

**تبیین امیدواری بر مبنای حمایت سازمانی ادراک شده و معنویت محیط کاری****Explaining the Hope Based on the Perceived Organizational Support and Workplace Spirituality**Tooraj Sepahvand<sup>1\*</sup>تورج سپهوند<sup>۱\*</sup>

1. Assistant Professor, Department of psychology and educational sciences, Faculty of Humanities, Arak University, Arak

۱- استادیار، گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک

**Abstract**

The purpose of the present research was explaining the hope in employees based on the perceived organizational support and workplace spirituality. The research was carried out in the form of correlational design and predictive study. For this purpose, 396 employees of Markazi Province Electric Distribution Company working in 2015, were selected by stratified random sampling based on their job conditions and were examined as the sample. The required data, were collected by Snyder Hope Scale, Survey of Perceived Organizational Support and Workplace Spirituality Scale, and were analyzed by Pearson correlation coefficient and multiple simultaneous regressions.

The results indicated that there was direct and significant relationship between perceived organizational support and workplace spirituality with hope and its components in employees ( $r=0/28$  to  $0/53$ ,  $p<0/001$ ). However, workplace spirituality had the main contribution in predicting total hope, agency thinking and pathway thinking in employees in level of  $p<0/001$  (Respectively with  $Beta=0/528$ ,  $0/508$  and  $0/461$ ). Workplace spirituality was the important variable in explaining the hope of employees and it is necessary to pay it special attention by the managers of the organizations.

**Keywords:**

Hope, perceived organizational support, workplace spirituality, employees

**چکیده**

هدف پژوهش حاضر تبیین امیدواری کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک شده و معنویت محیط کاری بود.

پژوهش بر اساس طرح همبستگی و مطالعه‌ی پیش‌بینی انجام شد. به این منظور، تعداد ۳۹۶ نفر از کارکنان شرکت توزیع نیروی استان مرکزی به شیوه‌ی تصادفی طبقه‌ای برحسب وضعیت استخدامی انتخاب شدند. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های امیدواری اشنايدر، حمایت سازمانی ادراک شده و معنویت محیط کاری گردآوری و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه‌ی هم‌زمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده و معنویت محیط کاری با امیدواری کارکنان و مؤلفه‌های آن رابطه‌ی مستقیم و معناداری دارد (همبستگی ۰/۲۸ تا ۰/۵۳ و  $P<0/001$ ). با این حال، معنویت محیط کاری سهم اصلی را در پیش‌بینی امیدواری کل، تفکر عامل و تفکر مسیر کارکنان در سطح  $P<0/001$  داشت (به ترتیب با ضریب بتای ۰/۵۲۸، ۰/۵۰۸ و ۰/۴۶۱).

معنویت محیط کاری متغیری مهم در تبیین امیدواری کارکنان بوده که لازم است توسط مدیران سازمان‌ها مورد توجه ویژه‌ای قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:**

امیدواری، حمایت سازمانی ادراک شده، معنویت محیط کاری، کارکنان

**مقدمه**

امروزه بر اهمیت رویکرد روانشناسی مثبت<sup>۱</sup> و کاربرد آن در محیط کاری تأکید بسیاری می‌شود (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷). یکی از سازه‌های روانشناسی مثبت، امیدواری<sup>۲</sup> است که نقش مهمی در فهم و پیش‌بینی رفتار کارکنان دارد. امیدواری مانند خوش‌بینی یک سازه‌ی آینده‌گراست (آلارکون، بولین، خازون، ۲۰۱۳؛ فاولر، وبر، کلاپا، میلر،

۲۰۱۷) که با توجه کمتر به اطلاعات ناسالم و تهدیدکننده و توجه بیشتر به اطلاعات مثبت همراه است (کلبر، کراینس و ولز، ۲۰۱۸). در اصطلاح عامیانه، امیدواری به این احساس که رویدادها به بهترین نتیجه خواهد رسید، اشاره دارد (ریچارد و همکاران، ۲۰۱۳)؛ اما از دیدگاه علمی، به‌عنوان یک حالت شناختی و انگیزشی که افراد را قادر می‌کند اهداف واقعی قابل حصول خود را از طریق رفتار خودجهت‌دهی شده<sup>۳</sup> تنظیم کنند (عاملیت<sup>۱</sup>) و همین‌طور به‌عنوان

3. Self-directed behavior

1. Positive Psychology
2. Hope

\* نویسنده مسئول: تورج سپهوند

نشانی: اراک، دانشگاه اراک، دانشکده علوم انسانی، گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی

تلفن: ۰۸۶-۳۲۷۷۷۴۰۱ (+۹۸)

پست الکترونیک: tooraj81@yahoo.com

توانایی ایجاد راه‌های جایگزین توسط آن‌ها در رسیدن به اهداف موردنظر خود، در زمانی که این اهداف با موانعی مواجه می‌شوند (مسیرها<sup>۲</sup>) تعریف می‌گردد. مطابق این دیدگاه، امیدواری به‌عنوان حالت انگیزشی مثبتی تعریف می‌شود که مبتنی بر حس موفقیت برآمده از تعامل عاملیت (انرژی متمرکز بر اهداف) و مسیرها (طرح‌ریزی دستیابی به اهداف) است (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱). مؤلفه‌ی عاملیت یا "قدرت اراده"<sup>۳</sup>، تصمیم برای شناسایی و دستیابی به اهداف را برمی‌انگیزاند، درحالی‌که مؤلفه‌ی تفکر مسیر<sup>۴</sup> یا "قدرت مسیر"<sup>۵</sup>، ایجاد مسیرهای دیگر به‌جای مسیرهایی که احتمالاً در فرآیند تعقیب این اهداف با موانع و مشکلاتی مواجه می‌شوند را برمی‌انگیزاند (ریچارد و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین، امیدواری شامل مفهوم‌بندی واضح اهداف، ایجاد راهکارهای خاص برای رسیدن به این اهداف (تفکر مسیر) و ایجاد و حفظ انگیزه برای استفاده از این راهکارها (تفکر عاملیت) است (مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷).

