



رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگر هوش معنوی دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان

مطهره سبزی^۱

استاد راهنما: دکتر غلامرضا کاظمی^۲

motaharehsabzi@gmail.com

چکیده

زمینه: محیط مدرسه که با ویژگی پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرات شتابان همراه است، نیازمند دانش آموزانی با هوش معنوی بالا است. لذا شناخت آن ها چراغ راهی است برای مدیران جهت افزایش تعاملات و مرادوات اثربخش و بروز رفتارهای فرا نقش و این به نوبه خود باعث ارتقاء عملکرد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی می‌گردد. از این رو، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگر هوش معنوی طراحی شده است.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه دانش آموزان دختر هنرستان های شهرستان قوچان در سال ۱۳۹۶ می‌باشد. که از میان آنها ۲۳۴ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، رفتار شهروندی سازمانی پودساکوف (۱۹۹۰) و هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل آماری، از رگرسیون چندمتغیره و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج: یافته های پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری و امیدواری) و هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی)، رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می‌کنند. هوش معنوی، رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می‌کند. سرمایه روان‌شناختی، رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می‌کند. و همچنین هوش معنوی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی را در میان دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان تعدیل می‌کند.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود، برای تقویت رفتار شهروندی سازمانی افراد باید سرمایه روان‌شناختی را پرورش داد. برای رسیدن به این منظور مدیران مدارس باید چشم‌انداز روشن و مثبتی برای دانش آموزان خود ایجاد کنند، تا افراد به آینده امیدوار بوده و خوش‌بین باشند و با خودکارآمدی و تاب‌آوری بالا بتوانند رفتارهای فرانشی از خود بروز دهند، چرا که سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار دارد. از این رو، با تقویت هوش معنوی می‌توان سرمایه شناختی و رفتار شهروندی دانش آموزان را بهبود بخشید و موجب اثربخشی هر چه بیشتر آنها گردید.

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی، دانش آموزان دختر.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، قوچان، ایران.

^۲ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان



مقدمه

تا نزدیک به یک دهه پیش، ارتباط نزدیک و عمیق بین دو رشته مهم علوم انسانی، یعنی مدیریت رفتار سازمانی و روان شناسی، بیشتر درباره رفع مشکلات روان شناختی در محیط کار متمرکز بود و از این منظر، مسایلی چون بی انگیزگی کارکنان، جابه جایی، غیبت و رفتارهای انحرافی، بیشترین توجه پژوهشگران را به خود اختصاص می داد؛ اما آنچه نادیده گرفته شده بود، جنبه های سالم معنوی، روحی و روان شناختی افراد بود (نصر اصفهانی، ۱۳۹۳). امروزه توجه به معنویت، هوش معنوی و رفتارهای درون نقشی یعنی سرمایه روان شناختی مثبت گرا در جوامع افزایش یافته است و در مورد آن ها کتاب ها و مقالاتی نوشته شده و از نقش آن ها در بهبود و ارتقای سازمان ها دفاع کرده اند، اما باید توجه داشت که کارکرد افراد در دنیای متلاطم امروز، تنها در گرو معنویت و عملکرد درون نقشی آن ها نیست، بلکه علاوه بر آن سازمان نیازمند رفتارهای فرافکنی است که دل بستگی افراد به موفقیت بلند مدت آن را منعکس می کند، این رفتارها همان رفتارهای شهروندی هستند که چند دهه زودتر از مباحث هوش معنوی و سرمایه روان شناختی به دنیای علم معرفی شده اند. چالش هایی مانند توسعه فزاینده دانش، پیشرفت فراگیر فناوری نوین پیشرفته، رقابت جهانی، سرعت و تغییرات شتابان، روند فزاینده پیچیدگی در سیستم های کاری و پیچیده شدن نیاز سازمان ها برای انطباق با تغییرات، نیاز به کارکنان را ضروری می سازد که فراتر از الزامات شغلی کار کنند (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۰؛ ص ۱۶۰). توجه به معنویت و روح و روان سالم در دهه های اخیر در جوامع افزایش پیدا کرده است و رفته رفته این توجه به سمت محیط کار تغییر جهت داده است. افراد با چیزی بیشتر از جسم و تحصیلات دانشگاهی و مهارت های تکنیکی وارد دنیای کار می شوند. در واقع هر فرد روح و روان منحصر به فرد خود را با خود به همراه می آورد که می تواند در بروز رفتارهای فرافکنی مؤثر باشد (حیدری، ۱۳۹۲). همچنین معنویت و اخلاق از جمله موضوعاتی هستند که امروزه به طور وسیعی در پاسخ به محیط های متلاطم و پیچیده در سازمان ها به آن توجه می شود و یکی از عملی ترین شیوه های ترغیب کارکنان به بهبود امور این است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از این طریق "خود" عیار خویش را در کار بیابند. بروز خود تمام عیار در کار با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود. هوش معنوی به معنای درک مسائل عمیق وجودی و معنوی که بر نوعی آگاهی از ارتباط با خداوند، با دیگر انسانها، با عالم هستی و با همه ی موجودات است که به فرد کمک می کند اطلاعات معنوی خود را با موقعیتهای بیرونی ادغام کند و به سازگاری دست یابد (مناوی^۱، ۲۰۱۱). هوش معنوی، بالاترین سطوح رشد در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می کند (یانگ و مائو^۲، ۲۰۰۷). به عقیده وگان هوش معنوی، ذهن را روشن و روان انسان را با بستر زیربنایی وجود مرتبط می سازد، به فرد کمک می کند تا واقعیت را از خیال تشخیص دهد (فتاح و شیخی، ۲۰۰۹). معنویت دانش پایه ای شناخته می شود که فرایند سازگاری با محیط را افزایش می دهد و هوش معنوی حداقل پنج کارایی دارد که می تواند به رفتار های سازگاران با محیط بیانجامد: ۱- ظرفیت متعالی کردن کار ها به معنای توجه به یکپارچگی جهان آفرینش؛ ۲- تجربه سطح بالایی از خودآگاهی؛ ۳- بررسی و پالایش تجربه های روزانه در ارتباط شخص با احساس مذهبی و معنوی؛ ۴- به کارگیری منابع معنوی در حل مشکلات زندگی و ۵- انجام اعمال پرهیزکارانه مثل گذشت و فداکاری (کینگ^۳، ۲۰۰۸). احمدی (۱۳۹۱) تحقیقی را با عنوان رابطه بین هوش معنوی و بهره وری انجام داد و حاصل آن این بود که بین هوش معنوی و بهره وری رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. راش^۴ (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان بحران معنویت به این نتیجه رسید که کسانی که علاقه مند به کسب معنویت هستند از سلامت روان بالاتری برخوردار هستند.

