

تبیین کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان نظام مهندسی ساختمان استان گیلان براساس رفتار سازمانی مثبت گرا، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی

شاهین ساده^{۱*}، حمیدرضا رضایی کلیدبری^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۱۰

چکیده

تحقیق حاضر با هدف تبیین کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان نظام مهندسی ساختمان استان گیلان براساس رفتار سازمانی مثبت گرا، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. روش تحقیق حاضر توصیفی و از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان نظام مهندسی ساختمان استان گیلان بوده و شیوه نمونه گیری به صورت تصادفی ساده، است. روش جمع آوری داده‌ها در این تحقیق میدانی و ابزار آن پرسشنامه می‌باشد. جهت بررسی روایی ابزار تحقیق از روش روایی محتوی و تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. در نهایت برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار smart pls 2 استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های جمع آوری شده نشان داد که رفتار سازمانی مثبت گرا، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت بر کیفیت زندگی کاری کارکنان داشته و به میزان ۸۶/۴ درصد از کیفیت زندگی کاری کارکنان را تبیین می‌کند.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، رفتار سازمانی مثبت گرا، شخصیت، رفتار شهروندی سازمانی

^۱ کارشناسی ارشد، گرایش منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران

^۲ گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: shahin.sazeh.98@gmail.com

مقدمه

کیفیت زندگی کاری از جمله مباحثی است که سال‌های متمادی از جوانب مختلف مورد بحث و مطالعه قرار گرفته است و هنوز هم در خصوص مصادیق بار آن اختلاف نظرهای بسیاری وجود دارد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۸). به واقع کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا تبدیل شده است (جوادی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۸). کیفیت زندگی کاری را می‌توان به دو بخش تعریف عینی (عملیاتی) و تعریف ذهنی (نظری) تقسیم کرد. در تعریف عینی، کیفیت زندگی کاری یعنی مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان که شامل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی و ایمنی و مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، سرپرستی مناسب و خوب، متنوع و غنی بودن مشاغل و امثال این است. در تعریف ذهنی، کیفیت زندگی کاری یعنی تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اعم و کیفیت زندگی کاری (شغل و سازمان) به طور اخص. در این نوع تعریف، کیفیت زندگی کاری بیشتر به جو کاری مربوط می‌شود و هدف مشخص آن، تغییر جو کاری است و به این منظور تعامل عوامل انسانی، تکنولوژیکی و سازمانی به طرف کیفیت بهتر زندگی کاری رهنمون می‌شود (داودی، ۱۳۹۶، ص ۳۵۸). اما کیفیت زندگی کارکنان تحت تاثیر عوامل متفاوتی است. از جمله این متغیرها می‌توان شخصیت (درخشانی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵)، رفتار شهروندی سازمانی (هوزلا^۲ و همکاران، ۲۰۱۴) و رفتار سازمانی مثبت-گرا (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳) اشاره نمود. شخصیت، همان ویژگی‌های روانی فرد است که به طور همیشگی و منحصر به فرد بر رفتارهای او تأثیر می‌گذارد. در سطح اجتماع، شخصیت فرد در رفتارهای اجتماعی وی مؤثر است؛ به همین شکل در سازمان نیز شخصیت کارکنان بر چگونگی رفتار فرد در سازمان تأثیرگذار است. نقش شخصیت در پیش بینی رفتارهای آینده کارکنان، در پژوهش‌های ابتدایی، موضوعی نه چندان مهم تلقی می‌شد حال آنکه یافته‌های پژوهش‌های اخیر از تأثیرگذاری این عامل بر رفتارهای سازمانی افراد پرده برداشته است (زبردست و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۲۸۸). رفتار شهروندی سازمانی نیز یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و برعهده گرفتن مسئولیت‌های اضافی، پیروی از قوانین و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل ناراضی و مشکلات در محل کار است. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی، به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و وفق‌پذیری کمک می‌کند (بهادری و دهگان، ۱۳۹۶، ص ۳۰). از سوی دیگر امروزه سرمایه انسانی اهمیت فراوانی پیدا کرده است، به طوری که آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه‌داری‌های کلیدی یک سازمان می‌دانند. گام برداشتن در جهت ارتقای این سرمایه می‌طلبد تا به بررسی ابعاد درونی موجود در انسان پرداخت و با توجه به حالات و روحیات آنان زمینه ارتقاء این سرمایه منابع انسانی موجود و در نهایت عملکرد سازمان را فراهم آورد. یکی از موضوعاتی که جدیداً مورد توجه متخصصین قرار گرفته است، رفتار سازمانی مثبت است. عبارت رفتار سازمانی مثبت توسط لوتانز^۳ به عنوان مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و توسعه یافتن دارند و به طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار کاربرد دارند، ابداع و معرفی شد. لوتانز و همکاران ترکیب بهینه روانشناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب ناپذیر برای شکل دهی رفتارهای سازمانی مثبت میدانند (ناستی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۶۵). با توجه به موارد مذکور و بررسی میدانی محقق که حاکی از میزان پائین رضایت کارکنان از وضعیت رفاهی و شرایط کاری در سازمان است، سوال اصلی تحقیق به شرح زیر است:

