

رابطه غنی‌سازی کار - خانواده با رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق خلق مثبت و خشنودی شغلی: آزمون نظریه رویدادهای عاطفی

**Relationship between work-family enrichment and organizational citizenship behaviors through the mediating role of positive mood and job satisfaction:
Testing the Affective Events Theory**

Seyed Esmaeil Hashemi
Shahid Chamran University of Ahvaz
Fereshteh Kazemi Gavarti
I/O Psychology
Kiomars Beshlideh &
Abdulzahra Naami
Shahid Chamran University of Ahvaz

سید اسماعیل هاشمی*
دانشگاه شهید چمران اهواز
فرشته کاظمی گورتی
روانشناسی صنعتی و سازمانی
کیومرث بشلیده و
عبدالزهره نعیمی
دانشگاه شهید چمران اهواز

چکیده: نظریه رویدادهای عاطفی یک مدل روان‌شناختی است که توسط ویس و کراپانزانو ارائه شد. طبق این نظریه پاسخ‌های هیجانی یک فرد به رویدادهای محیط کار، به‌طور گسترده‌ای نگرشها و رفتار بعدی وی را تعیین می‌کند. هدف از انجام پژوهش حاضر آزمون این نظریه از طریق بررسی رابطه غنی‌سازی کار- خانواده با رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق خلق مثبت و خشنودی شغلی است. تعداد ۲۷۰ نفر از کارکنان شرکت ملی حفاری در این پژوهش شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها مقیاس غنی‌سازی کار- خانواده (FWES)، مقیاس عاطفه مثبت و منفی (PANAS)، مقیاس خشنودی شغلی (JSQ) و مقیاس رفتار شهروندی سازمانی (OCBS) در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت. نتایج نشان دادند که غنی‌سازی کار - خانواده و غنی‌سازی خانواده - کار با رفتار شهروندی سازمانی از طریق خلق مثبت و خشنودی شغلی رابطه دارند. این یافته‌ها نظریه رویدادهای عاطفی را تایید می‌کند. یافته‌ها با توجه به نظریه‌های رویدادهای عاطفی و خلق به‌مثابه اطلاعات مثبت تبیین شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که برخی عوامل سازمانی مهم مانند خلق مثبت، خشنودی شغلی و میزان مشارکت در رفتارهای شهروندی سازمانی، تنها متاثر از شرایط موجود در شغل نیست و از شرایط خانوادگی فرد نیز تاثیر می‌پذیرد.
واژه‌های کلیدی: غنی‌سازی کار - خانواده، خلق مثبت، خشنودی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی

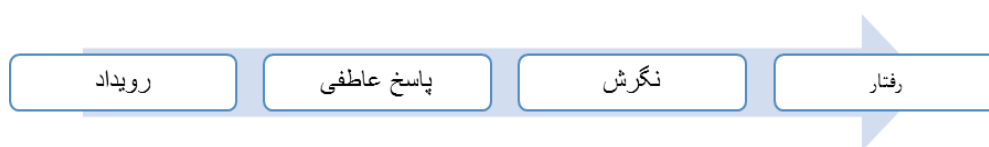
Abstract: The Affective Events Theory (AET) is a psychological model that was developed by Weiss and Cropanzano. According to this theory, a person's emotional responses to events in the workplace will increasingly determine his or her future attitudes and behavior. The purpose of this study was to examine this theory by exploring the relationship between work-family enrichment and organizational citizenship behavior through job satisfaction and positive mood. Two hundred and seventy employees of National Iranian Drilling Company participated in this study. For data collection, participants completed the Work-to-Family Enrichment Scale (WFES), the Positive and Negative Affect Scale (PANAS), the Job Satisfaction Questionnaire (JSQ) and the Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS). Results indicated that work-family enrichment and family-work enrichment significantly correlated with organizational citizenship behavior through positive mood and job satisfaction. These results confirm the Affective Events Theory. The findings have been discussed based on mood as information and Affective Events Theories. The findings also indicated that some important organizational factors such as positive mood, job satisfaction and organizational citizenship behaviors are not only under influence of job conditions, but are influenced by family circumstances.

