

نقش سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی

فریبا محمدپور^۱، طیبه رحیمی پردنجانی^{۲*}، علی محمدزاده ابراهیمی^۲

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.
۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۱۸)

چکیده

امروزه سازمان‌ها به‌منظور رقابت در صحنه جهانی در تلاشند کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه تعیین‌شده خود عمل کنند. هدف پژوهش حاضر بررسی آثار اصلی و تعاملی سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی است. نمونه پژوهش شامل ۲۰۳ نفر از کارکنان شاغل در یک شرکت صنعتی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌منزله نمونه انتخاب شدند. ابزارها شامل پرسش‌نامه‌های رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار بود. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تعدیل‌کننده و چندمتغیره و در بخش اعتباریابی از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد ضریب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنی‌دار است ($P < 0.001$). تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده نشان داد سرمایه روان‌شناختی، رابطه بین معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نمی‌کند ($P > 0.04$, $\Delta R^2 = 0.03$). تحلیل رگرسیون با روش گام‌به‌گام نشان داد، فقط دو متغیر همبستگی گروهی و خودکارآمدی قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند ($R^2 = 0.243$ و $P < 0.001$). بنابراین، توصیه می‌شود در مصاحبه‌های شغلی و برنامه‌های آموزشی بر این متغیرها تأکید شود. **

کلیدواژگان

رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، معنویت در کار.

* نویسنده مسئول، رایانامه: tayebe.rahimi@yahoo.com

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی دانشگاه بجنورد می‌باشد.

مقدمه

بخش قابل ملاحظه‌ای از تفاوت‌های میان سازمان‌های امروزی به قابلیت و ظرفیت منابع انسانی آن‌ها برمی‌گردد. از این رو، توسعه منابع انسانی اکنون در صدر فعالیت‌های سازمانی قرار دارد و سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی برای توانمندسازی کارکنان خود هستند. سازمان‌های امروزی در فرایند خرد و دانش با رقابت تنگاتنگی مواجه‌اند (Lok & Crawford, 2001: 596) و این محیط‌های رقابتی کسب‌وکار، کارکنانی را می‌طلبد که شهروندان خوبی باشند، به شکلی که کارکنان تمایل به گسترش همیاری و کمک به همکاران، کارفرمایان و ارباب رجوع از خود بروز دهند (Kim, et al., 2004: 270).

طی دو دهه اخیر، روان‌شناسان صنعتی، اراده‌گرایی و مشارکت داوطلبانه را در پژوهش‌ها بررسی و زمینه حیات سازمانی را «رفتار شهروندی سازمانی»^۱ نام‌گذاری کردند (Organ, 1988)، نقل از (Kandeepan, 2016). این گونه رفتارها کاملاً داوطلبانه و فردی‌اند و این بدین معنی است که افراد برای این گونه رفتارها پاداش دریافت نمی‌کنند و با اجرانکردن آن‌ها مجازات و تنبیه نمی‌شوند. در واقع رفتار شهروندی سازمانی، افعال و اقدامات ایثارگرانه و تمایل به از خودگذشتگی کارکنان به منظور تأمین آسایش و رفاه دیگران است (Ibid).

امروزه در شیوه نگرش برخی روان‌شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است که به جنبه سالم و طبیعت آدمی می‌پردازد. این رویکرد جدید، روان‌شناسی مثبت‌گرا نامیده می‌شود که توجه بسیاری از پژوهش‌گران را به خود جلب و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت^۲ و به تبع آن سرمایه روان‌شناختی^۳ را ایجاد کرده است (باباییان و دیگران، ۱۳۹۱: ۳۴۷).

از طرف دیگر، بسیاری از پژوهش‌گران و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمان‌ها عواملی چون ساختار، تکنولوژی و تجهیزات نیست، بلکه عوامل غیرعادی و معنوی نیز در کامیابی سازمان‌ها مؤثر

1. organizational citizenship behaviors.
2. positive organizational behavior.
3. psychological capital.

بوده‌اند (Hampton, 2007؛ نقل از مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳: ۲۱). با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد، به‌تازگی توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده و بحث معنویت در محیط کار^۱ از ارزش ویژه‌ای برخوردار است (Neck & Milliman, 1994: 15). بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و با توجه به اینکه پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه، عمدتاً به صورت مجزا به بررسی نقش هریک از متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند و بررسی نقش توأمان این دو متغیر در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی تاکنون در ایران و خارج از کشور انجام نشده است، لذا ضروری به نظر می‌رسد که این مباحث را با توجه به جامعه اسلامی و فرهنگ ایرانی تعدیل و بازنگری و نقش ترکیبی سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار را در بروز رفتار شهروندی سازمانی آزمون کنیم. همچنین، با توجه به اینکه سرمایه روان‌شناختی در بسیاری از پژوهش‌ها نقش تعدیل‌کننده دارد (Shaheen, et al., 2016; Huang & Lin, 2013) بنابراین، در پژوهش حاضر نیز نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی آزمون می‌شود. بنابراین، پژوهش حاضر درصدد بررسی آثار اصلی و تعاملی سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است.

بیان مسئله

در دنیای پررقابت کنونی سازمان‌ها پیوسته در جست‌وجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثرکردن عملکرد و تلاش کارشان هستند. توسعه تکنولوژی‌های جدید و رشد فزاینده اقتصاد جهانی به رقابت فزاینده و تغییرات سریع در ماهیت کار سازمان و کارکنان منجر شده است. سازمان‌ها به‌منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها، برآوردن انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، تمایل دارند کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین‌شده در شغلشان عمل کنند (محمدی، ۱۳۸۹: ۳). شواهد نشان داده است که کارایی سازمان‌هایی که چنین کارمندانی دارند، از سازمان‌های دیگر بالاتر است. به همین دلیل به رفتار شهروندی سازمانی

1. spirituality to work.

به‌منزله یکی از پیامدهای مثبت در رفتار سازمانی توجه می‌شود (امیرخانی و عارف‌نژاد، ۱۳۹۱: ۹۵).