در دهه‌های اخیر، تحقیقات، اهمیت امیدواری در محل کار و اثرات مثبتی که بر عملکرد کارکنان دارد را برجسته کرده است (یوگوو و آمازو، ۲۰۱۴؛ دوگلی، کوپر و پنز، ۲۰۰۹؛ لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲). این تحقیقات نشان داده است که کارکنان امیدوارتر نسبت به هم‌تایانشان که کمتر امیدوارند، برای موفقیت و شکست آمادگی بیشتری دارند و آن‌ها را به شیوه‌های مختلفی تفسیر می‌کنند (اسنایدر، ۲۰۰۲). مدیران اجرایی دارای امیدواری بیشتر نیز راه‌حل‌های کیفی بیشتر و بهتری را برای مشکلات کاری ارائه می‌دهند که توانایی غلبه بر موانع موجود در سازمان را افزایش می‌دهد (پیترسون و بیرون، ۲۰۰۸). علاوه بر این، شرکت‌های با منابع انسانی امیدوارتر نیز دارای سودآوری بیشتر، نرخ نگهداری<sup>۶</sup> بالاتر و سطوح بالاتر رضایت و تعهد کارکنان هستند (آدامز و همکاران، ۲۰۰۲). بنابراین، با توجه به محیط کاری بسیار پویایی که کارکنان امروزی با آن مواجه هستند، زمان توجه به امیدواری و تقویت آن فرا رسیده است (ریچارد و همکاران، ۲۰۱۳). نکته مهم این است که امیدواری به علت اینکه یاد گرفته می‌شود و بیشتر حالت‌گونه<sup>۷</sup> (قابل‌تغییر) است تا یک صفت ثابت؛ می‌تواند به‌منظور بهبود عملکرد کاری و حفظ کارکنان باارزش، از طریق شناسایی متغیرهای مرتبط و آموزش و توسعه بیشتر، تقویت شود (ملیک، ۲۰۱۳).

یکی از متغیرهایی که اثرات مثبتی بر همه‌ی ابعاد سرمایه‌ی روان‌شناختی از جمله امیدواری دارد، حمایت سازمانی ادراک‌شده است (هوپی و همکاران، ۲۰۱۴). نظریه‌ی حمایت سازمانی عنوان می‌کند که کارکنان در مورد میزانی که سازمان برای مشارکت‌های عمومی آن‌ها ارزش قائل است و به بهزیستی و رفاه آن‌ها توجه می‌کند، یک باور کلی را شکل می‌دهند. این باور کلی به‌عنوان حمایت سازمانی ادراک‌شده تعریف می‌شود (ایزنبگر و همکاران، ۱۹۸۶؛ کورتسیس و همکاران، ۲۰۱۷). تحقیقات نشان داده است که انواع حمایت از جمله حمایت اجتماعی رابطه‌ی معناداری با امیدواری در گروه‌های مختلفی مانند دانشجویان (تجدینی و بنی‌جمالی، ۲۰۱۶) و حتی بیماران (لو، کوپین و ژنگ، ۲۰۱۴) نشان داده است. در محیط‌های کاری نیز مطالعات نشان داده است که با فراهم کردن مراقبت، حمایت و ارزش بیشتر برای مشارکت کارکنان، امیدواری آن‌ها می‌تواند تقویت شود (سپهگ و ساریکوال، ۲۰۱۵). این مطالعات نشان داده‌اند که اگر کارکنان احساس کنند سازمان در ارتباط با کارشان حمایت‌کننده است، آن‌ها اهداف واضحی تنظیم و اقدامات مختلفی برای رسیدن به آن انجام خواهند داد، برای دورنمای شغلی خود سرشار از امید خواهند شد، رخدادهای محیط کاری را به شیوه مثبتی تبیین خواهند کرد و باور پیدا خواهند کرد که می‌توانند کار را بسیار خوب به اتمام رسانند (هوپی و همکاران، ۲۰۱۴).

بنابراین، الهام بخشیدن امیدواری به‌عنوان بخشی از رشد سازمانی به مسئله‌ای مهم تبدیل شده است. در این راستا، از طرفی، فرهنگی که قدرت اراده‌ی کارکنان سازمان برای تعیین و دستیابی به اهداف را ارج نهاده و حمایت می‌کند لازم به نظر می‌رسد (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲) و از طرف دیگر، راهبردها، نظام‌های پاداش و شیوه‌ی رهبری که مدیران و همکارانشان را ترغیب می‌کند درگیرانه و متعهدانه، مسیرهایی را برای دستیابی به اهداف سازمانی ایجاد کنند نیز امیدواری بالایی ایجاد می‌کنند (آدامز و همکاران، ۲۰۰۲). چنین فرهنگی همچنین باید اعتماد و مهارت منابع انسانی را در همه سطوح حمایت کند و آن را برای تحول و پیاده‌سازی مسیرهای جایگزین در دستیابی به راهبردها و اهداف موردنظر تقویت نماید (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲).

از دیگر متغیرهای مرتبط با امیدواری کارکنان، معنویت محیط کاری<sup>۹</sup> است. معنویت محیط کاری یک حس تعالی از طریق کار است (گیاکالون و جورکیویکز، ۲۰۰۳). محققان (میلیمن، ژاپلوسکی و فرگوسن، ۲۰۰۳) سه بعد معنویت محیط کاری را شناسایی کردند که شامل کار با معنا<sup>۱۰</sup> (در سطح فردی)، احساس همبستگی<sup>۱</sup> (در سطح

1. Agency
2. Pathways
3. Willpower
4. Pathways thinking
5. Waypower
6. Retention rates
7. Statelike
8. Stable trait

9 Workplace spirituality

10. Meaningful work

سازمان‌هاست، شناخت متغیرهای مرتبط با آن در محیط‌های کاری، می‌تواند مسئولان را جهت اتخاذ تصمیمات درست و منطقی جهت بهبود امیدواری کارکنان و در نتیجه افزایش پیامدهای مثبت شخصی، شغلی و سازمانی یاری دهد. با وجود انجام تحقیقات مختلف در ارتباط با امیدواری کارکنان، به این متغیر به‌ویژه به‌عنوان یک متغیر پیامد حاصل از نقش هم‌زمان حمایت سازمانی و معنویت محیط کاری توجه اندکی شده است؛ بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین امیدواری کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری بوده است.