Keywords: work-family enrichment, positive mood, job satisfaction, organizational citizenship behavior

مقدمه

نظریه رویدادهای عاطفی^۱ در اصل مدلی است که توسط ویس و کروپانزانو^۲ (۱۹۹۶)، برای تبیین مکانیسم‌های واسطه‌ای^۳ در رابطه رویدادهای محیط کار با عملکرد شغلی^۴ است. این نظریه نقش هیجانات^۵ و قضاوت‌های ارزشی^۶ را در رابطه میان تجربیات یک فرد و

رفتار بعدی وی تبیین می‌کند. در قلب این نظریه، قضیه اثبات شده‌ای وجود دارد که بیان می‌کند پاسخ‌های عاطفی یک فرد به رویدادهای محیط کار، به‌طور گسترده‌ای نگرش‌ها و رفتار بعدی وی را تعیین می‌کنند (به نقل از یانگ‌مک‌کورت و بهلی). این مفهوم در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. نقش واسطه‌ای عواطف و نگرش‌ها در پیوند میان رویدادهای محیط کار و رفتار

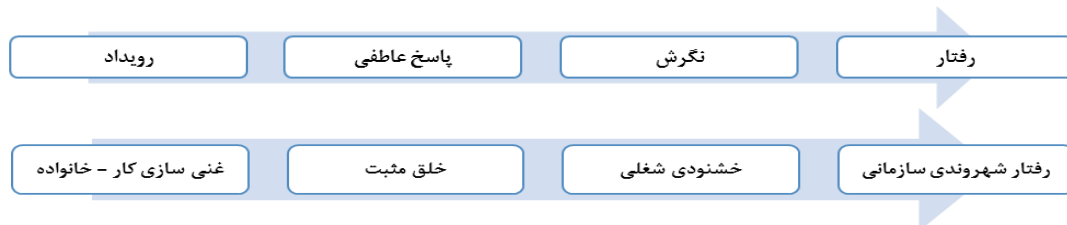
مهم وجود دارد که عمده عمر هر فرد در آنها صرف می‌شود: حوزه کار و حوزه خانواده؛ و غنی‌سازی کار - خانواده طبق تعریف، سازه‌ای است که این دو بخش مهم از زندگی افراد را از طریق پیوندی مثبت و ثمربخش، بهبود می‌بخشد و باعث افزایش کیفیت زندگی کاری و خانوادگی می‌شود (مان و همکاران، ۲۰۱۵). طبق نظریه رویدادهای عاطفی می‌توان استدلال کرد که غنی‌سازی کار - خانواده به‌عنوان رویداد محیط کار خود منجر به آثار و پیامدهای مثبت بشمار می‌شود مانند افزایش آرامش و خلق مثبت، ایجاد حس رضایت و افزایش عملکرد و کارایی افراد؛ اما به دلیل جدید و نسبی بودن سازه غنی‌سازی، اطلاعات بسیار اندکی درباره نوع و مقدار ارتباط این متغیر با دیگر متغیرها، پیامدهای آرایه شده و سایر پیامدهای ممکن در دسترس است (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۱). در حمایت از این دیدگاه، خجسته مهر، پارسی و شیرالی‌نیا (۱۳۹۴) نیز گزارش دادند که بین تبادلات زناشویی و هیجانات مثبت رابطه وجود دارد.

پیش‌از این پژوهش‌هایی درباره رابطه غنی‌سازی و عملکرد انجام شده است اما نتایج تجربی به‌دست‌آمده کم و غیر قاطع بودند. برای مثال در دو مطالعه، ارتباط مستقیم میان غنی‌سازی و عملکرد بررسی شد اما هیچ‌کدام رابطه مستقیم معناداری نداشتند (گرایوز، اهلت و رادمن، ۲۰۰۷؛ وایت و کارلسون، ۲۰۰۶)؛ از سوی دیگر، گرایوز و همکاران (۲۰۰۷)

نظریه رویدادهای عاطفی بر نقش پاسخ‌های عاطفی در شکل‌گیری نگرش‌های کاری تاکید می‌کند. طبق این نظریه نگرش نوعی قضاوت شناختی و ارزشی مبتنی بر احساسات است. این نظریه به‌طور ویژه، خشنودی شغلی^۷ را به‌عنوان نگرشی نشأت گرفته از حالت یا خلق عاطفی فرد شناخته است. طبق این نظریه، رویدادهای محیط کار و انباشتگی این رویدادها از طریق فرآیندی که در آن خلق مثبت و نگرش‌های مثبت شغلی واسطه هستند، منجر به افزایش عملکرد شغلی می‌شود. یکی از مهم‌ترین رویدادهای مثبت محیط کار غنی‌سازی کار - خانواده^۸ است (کارلسون، کاکمار، زیونوسکا و فرگوسن، ۲۰۱۱). غنی‌سازی توسط گرین هاوس و پاول (۲۰۰۶) این‌گونه تعریف شده است: «گستره‌ای که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی^۹ در نقش دیگر (مثلاً کار - خانواده) را بهبود می‌بخشد». همان‌گونه که می‌دانیم در زندگی هر فرد بالغ دو حوزه بسیار

1. affective events theory
2. Weiss, H. M., & Croponzano, R.
3. mediating mechanisms
4. job performance
5. emotion
6. evaluative judgment
7. job satisfaction
8. work-family enrichment
9. quality of life