رفتارهای شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً از سوی سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، اما میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (Huang, et al., 2004: 195).

درخصوص عوامل مؤثر در رفتار شهروندی سازمانی پژوهش‌گران عوامل متعددی را ذکر کرده‌اند از جمله: تبادل رهبر-عضو (Kandeepan, 2016)، هویت سازمانی (Demir, 2015)، عدالت سازمانی (طبرسا و دیگران، ۱۳۸۹) و هوش معنوی (موسوی و دیگران، ۱۳۹۰). اما از جمله عوامل مؤثر در رفتار شهروندی سازمانی که در پژوهش‌ها کمتر به آن پرداخته‌اند، سرمایه روان‌شناختی است که سازه‌ای ترکیبی و به‌هم‌پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی-شناختی یعنی خودکارآمدی^۱، امید^۲، خوش‌بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ را دربر می‌گیرد (Yousaf & Sanders, 2012: 909).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افراد خودکارآمد و تاب‌آور رفتار شهروندی بالاتری دارند (محمودی میمند و هرندی، ۱۳۹۰: ۱۴۵). از آنجاکه افراد تاب‌آور واقعیت را می‌پذیرند و قویاً به ارزش‌ها و اعتقادات ثابت و بامعنا پایبند هستند و مکانیزم‌های انطباقی اثربخشی دارند که به آن‌ها اجازه می‌دهد به‌گونه‌ای انعطاف‌پذیر در واکنش به موقعیت‌های غیرمنتظره پاسخ دهند، می‌توانند درگیر رفتارهای شهروندی سازمانی شوند. همچنین، افراد امیدوار با توجه به حس عاملیت و کنترل درونی، عزم و انگیزه بالاتری در جهت دستیابی به اهداف دارند. این امر می‌تواند در بروز رفتارهای شهروندی آن‌ها مؤثر باشد. همچنین، خوش‌بینی به دلیل ایجاد انتظارات مثبت در فرد برای دستیابی به اهداف و اتخاذ رفتارهای انعطاف‌پذیر در برخورد با مشکلات، می‌تواند در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مؤثر باشد (Pradhan, et al., 2016: 3).

از عوامل دیگری که می‌تواند در بروز رفتارهای شهروندی نقش بسزایی داشته باشد معنویت

1. self-efficiency.
2. hope.
3. optimism.
4. resilience.

در کار است. با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تأکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است (رودساز و بیشه، ۱۳۹۳: ۸۵).

معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی‌اند، کارشان آن‌ها را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک و احساس می‌کنند و با همکارانشان ارتباطات اثربخشی دارند (Ashmos & Dochen, 2000: 136). میلین، زاپلیوزکی و فرگوسن^۱ (۲۰۰۳) سه بعد را برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده‌اند. این سه بعد عبارت‌اند از: معنا در کار^۲ در سطح فردی، احساس همبستگی^۳ در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان^۴ در سطح سازمانی. ارزش‌های انسانی سازمان و فرصت برای انجام کار با معنا، به ارتقای عزت نفس، امید و رشد شخصی کارکنان منجر می‌شود. در نتیجه آن‌ها تمام وجودشان (فیزیکی، ذهنی، عاطفی و معنوی) را برای سازمان به کار می‌گیرند و کار را به منزله یک مأموریت، بیشتر از یک شغل فرض می‌کنند و به طور عاطفی‌تر و هنجاری‌تر به سازمانشان جذب می‌شوند و عادلانه و محترمانه رفتار می‌کنند، زیرا احساس می‌کنند که آن‌ها به منزله انسان‌های عاطفی و عقلایی با ارزش شناخته می‌شوند، در نتیجه کارکنان فشار و تحلیل رفتگی کمتری احساس می‌کنند و عملکرد بهتری خواهند داشت (Rego & Cunha, 2008؛ نقل از رودساز و بیشه، ۱۳۹۳: ۸۳).

درخصوص رابطه تعاملی، پژوهشی که نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه روان‌شناختی را در رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرده باشد، تاکنون در ایران و خارج از کشور انجام نشده است، اما پژوهش‌هایی وجود دارد که به بررسی نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین دیگر متغیرهای روان‌شناختی پرداخته‌اند. از جمله Shaheen و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی، نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی را در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی تأیید نکردند. همچنین، Setar و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند سرمایه روان‌شناختی، روابط بین

1. Milliman, Czaplewski & Ferguson.
2. meaningful in work.
3. Sense of Community.
4. alignment with the organization's values.

استرس شغلی و پیامدهای خشونت، همچنین استرس شغلی و درگیری شغلی را تعدیل نمی‌کند. در پژوهش دیگر Huang و Lin (۲۰۱۳) اثر تعدیل‌کنندگی سرمایه روان‌شناختی را در رابطه بین سرمایه زندگی حرفه‌ای و موفقیت مسیر شغلی تأیید کردند.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون حجم بسیار زیادی از پژوهش‌ها پیرامون رابطه معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است، اما ضعفی که در این پژوهش‌ها به چشم می‌خورد این است که اغلب پژوهش‌گران معنویت در کار کلی را در تحقیقات خود بررسی کرده‌اند و سهم اختصاصی هرکدام از ابعاد آن در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی در هاله‌ای از ابهام قرار گرفته است. همچنین، اغلب پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه در داخل و خارج از کشور، روی کارکنان سازمان‌های غیرصنعتی نظیر آموزش و پرورش (گلستانه، ۱۳۹۲)، اعضای هیئت علمی (نصراصفهانی و نجف‌آبادی، ۱۳۹۳)، بیمارستان دولتی (مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳)، نیروی انتظامی (رودساز و بیشه، ۱۳۹۳ و باباییان و دیگران، ۱۳۹۰)، کارکنان بنیاد شهید (نیک‌پور و دیگران، ۱۳۹۰) صورت گرفته و تاکنون پژوهشی که کارکنان شرکت صنعتی (شرکت لوله‌سازی) را هدف قرار دهد، انجام نشده است، لذا انجام این پژوهش در سازمان صنعتی و مقایسه نتایج آن با سازمان‌های غیرصنعتی می‌تواند حائز اهمیت باشد.