## روش

### جامعه‌ی آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و پیش‌بینی‌بینی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل کلیه‌ی کارکنان مشغول به خدمت در شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی بود. از میان این کارکنان، تعداد ۳۹۶ نفر که مشکل جدی با سازمان نداشتند (بر مبنای گزارش خودآموزنی‌ها و مسئولان حوزه‌ی معاونت نیروی انسانی شرکت مذکور) و بیماری جسمی یا روان شناختی جدی و شناخته‌شده‌ای (بر مبنای گزارش آن‌ها در مورد سلامتشان و دریافت اطلاعات مربوط به سلامت آن‌ها در زمینه‌ی بستری شدن یا مرخصی‌های استعلاجی طولانی‌مدت) نداشتند، به شیوه‌ی تصادفی طبقه‌ای و رعایت نسبت آزمودنی‌ها در جامعه‌ی مذکور برحسب وضعیت استخدامی آن‌ها (رسمی، تأمین نیرو و دانه مزدی و حجمی) انتخاب و پرسشنامه‌های موردنظر در مورد آن‌ها اجرا گردید. برای اجرای این پژوهش ابتدا با مسئولان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی هماهنگی لازم به عمل آمد. پس از انتخاب نمونه و آماده شدن پرسشنامه‌ها و ارائه‌ی توضیحات لازم به مشارکت کنندگان، پرسشنامه‌های موردنظر در مورد آن‌ها اجرا گردید. بدین ترتیب، داده‌های لازم گردآوری و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## ابزار پژوهش

### مقیاس امیدواری اسنایدر<sup>۶</sup>

این مقیاس دارای ۱۲ عبارت است که توسط اسنایدر و همکاران ساخته شده است (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱) و برای سنین ۱۵ سال به بالا به صورت خودسنجی اجرا می‌شود. سؤالات ۳، ۵، ۷ و ۱۱ نمره‌گذاری نمی‌شوند و انحرافی اند. سؤالات ۱، ۴، ۶ و ۸ مربوط به

گروهی) و هماهنگی با ارزش‌های سازمان<sup>۲</sup> (در سطح سازمانی) است. سازه‌ی معنویت محیط کاری به علت فواید بی‌شمار از جمله ایجاد ظرفیت شخصی و سازمانی (راجاپان و همکاران، ۲۰۱۷) یا به عبارتی، تأثیر بر سازه‌های روان‌شناختی و قابلیت اثرگذاری بر عملکردهای سازمانی، به‌طور فزاینده‌ای در سال‌های اخیر موردتوجه سازمان‌ها و محققان قرار گرفته است (قهرمانی و نادى، ۲۰۱۲) و به‌عنوان مفهومی برای حل چالش‌های روزمره‌ی مربوط به منابع انسانی مدرن (جارج، ۲۰۱۷) و حتی مسائل مربوط به سلامت و بیماری افراد دیده شده است (جاکولجویک، ۲۰۱۷).

معنویت، از طرفی در تقویت شبکه‌ی حمایت اجتماعی و دسترسی به آن نقش دارد (الیوت و هایوارد، ۲۰۰۷؛ به نقل از اونوها و بادا، ۲۰۱۶) و از طرف دیگر الهام‌بخش امید و معنا در زندگی (اونوها و بادا، ۲۰۱۶) به‌ویژه، امید و خوش‌بینی در زمان استرس است (سیاروچی و دنک، ۲۰۰۶). به همین دلیل، روابط مذهب/معنویت با میزان امیدواری در حدود ۷۳٪ از ۴۰ مطالعه‌ی انجام‌شده، مثبت و معنادار گزارش شده است. مهم‌تر اینکه در هیچ مطالعه‌ی، یک رابطه‌ی منفی گزارش نشده است (کوئینگ، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، وجود معنویت یکی از عللی است که به امیدواری اسناد<sup>۳</sup> داده می‌شود (دوگلی و همکاران، ۲۰۰۹). این مسئله به‌ویژه در مورد کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است و تحقیقات نیز بیانگر آن است. این قبیل مطالعات در ارائه‌دهندگان خدمات بهداشتی، نشان می‌دهند که معنویت، امیدواری آن‌ها را تقویت می‌کند (دوگلی و همکاران، ۲۰۰۹). برای مثال، یافته‌های یک مطالعه در مورد پرستاران بهداشت عمومی روستایی نشان داد که معنویت، امیدواری آن‌ها را که بخش مهمی از کارشان است، رشد و پرورش می‌دهد (کولیک، ۲۰۰۱). همچنین، اهمیت معنویت در رشد امیدواری، در یافته‌های یک مطالعه با ۱۱۳ ارائه‌دهنده‌ی مراقبت‌های بهداشتی تسکین‌دهنده<sup>۴</sup> (پرستاران، مددکاران اجتماعی، پزشکان و کمک‌کنندگان<sup>۵</sup>) گزارش شده است (دوگلی و رایب، ۲۰۰۷). در پژوهشی دیگر نیز رابطه‌ی معنویت با سلامت روان و امید به آینده در کارکنان بیمارستان‌های دولتی شیراز برجسته شده است (قهرمانی و نادى، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، معنویت محیط کاری به‌عنوان یکی از عوامل ضروری عمل می‌کند که به تداوم شغلی کارکنان (راجاپان و همکاران، ۲۰۱۷) با امیدواری بیشتر و در نتیجه سودمندی بیشتر برای خود و سازمان منجر می‌شود.