کند. طبق این نظریه خُلقیات، اطلاعاتی در مورد محیط فراهم می‌کنند که فرآیندهای شناختی و رفتار را تحت تاثیر قرار می‌دهد (اسچوارز و کلا، ۲۰۰۳). برای مثال احساسات منفی که در طول روز تجربه می‌شوند، به‌طور منفی بر خشنودی شغلی در پایان روز اثر می‌گذارند؛ درحالی‌که خُلق مثبت، علایم مهمی فراهم می‌کند مبنی بر این‌که همه چیز خوب و روبه‌راه است و محیط عاری از مشکلات است (علی‌پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰). تحقیقات تجربی مهم و قابل توجهی از این نظریه و اثرات خُلق در کار بر خشنودی شغلی حمایت کرده‌اند (ایلاز و جاج، ۲۰۰۴؛ ایلاز، ویلسون و واگنر، ۲۰۰۹؛ فیشر، ۲۰۰۰؛ نیکلاس و درمن، ۲۰۰۵؛ هلر و واتسون، ۲۰۰۵). از سوی دیگر نگرش‌ها پیشایندهایی هستند برای گرایش به انواع خاصی از رفتار یا عملکرد؛ بنابراین به احتمال زیاد فرد کارکن مطابق این نگرش‌های مثبت خود عمل می‌کند و به رفتارهایی می‌پردازد که منجر به عملکرد بهتر (هم از لحاظ کمی و هم کیفی) می‌شود که یکی از مهم‌ترین آنها رفتار شهروندی سازمانی^۳ است (بیشاف، هاچوارتر و فریس، ۲۰۱۶). شکل ۲ این روند مفهومی را به سادگی نمایش می‌دهد:



شکل ۲. نقش واسطه‌ای خُلق مثبت و خشنودی شغلی در پیوند میان غنی‌سازی کار - خانواده و رفتار شهروندی سازمانی

تاکنون در این نوشته تقریر شد، سعی بر این است مدل فوق که گمانی بخردانه بر مبنای نظریه رویدادهای عاطفی (AET) است، آزمون شود؛ رابطه غنی‌سازی کار - خانواده و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ای خُلق مثبت و خشنودی شغلی تحلیل و تعیین شود. با توجه به اهداف پژوهش، ملاحظات نظری و یافته‌های پژوهشی موجود، فرضیه‌های پژوهش حاضر به این شرح

یک ارتباط غیرمستقیم معنادار بین غنی‌سازی و عملکرد با نقش واسطه‌ای فشار شغلی را مشخص ساختند؛ همچنین کارلسون و همکاران (۲۰۱۱) یک ارتباط غیرمستقیم معنادار بین غنی‌سازی کار - خانواده و عملکرد شغلی، با نقش واسطه‌ای خُلق مثبت^۱ و خشنودی شغلی، گزارش کردند.

با توجه به مطالعات صورت گرفته پیش‌بینی می‌شود غنی‌سازی کار - خانواده به‌عنوان یکی از رویدادهای محیط کار، باعث ایجاد پاسخ‌های عاطفی (هیجانان) مثبت در فرد شود زیرا زمانی که یک کارمند از تجربیاتش در محیط کار لذت می‌برد و این لذت را به محیط خانواده منتقل می‌کند (تجربه رویداد غنی‌سازی کار - خانواده)، به احتمال زیاد این فرد یک حالت احساسی مثبت را تجربه می‌کند. تکرار این رویداد (تجربه مجدد غنی‌سازی کار - خانواده) منجر به انباشتگی هیجانان مثبت و در نتیجه ایجاد خُلق مثبت در فرد می‌شود. این خُلق مثبت هم به‌نوبه خود منجر به شکل‌گیری نگرش‌های مثبت (که از جمله مهم‌ترین آنها خشنودی شغلی است) می‌شود زیرا طبق نظریه رویدادهای عاطفی نگرش‌ها از احساسات نشأت می‌گیرند. از طرف دیگر، نظریه خُلق به مثابه اطلاعات^۲ همسو و سازگار با نظریه رویدادهای عاطفی است و از رابطه ممکن میان خُلقیات و نگرش‌ها حمایت می‌

درواقع با استفاده از نظریه رویدادهای عاطفی، یک مدل چهار بخشی طراحی شد که مطابق با آن رویدادها (مدت زمانی که یک کارکن غنی‌سازی کار - خانواده را تجربه می‌کند)، احساسات (انباشتگی هیجانان مثبت در ارتباط با کار)، نگرش (خشنودی شغلی) و رفتار (رفتار شهروندی سازمانی) را با یکدیگر پیوند می‌دهد. بنا بر آنچه

1. positive mood
2. mood as information theory

3. organizational citizenship behavior

ماده) و غنی‌سازی خانواده - کار (۹ ماده) است. ماده‌های مقیاس روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)، نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب آلفای کرونباخ^۶ نیز برای دو زیرمقیاس به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۴ گزارش شده است (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) این پرسشنامه را از لحاظ کیفیت محتوا، ابعاد، قابلیت اطمینان، تغییرناپذیری ساختار عاملی، روایی همگرا^۷ و واگرا^۸ و ارتباط با کار و خانواده مورد ارزیابی قرار دادند و در نهایت روایی و پایایی^۹ آن را کاملاً مطلوب گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس غنی‌سازی کار - خانواده ۰/۸۷ و برای زیرمقیاس غنی‌سازی خانواده - کار ۰/۹۲ به دست آمد.

