

The Effect of Spiritual Intelligence and Appreciation on Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment and Job Engagement in Shahid Chamran University of Ahvaz personell

Mehdi Payam. M.A.

Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Kioumars Beshlideh. Ph.D.

Academic member, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Seyed Esmaeel Hashemi. Ph.D.

Academic member, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abdolzahra Naami. Ph.D.

Academic member, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect between spiritual intelligence and appreciation, and organizational citizenship behavior and counterproductive behavior, as well as the indirect relationship through organizational commitment and job engagement. The population included all staffs in Shahid Chamran University. One hundred ninety five staffs were selected through simple random sampling. Data collection instruments included Spiritual Intelligence Scale (King 2008), Appreciation Scale (Mac Kalluk Tsang & Vamans, 2002), Organizational Citizenship Behavior Scale (Smith, Oregon & veneer, 1988), Counterproductive Work Behavior Scale (Bennett, Vrabynsvn, 2000), Organizational Commitment Scale (Maud, Steers & Porter, 1979), and Job Engagement Scale (Askafly & Vbkr, 2003). Data were analyzed through structural equation modeling (SEM). Structural equation modeling analysis supported the proposed model-data fit. The results showed the effect of spiritual intelligence and appreciation on job engagement, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and counterproductive behavior, as well as the effect of organizational commitment and job engagement on organizational citizenship behavior and counterproductive behavior ($p < 0.05$), and the indirect effect of spiritual intelligence and appreciation (through organizational commitment and job engagement) on organizational citizenship behavior and counterproductive behavior ($p < 0.05$). Based on the results, values and behaviors such as forgiveness, charity and humility in the organization are expanded, which requires a model in the organization that everyone can follow. Therefore, managers should pay special attention to this issue.

Keywords: spiritual intelligence, appreciation, commitment, job engagement, organizational citizenship behavior, counterproductive behavior, university personal

بررسی تأثیر هوش معنوی و قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید؛ نقش میانجی‌گر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز

مهدی پیام

کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

کیومرث بشلیده*

استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

سیداسماعیل هاشمی

دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

عبدالزهره نعامی

استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی و قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید و همچنین رابطه غیرمستقیم آن‌ها از طریق تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بود. جامعه آماری پژوهش را همه کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز تشکیل می‌دهند که از این تعداد ۱۹۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار این پژوهش شامل پرسشنامه‌های هوش معنوی، قدردانی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار ضد تولید، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بودند. داده‌ها از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل واسطه‌ای تحلیل شدند. تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری برازندگی الگوی پیشنهادی را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند. نتایج، حاکی از اثر هوش معنوی و قدردانی بر اشتیاق شغلی، تعهد سازمان، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید و اثر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید و اثر غیرمستقیم هوش معنوی و قدردانی از طریق تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید بود. ($p < 0.05$) بر مبنای نتایج به دست آمده ارزش‌ها و رفتارهایی همانند بخشش، انفاق و فروتنی در سازمان بسط و توسعه می‌یابد که این کار مستلزم الگوی در سازمان است که همه بتوانند از آن پیروی کنند؛ بنابراین مدیران باید توجه ویژه‌ای به این موضوع داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار ضد تولید، کارکنان دانشگاه

*. نویسنده مسئول: k.beshlideh@scu.ac.ir

مقدمه

اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ریگو و کانها^۳ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند بین هوش معنوی و تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت وجود دارد. در همین جهت قدردانی نیز می‌تواند در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید مؤثر واقع شود. قدردانی، حالت هیجانی مطلوب است و با هیجانات مثبت از قبیل رضایت و خشنودی خاطر، شادی، غرور و امیدواری مرتبط است (مک‌کولوف^۴، کیپلتریک^۵، امانس و لارسن^۶، ۲۰۰۱). مک‌کولوف و همکاران (۲۰۰۱) نشان دادند که قدردانی باعث رفتار سودمند اجتماعی می‌شود و به ایجاد اعتماد در روابط اجتماعی کمک می‌کند و اگر ارتباط و رفتار اجتماعی انسان بر حق‌شناسی استوار باشد، دستیابی به عدالت اجتماعی میسر خواهد شد (اعرافی، ۱۳۸۷). یعقوبی، مقدمی و کیخا (۱۳۸۹) نشان دادند که از میان مؤلفه‌های مورد بررسی هوش معنوی، قدردانی بیشترین تأثیر را در رفتار شهروندی سازمانی دارند.

در سال‌های اخیر دو متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید چه از نظر مفهومی و چه از نظر بُعد علمی توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را در جهت توسعه سازمان‌ها به خود جلب کرده است. رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان رفتار ارادی و از روی میل کارکنان تعریف می‌شود که داوطلبانه بوده و به آن‌ها پاداش تعلق نمی‌گیرد، اما می‌توانند عملکرد سازمان‌ها را بهبود بخشند (ارگان^۷، ۱۹۸۸). وجود رفتارهای شهروندی سازمانی در یک سازمان می‌تواند اثربخشی سازمانی را از طریق سازوکارهایی همچون افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان، استفاده اثربخش از نتایج و یا انعطاف‌پذیری سازمانی فزاینده افزایش دهد (پودساکف، مک‌کنزی و بومر^۸، ۱۹۹۶). همچنین رفتارهای ضد تولید در سازمان‌ها دامنه گسترده‌ای از رفتارهای کارکنان را شامل می‌شود که برای سازمان‌ها مضر است (موچینسکی^۹، ۲۰۰۶). این رفتارها از قبیل نشر شایعه، استفاده نامناسب از اینترنت، کثیف کردن محل کار، خرابکاری عمدی تجهیزات، سرقت و اعمال خشونت‌آمیز جسمی، کار کردن بدون کیفیت، رفتارهای نادرست کلامی