با توجه به اینکه میزان امیدواری متغیری مهم برای کارکنان و

1. Sense of community
2. Alignment with organization values
3. Attribute
4. Palliative healthcare providers
5. Aides

6. Snyder hope scale

۲۰۰۳) طراحی شده است و شامل سه بعد کار معنادار، احساس همبستگی و هماهنگی با ارزش‌های سازمان است. سؤالات این پرسشنامه از روی یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ پاسخ داده می‌شود. محققان آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۸ تا ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند و روایی خوب آن را از طریق تحلیل عاملی تأییدی گزارش کردند (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳). در ایران نیز آلفای کرونباخ آن ۰/۹۵ (عبدالهی، کریمیان و نامداری پژمان، ۲۰۱۵) و ۰/۸۷ (فقیهی و همکاران، ۲۰۱۲) گزارش شده است.

### یافته‌ها

داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل‌های توصیفی نشان داد که گروه نمونه این پژوهش دارای میانگین سنی ۳۴/۴۵ سال (انحراف معیار ۷/۰۲) و میانگین سابقه شغلی ۱۰/۵۶ سال (انحراف معیار ۱/۷۹) بود. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش نیز در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD
امیدواری کل	۴۶/۳۲	۶/۳۳
تفکر عامل	۱۹/۹۸	۳/۳۰
تفکر مسیر	۲۶/۳۴	۳/۶۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۳۱/۴۵	۱۰/۱۴
معنویت در محیط کار	۲۱/۴۸	۱۳/۸۴

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد امیدواری، تفکر عامل، تفکر مسیر، حمایت ادراک‌شده سازمانی و معنویت محیط کاری کارکنان گزارش شده است. در ادامه همبستگی بین متغیرها به‌صورت ماتریس همبستگی در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱- امیدواری کل	۱				
۲- تفکر عامل	۰/۹۱*	۱			
۳- تفکر مسیر	۰/۹۳*	۰/۶۸*	۱		
۴- حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۳۵*	۰/۳۷*	۰/۲۸*	۱	
۵- معنویت در محیط کار	۰/۵۳*	۰/۵۳*	۰/۴۴*	۰/۶۷*	۱

بر اساس آنچه در جدول (۲) مشاهده می‌شود متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری همبستگی مثبت و معناداری با امیدواری کارکنان و مؤلفه‌های آن داشتند.

برای تعیین سهم متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری در تبیین امیدواری کارکنان از روش تحلیل رگرسیون

خرده‌مقیاس مسیر و سؤالات ۲، ۹، ۱۰ و ۱۲ مربوط به خرده‌مقیاس عاملیت است. مؤلفه‌ی تفکر عامل تعیین‌کننده‌ی هدف‌مداری فرد است و مؤلفه‌ی تفکر مسیر راه‌های برنامه‌ریزی‌شده برای رسیدن به اهداف را در برمی‌گیرد. چندین شیوه‌ی نمره‌گذاری برای این مقیاس گزارش شده است. در نسخه‌ی مورد استفاده در این پژوهش، هر ماده با مقیاس ۶ درجه‌ای اندازه‌گیری می‌شود که دامنه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را با نمره‌گذاری ۱ تا ۶ در برمی‌گیرد. نمره‌ی امید، حاصل جمع این دو خرده‌مقیاس است. مقیاس امیدواری ثابت درونی قابل قبولی را از ۰/۷۴ تا ۰/۷۸ نشان داده است. اسنایدر و همکاران پایایی کل مقیاس، خرده‌مقیاس عاملیت و خرده‌مقیاس مسیر را از طریق روش بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۱ و ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند (اسنایدر و همکاران، ۲۰۰۲). در ایران نیز ضریب اعتبار این مقیاس با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و از طریق بازآزمایی ۰/۸۱ به دست آمد. بررسی روایی سازه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی<sup>۱</sup> هم نشان داد که مقیاس دارای ساختاری دوعاملی شامل تفکر عامل و مسیرها است (کرمانی، خدپناهی و حیدری، ۲۰۱۱).

### سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده<sup>۲</sup>

این پرسشنامه برای سنجش اندازه‌های که کارکنان، ارزش قائل شدن سازمان برای تلاش‌های آن‌ها و نگرانی در مورد بهزیستی آن‌ها را درک می‌کنند، ساخته شده است (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). همچنین فرم هشت‌سؤالی آن نیز میزان حمایت ادراک‌شده‌ی کارکنان از سوی سازمان و سرپرستان را اندازه‌گیری می‌کند. سؤالات این مقیاس از روی یک مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافقم=۷ پاسخ داده می‌شود که سؤالات ۶ و ۷ آن به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. از مجموع نمرات این سؤالات نمره‌ی کل به‌دست می‌آید. محققان پایایی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش کرده‌اند (ایزنبرگر، فاسولو و دیویس-لاماسترو، ۱۹۹۰). در پژوهش دیگر آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. تحلیل مؤلفه‌های اصلی<sup>۳</sup> نیز یک عامل واحد را برای ۴۸٪ واریانس کل آشکار نمود (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۷). در ایران نیز ارشدی و جیوی (۲۰۱۳) پایایی ۰/۸۰ را برای آن گزارش کرده‌اند.

### مقیاس معنویت محیط کاری<sup>۴</sup>

این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است که با استفاده و اقتباس از پرسشنامه‌ی معنویت محیط کاری میلیمن (میلیمن و همکاران،

1. Confirmatory factor analysis
2. Survey of Perceived Organizational Support
3. principal-components analysis
4. Workplace Spirituality Scale

این پیش‌فرض‌ها و امکان استفاده از رگرسیون، جدول (۴) خلاصه‌ی مدل و نتایج رگرسیون مربوط به آن را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری ۲۸ درصد از واریانس تفکر عامل امیدواری کارکنان را پیش‌بینی کردند ( $F=75/33$  و  $P<0/001$ ). بررسی ضرایب رگرسیون هم نشان داد که معنویت محیط کاری با ضریب بتای  $0/508$  سهم معناداری در پیش‌بینی تفکر عامل امیدواری کارکنان داشت، اما حمایت سازمانی ادراک‌شده سهم معناداری در پیش‌بینی آن ندارد.

