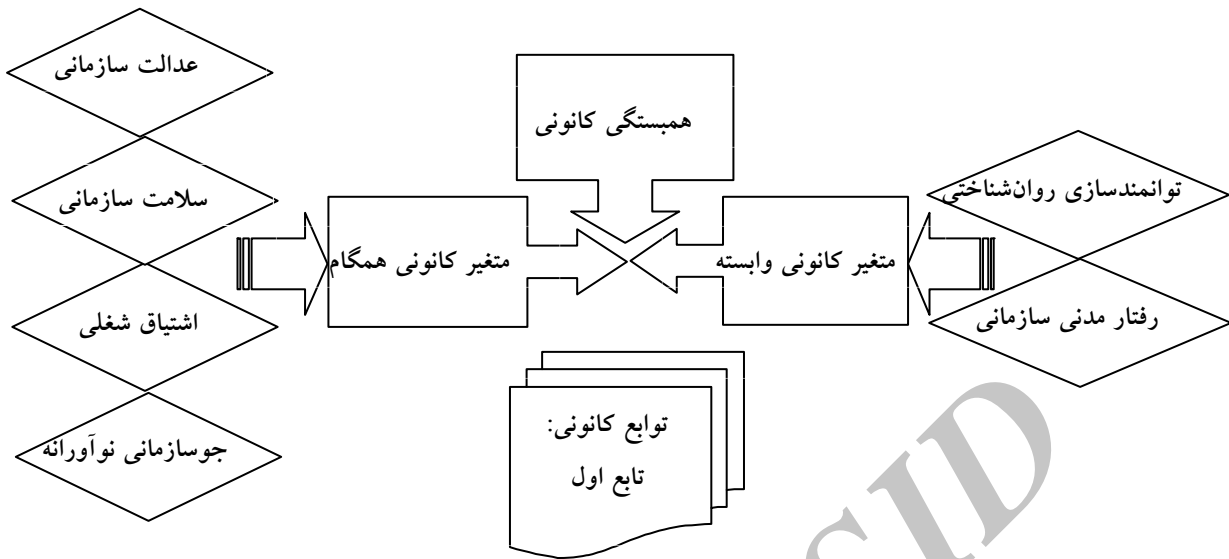
جدول ۲- ماتریس ضرایب همبستگی ساده (پیرسون) متغیرهای دو مجموعه

متغیر	توانمندسازی روان‌شناختی	رفتار مدنی سازمانی	عدالت سازمانی	سلامت سازمانی	اشتیاق شغلی	جو سازمانی نوآورانه
توانمندسازی روان‌شناختی	$r=1$	$r=0/64$	$r=0/59$	$r=0/65$	$r=0/81$	$r=0/41$
رفتار مدنی سازمانی	$r=0/64$	$r=1$	$r=0/44$	$r=0/45$	$r=0/66$	$r=0/37$
عدالت سازمانی	$r=0/59$	$r=0/44$	$r=1$	$r=0/82$	$r=0/62$	$r=0/58$
سلامت سازمانی	$r=0/65$	$r=0/45$	$r=0/82$	$r=1$	$r=0/68$	$r=0/60$
اشتیاق شغلی	$r=0/81$	$r=0/66$	$r=0/62$	$r=0/68$	$r=1$	$r=0/44$
جو سازمانی نوآورانه	$r=0/41$	$r=0/37$	$r=0/58$	$r=0/60$	$r=0/44$	$r=1$

\*\*  $P \leq 0/01$

و ۰/۴۱ به‌طور معناداری همبسته است. همچنین رفتار مدنی سازمانی با عدالت سازمانی (۰/۴۴)، سلامت سازمانی (۰/۴۵)، اشتیاق شغلی (۰/۶۶)، و جو سازمانی نوآورانه (۰/۳۷) رابطه معناداری دارد.