آیا رفتار سازمانی مثبت گرا، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در تبیین کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان نقش دارد؟

چارچوب نظری

مهمترین کارکرد چارچوب نظری این است که به تحقیق جهت می‌بخشد و ذهن محقق را نسبت به وجوه مشخصی از پدیده مورد مطالعه یا بافتی که آن را احاطه کرده است، حساس و هشیار می‌سازد. به این ترتیب او در همان مراحل اولیه تحقیق چند گام نخست را به سرعت طی می‌کند. در نتیجه ضمن آنکه در وقت و انرژی محقق صرفه جویی خواهد شد، و پژوهش مورد نظر سامان و انسجام بیشتری خواهد داشت. کارکرد دیگر چارچوب نظری پیوندی است که این مفهوم میان تحقیق ما با بدنه دانش موجود برقرار می‌سازد و بازتابی از ماهیت تجمعی و تراکمی دانش است. زیرا نشان می‌دهد که قرار نیست هر محقق چرخ را دوباره اختراع کند. بدین ترتیب، روشنی و بسندگی چارچوب نظری

^۱ Derakhshani

^۲ Huszla

^۳ Luthans

نشان می‌دهد که چرا و چگونه انتظار می‌رود روابط خاصی وجود داشته باشد و ماهیت و جهت روابط موجود میان متغیرهای مورد نظر محقق چیست. ترسیم الگوی تحقیق نیز که در چارچوب نظری توصیف شده باشد به خواننده کمک می‌کند تا روابط را مشاهده کند. تحقیقات نشان می‌دهد که کیفیت خدمات سازمان‌ها تحت تأثیر رفتارهای خاصی از کارکنان به نام رفتارهای شهروندی سازمانی قرار دارد. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فرانقشی و خودجوش است که کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که به صورت داوطلبانه فراتر از انتظارات، وظایف و شرح شغل خود عمل کنند. از طرفی ارزش‌های افراد بر چگونگی رفتار و روابط آن‌ها با دیگران تأثیر می‌گذارد، همچنین شخصیت افراد اثر زیادی روی رفتار کاریشان دارد و پاسخ افراد به هر نوع موقعیتی، بسته به شخصیت شان متفاوت خواهد بود. لذا انتظار می‌رود که نقش ارزش‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان سازمان، بر رفتار شهروندی آن‌ها اثرگذار باشد (متاجی امیررود و حسین نژاد، ۱۳۹۴، ۱). نادى و اقانورى (۱۳۹۶) نیز، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی را در بین کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان مورد آزمون قرار دادند و رابطه فوق را تأیید نمودند (نادى و اقانورى، ۱۳۹۶). این نتیجه در تحقیق رافعی، اسکندری و عباس پور (۱۳۹۱)؛ عالمیان، ایمانی و شهیدی (۱۳۹۱)؛ لیفارا جورتن (۲۰۱۶)؛ پوربا (۲۰۱۵) و چیاپورو (۲۰۱۱) نیز تکرار شد. بنابراین، می‌توان فرضیه اول تحقیق را این گونه بیان کرد که شخصیت کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تأثیر دارد.

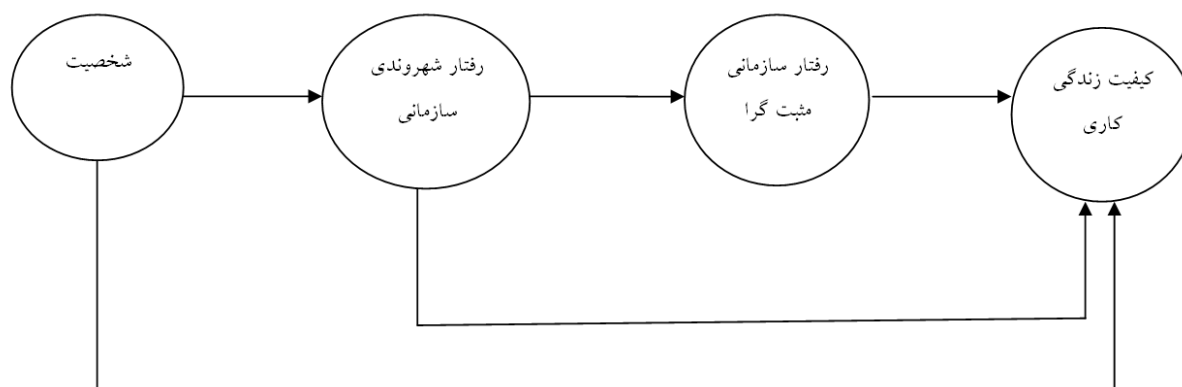
پژوهشگران در پژوهشی، مهمترین شرایط تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری را امنیت شغلی و استخدامی، شرایط فیزیکی در محیط کاری، محل کار، کنترل فشار و استرس در آن، زمان کار، فرصت‌های موجود برای رشد فردی و ابراز وجود، مشارکت و ارتباطات در کار، تعادل در کار و زندگی بیان کردند. عامل دیگری که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری افراد مؤثر باشد صفات شخصیتی است. نتایج پژوهش نصر اصفهانی و اعتمادی در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی دانشجویان نشان داد که بین ابعاد شخصیتی با کیفیت زندگی رابطه ای مثبت وجود دارد (محمودی، الفجر اسدی مجره و درویشی خضری، ۱۳۹۴، ۲۶). این رابطه در تحقیق صدیقی ارفعی و امیدالله (۱۳۹۵) و هوسزلا (۲۰۱۴) مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان فرضیه دوم تحقیق را این گونه بیان کرد که شخصیت کارکنان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تأثیر دارد.