همچنین، براساس مطالعات صورت‌گرفته، پژوهشی که در آن به بررسی رابطه ساده، چندگانه و تعاملی سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی بپردازد، در ایران و خارج از کشور صورت نگرفته است. لذا این پژوهش، اولین تحقیق تجربی در این زمینه است که هم از لحاظ روش‌شناختی و هم از لحاظ کاربردی منحصر به فرد است. بنابراین، با توجه به موارد بیان‌شده هدف پژوهش حاضر این است که اولاً نقش سرمایه روان‌شناختی را به‌منزله عامل فردی در کنار معنویت در کار به‌منزله عامل سازمانی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بررسی و ثانیاً وزن نسبی هرکدام از ابعاد سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار را در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی روشن کند. ثالثاً نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه روان‌شناختی را در رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی بررسی کند. بنابراین، با توجه به اهداف مطرح‌شده، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤالات اساسی است که آیا سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار

می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند؟ و آیا سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن می‌تواند رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل کند؟

مبانی نظری تحقیق

رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی یا به اختصار OCB اولین بار از سوی ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ عنوان شد و عبارت است از رفتاری که از روی میل و اراده فردی و به طور مستقیم و صریح از طریق سیستم پاداش رسمی سازمان تقدیر نشده است، اما سبب ارتقای عملکرد سازمان می‌شود (Organ, 1988). نقل از (Kandeepan, 2016).

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی میان محققان وجود ندارد. از دیدگاه ارگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی دربرگیرنده ابعاد نوع دوستی^۱، وجدان^۲، ادب و ملاحظه^۳، رادمردی و گذشت^۴ و رفتار مدنی^۵ است. نوع دوستی، کمک به دیگر اعضای سازمان درخصوص مشکلات و وظایف مرتبط است. وجدان، به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات فراتر می‌رود. ادب و ملاحظه، به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری درخصوص دیگران گفته می‌شود. منظور از رادمردی و گذشت، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیرایده‌آل سازمان بدون شکایت و غرزدن است. رفتار مدنی نیز تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و ارائه تصویری مناسب از سازمان است (Ibid). به طور کلی، به ابعادی نظیر رفتارهای کمک‌کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی، نوع دوستی و غیره در تحقیقات مختلف به‌منزله ابعاد رفتار شهروندی سازمانی توجه شده‌اند (Padsakoff, et al., 2000: 550).

1. altruism.
2. usness conscio.
3. courtesy.
4. sportsmanship.
5. civic virtue.

سرمایه روان‌شناختی

در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت جلب شده است، به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی نیز راه یافته است. نتایج پژوهش‌ها در زمینه رفتار سازمانی مثبت حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند (Avey, et al., 2011: 128).

خودکارآمدی: منشأ پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) است و می‌توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید و به این صورت تعریف می‌شود: «باور یا اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفا و اجرای اقدامات لازم».

خوش‌بینی: روان‌شناسان خوش‌بینی را به منزله ویژگی شناختی که انتظار خروجی مثبت یا استناد علی مثبت به رخدادها دارد یا استناد علی مثبت تعمیم یافته، تلقی می‌کند (Luthans, 2008؛ نقل از باباییان و دیگران، ۱۳۹۱: ۳۵۴).

امیدواری: میان تئوری و تحقیقات دقیق گسترده، اسنایدر و همکارانش امید را به منزله حالت انگیزشی مثبت که ناشی از احساس تعاملی است که از موفقیت مشتق شده است ۱. عامل یا نماینده (انرژی هدف‌گرا) و ۲. گذرگاه (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) می‌دانستند. به معنی ساده‌تر این معنی امید شامل عزم راسخ عامل و نیروی راه گذرگاه‌ها را دربر دارد (Ibid؛ همان: ۳۵۶).

تاب‌آوری: تاب‌آوری به منزله جزئی از رفتار سازمانی مثبت به صورت «ظرفیت برگشت به عقل یا رجوع به قبل از بدبختی، تعارض، شکست یا حتی وقایع مثبت، پیشرفت و مسئولیت‌های افزایش یافته» تعریف می‌شود. این ظرفیت «برگشت به عقب» شامل انعطاف‌پذیری، تنظیم، تطابق، پاسخ‌دهی مداوم به تغییر و ابهام می‌شود که می‌تواند به صورت دیگر، جایگزین منبع تقلا و چالش روانی بهزیستی فرد طی مدت طولانی باشد (Ibid؛ همان: ۳۵۷).

معنویت در کار

براساس تعریف میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) معنویت در کار عبارت است از تلاش‌های فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگی و همسو بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمان (Milliman, et al., 2003: 433). از نظر میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) معنویت در کار شامل ابعاد زیر است:

معنا در کار: جنبه مهم و اساسی از معنویت در محیط کسب‌وکار را برخورداری فرد از احساسی عمیق راجع به معنا و هدف در شغل تشکیل می‌دهد. این بعد از معنویت سازمانی نشان می‌دهد که کارکنان چگونه با کارهای روزمره خود تعامل ایجاد می‌کنند (Ashmos & Duchon, 2000: 135; Milliman, et al., 2003: 429).

احساس همبستگی گروهی: احساس همبستگی گروهی مبتنی بر این باور است که افراد خود را وابسته به یکدیگر می‌دانند و برخی انواع روابط بین خود درونی آنان و خود باطنی دیگران وجود دارد. اهمیت تعلق و همبستگی در این است که این مؤلفه دربردارنده احساس قوی‌تر از رابطه میان افراد در قالب حمایت و پشتیبانی، آزادی بیان و مراقبت عمومی است (Milliman, et al., 2003: 429).

هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان: این مؤلفه عبارت است از تعامل کارکنان با اهداف سازمانی بزرگ‌تر. در واقع هم‌سوایی با ارزش‌های سازمان بر این منطق استوار است که اهداف جمعی بزرگ‌تر و مهم‌تر از اهداف فردی است و هرکس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. هم‌سوایی، همچنین، به این معنی است که کارکنان بر این باورند که مدیران و همکاران در سازمان ارزش‌های شایسته‌ای دارند، از وجدان برخوردارند و به رفاه کارکنان و جامعه اهمیت و بها می‌دهند (Ashmos & Duchon, 2000: 137).