همان‌طوری که در ماتریس این ضرایب همبستگی نشان داده شد توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار مدنی سازمانی، عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه به ترتیب به میزان ۰/۶۴، ۰/۵۹، ۰/۶۵، ۰/۸۱



نمودار ۱- مدل کلی همبستگی کانونی متغیرهای وابسته با همگام

جدول ۳- نتایج آزمون‌های چندمتغیری معناداری برای مدل کامل

نام آزمون	مقدار	درجه آزادی فرضیه DF	درجه آزادی خطا DF	F	مقدار P
آزمون اثر پیلایی	۰/۷۴	۸	۷۹۲	۵۸/۶۴	$P \leq 0/001$

$$\alpha = 0/05$$

جدول ۴- نتایج ویژگی‌های توابع کانونی (مقادیر همبستگی کانونی، ویژه (آیگن) و تعداد توابع یا ریشه‌های کانونی)

مجدور همبستگی	همبستگی کانونی	درصد تراکمی	درصد	مقدار ایگن	تعداد ریشه‌ها
۰/۷۱	۰/۸۴	۹۸/۴۵	۹۸/۴۵	۲/۴۲	۱
۰/۰۴	۰/۱۹	۱۰۰	۱/۵۵	۰/۰۴	۲

جدول ۵- نتایج آزمون معناداری توابع یا تحلیل کاهش ابعاد<sup>۱</sup>

ریشه‌ها	لامبادای ویلکز	F	درجه آزادی فرضیه DF	درجه آزادی خطا DF	سطح معناداری F مقدار P
۲ تا ۱	۰/۲۸	۸۷/۲۴	۸	۷۹۰	۰/۰۰۱
۲ تا ۲	۰/۹۶	۵/۰۱	۳	۳۹۶	۰/۰۰۲

همان طوری که در جدول ۷ نشان داده شده است، فقط ۷۸/۳۰ واریانس متغیرهای وابسته با اولین بُعد کانونی قابل توضیح است. به عبارتی بُعد اول مسؤول تنها ۷۸/۳۰ واریانس متغیرهای وابسته است، در حالی که بُعد دوم ۲۱/۷۱ واریانس متغیرهای وابسته را توضیح می‌دهد.

جدول ۸- همبستگی بین متغیرهای کانونی و متغیرهای مجموعه دوم یا متغیر همگام

متغیر همگام	متغیرهای کانونی	
	۱	۲
عدالت سازمانی	۰/۷۱	-۰/۲۴
سلامت سازمانی	۰/۷۷	-۰/۴۶
اشتیاق شغلی	۰/۹۹	۰/۰۸
جو سازمانی نوآورانه	۰/۵۱	۰/۳۰

بر اساس جدول ۸ اشتیاق شغلی قوی‌ترین رابطه (۰/۹۹) را با اولین متغیر کانونی دارد. سلامت سازمانی (۰/۷۷)، عدالت سازمانی (۰/۷۱) و جو نوآورانه سازمانی (۰/۵۱) به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در بُعد دوم قوی‌ترین همبستگی مربوط به سلامت سازمانی (۰/۴۶-) بود در حالی که جو سازمانی نوآورانه (۰/۳۰)، عدالت سازمانی (۰/۲۴-) و اشتیاق شغلی (۰/۰۸) در سلسله مراتب بعدی قرار گرفتند.

جدول ۹- نتایج واریانس متغیرهای همگام که توسط متغیرهای کانونی توضیح داده می‌شود

متغیر کانونی	درصد متغیر وابسته	درصد تراکمی	درصد همگام	درصد تراکمی همگام
۱	۴۱/۳۲	۴۱/۳۲	۵۸/۴۱	۵۸/۴۱
۲	۰/۳۴	۴۱/۶۶	۹/۴۴	۶۷/۸۵

بر اساس یافته‌های جدول ۹، ۵۸/۴۱ از واریانس متغیرهای همگام یا مستقل با اولین متغیر کانونی قابل توضیح است. این مقدار در متغیر کانونی دوم برابر با ۹/۴۴ است. بنابراین با توجه به نتایج به‌دست آمده سؤال پژوهشی دوم تأیید می‌شود.

به‌منظور مشخص شدن روابط بین متغیرها نمودار ۱ نشان‌دهنده چگونگی رابطه کانونی متغیرهای پژوهشی است. با توجه به نتایج به‌دست آمده، سطوح معناداری این آزمون‌ها نشان می‌دهند که دو مجموعه متغیرها حداقل دارای یک رابطه معنادار هستند و سؤال پژوهشی اول تأیید می‌گردد. مطابق یافته‌های جدول ۴ دو مجموعه متغیرهای مورد پژوهش توسط دو تابع به‌صورت کانونی با همدیگر رابطه دارند. تابع اول ۰/۷۱ (مجذور همبستگی کانونی) واریانس مشترک متغیرها را تبیین می‌کند در حالی که سهم تابع دوم در تبیین واریانس مشترک دو مجموعه متغیرها تنها ۰/۰۴ به‌دست آمده است.