در دیدگاه‌های سنتی بیان می‌شد که سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مهم‌ترین نقش را در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اما در سال‌های اخیر توجه محققین سازمانی به توانمندی‌ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیط‌های مثبت معطوف شد و بیان شد صرف داشتن امکانات و تکنولوژی‌های پیشرفته، مهارت‌ها و تجربه‌های شغلی و تعاملات اجتماعی نیروی انسانی، موفقیت سازمان‌ها تضمین نمی‌شود بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حائز اهمیت‌تری است. لذا تحقیقات نشان می‌دهد که رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثرگذارند. لوتانز و همکارانش (۲۰۰۴)، ترکیب روانشناسی مثبت گرا، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را برای شکل گیری رفتارهای سازمانی مثبت ضروری می‌دانند (عباس زاده، محمودی و امیری نوری، ۱۳۹۳، ۱۳۷). ناستی زایی، جنابادی و نوروزی کوهدشت (۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود رابطه فوق را تأیید نموده اند. این نتیجه در تحقیق ویلیامز و شاو (۲۰۱۰) نیز تکرار شد. در نتیجه می‌توان فرضیه سوم را این گونه بیان کرد که رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت گرا کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تأثیر دارد.

رفتارهای شهروندی، رفتارهایی هستند که به طور مستقیم در سیستم پاداش دهی رسمی سازمان ذکر نشده و اغلب نیز به فراموشی سپرده می‌شوند و اغلب نیز داوطلبانه تلقی می‌گردند. اما با این وجود در انجام فعالیت‌های سازمان نقش مؤثری دارند. کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می‌تواند از مسایل عمده‌ی کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای در اختیار مدیریت قرار دهد و باعث ایجاد احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و احساس امنیت و ... در آنان شود که نتیجه‌ی آن افزایش بهره‌وری کارکنان می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند کیفیت زندگی کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (محبی فر و همکاران، ۱۳۹۱، ۹۶۹). نتیجه فوق در تحقیق پرستار (۱۳۹۷)؛ شکرالهی و طاهری (۱۳۹۴)؛ قاسم زاده و برومند (۱۳۹۴)؛ درخشانی و محمودی (۱۳۹۳)؛ قربانی (۱۳۹۲)؛ حسینی و همکاران (۱۳۹۰)؛ مهداد، مهدوی راد و گل پرور (۱۳۹۰) و محمدی، کیومرثی و هاشمی (۲۰۱۶) نیز تکرار شد. در نتیجه می‌توان فرضیه چهارم را این گونه بیان کرد که رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تأثیر دارد.

در معبود تحقیقات صورت گرفته، نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه قرار گرفته است. از جمله ناستی زایی، جنابادی و نوروزی کوهدشت (۱۳۹۳) که به ارزیابی رابطه رفتار سازمانی مثبت گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی پرداختند، نتیجه فوق را تکرار نمودند. این نتیجه در تحقیق عباس زاده، محمودی و امیری نوری (۱۳۹۳)

نیز تأیید شد. بنابراین می‌توان فرضیه پنجم را این گونه بیان کرد که رفتار سازمانی مثبت گرا بر کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تأثیر دارد. با توجه به موارد مذکور مدل تحقیق به صورت زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

از نظر روش شناسی این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است. تحقیق همبستگی زیر مجموعه تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) است. تحقیق همبستگی با این هدف انجام می‌شود که رابطه میان متغیرهای تحقیق را نشان دهد. تحقیق حاضر از نظر طبقه بندی تحقیقات با توجه به اهداف آنها، در زمره تحقیقات با ماهیت توصیفی قرار دارد. هدف هر مطالعه توصیفی عبارت است از تشریح جنبه‌هایی از پدیده مورد نظر پژوهش گر و با دیدگاهی فردی، سازمانی، صنعتی و نظایر آن. از لحاظ نوع نظارت و درجه کنترل این تحقیق از جمله تحقیقات میدانی قرار دارد، چرا که محقق متغیرها را در حالت طبیعی آن‌ها بررسی می‌کند. از لحاظ وسعت کاربرد این تحقیق در سطح تحقیقات کاربردی قرار دارد، و نهایتاً از لحاظ روش جمع آوری داده‌ها و اطلاعات این تحقیق از نوع میدانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان نظام مهندسی ساختمان استان گیلان است که تعداد آنها ۱۶۳ می‌باشد، در نظر گرفته شده است. از آنجا که تعداد جامعه آماری محدود است، با توجه فرمول زیر (فرمول تعیین حجم نمونه کوکران) اقدام به نمونه گیری می‌گردد.