پیشینه تجربی تحقیق

در این بخش به برخی تحقیقات انجام‌شده در موضوع تحقیق حاضر اشاره می‌شود. شهنواز و جعفری (۲۰۰۹) به دنبال بررسی این موضوع بودند که چگونه سرمایه روان‌شناختی

می‌تواند در تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دو سازمان خصوصی و دولتی در هند تأثیرگذار باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که تمام ابعاد سرمایه روان‌شناختی در دو سازمان با هم تفاوت معناداری داشتند. همچنین، تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که سرمایه روان‌شناختی نتوانست تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را به طور کامل در هر دو سازمان پیش‌بینی کند (shahnawas & Jafri, 2009: 78-84).

داون و دوگلاس (۲۰۱۰) ارتباط بین معنویت در کار و رفتارها و نگرش‌های کاری را در یک نمونه از کارمندان سیستم مراقبت بهداشتی در قسمت غربی ایالات متحده بررسی کردند. همبستگی و تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که معنویت به طور معناداری با همه متغیرهای سازمانی و شغلی ارتباط داشت، با وجود این، ابعاد پرسش‌نامه معنویت از جمله بهزیستی روان‌شناختی و مذهب شدیداً با همه متغیرهای سازمانی و شغلی مرتبط بودند (Dawn & Douglas, 2010: 146-167).

جیمز و دیگران (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و نگرش‌های خوشایند کارمندان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی) و رفتارهای خوشایند کارمندان (رفتار شهروندی) وجود دارد (James, et al., 2011: 127-152).

نصرالدینی و دیگران (۲۰۱۳) معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را با نقش تعدیل جنسیت بررسی و با تجزیه و تحلیل ۱۷۱ هیئت علمی وابسته به ۱۵ مؤسسه آموزش عالی در مالزی از ارتباط بین معنویت و رفتار شهروندی سازمانی و نقش جنسیت به‌منزله متغیر تعدیل‌گر در ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی حمایت کردند (Nasurdins, et al., 2013: 61-74).

نصراصفهانی و نجف‌آبادی (۱۳۹۳) تأثیر سرمایه روان‌شناختی در رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن را از طریق الگوسازی معادلات ساختاری بررسی کردند. نتایج تحلیل مسیر با نرم‌افزار Amos بیانگر آن بود که سرمایه روان‌شناختی تأثیری مثبت و معنادار در رفتارهای شهروندی سازمانی دارد (نصراصفهانی و نجف‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۶-۱۲۴).

نیک‌پور و دیگران (۱۳۹۲) رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی را بررسی

کردند. یافته‌ها نشان داد که بین متغیرهای معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود داشت (نیک‌پور و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۵۵-۱۷۲).

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.
۲. بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.
۳. بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی) و معنویت در کار و ابعاد آن (معنادار بودن کار، همبستگی گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.
۴. سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن، رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت لوله‌گستر شهرستان اسفراین (۶۳۰ نفر) است که در سال ۱۳۹۴ مشغول فعالیت بودند. پس از تهیه فهرست اسامی کارکنان، از میان آن‌ها ۲۴۲ نفر براساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌منزله نمونه انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا در هر بخش جلسه‌ای با مدیر و کارکنانی که از آن بخش به‌منظور پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها انتخاب شده بودند، درخصوص اهمیت پژوهش و نحوه پاسخگویی اطلاع‌رسانی تشکیل شد، سپس بسته‌آزمون‌ها، در اختیار کارکنان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شود که با دقت و حوصله به پرسش‌ها پاسخ دهند. همچنین، به پاسخ‌دهندگان اطمینان خاطر داده شد که همه اطلاعات و پاسخ‌های آن‌ها محرمانه خواهد ماند. برخی از شرکت‌کنندگان در همان محل کار، به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند و برخی که امکان

1. Krejcie & Morgan.

پاسخگویی در آن لحظه را نداشتند، پرسش‌نامه‌ها در اختیار آنان قرار گرفت و مهلت زمان کافی برای عودت پرسش‌نامه‌ها تعیین شد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی: در این پژوهش مقیاس رفتار شهروندی سازمانی (Organ & Kanovsky, 1996) به کار گرفته شده است که مشتمل بر ۱۵ گویه است و به صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. این مقیاس مؤلفه‌های نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، ادب، ملاحظه و رفتار مدنی را دربر می‌گیرد. پورسلطانی زرنندی و امیر جی تقندر (۱۳۹۲) ضریب پایایی مقیاس رفتار شهروندی سازمانی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۶ گزارش دادند. همچنین، آن‌ها برای تعیین روایی این پرسش‌نامه از روش روایی محتوا استفاده کردند که با بهره‌گیری از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی از ضریب روایی مطلوبی برخوردار بود. پایایی پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۵۵ محاسبه شد.

پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی: در پژوهش حاضر، مقیاس سرمایه روان‌شناختی (Luthans, et al., 2007) به کار گرفته شده است که شامل ۲۴ گویه است. این مقیاس ۴ بعد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را دربر می‌گیرد و به صورت طیف لیکرت شش‌گزینه‌ای از کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۶) درجه‌بندی شده است. لوتانز و اولیو^۱ (۲۰۰۷) برای بررسی ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند و مقدار آن را بالای ۰/۹۰ گزارش دادند. همچنین، آن‌ها روایی این پرسش‌نامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مطلوب گزارش دادند. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۱ محاسبه شد.

پرسش‌نامه معنویت در کار: در این پژوهش از مقیاس معنویت در کار (Milliman, et al., 2003) استفاده شد که مشتمل بر ۲۰ گویه و سه زیرمقیاس معنا در کار، همبستگی گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان است و به صورت طیف لیکرت از کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) درجه‌بندی می‌شود. میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) پایایی پرسش‌نامه را با استفاده از

1. Luthans & Avolio.

ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آوردند. همچنین، طالقانی و همکاران (۱۳۹۲) برای تعیین روایی این پرسش‌نامه از دو روش روایی سازه و محتوا استفاده کردند که نتایج آن‌ها نشان داد مقیاس مذکور از ضریب روایی مطلوبی برخوردار است. پایایی پرسش‌نامه معنویت در کار در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ محاسبه شد.

در پژوهش حاضر برای بررسی اعتبار (روایی) پرسش‌نامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار AMOS-21 روش اعتبار سازه به کار گرفته شد. شاخص‌های برازندگی برای مقیاس سرمایه روان‌شناختی ($RMSEA=0/057$, $CFI=0/85$, $GFI=0/86$ و $X^2=427/37$) و برای مقیاس معنویت در کار ($RMSEA=0/094$, $CFI=0/84$, $GFI=0/81$ و $X^2=491/65$) محاسبه شده است. همان‌طور که استنباط می‌شود، مقادیر شاخص‌های الگوی تحلیل عاملی تأییدی برای این پرسش‌نامه‌ها دارای برازش قابل قبولی است.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

درصد	تعداد	متغیر	
۶/۲۹	۶۰	دیپلم	
۱/۲۵	۵۱	فوق دیپلم	سطح تحصیلات
۴/۴۲	۸۶	لیسانس	
۰/۳	۶	فوق لیسانس	
۱/۹۴	۱۹۱	مرد	جنسیت
۹/۵	۱۲	زن	
۹/۴	۱۹	مجرد	وضعیت تأهل
۶/۹۰	۱۸۴	متأهل	

گروه مورد مطالعه در پژوهش حاضر ۲۴۲ نفر از کارکنان شرکت صنعتی در شهرستان اسفراین بودند که پرسش‌نامه‌های پژوهش حاضر را تکمیل کردند، اما به دلیل همکاری نکردن عده‌ای از آن‌ها و نقص در برخی پرسش‌نامه‌ها، همچنین حذف نقاط پرت تک‌متغیری و چندمتغیری، ۲۰۳

پرسش‌نامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد (نرخ برگشت‌پذیری ۸۳/۸۸ درصد). میانگین و انحراف معیار سن افراد نمونه $5/50 \pm 37/43$ سال، همچنین میانگین و انحراف معیار سابقه کاری نمونه مورد مطالعه $4/17 \pm 12/77$ است. برخی از مشخصات فردی مربوط به نمونه پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، اکثریت کارکنان مرد (۹۴/۱ درصد)، متأهل (۹۰/۶ درصد) و دارای تحصیلات لیسانس (۴۲/۴ درصد) هستند. همچنین جدول ۲ یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌های آماری متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رفتار شهروندی سازمانی	۲۰۳	۸۰/۵۳	۱۷/۵	۳۷	۶۶
سرمایه روان‌شناختی	۲۰۳	۸۵/۱۰۱	۱۳/۱۱	۷۲	۱۲۶
خودکارآمدی	۲۰۳	۹۵/۲۴	۱۳/۴	۱۴	۳۶
امید	۲۰۳	۱۱/۲۷	۷۳/۳	۱۶	۳۶
تاب‌آوری	۲۰۳	۱۰/۲۵	۸/۳	۱۴	۳۶
خوش‌بینی	۲۰۳	۶۷/۲۴	۹۵/۲	۱۶	۳۴
معنویت در کار	۲۰۳	۵۴/۶۳	۸۶/۱۲	۲۷	۹۲
معنا در کار	۲۰۳	۸۶/۱۹	۱۸/۵	۸	۲۹
همبستگی گروهی	۲۰۳	۴۸/۲۲	۴۳/۴	۱۰	۳۳
همسویی با ارزش‌های سازمان	۲۰۳	۲۰/۲۱	۸۱/۴	۹	۳۳

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، میانگین و انحراف معیار متغیر رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب $53/80$ و $5/17$ است. همچنین، میانگین و انحراف معیار سرمایه روان‌شناختی به ترتیب $101/85$ و $13/11$ و معنویت در کار به ترتیب $63/54$ و $12/86$ است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها		ضریب همبستگی									
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	خودکارآمدی	-									
۲	امید	۰/۴۴	-								
۳	تاب‌آوری	۰/۳۱	۰/۵۷	-							
۴	خوش‌بینی	۰/۳۷	۰/۵۰	۰/۴۳	-						
۵	سرمایه روان‌شناختی	۰/۷۲	۰/۸۲	۰/۷۶	۰/۷۲	-					
۶	معنا در کار	۰/۴۰	۰/۵۳	۰/۳۲	۰/۴۹	۰/۵۶	-				
۷	همبستگی گروهی	۰/۴۷	۰/۳۹	۰/۱۷	۰/۳۹	۰/۴۷	۰/۶۸	-			
۸	همسویی با ارزش‌ها	۰/۵۲	۰/۳۳	۰/۱۸	۰/۳۸	۰/۴۶	۰/۶۵	۰/۷۵	-		
۹	معنویت در کار	۰/۵۲	۰/۴۷	۰/۲۵	۰/۴۷	۰/۵۶	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۸۹	-	
۱۰	رفتار شهروندی	۰/۴۰	۰/۳۰	۰/۲۱	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۴۱	۰/۴۴	۰/۴۲	۰/۴۷	-

درخصوص فرضیه ۱ جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۴۰۰$). بر این اساس، فرضیه ۱ تأیید شد. درخصوص فرضیه دوم، جدول ۳ نشان می‌دهد که رابطه مثبت معناداری بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۴۷۴$). بر این اساس، فرضیه ۲ تأیید شد. به‌منظور آزمودن فرضیه ۳، از تحلیل رگرسیون با روش گام‌به‌گام استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول ۴ بیان شده است.

چنانکه در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین با متغیر وابسته انجام شد و از میان ۲ متغیر مستقل سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار هر دو اجازه ورود به معادله رگرسیون را یافتند. این دو متغیر با یکدیگر ۲۵ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین با رفتار شهروندی سازمانی با روش گام‌به‌گام

ضرایب رگرسیون β		FP	RS	MR	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
۲	۱					
$\beta = ۰/۴۷$						
$t = ۷/۶۴$		۵۸/۳۷۱	۰/۲۲۵	۰/۴۷۴	معنویت در کار	رفتار شهروندی
$P < ۰/۰۰۰۱$		$P < ۰/۰۰۰۱/۰$				سازمانی
$\beta = ۱۹/۰$	$\beta = ۰/۳۶$				سرمایه روان‌شناختی	رفتار شهروندی
$t = ۶۱/۲$	$t = ۴/۹۱$	۳۳/۴۳۸	۰/۲۵۱	۰/۵۰۱		سازمانی
$P < ۰/۰۱$	$P < ۰/۰۰۰۱$	$P < ۰/۰۰۰۱/۰$				
$\beta = ۰/۴۴۲$						
$t = ۶/۹۸$		۴۸/۷۶۱	۰/۱۹۵	۰/۴۴۲	همبستگی گروهی	رفتار شهروندی
$P < ۰/۰۰۰۱$		$P < ۰/۰۰۰۱/۰$				سازمانی
$\beta = ۰/۲۴۸$	$\beta = ۳۲/۰$					
$t = ۳/۵۴$	$t = ۶۴/۴$	۳۲/۰۶۶	۰/۲۳۵	۰/۴۹۳	خودکارآمدی	رفتار شهروندی
$P < ۰/۰۰۰۱$	$P < ۰/۰۰۰۱$	$P < ۰/۰۰۰۱$				سازمانی

همچنین، تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین انجام شد و از میان ۷ متغیر خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری، معنا در کار، همبستگی گروهی، همسویی با ارزش‌های سازمان فقط دو متغیر همبستگی گروهی و خودکارآمدی اجازه ورود به معادله رگرسیون را یافتند. این دو متغیر با هم‌دیگر ۲۳/۵ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند. همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، نسبت F چندگانه برابر است با ۳۲/۰۶۶ که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است. در نتیجه، فرضیه سوم تحقیق پذیرفته می‌شود.

به‌منظور آزمودن فرضیه مربوط به نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی در خصوص رابطه بین معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی از روش تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۵ ارائه شده است. شایان یادآوری است که برای بررسی روابط تعاملی دو متغیر مستقل پیوسته با یک متغیر وابسته از الگوی بارون و کنی (۱۹۸۶) پیروی کردیم. براساس رویکرد آن‌ها، ابتدا باید نمره‌های انحرافی متغیر مستقل اول (معنویت در کار)، سپس نمره‌های

انحرافی متغیر مستقل دوم (تعدیل‌کننده = سرمایه روان‌شناختی) و در مرحله آخر تعامل این دو (که از ضرب بردارهای نمره‌های انحرافی آن دو ایجاد می‌شود) وارد تحلیل رگرسیون شوند و اگر متغیر تعامل و رای اثر دو متغیر مستقل، واریانس تبیین‌شده متغیر وابسته را به طرز معنی‌داری بالا برد می‌توان به وجود رابطه تعاملی حکم کرد.

جدول ۵. نتایج تحلیل‌های تعدیل‌کننده

مرحله	متغیر مستقل	R ²	ΔR ²	sig
۱	معنویت در کار	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	۰/۰۰۱
۲	سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۰۱	۰/۰۲۶	۰/۰۱۰
۳	معنویت × سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۰۳	۰/۰۰۳	۰/۴۰۴
۱	معنویت در کار	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	۰/۰۰۱
۲	خودکارآمدی	۰/۵۰۸	۰/۰۳۳	۰/۰۰۳
۳	معنویت × خودکارآمدی	۰/۵۰۹	۰/۰۰۲	۰/۴۹۸
۱	معنویت در کار	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	۰/۰۰۱
۲	امید	۰/۴۸۳	۰/۰۰۸	۰/۰۱۳
۳	معنویت × امید	۰/۴۸۷	۰/۰۰۴	۰/۳۲۶
۱	معنویت در کار	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	۰/۰۰۱
۲	تاب‌آوری	۰/۴۸۳	۰/۰۰۸	۰/۰۰۳
۳	معنویت × تاب‌آوری	۰/۴۸۴	۰/۰۰۱	۰/۶۰۹
۱	معنویت در کار	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	۰/۰۰۱
۲	خوش‌بینی	۰/۴۸۰	۰/۰۰۶	۰/۰۲۳
۳	معنویت × خوش‌بینی	۰/۴۸۵	۰/۰۰۵	۰/۲۵۶

مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهند که برخلاف انتظار، هیچ‌یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی، رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نکرده‌اند.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ساده، چندگانه و تعاملی سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار و مؤلفه‌های آن‌ها با رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. چنانچه در جدول ۳ نتایج نشان می‌دهد بین سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله Avey و همکاران (۲۰۱۱)، گلستانه (۱۳۹۲)، نصرافهانی و نجف‌آبادی (۱۳۹۳)، همخوان و با نتایج پژوهش شهناواز و جعفری (۲۰۰۹) ناهمخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت کارکنانی که نسبت به هم‌تایان خود مثبت‌ترند، بهتر می‌توانند بر چالش‌های نوظهور محیط کار غلبه کنند و از این‌رو، عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلی مطلوب‌تری از خود بروز می‌دهند. این کارکنان به ایستادگی و مقاومت سازمان‌ها، در زمانی بحرانی کمک می‌کنند (فروهر و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۰). بنابراین، با توجه به این ویژگی‌ها بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا دور از انتظار نیست. همچنین، براساس جدول ۳ ملاحظه می‌شود بین معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله Neck و Krishnakumar (۲۰۰۲)، Tepper (۲۰۰۳)، نیک‌پور و دیگران (۱۳۹۰)، دعایی و عزیزی (۱۳۹۱)، رودساز و بیشه (۱۳۹۳) همسوست. این یافته را می‌توان چنین تبیین کرد که معنویت در کار از طریق ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و این مسئله حساسیت کارکنان معنوی را نسبت به نیازهای دیگران بیشتر می‌کند و در نتیجه، به بروز رفتارهای کمک‌کننده بیشتری منجر می‌شود (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱: ۴۵). همچنین، رفتار شهروندی سازمانی، نتیجه رویکرد درون‌نگرانه‌ای است که بیشتر با محیط‌های معنوی پیوند می‌خورد. معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کار، همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است. این چنین ویژگی‌هایی از ابعاد مهم رفتار شهروندی سازمانی است (رودساز و بیشه، ۱۳۹۳).

