

تحلیلی بر رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی: نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در میان معلمان

ناهید باقری^۱، محسن گل‌پرور^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۳/۱۵

چکیده

سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از جدیدترین سازه‌های حوزه روان‌شناسی مثبت‌نگر هستند که ظرفیت بالایی برای تأثیر بر متغیرهای رفتاری انسان‌ها در محیط‌های اجتماعی دارند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش را معلمان مقطع ابتدایی منطقه بُرخوار در شهر اصفهان تشکیل دادند که از بین آنان ۲۹۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی (گل‌پرور، ۱۳۹۷)، پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی (گل‌پرور، ۱۳۹۷) و پرسش‌نامه رفتارهای شهروندی سازمانی (ویگوداگادت و همکاران، ۲۰۰۷) بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری (SEM) تحلیل شدند. نتایج نشان دادند که بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی و بین سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/01$) وجود دارد. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل واسطه‌ای نشان داد که سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی، سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، رفتارهای شهروندی سازمانی، معلمان

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، واحد اصفهان (خوراسگان).

۲. *دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).

مقدمه

اندیشمندان حوزه روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت سال‌های متمادی است که با نگاهی مثبت‌نگر در کنار سرمایه اقتصادی که دیرزمانی به‌عنوان عامل اصلی موفقیت در سطح خرد و کلان برای انسان‌ها و جوامع نگریده می‌شد، اشکال مختلفی از انواع سرمایه‌های نرم، مکمل و هم‌افزا را در کنار سرمایه اقتصادی و مادی در راستای پیشبرد و نهادینه‌سازی ارزش‌های اجتماعی، روانی و معنوی در میان انسان‌ها در محیط‌های اجتماعی مختلف مطرح نموده‌اند (گل‌پرور، ۱۳۹۵؛ پالمر^۱، ۲۰۱۳؛ دلری و رامپی^۲، ۲۰۱۷؛ لوتانز و یوسف-مورگان^۳، ۲۰۱۷؛ لوتانز و همکاران^۴، ۲۰۱۵؛ نیوبرت و همکاران^۵، ۲۰۱۷؛ یوسف و همکاران^۶، ۲۰۱۸). در واقع انگیزه اصلی اندیشمندان مورد اشاره با طرح اشکال مختلف سرمایه روانی، اجتماعی و معنوی در کنار سرمایه مادی و اقتصادی به‌عنوان سازه‌های دخیل در زندگی کارآمد و مؤثر انسان‌ها، تلاش برای دور نمودن انسان و جوامع از نگاه‌ها و پیشرفت‌های تک‌ساحتی مادی بوده است. یک نمونه از اشکال سرمایه غیرمادی و غیراقتصادی که می‌توان از آن به‌عنوان عامل حیاتی برای بقاء مؤثر گروه‌های اجتماعی و کاری که دارای قدمت نظری دیرینه‌ای است یاد نمود سرمایه اجتماعی^۷ است. سرمایه اجتماعی همانند بسیاری از سازه‌های دیگر، از منظرهای مختلفی تاکنون تعریف و مؤلفه‌های نظریه‌بنیاد یا پژوهش‌محور به نسبت متنوعی برای آن معرفی شده است. برای نمونه ناهاپیت و گاشل^۸ (۱۹۹۸) در نظریه خود سرمایه اجتماعی را متشکل از سه بُعد ساختاری^۹، ارتباطی^{۱۰} و شناختی^{۱۱} می‌دانند. به باور ناهاپیت و گاشل (۱۹۹۸) بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی روابط کلی بین فردی و میزان

1. Palmer
2. Delery & Roumpi
3. Luthans & Youssef-Morgan
4. Luthans et al
5. Neubert et al
6. Yusuff et al
7. social capital
8. Nahapiet & Ghoshal
9. structural
10. relational
11. cognitive

آشنایی و نزدیکی ارتباطی افراد نسبت به یکدیگر در محیط سازمان یا هر محیط اجتماعی دیگر را، بُعد ارتباطی به طبیعت و کیفیت پیوندهای بین فردی (نظیر اعتماد بین فردی^۱ و میزان صمیمیتی^۲ که بین افراد وجود دارد) در محیط‌های اجتماعی و کاری و بُعد شناختی نیز در نهایت به میزان فهم و دیدگاه‌های مشترک و همسویی که افراد در قالب شبکه‌های اجتماعی و بین فردی دارند مربوط می‌شوند (بولینو و همکاران^۳، ۲۰۰۲).

دیدگاه ناهایت و گاشل (۱۹۹۸) در مورد ابعاد و مضمون سرمایه اجتماعی تنها یکی از نظریات مطرح (و البته یکی از معروف‌ترین نظریات) در حوزه سرمایه اجتماعی است. نظریات متعدّد دیگری هم وجود دارند که مجال نوشتار کنونی نیست (روسونی و همکاران^۴، ۲۰۱۸؛ کانگ و نا^۵، ۲۰۱۸). همان‌گونه که بولینو و همکاران (۲۰۰۲) بیان داشته‌اند، در اکثر تعاریف و دیدگاه‌های حوزه سرمایه اجتماعی، مانند تعریف لین^۶ (۲۰۰۱) از سرمایه اجتماعی به‌عنوان "منابع جای گرفته در ساختار اجتماعی که برای اقدامات هدفمند در دسترس هستند و یا تجهیز و استفاده می‌شوند" (لین، ۲۰۰۱، به نقل از بولینو و همکاران، ۲۰۰۲)، سرمایه اجتماعی به‌عنوان پدیده‌ای که از روابط اجتماعی و بین فردی، بین سازمان‌ها، بین اجتماعات و یا بین جوامع مشتق می‌شود در نظر گرفته شده است (بولینو و همکاران، ۲۰۰۲). در نگاهی اختصاصی‌تر، آنچه در اغلب نظریه‌های سرمایه اجتماعی به‌عنوان موضوع محوری مورد تأکید قرار گرفته، نقش بی‌بدیل روابط اجتماعی و بین فردی در ایجاد سرمایه اجتماعی است. از نگاهی جزئی‌تر تأکید بر روابط بین فردی مبتنی بر اعتماد، بخشش، حمایت و همدلی، عناصر و نمودهای اصلی سرمایه اجتماعی از منظرهای مختلف هستند (عابدینی، ۱۳۹۱؛ بیلمن و همکاران^۷، ۲۰۱۸؛ کمبرلند و همکاران^۸، ۲۰۱۸). به باور الینگر و همکاران^۹ (۲۰۱۱b) از

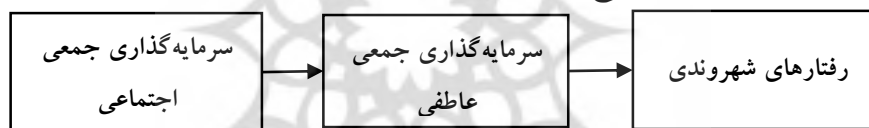
-
1. interpersonal trust
 2. intimacy
 3. Bolino et al
 4. Rossoni et al
 5. Kang & Na
 6. Lin
 7. Beilmann et al
 8. Cumberland et al
 9. Ellinger et al

لحاظ نظری، زمانی که هریک از شاخص‌ها و نمودهای مورد اشاره سرمایه اجتماعی در محیط‌های کاری و اجتماعی وجود داشته باشد، می‌توان سخن از سرمایه اجتماعی به میان آورد. اما زمانی که سخن از تلاش‌ها و برنامه‌های مدیران برای ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی به میان می‌آید، می‌توان به جای واژه سرمایه از سرمایه‌گذاری^۱ سخن به میان آورد (الینگر و همکاران، ۲۰۱۱a&b). در حوزه اقتصادی و مادی نیز در پیشینه متون علمی و پژوهشی از اصطلاح سرمایه‌گذاری توده مردم^۲ (گل پرور، ۱۳۹۷؛ بل فلامی و همکاران^۳، ۲۰۱۳؛ مالیک^۴، ۲۰۱۴) به کرات استفاده و اثرات و نقش‌های آن به محک آزمون علمی و پژوهشی در آمده است.

به باور گل پرور (۱۳۹۷) همسو با گسترش دیدگاه و نظریات مربوط به سرمایه از جانب روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و اندیشمندان مدیریت و طرح اشکال نوینی از سرمایه نظیر سرمایه روان‌شناختی، سرمایه عاطفی، سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی و با وجود زمینه موجود نظری و پژوهشی در حوزه سرمایه‌گذاری مادی و اقتصادی توده مردم، اکنون زمان آن فرارسیده از نگاهی تعالی‌گرا برای تسهیل فرایندهای انسانی و ارتقاء بخش در محیط‌های اجتماعی، در کنار اشکال مختلف سرمایه مورد اشاره، از سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی، عاطفی، روان‌شناختی و معنوی سخن به میان آورد و این سازه‌ها را در پژوهش و نظریه‌پردازی وارد نمود. مطرح‌شدن سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی توسط الینگر و همکاران (۲۰۱۱a&b) نقطه شروع مطلوبی برای این مسیر بوده و خواهد بود. باین حال به باور گل پرور (۱۳۹۷) سرمایه‌گذاری از طرف سازمان بر سرمایه اجتماعی آن‌گونه که الینگر و همکاران (۲۰۱۱a&b) مطرح نموده‌اند، از یک طرف تلاش‌های جمعی را محدود به گستره سازمان‌ها می‌نماید، و از طرف دیگر تمرکز در سنجش این سازه (الینگر و همکاران، ۲۰۱۱a&b) بر نقش و تلاش مدیران در ایجاد سرمایه اجتماعی است. این امر در حالی است که تلاش برای

1. investment
2. crowd funding
3. Belleflamme et al
4. Mollick

ایجاد و ارتقاء سرمایه معنوی^۱، عاطفی، اجتماعی و روان‌شناختی^۲، نه فقط از جانب مدیران که از طریق تمامی عوامل انسانی در تمام سطوح و در تمام محیط‌های اجتماعی (اعم از کاری و غیر کاری)، لازم است توسط پژوهشگران و نظریه‌پردازان در ایران و در سطح جهان مورد توجه قرار گیرد. در همین راستا گل‌پرور (۱۳۹۷) اصطلاح سرمایه‌گذاری جمعی یا توده مردم اجتماعی، عاطفی و روان‌شناختی (سرمایه‌گذاری جمعی معنوی نیز می‌تواند به این فهرست اضافه شود) را مطرح نموده است. به‌هرحال تلاش‌ها و کوشش‌های گروهی و جمعی افراد در تمام سطوح در سطح سازمان در روابط بین‌فردی و اجتماعی همراه با تلاش برای ارتقاء سرمایه اجتماعی که همان سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی^۳ است، می‌تواند بر مبنای پیشینه نظری و پژوهشی حوزه سرمایه اجتماعی ابتدابه‌ساکن موجب تقویت سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی^۴ و به دنبال آن از طریق سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، موجب تقویت و ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی^۵ شود. مدل نظری و مفهومی پژوهش نیز که مبنای بیان مسئله در این پژوهش است، به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش حاضر

سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، به‌عنوان اولین پیامد بی‌واسطه برای سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی که مبتنی بر تلاش برای ارتقاء اعتماد بین‌فردی و تمایل به رفاه جمعی از طریق تلاش‌های فردی و گروهی در تمام سطوح سازمان تعریف شده است (گل‌پرور، ۱۳۹۷)، نوین‌ترین سازه مطرح در سنجش‌ها و پژوهش‌های روان‌شناسی است که برآمده از سازه سرمایه عاطفی^۶ در عرصه نظریه و پژوهش در ایران است. سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از

1. spiritual
2. psychological
3. social crowd funding or social-collective investment
4. affective crowd funding or affective-collective investment
5. organizational citizenship behaviors
6. affective capital

نظر تعریف معطوف به رفتارهای جمعی متمرکز بر ارتقاء سرمایه عاطفی است و منظور تلاش‌های جمعی انسان‌ها به صورت فراگیر در حوزه ارتقاء عاطفه مثبت، احساس انرژی و شادمانی یکدیگر در محیط کار را می‌گویند (گل‌پرور، ۱۳۹۷). تلاش‌های جمعی و گروهی در تعریف سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی به این دلیل مورد تأکید قرار گرفته تا نیاز به تمرکز جمعی به جای تمرکز فردی بر تقویت گروهی سرمایه اجتماعی و سرمایه عاطفی فراهم شود. از لحاظ نظری مطابق با نظریات حوزه پیوند و اخوت برادرانه و دوستانه و نظریات حوزه تقویت-عاطفه، روابط اجتماعی مبتنی بر اعتماد، بخشش و تلاش برای رفاه و آسایش جمعی و گروهی با تجربه حالات مستتر و مطرح در سرمایه عاطفی دارای رابطه مثبت هستند (گل‌پرور، ۱۳۹۵).

در همسوسازی رابطه مطرح شده بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در این پژوهش با نظریات حوزه پیوند و اخوت برادرانه و دوستانه و نظریات حوزه تقویت-عاطفه می‌توان این پیش‌بینی تبیینی را مطرح کرد که با تلاش جمعی و گروهی افراد برای ارتقاء اعتماد بین فردی و رفاه جمعی، سطح جذابیت روابط بین فردی در بین افراد بالا می‌رود. با بالا رفتن سطح جذابیت روابط بین فردی، سطح شادمانی، احساس انرژی و عاطفه مثبت افزایش می‌یابد. با بالا رفتن سه مؤلفه سرمایه عاطفی، افراد در جبران مبادله‌ای نسبت به سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی، تلاش بیشتر و مضاعفی برای حفظ و ارتقاء سطح سرمایه عاطفی دیگران در محیط کار صرف خواهند نمود. برآیند نهایی این زنجیره مطابق با آنچه در مدل اصلی این پژوهش مطرح شده است، افزایش سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی خواهد بود. در مرحله بعدی، پس از تقویت و ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از طریق سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی، زمان برگردان شدن نیرو و توان اجتماعی و عاطفی ارتقاء یافته افراد به سطح رفتارهای عینی فرا می‌رسد. یک دسته از رفتارهای پیامد برای رابطه دوسطحی مقدماتی بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، رفتارهای شهروندی سازمانی خواهند بود.

رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای آزادانه و اختیاری هستند که در سرفصل‌های رسمی حقوق و دستمزد و در شرح وظایف رسمی افراد در سازمان برای آن‌ها تعریف و

اجباری وجود ندارد، ولی از طریق سازوکارهای روانی-اجتماعی حاکم بر محیط‌های اجتماعی باعث پیشبرد و تقویت عملکرد و اثربخشی در سازمان می‌شوند (بستر و همکاران^۱، ۲۰۱۵). یکی از معروف‌ترین طبقه‌بندی‌های مطرح برای رفتارهای شهروندی سازمانی، طبقه‌بندی هدف‌محور است. البته طبقه‌بندی پنج بعدی که شامل یاری‌رسانی^۲ (کمک کردن به دیگران، به‌ویژه همکاران)، فضایل مدنی^۳ (مشارکت و حضور در برنامه‌های مختلف، نشست‌ها و جلسات غیر الزامی) و جوانمردی^۴ (شامل تحمل نقایص و قصورها در محیط کار)، مسئولیت‌پذیری فرا وظیفه و ادب و احترام است، نیز مطرح است، ولی با توجه به تمرکز پژوهش حاضر بر طبقه‌بندی هدف‌محور، در این پژوهش این طبقه‌بندی از لحاظ نظری و حمایت‌های پژوهشی مورد توجه قرار گرفته است. در طبقه‌بندی هدف‌محور دودسته رفتار شهروندی سازمانی، شامل رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان (رفتارهایی است که منافع انجام آن‌ها به‌طور مستقیم متوجه سازمان است- مانند فضایل مدنی و جوانمردی در طبقه‌بندی پنج بعدی) و رفتارهای شهروندی معطوف به افراد یا همکاران (رفتارهایی که موجب یاری و نفع‌رسانی به افراد و بالأخص به همکاران می‌شود - مانند یاری‌رسانی و ادب و احترام در طبقه‌بندی پنج بعدی) می‌گردد (گل‌پرور و فتحی، ۱۳۹۴). متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی همراه با رفتارهای انحرافی با تعداد زیادی متغیرهای خرد و کلان فردی و سازمانی در ارتباط هستند. برخی از این متغیرها برای رفتارهای شهروندی سازمانی نقش تضعیف‌کننده و برخی دیگر نقش تقویت‌کننده دارند (پیلای^۵، ۲۰۱۲؛ تحسین و اختر^۶، ۲۰۱۶؛ رازا و همکاران^۷، ۲۰۱۸؛ دمیرل و همکاران^۸، ۲۰۱۸؛ کارادا^۹، ۲۰۱۵؛ وائل^{۱۰}، ۲۰۱۶).

1. Bester et al
2. helping
3. civic virtue
4. sportsmanship
5. Pillay
6. Tahseen & Akhtar
7. Raza et al
8. Demirel et al
9. Karada
10. Wael

از میان متغیرهای مختلف، گروهی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی و سرمایه گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی (الینگر و همکاران، ۲۰۱۱a&b؛ علی و همکاران^۱، ۲۰۱۳) و سرمایه عاطفی فراتر از اشکال دیگر سرمایه غیراقتصادی، نظیر سرمایه معنوی^۲، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی^۳ (گل‌پرور، ۱۳۹۵) در زمره عواملی هستند که موجب تقویت و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند. پژوهش بهرامی عیسی آبادی (۱۳۹۶) نشان داد که هم‌آفرینی ارزشی اجتماعی که با سرمایه گذاری جمعی اجتماعی در جهاتی دارای همپوشی است با رفتارهای شهروندی سازمانی و جهانبانی (۱۳۹۶) نیز نشان داد که بین سرمایه گذاری جمعی اجتماعی و هم‌آفرینی ارزشی اجتماعی رابطه مثبت برقرار است. همچنین، درمجموعه مطالعاتی که در ایران بر روی سازه نوین سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی انجام شده، شواهد به نسبت قابل تکراری در حوزه رابطه بین سرمایه گذاری جمعی عاطفی (احمدپورترکمانی، ۱۳۹۶؛ صفری، ۱۳۹۶) و سرمایه عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی (ستارخانی‌مقدمی، ۱۳۹۶؛ کاویان مبارکه، ۱۳۹۶؛ گل‌پرور، ۱۳۹۵) به دست آمده است. برای نمونه مطالعه احمدپور ترکمانی (۱۳۹۶)، صفری (۱۳۹۶) و بهارلویی (۱۳۹۶) نشان داد که بین سرمایه گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و همکاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

دلیل رابطه بین سرمایه گذاری جمعی اجتماعی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی آن است که این دو شکل سرمایه گذاری غیراقتصادی و نرم هر دو از جمله عوامل تقویت مبادله اجتماعی مثبت و انگیزشی در کارکنان هستند و به دنبال آن تلاش افراد برای درگیر شدن در رفتارهای اجتماعی فراوظیفه (رفتارهای شهروندی سازمانی) را افزایش می‌دهند (گل‌پرور، ۱۳۹۵؛ علی و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین از لحاظ نظری مهم‌ترین دلیل که می‌توان برای برقراری ارتباط بین سرمایه گذاری جمعی اجتماعی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی در نظر گرفت، این است که

1. Ali et al
2. spiritual capital
3. psychological capital

رفتارهای شهروندی مطلوب، رفتارها و اقداماتی هستند که هدف آن‌ها بهبود وضعیت در سازمان و ایجاد شرایط مطلوب‌تر برای خود و دیگران است. چنین تمایلی در انجام رفتارهای شهروندی سازمانی سطح بالاتر تنها از جانب افرادی قابل اجرا است که احساس کنند به اندازه کافی شرایط محیط کار، آنان را مورد حمایت اجتماعی و عاطفی قرار می‌دهد (گل‌پرور، ۱۳۹۵). بنابراین، وقتی سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در محیط کار در سطح بالا باشد و یا روندی افزایشی داشته باشد، نه تنها حس مورد حمایت و توجه اجتماعی و عاطفی بودن را در کارکنان ایجاد می‌کند، بلکه در آنان حس ارزشمندی و تلاش بیشتر را فعال ساخته و از این طریق موجب تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. در حمایت از این امر، نتایج پژوهش الینگر و همکاران (۲۰۱۱a&b)، عسکری‌نیا (۱۳۹۳) و قاضی‌فر و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی با رفتارهای شهروندی رابطه مثبت وجود دارد (الینگر و همکاران، ۲۰۱۱a). علاوه بر رابطه بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی، ایده اصلی که بر مبنای حوزه پیوند و اخوت برادرانه و دوستانه و نظریات حوزه تقویت-عاطفه برای این پژوهش در نظر گرفته شده، این است که سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی به عنوان عاملی مثبت که توان بالایی دارد تا روابط اجتماعی را نزد کارکنان جذاب سازد، ابتدا موجب تقویت سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و سپس سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی موجبات تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم خواهد کرد (گل‌پرور، ۱۳۹۵).

در واقع، از طریق نظریاتی نظیر حوزه پیوند و اخوت برادرانه و دوستانه، نظریات حوزه تقویت-عاطفه و رویکرد رخدادهای عاطفی واسطه (عنایتی و گل‌پرور، ۱۳۹۷)، می‌توان نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را در رابطه بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی تبیین نمود. بر اساس نظریه حوزه پیوند و اخوت برادرانه، کارکنان در شرایط مختلف بر مبنای نوع روابطی که در فضای اجتماعی محیط کار خود تجربه می‌کنند، سطح جذابیت در روابط بین‌فردی را تعیین می‌نمایند (گل‌پرور، ۱۳۹۵). بنابراین، زمانی که کارکنان احساس کنند سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی در سازمان وجود دارد، نه تنها حس مورد حمایت بودن را تجربه می‌کنند، بلکه این تجربه حس مورد حمایت و

اعتماد بودن به آرامی زمینه تجربه عاطفه مثبت، شادمانی و احساس انرژی یا همان سرمایه عاطفی را تقویت می‌کند (ستارخانی مقدمی، ۱۳۹۶؛ کاویان مبارکه، ۱۳۹۶؛ گل‌پرور، ۱۳۹۵). با فعال‌شدن سرمایه عاطفی، تلاش‌های جمعی کارکنان به صورت فراگیر در برای ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی (گل‌پرور، ۱۳۹۷)، افزایش می‌یابد. با ارتقاء تلاش‌های معطوف به سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی کارکنان، آنان نیرو، توان و انگیزه بیشتری در کار با یکدیگر صرف می‌نمایند. برآیند نهایی این امر ارتقاء سطح رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان خواهد بود. برخی از شواهد حمایت‌کننده در این حوزه از طریق مطالعاتی که نشان دادند نگرش‌های شغلی عاطفه و شناخت‌محور (علی و همکاران، ۲۰۱۳) متغیر تعدیل‌کننده یا واسطه در رابطه سرمایه اجتماعی با پیامدهای رفتاری هستند، به دست آمده است. در مجموع همسو با تبیین‌های نظری ارائه‌شده مبنی بر نقش سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در رابطه بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی، و با توجه به این که در ایران در حوزه رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی دانش علمی قابل توجهی در دسترس قرار نگرفت، در این پژوهش سؤال اصلی پژوهش این بوده که آیا الگوی ساختاری رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی از برآزش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است و آیا سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی قادر است تا در رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی نقش متغیر واسطه را ایفاء کند؟

روش

مطالعه حاضر از نظر نوع پژوهش یک پژوهش توصیفی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی محسوب می‌شود. از آنجایی که هدف اصلی در پژوهش حاضر تعیین رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی بود، روش پژوهش همبستگی انتخاب گردید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی در منطقه بُرخوار در شهر اصفهان به تعداد ۳۶۵ نفر تشکیل دادند. با توجه به توصیه نمونه ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر برای مطالعات مدل‌سازی معادلات

ساختاری (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸) و همچنین بر مبنای فرمول تعیین حجم نمونه کوکران در سطح خطای ۲ درصد نمونه حدود ۳۱۶ نفر برآورد گردید. بر همین اساس ۳۰۰ نفر نمونه برای این پژوهش در نظر گرفته شد. برای نمونه‌گیری بر مبنای روش تصادفی ساده عمل گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ده پرسش‌نامه (معادل ۳/۳ درصد) به دلیل نقص در پاسخ‌گویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به دو یست و نود نفر تقلیل یافت. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه زیر استفاده شد.

الف) پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی^۱ (SCIQ): برای سنجش سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی، از پرسش‌نامه ده سؤالی ساخت و ارائه شده توسط گل‌پرور (۱۳۹۷) استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه ده گزینه‌ای دوقطبی (۱ تا ۱۰) است. گل‌پرور (۱۳۹۷) روایی صوری این پرسش‌نامه را بر اساس پیشینه حوزه سرمایه‌گذاری اجتماعی مستند نموده است. در پژوهش حاضر روایی سازه این از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و مستند گردید. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی (مبتنی بر روش استخراج مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس) با KMO برابر با ۰/۸۷، آزمون کرویت بارنلت برابر با ۱۷۶۴/۳۷ و معنادار $p < ۰/۰۰۱$ و بارهای عاملی ۰/۷۷ (برای سؤال هشتم) تا ۰/۸۹ (برای سؤال پنجم) راه‌حلی دو عاملی (هر عامل پنج سؤال) را به دست داد. با توجه به همبستگی بالای دو عامل استخراج شده، عامل سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی به‌عنوان یک عامل در نظر گرفته شد. علاوه بر این، به‌عنوان شواهدی از روایی همگرایی پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی در پژوهش حاضر، نشان داده شد که بین امتیازات حاصل از این پرسش‌نامه با امتیازات حاصل از پرسش‌نامه سرمایه‌عاطفی (همبستگی برابر با ۰/۳۲ و $p < ۰/۰۱$) و با امتیازات حاصل از رهبری صادقانه (همبستگی برابر با ۰/۲۳ و $p < ۰/۰۱$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. پایایی این پرسش‌نامه برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۳ به دست آمد.

ب) پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی^۲ (ACIQ): برای سنجش سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، از پرسش‌نامه بیست سؤالی ساخت و ارائه شده توسط گل‌پرور (۱۳۹۷)

1. Social-Collective Investment Questionnaire (SCIQ)
2. Affective-Collective Investment Questionnaire (ACIQ)

استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) است. گل‌پرور (۱۳۹۷) روایی صوری این پرسش‌نامه را بر اساس پیشینه حوزه سرمایه عاطفی (گل‌پرور، ۱۳۹۵) مستند نموده است. در پژوهش احمدپور ترکمانی (۱۳۹۶) روایی سازه این پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و موردحمایت قرار گرفته و آلفای کرونباخ آن در قالب تک عاملی برابر با ۰/۹۷ به دست آمده است. در پژوهش حاضر روایی سازه این پرسش‌نامه مجدد از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و مستند گردید. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی (مبتنی بر روش استخراج مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس) با KMO برابر با ۰/۹۶، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۶۷۱۹/۶۸ و معنادار $p < ۰/۰۰۱$ و بارهای عاملی ۰/۷۵ (برای سؤال دهم) تا ۰/۸۸ (برای سؤال شانزدهم) راه‌حلی تک عاملی را به دست داد. همچنین، به‌عنوان شواهدی از روایی تمایز سؤالات پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، یک تحلیل عاملی اکتشافی به‌صورت هم‌زمان بر روی سؤالات این پرسش‌نامه و سؤالات پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری عاطفی (گل‌پرور، ۱۳۹۵) انجام شد. نتایج این تحلیل عاملی (مبتنی بر استخراج مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس) با KMO برابر با ۰/۹۵۶، و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۳۹۲۸/۷۹ و معنادار $p < ۰/۰۰۱$ به‌صورت کاملاً غیرهمپوش (حتی در یک مورد) سؤالات سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را بر عاملی مستقل از سرمایه‌گذاری عاطفی قرار داد. علاوه بر این، به‌عنوان شواهدی از روایی همگرایی پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در پژوهش حاضر، نشان داده شد که بین امتیازات حاصل از این پرسش‌نامه با امتیازات حاصل از پرسش‌نامه سرمایه‌گذاری عاطفی (همبستگی برابر با ۰/۵۲ و $p < ۰/۰۱$) و با امتیازات حاصل از سرمایه‌روان‌شناختی (همبستگی برابر با ۰/۲۸ و $p < ۰/۰۱$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. پایایی این پرسش‌نامه برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۸ به دست آمد.

ج) مقیاس رفتارهای شهروندی سازمانی^۱ (OCBS): برای سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی، از مقیاس هجده سؤالی معرفی شده توسط ویگوداگادوت و همکاران^۲ (۲۰۰۷) که

1. Organizational Citizenship Behaviors Scale (OCBS)

2. Vigoda-Gadot et al

دو حوزه‌ی رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد (۱۰ سؤال) و معطوف به سازمان (۸ سؤال) را موردسنجش قرار می‌دهد و گل‌پرور (۱۳۹۷) آن را برای اجرا در پژوهش‌های ایران ترجمه و آماده نموده، استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه پنج‌گزینه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۵) است. ویگوداگادت و همکاران (۲۰۰۷) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی روایی سازه این پرسش‌نامه را مستند نموده و پایایی این پرسش‌نامه را برحسب آلفای کرونباخ برای رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد به ترتیب برابر با ۰/۶۶ و ۰/۸۸ گزارش نموده‌اند. در این پژوهش روایی سازه هجده سؤال این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. تحلیل عاملی اکتشافی (KMO) برابر با ۰/۸۹، و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۳۰۳۳/۰۶ و معنادار $p < ۰/۰۰۱$ ترکیب سؤالات معرفی شده در پرسش‌نامه اصلی را به دست داد. آلفای کرونباخ محاسبه‌شده نیز در پایان برای رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد و سازمان و برای کل پرسش‌نامه به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۵ و ۰/۸۴ به دست آمد.

اجرای پرسش‌نامه‌های این پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی بوده است. به این ترتیب که در آغاز هر پرسش‌نامه توصیفی خلاصه در اختیار افراد قرار گرفته تا مطالعه نموده و سپس اقدام به پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها نمایند. در نهایت نیز داده‌ها در سطح استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و از طریق دو نرم‌افزار آماری SPSS^۱ نسخه ۱۸ و AMOS^۲ نسخه ۱۶ تحلیل شدند.

یافته‌ها

از دویست و نود نفر نمونه پژوهش، ۳۷ نفر (۱۲/۷٪) دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۱۸۶ نفر (۶۴/۱٪) دارای تحصیلات لیسانس و ۶۶ نفر (۲۳/۲٪) دارای تحصیلات فوق‌لیسانس بودند. اکثریت اعضای نمونه در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال (۱۴۲ نفر برابر با ۴۹٪) و دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال (۱۲۶ نفر برابر با ۴۳/۴٪) و در وضعیت تأهل (۲۲۲ نفر برابر با ۷۶/۶٪) بودند.

1. Statistical Package for Social Science (Version 18)
2. Analysis of Moment Structures (AMOS)

همچنین، اکثریت اعضای نمونه را با توجه به نسبت معلّمان زن و مرد در کل جامعه آماری، زنان (۲۱۱ نفر برابر با ۷۲/۸٪) تشکیل دادند. میانگین سنی نمونه برابر با ۳۸/۴۳ سال (با انحراف معیار برابر با ۷/۵۱ سال) و میانگین سابقه شغلی آنان برابر با ۱۳/۳۸ سال (برابر با ۸/۳۵ سال) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی (پیرسون) بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

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

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱	سرمایه گذاری جمعی عاطفی	۳/۴۱	۰/۸۲	-			
۲	رفتارهای شهروندی معطوف به افراد	۳/۴۲	۰/۸۵	۰/۶۶**	-		
۳	رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان	۳/۷۱	۰/۷۹	۰/۵۳**	۰/۶۸**	-	
۴	رفتارهای شهروندی کلی	۳/۵۶	۰/۸۲	۰/۵۵**	۰/۷۵**	۰/۷۲**	-
۵	سرمایه گذاری جمعی اجتماعی	۶/۱۲	۱/۳۲	۰/۳۲**	۰/۲۷**	۰/۲۴**	۰/۲۶**

** همبستگی در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

چنان که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین سرمایه گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه گذاری جمعی عاطفی ($p < ۰/۰۱$)، با رفتارهای شهروندی معطوف به افراد ($p < ۰/۰۱$)، با رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان ($p < ۰/۰۱$)، و با رفتارهای شهروندی سازمانی کلی ($p < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین سرمایه گذاری جمعی عاطفی ($p < ۰/۰۱$)، با رفتارهای شهروندی معطوف به افراد ($p < ۰/۰۱$)، با رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان ($p < ۰/۰۱$)، و با رفتارهای شهروندی سازمانی کلی ($p < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در ادامه تحلیل‌ها، الگوی پیشنهادی اولیه (شکل ۱ را نگاه کنید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری موردبررسی قرار گرفت. یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خی دو غیرمعنادار، نسبت خی دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و

1. Goodness of Fit Index (GFI)

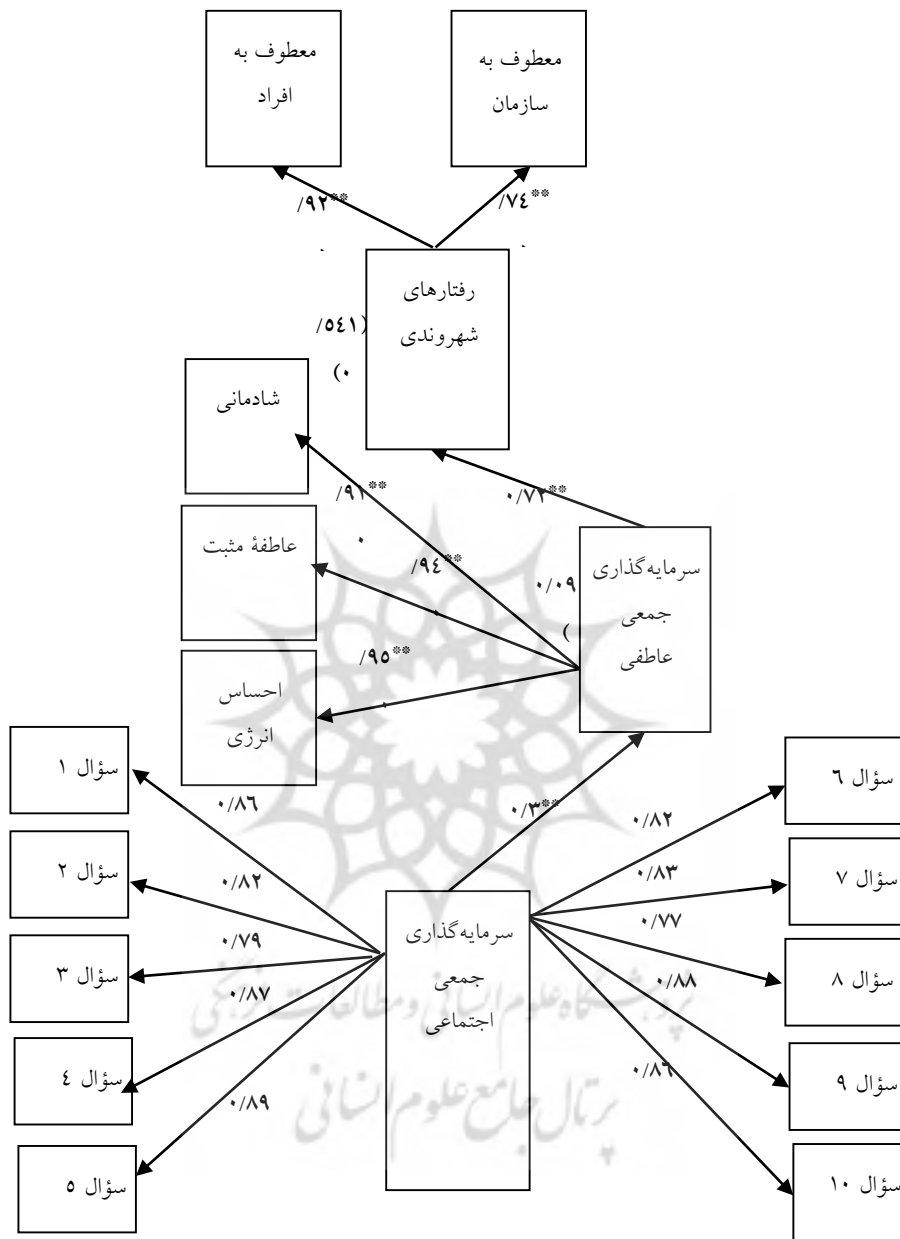
شاخص برازش تطبیقی^۱ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی^۲ (IFI) بزرگ‌تر از ۰/۹، ریشه میانگین مجذورات باقیمانده^۳ (RMSR) کوچک‌تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^۴ (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (میرز و همکاران، ۲۰۰۶) باشد. در جدول ۲ نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی پژوهش آمده است.

جدول ۲. مسیرهای مدل رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی

R ²	p	β	SE	B	مسیرهای مدل
۰/۰۹۱	۰/۰۰۱	۰/۳**	۰/۰۳	۰/۱۸**	سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی ← سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی
۰/۵۴۱	۰/۰۰۱	۰/۷۲**	۰/۰۵	۰/۷۲**	رفتارهای شهروندی سازمانی ← سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی ($p < ۰/۰۱$) با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه معنادار است و توانسته ۹/۱ درصد از پراکنش این متغیر را تبیین کنند. در ادامه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی ($\beta = ۰/۷۲$, $p < ۰/۰۱$) با رفتارهای شهروندی سازمانی دارای رابطه معنادار بوده و توانسته ۵۴/۱ درصد از پراکنش این متغیر را تبیین نمایند. شاخص‌های برازش مدل نهایی نیز به این شرح بود: χ^2 دو مدل نهایی برابر با ۱۰/۴۹ و غیرمعنادار ($p > ۰/۰۵$)، درجه آزادی برابر با ۷، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی برابر با ۱/۴۹، GFI برابر با ۰/۹۸۸، CFI برابر با ۰/۹۹۷، IFI برابر با ۰/۹۹۷، RMR برابر با ۰/۰۲۵ و RMSEA برابر با ۰/۰۴۲ است. در شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش ارائه شده است.

1. Comparative Fit Index (CFI)
2. Incremental Fit Index (IFI)
3. Root Mean Square of Residual (RMSR)
4. Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)
5. Meyers et al



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش از رابطه سرمایه‌گذاری اجتماعی و عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی

چنان‌که در شکل ۲ دیده می‌شود، سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه غیرمستقیم است. در جدول ۳، اثرات غیرمستقیم مطرح در مدل نهایی (شکل ۲) ارائه شده است.

جدول ۳. اثرات غیرمستقیم و مستقیم مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیراستاندارد

اثرات غیرمستقیم	رفتارهای شهروندی معلمان	
	غیراستاندارد	استاندارد
۱ اثر غیرمستقیم سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی بر رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی	۰/۱۳**	۰/۲۲**
** همبستگی در سطح ۹۹ درصد معنادار است.		

ضرایب ارائه شده در جدول ۳ بر اساس منابع موجود و همچنین آزمون بوث‌استراپ در سطح $p < 0/01$ معنادار هستند. بررسی اثرات واسطه‌ای نیز حاکی از آن بود که سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی متغیر واسطه‌ای کامل^۱ در رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی بر روی معلمان اجرا شد، حمایت‌های پژوهشی اولیه‌ای را برای رویکرد سرمایه‌گذاری نرم و تلاش‌محور و بالأخص برای دو شکل از این نوع سرمایه‌گذاری، شامل سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی به‌عنوان نوین‌ترین سازه‌های قابل تأمل و پژوهش در محیط‌های کاری و اجتماعی به دست داد. بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، در درجه اول بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی رابطه مثبت و معنادار به دست آمد. این یافته در پژوهش حاضر، در نمونه پژوهش دیگری در دسترس قرار نگرفت. با این حال، این بخش از یافته‌ها با نظریات حوزه اخوت و برادری (گل‌پرور، ۱۳۹۵)، که طی آن گفته

1. complete mediator

می‌شود روابط اجتماعی دوستانه، مبتنی بر اعتماد و حمایت‌گراانه با تجربه حالات عاطفی مثبت در ارتباط است، همسویی نشان می‌دهد. یافته بعدی پژوهش به رابطه هردو سازه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی مربوط می‌شود. این یافته در پژوهش حاضر با یافته‌های الینگر و همکاران (۲۰۱۱a&b)، عسکری‌نیا (۱۳۹۳) و قاضی‌فر و همکاران (۱۳۹۳) مبنی بر رابطه سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی و با یافته‌های احمدپورترکمانی (۱۳۹۶)، صفری (۱۳۹۶)، ستارخانی مقدمی (۱۳۹۶)، کاویان مبارکه (۱۳۹۶) و بهارلویی (۱۳۹۶) مبنی بر رابطه سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی همسویی نشان می‌دهد.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از لحاظ عملی نسبت به دو سازه سرمایه اجتماعی و سرمایه عاطفی، ماهیت تلاش‌محور و هدف‌محور دارند. وقتی سخن از سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و عاطفی می‌شود، منظور این است که افراد در روابط خود با دیگر انسان‌ها در محیط کار و یا دیگر محیط‌های اجتماعی، تلاش می‌کنند تا زمینه ایجاد، بسط و تقویت روابط اجتماعی مبتنی بر اعتماد، حمایت‌گراانه، و معطوف به رفاه و آسایش جمعی (سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی)، را همراه با حالات عاطفی مثبت، احساس انرژی و نشاط و شادمانی (سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی) در یکدیگر فراهم کنند. چنین تلاشی، مانند سرمایه‌گذاری در حوزه اقتصادی، لازم است تا از جهات کارکردی دارای بازدهی باشد. یکی از مهم‌ترین بازدهی‌های دو حوزه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و عاطفی، افزایش رفتارهای نوع‌دوستانه همراه با فداکاری و گذشت برای سازمان و افراد آن یا همان رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد و سازمان است. این‌که چرا انسان‌ها در اثر مواجهه با تلاش‌های معطوف به سرمایه‌گذاری جمعی و عاطفی تمایل بیشتری به انجام رفتارهای اجتماعی و جامعه‌پسند نظیر رفتارهای شهروندی سازمانی نشان می‌دهند، به تمایل بنیادین انسان به ادای دین و مقابله به‌مثل مربوط می‌شود. نظریات حوزه مبادله اجتماعی (گل‌پرور، ۱۳۹۵)، تمرکز قاطعی بر مقابله به‌مثل و وارد شدن انسان‌ها در این روند دارند. به این معنی که

انسان‌ها در صورتی که با تلاش و کوشش مثبت دیگر هم‌نوعان خود مواجه شوند، به‌طور طبیعی و منطقی در زمان مناسب و مورد نیاز، این تلاش‌های دیگران را پاسخ داده و جبران می‌کنند. چنین تبادل دائمی رمز بقاء بیشتر روابط اجتماعی و کاری است. بنابراین، رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و عاطفی با رفتارهای شهروندی سازمانی را حداقل تا بخشی می‌توان ناشی از پاسخ انسان‌ها در اثر درگیر شدن در مبادله اجتماعی دانست.

یافته بعدی در پژوهش حاضر به کلیت روابط سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی در قالب مدل ساختاری-ارتباطی نهایی (شکل ۲) این پژوهش بازمی‌گردد. نتایج مدل آزمایشی انجام شده نشان داد که سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی ابتدا موجب تقویت سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و سپس سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی موجب تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. به معنای ساده‌تر نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی متغیر واسطه کامل در رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی است. در مطالعاتی نظیر علی و همکاران (۲۰۱۳) اشتیاق شغلی (با تعهد عاطفی همپوشی دارد) که تا اندازه‌ای دارای بار عاطفی است، متغیر تعدیل‌کننده در رابطه بین سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی و رفتارهای شهروندی سازمانی معرفی شده است. به دلیل نوین بودن سازه‌های سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و عاطفی، پژوهشی در دسترس قرار نگرفت که بتوان از همسویی یا ناهم‌سویی یافته‌ها با آن‌ها سخن به میان آورد. باین حال در نظریات متعددی اعم از نظریات حوزه اخوت و برادری، تقویت-عاطفه و رویکرد رخدادهای واسطه عاطفی (گل‌پرور، ۱۳۹۵)، به‌صراحت رخدادهای عاطفی مثبت پاسخی به رخدادهای و حوادث محیطی و اجتماعی پیرامون انسان‌ها (نظریات حوزه اخوت و برادری و تقویت-حافظه) و به‌عنوان متغیرهای واسطه (رویکرد رخدادهای واسطه‌ای عاطفی) برای پیامدهای رفتاری و نگرشی معرفی شده‌اند. تنها تفاوت موجود بین رخدادهای عاطفی مطرح در نظریات حوزه اخوت و برادری، تقویت-عاطفه و رویکرد رخدادهای واسطه عاطفی (گل‌پرور، ۱۳۹۵) با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در این است که سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی ماهیت رفتاری-عاطفی توأم دارد. یعنی علاوه بر بار عاطفی مستتر در آن تلاش محور نیز هست. به این مفهوم

که بر مبنای این سازه، لازم است افراد تلاش و توجه عملی به درگیر شدن در بسط و ارتقاء سرمایه عاطفی دیگران (شامل عاطفه مثبت شبیه حالت، احساس انرژی و شادمانی) نشان دهند. بر همین پایه، به نظر می‌رسد که رخدادهای عاطفی واسطه بین رخدادهای محیطی و اجتماعی با پیامدهای رفتاری و نگرشی، علاوه بر ماهیت درون روانی ماهیت رفتاری و عملکرد نیز داشته باشند.

تبیین دیگری که لازم است در خصوص مدل نهایی و نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در رابطه بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی معلّمان مورد توجه قرار گیرد، سازوکاری است که این پیوند را تا بروز پیامد نهایی که همان رفتارهای شهروندی سازمانی است را حفظ می‌کند. به نظر می‌رسد رویکردها و نظریات حوزه اخوت و برادری، تقویت-عاطفه و رویکرد رخدادهای واسطه عاطفی همگی تابع رویکرد نظری جامع‌تری موسوم به رویکرد سرریزشدگی اجتماعی-عاطفی باشند. منظور از رویکرد سرریزشدگی اجتماعی-عاطفی این است که رخدادهای تلاش‌های اجتماعی مثبت نظیر سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی، از طریق احساس امنیت، تأمین نیاز به تعلق و ایجاد حمایت اجتماعی به تلاش‌های عاطفه محور یا همان سرمایه‌گذاری عاطفی سرریز یا انتقال اثر داده و از این طریق بسترهای عملکردی و رفتاری را در انسان‌ها مهیا می‌سازند. اگرچه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی به ظاهر خود به تنهایی نیز امکان برقراری ارتباط با رفتارهای شهروندی سازمانی را دارد، اما حضور سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی به عنوان متغیر واسطه در این میان با احتمال زیاد ضرورتی انکارناپذیر است. تأیید نقش واسطه‌ای کامل سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی به این مفهوم است که در صورت پایش سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی، این رابطه غیرمعنادار می‌شود. این امر حاکی از آن است که حتی اگر رابطه مستقیمی بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی به دست آید و سخنی هم از عناصر عاطفی به میان نیاید، کماکان انتقال اثر سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی به رفتارهای شهروندی سازمانی به طور ضمنی و پنهانی تحت تأثیر رخدادهای واسطه‌ای خواهد بود. بنابراین، با صراحت می‌توان گفت که

رخدادهای تلاش‌محور و رفتاری عاطفی مانند سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، متغیرهای تسهیل‌گر در انتقال اثر سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای جامعه‌پسند نظیر رفتارهای شهروندی سازمانی هستند. این تسهیل‌چنان‌که در حوزه مبانی نظری سرمایه‌عاطفی گفته شده (گل‌پرور، ۱۳۹۵)، ناشی از توان‌انگیزی این سازه به دلیل بسط و گسترش ظرفیت‌های شناختی و رفتاری است. بنابراین، در جمع‌بندی تبیین می‌توان گفت زمانی که انسان‌ها در محیطی در حال فعالیت و کنش و واکنش اجتماعی باشند که تمامی افراد در تمامی سطوح درگیر سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی باشند (مانند مشارکت و درگیری فعال در ایجاد اعتماد متقابل، حمایت اجتماعی و توجه و تلاش برای رفاه جمعی و گروهی به‌جای رفاه فردی)، این امر موجب احساس امنیت فردی و اجتماعی، حمایت و توجه اجتماعی و تأمین نیاز به تعلق گروهی و اجتماعی به‌عنوان نیازهای اساسی در انسان‌ها می‌شود. تأمین نیاز مورد اشاره نیز خود موجب ایجاد حالات مستتر در سرمایه‌عاطفی (عاطفه مثبت شبیه حالت، احساس انرژی و شادمانی) شده و به‌این ترتیب نیرو، نشاط و توان لازم برای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و در نهایت درگیر شدن در رفتارهای شهروندی سازمانی فراهم می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش در مجموع به‌عنوان یکی از نوین‌ترین بسترهای پژوهش و نظریه‌پردازی در عرصه سرمایه‌گذاری نرم و رفتاری در روان‌شناسی و به‌عنوان تمرکز بر سازه‌های ضروری برای به‌پیش‌بردن جنبش مثبت‌نگری در روان‌شناسی و بالأخص روان‌شناسی سازمانی، تلویحات نظری و پژوهش‌چندی را در برمی‌گیرد. با در نظر داشتن این موضوع، این پژوهش در زمره نوین‌ترین پژوهش‌هایی است که در آن سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و عاطفی مطرح و نشان داده شده که این دو سازه می‌توانند به پیامدهای رفتاری مثبت مانند رفتارهای شهروندی سازمانی منجر شوند. مزیت دو سازه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و اجتماعی که مهم‌ترین تلویح و دست‌آورد برای پژوهش حاضر محسوب می‌شوند، این است که این سازه‌ها ماهیت عمل‌گرا دارند. شناسایی بهترین راه‌کارهای اجرایی کردن این سازه‌های عاطفی و اجتماعی سرمایه‌گذاری لازم است تا از طریق پژوهش‌های علمی شناسایی و معرفی

شوند. به همین جهت، پیشنهاد ادامه پژوهش در حوزه کارکردهای نگرشی و رفتاری مثبت و منفی سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و اجتماعی همراه با تهیه و تدوین بسته‌های ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و عاطفی پیشنهادی است که می‌توان به پژوهشگران علاقه‌مند ارائه کرد. تلویح دیگری که در این مطالعه به صورت نظری و پژوهشی در پیش رو قرار گرفت، مربوط به نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در رابطه بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی، یا همان رویکرد زیربنایی سرریزشدگی اجتماعی-عاطفی است. این رویکرد ظرفیت بسیار زیادی دارد تا بسیاری از رویکردهای خردتر نظیر رویکردهای نظری تأثیر روابط دوستانه و نزدیک بر حالات عاطفی، تقویت-عاطفه و رخدادهای واسطه‌ای عاطفی را به عنوان سازوکارهای درونی خود جذب و یکپارچه نماید. در راستای تقویت این تلویح نیز پژوهش‌های آینده لازم است نقش انتقالی و واسطه احساس تأمین نیاز به تعلق، احساس امنیت اجتماعی و حمایت اجتماعی را در رابطه بین سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی مورد بررسی قرار دهند. دلیل این امر نیز این است که معلمان با طیف کثیری از دانش‌آموزان، همکاران و والدین در ارتباط و تعامل دائمی هستند و از این نظر شغل معلمی جزو مشاغل دارای اثرات نامحسوس اما فراگیر است. چنان‌که سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی اعتمادمحور و رفاه‌مدار جمعی در فضای کاری معلمان مورد مطالعه قرار گیرد و مسیرهای تقویت آن شناسایی شود، به دنبال آن سطح سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و همکاران افزایش یافته، و در نهایت در اثر وقوع سرریزشدگی اجتماعی-عاطفی، این نشاط و انرژی از دامنه مدارس و سازمان آموزش و پرورش به سطح خانواده‌ها و از آن طریق به کل جامعه انتقال می‌یابد. این همان بازدهی فراگیر ضروری برای سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و عاطفی در فضای کاری معلمان است.

پیشنهادهای کاربردی

کاربردی‌ترین و اجرایی‌ترین پیشنهاد در راستای یافته‌های این پژوهش، فراهم‌سازی زمینه‌های ترویج و ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با تمرکز بر ارتقاء اعتماد بین فردی،

تمایل به رفاه جمعی و اجتناب از فردگرایی افراطی، در راستای ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی از سطوح بالا تا پائین سازمان‌ها، از جمله نظام‌های آموزش و پرورش است. این مهم در آموزش و پرورش نسبت به دیگر سازمان‌ها دارای اهمیت بالاتری است. بنابراین، لازم است تا مدارس و سازمان آموزش و پرورش اهتمام ویژه‌ای به برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در مورد روش‌های مشارکت جمعی در ارتقاء سرمایه اجتماعی که همان سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی است را طراحی و به مرحله اجرا در آورند. از طرف دیگر متناسب با امکانات و توان مدارس ابتدایی، مدیران مدارس می‌توانند معلمانی که تلاش‌های محسوس و چشمگیرتری در ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی (اعتماد بین فردی، تمایل به رفاه جمعی و فعالیت‌های گروهی) نشان می‌دهند را به‌عنوان سرگروه برای برنامه‌ریزی فعالیت‌های معطوف به ارتقاء این شکل از سرمایه‌گذاری جمعی انتخاب و از این طریق فعالیت‌های سطح مدرسه را برای ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی تقویت نمایند. این امر نیازمند حمایت مستقیم کادر مدیریتی مدرسه و تشویق و ترغیب معلمان فعال در حوزه ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی است.

محدودیت‌ها

در پایان، با یادآوری مهم‌ترین محدودیت‌های موجود در پژوهش، احتیاط در تفسیر و تعمیم نتایج را یادآوری می‌کنیم. اولین محدودیت به جامعه آماری معلمان مربوط است. طبیعی است که نتایج به دست آمده از معلمان ممکن است با نتایج دیگر مشاغل در دیگر سازمان‌ها شباهت یا تفاوت داشته باشد. از این نظر، تعمیم نتایج به گروهی غیر از گروه معلمان تا تکرار پژوهش در گروه‌های نمونه دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. محدودیت بعدی به ماهیت پژوهش که همبستگی بوده مربوط است. در واقع، در پژوهش‌های همبستگی حتی در شکل نوین و پیشرفته آن، امکان اعمال پایش به شکل کامل و به‌صورتی که در مطالعات آزمایشی و شبه آزمایشی وجود دارد، قابل عملیاتی شدن نیست. این نکته، چیزی است که موجب می‌شود نتوان از پژوهش‌های همبستگی تفسیر و برداشت تام و کامل علت و معلولی انجام داد. از این نظر، این پژوهش نیز از این قاعده مستثنا نیست.

منابع

- احمدپورترکمانی، مهوش (۱۳۹۶). *الگوی ساختاری رابطه رهبری صادقانه با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- بهارلویی، خلیل (۱۳۹۶). *الگوی ساختاری رابطه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با هم‌آفرینی ارزشی فضایل انسانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی در میان معلمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- بهرامی عیسی‌آبادی، امین (۱۳۹۶). *الگوی ساختاری رابطه رهبری صادقانه با هم‌آفرینی ارزشی اجتماعی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- جهانبانی، زهرا (۱۳۹۶). *الگوی ساختاری رابطه رهبری صادقانه با هم‌آفرینی ارزشی اجتماعی، هم‌آفرینی ارزشی فضایل انسانی و سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی در میان پرستاران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- ستارخانی‌مقدمی، نفیسه (۱۳۹۶). *رابطه استرس شغلی با رفتارهای نوآورانه و رفتارهای شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه عاطفی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- شوماخر، ریچارد جی و لومکس، رندال ای (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).

کاویان مبارکه، نرگس (۱۳۹۶). الگوی ساختاری رابطه استرس شغلی و فرسودگی هیجانی با سرمایه عاطفی، عملکرد و موفقیت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).

عابدینی، زهرا (۱۳۹۱). رابطه سبک‌های دل‌بستگی با قلدری و سرمایه اجتماعی سازمانی با توجه به نقش عدالت سازمانی ادراک شده در کارکنان وزارت نیروی استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).

عسکری‌نیا، محمدحسین (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی، تعلق کارکنان، پیامدهای کاری و عملکرد مشتری در بانک‌های تجارت استان ایلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام. عنایتی، مهناز و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۷). رابطه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با بهزیستی روان‌شناختی با توجه به نقش سرمایه عاطفی در پرستاران. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، ۳(۱)، ۶۹-۷۹.

صفری، سمیه (۱۳۹۶). الگوی ساختاری رابطه استرس شغلی با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای شهروندی سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).

قاضی‌فر، عبدالکریم، نیلی‌پور، سید اکبر و اکبری، مهدی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی روی تعهد و عملکرد کارکنان شهرداری دوگنبدان. دومین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمان‌ها، گچساران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گچساران.

گل‌پرور، محسن (۱۳۹۵). سرمایه عاطفی: کارکردها و ضرورت‌ها. چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.

گل‌پرور، محسن (۱۳۹۷). *سنجش کاربردی در روان‌شناسی سازمانی-جلد دوم*. چاپ اول، اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).

گل‌پرور، محسن و فتحی، علی (۱۳۹۴). رابطه سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی در یک سازمان آموزشی دولتی.

پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۷۵-۹۸.

Ali, M., Hussain, A., & Azim, A. (2013). Organizational investment in social capital (OISC) and employee job performance: Moderation by employee job engagement. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 250-257.

Beilmann, M., Kööts-Ausmees, L., & Realo, A. (2018). The relationship between social capital and individualism°collectivism in Europe. *Social Indicators Research*, 137(2), 641-664.

Belleflamme, P., Lambert, T., & Schwienbacher, A. (2013). Crowd funding: Tapping the right crowd. *Journal of Business Venturing*, 29(5), 585-609.

Bester, J., Stander, M. W., & Van Zyl, L. E. (2015). Leadership empowering behavior, psychological empowerment, organizational citizenship behaviors and turnover intention in a manufacturing division. *SA;Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-14.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.

Cumberland, D. M., Alagaraja, M., Shuck, B., & Kerrick, S. A. (2018). Organizational social capital: Ties between HRD, employee voice, and CEOs. *Human Resource Development Review*, 17(2), 199-221.

Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital, and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21.

Demirel, Y., Elhusadi, I., & Alhasadi, A. (2018). The relationship between organizational citizenship behavior and organizational factors. *International Journal of Business and Management Invention*, 7(3), 27-39.

Ellinger, A. D., Ellinger, A.E., Bachrach, D. G., Wang, Y., & Elmada Ba , A. B. (2011a) Organizational investments in social capital, managerial coaching, and employee work-related performance. *Management Learning*, 42(1), 67-85.

Ellinger, A. E., Elmada Ba , A. B., Ellinger, A. D., Wang, Y., & Bachrach, D. G. (2011b) Measurement of organizational investments in social

- capital: The service employee perspective. *Journal of Business Research*, 64(6), 572-578.
- Kang, S., & Na, Y. K. (2018). The effect of the relationship characteristics and social capital of the sharing economy business on the social network, relationship competitive advantage, and continuance commitment. *Sustainability*, 10(7), 1-22.
- Karada, E. (Ed.). (2015). *Leadership and organizational outcomes: Meta-analysis of empirical studies*. Switzerland: Springer.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. New York: Cambridge University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York, NY: Oxford, University Press.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarrino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: design and interpretation*. Thousand Oaks, London: SAGE publications.
- Mollick, E. (2014). The dynamics of crowd funding: determinants of success and failures. *Journal of Business Venturing*, 29(1), 1-16.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Neubert, M., Bradley, S., Ardianti, R., & Simiyu, E. (2017). The role of spiritual capital in innovation and performance: Evidence from developing economies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(4), 621-640.
- Palmer, D. (2013). Clarifying the concept of spiritual capital. *The 10th Annual Conference of the Social Scientific Study of Religion in China and Chinese Spirituality and Society Program Final Conference, Hong Kong, China, 10-14 July 2013*.
- Pillay, K. (2012). Happiness, psychological capital and organizational citizenship behavior of employees in a financial institution in Durban, South Africa. Unpublished Master Thesis in Industrial Psychology, School of Applied Human Sciences, University of KwaZulu-Natal.
- Raza, B., Ali, M., Ahmed, S., & Ahmad, J. (2018). Impact of managerial coaching on organizational citizenship behavior: The mediation and moderation model. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(1), 27-46.
- Rossoni, L., Aranha, C. E., & Mendes-Da-Silva, W. (2018). The complexity of social capital: The influence of board and ownership interlocks on

- implied cost of capital in an emerging market. *Complexity*. Article ID 6248427.
- Tahseen, N., & Akhtar, M. S. (2016). Impact of organizational justice on citizenship behavior: mediating role of faculty trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(1), 104-121.
- Vigoda-Gadot, E., Beeri, I., Birman-Shemesh, T., & Somech, A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: a scale reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-493.
- Wael, S. M. (2016). Investigating the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior among Beni Suef cement company employees. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(5), 1-7.
- Yusuff, Y. Z., Bakar, A.A., & Ahmad, S. (2018). Relationship between financial capital, social capital and women entrepreneurs business performance. *Advanced Science Letters*, 24(1), 202-204.

