

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2017, 4(1), 91-111
Received: 19 February, 2017
Accepted: 24 April, 2017
DOI: 10.22055/jiops.2018.24507.1083

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۱۱۱-۹۱، (۱)، بهار و تابستان ۱۳۹۶
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۰۱
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۰۴

رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان

The Relationship of Organizational Citizenship Behaviors, Organizational Spirituality and Social Capital with Employees' Counterproductive Behaviors

Nastaran Pasha
Iraj Shakerinia
Abbas Abolghasemi

نسترن پاشا*
ایرج شاکرینیا**
عباس ابوالقاسمی***

Abstract

The aim of this research was to investigate the relationship of organizational citizenship behaviors, organizational spirituality and social capital with employees' counterproductive behaviors. The statistical population consisted of all employees of Qazvin Haft Almas Manufacturing Factories. The research sample consisted of 276 employees of this population who were selected by convenience method. Instruments included Bennett & Robinson counterproductive, Milliman et al. organizational spirituality, Podsakoff et al. organizational citizenship behavior and Lauderdale social capital questionnaires. The data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The results of multiple regression analysis showed that organizational citizenship behaviors (12.2%), organizational spirituality (1%) and social capital (5%) explained the variance of counterproductive behaviors.

Keywords: organizational citizenship behaviors, counterproductive behaviors, social capital, organizational spirituality

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان کارخانه صنایع هفت الماس قزوین بود. از این جامعه ۲۷۶ نفر به صورت در دسترس انتخاب و در پژوهش شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رفتارهای ضد تولید بنت و رایبسون، معنویت سازمانی میلیمن و همکاران، رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران و سرمایه اجتماعی سازمانی لادرالد استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه تحلیل شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که تمامی متغیرهای پیش‌بین با رفتارهای ضد تولید کارکنان رابطه دارند و حدود ۱۰ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را پیش‌بینی می‌کنند.

کلیدواژگان: رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای ضد تولید، سرمایه اجتماعی، معنویت سازمانی

* کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه گیلان رشت، ایران (نویسنده مسئول) nstrn.pasha@gmail.com

** دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

*** استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

مقدمه

محیط کار، محل بروز رفتارهایی است که برای افراد، سازمان‌ها و جامعه دارای پیامدهای مهمی است. برخی از این رفتارها، مثبت هستند اما مجموعه دیگری از رفتارها به‌عنوان رفتارهای انحرافی یا رفتارهای ضد تولید^۱ مطرح می‌شوند (Bennett & Robinson, 2003). رفتارهای ضد تولید به‌طور مستقیم برای سازمان یا افراد در سازمان مضر است و می‌تواند جزئی یا بسیار جدی باشد و به احتمال زیاد تحت تأثیر هر دو عوامل فردی و سازمانی قرار دارد (Biron, 2010). دیدگاه‌های مختلفی برای مفهوم‌سازی رفتارهای ضد تولید وجود دارد که جامع‌ترین آن‌ها توسط Robinson and Bennett (1995) مطرح شده است. آن‌ها معتقدند رفتارهایی که دارای سه ملاک اصلی زیر باشند در گروه رفتارهای ضد تولید قرار می‌گیرند: عمدی و ارادی باشند؛ مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شود و هزینه‌های آشکار و نهان قابل‌توجهی را به سازمان تحمیل کند که در نتیجه می‌توان آن‌ها را در دو طبقه رفتارهای انحرافی بین فردی و رفتارهای انحرافی سازمانی قرار داد. پژوهش‌ها عوامل مختلفی را در بروز این رفتارها دخیل دانسته‌اند که عوامل فردی، سازمانی و سبک مدیریتی مهم‌ترین آن‌ها بوده‌اند. مطالعات متعددی که به بررسی عواقب رفتارهای ضد تولید کارکنان پرداخته‌اند شایع‌ترین آن‌ها را ترک زودهنگام محل کار و استفاده‌های شخصی از امکانات محل کار (Chirasha & Mahapa, 2012)، هزینه‌های تحمیل‌شده به سازمان، کاهش استانداردهای کیفیت و کمیت در تولیدات یا خدمات، اتلاف و استفاده‌های شخصی از اموال و منابع سازمان، کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی کارکنان و افزایش استرس محیط کار به علت رفتارهای انحرافی بین فردی (Sabokro, & Dehghan, 2016) دانستند.

یکی از عوامل مؤثر بر رفتارهای ضد تولید کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی است (Khalesi, Ghaderi, Khoshgam, Borhani Nejad, & Toroski, 2011). Organ (1988) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری غیررسمی، فردی و اختیاری دانسته که به‌طور مستقیم در سیستم پاداش‌دهی نمی‌شود و پنج بُعد وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت، جوانمردی و احترام را برای آن مطرح کرده است. پژوهش‌های بسیاری این نکته را تأیید کرده‌اند که می‌توان با استفاده از رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای ضد تولید را پیش‌بینی کرد (Zaman, Ali, & Afridi, 2011).

1- counterproductive

همچنین شواهد نشان می‌دهد از طریق آموزش مهارت‌های تکمیلی به کارکنان در زمینه‌ی رفتارهای مثبت سازمانی، می‌توان زمینه‌های بروز رفتارهای ضد تولید و انحرافی کارکنان را کاهش داد (Paul, & Garg, 2014).