سرمایه روانشناختی نیز یکی از موضوعات جدیدی است که بر توانمندی ها و داشته های فرد تأکید می کند و به موضوعات مثبت زندگی بشر می پردازد و سعی می کند با نگاهی علمی و عملی، حضور این مولفه های مثبت را در زندگی بشر هموارتر سازد. سرمایه روانشناختی

¹ Manavy

² Yang KP, Mao XY

³ King DB

⁴ Rush M



یکی از پدیده هایی است که طی سالهای اخیر در پژوهش ها ظرفیت بالقوه ای را برای ارتقاء سلامتی و عملکرد افراد در محیط های کاری مختلف از خود نشان داده است. سرمایه روانشناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روانشناسی مثبت به دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است (اونرو و ژانگ^۱، ۲۰۱۲). امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری (انعطاف پذیری) از مولفه های سرمایه روانشناختی هستند (آوی، ریچاردز، لوتانز، ماتره^۲، ۲۰۱۱). سرمایه روانشناختی، یک حالت مثبت روانشناختی از رشد و تحول فردی است که از طریق چهار مشخصه قابل شناسایی است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری)؛ و پایداری هنگام مواجهه با سختی ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب آوری) (برانت، گومز، بویانووا^۳، ۲۰۱۱). چهار مولفه سرمایه روانشناختی، یعنی خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و جهت گیری مثبت به زندگی، قابلیت تغییر بالایی داشته و هر کسی در صورت برخورداری از شرایط روانی و موقعیتی مناسب می تواند به طرق مختلف زمینه تقویت آنها را فراهم سازد (لوتانز، نورمن، آوولیو، آوی^۴، ۲۰۰۸). یافته های پژوهشی حاکی از آن است که سرمایه روانشناختی و مولفه های آن نیز با تعهد سازمانی (یوسف و ساندرز^۵، ۲۰۱۲)، اشتیاق شغلی (سان، ژائو، یانگف و فن^۶، ۲۰۱۲) و طیف متنوع رفتارهای کناره گیرانه و انحرافی (یوسف و لوتانز^۷، ۲۰۱۰) دارای رابطه معناداری است.