همچنین، با توجه به جدول ۴ یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند ابتدا همبستگی گروهی و در درجه دوم خودکارآمدی بهترین پیش‌بین‌ها در تبیین رفتار شهروندی سازمانی به شمار

می‌روند. یافته‌های این تحقیق با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله محمودی‌میمندی و هرندی (۱۳۹۰) همسو و با نتایج پژوهش گلستانه (۱۳۹۲) ناهم‌سوست. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت طبق نظر ارگان (۱۹۸۸) یکی از ویژگی‌هایی که در بروز رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد ارزش‌های جمع‌گرایانه و اجتماعی است. بنابراین، تأثیر مؤلفه همبستگی گروهی به‌منزله یکی از مؤلفه‌های معنویت در کار که به این معناست که افراد خود را وابسته به یکدیگر می‌بینند (Ibid: 429)، در بروز این‌گونه رفتارها و قوی‌ترین پیش‌بین محتمل‌تر به نظر می‌رسد. علاوه بر این، خودکارآمدی به‌منزله دومین متغیر پیش‌بین قوی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، مفهوم مهم و کلیدی در نظریه شناختی اجتماعی بندورا به شمار می‌آید و به معنای ادراک فرد از توانایی‌های خود در انجام فعالیت، ایجاد پیامد و مقابله و کنترل موقعیت است. براساس این نظریه فرد نه براساس مهارت‌های خود، بلکه براساس قضاوت نسبت به کارایی و اثرمندی خود برای انجام یک‌سری از فعالیت‌ها، مقابله مؤثر به موقعیت‌های دشوار و دسترسی به اهداف مطلوب اقدام می‌کند. در این نظریه همه فرایندهای روان‌شناختی و رفتاری از طریق حس خودسودمندی و تسلط شخصی صورت می‌گیرد و ادراک و باور توانمندی، نقش مهمی برای انجام عمل هر رفتار دارد (Bandura, 2005؛ نقل از محمودی‌میمندی و هرندی، ۱۳۹۰: ۱۴۵). بنابراین، با توجه به نقش مهم خودکارآمدی براساس این نظریه و با توجه به ویژگی‌هایی که این افراد را به تلاش وامی‌دارد تأثیر این ویژگی در بروز این‌گونه رفتارها نیز دور از انتظار نیست و همسو با این نظریه است.

همچنین، درخصوص رابطه تعاملی معنویت در کار و سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی، نتایج جدول ۵ نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رابطه بین معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نمی‌کند. این یافته تقریباً با نتایج پژوهش Shaheen و همکاران (۲۰۱۶) هم‌سوست. درواقع اگر یک کارمند منابع روان‌شناختی مثبتی مثل سرمایه روان‌شناختی داشته باشد یعنی از نظر خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری در سطح بالا باشد، صرف‌نظر از هر انگیزش محیطی مثل معنویت در کار، در رفتارهای فراتر از نقش و وظیفه مثل رفتارهای شهروندی سازمانی درگیر می‌شود. به عبارت دیگر، سرمایه روان‌شناختی بالا (منبع شخصی)، تأثیر

معنویت در کار (منبع سازمانی) را روی رفتارهای شهروندی سازمانی خنثی می‌کند (Shaheen, et al., 2016: 46). همچنین، واضح است اگر فردی احساسی عمیق راجع به معنا و هدف در شغل داشته باشد، همچنین تعلق، همبستگی، حمایت و پشتیبانی را از سرپرست و همکاران به دست آورد و به این باور برسد که مدیران و همکاران در سازمان از وجدان برخوردارند و به رفاه کارکنان توجه می‌کنند، آن فرد نیز صرف‌نظر از میزان سرمایه روان‌شناختی که دارد، با انجام رفتارهای شهروندی در سازمان مقابله‌به‌مثل می‌کند. هرچند پژوهش‌های زیادی نشان داده‌اند که یکی از متغیرهایی که به نظر می‌رسد دارای توان بالقوه‌ای برای تقویت سرمایه روان‌شناختی باشد، معنویت و معنویت‌گرایی در کار است.

پیشنهادها

همان‌طور که از نظر گذشت، طرح پژوهش تأیید شد. به بیان دیگر، از روی متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار به طور کلی، همچنین از روی همبستگی گروهی و خودکارآمدی به طور خاص می‌توان رفتارهای شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کرد. بنابراین، براساس این پژوهش پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و محیط‌های کاری با سرمایه‌گذاری روی سرمایه روان‌شناختی و مهیاکردن محیط معنوی سبب بروز رفتارهای شهروندی و به تبع آن سودآوری سازمان و بهره‌ورترشدن کارکنان شوند. همچنین، پیشنهاد می‌شود این متغیرها در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی، همچنین برای سازمان‌هایی که رفتارهای خودجوش کارکنان برای آن‌ها اهمیت زیادی دارد در رأس امور قرار گیرند، زیرا یکی از موضوعات مهم در حیطه کاری مشاوران شغلی، انتخاب و استخدام کارکنان لایق است. نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیران، روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، مشاوران شغلی، کارگران و تمام کسانی که به‌نوعی خواهان سودآوری سازمان‌ها هستند، مفید واقع شود. اما از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که چون داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است امکان سوگیری در پاسخ‌گویی به سؤالات وجود داشت. همچنین، پژوهش حاضر پژوهش همبستگی از نوع پیش‌بین بود و نمی‌توان به طور قطع از آن استنباط و نتیجه‌گیری علی-معلولی انجام داد. محدودبودن جامعه آماری به کارکنان صف شاغل

از یک شرکت در اسفراین نیز از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است که امکان تعمیم نتایج آن را به سایر سازمان‌های صنعتی استان خراسان شمالی و سایر مناطق کشور با محدودیت روبه‌رو می‌کند.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی است. نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه پرسنل محترم شرکت لوله‌گستر اسفراین تشکر و قدردانی کنند.