در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پیشرفت و توسعه یافتگی جوامع بشمار می‌رود. برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت در حد نقش‌های رسمی خود عمل کنند، در قراردادهای روان‌شناختی جدید، رفتارهای داوطلبانه و فراتر از نقش، مورد انتظار است. عدم تعهد به سازمان، دیر رسیدن به سرکار، نداشتن رفتار شهروندی و جوانمردی در محیط کاری نمونه‌هایی از عدم شناخت معنای زندگی در محیط کاری است، بر این اساس مدیران سازمان برای داشتن مدیریتی اثربخش باید توجه خاصی را به شناساندن معنای زندگی به کارکنان داشته باشند. برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی باید از هوشی ورای هوش‌های متعارف استفاده کرد که این موضوع در قالب مفهوم هوش معنوی بیان می‌شود (لوتانز و لوتانز^۱، ۱۹۹۴). هوش معنوی را می‌توان بنیانی برای بروز رفتارهای مثبت شغلی مورد توجه قرار داد. در این صورت می‌توان پیش‌بینی کرد که هرچه کارکنان سازمان، هوش معنوی بالاتری داشته باشند، انتظار بروز رفتارهای شغلی مثبت در آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. یکی از مؤلفه‌های هوش معنوی داشتن ظرفیت عمل اخلاقی مانند بخشش، تواضع و نوع دوستی است که این ویژگی در رفتار شهروندی سازمانی هم دیده می‌شود؛ بنابراین انتظار می‌رود بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود داشته باشد. از آنجا که رفتارهای ضد تولید، مقابل رفتارهای شهروندی سازمانی است انتظار می‌رود هوش معنوی بالا باعث کاهش رفتارهای ضد تولید شود (امانس^۲، ۲۰۰۰). هوش معنوی به افراد می‌آموزد که این ترس از ذهن خودشان ناشی می‌شود نه از تغییر محیط و به آن‌ها کمک می‌کند تا تغییراتی که در اصل از درونشان به وجود می‌آید را ببینند، باورها و تصورات نادرست و غیرواقعی را دور بریزند و خود را از ترس و فشار رها کنند و در نتیجه پذیرای تغییرات منطقی و درست باشند (عبدالله‌زاده، باقرپور، لطفی و بوژمهرانی، ۱۳۸۸). پژوهش ملایی، مهداد و گل‌پرور (۱۳۹۳) نشان داد که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و

1. Lazarus & Lazarus
3. Rego & Cunha
5. Kilpatrick
7. Organ
9. Muchinsky

2. Emmons
4. McCullough
6. Larson
8. Podsakoff, MacKenzie & Bommer

چندبعدی است که تأثیرات ویژه‌ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر کاهش غیبت، رفتارهای ناکارآمد شغلی و ترک خدمت (ریکتا،^۵ ۲۰۰۲)، تلاش و کوشش کاری (بیسبو، هاکت و آلن،^۶ ۱۹۹۵) و عملکرد شغلی (میر، استنلی، هرشوویچ و تاپولنیتسکی،^۷ ۲۰۰۲) را به جای می‌گذارد؛ مدیران نیز به دنبال کارکنان متعهد هستند، زیرا چنین کارکنانی اغلب سطح تلاش بیشتر و عملکرد بهتر و میل به ترک شغل کمتر دارند (چیو و چان،^۸ ۲۰۰۷). چاراش و اسپکتور^۹ (۲۰۰۱) مطرح کرده‌اند وقتی در سازمان‌ها با کارکنان به صورت عادلانه رفتار می‌شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آن‌ها دارند، میزان تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. با این وجود می‌توان انتظار داشت بین قدردانی و اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود داشته باشد. مدیران باید به نگرش کارکنان توجه خاصی داشته باشند، زیرا این نگرش‌ها بر رفتار افراد در سازمان تأثیر می‌گذارد و مدیران می‌توانند رفتار آن‌ها را پیش‌بینی کنند. مارکو و کلینک^{۱۱} (۲۰۰۵) معتقدند که در محیط کاری با معنویت بالا رفتارهایی از قبیل رضایت، تعهد، بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و ظرفیت بیشتر بوده و خروج نیرو از سازمان کمتر است؛ بنابراین هوش معنوی می‌تواند از طریق تعهد سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید اثر بگذارد. میلیمن، کزابلوسکی و فرگوسن^{۱۱} (۲۰۰۳) ارتباط معنی‌داری بین معنویت و تعهد سازمانی را در پژوهش خود نشان دادند. گاتمن، دیک، واگنر، آپدایای و دیویس^{۱۲} (۲۰۰۶) و پورسلطانی‌زرنندی و ایرجی نقندر (۱۳۹۱) در مطالعات خود نشان دادند که بین تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به علاوه اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (هاکانن، هاکانن، باکر و دمتری،^{۱۳} ۲۰۰۵). باکر و لیتر^{۱۴} (۲۰۰۹) معتقدند که اشتیاق شغلی حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و

(مثل جر و بحث کردن) و جسمانی (مثل تنه‌زدن) است. وجه مشخص این‌گونه رفتارهای آگاهانه از روی میل و ارادی بودن آن‌ها است. این رفتارهای منحرف، هم برای سازمان و هم برای سلامت کارکنان مضر و هزینه‌بر هستند (کولن و ساکت،^۱ ۲۰۰۳)؛ بنابراین رفتارهای ضد تولید و رفتارهای شهروندی سازمانی در تقابل با هم قرار داشته و یکی به سازمان سود می‌رساند، درحالی‌که دیگری آسیب‌رسان است. اگرچه مشخص کردن این رفتارها بسیار مشکل است، اما آثار منفی روان‌شناختی رفتارهای ضد تولید در محیط کار به کاهش روحیه کارکنان، افزایش نرخ غیبت و ترک شغل و بهره‌وری کمتر منجر می‌شود (هوول، دیگدان و بورو،^۲ ۲۰۱۰). گل‌پرور و خاکسار (۱۳۸۷) در پژوهشی دریافتند که مدیران و سرپرستان سازمان‌ها در درجه اول برای رفتارهای معطوف به تخریب و دزدی اموال، انحراف در روابط و مسائل مربوط به مواد مخدر نسبت به دیگر رفتارهای انحرافی اهمیت بیشتری قائل هستند. باقری ۱۳۸۸ و بنت^۳ ۱۹۹۸، (به نقل از هاشمی شیخ‌شبابی، شکرکن، نیسی، شهنی بیلاق و حقیقی، ۱۳۸۷) بیان کردند زمانی که بین فرد و شغل تطابق وجود دارد، فرد احساس کنترل بر شرایط محیط کار می‌کند در این صورت هم انگیزه فرد افزایش می‌یابد و هم از علل بروز رفتارهای ضد تولید می‌کاهد. ماتيو و زاپاک^۴ (۱۹۹۰)، به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶)، کسانی که به سازمان خود متعهد هستند و به سازمان در دستیابی به اهدافش یاری می‌رسانند و به اقداماتی که در جهت آسیب رساندن به سازمان هستند، مبادرت نمی‌ورزند. نعمی، هاشمی شیخ‌شبابی و انصافداران (۱۳۹۲) نشان دادند تطابق فرد-سازمان و فرد-گروه به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید می‌شوند.