$$\frac{(1.96)^2 \cdot (0.621)^2 \cdot 163}{(0.05)^2 \cdot (163) - (0.05)^2 + ((1.96)^2 \cdot (0.621)^2)} = 128$$

با توجه فرمول فوق حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۱۲۸ نفر می‌باشد. از آنجائی که احتمال عدم بازگشت پرسشنامه وجود دارد، تعداد ۱۴۵ پرسشنامه توزیع گردید، که در نهایت ۱۲۹ پرسشنامه کامل دریافت و در تحلیل نهایی استفاده شد. (نرخ بازگشت در حدود ۸۸/۹ درصد) لازم به ذکر است که واحد تحلیل در تحقیق حاضر فردی و روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده است. در تحقیق حاضر به منظور استفاده از دیدگاه و نگرش‌های پاسخ دهندگان از پرسشنامه استفاده شد که پرسشنامه به تفکیک متغیرها در قسمت ضمیمه درج شده است.

جدول ۱. جدول سوالات پرسشنامه

منبع	شماره سوالات	متغیرها
والتون	۳۲-۱	کیفیت زندگی کاری
پودساکف	۵۶-۳۳	رفتار شهروندی سازمانی
لوتانز	۶۴-۵۷	رفتار سازمانی مثبت گرا
گولد برگ	۱۱۴-۶۵	شخصیت

به منظور روایی ابزار اندازه گیری تحقیق، پرسشنامه اولیه در اختیار استاد راهنما و مدیران و کارشناسان علوم مدیریت سازمان قرار گرفت و با استفاده از نظرات ایشان و انجام اصلاحات، پرسشنامه نهایی طراحی می‌شود. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه با تاکید بر

همسانی درونی سوالات، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که به وسیله نرم افزار SPSS برای مجموعه سوالات مرتبط با هر متغیر محاسبه شده است. پایایی سوالات مطرح شده برای اندازه گیری هر متغیر، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به قرار جدول زیر است.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی سوالات پرسشنامه

نتیجه	میزان آلفا	متغیرها
تایید	۰/۸۹۰	کیفیت زندگی کاری
تایید	۰/۹۰۱	رفتار شهروندی سازمانی
تایید	۰/۸۷۵	رفتار سازمانی مثبت گرا
تایید	۰/۹۲۱	شخصیت

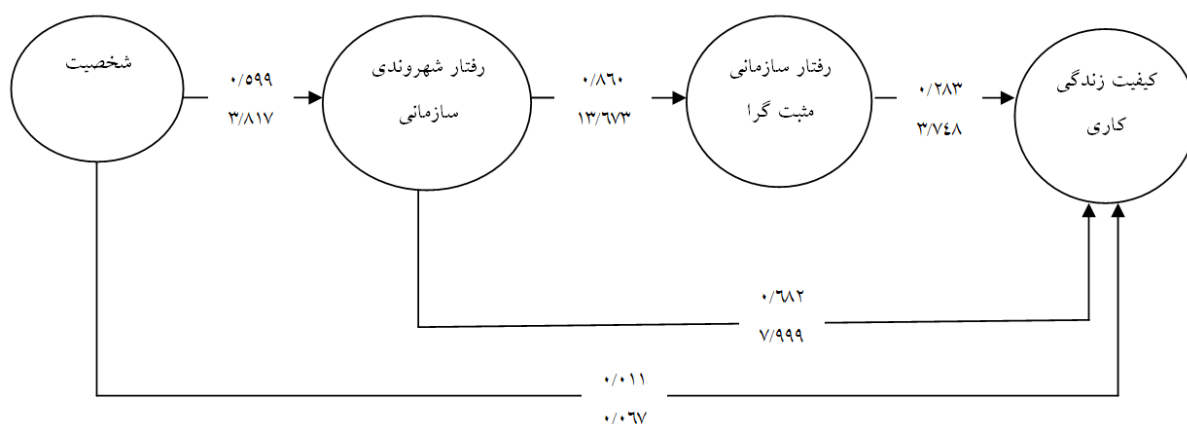
یافته‌های تحقیق

در این پژوهش به علت حجم پائین نمونه، جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار SmartPLS استفاده می‌شود و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر اساس الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی که شامل دو بخش «بررسی برازش مدل» و «آزمون فرضیه‌های پژوهش» است صورت می‌گیرد. در تحقیق حاضر جنسیت ۵۶/۶ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۴۳/۴ درصد زن است. لذا جنسیت غالب پاسخ گوینان مردان می‌باشند. همچنین تحصیلات ۹/۳ درصد از پاسخ دهندگان فوق دیپلم، ۵۱/۹ درصد لیسانس و ۳۸/۸ درصد فوق لیسانس و بالاتر است. به این ترتیب بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به گروه تحصیلی لیسانس می‌باشد. و در نهایت سابقه کار ۱۷/۱ درصد از پاسخ دهندگان زیر ۵ سال، ۳۸ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۵/۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۱/۷ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۷/۸ درصد ۲۰ سال به بالا است. در نتیجه بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار بین ۱۰ تا ۱۵ سال است. توصیف متغیرهای اصلی تحقیق نیز به شرح زیر است:

جدول ۳. توصیف متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
شخصیت	۳/۵۵۳۲	۰/۵۷۷۱۵	۰/۳۳۳
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۶۶۸	۰/۷۰۸۲۲	۰/۵۰۲
رفتار سازمانی مثبت گرا	۳/۵۲۲۳	۰/۶۷۴۶۸	۰/۴۵۵
کیفیت زندگی کاری	۳/۶۷۷۳	۰/۳۹۶۸۳	۰/۱۵۷

نتایج حاصل از آزمون مدل در حالت ضرایب استاندارد و معنی داری به شرح زیر است:



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده و اعداد معنی داری

حالت تخمین استاندارد ضرایب همگن شده هستند، یعنی مقیاس آنها یکی شده است و امکان مقایسه بین آنها وجود دارد. این ضرایب همان ضرایب مسیر یا بناهای استاندارد شده ی رگرسیونی هستند. با استفاده از این حالت می توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی دار خواهند بود که خارج از بازه ($1/96$ و $-1/96$) باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین $1/96$ و $-1/96$ باشد بی معنا خواهد بود.

بررسی برازش مدل های اندازه گیری پژوهش

جهت بررسی برازش مدل اندازه گیری سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا مورد استفاده قرار می گیرد.

پایایی شاخص

پایایی شاخص توسط دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار می گیرد.

جدول ۴. ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	پایایی ترکیبی $CR > 0.7$
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۸۶۰۱۸	۰/۹۱۶۷۲
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۸۱۴۳	۰/۹۳۲۶۲
شخصیت	۰/۸۵۴۰۱	۰/۹۰۴۲
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۲۶۸۹	۰/۸۸۷۴۸

روایی همگرا

در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، این معیار را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار بحرانی این مقدار $0/5$ می باشد. بدان معنا که مقدار بالای $0/5$ روایی همگرا قابل قبول را نشان می دهد. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرای سازه های مدل در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵. روایی همگرای سازه های مدل بر اساس AVE

متغیر	AVE
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۷۸۴۶۳
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۰۲۷۲
شخصیت	۰/۷۷۴۴۷
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۱۱۵۱

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، مقدار AVE برای تمامی سازه های مدل مقدار ملاک حداقل برابر $0/5$ بدست آمده است، در نتیجه روایی همگرای مدل و برازش مدل های اندازه گیری تأیید می شود.

روایی واگرا

برای نشان دادن مستقل بودن مفاهیم مورد استفاده در پژوهش، از روایی واگرا^۱ به روش فورنل و لارکر^۲ استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است. همان طور که در جدول مشاهده می شود، مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی) تمامی متغیرهای پنهان تحقیق از مقدار همبستگی میان آنها با سایر متغیرها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب مدل های اندازه گیری را نشان می دهد.

جدول ۶. نتایج بررسی روایی و اِگرایی مدل بر اساس ماتریس فورنل و لارکر

متغیرها	۱	۲	۳	۴
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۸۸			
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۶	۰/۸۳		
شخصیت	۰/۷۱	۰/۶۰	۰/۸۸	
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۶	۰/۸۲	۰/۶۰	۰/۸۴

برازش مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در این بخش معیار R Squares، جهت برازش بخش ساختاری مورد استفاده قرار می‌گیرد که در ادامه به بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

معیار R Squares

R^2 معیاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدل است و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است. نتایج حاصل از بررسی این معیار در جدول زیر ارائه شده است. (لازم به یادآوری است که برای متغیرهای برون‌زا این مقدار ارایه نمی‌گردد).

جدول ۷. روایی همگرایی سازه‌های مدل بر اساس مقادیر R^2

متغیر	مقادیر R^2
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۷۳۹۲۲
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۵۸۷
شخصیت	---
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۶۴۲۳

با توجه به جدول فوق، مقدار به‌دست‌آمده R^2 با توجه به سه مقدار ملاک، حاکی از برازش نسبتاً مناسب مدل ساختاری است.

معیار Q^2

معیار Q^2 توسط استون و کیزر^۱ (۱۹۷۵) معرفی شده است که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. مقدار Q^2 باید در مورد تمامی سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه شود. مقادیر Q^2 برای تمامی متغیرهای درون‌زای مدل در قالب جدول زیر آورده شده است.

جدول ۸. مقدار Q^2

متغیر	مقادیر Q^2
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۵۷۵۵۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۳۷۱۲
شخصیت	---
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۰۷۰۷۹

با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده برای Q^2 و سه مقدار ملاک ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در مورد شدت قدرت پیش‌بینی که توسط هنسلا و همکاران (۲۰۰۹) تعیین شده است، قدرت پیش‌بینی برای متغیرهای مدل حاضر، قدرت پیش‌بینی مناسب و قابل قبول را نشان می‌دهد و برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می‌شود.