منابع انسانی، ارزشمندترین سرمایه تمام سازمان ها و مزیت رقابتی سازمان ها به شمار می رود و در واقع عامل اصلی تأثیر گذار بر توسعه شناخته شده است. امروزه یکی از مسایل مهم و اساسی مورد مطالعه مدیران، روان شناسان و ... برانگیختن کارکنان به کار و فعالیت بیشتر آنان است. برای مطالعه تمایل و انگیزش کارکنان رویکرد های متفاوتی وجود دارد، یکی از این رویکردها که مورد توجه قرار گرفته است، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی می باشد. رفتارهایی که منشأ آن دستورات سازمانی نبوده و با وجود رسمی نبودن، برای سازمان ها مفید و موثر می باشند. رفتار شهروندی سازمانی مجموعه رفتارهایی است که باعث بهبود اثربخشی، کارایی و بهره وری در سازمان ها می شود و عدم توجه توجه به آن ها خسارت های جبران ناپذیری را به افراد و سازمان ها تحمیل خواهد نمود (عشرت آبادی و همکاران، ۱۳۹۰؛ ص ۴۷). رفتار شهروندی سازمانی، کاملاً داوطلبانه است، به طوری که نظام پاداش دهی قابلیت شناسایی آن را ندارد، اما عملکرد موثر در سازمان را افزایش می دهد (هویدا و نادری، ۱۳۸۹). هم چنین، رفتار شهروندی سازمانی، سازمان را به منابع بیشتر مجهز می کند و نیاز به مکانیزم های رسمی و پرخرج را کاهش می دهد (سهرابی زاده و باستانی، ۱۳۹۰). مگ دانلا^۸ (۲۰۱۴) نیز اعتقاد دارد رفتار شهروندی سازمانی که توسط نظام رسمی پاداش جبران نمی شود، یک رفتار غیررسمی است که اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد و باعث موفقیت بیشتر سازمان می گردد. نیکپای و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه های خرم آباد به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارد. فردریکسون^۹ (۲۰۱۱) در مطالعه ای به این نتیجه رسید که سرمایه روانشناختی باعث کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می شود (حضور و دیگران، ۱۳۹۲). آوی و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان فراتحلیل تأثیر سرمایه روانشناختی بر نگرشها، رفتارها و عملکرد کارکنان در امریکا به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت معنی داری بین سرمایه روانشناختی و نگرش های

¹ Unruh LY, Zhang NJ.

² Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH.

³ Brandt T, Gomes J, Boyanova D.

⁴ Luthans F, Norman S, Avolio B, Avey J.

⁵ Yousaf A, Sanders K.

⁶ Sun T, Zhao WX, Yang LB, Fan LH.

⁷ Youssef CM, Luthans F.

⁸ Magdalena

⁹ Fredrikson

¹⁰ Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH



مطلوب کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهزیستی روانشناختی)، رفتارهای مطلوب کارمندان (شهروندی) و اقدامات چندگانه عملکردی (ارزیابی خود و ناظر و تحقق هدف) وجود دارد.

در این پژوهش به دنبال این هستیم که دو مورد از عوامل متعددی که می تواند در بروز رفتارهای خودجوش و آگاهانه دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان مؤثر باشند، یعنی سرمایه روان شناختی و هوش معنوی را مورد بررسی و مطالعه قرار دهیم. در جستجوهای مکرر در پایگاه های اطلاعاتی معتبر داخلی و خارجی، پژوهشی که در آن رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی با نقش تعدیل گر هوش معنوی دانش آموزان مورد بررسی قرار گرفته باشد در دسترس قرار نگرفت. از طرفی محیط مدرسه که با ویژگی پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرات شتابان همراه است، نیازمند دانش آموزانی با هوش معنوی بالا است. لذا شناخت آن ها چراغ راهی است برای مدیران جهت افزایش تعاملات و مراودات اثربخش و بروز رفتارهای فرا نقش و این به نوبه خود باعث ارتقاء عملکرد سازمانی می گردد. بنابراین در تحقیق حاضر، مسأله تحقیق این است که آیا بین سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان رابطه ای وجود دارد؟ و آیا هوش معنوی دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان می تواند رابطه سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی را تعدیل کند؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و برای اجرای آن از روش توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه دانش آموزان دختر هنرستان های شهرستان قوچان در سال ۱۳۹۶ می باشد. بر این اساس جامعه آماری دارای ۶۰۰ نفر عضو می باشد. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۳۴ نفر از آنان به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شد. و جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های زیر استفاده شد.