درنهایت، پیش‌فرض‌های رگرسیون حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری در تبیین تفکر مسیر مربوط به امیدواری کارکنان نیز بررسی شد که علاوه بر برقراری شرط نرمال بودن توزیع متغیرها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در سطح  $P<0/01$  و عدم وجود هم‌خطی در متغیرهای پیش‌بین بر اساس شاخص تحمل که قبلاً به آن اشاره شد، استقلال خطاها نیز با استفاده از آزمون دوربین-واتسون مقدار  $2/11$  را نشان داد که این مقدار نیز در دامنه  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد و این پیش‌فرض نیز برقرار بود. بر این اساس، با توجه به وجود این پیش‌فرض‌ها و امکان استفاده از رگرسیون، جدول (۵) خلاصه‌ی مدل و نتایج رگرسیون مربوط به آن را نشان می‌دهد.

بر اساس جدول (۵) مشاهده می‌شود حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری ۱۹ درصد از واریانس تفکر مسیر امیدواری کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند ( $F=47/20$  و  $P<0/001$ ). بررسی ضرایب رگرسیون هم نشان داد که معنویت محیط کاری با ضریب بتای  $0/461$  سهم معناداری در پیش‌بینی تفکر مسیر امیدواری کارکنان داشت، اما حمایت سازمانی ادراک‌شده سهم معناداری در پیش‌بینی آن ندارد.

چندگانه‌ی هم‌زمان استفاده شد. قبل از اجرای رگرسیون چندگانه‌ی هم‌زمان، پیش‌فرض‌های مربوط به آن بررسی گردید. از جمله اینکه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف شرط نرمال بودن توزیع متغیرها را در سطح  $P<0/01$  نشان داد. در ارتباط با وجود هم‌خطی در متغیرها، با وجود همبستگی معنادار بین متغیرهای پیش‌بین، شاخص تحمل آن‌ها برابر با  $0/549$  بود و با توجه به اینکه این مقدار از  $0/1$  کمتر نیست، نگرانی خاصی در مورد احتمال هم‌خطی متغیرها وجود نداشت. علاوه بر این، استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون نیز مقدار  $1/78$  را نشان داد که در دامنه‌ی  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد و این پیش‌فرض نیز برقرار بود. بر این اساس، با توجه به وجود این پیش‌فرض‌ها و امکان استفاده از رگرسیون، جدول (۳) خلاصه‌ی مدل و نتایج رگرسیون مربوط به آن را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری ۲۸ درصد از واریانس امیدواری کارکنان را پیش‌بینی کردند ( $F=74/68$  و  $P<0/001$ ). بررسی ضرایب رگرسیون هم نشان داد که معنویت محیط کاری با ضریب بتای  $0/528$  سهم معناداری در پیش‌بینی امیدواری کارکنان دارد و این در حالی است که حمایت سازمانی ادراک‌شده سهم معناداری در پیش‌بینی آن ندارد.

پیش‌فرض‌های رگرسیون حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری در تبیین تفکر عامل مربوط به امیدواری کارکنان نیز بررسی شد که علاوه بر برقراری شرط نرمال بودن توزیع متغیرها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در سطح  $P<0/01$  و نبود هم‌خطی در متغیرهای پیش‌بین بر اساس شاخص تحمل که در بالا به آن اشاره شد، استقلال خطاها نیز با استفاده از آزمون دوربین-واتسون مقدار  $1/83$  را نشان داد که این مقدار نیز در دامنه  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد و این پیش‌فرض نیز برقرار بود. بر این اساس، با توجه به وجود

جدول ۳. خلاصه‌ی مدل و نتایج رگرسیون پیش‌بینی امیدواری کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری

متغیر ملاک	مدل	B	SE	Beta	T	Sig.	R	R2	F	Sig.
مقدار ثابت	۲۹/۱۵۳	۱/۴۳۶			۲۰/۲۹۹	۰/۰۰۱				
حمایت سازمانی ادراک‌شده	-۰/۰۰۳	۰/۰۳۶	-۰/۰۷۸	-۰/۹۳۸	۰/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۲۸	۷۴/۶۸	۰/۰۰۱	
معنویت محیط کاری	۰/۲۴۱	۰/۰۲۶	۰/۵۲۸	۹/۱۱۱	۰/۰۰۱					

جدول ۴. خلاصه‌ی مدل و نتایج رگرسیون پیش‌بینی تفکر عامل امیدواری کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری

متغیر ملاک	مدل	B	SE	Beta	T	Sig.	R	R2	F	Sig.
مقدار ثابت	۱۱/۰۴۱	۰/۷۴۸			۱۴/۷۵۱	۰/۰۰۱				
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۰۰۹	۰/۰۱۹	۰/۴۷۰	۰/۶۳۹	۰/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۲۸	۷۵/۳۳	۰/۰۰۱	
معنویت محیط کاری	۰/۱۲۱	۰/۰۱۴	۰/۵۰۸	۸/۷۷۶	۰/۰۰۱					

جدول ۵. خلاصه‌ی مدل و نتایج رگرسیون پیش‌بینی تفکر مسیر امیدواری کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری

متغیر ملاک	مدل	B	SE	Beta	T	Sig.	R	R2	F	Sig.
تفکر مسیر	حمایت سازمانی ادراک‌شده	-۰/۰۱۲	۰/۰۲۶	-۰/۰۰۳	-۰/۵۳۸	۰/۵۹۱	۰/۴۴	۰/۱۹	۴۷/۲۰	۰/۰۰۱
	معنویت محیط کاری	۰/۱۲۰	۰/۰۱۶	۰/۴۶۱	۷/۵۵۲	۰/۰۰۱				
	مقدار ثابت	۱۸/۱۱۲	۰/۸۶۳		۲۰/۹۹۸	۰/۰۰۱				

## بحث

فرضیه‌ی اصلی پژوهش حاضر این بود که حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری، توانایی پیش‌بینی امیدواری کارکنان را دارند. یافته‌های پژوهش نشان داد که این دو متغیر ارتباط معناداری با امیدواری کارکنان و مؤلفه‌های عاملیت و مسیر آن دارند. با این حال، تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی هم‌زمان نشان داد که معنویت محیط کاری و نه حمایت سازمانی ادراک‌شده توانایی پیش‌بینی امیدواری کارکنان و مؤلفه‌های آن را دارند؛ بنابراین یافته‌ی مهم این پژوهش این بود که معنویت محیط کاری پیش‌بین اصلی امیدواری کارکنان و مؤلفه‌های آن است.