برازش مدل کلی

در این بخش، برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF بررسی می‌شود. با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی سازه‌ها (مقادیر اشتراکی سازه‌های مرتبه اول) و میانگین R2 مربوط به تمامی سازه‌های درون‌زای مدل، مقدار GOF برای برازش کلی مدل پژوهش حاضر برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.743 \times 0.654} = 0.697$$

با توجه به سه مقدار ملاک معرفی شده ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۶۹۷ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد.

نتایج آمار استنباطی (آزمون فرضیه‌ها):

فرضیه اول: شخصیت کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تاثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده شد که میزان آماره تی بین دو متغیر شخصیت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نظام مهندسی استان گیلان خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۵۹۹ است. این نتیجه در راستای نتیجه بدست آمده توسط چیاپو و همکاران (۲۰۱۱) است.

فرضیه دوم: شخصیت کارکنان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تاثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده شد که میزان آماره تی بین دو متغیر شخصیت کارکنان و کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان داخل بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته نمی‌شود. این نتیجه برخلاف یافته مربوط به تحقیق هازلو و همکاران (۲۰۱۴) است.

فرضیه سوم: رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت گرا کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تاثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده شد که میزان آماره تی بین دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت گرا کارکنان نظام مهندسی استان گیلان خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۸۶۰ است. این نتیجه در راستای ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۶) است.

فرضیه چهارم: رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تاثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده شد که میزان آماره تی بین دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۶۸۲ است. نتیجه بدست آمده هم راستا با نتیجه درخشانی و محمودی (۲۰۱۵) است.

فرضیه پنجم: رفتار سازمانی مثبت گرا بر کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان تاثیر دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده شد که میزان آماره تی بین دو متغیر رفتار سازمانی مثبت گرا و کیفیت زندگی کاری کارکنان نظام مهندسی استان گیلان خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۲۸۳ است. این نتیجه مشابه نتیجه بدست آمده توسط عباس زاده و همکاران (۱۳۹۳) است.

تحقیق حاضر به منظور بررسی تاثیر تسهیم دانش ضمنی و صریح بر عملکرد سازمانی ادراک شده کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان گیلان با توجه به نقش میانجی‌گر سرمایه فکری انجام پذیرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد؛ و این یافته با نتیجه تحقیق شائمی و همکاران (۱۳۹۲)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، کیم و همکاران (۲۰۱۳)، علامه و همکاران (۲۰۱۴)، هسو (۲۰۰۸)، همراستا می‌باشد. دانش منبعی است که سازمان‌ها تمایل دارند به جای زمین و یا دسترسی به سرمایه، داشته باشند. از طرفی این دانش بطور مساوی در یک سازمان توزیع نشده؛ و تسهیم دانش بین افراد، تیم‌ها، و یا واحدها ضروری است تا دانش خود را شناسایی، جذب، ایجاد و تجمیع نموده و برای تسهیل ساختارمند نمودن منابع و ظرفیت سازی در سازمان بکار برند. در واقع باید پذیرفت که امروزه تسهیم دانش یکی از مهمترین چالش‌هایی است که سازمان‌ها با آن روبرو هستند. تسهیم دانش با انتقال دانش و تجربه از فرد و گروهی خاص به سایرین، بر اساس یادگیری سازمانی، منجر به منافع متعدد و متنوعی در سازمان خواهد شد که شامل هزینه کمتر، بهبود ارائه خدمات و محصولات، مشکلات کیفی کمتر، کسب تکنولوژی‌های جدید، معرفی به موقع محصولات و خدمات، پیشنهادات نوآورانه، افزایش قابلیت‌های فردی، بهبود و توسعه کارایی، تصمیم‌گیری بهتری و... همه این مزایا، نمونه‌هایی هستند که نشان می‌دهند تسهیم دانش خواهد توانست عملکرد سازمانی را بهبود ببخشد.

فرضیه دیگری که در این تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفت نشان داد که تسهیم دانش بر سرمایه فکری تاثیر دارد و این یافته با نتیجه تحقیق وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، همراستا می‌باشد. باید پذیرفت دانش منبعی کلیدی است که قابلیت سازمانی و سرمایه دانش محور را بهبود می‌بخشد. بطور کلی اگر دانش در افراد یا بخش‌ها به صورت محصور باقی بماند؛ استفاده از دانش درون سازمانی و توسعه بسیار دشوار خواهد بود. به علاوه اینکه تسهیم دانش عامل مهمی در توسعه سرمایه فکری است. تسهیم دانش شامل انتقال دانش یک فرد یا گروه به سایرین است و یک جنبه حیاتی برای بهره برداری، انتقال و ایجاد دانش بوده و یک فرایند اساسی برای مدیریت دانش است. تسهیم دانش می‌تواند دانش و مهارت‌های افراد را اضافه کرده و حتی دانش فرستنده نیز به واسطه بازخورد و بحث بر سر آنها، نیز بهبود خواهد یافت. بنابراین می‌توان گفت تسهیم دانش به بهبود سرمایه‌های فکری سازمان می‌انجامد.