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی^۱ استفاده شد که توسط لوتانز در سال ۲۰۰۷ طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است که هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه ای بوده، به این صورت که از پنج مقیاس (کاملاً مخالفم، مخالفم، نه موافق نه مخالف، موافقم و کاملاً موافقم) استفاده شد که به ترتیب برای هر مقیاس نمرات (۱،۲،۳،۴،۵) در نظر گرفته شده است. البته این شیوه نمره گذاری در مورد سوال های ۱۳،۲۰ به صورت معکوس نمره گذاری خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۴ زیر مقیاس می باشد. خودکارآمدی: دارای ۶ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۱،۲،۳،۴،۵،۶)، امیدواری: دارای ۶ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲)، تاب آوری: دارای ۶ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۳،۲۴). پرسشنامه سرمایه روانشناختی، پرسشنامه ای استاندارد است که در سایر تحقیقات استفاده شده است. به عنوان نمونه لوتانز و اولیو در سال ۲۰۰۷ میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آوردند.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه رفتار شهروندی توسط پودساکوف^۲ در سال ۱۹۹۰ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است و پنج زیر مقیاس دارد: نوع دوستی، وظیفه شناسی، ادب و احترام، رادمردی و گذشت و فضیلت مدنی است. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه ای بوده است. البته این شیوه نمره گذاری در مورد سوال های ۳۰،۳۱،۳۲،۳۳،۳۴،۳۹ معکوس شده است. همچنین زیرمقیاس های این پرسشنامه به این صورت محاسبه می شود: نوع دوستی: این زیر مقیاس دارای ۴ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۲۵،۲۶،۲۷،۲۸)، وظیفه شناسی: این زیر مقیاس دارای ۴ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۲۹،۳۰،۳۱)، ادب و احترام: این زیر مقیاس دارای ۷ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۳۸،۳۹،۴۰،۴۱،۴۲،۴۳،۴۴).

¹ PCQ

² Podsakoff



رادمردی و گذشت: این زیر مقیاس دارای ۳ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۳۲،۳۳،۳۴) و فضیلت مدنی: این زیر مقیاس دارای ۳ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۳۵،۳۶،۳۷).

پرسشنامه هوش معنوی کینگ^۱: در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۱۹ گویه است و سه زیر مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی و آگاهی متعالی. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه ای بوده است البته این شیوه نمره گذاری در مورد سوال ۵۰ معکوس شده است. همچنین زیرمقیاس‌های این پرسشنامه به این صورت محاسبه می‌شود. تفکر وجودی انتقادی: دارای ۷ سوال است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: (۴۵،۴۷،۴۸،۵۱،۵۴،۵۷،۶۱)، تولید معنای شخصی: دارای ۵ سوال است. که عبارتند از: (۵۰،۵۳،۵۶،۵۹،۶۳) و آگاهی متعالی دارای ۷ گویه است که عبارتند از: (۴۶،۴۹،۵۲،۵۵،۵۸،۶۰،۶۲). بررسی پایایی هوش معنوی: در پژوهش رقیب و همکاران (۱۳۸۹) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. نتیجه‌های به دست 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 و مدرسه استفاده نمود.

در این پژوهش، جهت توصیف داده‌ها پس از توصیف آماری با استفاده از جداول توزیع فراوانی، نمودارهای توصیفی و شاخص‌های مرکزی پراکندگی نظیر میانگین بهره‌گیری شده است. در بخش استنباط‌های آماری، از روش آماری رگرسیون چندمتغیره و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جهت بررسی نرمال بودن از آزمون کجی و برای تشخیص یکسانی واریانس‌ها از آزمون ماچلی استفاده شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، از روش آماری رگرسیون چندمتغیره و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش تعداد نمونه ۲۳۳ نفر می‌باشند که ۱۰۹ نفر (۴۶/۸ درصد) هنرستان فنی و ۱۲۴ نفر (۵۳/۲ درصد) دبیرستان کار و دانش می‌باشند. و از این تعداد ۱۱۳ نفر (۴۸/۵ درصد) پایه تحصیلی سوم و ۱۲۰ نفر (۵۱/۵ درصد) پایه تحصیلی دهم می‌باشند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که فرضیه اول نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، تاب‌آوری و امیدواری) و هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی)، رفتار شهروندی دانش‌آموزان را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۱: جدول خلاصه مدل رگرسیون

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور همبستگی	همبستگی چندگانه
5.85149	.035	.064	.254

با توجه به داده‌های جدول فوق، همبستگی بین سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، تاب‌آوری و امیدواری) و هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی) با رفتار شهروندی دانش‌آموزان ۰/۲۵۴ می‌باشد، که ۳/۵ درصد تغییر (واریانس) در رفتار شهروندی را پیش‌بینی می‌کند. که مقدار آنها در جدول زیر آمده است:

¹ SISRI



جدول ۲: جدول ضریب‌های استاندارد و غیر استاندارد

متغیرهای پیش بین	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	58.922	5.723		10.295	.000
خودکارآمدی	.279	.127	.153	2.191	.030
امیدواری	.036	.133	.020	.267	.790
تاب آوری	.131	.171	.060	.767	.444
خوش بینی	-.040	.144	-.019	-.280	.779
انتقادی	-.079	.149	-.043	-.531	.596
شخصی	-.125	.181	-.048	-.688	.492
آگاهی	.322	.143	.173	2.252	.025