پژوهشگران بسیاری پیامدهای مثبت رفتارهای شهروندی در سازمان را بررسی کرده‌اند که مهم‌ترین آن‌ها شامل کاهش رفتارهای ضد تولید و افزایش مشارکت کارکنان (Ariani, 2013؛ Dash & Pradhan, 2014)، تعهد کارکنان به سازمان و تمایل به ماندن در آن (Shahaie, Anvari, & Hozori, 2012)، ایجاد مزیت رقابتی در حوزه‌های کیفیت خدمات و محصولات و خلاقیت و نوآوری کارکنان، بهبود بهره‌وری کارکنان و موفقیت سازمان (Roodsaz, Rezaie Manesh, & Tavakoli, 2012) می‌باشد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان یک رفتار فردی در نظر گرفته می‌شود که اثر تجمعی بر گروه‌ها در سازمان‌ها دارد (Pickford & Joy, 2016) اما پژوهش‌های اندکی به پیامدهای منفی رفتارهای شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج برخی از آن‌ها نشان می‌دهد که رفتارهای شهروندی سازمانی در شرایط خاصی ممکن است منجر به عواقب منفی برای افراد و سازمان شوند (Spector & Fox, 2002). برخی از پژوهش‌ها نیز اشاره کردند در برخی از موارد کارکنان گزارش می‌کنند که رفتارهای شهروندی در سازمان واقعاً داوطلبانه نیست و حتی ممکن است اجباری باشد. در این شرایط کارکنان ممکن است به دلیل عدم امنیت شغلی و احتمال از دست دادن شغل خود به رفتارهای شهروندی سازمانی بپردازند، در این شرایط افراد به جای مشارکت بیشتر در فعالیت‌های شغلی، بیشتر وقت خود را صرف پرداختن به رفتارهای شهروندی سازمانی می‌کنند تا کارکنان با ارزش‌تر و متعهدتری به نظر بیایند که خود باعث ایجاد تنش در بین کارکنان و حتی بروز برخی رفتارهای ضد تولید خواهد شد (Bolino, Turnley, Gilstrap, & Suazo, 2010).

از طرفی با پیدایش نظریه معنویت سازمانی نیز سازمان‌ها بیشتر بر نیازهای معنوی کارمندان متمرکز شده‌اند (Ke, Qiu, & Jiang, 2015). معنویت در کار، دربردارنده مفاهیمی همچون احساس پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق کاری است (Gibbons, 2000). پژوهشگران معتقدند معنویت از دو سو در سازمان‌ها مورد توجه است، نخست به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها که به نوعی با رفتارهای ضدتولید در ارتباط است و دوم انگیزش

افراد برای مشارکت در کار و عملکرد مطلوب‌تر که به برخی رفتارهای شهروندی اشاره دارد (Jafari Shargol, 2013). Denton and Mitroff (1999) نیز اظهار داشتند که یکی از کلیدی‌ترین مفاهیم معنویت در محیط کار، همسویی بین ارزش‌های فردی و مأموریت‌های سازمان است. Ashmos and Duchon (2000) نیز در یک مطالعه جامع اظهار داشتند که معنویت در کار دارای سه جزء اصلی است: زندگی درونی، کار معنادار و اجتماع کاری. میان تعاریف و مدل‌های ارائه‌شده مدل Milliman, Czaplewski and Ferguson (2003) مورد توجه بیشتری است؛ زیرا هر سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی را بررسی می‌کند. در بررسی معنویت سازمانی باید به تفاوت بین معنویت در کار و معنویت در محیط کار توجه کرد، معنویت در کار به جنبه‌های فردی و معنویت در محیط کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارد (Kinjerski & Skrypnek, 2004).

معنویت سازمانی، به عوامل خاصی از جمله سبک‌های رهبری، یکپارچگی سازمانی، محیط کاری مثبت، احساس جامعه بودن در میان اعضا، فرصت رشد و توسعه شخصی و قدردانی از کارکنان وابسته است (Tecchio, Cunha, Santos, 2016). نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان‌دهنده پیامدهای غیرمستقیم و واسطه‌ای معنویت در محیط کار بر ارتقای رضایت شغلی است که باعث افزایش بهره‌وری و کاهش رفتارهای ضد تولید می‌شود (Promsri, 2016)؛ (Hassan, Nadeem, & Akhter, 2016). برخی از پژوهشگران دیگر نیز معتقدند که معنویت در محیط کار به‌طور مستقیم در کاهش رفتار ضد تولید تأثیرگذار است (Nooraida, 2011)؛ (Rahim et al., 2014; Shahbaz & Shakeel, 2013). نتایج برخی دیگر از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معنویت سازمانی تأثیر بالقوه‌ای بر مشارکت کارکنان داشته (Devendhiran, 2017; Devendhiran, Wesley, & Wesley, 2017) و به احتمال زیاد میان ابعاد معنویت در محل کار و انحرافات محیط کار رابطه منفی وجود دارد (Adeoti, Shamsudin, & Wan, 2017). همچنین معنویت در محیط کاری بر ابعاد رفتارهای شهروندی مانند نوع‌دوستی، وجدان و حسن‌نیت تأثیر می‌گذارد (Norris & Porter, 2017). از دیگر پیامدهای معنویت سازمانی در سطح فردی می‌توان به سلامت روانی کارکنان و خودکنترلی آن‌ها (Jafari Shargol, 2013) و در سطح سازمانی می‌توان به ارتقاء عملکرد سازمانی و تعهد (Shahabinasab, Pira,)

Kohansal, Golpa, & Arminpili, 2015)، تأثیر مثبت بر روابط و کاهش غیبت از کار (Kinjerski & Skrypnek, 2006) اشاره کرد.