آزمون فرضیه سوم این تحقیق نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد؛ که این یافته با نتیجه تحقیق ایزدی سعدی (۱۳۹۳)، جیحی زاده‌فر و همکاران (۱۳۹۳)، شهائی و خائف الهی (۱۳۸۹)، عباسی و گلدی صدقی (۱۳۸۹)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، هسو و چانگ (۲۰۱۲)، وانگ و چانگ (۲۰۰۵)، چن و همکاران (۲۰۰۵)، همراستا می‌باشد. سرمایه فکری، مجموع منابع دانش محور است که نشان دهنده موجودی ایده‌ها، تواناییها، زیرساختها و روابطی است که تعیین کننده قدرت رقابتی سازمان می‌باشد. سرمایه فکری، رویکردی قدرتمندی را در ایجاد تمایز در عملکرد مالی و غیرمالی سازمان ارائه می‌دهد. در این زمینه، با گذشت زمان به تعداد شرکت‌هایی که در امریکا و اروپا فعالیت می‌نمایند و گزارش مربوط به سطح سرمایه فکری خود را به ذینفعان ارائه می‌نمایند رو به افزایش است؛ چرا که با این اقدام خود قصد دارند پیش‌تاز بودن خود را در این زمینه به نمایش بکشانند. امروزه سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که دانشی بوده، مهارت حل مسئله و اتخاذ تصمیمات اثربخش را دارا هستند. این افراد سرمایه فکری سازمان را تشکیل می‌دهند و حضور این افراد در سازمان‌ها، عملکرد سازمان را بهبود خواهد بخشید.

آخرین فرضیه‌ای که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، نقش میانجی سرمایه فکری در تاثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی بود که مورد تایید قرار گرفت که با نتیجه تحقیق همراستا وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، می‌باشد. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

با توجه به تایید فرضیات مربوط به تاثیر تسهیم دانش صریح، پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران سازمان با تشریح فواید تسهیم دانش در قالب آموزش‌ها، جلسات و غیره، کارکنان را نسبت به این کار، تحریک نمایند.

با توجه به تایید فرضیات مربوط به تاثیر تسهیم دانش ضمنی، پیشنهاد می‌شود با بازبینی در سیستم و فرآیند پاداش، تغییرات لازم به گونه‌ای اعمال شود که شرکت به افرادی که در فعالیت‌های مربوط به تسهیم دانش مشارکت می‌نمایند، پاداش بیشتری داده تا این رفتار مورد حمایت قرار گیرد و در بین تمامی افراد رواج یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود با اجرای پروژه‌های تحقیقاتی که از جانب مراکز آموزش تکمیلی و عالی قابلیت اجرا دارند، عوامل موثر بر تسهیم دانش کارکنان شناسایی شده و در جهت افزایش سطح آن اقدام شود. در بین این پروژه‌ها، آسیب شناسی فرآیند تسهیم دانش در سازمان انجام شده تا بتوان بعد از شناسایی مشوق‌ها و موانع تسهیم دانش، میانگین این رفتار سودمند را افزایش داد.

با توجه به تایید فرضیات مربوط به تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد، پیشنهاد می‌شود همانند مورد قبل، تحقیقات جامع حول محور سرمایه فکری در این سازمان‌ها انجام شده تا بتوان به اطلاعات تکمیلی لازم برای بهبود سطح سرمایه فکری (عوامل موثر بر آن) دست یافته و سپس در جهت بهبود آن گام برداشت. لازم به ذکر است، انجام این تحقیقات باعث خواهد شد تا کارکنان این سازمان نسبت به این مفهوم تحریک شده و در آموزش‌ها و مطالعات خود به آن توجه بیشتری داشته باشند. در این بین، ارائه آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند بر به کارکنان در آشنایی با این مفهوم و کاربردی نمودن فواید آن در شرکت کمک نماید. همچنین پیشنهاد می‌شود رهبران سازمان با استفاده از سبک‌های رهبری تحول آفرین و مشارکتی، مقاومت کارکنان را در برابر تغییرات کاهش داده، و میزان تمایل آنها به نوآوری و خلاقیت را افزایش دهند.

در این تحقیق بطور کلی ۳ محدودیت اصلی وجود داشت که شامل مقطعی بودن، و عدم بررسی تاثیر ابعاد سرمایه فکری و ویژگی‌های جمعیت شناختی در آزمون فرضیات است. در این راستا پیشنهاد می‌شود آتی به صورت ۲ دوره پیش آزمون و پس آزمون انجام شده تا بتوان تاثیر پیشنهادات کاربردی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تاثیر ابعاد سرمایه فکری و ویژگی‌های جمعیت شناختی در آزمون فرضیات بررسی شود.