در این راستا دو نگرش عمده که می‌تواند بر رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید اثرگذار باشند، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی است. تعهد سازمانی یک سازه

1. Cullen & Sackett

3. Bent

5. Riketta

7. Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky

9. Charash & Spector

11. Milliman, Czaplewski & Ferguson

13. Hakanen, Hakanen, Bakker & Demerouti

2. Howell, Digdon & Buro

4. Matio & Zapak

6. Bycio, Hackett & Allen

8. Chew & Chaan

10. Markow & Klenke

12. Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay & Davis

14. Leiter

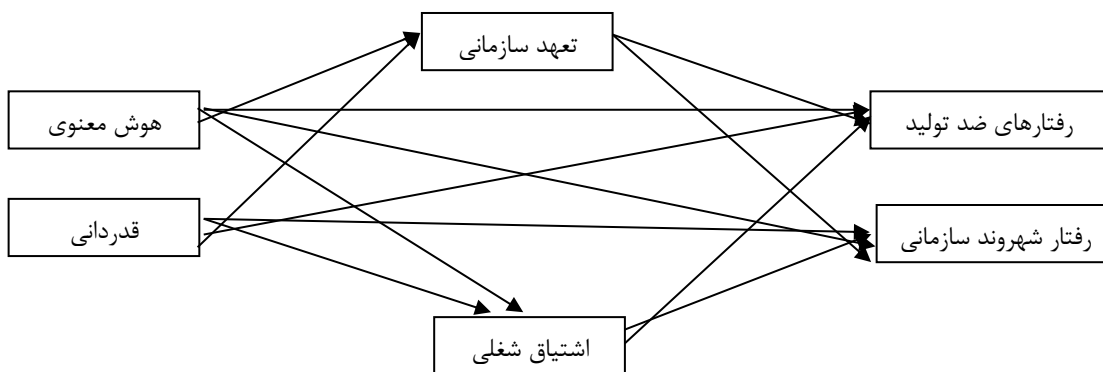
فرضیه‌های پژوهش

بدین ترتیب با توجه به مطالعات گذشته، ادبیات نظری و پیشینه تحقیق می‌توان به فرضیه‌های زیر اشاره کرد و در ادامه الگوی پژوهشی (شکل ۱) را پیشنهاد کرد:

- فرضیه اول. هوش معنوی بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارد.
- فرضیه دوم. هوش معنوی بر تعهد سازمانی اثر مثبت دارد.
- فرضیه سوم. قدردانی بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارد.
- فرضیه چهارم. قدردانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت دارد.
- فرضیه پنجم. هوش معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد.
- فرضیه ششم. هوش معنوی بر رفتار ضد تولید اثر منفی دارد.
- فرضیه هفتم. قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد.
- فرضیه هشتم. قدردانی بر رفتار ضد تولید اثر منفی دارد.
- فرضیه نهم. تعهد سازمانی بر رفتار ضد تولید اثر منفی دارد.
- فرضیه دهم. تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد.
- فرضیه یازدهم. اشتیاق شغلی بر رفتار ضد تولید اثر منفی دارد.
- فرضیه دوازدهم. اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد.

برانگیزاننده است و بر این اساس کارکنان مشتاق، انرژی زیادی دارند، در نتیجه بیشتر درگیر شغل می‌شوند و بسیار با حرفه خود هم‌ذات‌پنداری می‌کنند. صفرزاده، تدین و حرمحمدی (۱۳۹۱) نشان دادند که بین جوسازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

ایجاد محیطی که هر یک از مسئولین دارای تعهد سازمانی و از طرفی آشنای با رفتار شهروندی و رفتار ضد تولید است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان‌ها دارد، برعکس، هزینه‌های بی‌تعهدی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطرپذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و بی‌اشتیاقی، می‌تواند سنگین باشد؛ بنابراین تقویت تعهد و رفتارهای شهروندی سازمانی، عملکرد و کارایی سازمان‌ها را ارتقا بخشیده و بقای بلندمدت آن‌ها را تضمین می‌کند. این پژوهش می‌تواند تصویر مناسبی از تأثیر هوش معنوی و قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید به نمایش بگذرد. همچنین به خط‌مشی‌گذاران و مدیران سازمان‌ها کمک کند تا به بحث هوش معنوی و قدردانی در سازمان‌ها نظر ویژه داشته و به نقش آن‌ها در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید توجه داشته باشند.



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

فرضیه چهاردهم. هوش معنوی از طریق اشتیاق شغلی بر رفتارهای ضد تولید اثر منفی غیرمستقیم دارد.
فرضیه پانزدهم. هوش معنوی از طریق تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم دارد.

و بر اساس شکل ۱ و تأثیرات مستقیم میان متغیرها، می‌توان در ۸ فرضیه ذیل روابط غیرمستقیم میان متغیرها را بررسی نمود.
فرضیه سیزدهم. هوش معنوی از طریق اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم دارد.

پژوهش کینگ (۲۰۰۸) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط متخصصان روان‌شناسی مورد تأیید قرار گرفت. برای برآورد روایی همگرایی از پرسشنامه تجربه معنوی غباری بناب، غلامعلی لواسانی و محمدی (۱۳۸۴) به‌طور همزمان استفاده شد که ضرایب همبستگی این دو پرسشنامه ۰/۶۶ به‌دست آمده است. برای محاسبه روایی سازه مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول استفاده شد. نتیجه‌های به‌دست آمده نشان داد که این مقیاس ابزاری پایا برای سنجش هوش معنوی است و با توجه به روایی و پایایی مناسب، آن را می‌توان در محیط‌های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه استفاده کرد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد.