پژوهشگران سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی را نیز یکی دیگر از دارایی‌های ارزشمند سازمان‌های امروزی می‌دانند (Leana & Van Buren, 1999) که برای سازمان و کارکنان ارزش ایجاد می‌کند (Abolghasemi, Moradi Soroush, Narimani, & Zahid, 2011). اولین تجزیه و تحلیل سیستماتیک سرمایه اجتماعی سازمانی توسط Bourdieu (1980) انجام شد. او سرمایه اجتماعی سازمانی را مجموع منابع واقعی یا بالقوه که به داشتن یک شبکه پایدار از روابط و شناخت متقابل مرتبط است، تعریف کرده است (Arregle, Hitt, Sirmon, & Very, 2007) و بر اهمیت ارتباط بین افراد در شبکه‌های اجتماعی تأکید کرده است (Whiteley, 2015). Jacobs (1961) مفهوم سرمایه اجتماعی را شبکه‌های مردمی با ارزش، بیان کرده است و Putnam (2000) سرمایه اجتماعی را ارتباطات میان افراد، شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای متقابل و اعتماد به نفسی که از آن‌ها به وجود می‌آید، دانسته است (Tantardini & Kroll, 2015). آنچه در همه‌ی تعاریف سرمایه اجتماعی سازمانی مشهود است، اشاره به روابط اجتماعی است؛ به عبارتی وجود شبکه‌ها و پیوندهای اجتماعی، از مهم‌ترین ویژگی سرمایه اجتماعی است (Safarzadeh, Tadayon, & Hormohammadi, 2012) و در صورتی که روابط بین کارکنان و سرپرستان صادقانه باشد، رفتارهای فرانقشی بهبودیافته و کارکنان تمایل بیشتری به مشارکت در فعالیت‌های گروهی دارند که در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی خواهد شد (Amirnejad, 2016). وجود سرمایه اجتماعی سازمانی در کارکنان باعث ترویج یادگیری درون‌سازمانی، احساس اعتماد خواهد شد (Liu, 2018). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی سازمانی نقش مهمی در ایجاد انگیزه در کارکنان و بالا بردن مشارکت آن‌ها در کار دارد (Kroll & Tantardini, 2017).

پژوهشگران مهم‌ترین پیامدهای سرمایه اجتماعی سازمانی را کاهش ترک غیرضروری کار و نیز کاهش رفتارهای انحرافی و هزینه‌های آن، بهبود روابط بین‌فردی می‌دانند (Kula & Sahin, 2016) و فقدان سرمایه اجتماعی می‌تواند به عدم مشارکت کارکنان و غیبت از کار بیانجامد (Dalisay, Kushin, Yamamoto, Liu, & Skalski, 2015).

با توجه به مبانی نظری و پژوهشی می‌توان بیان داشت که مطالعات محدودتری در ایران در زمینه رفتارهای ضد تولید، صورت گرفته است و علی‌رغم بروز انحرافات کاری زیاد در بین کارکنان نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تنها ۳۰ تا ۵۰ درصد آن‌ها شناسایی و پیگیری می‌شوند (Huiras, Uggen, & McMorris, 2000). با توجه به این که مراکز تولیدی در ایران امروز نقش بسزایی در اقتصاد کشور دارند و بررسی مسائل مربوط به نیروی انسانی در آن‌ها دارای اهمیت می‌باشد، انجام این پژوهش ضروری به نظر می‌رسد. هدف این پژوهش پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی است. رفتارهای انحرافی برای سازمان‌ها بسیار مضر بوده و منابع سازمان را به هدر می‌دهند، حقوق سایر کارکنان را تضعیف می‌کند و در نهایت موجب کاهش کارایی و بهره‌وری سازمانی می‌گردد و به‌طور کلی هنگامی که افراد کار خود را بامعنا نیابند و سازمان احساس ارزشمندی به آن‌ها ندهد و سرمایه اجتماعی و شبکه‌های پایدار و قابل اعتماد بین فردی در سازمان وجود نداشته باشد، تمایل افراد به انجام رفتارهای شهروندی در سازمان کاهش یافته و حتی امکان گرایش به سمت رفتارهای انحرافی وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان خط تولید کارخانه صنایع هفت الماس قزوین در سال ۱۳۹۶ می‌باشد. با توجه به احتمال ریزش و عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها تعداد ۳۲۰ نفر به صورت در دسترس در پژوهش شرکت کردند. از بین ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۸۲ پرسشنامه برگشت داده شد که ۲۷۶ عدد از آن‌ها با روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چند گانه تجزیه و تحلیل شدند. از شرکت‌کنندگان در پژوهش، ۷۷/۵ درصد مرد، ۸ درصد دارای تحصیلات زیردیپلم، ۲۲/۵ درصد دارای دیپلم، ۲۸/۶ درصد دارای فوق‌دیپلم، ۳۴/۴ درصد دارای کارشناسی و ۶/۵ درصد دارای کارشناسی ارشد بودند. همچنین ۲۶/۸ درصد از کارکنان دارای سنوات شغلی زیر ۵ سال، ۳۶/۶ درصد دارای سنوات شغلی بین ۱۰-۵ سال، ۲۵/۷ درصد دارای سنوات شغلی بین ۱۵-۱۰ سال، ۸ درصد دارای سنوات شغلی بین ۲۰-۱۵ سال و ۲/۹ درصد دارای سنوات شغلی بالای ۲۰ سال بودند.

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:
 پرسشنامه رفتارهای ضد تولید بنت و راینسون. پرسشنامه رفتارهای ضد تولید^۱ دارای ۱۲ ماده برای سنجش انحراف سازمانی و ۷ ماده برای سنجش انحراف بین‌فردی است. پاسخ‌ها بر اساس یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است که ۱ برای (هرگز) تا ۵ برای (همیشه) نمره‌گذاری می‌شود (Bennett & Robinson, 2000). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش Moradi Soroush (2010) ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی^۲ شامل ۱۵ گویه است و دارای پنج بعد نوع‌دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه است. هر گویه بر اساس یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است که ۵ برای (خیلی زیاد) تا ۱ برای (خیلی کم) نمره‌گذاری می‌شود (به جز سؤالات ۶ تا ۱۰ و ۱۵ که به صورت معکوس امتیازدهی می‌شوند) (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش Shokrkon, Naami, Neissi and Mehrabi Zadeh honarmand (2001) ۰/۹۰ گزارش شده است (Azarnoush, Hashemi, & Naami, 2014). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۱ به دست آمد.

پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن و همکاران. پرسشنامه معنویت سازمانی^۳ شامل ۲۰ ماده است که ۳ بعد معنا‌دار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان را می‌سنجد. هر ماده بر اساس یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است که ۱ برای (کاملاً مخالفم) تا ۵ برای (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش Faghihi, Zarei Matin, Jandaghi and Mousavi (2012) ۰/۸۷ گزارش شده

-
- 1- Counterproductive Behavior Questionnaire
 - 2- Organizational Citizenship Behavior Questionnaire
 - 3- Organizational Spirituality Questionnaire

است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۹ به دست آمد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی سازمانی لادردال. پرسشنامه سرمایه اجتماعی سازمانی^۱ شامل ۲۱ ماده است که دارای چهار بعد: دانش اجتماعی (سرمایه عقلانی)، بعد ارتباطی (کیفیت‌های هنجاری مرتبط با روابط)، بعد شناختی (درک مشترک) و بعد ساختاری (الگوی روابط)، می‌باشد و به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است که ۱ برای (کاملاً مخالفم) تا ۵ برای (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود (Lauderdale, 1999). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش (Moradi Soroush (2010) ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۹۰ به دست آمد.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱ رفتار شهروندی سازمانی	۲۹/۶۲	۴/۱۶	۱	-	-	-
۲ معنویت سازمانی	۵۸/۹۸	۱۲/۵۲	۰/۲۵۹**	۱	-	-
۳ سرمایه اجتماعی سازمانی	۶۶/۰۸	۱۳/۹۶	۰/۱۲۵*	۰/۶۳۶**	۱	-
۴ رفتارهای ضد تولید	۲۵/۵۹	۹/۳۷	-۰/۱۶۳**	-۰/۱۴۹*	-۰/۱۹۶**	۱

*p<۰/۰۵ **p<۰/۰۱

همان‌طور که جدول ۱ مشاهده می‌شود بین رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی و رفتارهای ضد تولید کارکنان رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد.

1- Organizational Social Capital Questionnaire

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس رفتار شهروندی سازمانی

p	T	β	ضرایب غیراستاندارد		متغیرهای پیش‌بین
			SE	B	
۰/۰۰۰	۵/۱۳	-	۴/۵۳۷	۲۳/۲۸	مقدار ثابت
۰/۲۶۸	-۱/۱۱	-۰/۰۷۴	۰/۲۲۱	-۰/۲۴	نوع دوستی
۰/۰۳۵	۲/۱۲	-۰/۱۲۴	۰/۳۲۹	-۰/۶۹	وظیفه‌شناسی
۰/۰۰۰	۴/۹۸	-۰/۲۹۰	۰/۲۸۲	-۱/۴۰	جوانمردی
۰/۲۹۴	۱/۰۵	-۰/۰۶۵	۰/۲۱۸	۰-/۲۳	فضیلت‌ورزی
۰/۰۴۸	-۱/۹۸	-۰/۱۲۶	۰/۱۴۹	-۰/۲۹	احترام و تکریم
R= ۰/۳۷۱	R ² = ۰/۱۲۲	F=۸/۶۳۱	p<۰/۰۱		

در جدول ۲ نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که فقط خرده‌مقیاس‌های جوانمردی ($\beta = -۰/۲۹$)، وظیفه‌شناسی ($\beta = -۰/۱۲۴$) و احترام و تکریم ($\beta = -۰/۱۲۶$) می‌توانند تغییرات مربوط به رفتارهای ضد تولید کارکنان را به صورت معنی‌داری پیش‌بینی کنند.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس معنویت سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس معنویت سازمانی

p	T	β	ضرایب غیراستاندارد		متغیرهای پیش‌بین
			SE	B	
۰/۰۰۰	۹/۹۵	-	۲/۷۶	۲۷/۴۷	مقدار ثابت
۰/۲۸۶	-۱/۰۶	-۰/۰۸۷	۰/۱۵	-۰/۱۶	معنادار بودن کار
۰/۶۶۸	۰/۴۲	-۰/۰۳۶	۰/۱۶	-۰/۰۷	احساس همبستگی
۰/۰۲۱	۲/۳۲	-۰/۱۸۳	۰/۱۵	-۰/۳۵۱	همسویی با ارزش‌های سازمانی
R= ۰/۱۴۲	R ² = ۰/۰۱	F=۱/۸۷	p=۰/۱۳۵		

در جدول ۳ نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس ابعاد معنویت سازمانی نشان می‌دهد که ارزش‌های سازمانی ($\beta = -۰/۱۸۳$) می‌تواند تغییرات مربوط

به رفتارهای ضد تولید کارکنان را به صورت معنی‌داری پیش‌بینی کند.
 جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس ابعاد سرمایه اجتماعی

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		β	T	p
	SE	B			
مقدار ثابت	۲/۷۶	۳۹/۹۳	-	۱۴/۴۷	۰/۰۰۰
بعد شناختی	۰/۲۲۵	-۰/۳۶	-۰/۱۵۶	-۱/۶۰	۰/۱۱
بعد ساختاری	۰/۲۰۴	-۰/۳۰	-۰/۱۴۶	۱/۵۰	۰/۱۳۵
بعد ارتباطی	۰/۲۸۲	-۰/۵۲	-۰/۱۷۹	-۱/۸۴	۰/۰۶۷
بعد اجتماعی	۰/۲۴۹	-۰/۱۱	-۰/۰۵۰	-۰/۴۷۹	۰/۶۳۲
R= ۰/۲۵۳ R ² = ۰/۰۵ F=۴/۶۲۵ p=۰/۰۰۱					