مقیاس برنامه عاطفه مثبت و منفی (PANAS). خُلق مثبت با مقیاس برنامه عاطفه مثبت و منفی (واتسون، کلارک و تلجن، ۱۹۸۸) سنجیده شد. این مقیاس با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)، مورد استفاده قرار گرفت. سوالات خُلق مثبت، هیجانات و احساسات مختلفی را توصیف می‌کنند و هر یک درون یک مقیاس عاطفه مثبت و یا یک مقیاس عاطفه منفی گروه‌بندی می‌شوند. مشارکت‌کنندگان تمام سوالات را بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت پاسخ می‌دهند. در این طیف عدد (۱) نشان‌دهنده عدم تجربه هیجان و عدد (۵) بیانگر تجربه بسیار زیاد هیجان است. برای هر آزمودنی نمره کلی عاطفه مثبت از طریق جمع نمرات مشارکت‌کننده در هر یک از ده صفت توصیف‌گر هیجانات مثبت (علاقه‌مند، هیجان‌زده، نیرومند، مشتاق، سربلند، هوشیار، خوش‌ذوق، مصمم، متوجه، فعال) به دست می‌آید. مقیاس خُلق مثبت از ویژگی‌های مطلوب روانسنجی برخوردار است. پایایی آزمون برای خُلق مثبت، از راه بازآزمایی با فاصله ۸ هفته‌ای ۰/۶۸ گزارش شده است. آلفای کرونباخ نیز ۰/۹۴ گزارش شده است (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۱). در پژوهش حاضر نیز پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. واتسون و همکاران (۱۹۸۸) روایی این مقیاس را از طریق همبستگی مقیاس

آزمون شدند: (۱) غنی‌سازی کار - خانواده به‌طور غیرمستقیم با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای زنجیره‌ای خُلق مثبت و خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد و (۲) غنی‌سازی خانواده - کار به‌طور غیرمستقیم با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای زنجیره‌ای خُلق مثبت و خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. برای آزمون مدل مفهومی ارائه شده و تحلیل داده‌ها از روش آماری مدل معادلات ساختاری^۱ استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز بودند که در سال ۱۳۹۴ در این شرکت مشغول به کار بودند و از بین آنها ۳۰۰ نفر به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. از این تعداد ۲۷۰ نفر به‌طور کامل ابزار پژوهش را تکمیل کردند. پیش از انجام پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌ها، موضوع و هدف پژوهش برای شرکت‌کنندگان تشریح شد. سپس در ادامه، شرکت‌کنندگان در پژوهش به تکمیل مقیاس غنی‌سازی کار - خانواده^۲ (FWES)، مقیاس عاطفه مثبت و منفی^۳ (PANAS)، مقیاس خشنودی شغلی^۴ (JSQ) بریفیلد و روث و مقیاس رفتار شهروندی سازمانی^۵ (OCBS) پرداختند. از ۲۷۰ شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۸۲٪ مرد، ۸۳٪ متأهل و ۲۰٪ رسمی بودند. علاوه بر این میانگین و انحراف استاندارد، سن و سابقه شغلی شرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۶/۱۴، ۷/۵۸، ۱۰/۵۹ و ۷/۱۵ بود.

ابزار سنجش

مقیاس غنی‌سازی کار - خانواده (FWES). مقیاس غنی‌سازی کار - خانواده (کارلسون، کاکمار، وین و گرزویویکز، ۲۰۰۶) دارای دو زیرمقیاس غنی‌سازی کار - خانواده (۹

1. structural equation model
2. Family-to-Work Enrichment Scale (FWES)
3. Positive And Negative Affect Schedule scale (PANAS)
4. Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)
5. Organizational Citizenship Behaviors Scale (OCBS)