منابع

۱. امیرخانی، طیبه و عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی، فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، سال ۷، شماره ۲۶، ۸۹-۱۱۴.
۲. باباییان، علی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ علیزاده، حسین و پورغلامی، محمدرضا (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا. ا. قزوین)، فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، دوره ۷، شماره ۳، ۳۴۶-۳۶۹.
۳. پورسلطانی زرنندی، حسین و امیرجی نقنندر، رامین (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد، مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، ۱۲۷-۱۴۷.
۴. دعایی، حبیب‌الله و عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش تعهد سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال ۴، شماره ۸، ۳۰-۵۱.
۵. رودساز، حبیب و بیشه، مجید (۱۳۹۳). نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ۱، شماره ۴، ۸۱-۱۰۴.
۶. طالقانی، غلامرضا؛ محمدی، مصطفی و رستمی، حسین (۱۳۹۲). معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۲، ۱۶۳-۱۸۸.
۷. طبرسا، غلامعلی؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا و اسمعیلی گیوی، حمیدرضا (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی، مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۲، ۹۳-۹۹.
۸. فروهر، محمد؛ احسان‌ملکی، شیوا؛ روزبھانی، رحیم و شاه‌محمدی، ندا (۱۳۹۲). مدیریت سرمایه روان‌شناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان.
۹. گلستانه، سیدمهدی (۱۳۹۲). رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم.
۱۰. محمدی، مصطفی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

۱۱. محمودی میمند، محمود و هرندی، عطاالله (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین خودسودمندی کارکنان با بروز رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه: کارکنان مدیریت فرهنگی و وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱، ۱۳۷-۱۵۳.
۱۲. موسوی، سیدحسین؛ طالب‌زاده نوبریان، محسن و شمس مورکانی، غلامرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان، فصل‌نامه روان‌شناسی تربیتی، دوره ۷، شماره ۲۲، ۶۵-۹۲.
۱۳. مهاجران، بهناز و شهودی، مریم (۱۳۹۳). مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه، فصل‌نامه مدیریت پرستاری، سال ۳، شماره ۲، ۲۰-۲۹.
۱۴. نصراصفحانی، علی و نجف‌آبادی، نرگس مهدیه (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در قالب الگوسازی معادلات ساختاری، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال ۱۵، شماره ۲، ۱۱۶-۱۲۴.
۱۵. نیک‌پور، امین؛ منظری توکلی، علی‌رضا و حسینی‌نژاد، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان، فراسوی مدیریت، سال ۴، شماره ۱۶، ۱۵۵-۱۷۲.
16. Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work, *Journal of manage inquiry*, 9(2), 134-145.
17. Avey, J. B.; Reichard, R. J.; Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital an employee attitudes, behaviors, and performance, *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
18. Dawn, L. & Douglas, A. (2010). The relationship of spirituality to work and organizational attitudes and behaviors in a sample of employees from a health care system, *The journal of Transpersonal Psychology*, 42, 146-167.
19. Demir, K. (2015). Teacher's organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools, *Procedia-social and behavioral sciences*, 174, 1176-1182.
20. Huang, P. H. & Lin, Y. C. (2013). Moderating Effect of Psychological

- Capital on the Relationship between Career Capital and Career Success, *In Proceedings of the 16th Conference on Interdisciplinary and Multifunctional Business Management*, 1-15.
21. Huang, J. H.; Jin, B. H. & Yong, C. (2004). Satisfaction with business-To-employee benefits systems and organizational citizenship behavior, *International Journal of Manpower*, 25(2), 195-210.
 22. James, B; Avey, R. J.; Luthans, R. F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital an employee attitudes, behaviors, and performance, *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
 23. Kandeepan, V. (2016). Organizational citizenship behavior of non academic staff members in the university system of Sri Lanka: A case study in University of Jaffna, *International Journal of Information Research and Review*, 3(1), 1710-1716.
 24. Kim, J. K.; Moon, J.; Han, D.; Tikoo, S. (2004). Perceptions of justice and employ willingness to engage in customer – oriented behavior, *Journal of service marketing*, 18(4), 267-275.
 25. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and psychological measurement*, 30, 607-610.
 26. Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002). what, why, and how of spirituality in the workplace, *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153- 164.
 27. Lok. P. & Crawford. J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction, *journal of managerial psychology*, 16(8), 594-613.
 28. Luthans, F.; Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*, Oxford university press, United Kingdom.
 29. Milliman, J. F.; Czaplewski, R. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of organizational change management*, 16(4), 426–447.
 30. Nasurdins, A. M.; Nejati, M. & Mei, Y. K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: Exploring gender as a moderator, *South African Journal of Business Management*, 44(1), 61-74.

31. Neck, C. P. & Milliman, J. F. (1994). Thought self – leadership finding spiritual fulfillment in organizational life, *Journal of managerial psychology*, 9(6), 9-16.
32. Organ, D. W. & Konovsky, M. A. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational behavior, *Journal of organizational behavior*, 17(3), 253-266.
33. Padsakoff, P. M.; Mackenzie, S. B.; Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
34. Pradhan, R. K.; Jena, L. K. & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence, *Cogent Business & Management*, 3, 1-16.
35. Setar, S.B.; Buitendach, J.H. & Kanengoni, H. (2015). The moderating role of psychological capital in the relationship between job stress and the outcomes of incivility and job involvement amongst call centre employees, *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1183-1196.
36. Shaheen, S; Bukhari, I & Adil, Adnan. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions, *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5(2), 41-50.
37. Shahnawaz, M. G. & Jafri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
38. Tepper, B. J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee, In R. A. Giacalon and C. L. Jurkiewicz (Eds), *Handbook of work place spirituality and organizational performance*, Armonk, N.Y. M. E. Sharpe, 181–190.
39. Yousaf A & Sanders K. (2012). Employability and organizational commitment: The role of job satisfaction and self-efficacy as intervening variables, *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 907-919.