هرچه مقدار بتا بزرگتر باشد و سطح معناداری کوچک باشد؛ بیانگر این است که متغیر پیش بین، بیشتر متغیر ملاک را پیش بینی می نماید. در جدول ۲، فقط ضریب بتای خودکارآمدی و آگاهی معنادار می باشد. چون سطح معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر می باشد. اما ضریب بتای دیگر متغیرها معنادار نیست. چون سطح معناداری آنها بیشتر از ۰/۰۵ است. یعنی با این متغیرها نمی توان متغیر رفتار شهروندی را پیش بینی کرد. به عبارت بهتر فقط خودکارآمدی و آگاهی می تواند رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی کنند، اما دیگر متغیرها قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی دانش آموزان نمی‌باشند. نتایج فرضیه دوم نشان می دهد که هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی) رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می کند.

جدول ۳: جدول خلاصه مدل رگرسیون

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور همبستگی	همبستگی چندگانه
5.90984	.016	.029	.169

با توجه به داده های جدول فوق، همبستگی بین هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی) و رفتار شهروندی ۰/۱۶۹ می باشد، که ۲/۹ درصد تغییر (واریانس) رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می کند. جهت تعیین اینکه سهم هر متغیر پیش بین هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی) چقدر است، مقدار بتا و B را محاسبه می کنند که مقدار آنها در جدول زیر آمده است:



متغیرهای پیش بین	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	67.799	4.182		16.212	.000
تفکر انتقادی	-.062	.150	-.034	-.413	.680
شخصی	-.151	.182	-.058	-.827	.409
آگاهی	.339	.144	.182	2.348	.020

در جدول بالا، ضریب بتای تفکر انتقادی (-۰/۰۳۴) و شخصی (-۰/۰۵۸) معنادار نیست. چون سطح معناداری آنها بیشتر از ۰/۰۵ است. یعنی با این متغیرها نمی‌توان متغیر رفتار شهروندی را پیش بینی کرد. اما ضریب بتای آگاهی (۰/۱۸۲) معنادار است. چون سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است. به عبارت بهتر فقط آگاهی می‌تواند رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی کند، اما دیگر متغیرها قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی دانش آموزان نمی‌باشند. نتایج فرضیه سوم پژوهش نیز نشان می‌دهند که سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری و امیدواری)، رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می‌کند.

همبستگی چندگانه	مجذور همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
.۲۰۰	.۰۴	.۰۲۳	۵.۸۸۸

با توجه به داده‌های جدول فوق، همبستگی بین سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری و امیدواری) و رفتار شهروندی ۰/۲ می‌باشد، که ۴ درصد تغییر (واریانس) در رفتار شهروندی را پیش‌بینی می‌کند. جهت تعیین اینکه سهم هر متغیر پیش بین، سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری و امیدواری) چقدر است، مقدار بتا و B را محاسبه می‌شود که مقدار آنها در جدول زیر آمده است:



جدول ۶: جدول ضرایب استاندارد و غیر استاندارد

متغیرهای پیش بین	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	62.341	4.317		14.441	.000
خودکارآمدی	.290	.128	.160	2.268	.024
امیدواری	.027	.134	.015	.200	.842
تاب آوری	.151	.171	.069	.882	.378
خوش بینی	-.036	.145	-.017	-.248	.804

در جدول بالا، فقط ضریب بتای خودکارآمدی ($-0/16$) معنادار می‌باشد. اما ضریب بتای دیگر متغیرها معنادار نمی‌باشد. چون سطح معناداری آنها بیشتر از $0/05$ است. به عبارت بهتر فقط خودکارآمدی می‌تواند رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش‌بینی کند، اما دیگر متغیرها قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی دانش آموزان نمی‌باشند.

نتایج فرضیه چهارم نیز نشان می‌دهند که هوش معنوی رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی را در میان آموزان دختر هنرستان‌های قوچان تعدیل می‌کند. در جدول زیر، ضرایب اثرات مستقیم و سطح معنی داری مسیرها گزارش شده اند.