6. Cronbach's alpha coefficients
7. convergent validity
8. divergent validity
9. reliability

ماده است که ۸ ماده رفتار شهروندی معطوف به سازمان و ۸ ماده رفتار شهروندی معطوف به فرد را اندازه‌گیری می‌نماید. نمره کل فرد از جمع ۱۶ ماده به دست می‌آید. این مقیاس رفتار شهروندی سازمانی را در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)، می‌سنجد. لی و آلن (۲۰۰۲) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای رفتار شهروندی معطوف به سازمان ۰/۷۷ و برای رفتار شهروندی معطوف به فرد ۰/۸۳ گزارش داده‌اند (به نقل از ظهیری، ۱۳۹۲). در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. برای محاسبه روایی این پرسشنامه طی تحقیقی، سلاسل، کامکار و گلپرور (۱۳۸۸) پرسشنامه حاضر را با پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت^{۱۰} (۲۰۰۳) همبسته کردند که نشان‌دهنده روایی قابل قبول این پرسشنامه بود ($r = 0.36$, $p < 0.01$). علاوه بر این سوادکوهی (۱۳۹۴)، روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عوامل تاییدی سنجید. نتایج حاصل نشان داد که تمامی ماده‌ها بار عاملی معناداری بر عوامل خود داشتند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. در پژوهش حاضر نیز از روش تحلیل عوامل تاییدی برای بررسی روایی این پرسشنامه استفاده شد که شاخص‌های برازندگی حاکی از روایی مناسب آن بودند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱ و ۲ درج شده‌اند.

خُلق مثبت با مقیاس افسردگی بک^۱ ۰/۳۶- و با مقیاس اضطراب آشکار^۲ ۰/۳۵- گزارش دادند. نتایج مطالعه شکرکی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که در بین دانشجویان ایرانی و سوئدی، نتایج تحلیل عامل اکتشافی^۳ و تحلیل عامل تاییدی^۴، همسو با یافته‌های مطالعه واتسون و همکاران (۱۹۸۸) از ساختار دوعاملی مقیاس خُلق مثبت حمایت کرد. در نمونه ایرانی ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های عاطفه مثبت و منفی به ترتیب برابر با ۰/۸۰ و ۰/۷۷ و در نمونه سوئدی به ترتیب برابر با ۰/۷۶ و ۰/۷۶ و در هر دو نمونه به‌طور کلی به ترتیب برابر با ۰/۷۸ و ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه خشنودی شغلی (JSQ). پرسشنامه خشنودی شغلی (بریفیلد و روث^۵، ۱۹۵۱؛ به نقل از هاشمی شیخ شبانی، شکرکن، نیسی، شهنی ییلاق و حقیقی، ۱۳۸۷) یک پرسشنامه ۵ ماده‌ای است که خشنودی شغلی کارکنان را در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)، می‌سنجد. هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) از طریق همبسته کردن این پرسشنامه با مقیاس ۱۸ ماده‌ای شغل به‌طور کلی^۶ (JIG؛ آبرونسون، اسمیت، برانیک، گیبسون و پل، ۱۹۸۹)، روایی این مقیاس را ۰/۷۰ و پایایی آن را ۰/۹ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

مقیاس رفتار شهروندی سازمانی (OCBS). مقیاس رفتار شهروندی سازمانی (لی و آلن^۷، ۲۰۰۲؛ به نقل از ظهیری، ۱۳۹۲)، برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی شرکت‌کنندگان استفاده شد. در این پژوهش رفتار شهروندی سازمانی در دو مقوله مورد بررسی قرار گرفت: رفتار شهروندی سازمانی فرد محور^۸ (OCB-I) و رفتار شهروندی سازمانی سازمان محور^۹ (OCB-O). این پرسشنامه شامل ۱۶

1. Beck Depression Inventory (BDI)
2. Manifest Anxiety Scale (MAS)
3. exploratory factor analysis
4. confirmatory factor analysis
5. Brayfield, A., & Rothe, H.
6. Job In General scale (JIG)
7. Lee, k., & Allen, N.
8. Organizational Citizenship Behavior-Individual (OCB-I)
9. Organizational Citizenship Behavior- Organization (OCB-O)

10. Albrecht, k.

جدول ۱

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD
غنی‌سازی کار - خانواده	۱۸/۶۹	۴/۳۵
غنی‌سازی خانواده - کار	۱۵/۳۸	۳/۹۴
خُلق مثبت	۱۸/۰۶	۳/۸۱
خشنودی شغلی	۱۳/۸۵	۴/۱۵
رفتار شهروندی سازمانی	۲۳/۰۶	۴/۱۴

خانواده با رفتار شهروندی سازمانی معنادار است.