در جدول ۴ نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان نشان داد ۵ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را می‌توان توسط ابعاد سرمایه اجتماعی تبیین کرد. جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی کارکنان

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		β	T	p
	SE	B			
مقدار ثابت	۴/۳۹۷	۲۵/۴۲	-	۵/۷۸	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۳۴	۰/۳۲	-۰/۱۴۶	۲/۴۵	۰/۰۰۱
معنویت سازمانی	۰/۰۵۷	۰/۱۸	-۰/۲۴۸	۳/۲۴	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی سازمانی	۰/۰۵۰	-۰/۲۵	-۰/۳۷۲	-۵/۰	۰/۰۰۰
R= ۰/۳۳ R ² = ۰/۱۰ F=۱۱/۰۸۲ p<۰/۰۱					

همچنین در جدول ۵ نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی کارکنان نشان داد ۱۰ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را می‌توان توسط رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی تبیین کرد. با توجه به مقادیر بتا رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = -0/146$)، سرمایه اجتماعی سازمانی ($\beta = -0/372$)، معنویت سازمانی ($\beta = -0/248$) می‌تواند تغییرات مربوط به رفتارهای ضد تولید کارکنان را به صورت معنی‌داری پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف پیش‌بینی رفتارهای ضد تولید بر اساس رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی انجام شد. نتایج تحلیل رگرسیون پژوهش حاضر نشان داد ۱۲/۲ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را می‌توان بر اساس رفتارهای شهروندی سازمانی پیش‌بینی کرد و تنها مؤلفه‌های جوانمردی، وظیفه‌شناسی و احترام تکریم پیش‌بین‌های معناداری برای رفتارهای ضد تولید می‌باشند. وجود رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان نشان‌دهنده روش‌های غیررسمی همکاری و مشارکت در کار است که کارکنان در صورت وجود برخی عناصر همچون رضایت شغلی و عدالت سازمانی، از خود بروز می‌دهند (Organ, 2018). همچنین پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که وجود رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید مسئله‌ای انکارناشدنی است؛ اما چگونگی این رابطه به مطلوب یا نامطلوب بودن عوامل مختلفی بستگی دارد. عواملی همچون سبک‌های مدیریتی، ساختار و جوسازمانی، رضایت شغلی، عدالت رویه‌ای، حمایت ادراک‌شده، فرهنگ سازمانی، مسائل اقتصادی و عوامل فردی و شخصیت که می‌توانند بر نوع رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید تأثیرگذار باشند. بنابراین استفاده از سبک‌های مدیریتی حمایتی و توجه و تشویق رفتارهای شهروندی کارکنان، آن‌ها را ترغیب به ارتقای خود در این زمینه کرده و درک یک محیط کار عادلانه و منصفانه به رفتارهای ضد تولید و انحرافی آن‌ها را کاهش خواهد داد. در این شرایط هدف کارکنان از انجام رفتارهای فرانقشی از خودنمایی و جلب توجه به کمک به سازمان و

اهداف آن تغییر می‌یابد. در واقع شیوع رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان باعث امنیت و رضایت شغلی کارکنان شده و سهم عملکرد آن‌ها را در ارتقاء و موفقیت سازمان افزایش می‌دهد. بخش دیگری از نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد تنها ۱ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را می‌توان بر اساس معنویت سازمانی پیش بینی کرد و تنها مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمان پیش بین معناداری برای رفتارهای ضد تولید است. از طرفی نتایج نشان داد ضریب تأثیر معنویت سازمانی در حضور دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی روی رفتارهای ضد تولید معنی‌دار است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت در پژوهش حاضر معنویت نقش غیرمستقیمی در رفتارهای ضد تولید داشته است. برخی از پژوهش‌ها نیز به اثرات واسطه‌ای و غیرمستقیم معنویت سازمانی در کاهش رفتارهای انحرافی اشاره کردند (Ahmad & Omar, 2014). (Genty, Fapohunda, Jayeoba and Azeez (2017) نیز تأکید داشتند که معنویت سازمانی به‌طور قابل توجهی در افزایش رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است و از طریق آن به کاهش رفتارهای نامطلوب کارکنان و افزایش تعهد سازمانی می‌انجامد. (Karami and Karimi (2016 و Chitasaz Esfahani, Safari and Aghajari Fsharki (2016 نیز به نقش میانجی معنویت سازمانی بر عملکرد سازمانی در حضور متغیرهای دیگر اشاره کردند. باوجود تأثیرات آشکار معنویت سازمانی بر عملکرد کارکنان، محققان در مورد مکانیزم دقیق آن اتفاق نظر ندارند اما نتایج نشان می‌دهد کارکنانی که نیازهای معنوی‌شان در محل کار پاسخ داده می‌شود، عملکرد سازمانی بهتر و مشارکت و انگیزه کاری بیشتری دارند (Garg, 2017). با توجه به نتایج به نظر می‌رسد در این پژوهش نیز معنویت در حضور رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند بر رفتارهای ضد تولید کارکنان و عملکرد آن‌ها مؤثر باشد و کارکنانی که معنویت در کار را تجربه می‌کنند خدمات بهتری ارائه داده و تمایل کمتری به رفتارهای ضد تولید دارند.

بخش دیگری از نتایج تحلیل رگرسیون پژوهش حاضر نشان داد ۵ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را می‌توان بر اساس سرمایه اجتماعی سازمانی پیش‌بینی کرد. از طرفی نتایج نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی سازمانی در حضور دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و معنویت سازمانی می‌تواند ۳۷/۲ درصد از تغییرات مربوط به رفتارهای ضد تولید کارکنان را به صورت معنی‌داری پیش‌بینی کند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی سازمانی در

حضور متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و معنویت سازمانی به‌طور غیرمستقیم تأثیر قابل توجهی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان دارد. با بررسی پژوهش‌های گذشته نیز درمی‌یابیم که سرمایه اجتماعی نقش غیرقابل انکاری در موفقیت سازمان و افزایش کارایی آن دارد و از مفهوم سرمایه اجتماعی سازمانی به‌عنوان ابزاری برای درک کیفیت زندگی کاری و سنجش توانایی افراد برای کارکردن با دیگران، به‌منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها یاد شده است. برخی از پژوهشگران بهبود سرمایه اجتماعی را به‌عنوان عاملی مؤثر در کاهش احتمال رفتارهای انحرافی و افزایش کیفیت عملکرد شغلی می‌دانند (Ahmadi, Shahbazi, & Taghaboni, 2013). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی توانایی پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارند، اما تأثیرات مستقیم یا غیرمستقیم سرمایه اجتماعی سازمانی بر کیفیت زندگی کاری از طریق هماهنگی ارزش‌ها، ارتباطات، تعهدات اخلاقی و همکاری در عملکرد صورت می‌گیرد (Nazoktabar, Farajtabar, Astaneh, & Kamizi, 2014). سرمایه اجتماعی سازمانی با ایجاد یک محیط کار حمایتی و روابط اجتماعی مثبت سبب جلوگیری از جابجایی و ترک خدمت کارکنان می‌شود به عبارتی سرمایه اجتماعی مانع از ایجاد جوی در سازمان می‌شود که در آن کارکنان پیوندهای ذهنی خود را با کار قطع می‌کنند، در حالی که هنوز در سازمان حضور دارند (Kroll & Tantardini, 2017). همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه اجتماعی سازمانی با رفتارهای ضد تولید دارای همبستگی منفی است. این نتایج با یافته‌های برخی پژوهش‌های (Ghasemzadeh, Zavvar and Rezaei (2015)؛ Ahmadi et al. (2013) همخوانی دارد. همچنین هر چهار بعد شناختی، ساختاری، ارتباطی و اجتماعی دارای همبستگی معنادار با رفتارهای ضد تولید هستند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که ارزش‌های مشترک میان افراد سازمان، همکاری، تبادل تجربه، روابط صادقانه و مبتنی بر اعتماد و تعهد و پیوندهای درون‌گروهی و برون‌گروهی مناسب باعث به وجود آمدن و حفظ و ارتقای سرمایه اجتماعی می‌شود. با بررسی پیشینه پژوهشی نیز در می‌یابیم که وجود سرمایه اجتماعی در افراد یک سازمان منجر به کاهش نرخ ترک خدمت، کاهش تمایل افراد به رفتارهای ضد تولید، ارتقای عملکرد شغلی فرد و سازمان، بهبود بهره‌وری کلی سازمان و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی خواهد شد.

برای تعیین نقش هر یک از متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه

اجتماعی سازمانی کارکنان به‌عنوان متغیر پیش‌بین و رفتارهای ضد تولید به‌عنوان متغیر ملاک، تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد. نتایج نشان داد ۱۰ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را می‌توان توسط رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی پیش‌بینی کرد. در تبیین این نتایج که با توجه به مقادیر بتا هریک از متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = -0/146$)، سرمایه اجتماعی سازمانی ($\beta = -0/372$)، معنویت سازمانی ($\beta = -0/248$) می‌توان بیان داشت که هر یک از این متغیرها در صورت وجود دو متغیر دیگر اثرات تعاملی دارند و پیش‌بین قوی‌تری برای رفتارهای ضد تولید کارکنان هستند.

به نظر می‌رسد تاکنون رابطه‌ی دقیق علت و معلولی برای مکانیسم رفتارهای ضد تولید به وضوح مشخص نشده است، اما آنچه قطعی است نقش اساسی رفتار انسانی در آن است. آگاهی از این مسئله و اثرات آن بر سازمان اولین گام در جهت غلبه بر آسیب‌های ناشی از رفتارهای ضد تولید می‌باشد و پس از آن اقداماتی که به منظور بهینه‌سازی فرآیندها و یا حل مشکلات انجام می‌شوند. پژوهشگران معتقدند در سازمان‌ها به‌ویژه در کشورهای جهان سوم که نیازمند جهشی بزرگ در افزایش کارآمدی هستند، همکاری داوطلبانه کارکنان میسر نخواهد شد، مگر آن‌که عوامل مؤثر بر توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده‌سازی این گونه رفتارها فراهم شود (Zareie Matin, Alvani, Jandaghi, & Ahmadi, 2010). همچنین نادیده گرفتن معنویت در محل کار می‌تواند به غیبت و غفلت بیشتر از کار و کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی بیانجامد که در نهایت منجر به کاهش عملکرد سازمانی می‌شود (Rego & Pina e Cunha, 2008). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معنویت یک عاملی تقویت‌کننده برای سرمایه روان‌شناختی است (Golparvar, Jafari, & Javadian, 2013) و هر دو آن‌ها اثرات واسطه‌ای بر قصد ترک شغل و افزایش عملکرد شغلی دارند (Khajepour, Beshlideh, & Baharlou, 2016). همچنین یکی از اقدامات مهم در جهت جلوگیری و کاهش رفتارهای ضد تولید توجه به شبکه‌های ارتباطی پایدار و پیوندهای اجتماعی در سازمان و به دنبال آن ترویج سرمایه اجتماعی می‌باشد. بنابراین برای اثرگذاری مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی در رفتارهای ضد تولید کارکنان در سازمان‌ها نیاز به الگوهای مشخصی است که به‌صورت فرهنگ سازمانی در جو سازمان و کارکنان نهادینه شوند (Amiri, Mousavi, & Farrokhi, 2015). این در حالی است که پژوهش‌های بسیاری