نتایج این پژوهش با مطالعات مختلفی (دوگلی و همکاران، ۲۰۰۹؛ دوگلی و وایت، ۲۰۰۷؛ کولیگ، ۲۰۰۱؛ قهرمانی و نادى، ۲۰۱۲) که معنویت را عامل مهم مرتبط با امیدواری می‌دانند همخوان است. بر این اساس، معنویت محیط کاری عاملی است که منجر به تداوم در کار (راجاپان و همکاران، ۲۰۱۷) همراه با امیدواری و سودمندی بیشتری در کار می‌شود.

تبیین‌های مختلفی در مورد چنین ارتباطی وجود دارد. به نظر می‌رسد معنویت محیط کاری ظرفیت شخصی و سازمانی (راجاپان و همکاران، ۲۰۱۷) را بالا می‌برد و بر سازه‌های مختلف روان‌شناختی و عملکردهای سازمانی (قهرمانی و نادى، ۲۰۱۲) از جمله امیدواری در کارکنان اثر می‌گذارد و همین مسئله، توانایی تبیین امیدواری توسط معنویت محیط کاری را تقویت می‌کند. این متغیر، با ایجاد خوش‌بینی در زمان استرس و کاهش چنین استرس‌هایی (سیاروچی و دنک، ۲۰۰۶)، امید و معنا را در زندگی (اونوها و بادا، ۲۰۱۶) باعث می‌شود. به عبارتی، معنویت محیط کاری با ایجاد آرامش، خوش‌بینی و کاهش هیجان‌های منفی، امیدواری را در وجود کارکنان برمی‌انگیزد. همچنین، معنویت باعث می‌شود افراد اهداف معنادار در زندگی انتخاب کنند. در این صورت افراد ضمن شناختن فعالیت‌های خود، آن‌ها را با علاقه هم انجام می‌دهند. هرچه افراد بیشتر در این فعالیت‌ها یا دستیابی به اهداف درگیر شوند، احساس کارآمدی و انتظارات مثبت و خوش‌بینی بیشتری خواهند داشت که در نهایت به واسطه‌ی این خودکارآمدی و خوش‌بینی، امیدواری و سلامت بیشتری تجربه خواهند کرد.

علاوه بر این، در تکمیل تبیین‌های مربوط به چنین ارتباطی،

می‌توان گفت که افراد به یک سیستم جهت‌گیری مبتنی بر باورها، اعمال و روابط متکی هستند. برای بسیاری از مردم مذهب و به‌طور کلی معنویت بخش‌هایی از این جهت‌گیری کلی هستند. این سیستم جهت‌گیری به‌عنوان وسیله‌ای برای مقابله با موقعیت‌های دشوار و استرس‌زا عمل می‌کند. از طریق این فرآیند مقابله، افراد حس معنا در زندگی را حفظ می‌کنند (پارگامنت و همکاران، ۲۰۰۰) و امیدواری بیشتری را در زندگی و پیگیری اهداف شخصی و سازمانی خود تجربه می‌کنند. به تعبیری، شاید این نتایج پیامدهای انسجام نظام‌های معنوی/مذهبی است که جهان را نظم یافته به تصور می‌کنند (عزیزی و همکاران، ۲۰۱۶) و امیدواری را در وجود افرادی که در محیط‌های با معنویت کاری بالا مشغول به کار هستند تقویت می‌کند.

نتایج به‌دست‌آمده در خصوص ارتباط حمایت سازمانی ادراک‌شده با امیدواری کارکنان مقداری بحث‌برانگیزتر است. این نتایج که حمایت سازمانی ادراک‌شده با امیدواری و مؤلفه‌های آن مرتبط است با پژوهش‌های مختلفی (تجدینی و بنی‌جمالی، ۲۰۱۶؛ سپهاگ و ساریکوال، ۲۰۱۵؛ لو و همکاران، ۲۰۱۴؛ و هویی و همکاران، ۲۰۱۴) همخوان است. با این حال، سهم آن در پیش‌بینی امیدواری کارکنان و مؤلفه‌های مربوط به آن معنادار نبود و سهم اصلی این پیش‌بینی به معنویت محیط کاری اختصاص یافته بود. در نتیجه، چنین یافته‌هایی نیازمند بررسی نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده در کنار معنویت محیط کاری در تبیین امیدواری است.

پُر واضح است که حمایت ادراک‌شده به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده‌ی مؤثر در مقابله و سازگاری با شرایط استرس‌زای زندگی شناخته‌شده است و به افراد احساس تعلق و عزت‌نفس می‌دهد. این وضعیت می‌تواند در سلامتی افراد و کاهش هیجان‌های منفی از جمله غمگینی و ناامیدی سودمند باشد. به عبارتی، مطابق با نتایج پژوهش روز و آیزنبرگر (۲۰۰۲)، حمایت ادراک‌شده سازمانی، خلق مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد. در نتیجه، در راستای تقویت خلق مثبت و کاهش احساسات منفی کارکنان، امیدواری آن‌ها نیز تقویت می‌شود. بر این اساس است که کسب حمایت از سوی سازمان و مدیران، به کارکنان کمک می‌کند تا احساسات مثبت آن‌ها همچون خلق مثبت و امیدواری افزایش یافته و با گسترش توانایی‌ها و قابلیت‌های خود بتوانند اهداف شخصی و سازمانی را با امیدواری بالا به‌خوبی دنبال کنند.