همان طوری که در جدول ۵ نشان داده شده است، نتایج حاصل از آزمون معناداری توابع (ریشه‌ها) یا کاهش بعد نشان داد که هر دو تابع از نظر آماری معنادار بودند ( $P \leq 0/001$  و  $F = 87/24$ ). تابع دوم به تنهایی نیز با  $P \leq 0/002$  و  $F = 5/01$  در تبیین واریانس مشترک متغیرها نقش معناداری ایفا می‌کند و سؤال پژوهشی اول تأیید می‌گردد.

جدول ۶- ضریب همبستگی بین متغیرهای کانونی و متغیرهای مجموعه اول

متغیر	تعداد توابع	
	۱	۲
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۹۸	-۰/۲۰
رفتار مدنی سازمانی	۰/۷۸	۰/۶۳

مطابق نتایج جدول ۶ اولین بُعد یا متغیر کانونی، قوی‌ترین رابطه را با توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۹۸) و سپس با متغیر رفتار مدنی سازمانی (۰/۷۸) دارد. دومین متغیر کانونی قوی‌ترین همبستگی را با رفتار مدنی سازمانی (۰/۶۳) دارد در حالی که توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب ۰/۲۰- در رتبه بعدی قرار دارد.

جدول ۷- نتایج واریانس متغیرهای مجموعه اول (وابسته) که توسط متغیرهای کانونی توضیح داده می‌شود

متغیر کانونی	درصد متغیر وابسته	درصد تراکمی	درصد همگام	درصد تراکمی همگام
۱	۷۸/۳۰	۷۸/۳۰	۵۵/۳۸	۵۵/۳۸
۲	۲۱/۷۱	۱۰۰	۰/۷۹	۱۷/۵۶



### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش که از جدول‌های ۳ تا ۹ به دست آمده می‌توان گزارش کرد که از بین دو مجموعه متغیرهای پژوهش حداقل در یک بعد رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتایج ضرایب همبستگی کانونی نشان داد که دو مجموعه متغیرهای مورد پژوهش توسط دو تابع به صورت کانونی با همدیگر رابطه دارند. ضرایب همبستگی کانونی بعد اول و دوم به ترتیب برابر با ۰/۸۴ و ۰/۱۹ است. نتایج حاصل از آزمون معنی‌داری توابع یا ریشه‌ها یعنی کاهش بعد نشان داد که هر دو تابع از نظر آماری معنادار بودند. تابع اول با  $P \leq 0/01$  و  $F = 87/24$  و تابع دوم با  $P \leq 0/02$  و  $F = 5/01$  در تبیین واریانس مشترک متغیرها نقش معناداری ایفا می‌کند. تابع اول ۰/۷۱ واریانس مشترک متغیرها را تبیین می‌کند در حالی که سهم تابع دوم در تبیین واریانس مشترک دو مجموعه متغیرها فقط ۰/۰۴ به دست آمده است. براساس نتایج به دست آمده اشتیاق شغلی قوی‌ترین رابطه (۰/۹۹) را با اولین متغیر کانونی داشت. سلامت سازمانی (۰/۷۷)، عدالت سازمانی (۰/۷۱) و جو نوآورانه سازمانی (۰/۵۱) به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در بعد دوم قوی‌ترین همبستگی مربوط به سلامت سازمانی (۰/۶۶-) است، در حالی که جو نوآورانه سازمانی (۰/۳۰)، عدالت سازمانی (۰/۲۴-) و اشتیاق شغلی (۰/۰۸) در سلسله مراتب بعدی قرار دارند. همچنین نتایج نشان داد که فقط ۷۸/۳۰ واریانس متغیرهای «وابسته» با اولین بعد کانونی قابل توضیح است. به عبارتی بعد اول مسؤول فقط ۷۸/۳۰ واریانس متغیرهای «وابسته» است، در حالی که بعد دوم ۲۱/۷۱ واریانس متغیرهای «وابسته» را توضیح می‌دهد. همچنین براساس نتایج اولین متغیر کانونی، قوی‌ترین رابطه را با توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۹۸) و سپس از متغیر رفتار مدنی سازمانی (۰/۷۸) دارد. دومین متغیر کانونی قوی‌ترین تأثیر را از رفتار مدنی سازمانی (۰/۶۳) پذیرفت در حالی که توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب (۰/۲۰-) در رتبه بعدی قرار دارد.