با توجه به مندرجات جدول ۲ تمام همبستگی‌های

محاسبه شده، به جز رابطه غنی‌سازی کار -

جدول ۲

ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱- غنی‌سازی کار - خانواده	-				
۲- غنی‌سازی خانواده - کار	۰/۵۵۷**	-			
۳- خُلق مثبت	۰/۱۰۸*	۰/۲۳۴**	-		
۴- خشنودی شغلی	۰/۲۲۶**	۰/۱۵۶**	۰/۴۳۱**	-	
۵- رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۱۸	۰/۱۳۱*	۰/۱۹۸**	۰/۲۶۹**	-

برازندگی تطبیقی^۴ (CFI) و شاخص برازندگی افزایشی^۵ (IFI)، نشان‌دهنده برازش قابل قبول مدل پیشنهادی با داده‌ها هستند و شاخص جذر میانگین مجذورات خطا^۶ (RMSEA) نشان داد که الگو با داده‌ها برازش مناسب دارد. شکل شماره ۳ (الف و ب) نگاره مدل تحقیق را به همراه ضرایب مسیر نشان می‌دهد.

مدل پیشنهادی حاضر در مجموع متشکل از ۴ متغیر است که متغیر غنی‌سازی کار - خانواده به‌عنوان متغیر پیشایند، متغیرهای خُلق مثبت و خشنودی شغلی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان پیامد مورد بررسی قرار می‌گیرند. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی مدل اصلی مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۳ شاخص‌های برازش دو مدل پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهند که مدل اولیه بر اساس شاخص‌های برازندگی، برازنده داده‌هاست. مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی همچون مقادیر شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده^۲ (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده^۳ (NFI)، شاخص

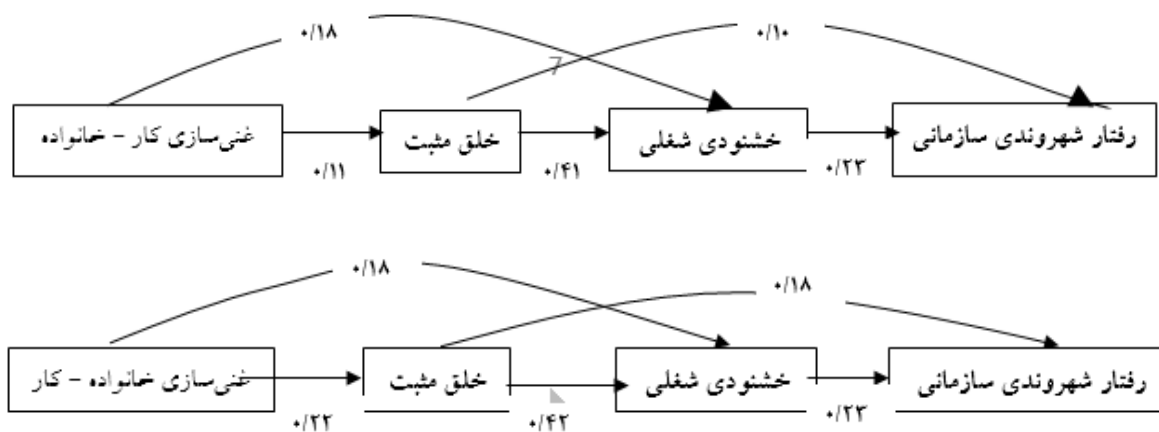
4. Comparative Fit Index (CFI)
5. Incremental Fit Index (IFI)
6. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

1. Goodness of Fit Index (GFI)
2. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
3. Normalized Fit Index (NFI)

جدول ۳

شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی

RMSEA	CFI	IFI	AGFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2	شاخص برازندگی مدل
>۰/۰۸	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	۲ و کمتر	-	-	حداقل مقدار قابل قبول
۰/۰۳	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۵۸۴	۱	۰/۵۸۴	مدل غنی‌سازی کار- خانواده
۰/۰۴۹	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۶	۱/۶۴۵	۱	۱/۶۴۵	مدل غنی‌سازی خانواده - کار



شکل ۳. مدل پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیر (الف: نمودار بالا، ب: نمودار پایین)

مندرجات جدول ۴ ضرایب مسیر همراه با سطح معناداری آنها را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش دو فرضیه تایید شده‌اند. همانگونه که جدول ۴ نشان می‌دهد همه ضرایب مسیرهای مستقیم در مدل نهایی معنادار هستند.

جدول ۴

مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در مدل پژوهش حاضر

مدل پیشنهادی		مسیر
P<	β	
۰/۰۵	۰/۱۱	غنی‌سازی کار - خانواده به خلق مثبت
۰/۰۵	۰/۴۱	خلق مثبت به خشنودی شغلی
۰/۰۵	۰/۲۳	خشنودی شغلی به رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۵	۰/۱۸	غنی‌سازی کار - خانواده به خشنودی شغلی
۰/۰۵	۰/۱۰	خلق مثبت به رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۵	۰/۲۲	غنی‌سازی کار - خانواده به خلق مثبت
۰/۰۵	۰/۴۲	خلق مثبت به خشنودی شغلی
۰/۰۵	۰/۲۳	خشنودی شغلی به رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۵	۰/۱۸	غنی‌سازی کار - خانواده به خشنودی شغلی
۰/۰۵	۰/۱۸	خلق مثبت به رفتار شهروندی سازمانی

فاصله‌های اطمینان جدول ۵ حاکی از قرار نگرفتن صفر در فاصله اطمینان همه مسیرهای غیرمستقیم و معناداری کلی همه این مسیرها است.