پرسشنامه قدردانی: پرسشنامه قدردانی - فرم شش سؤالی توسط مک‌کولوف، امانس و تسانگ^۴ (۲۰۰۲) طراحی شده است که مشتمل بر ۶ ماده است که طیف آن بر اساس لیکرت هفت‌درجه‌ای (۱=به‌هیچ‌وجه در مورد من صادق نیست تا ۷=کاملاً در مورد من صادق است) نمره‌گذاری می‌شود. مک‌کولوف و همکاران (۲۰۰۲) ضریب پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی ماودی، استرز و پورتر^۵ (۱۹۷۹) استفاده شد که دارای ۱۵ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس هفت‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) به آن پاسخ می‌دهد. ارشدی (۱۳۸۶) در پژوهش خود ضرایب اعتبار این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: برای سنجش اشتیاق شغلی از مقیاس اشتیاق شغلی پرسشنامه اشتیاق شغلی اسکافلی^۶ و

فرضیه شانزدهم. هوش معنوی از طریق تعهد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید اثر منفی غیرمستقیم دارد.
فرضیه هفدهم. قدردانی از طریق اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم دارد.
فرضیه هجدهم. قدردانی از طریق اشتیاق شغلی بر رفتارهای ضد تولید اثر منفی غیرمستقیم دارد.
فرضیه نوزدهم. قدردانی از طریق تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم دارد.
فرضیه بیستم. قدردانی از طریق تعهد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید اثر منفی غیرمستقیم دارد.

روش

این پژوهش طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ است که یک روش همبستگی چندمتغیری است. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی^۲ است که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید. جامعه آماری در این پژوهش همه کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۳۹۵ بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نمونه پژوهش در کل ۲۲۰ نفر بودند، اما از بین ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۵ پرسشنامه ناقص جواب داده شده بود که از تحلیل کنار گذاشته شدند، بنابراین گروه نمونه به ۱۹۵ نفر تقلیل یافت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS^{۲۱} و AMOS^{۲۱} استفاده شد. روش آماری مورد استفاده با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها برای ضریب همبستگی دو متغیری پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی توسط کینگ^۳ (۲۰۰۸) طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ ماده و چهار خرده‌مقیاس است. هدف آن سنجش میزان هوش معنوی از ابعاد مختلف (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هشیاری، آگاهی متعالی) است. طیف نمره‌دهی آن بر اساس لیکرت پنج‌گزینه‌ای است. در

1. Structural Equation Modeling (SEM)
3. King
5. Mowday, Steers & Porter

2. General Linear Model (GLM)
4. Tsang
6. Schaufeli

تولید از مقیاس کج‌روی در محیط کار ساخته‌بنت و رابینسون^۴ (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۹ سؤال است که ۷ ماده برای اندازه‌گیری کج‌روی بین‌فردی و ۱۲ ماده برای کج‌روی سازمانی است. در این پرسشنامه، پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت (۱=هرگز، ۲=یک‌بار در سال، ۳=دو بار در سال، ۴=چند بار در سال، ۵=ماهی یک‌بار، ۶=هفته‌ای یک‌بار، ۷=هرروز) نمره‌گذاری می‌شوند. بنت و رابینسون (۲۰۰۰) مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس کج‌روی سازمانی ۰/۸۱ و برای مقیاس کج‌روی بین‌فردی ۰/۷۸ گزارش کردند. در پژوهش حاضر برای تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۸۴ به دست آمد.

یافته‌ها

الگوی پیشنهادی پژوهش، در مجموع ۶ متغیر دارد که دو متغیر به‌عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل)، دو متغیر به‌عنوان متغیر ملاک (وابسته) و دو متغیر به‌عنوان متغیر میانجی هستند. به‌منظور آزمون الگوی پیشنهادی رابطه هوش معنوی و قدردانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجی‌گری اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی^۵، به‌عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۱ گزارش شده است.

باکر (۲۰۰۱) استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۷ آیتم و سه بعد نیرومندی (۶)، وقف خود (۵) و جذب (۶) است. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم، نمره‌گذاری می‌شوند. اسکافلی و باکر (۲۰۰۱) ضریب پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ برای بعد نیرومندی در نمونه اول ۰/۶۸ و در نمونه دوم ۰/۸۰ و برای بعد وقف خود در نمونه اول ۰/۷۳ و برای نمونه دوم ۰/۷۵ و برای بعد سوم در هر دو نمونه برابر با ۰/۹۱ به دست آورد. تقی‌پور و غفاری (۱۳۸۸) در پژوهش خود ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۹۴ گزارش کردند. در این پژوهش به‌منظور تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: برای سنجش رفتار مدنی از یک پرسشنامه ۱۶ ماده‌ای استفاده شد. این پرسشنامه یک پرسشنامه تعدیل‌شده است که از اسمیت^۱، ارگان و نیر^۲ (۱۹۸۳) گرفته شده است و اقتباسی از کار ارگان و کونوفسکی^۳ (۱۹۸۹) است. اسمیت و همکاران (۱۹۸۳) در مطالعه خود ضریب اعتبار این پرسشنامه را در دامنه ۰/۸۹-۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. اشجع (۱۳۸۷) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش کرد. در پژوهش حاضر برای تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای ضد تولید: برای سنجش رفتار ضد

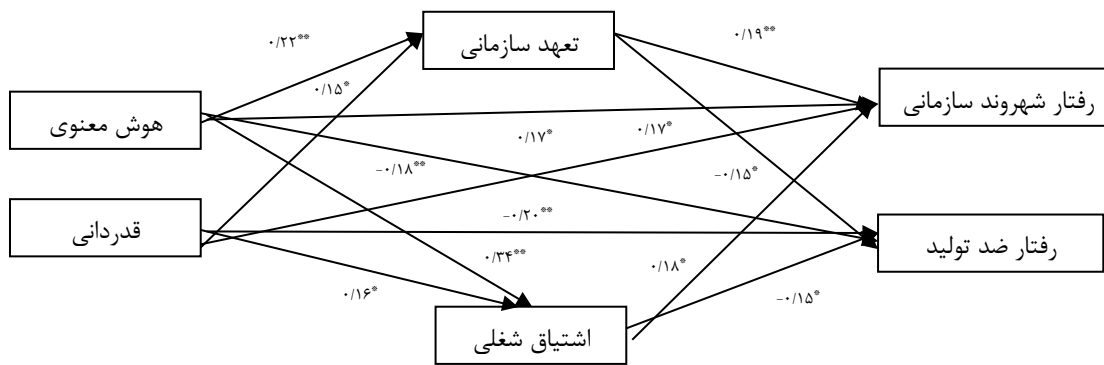
جدول ۱. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی

شاخص‌های برازش	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶/۴۶۲	۲	۳/۲۳۱	۰/۹۸۹	۰/۸۸۶	۰/۹۵۳	۰/۹۶۴	۰/۹۶۷	۰/۷۲۷	۰/۱۰۷
الگوی نهایی	۱/۴۳۱	۱	۱/۴۳۱	۰/۹۹۸	۰/۹۴۹	۰/۹۹۰	۰/۹۹۶	۰/۹۹۷	۰/۹۴۷	۰/۰۴۷

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، الگوی نهایی از برازش خوبی برخوردار است. نمودار ۲ الگوی پیشنهادی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد نشان می‌دهد.

1. Smith
3. Konovsky
5. Chi - square

2. Near
4. Bennett & Robinson



شکل ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد

همان‌طور که شکل ۲ نشان می‌دهد، ضرایب مسیرهای هوش معنوی به اشتیاق شغلی ($p=0/001, \beta=0/34$), هوش معنوی به تعهد سازمانی ($p=0/001, \beta=0/22$), قدردانی به اشتیاق شغلی ($p=0/028, \beta=0/16$), قدردانی به تعهد سازمانی ($p=0/013, \beta=0/15$), هوش معنوی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/013, \beta=0/17$), هوش معنوی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/011, \beta=-0/18$), قدردانی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/011, \beta=0/17$), قدردانی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/003, \beta=-0/20$), اشتیاق شغلی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/006, \beta=0/18$), اشتیاق شغلی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/024, \beta=-0/15$), تعهد سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/011, \beta=0/19$), تعهد سازمانی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/34, \beta=-0/15$) معنی‌دار است؛ بنابراین ضرایب مسیر تمامی متغیرها معنی‌دار شد ($p<0/05$). بر این اساس تمام فرضیه‌های مستقیم (۱ تا ۱۲) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده و تأیید شدند. برای تعیین معنی‌داری هر یک از روابط واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی از روش بوت استرپ^۱ در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز^۲ (۲۰۰۸) بر روی نرم‌افزار SPSS₂₁ استفاده شد. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ۲ نشان داده شده است.

همان‌طور که شکل ۲ نشان می‌دهد، ضرایب مسیرهای هوش معنوی به اشتیاق شغلی ($p=0/001, \beta=0/34$), هوش معنوی به تعهد سازمانی ($p=0/001, \beta=0/22$), قدردانی به اشتیاق شغلی ($p=0/028, \beta=0/16$), قدردانی به تعهد سازمانی ($p=0/013, \beta=0/15$), هوش معنوی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/013, \beta=0/17$), هوش معنوی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/011, \beta=-0/18$), قدردانی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/011, \beta=0/17$), قدردانی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/003, \beta=-0/20$), اشتیاق شغلی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/006, \beta=0/18$), اشتیاق شغلی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/024, \beta=-0/15$), تعهد سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی ($p=0/011, \beta=0/19$), تعهد سازمانی به رفتارهای ضد تولید ($p=0/34, \beta=-0/15$) معنی‌دار است؛ بنابراین ضرایب مسیر تمامی متغیرها معنی‌دار شد ($p<0/05$). بر این اساس تمام فرضیه‌های مستقیم (۱ تا ۱۲) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده و تأیید شدند. برای تعیین معنی‌داری هر یک از روابط واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی از روش بوت استرپ^۱ در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز^۲ (۲۰۰۸) بر روی نرم‌افزار SPSS₂₁ استفاده شد. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش

مسیر	مقدار	بوت	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری
هوش معنوی ← اشتیاق شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۵۱۰	۰/۰۵۱۰	۰/۰۲۲۱	۰/۰۱
هوش معنوی ← اشتیاق شغلی ← رفتارهای ضد تولید	-۰/۰۳۸۳	-۰/۰۳۹۳	۰/۰۲۰۸	۰/۰۲
هوش معنوی ← تعهد سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۷۵۶	۰/۰۷۴۷	۰/۰۲۶۱	۰/۰۱
هوش معنوی ← تعهد سازمانی ← رفتارهای ضد تولید	-۰/۰۵۸۰	-۰/۰۵۸۰	۰/۰۲۵۴	۰/۰۱
قدردانی ← اشتیاق شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۰۹۵	۰/۱۰۸۱	۰/۰۵۴۴	۰/۰۴
قدردانی ← اشتیاق شغلی ← رفتارهای ضد تولید	-۰/۰۸۱۸	-۰/۰۸۳۹	۰/۰۵۵۴	۰/۰۵
قدردانی ← تعهد سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۲۸۹	۰/۱۲۴۹	۰/۰۵۴۴	۰/۰۳
قدردانی ← تعهد سازمانی ← رفتارهای ضد تولید	-۰/۰۹۸۹	-۰/۱۰۰۷	۰/۰۵۷۳	۰/۰۳

1. bootstrap

2. Preacher & Hayes

نتایج این پژوهش با یافته‌های خانی‌فر، جندقی و شجاعی^۱ (۲۰۱۰)، مالک و نعیم^۲ (۲۰۱۱) و ریگو و کانها (۲۰۰۸) همخوانی دارد. ویگلزورث^۳ (۲۰۰۲) نیز معتقد است رشد هوش معنوی گروه کاری باعث می‌شود کار برای افراد معنادارتر شود، بهره‌وری و خدمات افزایش یابد و رفتارهای کارکنان متحدانه، مسئولانه و بادوام شود. لمبرت، هوگان و گرiffin^۴ (۲۰۰۷) معتقدند تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان احساس وفاداری به سازمان دارند، ارزش‌ها و اهداف آن را درونی می‌کنند و می‌پذیرند و به سازمان دل‌بسته می‌شوند، بنابراین هوش معنوی می‌تواند تعهد سازمانی را افزایش دهد.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین قدردانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد. یافته‌ها با پژوهش باکر و دمتری (۲۰۰۷)، به نقل از باکر و لیتز، (۲۰۰۹) همسو است. کارکنان ارزش زیادی برای پاداش‌های اجتماعی از قبیل توجه، قدردانی و تقدیر بی‌ریا قائل هستند و عواملی از قبیل قدردانی از انجام مناسب کار و رفتار احترام‌آمیز به نگرش‌های مثبت به همکاران، مشتریان و شغل منجر می‌شوند. افراد چنانچه احساس کنند درگیری و پشتکار آن‌ها نسبت به شغلشان از سوی سرپرستان یا مدیران به نحو مطلوبی ارزشیابی و قدردانی می‌شود، اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان خواهند داد.

به‌علاوه، این پژوهش نشان داد که بین قدردانی و تعهد رابطه مثبت وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های ورن، جانگ و سیدل^۵ (۲۰۰۷) و گرینبرگ و بارون^۶ (۲۰۰۰) همخوانی دارد. تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد، یکی از نیروهای عمده در فرایند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارکنان به شمار می‌آید و بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تأثیر می‌گذارد. احساس اهمیت فرد برای سازمان، بر تعهد سازمانی او تأثیر مثبت دارد (مودی، پورتر و استرز، ۱۹۸۲). رهبران کارآمد باید با جلب مشارکت کارکنان، توجه به آنان و قدردانی، راهی برای کسب بهترین نتیجه از ایشان، تعریف اهداف روشن، مشاهده رفتارهای صحیح و تشویق تمام موفقیت‌های به دست آمده در طول راه، طرز فکر قدیمی‌شان را تغییر دهند. نتیجه نهایی،

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، سطح معنی‌داری برای متغیر اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی؛ و بین هوش معنوی و رفتارهای ضد تولید معنی‌دار است. همچنین سطح معنی‌داری برای متغیر اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بین قدردانی و رفتار شهروندی سازمانی و بین هوش معنوی و رفتارهای ضد تولید معنی‌دار بود. با توجه به این‌که فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای غیرمستقیم حاکی از قرار نگرفتن عدد صفر در این فاصله‌هاست. از این رو روابط غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی برای فرضیه‌های ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ مورد تأیید قرار گرفت ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر هوش معنوی و قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجی‌گری تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بود. نتایج حاصل از آزمون برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها نشان داد که الگوی پیشنهادی با توجه به داده‌های به دست آمده از پژوهش برازندگی برخوردار است و برازش بهتر بعد از همبسته کردن دو مسیر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی حاصل شد.

نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های ملایی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت مدیران و رهبران سازمان‌ها با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری، این احساس را در میان کارکنان ایجاد می‌کنند که کارکنان خود را از سازمان و واحد کاری بدانند، در سازمان از همدیگر حمایت کرده و خود را با مأموریت‌ها و اهداف سازمان عجین کنند (بیک‌زاد، یزدانی و حمداله‌ی، ۱۳۹۰). کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

1. Khanifar, Jandghi & Shojaie
3. Wigglesworth
5. Vuuren, Jong & Seydel

2. Malik & Naeem
4. Lambert, Hogan & Griffin
6. Greenberg & Baron

رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید نقش میانجی دارد. بر اساس مبانی نظری پژوهش، هوش معنوی در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا هم به طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی (رفتارهای شهروندی سازمانی) می‌شود. معنویت در کار موجب می‌شود کارکنان خود را از سازمان و واحد کاری بدانند و از یکدیگر حمایت کرده و خود را با مأموریت‌ها و اهداف سازمان عجین کنند. در این حالت است که کارکنان کار خود را با معنا، هدف دار و چالش برانگیز یافته و بدین ترتیب در آن‌ها انگیزه کاری ایجاد می‌شود. یکی از ابعاد اشتیاق شغلی غرق شدن در کار است. غرق شدن در کار نوعی درگیری ادراکی است که شامل توجه مزمین و مداوم بوده و غوطه‌وری در شغل را موجب می‌شود. افرادی که در کار خود غرق شده‌اند، شدیداً بر انجام وظایفشان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهند؛ بنابراین در هنگام انجام کار، زمان برای آن‌ها به سرعت سپری می‌شود. جدا شدن این افراد از کاری که انجام می‌دهند، برای آن‌ها بسیار سخت است. آنان فراتر از وظایف خود عمل کرده و به نتایج فراتر از انتظار نیز دست می‌یابند باکر و لیتز (۲۰۰۹) بنابراین کارکنان در چنین حالتی رفتارهای شهروندی بیشتری از خودشان به نمایش می‌گذارند و از رفتارهای ضد تولید پرهیز می‌کنند.

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش تعهد سازمانی در رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید نقش میانجی دارد. ویگلزورث (۲۰۰۲) نیز معتقد است که توسعه و رشد هوش معنوی فقط برای خود فرد سودمند نیست، بلکه خانواده، سازمان و کشور را نیز منتفع می‌کند. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش بیش

تشکیل سازمانی از کارکنان بهره‌ور هست که متعهد می‌شوند، به وظیفه خود پایبندند و حس می‌کنند به آن‌ها توجه شده، به آن‌ها ارزش داده می‌شود و مورد قدردانی قرار می‌گیرند.

نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین هوش معنوی و رفتارهای ضد تولید رابطه منفی وجود دارد که این یافته با نتایج پژوهش‌های گارسیا و امورا^۱ (۲۰۰۳)، کریست، دیسک، واگنر و استل ماکر^۲ (۲۰۰۳) فتاحی، فرهنگی و واثقی (۱۳۸۵)، موسوی، طالب‌زاده، شمس مورکانی (۱۳۹۰) همسو است. بر این اساس کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آن‌ها و مسائلشان مثل رفاه همه کارکنان سازمان توجه و ملاحظه دارد، احتمال زیادی دارد که در محیط کار از خود رفتارهای رفتار شهروندی سازمانی نشان دهند و از درگیری شدن در رفتارهای ضد تولید خودداری کنند.

از این گذشته، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین قدردانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و بین قدردانی و رفتارهای ضد تولید رابطه منفی وجود دارد. قدردانی، اغلب یک رابطه متقابل ایجاد می‌کند که این **سوق دادن افراد به پاسخ دادن به صورت سودمند اجتماعی به فرد خیر منجر می‌شود** (بارتلت و دستنو^۳، ۲۰۰۶؛ تسانگ^۴، ۲۰۰۶ و تسانگ، ۲۰۰۷، به نقل از فرح بیجاری، ۱۳۹۱). افراد قدردان احتمالاً برای ابراز قدردانی خود رفتار سودمند اجتماعی ابراز می‌کنند و با گذشت زمان این رفتارهای سودمند اجتماعی می‌توانند باعث افزایش و ارتقای روابط اجتماعی فرد شوند (آموزن و شلتون^۵، ۲۰۰۲، به نقل از فرح بیجاری، ۱۳۹۱) به علاوه، قدردانی به ایجاد اعتماد در روابط اجتماعی کمک می‌کند (دون و شوایتزر^۶، ۲۰۰۵)؛ بنابراین قدردانی می‌تواند رفتارهای شهروندی سازمانی که نوعی رفتار سودمند اجتماعی است افزایش داده رفتارهای ضد تولید را کاهش دهد.

از طرفی نتایج این پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی در

1. Garcia
3. Bartlett & Desteno
5. Shelton

2. Christ, Dick, Wagner & Steelmaker
4. Tsang
6. Dunn & Schweitzer

فرانکش اشاره کرد (گاتمن و همکاران، ۲۰۰۶). وقتی فرد دارای تعهد سازمانی، اهداف سازمانی را پذیرفته و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش و ایثار فوق‌العاده‌ای نشان می‌دهد، این نوع از تلاش مضاعف به‌منظور به دست آوردن اهداف سازمانی را، می‌توان در زمره رفتارهای شهروندی سازمانی دسته‌بندی کرد (سبحانی‌نژاد، یوزباشی و شاطری، ۱۳۸۹)؛ بنابراین به دنبال افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای ضد تولید کاهش پیدا خواهد کرد.

طرح حاضر به دلیل استفاده از الگوی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند و باید جانب احتیاط را رعایت کرد. با توجه به این‌که پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی انجام شده است، بنابراین نتیجه‌گیری درباره‌ی علیت را دشوار می‌کند. به‌علاوه، در این پژوهش به‌منظور زمینه‌یابی از پرسشنامه استفاده شد، باید محدودیت‌هایی مربوط به این ابزار از جمله خودداری از ارائه‌ی پاسخ و غیرواقعی بودن پاسخ‌ها مدنظر قرار گیرد. از این گذشته، متغیرهای مستقل این مطالعه فقط متغیرهای اثرگذار بر پیامدهای سازمانی نیستند؛ بنابراین نیاز است که در آینده مطالعات دیگری برای کمک به شناخت این متغیرها انجام شود. از آنجا که قدردانی متغیر مهمی در افزایش عملکرد سازمانی است و پژوهش‌های اندکی در رابطه با هوش معنوی صورت گرفته است، جا دارد هوش معنوی و قدردانی با سایر متغیرهای سازمانی نیز مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی متغیرهای میانجی دیگر از جمله انگیزش شغلی و عدالت سازمانی توجه شود.

منابع

ارشدی، ن. (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بینی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان‌نامه دکتري روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

اشجع، ا. (۱۳۸۷). رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد با رفتار مدنی سازمانی، هویت و عدالت سازمانی در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی اصفهان، اصفهان، ایران.

اعرافی، ع. (۱۳۸۷). اهداف تربیت از دیدگاه اسلام (جلد دوم، چاپ دهم). تهران: انتشارات سمت.

از حد و یا حتی ایثار نشان می‌دهد. به این ترتیب انتظار می‌رود که افزایش تعهد سازمانی موجب افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی شود. یافته‌های تجربی نیز این موضوع را تأیید می‌کند (فتاحی و اعظمی، ۱۳۸۷). از طرف دیگر فراهم بودن شرایط کاری، شغلی و سازمانی مناسب، اغلب زمینه‌ساز افزایش رضایت، تعهد و قرارداد روانی می‌شود (دالال، ۲۰۰۵). به دنبال رضایت، تعهد و قرارداد روانی بالاتر، کارکنان بر پایه جبران این شرایط، از آسیب‌رسانی غیراخلاقی به سازمان، شرایط و دیگر همکاران، اجتناب کرده و تمایلی به ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی نشان نمی‌دهند.

به‌علاوه، نتایج به دست آمده نشان داد که اشتیاق شغلی در رابطه بین قدردانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید نقش میانجی دارد. قدردانی عبارت است از میزان ادراک کارکنان از این‌که مشارکت و کمک‌های آن‌ها به سازمان شناسایی می‌شود و مورد قدردانی قرار می‌گیرند (کويز و دکوتیز^۲، ۱۹۹۱). اگر کارکنان احساس کنند که از رفتار و عملکرد مطلوب آن‌ها به‌طور مناسبی قدردانی می‌شود، اشتیاق بیشتری به شغل خود خواهند داشت (باکر و لیتز، ۲۰۰۹). طبق الگوی اشتیاق شغلی (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸) برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود؛ بنابراین اشتیاق سبب می‌شود کارکنان به فعالیت‌هایی که برای سازمان سودمند بوده پرداخته و از رفتارهای ضد تولید خودداری کنند.