در زمینه‌ی رفتارهای ضد تولید صورت گرفته است اما پژوهش‌هایی که در جهت تغییر چنین رفتارهایی الگوی مشخصی ارائه داده باشند ناچیز است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به هر سه سطح سازمان یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی توجه لازم را داشته باشند و مداخلات مربوط به هر سه سطح را اعمال کنند؛ مداخلات سطح اول شامل تغییرات در ساختار و جو سازمان، مداخلات سطح دوم شامل توانمندسازی کارکنان و مداخلات سطح سوم شامل مداخلات روان‌شناختی با کمک روان‌شناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد.

اجرای این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود. نمونه پژوهش حاضر شامل مردان بود لذا در تعمیم آن به جامعه زنان باید احتیاط شود و پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی از نمونه‌ای شامل زنان و مردان استفاده کنند. در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها، تنها از پرسشنامه‌های خودگزارشی برای سنجش متغیرها استفاده نموده است، بنابراین برای پژوهش‌های بعدی شیوه‌هایی مانند مصاحبه و سپس تحلیل محتوا برای شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای ضد تولید توصیه می‌گردد.

References

- Abolghasemi, A., Moradi Soroush, M., Narimani, M., & Zahid, A. (2011). Relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital with job performance of staff in manufacturing centers. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 12(1), 86-94. (Persian)
- Adeoti, M. O., Shamsudin, F. M., & Wan, C. Y. (2017). Effects of occupational stress and workplace spirituality on workplace deviance in academia: A conceptual paper. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(9), 100-106.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107-112.
- Ahmadi, A. A., Shahbazi, M., & Taghaboni, S. (2013). The mediating role of spirituality between psychological empowerment and entrepreneurial behaviors. *International Journal of Management & Organizational Studies*, 2(3), 5-15.
- Amiri, Z., Mousavi, S. N., & Farrokhi, M. (2015). The impact of organizational behavior on traffic behavior (mediating: Moral moral organization). *Organization Behavior Studies Quarterly*, 3(4), 147-172. (Persian)

- Amirnejad, Gh. (2016). The casual relationship of organizational leadership with organizational agility: The mediating role of job satisfaction and organizational commitment in employees of national Iranian drilling company. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 105-122. (Persian)
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Arregle, J. L., Hitt, M. A., Sirmon, D. G., & Very, P. (2007). The development of organizational social capital: Attributes of family firms. *Journal of Management Studies*, 44(1), 73-95.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Azarnoush, F., Hashemi, S. E., & Na'ami, A. Z. (2014). The relationship between psychological empowerment and job performance with the mediation of job attitudes in Maroon-Ahwaz oil and gas exploitation company employees. *Journal of Psychology Achievements Shahid Chamran University of Ahvaz*, 4(2), 204-181. (Persian)
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 247-281). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Biron, M. (2010). Negative reciprocity and the association between perceived organizational ethical values and organizational deviance. *Human Relations*, 63(6), 875-897.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., & Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do? *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 835-855.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31(1), 2-3.
- Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). An analysis of the causes and impact of deviant behaviour in the workplace: The case of secretaries in state universities. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(5), 415-421.
- Chitasaz Esfahani, A., Safari, A., & Aghajari Fsharki, A. (2016). *Analysis of the effect of organizational spirituality on job performance with the role of mediating transformational leadership (case study: Isfahan telecommunication*

- company*). International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences, Isfahan. (Persian)
- Dalisay, F., Kushin, M. J., Yamamoto, M., Liu, Y. I., & Skalski, P. (2015). Motivations for game play and the social capital and civic potential of video games. *New Media & Society*, 17(9), 1399-1417.
- Dash, S., & Pradhan, R. K. (2014). Determinants and consequences of organizational citizenship behavior: A theoretical framework for Indian manufacturing organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 17-27
- Devendhiran, S., Devendhiran, S., Wesley, J. R., & Wesley, J. R. (2017). Spirituality at work: Enhancing levels of employee engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 31(5), 9-13.
- Faghihi, A., Zarei Matin, H., Jandaghi, G. R., & Mousavi, S. M. M. (2012). The relationship between spirituality in work and empowerment of employees. *Shahed University, Scientific-Research Bulletin*, 18(50). 112-97. (Persian)
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 191-211.
- Genty, K. I., Fapohunda, T. M., Jayeoba, F. I., & Azeez, R. O. (2017). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour among Nigerian academics: The mediating role of normative organizational commitment. *Journal of Human Resource Management*, 20(2), 48-62.
- Ghasemzadeh, A., Zavvar, T., & Rezaei, A. (2015). Impact of psychological capital and social capital on the job stress and deviant behaviors in clinical staff. *International Journal of Hospital Research*, 4(4), 149-153.
- Gibbons, P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. Scranton, PA: University of Scranton Press.
- Golparvar, M., Jafari, M., & Javadian, Z. (2013). Prediction of psychological capital through components of spirituality among nurses. *Iranian Journal of psychiatric Nursing*, 1(3), 35-44. (Persian)
- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-15.
- Huiras, J. Uggem, C., & McMorris, B. (2000). Career jobs, survival jobs, and employee deviance: A social investment model of workplace misconduct. *The Sociological Quarterly*, 41(2), 245-263.

- Jacobs, J. (1961). *The death and life of great American cities*. New York: Vintage Publishing.
- Jafari Shargol, S. (2013). Tamali on Islamic spirituality with Islamic approach. *Islamic Iranian Progress Model*, 2(3), 179-200. (Persian)
- Karami, M., & Karimi, S. M. (2016). *Investigating the role of mediation of organizational spirituality in the relationship between employee commitment and performance (empirical evidence: the Cooperative Investment Guarantee Fund)*. 4rd International Conference on Modern Research in Management and Accounting, Theran. (Persian)
- Ke, J. L., Qiu, X. W., & Jiang, Y. F. (2015). The effect of corporate philanthropy on organization commitment and job performance of employees: Workplace spirituality as mediating variable. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(06), 466-473.
- Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlou, M. (2016). The casual relationship of psychological capital with turnover intention, job burnout and job performance: Mediating role of job stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 61-82. (Persian)
- Khalesi, N., Ghaderi, A., Khoshgam, M., Borhani Nejad, V., & Toroski, M. (2011). The relationship between organizational citizenship behavior and staffs empowerment in health centers of Tehran university of medical sciences: 2010. *Journal of Health Administration*, 13(42), 75-82. (Persian)
- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(3), 231-241.
- Kroll, A., & Tantardini, M. (2017). Motivating and retaining government employees: The role of organizational social capital. *International Public Management Journal*, 1-22.
- Kula, S., & Sahin, I. (2016). Organizational social capital and performance of drug law enforcement departments. *European journal on Criminal Policy and Research*, 22(1), 153-170.
- Lauderdale, M. (1999). *Reinventing texas government*. Austin, TX: University of Texas Press.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.
- Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Management*, 64, 258-270.

- Milliman, J. Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate america: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. Jossey-Bass Publishers.
- Moradi Soroush, M. (2010). *Investigation of the relationship between motivational traits, organizational social capital and religious orientation with the job performance of the employees of the manufacturing centers*. M.A. Thesis, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabili. (Persian)
- Nazoktabar, H., Farajtabar, R., Astaneh, E. A., & Kamizi, E. (2014). Relationship between social capital and quality of work-life. *Arth Prabandh: A Journal of Economics and Management*, 3(2), 206-211.
- Nooraida, M. N. (2011). *The relationship between workplace spirituality and counterproductive work behavior*. Ph.D. Thesis, University Utara Malaysia, Malaysia.
- Norris, S. E., & Porter, T. H. (2017). The influence of spirituality in the workplace and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors for strategic success. In V. Wang (Ed.), *Encyclopedia of Strategic Leadership and Management* (pp. 1140-1162). Hershey, PA: IGI Global.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Mass: Lexington Books.
- Organ, D. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295-306.
- Paul, H., & Garg, P. (2014). Healing HRM through positive psychology: An outlook. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 141-150.
- Pickford, C. H., & Joy, G. (2016). *Organisational citizenship behaviours: Definitions and dimensions*. Oxford, Egrove Park: Said Business School.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Promsri, C. (2016). The effects of workplace spirituality and work satisfaction on intention to leave. *The Business and Management Review*, 7(4), 90-94.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone, the collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster Publishing.

- Rahim, A. Rahman, A., Thaheer, M., Shazeer, A. Shabudin, A. Wahab, A., Rahman, A., & Hashim, N. A. (2014). Exploring the spillover effect of spirituality and workplace deviant behavior. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 2(9), 53-62.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Roodsaz, H., Rezaie Manesh, B., & Tavakoli Sh. (2012). Effect of organizational citizenship behavior on competitive advantage. *Mprovement Management Studies*, 22(68), 109-134. (Persian)
- Sabokro, M., & Dehghan, H. (2016). *Typology of deviant behaviors in the organization*. 3rd International Conference on Modern Research in Management, Economics and Humanities, Batumi Georgia. (Persian)
- Safarzadeh, H., Tadayon, A., & Hormohammadi, M. (2012). The evaluation of effects of knowledge management strategy on organizational innovation and performance (a case study in community health centers of north part of Fars province). *Journal of Toloobehdasht*, 11(1), 76-86. (Persian)
- Shahabinasab, A., Pira, J. E., Kohansal, F., Golpa, S., & Arminpili, S. (2015). Investigate the effect of spirituality in work on organizational citizenship behavior with the moderating role of organizational commitment. *Australian Journal of International Social Research*, 2(2), 39-53.
- Shahaie, B., Anvari, A. A., & Hozori, M. (2012). Organizational citizenship behavior in sapco: Dimensions, antecedents and consequence. *Organizational Resources Management Researchs*, 2(3), 65-87. (Persian)
- Shahbaz, W., & Shakeel, A. (2013). *Role ambiguity and employees' organization based self-esteem: Moderating effect of workplace spirituality*. In Proceedings of the 3rd International Conference on Business Management, University of Management and Technology, Arlington, Virginia, United States.
- Shokrkon, H., Naami, A., Neissi, A., & Mehrabi Zadeh honarmand, M. (2001). Investigating the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior and job performance among Ahwaz factories. *Journal of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz*, 8 (3 and 4), 22-1. (Persian)
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and

- organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Tantardini, M., & Kroll, A. (2015). The role of organizational social capital in performance management. *Public Performance & Management Review*, 39(1), 83-99.
- Tecchio, E. L., Cunha, C., & Santos, F. (2016). Spirituality in organizations?. *O & S - Salvador*, 23(79), 590-608.
- Whiteley, P. F. (2015). Economic growth and social capital. *Political Studies*, 48(3), 443-466.
- Zaman, G., Ali, N., & Afridi, F. (2011). Relationship between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Pakistani Banks. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 4(1), 1-8.
- Zareie Matin, H., Alvani, S. M., Jandaghi, Gh., & Ahmadi, F. (2010). A Comprehensive Model for identify factors impact on develop of organizational citizenship behavior (case study: People in staff of Iranian national oil Firm). *Journal of Public administration*, 2(5), 39-56. (Persian)