یافته‌های این پژوهش با برخی از جنبه‌های پژوهش‌های تیلور (۲۰۱۳)، راجندر کومار (۲۰۱۲)، نارمین و همکاران (۲۰۱۲)، رحیمی و نوروزی (۲۰۱۲)، ایساکسن و ایساکسن (۲۰۱۱)، پیتز (۲۰۱۰)، هوی (۲۰۱۰)، پریسماگونیسسم (۲۰۰۹)، زامپتاکس، لیونیداس، بلدکوس، مویستاکیس و واسیلیس (۲۰۰۹)، ارتاک (۲۰۰۷)، حیدری، جانقلی و حیدری (۱۳۹۱)، عزیزپور (۱۳۹۱)، عواطفی منفرد، مهداد، وکیلی و رنجبر (۱۳۹۱)، ریحان اصل و گل‌پرور (۱۳۹۱)، سمسار، گل‌پرور و آتش‌پور (۱۳۹۰)، خاکسار، گل‌پرور و نوری (۱۳۸۶)، همخوانی دارد.

به منظور تبیین این یافته به نظر می‌رسد که عوامل ایجادکننده 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 زمینه‌های 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 احساس کارآمدی و تأثیرگذاری را در کارکنان افزایش می‌دهد و به رفتارهای فراتر از مسؤلیت کارکنان در محیط کاری افزوده و این رفتارها را ترغیب می‌کند و محیطی سالم برای ارائه توانایی‌ها و استعدادها کارکنان مهیا می‌نماید. بر این اساس به نظر می‌رسد وجود جوی نوآورانه - که براساس نظریه «یادگیری» اسکینر و دیگر رفتارگرایان از جمله ورنون<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) در پی رفتارهای خلاقانه‌ای که از طریق تقویت‌های محیطی فراگرفته شده است ایجاد می‌شود، - و نیز عوامل ترغیب‌کننده در زمینه اشتیاق شغلی و ایجاد محیطی سالم به‌طور همزمان و به شکل تعاملی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای انجام رفتار مدنی سازمانی و فرانش در سازمان باشد. این امر توضیح‌دهنده ضریب همبستگی نسبتاً بالای (۰/۸۴) دو مجموعه متغیر در بعد اول و حضور بسیار پررنگ اشتیاق شغلی در اولین بعد یا متغیر کانونی (۰/۹۹) است.

همچنین براساس نظریه «دو عاملی» هرزبرگ (استات<sup>۲</sup>، ترجمه جلیوند، ۱۳۸۳) نیز، داشتن اشتیاق برای هر فعالیتی عاملی مؤثر در نشان دادن استعدادهای نهفته شخص است و در کل تمایل به انجام کار، زمینه سالم را برای افزایش تلاش و انگیزه و دنبال کردن فعالیت‌های مرتبط با شغل فراهم می‌آورد. در پی آن اشتیاق شغلی و درک وجود عدالت سازمانی به عنوان نیروی مؤثر در ایجاد احساس توانمندی روان‌شناختی در انجام شغل و به تبع آن افزایش قدرت و توان فکری و روان‌شناختی کارکنان در محیط کاری و در روند بهبود وضع سازمان عاملی بسیار مؤثر و کارآمد تلقی می‌شود. همبستگی قابل توجه توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۹۸) و عدالت سازمانی (۰/۷۱) با اولین بعد یا متغیر کانونی در کنار ضریب همبستگی کانونی بالای دو مجموعه متغیرهای پژوهش در بعد اول (۰/۸۴) می‌تواند متقابلاً این مباحث را تأیید نماید و نتایج به دست آمده را توجیه کند.

افزایش توجه به خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها و بها دادن به افکار و رفتار مبتکرانه قشر فعال و کارای جامعه، نیز در صورتی که جوی سالم در سازمان‌ها حاکم باشد، همان‌طور که در نتایج پژوهش عزیزپور (۱۳۹۱) نشان داده شد اثر بسیاری بر احساس انگیزه و افزایش اشتیاق آنان برای حضور

حتی فراتر از وظیفه خود نشان می‌دهند و سعی می‌کنند شهروندان لایقی برای سازمان خود باشند. براساس نظریه «نظام همکاری» (بارنارد<sup>۱</sup>، ۱۹۳۸) و همچنین مدلی که تقی‌پور (۱۳۸۸) ارائه داده رفتار مدنی سازمانی نگرش و ظرفیت کارکنان را برای توانمندسازی روان‌شناختی و انعطاف‌پذیری بالاتر آنها در راستای اهداف سازمان، در شرایط مختلف محیطی فراهم می‌آورد. بنابراین وفاداری و تعهدی در افراد ایجاد می‌کند که براساس پژوهش‌های سروقد، دهبانی‌پور و سقائیان (۱۳۹۱) و رضایی (۱۳۹۱) عاملی برای تضمین سلامت و عدالت ادراک شده سازمانی و بقای آن در محیط رقابتی محسوب می‌شود که این نکته خود می‌تواند تأییدی بر یافته‌های این پژوهش باشد. سلامت سازمانی با حضور قوی و با ضریب تأثیر ۰/۷۷ و همچنین جو نوآورانه سازمانی با نقش‌آفرینی قابل توجه خود و با ضریب ۰/۵۱ و در آخر رفتار مدنی سازمانی با سهم بسیار بالای خود (۰/۷۸) در بعد اول یعنی اولین متغیر کانونی توضیح عملی و آماری این نظرات را به‌خوبی نشان داد که متقابلاً با این مباحث نظری تطابق دارد و به‌خوبی قابل تبیین است. از این رو می‌توان بیشترین کاربرد عملی این پژوهش را متوجه مدیران سازمان‌ها دانست، زیرا در صورتی که مدیریت به سلامت و میزان عدالت ادراک شده و جو سالم سازمانی تأکید نماید به همان میزان می‌تواند از رفتار فرانش و توانمندی کارکنان در جهت پیشرفت سازمان در همه موقعیت‌ها به‌خصوص زمان‌های بحرانی استفاده نماید. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان به ایجاد ساختاری سالم و جوی عدالت‌خواه و طالب نوآوری و خلاقیت در سازمان خود مبادرت نمایند. زیرا این اقدامات می‌تواند تمایل، رضایت و اشتیاق کارکنان را در محیط کاری افزایش دهد و میزان رفتار مدنی کارکنان را افزایش بخشد. در پایان باید بیان کرد که این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بود. محدودیت نخست اینکه برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه مداد کاغذی استفاده شد که با توجه به اینکه این ابزار جنبه خودگزارش‌دهی دارد، احتمال سوگیری در هنگام پاسخ‌دهی وجود دارد. محدودیت دیگر اینکه نتایج این پژوهش به‌منظور بررسی کارکنان یکی از سازمان‌های صنعتی بوده و بر این اساس برای تعمیم اطلاعات به‌دست آمده به گروه‌های دیگر با محدودیت روبه‌رو است.

در سازمان‌ها و احساس تعلق به گروه فعال جامعه، دارد. این روند با افزایش احساس توانمندی روان‌شناختی و خودباوری سازمانی در کارکنان، سود بسیاری را برای سازمان از طریق انجام رفتارهای مدنی سازمانی به‌منظور ارتقای اهداف سازمانی و پس از آن شکوفایی استعداد اجتماع کارکنان در پی دارد. از سوی دیگر براساس نظریه «تبادل اجتماعی» بلوو<sup>۱</sup> (۱۹۶۴) اعتقاد بر این است که زمینه اجتماعی سازمان‌ها که شامل روابط مبتنی بر اعتماد و جذابیت است، مستلزم تعهدات نامشخص و نانوشته است. این تعهدات که عامل فزاینده بینش سالم و پویا، و اشتیاق درون سازمانی است ممکن است به شکل رفتارهای مدنی - سازمانی نشان داده شوند؛ رفتارهایی که از روی بینش کارکنان است و به موفقیت سازمان‌های سالم کمک می‌کند (وات و شافر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵) که براساس «نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی» دینین، لویکی و تاملینسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) و «یادگیری اجتماعی» بندورا<sup>۴</sup> (۱۹۳۸)، این رفتارها در نتیجه مشاهده و رقابت (پیشی جستن) در الگوهای رفتاری نقش اتفاق می‌افتند. در نظریه «اشتیاق»، کان<sup>۵</sup> (۱۹۹۰، نقل از عزیزپور، ۱۳۹۱) نیز که واژه اشتیاق شغلی را به‌عنوان به‌کارگیری ابزار فرد به‌صورت جسمانی، شناختی و هیجانی در راستای عملکردهای درون‌نقشی تعریف می‌کند، زمانی یک فرد شاغل، مشتاق خواهد بود به‌صورت جسمانی درگیر کار شود که از لحاظ شناختی هوشیار و توانا باشد، از این رو می‌توان با ترغیب و ایجاد اشتیاق در کارکنان توانمندی روان‌شناختی آنان را در زمینه شغلی بهبود بخشید و از این طریق رفتار مدنی سازمانی را افزایش داد.

همچنین براساس نظریه «سیستماتیک شاخص‌های سلامت سازمان»، وجود محیطی مشتاق برای تغییر و جوی سالم و پذیرنده نوآوری برای کارکنان می‌تواند میزان نیرومندی روان‌شناختی افراد را به‌منظور تأثیر در محیط افزایش دهد و استنباطی مثبت از سازمانی که اشخاص در آن مشغول فعالیت هستند، ایجاد نماید (کاپلان<sup>۶</sup>، ۱۹۹۲ و کاراواتا<sup>۷</sup>، ۱۹۹۷) و بر این اساس کارکنان در چنین محیط سالمی احساس تعلق به سازمان می‌کنند و سعی دارند که اهداف خود را با اهداف محیط کاری هم‌جهت نمایند و موفقیت سازمان را موفقیت شخصی و شکست آن را شکست خود بدانند و از این رو تمایل بیشتر و اشتیاق فراوان‌تری برای انجام اعمال موظف و

1. Blau

3. Dineen, Lewicki & Tomlinson

5. Kahn

7. Caravatta

2. Wat & Shaffer

4. Bandura

6. Kaplan

8. Barnard

## منابع

- احیاء گستران اسپادان، مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره ۴۰، ص ۱-۲۰.
- سمسار، ا.ح.، گل‌پرور، م.، و آتش‌پور، ح. (۱۳۹۰). رابطه عدالت تعاملی همکارمحور و عدالت رویه‌ای با رفتارهای مدنی سازمانی، مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال ۱۲، شماره ۲، ص ۶۶-۷۳.
- شکرکن، ح. و نعیمی، ع.ا. (۱۳۸۰). بررسی رابطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد کارکنان کارخانه‌های اهواز، پژوهش انجام شده توسط مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- شکرکن، ح. و نعیمی، ع.ا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۱، ص ۷۹-۹۲.
- عزیزپور، پ. (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآورانه و التزام کاری با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان زن و مرد شرکت ملی نفت اهواز، پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- علی‌آبادی، س. (۱۳۹۱). بررسی عوامل انگیزشی احراز پست‌های مدیریتی در کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور، مجله علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال چهارم، شماره چهاردهم، ص ۹۵-۱۰۸.
- عواطفی منفرد، ا.، مهداد، ع.، و کیلی، ن.، و رنجبر، م. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با ابعاد عدالت سازمانی، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۴۰۷-۴۱۰.
- مهداد، ع.، و مهدی‌زادگان، ا. (۱۳۸۸). مقایسه رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در میان کارکنان کارخانجات خودروسازی ایران و مالزی، فصلنامه علمی - پژوهشی یافته‌های نو در روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، سال چهارم، شماره ۱۲، ص ۷۹-۹۴.
- مهمانفر، م.ح. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر استرس و تعارض در عملکرد کارکنان شرکت‌های تابعه و وابسته وزارت نیرو در بخش آب و فاضلاب استان گیلان و ارائه مدل تبیین‌گر در این زمینه برای شرکت بهره‌بردار از شبکه‌های آبیاری و زهکشی استان گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه گیلان.
- Edwards, R.J.A. (2010). *Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation adoption*. Texas: Christian University.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*, *Career Development International*. 13(3), 209-223.
- استات، د.آ. کاربرد روان‌شناسی در تئوری‌های مدیریت، ترجمه حسین جلیوند (۱۳۸۳). چاپ اول، سبزواری: انتشارات دانشگاه تربیت معلم سبزواری.
- افشاری، ا.، انعامی، م. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه، طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.
- تقی‌پور، آ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، التزام کاری و رفتارهای نوآورانه با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی - سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- تقی‌پور، آ.، نعیمی، ع.ا.، نیسی، ع.ا. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی، مجله علوم رفتاری، سال پنجم، شماره ۴، ص ۳۲۵-۳۳۳.
- تمیمی‌نژاد، ا. (۱۳۸۶). ارزیابی سلامت سازمانی دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دیدگاه کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه سراسری شیراز.
- حیدری، ح.، محمود، ج.، و حیدری، ف. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی با میزان تنیدگی جانبازان شاغل، مجله علمی پژوهشی طب جانباز، سال چهارم، شماره ۱۵، ص ۳۴-۳۹.
- خاکسار، س.، گل‌پرور، م.، نوری، ا. (۱۳۸۶). نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک‌شده در رابطه بین خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت، مجله علمی پژوهشی دانش و پژوهش، شماره ۳۴، ص ۱-۲۶.
- دژبان، ر.، نوری، ا. و سماواتیان، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت رابطه سرپرست و زیردست با اعتماد به سرپرست و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره ۱، شماره ۳، ص ۱۵۳-۱۳۴.
- رضایی، ج. (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و ویژگی‌های شغلی با رفتار شهروندی سازمانی، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۲۵۰-۲۴۷.
- ریحان‌اصل، س.، گل‌پرور، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ابعاد توانمندی سازمانی با رفتارهای مدنی سازمانی بین کارکنان پتروشیمی خارک، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۲۶۳-۲۶۰.
- سروقد، س.، دهبانی‌پور، آ.، و سقائیان، غ.ر. (۱۳۹۱). رابطه بین جو سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، مجموعه مقالات سومین کنگره ملی دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۲۸۹-۲۸۶.
- سلاسل، م.، کامکار، م. و گل‌پرور، م. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت

- Barnard, C.I. (1938). *The functions of the Executive*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Basu, R. (1991). *An empirical examination of leader member exchange and transformational Leadership as predictors of innovative behavior*. Unpublished doctoral dissertation, Purdue University, west Lafayette, IN.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John widely & Sons.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. & Niehoff, B.P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14, 229-249.
- Burns, T. & Carpenter, J. (2008). Organizational Citizenship and Student Achievement, *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1(1),51-58.
- Caravatta, M. (1997). *Self evaluation according to measures of baldrige's award, quality progress*, October.
- Chen, I.C. , Hsu, H.M. & Chu, I.C.(2005). Clarification of the Antecedents Of Hospital Nurse organizational citizenship Behavior-An Example From Taiwan Regional Hospital. *Journal of Nursing Research*. 13, No. 4.
- Cilla. M.J. (2011). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity psychology; *organizational behavior*, 4086.
- Dineen, B.R., Lewicki, R.J. & Tomlinson, E.C. (2006). Supervisory and behavioral integrity: Relationships with employee citizenship and deviant behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91, 3, 622-635.
- Dollard, M.F. & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- Ergenli, Aziz, Saglam, Guler & Metin, Selin. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers, *Journal of Business Research*, 60, 41-49.
- Erturk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians. *Journal of managerial psychology*. 22(3), 257-270.
- Eskew, D. E. (2005). The role of organizational justice in organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 6(3), 185-194.
- Garcia, P. (2011). effects organizational citizenship behaviors on employess treatment. *Journal Academy of management*. 32, 261-271.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Iioret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Gresov, C. & Drazin, R. (2007). *Equifinality: functional equivalence in organization design*, Academy of management review, 22, 403-428.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62 (4), 461-473.
- Gyekye, S.A. & Salminen, S. (2005). Are "good soldiers" safety conscious? An examination of the relation ship between organizational citizenship behaviors and perception of workplace safety, *Social Behavior And Personality*, 33(8): 805-820.
- Hill, G. (2005). Feature of organizational health. *Journal of scholarship and practice*. 12, 32.
- Huei, M. (2010).The effective organizational factors on organizational citizenship behavior. *The Journal of American Academy of Business*, 1(6), 41- 50.
- Isaksen, S.G. & Akkermans, H.J. (2007). *An introduction to climate*. Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc.
- Isaksen, S.G. & Isaksen, E.J. (2011). *The climate for creativity and innovation: and its relationship to empowerment, consumer insight, and ambiguity*. Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc.
- Kaplan, R. (1992). *The balanced scorecard. Measurement that drive performance*. Harvard business review, January, february.
- Kathryn, M. (2009). Explo.2UB.ring the organizational health for workforce safety climate and organizational commitment. *Journal of safety research*.
- Landy, F. & Conte, J.M. (2008). *Work in the 21st century*, second Edition, Blackwell, Publishing.
- 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.
- Lorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Lynden, A & Klingle, W. (2002). Supervising organizational health. *Supervision Journal*, 7, 3-5.
- Mc Murray, A.J. (2003). The relationship between Organizational Climate and Organizational Culture: *Journal of American Academy of Business Combridge*, 13(4), 323-332.
- 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., Hassan Danial, A., Tasawary, J., Fawad, A. & Farooq, S.H. (2012). Exploring organizational Citizenship Behavior and its Critical Link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in Organizations Mediterranean *Journal of Social Sciences*, 3(1), 2039-2117.
- Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556.
- Parker, P.J & Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note, *Journal Accounting Organizations and Society*, 30, 357-369.
- 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.
- Pieter, J. (2010). Organizational atmosphere The concept and Its Measure. *Journal of vocational Behavior*. 66(2), 326-338.
- Premsagunnism, N. (2009). Relationship of personal factors and organizational citizenship behavior. *Journal of Education*; 30(12): 177-199.
- Rafiq, Mohammed. & Ahmad, K. (1999). *A contingency model for empowering customer- contact services*, management decision, 320-341.
- Rahimi, Gholam Reza. & Noruzi, Mohammad Reza. (2012). A study of the Relationships Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Islamic Azad University Locale 13; Among Supervisors, Managers and Staffs. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10): 311-315.
- Rajender Kumar, P.J. Philip. (2012). "Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place," Ninth AIMS International Conference on Management.
- Rego, A. & Cunha, M.P.E. (2007). Authentic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?: *Journal of Business Research*, Article in press.
- Rich, B.L., LePine, J.A. & Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Roy, Yong. J.C. & Lyenger, S.S. (2005). Empowerment through choice? a critical analysis of the effects of choice in organizations, *Research in organizational behaviors*, 27, 41-79.
- 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.
- Spreitzer, G.M. (1995). An Empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the work place. *American Journal of Community Psychology*, 38, 1442-1465.
- Taylor, J. (2013). *Goal Setting in the Australian Public Service: Effects on Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior*. Public Administration Review (PAR), Article first published online: DOI: 10.1111/puar.12022.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment, *Journal of Academy of management review*, 15. 666-681.
- Vernon, P.E. (1989). *Nature-Nature in creativity in Glover J.A., and other. Handbook of creativity*, New York, plenum press.
- Wat, D. & Shaffer, M.A. (2005). *Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behavior: The mediating role of trust in the supervisor and empowerment*. Personnel Review, 34, 4, 406-422.
- Wright, Chris. W. & Sablinski, Chris. J. (2008). Procedural Justice, Mood, and Prosocial Personality Influence on Organizational Citizenship Behavior. *North American Journal of Psychology*, 10, 397-411.
- Zampetakis, A., Leonidas, A., Beldekos, A.P., Moustakis, A. & Vassilis, S. (2009). Day-to-day, entrepreneurship within organizational: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organizational Support. *European Management Journal*, 27, 165-175.
- Zhang, X. & Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-28.