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش تعهد سازمانی در رابطه بین قدردانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید نقش میانجی دارد. به باور محققان زمانی که در جامعه «کار» ارزشمند تلقی شود و افراد پرکار و پرتلاش ارج نهاده شوند، تعهد شغلی کارکنان سازمان‌ها نیز افزایش می‌یابد؛ زیرا آن‌ها می‌دانند که با تلاش و کوشش بیشتر و افزایش همت و پشتکار خویش، به منزلت و موقعیت اجتماعی بالاتری دست می‌یابند. پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعهد سازمانی کارکنان، منافع زیادی را برای سازمان دربر دارد؛ از منفعی که ممکن است در پرتو تعهد سازمانی مضاعف کارکنان حاصل شود می‌توان به رفتارهای

ملایی، م.؛ مهداد، ع.؛ و گل‌پرور، م. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۵(۲)، ۴۷-۵۵.

موسوی، س.ح.؛ طالب‌زاده، م.؛ شمس‌مورکانی، غ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۷(۲۳)، ۶۵-۶۶.

نعامی، ع.؛ هاشمی‌شیخ‌شبابی، س.ا.؛ و انصافداران، ف. (۱۳۹۲). بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید در محیط کار با میانجی‌گری انگیزش شغلی. *مجله مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۶(۱)، ۱۰۹-۱۲۷.

هاشمی‌شیخ‌شبابی، س.ا.؛ شکرکن، ح.؛ نیسی، ع.؛ شهنی‌ییلان، م.؛ و حقیقی، ج. (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۱۵(۱)، ۵۳-۸۰.

یعقوبی، ن.؛ مقدمی، م.؛ و کیخا، ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)*، ۲(۴)، ۹۶-۶۴.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2009). *Work engagement: The essential theory and research*. New York, NY: Psychology Publication.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development Internatio*, 13(3), 209-223

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.

Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.

Charash, Y. C., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1215-1215.

Chew, J., & Chaa, C. C. A. (2007). Human Resource Practices Organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.

Christ, O., Dick, R. V. Wagner, U., & Steelmaker, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organizational identification as determinants if different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341

بیک‌زاد، ج.، یزدانی، س.، و حمدالهی، م. (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز). *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳(۱)، ۶۱-۹۰.

پورسلطانی‌زرنندی، ح. و ایرجی‌نقندر، ر. (۱۳۹۱). ارتباط درک حمایت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران در سال ۱۳۹۰. *مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش*، ۱۱(۱)، ۵۵-۶۶.

تقی‌پور، ح. و غفاری، ه. (۱۳۸۸). بررسی نقش برنامه درسی پنهان در رفتار انضباطی دانش‌آموزان از دیدگاه مدیران و معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان خلخال در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *مجله آموزش و ارزشیابی*، ۳۴، ۳۳-۶۶.

سبحانی‌نژاد، م.؛ یوزباشی، ع.؛ و شاطری، ک. (۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها، ابزارهای سنجش). تهران: نشر یسطرون.

صفرزاده، ح.؛ تدین، ا.؛ و حرمحمدی، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). *مجله طلوع بهداشت*، ۱۱(۱)، ۷۶-۸۶.

عبدالله‌زاده، ح.؛ باقرپور، م.؛ لطفی، م.؛ و بوژمهرانی، س. (۱۳۸۸). هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن). تهران: نشر روان‌سنجی.

غباری‌بناب، ب.؛ غلامعلی‌لواسانی، م.؛ و محمدی، م. (۱۳۸۴). ساخت مقیاس تجربه معنوی دانشجویان. *مجله روان‌شناسی*، ۳۵(۹)، ۲۶۱-۲۷۸.

فتاحی، م. و اعظمی، ا. (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی: بیان تعاریف، عوامل ایجادکننده، پیامدها و ارائه یک مدل اولیه. اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت، تهران.

فتاحی، م.؛ فرهنگی، ع.؛ و واتقی، ب. (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمان. *مجله فرهنگ مدیریت*، ۴(۱۳)، ۳۶-۵.

فرح‌بیجاری، ا. (۱۳۹۱). رابطه قدردانی با ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای جامعه‌گرا در دانشجویان دختر و پسر. *مجله مطالعات روان‌شناختی دانشگاه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء*، ۸(۳)، ۱۲۷-۱۲۸.

گل‌پرور، م. و خاکسار، س. (۱۳۸۷). رفتارهای ضد تولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمان‌ها. *مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)*، ۲(۸)، ۶۵-۴۷.

- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive behavior workplace behavior. In M. Barrick, A.M. Ryan (Eds.), *Personality and work*. New York: Jossey-Bass-Pfeiffer.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255
- Dunn, J. R., & Schweitzer, M. E. (2005). Feeling and believing: the influence of emotion on trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5), 736-48.
- Emmons, R. (2000). Spirituality and intelligence, problem and prospects. *The international Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 57-67.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2006). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian journal of social psychology*, 8(3), 305-320.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000) Behavior in Organizations (7th Ed.). Newjersey: Prentice-Hall.
- Hakanen, J., Hakanen, A., Bakker, 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(6), 479-487.
- Howell, A. J., Digdon, N., & Buro, K. (2010). Mindfulness predicts sleep-related self-regulation and well-being. *Personality and Individual Differences*, 48, 419-424.
- Khanifar, H., Jandghi, G., & Shojaie, S. (2010). Organization consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12, 558-570.
- King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure. (Master of Science dissertation). Trent University, Canada, Ontario.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relation*, 44, 265-285.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656.
- Lazarus, R., & Lazarus, B. (1994). Passion and reason making sense of our emotions. New York: Oxford University Press.
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244.
- Markow, K., & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational Commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1):8-27.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect?. *Psychological Bulletin*, 127, 249-266.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology Applied to Work* (8th Ed). USA: Wads Worth.
- Organ, W. D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: MA Lexington Books.
- Organ, W. D., & Konovsky, M. A. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22, 259-298.
- Rego, A., & Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 1-29.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta – analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de arbeids-en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 655-663.
- Vuuren, M., Jong, M. D., & Seydel, E. R. (2007). Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment. *Corporate Communications An International Journal*, 12(2), 116-128.
- Wigglesworth, C. (2002). *Spiritual Intelligence and why it Matters*. New York, NY: Harmony Books.