جدول ۷: برآورد ضرایب استاندارد اثرات مستقیم (بررسی فرضیه‌ها)

نتیجه	سطح معناداری	نسبت بحرانی (t)	خطای استاندارد	ضریب مسیر	متغیر پیش بین	مسیرها	متغیر ملاک
تاثیر ندارد	.104	1.624	.075	.11	سرمایه روانشناختی	<---	هوش معنوی
تاثیر دارد	.002	3.062	.114	.26	سرمایه روانشناختی	<---	رفتار شهروندی
تاثیر ندارد	.577	.557	.043	.053	هوش معنوی	<---	رفتار شهروندی

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی با ضریب ($0/11$) بر هوش معنوی تاثیر مستقیم ندارد. چون سطح معناداری آن ($0/104$) از $0/05$ بیشتر است. سرمایه روانشناختی با ضریب ($0/26$) بر رفتار شهروندی تاثیر مستقیم دارد. چون سطح معناداری آن ($0/002$) از $0/05$ کمتر است. هوش معنوی با ضریب ($0/053$) بر رفتار شهروندی تاثیر مستقیم ندارد. چون سطح معناداری آن ($0/577$) از $0/05$ بیشتر است.

پژوهش حاضر درصدد بررسی نقش میانجی هوش معنوی در ارتباط بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی دانش آموزان می‌باشد که جدول زیر ضرایب استاندارد تاثیر غیرمستقیم متغیرها بر رفتار شهروندی نشان می‌دهد:



27th July 2017
 Tehran - IRAN

جدول ۸: بررسی اثرات غیر مستقیم یا بررسی نقش میانجی متغیرها

↓ ←	سرمایه روانشناختی
رفتار شهروندی	.07
هوش معنوی	.000

با توجه به تاثیرات غیر مستقیم متغیرها می توان گفت که سرمایه روانشناختی با ضریب (۰/۰۷) بر رفتار شهروندی تاثیر غیرمستقیم دارد. اما این تاثیر از نظر آماری معنادار نمی باشد. لذا هوش معنوی میانجی بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی دانش آموزان نمی باشد. سرمایه روانشناختی با ضریب (۰/۰۰۰) بر هوش معنوی تاثیر غیرمستقیم ندارد.



بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلگر هوش معنوی بود. نتایج مربوط به فرضیه اول نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی رفتار شهروندی دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان را پیش بینی می کنند. با توجه به داده های به دست آمده، همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی) با رفتار شهروندی دانش آموزان ۰/۲۵۴ می باشد، که ۳/۵ درصد تغییر (واریانس) در رفتار شهروندی را پیش بینی می کند. که فقط ضریب بتای خودکارآمدی و آگاهی معنادار می باشد. چون سطح معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر می باشد. اما ضریب بتای دیگر متغیرها معنادار نیست. چون سطح معناداری آنها بیشتر از ۰/۰۵ است. یعنی با این متغیرها نمی توان متغیر رفتار شهروندی را پیش بینی کرد. به عبارت بهتر فقط خودکارآمدی و آگاهی می تواند رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی کنند، اما دیگر متغیرها قادر به پیش بینی رفتار شهروندی دانش آموزان نمی باشند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که هوش معنوی (تفکر انتقادی، شخصی و آگاهی) رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می کند. طبق داده های به دست آمده فقط آگاهی می تواند رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی کند، اما دیگر متغیرها قادر به پیش بینی رفتار شهروندی دانش آموزان نمی باشند. این درحالی است که مغایر با نتایج تحقیقات زیر است: کردنائیچ و خنیفر، (۱۳۹۱) در تحقیقی که در بین کارکنان سازمان صدا و سیما بودند به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. زارع و میرجلیلی، (۱۳۹۲) هم در پژوهشی که بین کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد انجام دادند به نتیجه مشابهی دست یافتند. طالبزاده و شمس مورکانی، (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی که دنبال رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی معلمان دبیرستان شهر زنجان بودند، به همین نتیجه دست یافتند.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نیز نشان داد که سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری و امیدواری)، رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی می کند. اما فقط خودکارآمدی می تواند رفتار شهروندی دانش آموزان را پیش بینی کند، اما دیگر متغیرها قادر به پیش بینی رفتار شهروندی دانش آموزان نمی باشند. نتایج این فرضیه با تحقیقات زیر مشابه است: قربانی زاده و علیزاده (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان مدل یابی ساختاری تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز به همین نتیجه رسیدند. عبدی، کاظم زاده و اسداللهی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی دریافتند که بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه چهارم تحقیق نیز نشان داد که هوش معنوی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی را بین دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان تعدیل می کند. این فرضیه تایید نمی شود این درحالی است که تحقیقات مشابه نتایج دیگری دارند: نودهی و صدر، (۱۳۹۱)، در تحقیقی که در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه حکیم سبزواری انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد. عسکری زاده، (۱۳۹۲) که در پژوهش خود به دنبال رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان رسمی و قراردادی بندر امیرآباد بود نیز به همین نتیجه رسیده است. زارع احمدآبادی و میرجلیلی، (۱۳۹۲) هم در پژوهشی که بین کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد انجام دادند به نتیجه مشابهی دست یافتند.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می شود، برای تقویت رفتار شهروندی سازمانی باید هوش معنوی را پرورش داد و این امر به میزان بسیار زیاد به عملکرد مدیران بستگی دارد. بنابراین نیاز است، روسا و مدیران مدارس، خود رهبرانی باهوش معنوی بالا و نمادی از رفتار شهروندی سازمانی باشند. پس پیشنهاد می شود، آموزه های دینی و معنویت در بین افراد سازمان تقویت شود برای این امر می توان از روشورها و پوسترها در زمینه تقویت هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آنها در مدرسه استفاده کرد. همچنین مدیران مدارس باید چشم انداز روشن و مثبتی برای دانش آموزان خود ایجاد کنند، تا افراد به آینده امیدوار بوده و خوش بین باشند و با