منابع

- اسماعیلی، اباصلت (۱۳۹۲) "رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران" پژوهشنامه مالیات/شماره نوزدهم، صص ۱۹۵-۱۷۱.
- بهادری، سیما و دهگان، محمود (۱۳۹۶) "اثر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی تحول محور" فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هشتم، شماره بیست و ششم، صص ۴۰-۲۹.
- جوادی، رحم خدا وهمکاران (۱۳۹۶) "پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن براساس تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی" نشریه علمی-پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال دهم شماره ۳۸، صص ۹۴-۷۴.
- حسینی کاخکی، احمد وقلی پور، آرین (۱۳۸۶) "رفتار شهروندی سازمانی (گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری)" فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۵، صص ۱۵۵-۱۴۶.
- داودی رسول (۱۳۹۶) "مطالعه رابطه شاخص های کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی" مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۵۱، شماره ۲، صص ۳۷۱-۳۵۳.
- زبر دست، محمد علی -نادریان، مسعود وحاجی زاده، سجاد (۱۳۹۶) "نقش شخصیت در سکوت کارکنان و ایجاد بینفاوتی سازمانی" مدیریت ورزشی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۲۹۹-۲۸۷.
- عباس زاده، حسن، محمودی، آرش و نوری، امیر (۱۳۹۳) "رفتار سازمانی مثبتگرا و تاثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری" فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) - سال بیست و سوم شماره ۷۴، صص ۱۵۹-۱۳۷.
- عبداللهی، وحیده (۱۳۹۵) "جایگاه و اهمیت کیفیت زندگی کاری در عملکرد کارکنان در سازمانهای جهان امروزی"، ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، دانشگاه فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی - سازمان مدیریت صنعتی تبریز.
- قلی پور، رحمت الله وهمکاران (۱۳۹۶) "مطالعه تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بروز رفتارهای سیاسی در میان مدیران مدارس و کارکنان ستادی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر کرج با نقش میانجی گری حفظ کارکنان" نوآوری های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره سوم، صص ۲۷-۷.
- متاجی امیرپور، نرگس و حسین نژاد، سمانه (۱۳۹۴)، نقش ارزش های فردی و ویژگی های شخصیتی کارکنان در رفتار شهروندی سازمانی، دومین همایش ملی علوم مدیریت و برنامه ریزی، آموزش و استاندارد سازی ایران.
- محبی فر، رفعت؛ صفری، حسین؛ جعفری، حسن؛ احدی نژاد، بهمن؛ ترکا، مهدیه. (۱۳۹۱). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی - درمانی قزوین. ویژه نامه توسعه مدیریت در نظام سلامت، دوره ۹، شماره ۷، صص ۹۷۶-۹۶۹.
- محمودی میمند، محمد و هرندی، عطاءاله (۱۳۹۳). تبیین نقش رفتار شهروندی سازمانی در ارزش ویژه برند مبتنی مشتری، مجله مدیریت بازاریابی، شماره ۲۳، صص ۱۱۲-۱۲۵.
- میرکمالی، سید محمد وهمکاران (۱۳۹۴) "شناسایی عوامل استرس زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری" مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۱۱۳۳-۱۱۱۳.
- نادی، محمدعلی و اقانوری، وجیهه. (۱۳۹۶). مدل ساختاری تأثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عدالت تعاملی و کانون کنترل کار در بین کارکنان. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، دوره ۷، شماره ۱، صص ۹۱-۱۰۷.
- ناستی زایی، ناصر، جنابادی، حسین ونوروزی کوهدهشت، رضا (۱۳۹۶) "رابطه رفتار سازمانی مثبت گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی" دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۴، شماره ۳، صص ۱۷۷-۱۶۵.
- وحدانی، محسن -محرم زاده، مهرداد و سید عامری، حسن (۱۳۹۱) "ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی" فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۱۲، صص ۱۴-۵.

- Appelbaum, Steven & etal (2004) "Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust", management decision, Vol.42, No.1, pp. 13-40.
- Armstrong DJ, Riemenschneider CK, Allen MW (2007). Advancement, voluntary turnover and women IT: Acognitive study of work- family conflict. Information & Management; 2(44):142-153

- Blakely, Andrews & Moorman, R.H., (2005) The moderating effects of equity sensitivity on the relation between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of business and psychology*, 20.
- Chiaburu, Dan S. & Oh, In-Sue (2011) "The Five-Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96, No. 6, pp:1140–1166.
- Derakhshani, Omid & Mahmoudi, Omar (2015) " To Investigate the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Employees One of the Governmental Offices in Iran) " *Iranian Journal of Business and Economics*, Volume: 2, Issue: 2, pp:1-8 .
- Huszla, Sylwia Wieder et al., (2014) " Effects of Socio-Demographic, Personality and Medical Factors on Quality of Life of Postmenopausal Women " *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Int. J. Environ. Res. Public Health 2014, 11, pp:6692-6708.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad (2013) "Quality of Working Life and Turnover Intentions: Implications for Nursing Management" *International Journal of Research in Nursing* 4 (2): PP:47-54.

نحوه استناد به مقاله:

ساده، شاهین، رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹۷). تبیین کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان نظام مهندسی ساختمان استان گیلان براساس رفتار سازمانی مثبت گرا، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی. *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۱ (۲)، ۱۱۵-۱۲۵
http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_545499.html