به نظر می‌رسد سازمان‌هایی که از کارکنان خود به طرز مناسبی حمایت می‌کنند، روش‌ها و شیوه‌های خاصی در تقویت امیدواری کارکنان خود دارند. آن‌ها راهبردها، نظام‌های پاداش و تقویت و نیز شیوه‌ی رهبری را به کار می‌گیرند که مدیران و همکارانشان را به ایجاد و رشد فعالانه و متعهدانه‌ی مسیرهایی برای دستیابی به اهداف خود ترغیب می‌کنند (آدامز و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین، این سازمان‌ها قدرت اراده‌ی کارکنان برای دستیابی به اهداف خود را ارزشمند دانسته و مورد حمایت قرار می‌دهند. بعلاوه، آن‌ها اعتماد و مهارت افراد را در هر سطحی حمایت می‌کنند و آن را برای تحول و پیاده‌سازی مسیرهای جایگزین در دستیابی به راهبردها و اهداف موردنظر توانمند می‌سازند (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲). بدین ترتیب، تقویت مؤلفه‌های عاملیت و مسیر امیدواری توسط سازمان‌ها در نهایت منجر به تقویت میزان امیدواری کارکنان و به‌طور کلی امیدواری مجموعه‌ی سازمان می‌شود. در نتیجه، با وجود حمایت کارکنان توسط سازمان، این کارکنان اهداف روشن و مشخصی تنظیم خواهند کرد و سرشار از امید برای دورنمای شغلی خود، اقدامات مختلفی برای رسیدن به اهداف خود انجام خواهند داد (هویی و همکاران، ۲۰۱۴).

علی‌رغم آنچه گفته شد، حمایت سازمانی ادراک‌شده با وجود همبستگی مثبت و معنادار با امیدواری و مؤلفه‌های آن (که در همه موارد کمتر از همبستگی معنویت محیط کاری با امیدواری و مؤلفه‌های آن بود)، سهم معناداری در تبیین این متغیر نداشت. در تبیین چنین نتیجه‌ای می‌توان گفت اگرچه محققان نشان داده‌اند که انواع حمایت مانند حمایت اجتماعی به‌طور کلی یک میانجی توانایی‌های مثبت روانشناسی است (خان و حسین، ۲۰۱۰)، اما ممکن است نسبت به بعضی از متغیرها همچون معنویت محیط کاری نقش کمتری در امیدواری و مؤلفه‌های آن داشته باشد. شاید یکی از دلایل این مسئله همپوشانی احتمالی حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری باشد. احتمالاً وجود مؤلفه‌ی همبستگی در سطح گروهی که مربوط به معنویت محیط کاری است و ممکن است به درجاتی با حمایت سازمانی ادراک‌شده همپوشانی داشته باشد، می‌تواند تأیید کننده‌ی چنین تبیینی باشد. به عبارتی، با توجه به همبستگی قابل‌ملاحظه‌ای که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری وجود دارد، شاید حمایت سازمانی ادراک‌شده اثر خود را بر معنویت محیط کاری می‌گذارد و آنگاه معنویت محیط کاری سهم معنادار و برجسته‌تری را در امیدواری کارکنان نشان می‌دهد.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که متغیر امیدواری در نقش متغیر وابسته، دارای سوابق پژوهشی بسیار اندکی بود و بیشتر پژوهش‌های مربوط به آن به صورتی انجام شده بود که امیدواری

به‌عنوان یک متغیر مستقل مورد بررسی قرار گرفته بود. همچنین، ارتباط متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده و معنویت محیط کاری با آن بسیار کم موردبررسی قرار گرفته بود که این مسئله مقایسه‌ی نتایج و تبیین یافته‌ها را اندکی با دشواری روبرو می‌کرد. همچنین، محدود بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و دشواری امکان استفاده از سایر روش‌ها و ابزارهای گردآوری اطلاعات مانند مصاحبه، بخصوص در مورد آزمودنی‌های دارای انگیزه‌ی کمتر در پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها، از محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی این محدودیت‌ها مدنظر قرار گیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مقایسه‌ای با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی و نیز پژوهش‌های تجربی در مورد نقش هر یک از متغیرهای پژوهش در امیدواری کارکنان انجام شود. پیشنهاد کاربردی این پژوهش نیز این است که مدیران سازمان‌ها توجه ویژه‌ای به معنویت محیط کاری و حمایت سازمانی، به‌ویژه معنویت محیط کاری در جهت تقویت امیدواری کارکنان داشته باشند. از آنجاکه امیدواری یاد گرفته می‌شود و قابل‌تغییر است و می‌تواند با آموزش و توسعه بیشتر، تقویت شود (ملیک، ۲۰۱۳)، لازم است برنامه‌ها و آموزش‌های غنی‌سازی و اثربخشی لازم را برای تقویت امیدواری، با تأکید بر تقویت حمایت سازمانی ادراک‌شده و به‌ویژه معنویت محیط کاری در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

برای رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش، به آزمودنی‌ها از لحاظ محرمانه ماندن اطلاعات اطمینان داده شد و ضمن بیان هدف کلی پژوهش، همکاری و رضایت آن‌ها برای مشارکت آزادانه در پژوهش جلب شد.

### حامی مالی

این پژوهش به‌عنوان بخشی از طرح پژوهشی این‌جانب، با حمایت مالی شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی و همکاری و مشارکت دانشگاه اراک انجام شده است.

### تشکر و قدردانی

از شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی و معاونت پژوهشی دانشگاه اراک که شرایط انجام این پژوهش را فراهم نمودند و تمامی کسانی که محقق را در انجام این مهم یاری نمودند سپاسگزارم.