برای تعیین معناداری روابط واسطه‌ای از روش بوت استرپ^۱ استفاده شده است. جدول ۵ نتایج حاصل از بوت استرپ مسیرهای غیرمستقیم را به صورت کلی نشان می‌دهد.

جدول ۵

نتایج آزمون بوت استرپ برای آزمون مسیرهای واسطه‌ای

مسیر	مقدار	معنی‌داری P<	خطای استاندارد	
			حد پایین	حد بالا
غنی‌سازی کار - خانواده ← خُلق مثبت ← خشنودی شغلی	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۱۸	۰/۲۴
غنی‌سازی خانواده- کار ← خُلق مثبت ← خشنودی شغلی	۰/۲۵	۰/۰۵	۰/۲۲	۰/۲۸
غنی‌سازی کار - خانواده ← خُلق مثبت ← خشنودی شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۱	۰/۰۵	۰/۲۵	۰/۳۳
غنی‌سازی خانواده - کار ← خُلق مثبت ← خشنودی شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۱۶	۰/۲۴

بحث

خانواده با رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کرده‌اند نیز هیچ ارتباط مستقیم معناداری بین غنی‌سازی کار - خانواده و عملکرد به دست نیامده است (گرایوز و همکاران، ۲۰۰۷؛ وایت و کارلسون، ۲۰۰۶). گرایوز و همکاران (۲۰۰۷) نیز گزارش دادند بین غنی‌سازی و عملکرد شغلی از طریق فشار شغلی رابطه وجود دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات قبلی همسو و هماهنگ است و با گزاره‌های نظریه رویدادهای عاطفی همخوانی دارد. همان‌طور که قبلاً گفته شد نظریه رویدادهای عاطفی نقش هیجانات و قضاوت‌های ارزشی را در رابطه میان تجربیات یک فرد و رفتار بعدی وی تبیین می‌کند. در قلب این نظریه، قضیه اثبات شده‌ای وجود دارد که بیان می‌دارد پاسخ‌های عاطفی یک فرد به رویدادهای محیط کار، به‌طور گسترده‌ای نگرش‌ها و رفتار بعدی وی را تعیین می‌کند (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۱). طبق نتایج این پژوهش خُلق مثبت فرد که پاسخی به رویداد غنی‌سازی کار - خانواده است، بر خشنودی شغلی فرد اثر می‌گذارد و این تاثیر در میزان مشارکت فرد در رفتارهای شهروندی سازمانی نقش تعیین‌کننده دارد. برای مثال، در شرایطی که شغل فرد از سطح بالایی از غنی‌سازی برخوردار است وی در موارد بیشتری دارای خُلق مثبت است و بیشتر از شغل خود احساس رضایت می‌کند و به احتمال بیشتری در رفتارهایی نظیر کمک به همکاران مشارکت می‌جوید و در کل کیفیت زندگی کاری و خانوادگی وی ارتقا می‌یابد. مشابه همین

هدف از انجام پژوهش حاضر آزمون نظریه رویدادهای عاطفی از طریق بررسی رابطه غنی‌سازی کار - خانواده با رفتار شهروندی سازمانی از طریق خُلق مثبت و خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز بود. نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها فرضیه‌های تحقیق را تایید کرد. این فرضیه‌ها مطرح می‌کنند که هر دو سوی غنی‌سازی کار - خانواده (غنی‌سازی کار - خانواده و غنی‌سازی خانواده - کار) از طریق دو واسطه‌ای زنجیره‌ای خُلق مثبت و خشنودی شغلی، بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیرمستقیم دارند. به این معنی که غنی‌سازی کار - خانواده بر خُلق مثبت افراد، افزایش خُلق مثبت بر خشنودی شغلی آنها و افزایش خشنودی شغلی بر افزایش مشارکت آنها در رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد. طبق نتایج این پژوهش غنی‌سازی کار - خانواده تنها از طریق خُلق مثبت به‌عنوان یک متغیر عاطفی و خشنودی شغلی به‌عنوان یک متغیر نگرشی روی رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد. همچنین، رابطه غیرمستقیم غنی‌سازی کار - خانواده با خشنودی شغلی و رابطه غیرمستقیم خُلق مثبت با رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان شاخصی از عملکرد شغلی معنادار بود. در دیگر پژوهش‌هایی که تاکنون ارتباط مستقیم غنی‌سازی کار -

خشنودی شغلی و ایجاد خُلق مثبت دوره‌های آموزشی برگزار شود. مطابق با نقش تعیین‌کننده‌ی عاطفه مثبت و خشنودی شغلی در بروز رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌شود جهت بالا بردن عاطفه مثبت تدابیری اتخاذ شود؛ به عنوان مثال احتمالاً می‌توان با مشارکت دادن کارکنان در برنامه‌ها و تصمیمات سازمانی، موجب بالا رفتن و ایجاد عاطفه مثبت در کارکنان شد، زیرا کارکن زمانی که احساس کند در یک تصمیم مهم نقش داشته است، سازمان را به‌عنوان جایی که متعلق به خودش است قلمداد می‌کند، در نتیجه تعهد بیشتری پیدا می‌کند و احساس مثبت‌تری نسبت به آن خواهد داشت و به‌سوی رفتار شهروندی سازمانی سوق پیدا می‌کند. براین اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان سازمان به این نکته در تصمیمات سازمانی توجه داشته باشند.

فرآیند برای نوع دوم غنی‌سازی کار - خانواده یعنی غنی‌سازی خانواده - کار نیز صحت دارد. با توجه به اینکه این پژوهش در بین کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز انجام شده است و اکثر شرکت‌کنندگان پژوهش مرد (۸۲ درصد) بوده‌اند، لذا در تعمیم نتایج آن به کارکنان زن و سایر سازمان‌ها باید احتیاط کرد. یافته‌های پژوهش نشانگر این حقیقت است که برخی عوامل سازمانی مهم مانند خُلق مثبت فرد، خشنودی شغلی وی و میزان مشارکت او در رفتارهای شهروندی سازمانی، تنها متاثر از شرایط موجود در شغل نیست و از شرایط خانوادگی فرد نیز تاثیر می‌پذیرد؛ بنابراین در اقدامات سازمانی و نیز بررسی علل رفتار کارکنان باید به رابطه کار - خانواده نیز توجه نمود، همچنین مطابق نتایج به‌دست‌آمده از اثر واسطه‌ای خُلق مثبت و خشنودی شغلی پیشنهاد می‌شود جهت افزایش

منابع

ظهیری، آ. (۱۳۹۲). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیش‌آیندها و پیامدهای رهبری اخلاقی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

علی‌پور، ا.، و اعراب شیبانی، خ. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۶، ۶۵-۷۸.

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

هاشمی شیخ شبانی، س. ا. (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. پایان‌نامه دکتری روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

خجسته‌مهر، ر.، پارسی، ا. و شیرالی نیا، خ. (۱۳۹۴). نقش تعدیل‌کننده هیجان مثبت در رابطه بین هیجان منفی و تبادلات زناشویی مخرب در زنان. مجله روانشناسی خانواده، ۱، ۵۸-۴۹.

سلاسل، م.، کامکار م.، و گل پرور، م. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۴۰، ۳۷-۲۶.

سوادکوهی، سحر (۱۳۹۴). رابطه استرس شغلی با رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه‌های روان‌شناختی در یک شرکت صنعتی در شهر اهواز. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

شکری، ا.، کدیور، پ.، زین‌آبادی، ح. ر.، غنایی، ز. و طرخان، ر. (۱۳۸۸). روابط بین روان رنجورخویی، سبک‌های مقابله، تنشگرهای تحصیلی، واکنش‌ها به تنشگرهای تحصیلی و بهزیستی ذهنی دانشجویان. مجله روان‌شناسی، ۱، ۵۳-۳۶.

References

- Bishoff, J. D., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. (2016). Enactment and the relationship between incivility and job satisfaction, OCB, and turnover intent. *Academy of Management, 1*, 1-17.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Ferguson, M. (2011). Work-Family enrichment and job performance: a constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 297-312.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior, 21*, 185-202.
- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology, 92*, 44-56.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72-92.
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1273-1279.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*, 367-389.
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal, 52*, 87-102.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology, 74*, 193-200.
- Manne, Sh., MyerspVirtue, Sh., Kashy, D., Ozga, M., Kissane, D., Heckman, C., et al. (2015). Resilience, positive coping, and quality of life among women newly diagnosed with gynecological cancers. *HHS Public Access, 38*, 375-382.
- Niklas, C. D., & Dormann, C. (2005). The impact of state affect on job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 367-388.
- Schwarz, N., & Clore, G. L. (2003). Mood as information: 20 years later. *Psychological Inquiry, 14*, 296-303.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 343-357.
- Yang-McCourt, I., & Bahli, B. (2014). Motion and emotion: An integrative approach of cognition and emotion in IS Usage. *XXII Conférence Internationale de Management Stratégique, Rennes, 26-28*.