27th July 2017
Tehran - IRAN

خودکارآمدی و تاب‌آوری بالا بتوانند رفتارهای فرانقشی از خود بروز دهند، چرا که سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار دارد، به نحوی که هر چه این خصوصیت در افراد تقویت شود و بیشتر گردد، می‌توان انتظار رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را داشت. در هر تحقیق با توجه به نوع و روش انجام آن و همچنین با توجه به موضوع آن یک سری محدودیت‌ها و موانعی موجود است که از جمله محدودیت‌های این پژوهش نیز می‌توان به عدم صداقت برخی آزمودنی‌ها در پر کردن پرسشنامه اشاره کرد که ممکن است در نتایج پایانی اثرگذار باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل (بخشی از) پایان نامه تحت عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلگر هوش معنوی در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که با حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان اجرا شده است. در پایان از مسؤولان و کارکنان دانشگاه آزاد و اداره آموزش و پرورش شهرستان قوچان و به ویژه استاد راهنمای خود و دانش آموزان شرکت کننده در این طرح که در انجام پژوهش حاضر همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.



27th July 2017
Tehran - IRAN

منابع

۱. حسن پور، ا، عباسی، ط و نوروزی، م. (۱۳۹۰). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در توانمندسازی، کارکنان، مدرسه علوم انسانی، پژوهش های مدیریت ایران، دوره ۵، شماره ۱، ۱۸۰-۱۵۹.
۲. حضوری، م، صالحی، ع، دانایی فرد، ح، نجاری، ر. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتقاء سرمایه روانشناختی در سازمانهای دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۳: ص ۱-۲۷.
۳. حیدری ملایی، نسرين، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.
۴. زارع احمدآبادی، حبیب و میرجلیلی، مهدی، (۱۳۹۲)، ارتباط بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، مجله: اخلاق در علوم و فناوری؛ پاییز ۱۳۹۳، سال نهم - شماره ۳، ص ۲-۱۱.
۵. طالب زاده، محسن و شمس مورکانی، غلامرضا، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان های شهرستان های زنجان، فصلنامه روانشناسی تربیتی، شماره ۲۲، سال هفتم، صص ۹۴-۶۵.
۶. عبدی، رضا، کاظم زاده، مهدی، اسداللهی، ساسان (۱۳۹۴)، مجله: پژوهش های نوین روانشناختی، زمستان، شماره ۴۰-علمی-پژوهشی، ص ۱۷۲-۱۵۵.
۷. عسگری زاده، سیدعلی، (۱۳۹۲)، رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بندر امیرآباد، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان.
۸. قربان زاده، ام لیلیا، (۱۳۹۲)، تاثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان. پایگاه مقالات علمی مدیریت.
۹. کردنائیچ، ا؛ خنیفر، ح؛ زراعتکار، س؛ رفعتی آلاشتی، ک. (۱۳۹۱). هوش معنوی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی: سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ۲(۲)، ۱۴۷-۱۲۷.
۱۰. محبوب عشرت آبادی، ح، قرونه، د و شاطری، ک. (۱۳۹۰) رفتار شهروندی سازمانی تاملی بر مبنای، ویژگی ها، ابعاد، عوامل تاثیر گذار و پیامدها، علوم و فنون هوایی، سال سیزدهم شماره اول، صص ۶۱-۴۵.
۱۱. نصرافهانی، ع و مهدیه نجف آبادی، ن. (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه های آن در قالب الگو سازی معادلات ساختاری، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۵۶، صص ۱۱۶-۱۲۴.
۱۲. نودهی، حسن و زهره سادات، صدر، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه، دوره ۸، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۱، صفحه ۴۶-۳۲.
- ۱۳-نیک پی، ا. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر ادراک رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق سرمایه روان شناختی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه های خرم آباد، پایاننامه رشته مدیریت آموزشی(دکتر)، دانشگاه اصفهان.



27th July 2017
Tehran - IRAN

14. Ahmadi M. [Examine the relationship between intellectual intelligence and employee productivity]. research centers Corps in 2011. MS Thesis, University of Tehran, Imam Hussein. [Persian].
15. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*. 2011;22(2):127-152.
16. Brandt T, Gomes J, Boyanova D. Personality and psychological capital as European countries. *Finnish. Journal of business economics*. 2011;3(11):263-289.
17. Fatah N. Mohsen Shaykhi A. [the Relationship between the position Control and Organizational climate and Embyee Productivity in the Tax office in Tehran]. *Journal of Management, Researcher spring 2009*. [Persian].
18. Hoveida R, Naderi N. Evaluation of organizational citizenship behavior. *Journal of Executive Management* 2009; 9(1): 103-118. [Persian]
19. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Trent University, Peterborough, Ontario, Canada 2008.
20. Luthans F, Norman S, Avolio B, Avey J. Supportive climate and organizational success: The mediating role of psychological capital. *Journal of organizational behavior*. 2008;29(2):219-238.
21. Magdalena SM. The Effects of organizational citizenship behavior in the academic environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2014; 127: 738-42.
22. Manavy Sh. The relationship between identity styles, spiritual intelligence and spirituality in undergraduate students of Islamic Azad University, Sciences and Researches branch [dissertation]. Tehran (Iran). Islamic Azad University, Sciences and Researches branch; 2011. [in Persian]
23. Rush M. Forum: Spiritual Crisis in the Uk. *journal for the study of spirituality* 2013; 3(2): 168–171.
24. Sohrabzadeh S, Bastani P, Ravangard R. The impact of effective factors on organizational citizenship behavior in Shiraz University of Medical Sciences (SUMS) staff in 2010. *Hospital* 2010; 9(1-2): 75-83. [Persian]
25. Sun T, Zhao XW, Yang LB, Fan LH. The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of advanced nursing*. 2012;68(1):69-79.
26. Unruh LY, Zhang NJ. Nurse staffing and patient safety in hospitals: new variable and longitudinal approaches. *Nursing research*. 2012;61(1):3-12.
27. Yang KP, Mao XY. A study of nurses' spiritual intelligence: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2007; 44(6): 999–1010.
28. Youssef CM, Luthans F. An integrated model of psychological capital in the workplace. In P.A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Ed.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 277-288). Oxford: Oxford University Press. 2010.
29. Yousaf A, Sanders K. Employability and organizational commitment: The role of job satisfaction and self-efficacy as intervening variables. *Thunderbird International Business Review* 2012; 54 (6): 907-919.



The relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior as the moderator spiritual intelligence of girl students in Conservatories of Ghochan

Motahareh sabzi

Supervisor: doctor Gholamreza Kazemi

motaharehsabzi@gmail.com

Abstract

Background: the school environment characterized by complexity, turbulence, speed and acceleration changes, needs of students with high intellectual intelligence.

Therefore it lights the way for managers to enhance the interaction and effective communication and cross-role behavior and this in turn is Artqa'mlkrd organizational and psychological capital. Therefore, this study aimed to investigate the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior has been designed with the role of moderator spiritual intelligence.

Methods: The present study descriptive correlational. The population included in this study included all female students in city Conservatory is Ghochan in 1396. Of which 234 were selected using Morgan table. To collect information from questionnaires, psychological capital Luthans (2007), organizational citizenship behavior Podsakoff (1990) and King Spiritual Intelligence (2008) is used. For statistical analysis, was used to Rgrsyvncndmtghyrh and structural equation modeling.

Results: The findings suggest that psychological capital (self-efficacy, optimism, resilience and hopefulness) and spiritual intelligence (critical thinking, personal and awareness), citizenship behavior students to predict. spiritual intelligence, predicts citizenship behavior students. Psychological Capital, predicts citizenship behavior students. As well as spiritual intelligence relationship between psychological capital and citizenship behavior among female students of the Conservatory of Ghochan adjustment.

Conclusion: The results suggest that, to strengthen the organizational citizenship behavior people, have developed psychological capital. To achieve this purpose, school administrators have a clear view and good for your students to create, to people hope for the future and be optimistic and self-efficacy and resilience up to extra role behaviors exhibit, because of psychological capital and organizational citizenship behavior there is a significant relationship. Therefore, the strengthening of spiritual intelligence can improve students' cognitive capital and citizenship behavior and make them more credit was effective.

Keywords: psychological capital, organizational citizenship behavior, spiritual intelligence, girl students.