## References

- Abdollahi, B., Karimian, H. & Namdari Pejman, M. (2015). Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace with Ethical Behavior of Employees. *Ethics in science and Technology*, 9(4), 51-60.
- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Workplace spirituality and organizational performance*. New York: Sharp.
- Alarcon, G., Bowling, N., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827. [DOI:10.1016/j.paid.2012.12.004]
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739 - 743. [DOI:10.1016/j.sbspro.2013.06.637]
- Azizi, M., Azizi, A., Abedi, A., Kajbaf, M. B., & Fallahzadeh, R. A. (2016). The Effect of Spiritual Therapy on Hope of Life in Female Students Who Referred to Isfahan University Counseling Center. *Psychology*, 7, 126-131. [DOI:10.4236/psych.2016.71015]
- Ciarrocchi, J. W. & Deneke, E. (2006). Hope, optimism, pessimism and spirituality as predictors of well-being controlling for personslity. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 16, 161-183.
- Duggleby W. & Wright K. (2007) The hope of professional caregivers caring for persons at the end of life. *Journal of Hospice and Palliative Nursing*, 9(1), 42-49. [DOI:10.1097/00129191-200701000-00009]
- Duggleby, W., Cooper, D., & Penz, K. (2009). Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 65, 2376-2385. [DOI:10.1111/j.1365-2648.2009.05094.x] [PMid:19737323]
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. [DOI:10.1037/0021-9010.82.5.812] [PMid:9337610]
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived rganizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. [DOI:10.1037/0021-9010.75.1.51]
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. [DOI:10.1037/0021-9010.71.3.500]
- Faghihi, A., Zare Matin, H., Jandaghi, G., & Musavi, S. (2012). The Relationship between Workplace Spirituality and Employees' Empowerment. *Management and Achievement*, 50, 97-112.
- Fowler, D., Weber, E., Klappa, S., & Miller, S. (2017). Replicating future orientation: Investigating the constructs of hope and optimism and their subscales through replication and expansion. *Personality and Individual Differences*, 116(1), 22-28. [DOI:10.1016/j.paid.2017.04.010]
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19. [DOI:10.1177/0971685816689741]
- Ghahremani, N., & Nadi, M. A. (2012). Relationship between Religious / Spiritual Components, Mental Health and Hope for the Future in Hospital Staff of Shiraz Public Hospitals. *Iran Journal of Nursing*, 79, 1-11.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46, 85-97. [DOI:10.1023/A:1024767511458]
- Hui, Q. S., Cao, X. S. Lou, L. & He, H. (2014). Empirical Research on the Influence of Organizational Support on Psychological Capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 182-189. [DOI:10.4236/ajibm.2014.44025]
- Jakovljevic, M. (2017). Resilience, psychiatry, and religion from public and global mental health perspective: Dialogue and cooperation in the search for humanistic self, compassionate society and empathic civilization. *Psychiatra Danubina*, 29(3), 238-244. [DOI:10.24869/psyd.2017.238] [PMid:28949304]
- Kelberer, L. J. A., Kraines, M. A., & Wells, T. T. (2018). Optimism, hope, and attention for emotional stimuli. *Personality and Individual Differences*, 124, 84-90. [DOI:10.1016/j.paid.2017.12.003]
- Kermani, Z., Khodapanahi, M. K., Heidari, M. (2011). Psychometric properties of the hoping Snyder's scale *Journal of Applied Psychology*, 19, 7-23.
- Khan A. & Husain A. (2010). Social support as a moderator of positive psychological strengths and subjective well-being. *Psychological Reports*, 2010, 106(2), 534-538. [DOI:10.2466/pr0.106.2.534-538] [PMid:20524555]
- Koenig, H. G. (2012). Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications. *International Scholarly Research Network (ISRN) Psychiatry*, Article ID 278730, 1-33. [DOI:10.5402/2012/278730] [PMid:23762764] [PMCID:PMC3671693]
- Kulig, J. C. (2001). Hope at the community level according to rural-based public health nurses. *Online Journal of Rural Nursing and Health Care*, 2(2), 1-19. [DOI:10.14574/ojrnhc.v2i2.466]
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. [DOI:10.1177/0149206315575554]
- Luo, B. J., Qin, H. Y. & Zheng, M. C. (2014). Correlation between social relational quality and hope among patients with permanent colostomies. *International Journal of Nursing Sciences*, 1, 405-409. [DOI:10.1016/j.ijnss.2014.10.007]
- Luthans, F. & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322. [DOI:10.1177/1534484302013003]
- Malik, A. (2013). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace- positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1-4.



- Marques, S. C., & Gallagher, M. W. (2017). Age differences and short-term stability in hope: Results from a sample aged 15 to 80. *Journal of Applied Developmental Psychology, 53*, 120-126. [DOI:10.1016/j.appdev.2017.10.002]
- 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. [DOI:10.1108/09534810310484172]
- Onuoha, U. C. & Bada, O. V. (2016). Spirituality, Self efficacy, Age, and Gender as predictors of Psychological Wellbeing among Flood Survivors in Nigeria. *IOSR Journal of Humanities And Social Science, 21*, (10), 43-49. [DOI:10.9790/0837-2110044753]
- Pargament, K. I., Koenig, H. G. et al. (2000). The Many Methods of Religious Coping: Development and Initial Validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology, 56*, 519-543. [DOI:10.1002/(SICI)1097-4679(200004)56:4<519::AID-JCLP6>3.0.CO;2-1]
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 785-803. [DOI:10.1002/job.492]
- Rajappan, S., Nair, R. S. Priyadarshini M., K. & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business & Management, 4*, 1-9. [DOI:10.1080/23311975.2017.1334419]
- Reichard, R.J., Avey, J. B., Lopez, S. & Dollwet, M. (2013): Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice, 8*(4), 292-304. [DOI:10.1080/17439760.2013.800903]
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714. [DOI:10.1037/0021-9010.87.4.698] [PMid:12184574]
- Sihag, P. & Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital - A study of IT industries in Indian framework. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 20*(2), 19-26.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*, 249-275. [DOI:10.1207/S15327965PLI1304\_01]
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(4), 570-585. [DOI:10.1037/0022-3514.60.4.570] [PMid:2037968]
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Mannpulvers, K. M., Adams, V. H. et al. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology, 97*, 820-826. [DOI:10.1037/0022-0663.94.4.820]
- Tajdini, Z. & Banijamali, S. S. (2016). The Relationship between Perceived Social Support and Hope to Future in Adolescents. *Journal of Psychology and Behavior Study, 4*(1), 1-6.
- Ugwu, F. O. & Amazue, L. O. (2014). Psychological Ownership, Hope, Resilience and Employee Work Engagement among Teachers in Selected Mission Schools. *European Journal of Business and Management, 6*(10), 98-106.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*(5), 774-800. [DOI:10.1177/0149206307305562]

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی