نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۰۵

تأثیر سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان

مهدی دهقانی سلطانی[۱] - مریم مصباحی[۲] - محدثه حسینخانی ننیز[۳]

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان با تبیین نقش درگیری شغلی بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده-ها، توصیفی- پیمایشی به شمار میرود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکت گاز استان کرمان بودند. برای برآورد حجم نمونه به تعداد ۲۲۹ نفر، از فرمول کوکران و برای شناسایی و انتخاب نمونه از جامعه، از روش نمونه-گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه روان شناختی، درگیری شغلی، تعهد سازمانی عاطفی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی و خلاقیت استفاده شد که روایی آن‌ها از طریق روایی سازه و تحلیل عاملی تاییدی و پایایی آن‌ها با آلفای کرونباخ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که سرمایه روان شناختی تأثیر معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی عاطفی دارد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز تأثیر معناداری بر درگیری شغلی و خلاقیت دارد و تعهد سازمانی عاطفی نیز دارای تاثیری معنادار بر خلاقیت است.

واژگان کلیدی: سرمایه روان شناختی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد سازمانی عاطفی، خلاقیت.

[۱] استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران. نویسنده مسئول
ma.dehghani22@vru.ac.ir
[۲] استادیار گروه علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
[۳] دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور مرکز کرمان، کرمان، ایران.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقدمه

تحولات و دگرگونی‌های جامعه جهانی امروز، سازمان‌ها را وادار ساخته تا برای زیستن در محیط متغیر و بی‌ثبات کنونی به خلاقیت روی آورده و اهداف، گرایش‌ها و علایق خود را در جهت به کارگیری خلاقیت هدایت کنند (نشاط، جمالی مهموئی و حسن زاده دیزجی، ۱۳۹۱). خلاقیت عاملی است که موجب رشد، توسعه و بالندگی سازمان‌ها شده و از طریق افزایش قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدید به توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی کمک می‌کند (امامی و ناظم، ۱۳۹۶). در حال حاضر، خلاقیت بخش مهم زندگی سازمانی را تشکیل می‌دهد (شوقی، آقاجانی و مرتضوی، ۱۳۹۲). بنابراین مدیران با شناخت عواملی که سبب خلاقیت کارکنان می‌شوند و فراهم کردن آن عوامل، نقش مهمی در افزایش کارایی و ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می‌کنند (خضری، ۱۳۸۱).

از طرفی، در حال حاضر، سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند، از این رو فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی آن را به حداقل برسانند؛ بدین معنی که مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (کوهی، ۱۳۹۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی به رفتارهای سازمانی اشاره دارد که هدف آن‌ها تأثیر مثبت بر ذی نفعان بوده و ورای منافع اقتصادی سازمانی است (Turker, 2009). بیش‌تر تحقیقات پیشین، بر پیامدهای نگرشی و رفتاری مثبت ناشی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی تاکید داشته‌اند، به طوری که بر طبق یافته‌های این پژوهش‌ها، ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی با افزایش همانندسازی سازمانی (Kim, Lee, Lee & Kim, 2010)، تعهد سازمانی (Farooq, Payaud, Merunka & Valette-Florence, 2014; Hofman & Newman, 2014)، رضایت شغلی (Rahman, Haski-Leventhal & Pournader, 2016)، بهبود عملکرد (Jones, 2010) و رفتارهای شهروندی سازمانی (Rupp, Shao, Thornton & Skarlicki, 2013; Hansen, 2011) همراه خواهد بود. چون سازمان‌ها به دلایل مختلفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی را در دستورکار خود قرار داده‌اند، بنابراین میزان مشارکت متفاوتی را در این اقدامات از خود نشان می‌دهند (Du, Bhattacharya & Sen, 2010). گزارش‌های مکرر از مشارکت سازمان‌ها در

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

این اقدامات به شکلی متقلبانه، فریبکارانه و غیر اخلاقی ذی نفعان را نسبت به انگیزه‌هایی که ممکن است در پشت فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها وجود داشته باشد، بدبین کرده است (Parboteeah & Cullen, 2015). گوند، الی آکرمی، سوئین و بابو[1] (۲۰۱۷) بیان می‌کنند که کارکنان به عنوان یک عضو داخلی سازمان و یک عامل تغییر اجتماعی عمل کرده و به اجرای مؤثر سیاست‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی یاری می‌رسانند. ولاچز، اپیتروپاکی، پاناگوپولوس و راپ[2] (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که تلقی کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی، مکانیسم مهم تعیین‌کننده ارتباط بین رفتارهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی و پیامدهای رفتاری ذی نفعان، می‌باشد. طبق ادبیات مدیریت منابع انسانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی توسط کارکنان به ارائه واکنش‌های نگرشی و رفتاری منجر خواهد شد (Nishii, Lepak & Schneider, 2008). از آن‌جا که افراد تمایل دارند تا هر رفتاری را که می‌بینند به دلیلی نسبت دهند (Vlachos, Epitropaki, Panagopoulos, & Rapp, 2013)، ارتباط مستقیم کارکنان با سازمان باعث می‌شود آن‌ها شاهد رفتارهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در مناسبت‌های مختلف سازمانی و اجتماعی باشند (Donia & Sirsly, 2016). کارکنان در مقایسه با سایر ذی نفعان اطلاعات بیش‌تری در مورد سازمان دارند و در نتیجه، بهتر از آن‌ها می‌توانند دلیل افزایش مشارکت سازمان در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بر اساس دانشی که از ارزش‌ها، باورها و تاریخچه سازمان دارند، تعبیر و تفسیر کنند (Story & Neves, 2015).

از سوی دیگر، سنجش موفقیت سازمانی، همواره چالشی بزرگ محسوب می‌شده و نیازمند استفاده از رویکردهای مختلف ارزیابی بوده تا ضمن توجه به معیارهای مالی، عوامل غیرمالی را نیز مورد توجه قرار دهد (Maltz, Shenhar & Reilly, 2003). یکی از این رویکردها، ارزیابی انواع مختلف سرمایه است (Kang & Busser, 2018). مفهوم سرمایه دیگر به زمینه پولی یا مالی آن (رویکرد غالب پیشین) محدود نمی‌شود بلکه امروزه برداشت متفاوتی نسبت به این مفهوم وجود دارد (Wu & Chen, 2018)، به طوری که ارزیابی اشکال مختلف سرمایه در موفقیت و توسعه پایداری یک سازمان، امری حیاتی است (Probst, Gailey, Jiang &

[1] Gond, El Akremi, Swaen & Babu
[2] Vlachos, Epitropaki, Panagopoulos & Rapp

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Bohle, 2018). لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) و نلسون و کوپر[1] (۲۰۰۷) توسعه سرمایه روان شناختی را یک سازه تلقی می‌کنند. ارزیابی سرمایه روان شناختی به معنای ارزیابی حالت‌های مختلف رفتاری است که در نهایت تعیین‌کننده عملکرد کاری سازمان خواهند بود (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). رسیدن به عملکرد بهینه کارکنان بسیار مهم است و وجود کارکنان با انگیزه و دارای درگیری شغلی بالا برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی می‌باشد (Slåtten & Mehmetoglu, 2011). مفهوم درگیری شغلی به خصوص به دلیل ارتباط قوی که با عملکرد کاری دارد، در میان عوامل مختلف نگرشی و رفتاری از اهمیت زیادی برخوردار است (Baumruk, 2004).

علی رغم اهمیت موضوع، تاکنون توجه به موضوعِ تأثیر سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان با تبیین نقش درگیری شغلی، به عنوان مبحثی مهم و دارای اهمیت سازمانی از سوی اندیشمندان مدیریت مورد بررسی قرار نگرفته است. در پژوهش‌های مختلف هرکدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تحلیل شده‌اند اما در پژوهش حاضر ارتباط هر یک از این متغیرها با هم مورد بررسی قرار می‌گیرد. لذا جهت‌گیری صحیح شرکت گاز در استان کرمان برای دستیابی به اهداف سازمانی، مستلزم توجه به عوامل اثرگذار بر خلاقیت کارکنان است. با وجود جامعیت مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی عاطفی، پژوهشی در خصوص تاثیرگذاری این متغیرها بر خلاقیت از طریق درگیری شغلی در شرکت گاز استان کرمان موجود نیست که این امر ضرورت پژوهش در این حوزه را دوچندان می‌نماید. بنابراین مطالعه چنین ویژگی‌های سازمانی و قرار دادن این ویژگی‌ها در مسیر صحیح خود برای رشد سازمان بسیار حیاتی است. از جمله مسائل اصلی که در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخی علمی برای آن‌ها هستیم این است که آیا سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان با تبیین نقش درگیری شغلی تاثیرگذار است؟ پژوهش حاضر به دنبال چارچوبی توسعه یافته و نظام مند در خصوص مفاهیم سرمایه روان شناختی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان است و از این

[1] Luthans & Youssef; Nelson & Cooper

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

طریق می‌کوشد تا به گسترش مرزهای دانش موجود در این حوزه کمک نماید. با توجه به مطالب عنوان شده، اهمیت شرکت گاز در توسعه اقتصادی کشور، نوآوری موضوع تحقیق و نتایجی که از کاربرد آن برای مدیران شرکت گاز استان کرمان حاصل خواهد شد، ضرورت انجام پژوهش حاضر مشخص می‌شود. در نتیجه هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان با تبیین نقش درگیری شغلی در شرکت گاز استان کرمان **می**باشد.

مفهوم سرمایه روان شناختی توسط لوتانز، آوولیو، آوی و نرمن (۲۰۰۷) مطرح شد و شامل چهار منبع مثبت روان شناختی خودکارآمدی یا خودکفایی، خوش بینی، امید و انعطاف‌پذیری کاری می‌باشد. منظور از سرمایه روان شناختی، «وضعیت روحی مثبت توسعه دهنده فردی» است که شامل مشخصه‌های زیر است:

(۱) داشتن اعتماد به نفس (خودکفایی) برای انجام اقدامات و تلاش‌های لازم برای کسب موفقیت در وظایف چالشی

(۲) برداشت مثبت (خوش بینی) در مورد موفقیت فعلی و آینده

(۳) پایبندی به اهداف و در صورت لزوم، هدایت مجدد به سمت مسیر تحقق اهداف (امید) به منظور کسب موفقیت

(۴) حفظ تلاش با وجود قرارگرفتن در در معرض مشکلات و حرکت فرانقشی (انعطاف پذیری) برای کسب موفقیت

مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در راستای حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (مشبکی و خلیلی شجاعی، ۱۳۸۹). امروزه یکی از ابزارهای مهم سازمان‌ها برای دستیابی به توسعه پایدار، انجام مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی است (طالبیان، ملاکی و عطائی نژاد، ۱۳۹۴).

تعهد سازمانی مبین میزان درک کارکنان از ارزش‌ها و اهداف سازمان، برخورداری از سطح بالایی از مشارکت در امور سازمانی و نیز سطح بالایی از حس وفاداری نسبت به سازمان است (حسن زاده ثمرین و صحرانورد، ۱۳۹۷). تعهد سازمانی عاطفی به وابستگی احساسی به سازمان، تعیین هویت با سازمان و درگیری در سازمان اطلاق می‌شود (انصاری و شاکر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

اردکانی، ۱۳۹۲).

خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر جدید است؛ به عبارت دیگر خلاقیت اشاره به قدرت جدید و اندیشه‌های نو دارد (امامی و ناظم، ۱۳۹۶). خلاقیت عبارت است از آن دسته از فرآیندهای ذهنی که به راه‌حل‌ها، نظرها، ادراکات، نظریه‌ها و یا تولیدات منحصر به فرد و نو، منجر می‌شود (جعفری و مقیمی، ۱۳۹۳).

درگیری شغلی به عنوان یک بازخورد و یک نگرش شغلی مورد توجه محققان قرار گرفته است. درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان شناختی با شغل فعلی‌شان هویت یابی می‌کنند، اشاره دارد (فیاضی و یوسفیان آرانی، ۱۳۹۴). در جدول (۱) برخی از مهم‌ترین تحقیقات انجام شده به طور خلاصه ارائه گردیده است.

جدول ۱- برخی از تحقیقات انجام شده (تنظیم از پژوهشگران)

عنوان تحقیق	محققین و سال انجام	خلاصه نتایج
مدل تقاضا- منابع شغلی: ارائه یک دیدگاه کلی	باکر و دمروتی (۲۰۰۷)	سرمایه روان شناختی رابطه مستقیمی با درگیری شغلی دارد.
قدرت روان‌شناسی مثبت: سرمایه روان شناختی و درگیری شغلی	سوییتمن و لوثانز (۲۰۱۰)	سرمایه روان شناختی ارتباط معناداری با درگیری شغلی دارد.
چرا سرمایه روان شناختیکارکنان مهمانداری مهم است؟ تاثیرسرمایه روان شناختی بر درگیری شغلی و روحیه کارکنان	پیک، سچوکرت، کیم و لی (۲۰۱۵)	سرمایه روان شناختی بر درگیری شغلی و رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد. درگیری شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی تأثیر معناداری دارد. سرمایه روان شناختی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی عاطفی دارد.
تأثیر سرمایه روان شناختی و تسهیم دانش بر عملکرد نوآوری برای کارکنان حرفه‌ای فنی	کوئی، یان و ال وی (۲۰۱۵)	سرمایه روان شناختی تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد نوآوری و فعالیت‌های خلاقانه دارد و در ارتقای تعهد کاری کارکنان نقش بسزایی ایفا می‌کند.
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی، هویت سازمانی کارکنان و تلاش خلاق: تأثیر تعدیل‌کننده توانایی	برامر، هی و ملاهی (۲۰۱۵)	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی تأثیر معناداری بر خلاقیت کارکنان در سازمان دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

عنوان تحقیق	محققین و سال انجام	خلاصه نتایج
سازمان		
چگونه ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی موجب افزایش خلاقیت کارکنان می‌شود؟: نقش میانجی مشقت کاری و انگیزه ذاتی	هور، مون و کو (۲۰۱۶)	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نقش بسزایی در ارتقای خلاقیت کارکنان در سازمان دارد.
تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد سازمانی: شواهدی از شرکت‌های سازگار با محیط زیست اسپانیایی	ریورته، گومز- ملرو و سگارا- ناوارا (۲۰۱۶)	مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر معناداری بر فعالیت‌های نوآورانه و عملکرد کاری کارکنان دارد.
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی و روان‌شناسی سازمانی: بررسی یکپارچه	گلاواز (۲۰۱۶)	سرمایه روان شناختی نقش مهمی در تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی داشته و هر دوی آن‌ها نیز در حرکت روبه جلوی سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردارند.
ارتباط مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی و خلاقیت کارکنان	چادهوری و آخوری (۲۰۱۸)	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی تأثیر معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی تأثیر معناداری بر درگیری شغلی دارد. درگیری شغلی تأثیر معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد.
بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با دلبستگی و تحلیل رفتگی شغلی	محمدی، معین فر و هارون رشیدی (۱۳۹۴)	نتایج نشان داد که میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی با تحلیل رفتگی و دلبستگی (درگیری) شغلی رابطه معناداری وجود دارد. تعهد سازمانی نیز نقش میانجی دارد.
تأثیر سرمایه روان شناختی بر دلبستگی کاری با نقش میانجی تعارض کار – خانواده در پرستاران	طباطبائی نسب، سبک رو و فلاحی (۱۳۹۶)	سرمایه روان شناختی تأثیر مثبت معناداری بر دلبستگی شغلی (درگیری شغلی) دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

طبق یافته‌های لوتانز، آوولیو، آوی و نورمن[1] (۲۰۰۷) و لوتانز، والومبوا و لی[2] (۲۰۰۵) سرمایه روان شناختی به صورت کلی، نتایج مرتبط را دقیق‌تر از مؤلفه‌های جداگانه خود پیش‌بینی می‌کند. این یافته توسط مطالعات متعددی که پیامدهای متعدد و مختلفی را مورد آزمایش قرار داده‌اند، نیز تایید شده است. از زمان معرفی و شکل‌گیری مفهومی سرمایه روان شناختی، مطالعات تجربی، نقش این سرمایه را به عنوان یک عامل پیش بین مهم برای نتایج کاری مختلف، مورد تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند (Newman, Nielsen, Smyth, Hirst & Kennedy, 2018). سرمایه روان شناختی به عوامل رفتاری و روحی و هم‌چنین پیامدهای کارآفرینی، مدیریتی و اقتصادی مرتبط است. طبق نتایج تمامی این مطالعات، سرمایه روان شناختی ارتباط مثبت معناداری با نتایج کاری و هم‌چنین کاهش اثرات منفی دارد (Paek, Schuckert, Kim & Lee, 2015). سرمایه روان شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل مشکلات تعریف می‌شود (بهادری خسروشاهی و دیگران: ۱۳۹۱). تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که سرمایه روان شناختی نتایج کاری مثبت را تقویت نموده و به کاهش رفتارهای کاری غیر مولد منجر می‌شود (Walumbwa, Peterson, Avolio & Hartnell, 2010). سرمایه روان شناختی سرمایه مهمی است که نگرش و رفتارهای شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سرمایه روان شناختی به یکی از منابع مهم فردی در ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی تبدیل شده است (Qiu, Yan, & Lv, 2015).

از طرفی، درگیری شغلی به عنوان «یک وضعیت فکری مثبت و تحقق یافته مربوط به کار» تعریف می‌شود (Schaufeli & Bakker, 2004). در فرد دارای درگیری شغلی، اشتیاق، الهام بخشی، افتخار و تمایل به کار چالشی، تلاش برای حفظ تمرکز و درگیری عمیق کاری دیده می‌شود. چنین فردی در مواجهه با مشکلات و حواس پرتی‌های محیطی مانند کمبود زمان، روحیه خود را نمی‌بازد و جدایی از کار برایش سخت است (Makikangas, 2018). درگیری شغلی، فرآیند انتخاب کارکنان برای حضور یا عدم حضور فیزیکی و روحی

[1] Luthans, Avolio, Avey & Norman
[2] Luthans, Walumbwa & Li

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

در مدت زمان انجام عملکرد وظیفه‌ای را شامل می‌شود (Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi & Sugianto, 2016). در مدل مفهومی سوییتمن و لوتانز [1] (۲۰۱۰) سرمایه روان شناختی با درگیری شغلی از طریق احساسات مثبت که بخشی از مدل منابع تقاضای شغلی است، ارتباط می‌یابد. باکر و دمروتی [2] (۲۰۰۷) استدلال می‌کنند که سرمایه روان شناختی رابطه مستقیمی با درگیری شغلی دارد و نباید به عنوان یک نوسان یا تغییر سریع روحی یا احساسی گذرا (مانند خشم یا شادی) به آن نگاه کرد. اسلاتن و مهمتقلو (۲۰۱۱) از مزایای نقش، استقلال کار و توجه استراتژیک صحبت می‌کنند، در حالی که لی، ساندرزب و فرنکلس [3] (۲۰۱۲) به تبادل بین مدیران و کارکنان و هماهنگی مدیریت منابع انسانی به عنوان عوامل پیش زمینه درگیری شغلی اشاره می‌کنند. علاوه بر این، کاراتپه [4] (۲۰۱۳) درگیری شغلی را به رویه‌های کارآمد کاری یا ادراکات از سیاست‌های سازمانی ارتباط می‌دهد. در نتیجه فرضیه‌هایی به شرح زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اول (H_1): سرمایه روان شناختی بر درگیری شغلی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم (H_2): سرمایه روان شناختی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

تعهد سازمانی عاطفی عبارت است از «وابستگی احساسی و عاطفی به سازمان، به طوری که فردی که به شدت به سازمان متعهد است با سازمان تعامل برقرار کرده و از عضویت در آن لذت می‌برد» (Steffens, Fonseca, Ryan, Rink & Stoker, 2018). سوییتمن و لوتانز [5] (۲۰۱۰) سرمایه روان شناختی را به عنوان منبعی مطرح می‌کنند که باعث افزایش آگاهی و حساسیت نسبت به منابع شخصی کارکنان و هم‌چنین ابعاد سازمانی و نتایج کاری می‌شود. مطالعات متعدد نشان می‌دهد که سرمایه روان شناختی بر نگرش کار کارکنان از جمله تعهد سازمانی (Sweetman & Luthans, 2010) و نیز ابعاد مربوط به سازمان مانند اعتماد درک شده (Norman, Avey, Nimnicht & Pigeon, 2010)، رفتار شهروندی سازمانی (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier & Snow, 2009) و ادراکات کارکنان از فضای سازمانی به عنوان حامی، تأثیر مثبت دارد (Luthans & et al, 2005). بنابراین فرضیه زیر شکل

[1] Sweetman & Luthans
[2] Bakker & Demerouti
[3] Li, Sandersb & Frenkelc
[4] Karatepe
[5] Sweetman & Luthans

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

می‌گیرد:

فرضیه سوم (H_3): سرمایه روان شناختی تأثیر معناداری بر تعهد عاطفی سازمان دارد.

بررسی ادبیات مربوط به درگیری شغلی نشان می‌دهد که درگیری شغلی با چندین پیامد مثبت کاری از قبیل وضعیت شخصی مثبت (یعنی سلامت عمومی) و نگرش‌های کاری مثبت مانند رضایت شغلی (Burke, Koyuncu, Jing, & Fiksenbaum, 2009; Pienaar & Willemse, 2008; Yeh, 2013) و هم‌چنین دستاوردهای سازمانی مانند تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رفتار نوآورانه و خدمات فرانقشی به مشتری در ارتباط بوده و با تمایل به ترک خدمت ارتباط منفی دارد (Karatepe & Ngeche, 2012; Karatepe, 2013; Li, Sandersb & Frenkelc, 2012; Slåtten & Mehmetoglu, 2011; Park & Gursoy, 2012)، بنابراین، با توجه به این شواهد، این طور برداشت می‌شود که درگیری شغلی به بهبود تعهد سازمانی عاطفی کمک می‌کند و فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه چهارم (H_4): درگیری شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی تأثیر معناداری دارد.

گلاواس و پیدریت[1] (۲۰۰۹) دریافتند که سازمان‌هایی که در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی شرکت دارند، محیط کار معناداری برای کارکنان فراهم می‌کنند که این امر در نهایت به نوآوری و درگیری بیش‌تر شغلی آن‌ها منجر می‌شود. فرینی و تایرنان[2] (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که کارکنان تنها زمانی از دل و جان درگیر کار می‌شوند که علاوه بر دادن فرصت ابراز وجود به آن‌ها، این احساس نیز در آنان تقویت شود که وجودشان برای سازمان با ارزش است. یافته‌های مطالعه اسرارالحق، کوچینکه و ایکبال[3] (۲۰۱۷) از استادان و کارکنان نیز وجود رابطه مثبت میان تصورات مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی مطلوب و تعهد سازمانی را تایید می‌کند. یافته‌های مطالعه کانتله و زردینی[4] (۲۰۱۸) از شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط ایتالیایی نیز حاکی از تأثیر میانجی تعهد سازمانی کارکنان بر رابطه میان ابعاد رویه‌های اجتماعی، اقتصادی و رسمی پایداری و مزیت رقابتی و عملکرد مالی است. یافته‌های مطالعه کومینگ، بتیدگه و توین[5] (۲۰۰۵) نیز حاکی از آن است که شرکت‌ها

[1] Glavas & Piderit
[2] Freeney & Tiernan
[3] Asrar-ul-Haq, Kuchinke & Iqbal
[4] Cantele & Zardini
[5] Cumming, Bettidge & Toyne

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

با تمرکز بر مسائل اجتماعی، زمینه انگیزه و خلاقیت بیش‌تری را در کارکنان خود فراهم می‌کنند. ریورته، گومز- ملرو و سگارا- ناوارا[1] (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای مرتبط با شرکت‌های حامی محیط زیست در اسپانیا، تأثیر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در ابعاد اقتصادی، محیطی و اجتماعی بر نوآوری و عملکرد سازمانی را بررسی و تایید کردند. زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان نگاه مثبتی به آن‌ها دارد، به بهبود جامعه و سازمان کمک کرده و خلاق‌تر عمل می‌کنند (Hur, Moon, & Ko, 2018). براون، تروینو و هریسون[2] (۲۰۰۵) نیز استدلال کردند که محیط‌های کاری دارای آزادی، استقلال و توانمندسازی، انگیزه درونی کارکنان را افزایش می‌دهد که این مسئله به نوبه خود منجر به افزایش تعامل و خلاقیت کاری آن‌ها می‌شود. بر این اساس فرضیه‌هایی به شرح زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه پنجم (H_5): مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم (H_6): مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر معناداری دارد.

کارکنان با درگیری بالای شغلی از خلاقیت خود در انجام عالی کارها بهره می‌گیرند. درگیری شغلی، خلاقیت را افزایش می‌دهد، زیرا کارکنان دارای درگیری شغلی بالا نسبت به تجربیات، برخورد بازتر و گشاده‌تری داشته و انگیزه دنبال کردن اهداف را به شکل درونی و ذاتی در خود احساس می‌کنند (Demerouti & Cropanzano, 2010).

علاوه بر این، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا اغلب احساسات مثبتی را تجربه می‌کنند که این امر باعث می‌شود روند پردازش تفکر لحظه‌ای آ ن‌ها گسترش یافته و منابع شخصی مختلفی را تولید کنند (Fredickson, 2001). این احساسات مثبت، موجب تحریک میل به کاوش و کسب اطلاعات جدید شده و رفتار خلاقانه را تسهیل می‌کند. یافته‌های مطالعه امبایل، بارساد، مولر و ستاو[3] (۲۰۰۵) از تأثیر مثبت درگیری شغلی بر خلاقیت حمایت می‌کند. اگرچه درگیری شغلی به عنوان پیش زمینه خلاقیت پیشنهاد شده، اما در ادبیات

[1] Reverte, Gomez-Melero & Cegarra-Navarro
[2] Brown, Trevino & Harrison
[3] Amabile, Barsade, Mueller & Staw

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

موضوع به درگیری شغلی توجه تجربی چندانی نشده و در این زمینه تنها چند مطالعه محدود به بررسی رابطه درگیری شغلی و خلاقیت پرداخته‌اند. یافته‌های مطالعه باکر و زاثپولو[1] (۲۰۱۳) از داده‌های معلمان و مدیران مدرسه بیانگر تأثیر متقابل درگیری شغلی و خلاقیت شغلی است. به طور مشابه، نتایج مطالعات دمروتی، بیکر و گورز[2] (۲۰۱۵) نیز حکایت از وجود ارتباط مثبت بین درگیری شغلی و خلاقیت سرپرستان بخش‌های مختلف سازمان‌های هلند دارد. در نتیجه فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه هفتم (H_7): درگیری شغلی تأثیر معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد.

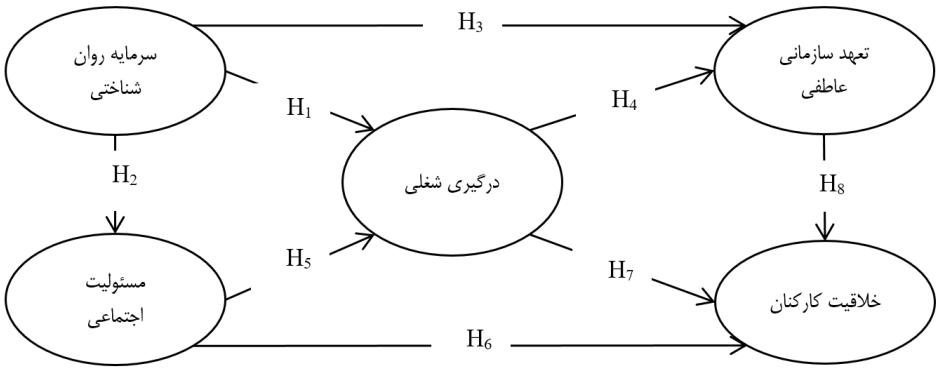
تعهد سازمانی عاطفی به میزان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و اهداف آن اشاره دارد. در حقیقت تعهد عاطفی وابستگی احساسی فرد به سازمان است (عبدالهی، یوسلیانی و حاتمیان، ۱۳۹۳). بدیلی، خوراکیان و فراحی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین گردش شغلی و بروز رفتار خلاقانه ایفای نقش می‌کند. هو، گائو، وانگ، لی و یو[3] (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که تعهد سازمانی نقش مهمی در ارتقای خلاقیت کارکنان دارد. بنابراین فرضیه زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه هشتم (H_8): تعهد سازمانی عاطفی تأثیر معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد.

بدین ترتیب مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر طراحی می‌گردد:

[1] Bakker & Xanthopoulou
[2] Demerouti, Bakker & Gevers
[3] Hou, Gao, Wang, Li & Yu

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل ۱-الگوی مفهومی پژوهش (تنظیم از پژوهشگران)

روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر اساس هدف، تحقیقی کاربردی و بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، از نوع پژوهش‌های توصیفی و پیمایشی به شمار می‌آید. از آن‌جا که این پژوهش به دنبال بررسی رابطه میان چند متغیر پنهان و مؤلفه‌های آشکار آن‌ها با یکدیگر و بررسی برازش و درجه تقریب الگوی مشخص است، از نوع پژوهش‌های هم‌بستگی و مبتنی بر روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به حساب آورده می‌شود. هم‌چنین این پژوهش به لحاظ زمانی و اجرایی نیز، یک پژوهش مقطعی – عرضی به شمار می‌رود. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شرکت گاز استان کرمان می‌باشند که تقریباً ۵۶۸ نفرند. در این پژوهش برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران و برای شناسایی و انتخاب نمونه از جامعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است؛ بدین ترتیب که افراد مورد مطالعه به صورت تصادفی انتخاب شده و پرسش‌نامه‌های پژوهش در اختیار آنان قرار گرفت و از آنان خواسته شد که پرسش‌نامه مذکور را به دقت مطالعه کرده و به پرسش‌های آن پاسخ دهند. برای به دست آوردن حجم نمونه کارکنان، از فرمول کوکران استفاده شده است (سرمد و دیگران، ۱۳۹۵). حجم نمونه برای جامعه مورد نظر ۲۲۹ نفر به دست آمد.

$$n = \frac{(568)\times(1.96)^2\times 0.5\times 0.5}{(568-1)\times(0.05)^2+(1.96)^2\times 0.5\times 0.5} = 229$$

بدین ترتیب با مشخص شدن حجم نمونه، تعداد ۲۶۰ پرسش‌نامه در جامعه مذکور توزیع

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شد که از این تعداد ۲۴۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید و در نهایت پس از کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های ناقص تعداد ۲۲۹ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت.

داده‌های مورد نیاز این پژوهش، از طریق ابزار پرسش‌نامه استاندارد جمع‌آوری گردید. برای بررسی روایی ابزار سنجش نیز از روایی صوری استفاده شد؛ بدین صورت که ابزار سنجش در اختیار چند تن از اساتید دانشگاه و خبرگان در این زمینه قرار گرفت و نظر آنان در مورد پرسش‌نامه پرسیده شد و در نهایت اصلاحات آنان لحاظ گردید. هم‌چنین برای بررسی روایی سازه متغیرها نیز از الگوی اندازه‌گیری استفاده گردید که در قسمت تحلیل داده‌ها به آن پرداخته شده است. پایایی ابزار سنجش نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که نتایج مربوط به آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲- منابع سؤال‌های پرسش‌نامه پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سوالات	منابع مورد استفاده برای پرسش‌نامه
سرمایه روان شناختی	۰/۹۱۲	۲۱	(Suebvises (2018), Nunkoo (2017
درگیری شغلی	۰/۸۶۷	۶	Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi & Sugianto (2016), Li, Sandersb & (Frenkelc (2017
تعهد سازمانی عاطفی	۰/۸۸۲	۵	Spanuth & Wald (2017), Devece, (Palacios-Marques & Alguacil (2016
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی	۰/۷۹۷	۶	Halkos & Skouloudis (2018), (Oyewumi, Ogunmeru & Oboh (2018
خلاقیت	۰/۸۲۱	۵	Yu-Shan, Hung-Chang, Yu-Hung & Wan-Hsuan (2018), Chaudhary & (Akhouri (2018

یافته‌ها

برای بررسی هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش از ضریب هم‌بستگی پیرسن و جهت آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار LISREL استفاده

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شده است. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها لازم است که از صحت الگوهای ساختاری هم ارز متغیرهای پژوهش اطمینان حاصل شود که این کار توسط الگوی اندازه‌گیری صورت می‌گیرد (نقوی و ثابت: ۱۳۹۷). در جدول (۳) ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان در شرکت گاز کرمان نشان داده شده است. شایان ذکر است که بیش‌ترین درصد فراوانی سن نمونه‌ها کمتر از ۴۰ سال بوده و بیش‌تر نمونه‌ها زن و دارای تحصیلات کارشناسی و سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال بوده‌اند.

جدول ۳- داده‌های جمعیت شناختی کارکنان (منبع: یافته‌های پژوهش)

	جنس		سن			تحصیلات			سابقه خدمت		
	مرد	زن	کمتر از ۴۰	۴۱-۵۰	بیشتر از ۵۱	فوق دیپلم و کمتر	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	زیر ۱۰ سال	۱۱-۲۰ سال	بالای ۲۱ سال
فراوانی	۱۱۲	۱۱۷	۱۱۲	۹۱	۲۶	۵۸	۱۳۱	۴۰	۶۸	۱۰۹	۵۲
درصد	۴۹	۵۱	۴۹	۴۰	۱۱	۲۵	۵۷	۱۸	۳۰	۴۷	۲۳

با توجه به دارای بعد بودن متغیرهای سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، برای روایی این پژوهش از الگوی اندازه‌گیری مرتبه اول و دوم استفاده شده است. بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند (دهقانی سلطانی، شیری، فرجی و فارسی زاده، ۱۳۹۶). در جدول (۴) تعداد سؤال‌ها نشان دهنده این است که هر متغیر توسط چند گویه سنجیده می‌شود. نتایج مربوط به الگوی اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای مربوط به پژوهش در این جدول ارائه شده است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۴- الگوی اندازه‌گیری مرتبه اول و دوم متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	ابعاد	ضریب استاندارد	عدد معناداری	تعداد سؤال ها
سرمایه روان شناختی	خودکفایی	۷۴	۸/۱۰	۵ سؤال
	خوش بینی	۸۵	۹/۷۴	۵ سؤال
	امید	۸۲	۹/۱۲	۵ سؤال
	انعطاف پذیری	۵۸	۶/۲۱	۵ سؤال
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	مسئولیت اجتماعی درونی	۵۸	۳/۶۵	۳ سؤال
	مسئولیت اجتماعی بیرونی	۵۲	۳/۴۹	۳ سؤال
درگیری شغلی	-	-	-	۶ سؤال
تعهد سازمانی عاطفی	-	-	-	۵ سؤال
خلاقیت	-	-	-	۵ سؤال

در جدول (۵) هم‌بستگی پیرسن بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود بین تمام متغیرهای پژوهش هم‌بستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تعهد سازمانی عاطفی بیش‌ترین هم‌بستگی را با خلاقیت دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۵- نتایج آزمون هم‌بستگی پیرسن (منبع: یافته‌های پژوهش)

نام متغیر		سرمایه روان شناختی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	درگیری شغلی	تعهد سازمانی عاطفی	خلاقیت
سرمایه روان شناختی	ضریب هم‌بستگی	۱				
	سطح معناداری	۰/۰۰۰				
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	ضریب هم‌بستگی	۰/۵۴۵	۱			
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
درگیری شغلی	ضریب هم‌بستگی	۰/۴۲۷	۰/۲۶۴	۱		
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
تعهد سازمانی عاطفی	ضریب هم‌بستگی	۰/۵۲۲	۰/۳۷۷	۰/۴۵۷	۱	
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
خلاقیت	ضریب هم‌بستگی	۰/۴۷۹	۰/۱۱۲	۰/۵۲۸	۰/۷۳۲	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۱۲۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

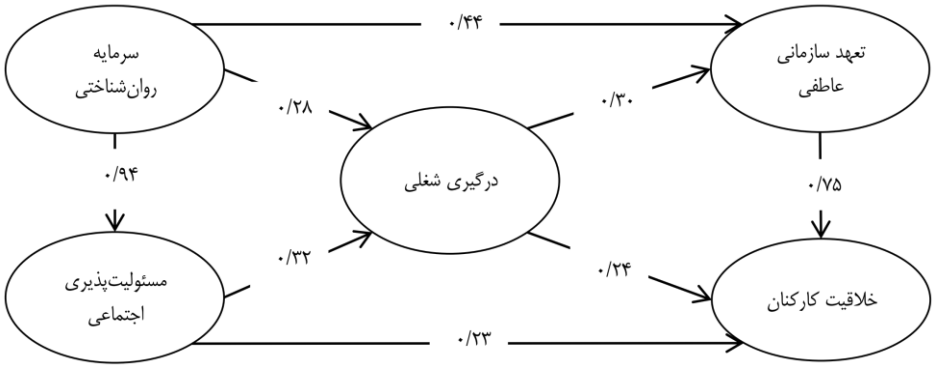
[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

الگوی آزمون شده پژوهش در شکل (۲) ارائه شده است. شاخص RMSEA در این الگو ۰/۰۴۸ و شاخص GFI معادل ۰/۹۴ محاسبه شد. چون مقدار RMSEA کم و مقدار GFI نیز بالای ۰/۹۰ است، اعتبار و برازندگی مناسب الگو تایید می‌شود. نسبت کای دو به درجه آزادی در این پژوهش ۲/۶۸ محاسبه شده که پایین‌تر از ۳ بودن آن نشان از برازندگی بالای الگو دارد. بنابراین می‌توان به نتایج تحلیل الگوی معادلات ساختاری اتکا کرد. سایر شاخص‌های برازش نیز در جدول (۶) آورده شده است.

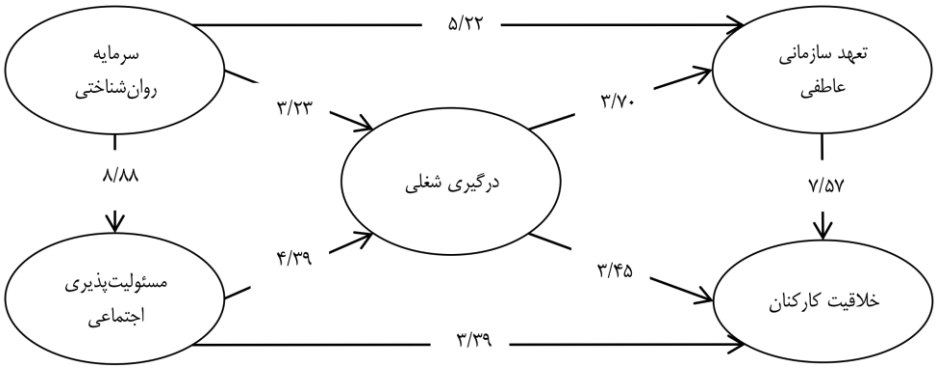
جدول ۶- شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل (منبع: یافته‌های پژوهش)

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	کای دو نسبی	$\chi^2/_{df}$	۲/۶۸	۳ >	قابل قبول
۲	ریشه میانگین مجذورات تقریب	RMSEA	۰/۰۴۸	۰/۱ >	برازش خوب
۳	ریشه مجذور مانده ها	PMR	۰/۰۷۰	حدود صفر	قابل قبول
۴	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۲	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۵	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۴	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۶	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۷	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۱	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۸	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۴	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۹	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۴	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۱۰	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۲	۰/۹۰ <	بسیار خوب

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب استاندارد (منبع: یافته‌های پژوهش)



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب معناداری (منبع: یافته‌های پژوهش)

در جدول (۷) ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری (t) گزارش شده است. با استفاده از نتایج جدول (۷) می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت که در ادامه آورده شده است.

در آزمون فرضیه‌های مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر و از عدد ۱/۹۶- کوچکتر باشد (اخباری آزاد، ابطحی و پورشجاعی، ۱۳۹۷).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۷- ضرایب مسیر و مقادیر معنادار مربوط به آن (منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	t	تایید یا رد فرضیه
۱	سرمایه روان شناختی ⟵ مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۹۴	۸/۸۸	تایید
۲	سرمایه روان شناختی ⟵ درگیری شغلی	۰/۲۸	۳/۲۳	تایید
۳	سرمایه روان شناختی ⟵ تعهد سازمانی عاطفی	۰/۴۴	۵/۲۲	تایید
۴	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ⟵ درگیری شغلی	۰/۳۲	۴/۳۹	تایید
۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ⟵ خلاقیت	۰/۲۳	۳/۳۹	تایید
۶	درگیری شغلی ⟵ تعهد سازمانی عاطفی	۰/۳۰	۳/۷۰	تایید
۷	درگیری شغلی ⟵ خلاقیت	۰/۲۴	۳/۴۵	تایید
۸	تعهد سازمانی ⟵ عاطفی خلاقیت	۰/۷۵	۷/۵۷	تایید

ضریب معناداری میان سرمایه روان شناختی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی عاطفی برابر با ۸/۸۸، ۳/۲۳ و ۵/۲۲ می‌باشد. بنابراین سرمایه روان شناختی تأثیر معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی عاطفی دارد. ضریب معناداری میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی با درگیری شغلی و خلاقیت برابر با ۴/۳۹ و ۳/۳۹ می‌باشد. بنابراین مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر معناداری بر درگیری شغلی و خلاقیت دارد. ضریب معناداری میان درگیری شغلی با تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت برابر با ۳/۷۰ و ۳/۴۵ می‌باشد. بنابراین درگیری شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت دارد. ضریب معناداری میان تعهد سازمانی عاطفی با خلاقیت برابر با ۷/۵۷ می‌باشد. بنابراین تعهد سازمانی عاطفی تأثیر معناداری بر خلاقیت دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۸- اثرات مستقیم و غیرمستقیم (منبع: یافته‌های پژوهش)

ردیف	متغیر			اثرات		
	متغیرهای مستقل	متغیرهای میانجی	متغیرهای وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
۱	سرمایه روان شناختی	درگیری شغلی	تعهد سازمانی عاطفی	۵/۲۲	۱۹/۳۱	۲۴/۵۳
				۰/۴۴	۰/۱۳	۰/۵۷
۲	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	درگیری شغلی	خلاقیت	۰/۳۹	۱۵/۱۴	۱۵/۵۳
				۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۱۱

در جدول (۸) ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری (t) برای بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرهای پژوهش گزارش شده است. با استفاده از نتایج این جدول می‌توان به بررسی نقش میانجی درگیری شغلی پرداخت.

ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی عاطفی از طریق متغیر میانجی درگیری شغلی برابر با ۱۹/۳۱ می‌باشد. بنابراین سرمایه روان شناختی، تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی عاطفی دارد. در نتیجه متغیر درگیری شغلی به عنوان متغیر میانجی در تأثیر دو متغیر فوق ایفای نقش دارد.

ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت از طریق متغیر میانجی درگیری شغلی برابر با ۱۵/۱۴ می‌باشد. بنابراین مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تأثیر معناداری بر خلاقیت دارد. در نتیجه متغیر درگیری شغلی به عنوان متغیر میانجی در تأثیر دو متغیر فوق ایفای نقش دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان با تبیین نقش درگیری شغلی در شرکت گاز استان کرمان انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روان شناختی تأثیر معناداری بر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مسئولیت‌پذیری اجتماعی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی عاطفی دارد. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های پیک، سچوکرت، کیم و لی (۲۰۱۵)، کوئی، یان و ال وی (۲۰۱۵) و چادهوری و آخوری (۲۰۱۸) هم‌خوانی دارد. به علاوه، نتایج از وجود تأثیر مثبت و معنادار بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی با خلاقیت و درگیری شغلی حمایت می‌کند. این یافته‌ها با نتایج مطالعات قبلی (هور، مون و کو، ۲۰۱۶؛ برامر، هی و ملاهی، ۲۰۱۵؛ ریورته، گومز- ملرو و سگارا- ناوارا[1]، ۲۰۱۶) که به تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی بر افزایش مشارکت خلاقانه کارکنان اشاره دارند، سازگار است. این نتایج هم‌چنین از یافته‌های مطالعه قبلی (گلاواز[2]، ۲۰۱۶) در مورد تأثیر مثبت ادراکات مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی بر درگیری شغلی پشتیبانی می‌کند. علاوه بر این، درگیری شغلی در تاثیرگذاری بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی و خلاقیت کارکنان و هم‌چنین سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی عاطفی نقش میانجی دارد. این یافته نشان می‌دهد که درگیری شغلی مکانیسم ضروری مبنای رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت را فراهم می‌کند. این نتایج با یافته‌های مطالعات قبلی پیک، سچوکرت، کیم و لی (۲۰۱۵) و چادهوری و آخوری (۲۰۱۸) سازگار است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سرمایه روان شناختی تأثیر معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی عاطفی دارد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات سوییتمن و لوتانز (۲۰۱۰)، طباطبائی نسب، سبک رو و فلاحی (۱۳۹۶)، باکر و دمروتی (۲۰۰۷) و پیک، سچوکرت، کیم و لی (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، پیشنهاداتی به شرح زیر مطرح می‌شود:

براساس نتایج، سرمایه روان شناختی تأثیر مثبت معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد، در نتیجه مدیران در این سازمان‌ها می‌توانند برای افزایش تعهد کارکنان نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی به تقویت اعتماد به نفس کارکنان با انجام برنامه‌های مؤثر مبادرت ورزند. این مدیران باید تأثیر مثبت سرمایه روان شناختی را بر رفتارهای سازمانی مثبت و نگرش کارکنان در روند استخدام در نظر بگیرند. از سوی دیگر، کارکنان با یادگیری نحوه

[1] Reverte, Gomez-Melero & Cegarra-Navarro [2] Glavas

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

بهبود کارایی، خودکفایی، امید، خوش بینی و انعطاف‌پذیری می‌توانند از سرمایه روان شناختی خود محافظت کرده و آن را ارتقا بخشند. برنامه‌های آموزشی کوتاه مدت می‌تواند تمام این ابعاد و هم‌چنین سرمایه روان شناختی را به طور کلی به کارکنان بیاموزد.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی بر درگیری شغلی و خلاقیت کارکنان تاثیرگذار است. هم‌چنین درگیری شغلی تأثیر مثبت معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد. در نتیجه سیاست اجرای این رویه‌ها باید در راستای ارزش‌های اخلاقی سازمان باشد. اگرچه امروزه سازمان‌ها به دلایل راهبردی بر روی اقدامات مسئولیت‌پذیری اجتماعی سرمایه‌گذاری می‌کنند و این مسئله برای توسعه پایدار کسب و کار ضروری است، اما این ذهنیت باید در کارکنان ایجاد شود که اجرای این رویه‌ها به نفع جامعه و سازمان است. هم‌چنین بهتر است که به هنگام تدوین، پیاده‌سازی و اطلاع‌رسانی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی علاوه بر مدیران ارشد، مدیران میانی نیز مشارکت داده شوند. از طرفی، مدیران در شرکت گاز باید به واسطه ارائه برنامه‌های آموزشی خودکفایی و ایجاد یک فضای سازمانی تاکیدکننده بر توسعه پایدار کارکنان، انگیزه درگیری شغلی بیش‌تر را در کارکنان ایجاد کنند، زیرا افزایش درگیری شغلی، زمینه مشارکت خلاق کارکنان را فراهم می‌کند.

نتایج به دست آمده نشان داد که سرمایه روان شناختی تأثیر مثبت معناداری بر تعهد سازمانی عاطفی دارد، در نتیجه مدیران در شرکت گاز باید متوجه اهمیت اولیه سرمایه روان شناختی باشند و برنامه‌های آموزشی مختلفی را برای کمک به کارکنان توسعه دهند و به عبارتی با حفظ خودکفایی، امید، خوش بینی و انعطاف‌پذیری کارکنان، آن‌ها را توانمند نموده تا بتوانند از خود در برابر از دست دادن چنین سرمایه‌ای محافظت کنند. هم چنین، شرکت گاز می‌تواند با به کارگیری فرآیند انتخابی بهتر، کارمندان دارای سطوح بالای سرمایه روان شناختی را شناسایی و استخدام کرده و از ابزارهای ارزیابی سطوح سرمایه روان شناختی متقاضیان، بهره بگیرد. علاوه بر این، تاکید بر سرمایه روان شناختی در طول فرآیند استخدام یا تامین نیرو، این پیام بسیار مهم را به کارمندان می‌دهد که سرمایه روان شناختی بالا یک ویژگی حیاتی برای کارکنان خدماتی است و آن‌ها را تشویق می‌کند که تلاش مستمری در جهت حفظ و افزایش سرمایه روان شناختی از خود نشان دهند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

نتایج به دست آمده نشان داد که سرمایه روان شناختی تأثیر مثبت معناداری بر درگیری شغلی دارد، در نتیجه اجرای برنامه‌های توسعه جامع سرمایه روان شناختی و درگیری شغلی به بهبود روحیه کارکنان کمک شایانی خواهد نمود. از طریق چنین برنامه هایی، کارکنان می‌توانند یاد بگیرند که چطور موانع را پیش‌بینی کنند، جلوی خسارت را بگیرند، سطح خوب سرمایه روان شناختی را حفظ کنند، سطح بالایی از تعامل با شغل و محل کار خود را تجربه کنند، رضایت شغلی داشته باشند، از تعلق خود به سازمان لذت ببرند و تعهد بیش‌تری به سازمان خود نشان دهند. این تجربه و ادراک باعث می‌شود که آن‌ها به سمت وضع اهداف عملکردی بالاتر حرکت کنند.

بر اساس نتایج این مطالعه، درگیری شغلی تأثیر مثبت معناداری بر تعهد سازمانی عاطفی داشته و تعهد سازمانی عاطفی نیز تأثیر مثبت معناداری بر خلاقیت دارد. از طرفی، درگیری شغلی نیز در تاثیرگذاری سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند. بنابراین مدیران باید از درگیری شغلی به عنوان یک استراتژی مؤثر برای پرورش نیروی متعهد و خلاق در شرکت گاز استان کرمان استفاده نمایند. با این حال از آن‌جا که کارکنان، اقدامات مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی کارفرمایان را از نظر اهداف اساسی پشت آن‌ها ارزیابی می‌کنند، یک سازمان تنها زمانی می‌تواند به مزایای حاصل از اجرای این رویه‌ها دست یابد که در کارکنان این ذهنیت را ایجاد کند که این اقدامات در پاسخ به رفع نیازهای اجتماعی اجرا می‌شوند. این امر پیامدهای قابل توجهی را برای مدیران در زمینه چگونگی طراحی، پیاده‌سازی و توزیع برنامه‌ها و استراتژی‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی به همراه دارد. با توجه به این یافته‌ها، توانمندسازی و ارائه پاداش‌ها می‌تواند ارتقای ارتباط بین درگیری شغلی و روحیه کارکنان را هدف قرار دهد. توانمندسازی و ارائه پاداش جزو مهم‌ترین شاخص‌های افزایش عملکرد کاری و عوامل مؤثر بر ارتقای درگیری شغلی به شمار می‌روند.

این پژوهش هم چون سایر تحقیقات تحت تأثیر محدودیت‌هایی قرار دارد؛ اول اینکه، تحقیق حاضر بر روابط بین متغیرهای مطالعه در میان کارکنان شرکت گاز استان کرمان تمرکز کرده است. در نتیجه یافته‌های به دست آمده از این پژوهش به این جامعه قابل تعمیم

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

هستند. دومین محدودیت، محدودیت‌های ذاتی ابزار سنجش از قبیل خطای اندازه‌گیری است. با این حال پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی، مدل مفهومی پژوهش در سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها نیز مورد بررسی و آزمون قرار گیرد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود که سرمایه روان شناختی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی عاطفی با متغیرهای دیگری چون سرمایه فکری، توانمندسازی روان شناختی، مشارکت در تصمیم‌گیری و... مورد مطالعه قرار گیرد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها نظیر مصاحبه و روش‌های ترکیبی استفاده شود.

منابع

اخباری آزاد، مینا، ابطحی، آسیه و پورشجاعی، محمدحسین (۱۳۹۷). توانمندسازهای مدیریت دانش و سنجش ارتباط آن با عملکرد سازمان، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۰ (۳۸)، ۱۸۸-۱۵۹.

امامی، هما و ناظم، فتاح (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری دانشکده فنی و حرفه‌ای دختران دکتر شریعتی تهران، *فصل‌نامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۲ (۳)، ۹۵-۸۳.

انصاری، محمداسماعیل و شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۶ (۲)، ۹۸-۸۶.

بدیلی، آزاده، خوراکیان، علیرضا و فراحی، محمد مهدی (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین گردش شغلی و بروز رفتار خلاقانه، *دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه*.

بهادری خسروشاهی، جعفر، هاشمی نصرت آباد، تورج و باباپور خیرالدین، جلیل (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، *فصل‌نامه پژوهش و سلامت*، ۲ (۱)، ۱۵۳-۱۴۵.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جعفری، توحید و مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه نگرش‌های فرهنگی و خلاقیت کارکنان، *فصل‌نامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳ (۳)، ۵۸۸-۵۶۹.

حسن زاده ثمرین، تورج و صحرانورد، علیرضا (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی بلوغ سازمانی در تأثیر سبک‌های رهبری بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: مجموعه پتروشیمی‌های عسلویه)، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹ (۳۵)، ۱۰۴-۸۳.

خضری، مهدی (۱۳۸۱). *بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با جوّ سازمانی در شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، به راهنمایی حمیدرضا علوی.

دهقانی سلطانی، مهدی، شیری، اردشیر، فرجی، الهام و فارسی زاده، حسین (۱۳۹۶). تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان در صنعت هتلداری: نقش میانجی استراتژی‌های بازیگری و فرسودگی هیجانی، *فصل‌نامه مطالعات مدیریت گردشگری*، ۱۲ (۳۷)، ۹۴-۷۱.

سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۵). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: نشر آگه.

شوقی، بهزاد، آقاجانی، طهمورث و مرتضوی، سیدمصطفی (۱۳۹۲). اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان مدرس شهرستان ساوه)، *فصل‌نامه مدیریت بهره‌وری*، ۷ (۲۶)، ۱۲۴-۹۳.

طالبیان، سید امیر، ملاکی، احمد و عطائی نژاد، نجمه (۱۳۹۴). شناسایی و ارزیابی مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها در قبال ذی نفعان داخلی و بیرونی مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۷ (۲۶)، ۱۹۳-۱۶۵.

طباطبائی نسب، سیدمحمد، سبک رو، مهدی و فلاحی، محمدباقر (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه روان شناختی بر دلبستگی کاری با نقش میانجی تعارض کار – خانواده در پرستاران، *فصل‌نامه مدیریت پرستاری*، ۶ (۱)، ۳۱-۱۹.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

عبدالهی، بیژن، یوسلیانی، غلامعلی و حاتمیان، جمال (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی، *فصل‌نامه اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۰ (۲)، ۱۱۷-۹۱.

فیاضی، مرجان و یوسفیان آرانی، وحید (۱۳۹۴). تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی. *فصل‌نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۴ (۷۹)، ۷۲-۴۷.

کوهی، کمال (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز). *فصل‌نامه توسعه اجتماعی*، ۱۰ (۴)، ۵۸-۳۳.

محمدی، جیران، معین فر، شیما و هارون رشیدی، سمیه (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با دلبستگی و تحلیل رفتگی شغلی، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی*، مشهد، مؤسسه تحقیقاتی رایمند پژوه.

مشبکی، اصغر و خلیلی شجاعی، وهاب (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (وزارت نیرو به عنوان مورد)، *فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۱ (۴)، ۵۶-۳۷.

نشاط، نرگس، جمالی مهموئی، حمیدرضا و حسن زاده دیزجی، الهه (۱۳۹۱). تأثیر جوّ سازمانی بر خلاقیت کارکنان مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی، *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی*، ۲ (۱)، ۱۳۶-۱۲۳.

نقوی، میرعلی و ثابت، عباس (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه بر اساس نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان، *فصل‌نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵ (۸۷)، ۱۲۶-۱۰۱.

Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50 (3), 367-403.

Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142 (4), 2352-2363.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.

Bakker, A. B. & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2760-2779.

Baumruk, R. (2004). The missing link: the role of employee engagement in businesssuccess. *Workspan*, 47 (11), 48-52.

Brammer, S., He, H., & Mellahi, K. (2015). Corporate social responsibility, employee organizational identification, and creative effort: the moderating impact of corporate ability. *Group & Organization Management*, 40 (3), 323-352.

Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2), 117-134.

Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, W., & Fiksenbaum, L. (2009). Work engagement amonghotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequences. *Tourism Review*, 64 (3), 4-18.

Chaudhary, R. & Akhouri, A. (2018). Linking corporate social responsibility attributions and creativity: Modeling work engagement as a mediator. *Journal of Cleaner Production*, 190, 809-821.

Cumming, J. F., Bettidge, N., & Toyne, P. (2005). Responding to global business critical issues: a source of innovation and transformation for FTSE 350 companies? *Corporate Governance*, 5 (3), 42-52.

Demerouti, E. & Cropanzano, R. (2010). *From thought to action: employee work engagement and job performance*. In: Bakker, A. B., Leiter, M. P. (Eds.), Work Engagement: a Handbook of Essential Theory and Research, vol. 65. Psychology Press, East Sussex, 147-163.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. (2015). Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96.

Devece, C., Palacios-Marques, D., & Alguacil, M. P. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69 (5), 1857-1861.

Donia, M. B. & Sirsly, C. A. T. (2016). Determinants and consequences of employee attributions of corporate social responsibility as substantive or symbolic. *European Management Journal*, 34 (3), 232-242.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Du, S., Bhattacharya, C. B., & Sen, S. (2010). Maximizing business returns to corporate social responsibility (CSR): the role of CSR communication. *International Journal of Management Reviews*, 12, 8-19.

Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette-Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125 (4), 563-580.

Fredickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56 (3), 218-226.

Freeney, Y. & Tiernan, J. (2006). Employee engagement: an overview of the literature on the proposed antithesis to burnout. *The Irish Journal of Psychology*, 27 (3e4), 130-141.

Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, L. F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69 (9), 3315-3323.

Glavas, A. (2016). Corporate social responsibility and organizational psychology: an integrative review. *Frontiers in Psychology*, 7, 144-152.

Glavas, A. & Piderit, S. K. (2009). How does doing good Matter?: effects of corporate citizenship on employees. *Journal of Corporate Citizenship*, 36, 51-70.

Gond, J. P., El Akremi, A., Swaen, V., & Babu, N. (2017). The psychological microfoundations of corporate social responsibility: a person-centric systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (2), 225e246

Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of thebeholder: transformational leadership, positive psychological capital, andperformance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.

Halkos, G. & Skouloudis, A. (2018). Corporate social responsibility and innovative capacity: Intersection in a macro-level perspective. *Journal of Cleaner Production*, 182, 291-300.

Hansen, S. D., Dunford, B. B., Boss, A. D., Boss, R. W., & Angermeier, I. (2011). Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: a cross-disciplinary perspective. *Journal of Business Ethics*, 102 (1), 29-45.

Hofman, P. S. & Newman, A. (2014). The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: evidence from China. *International Journal of Human Resource Management*, 25 (5), 631-652.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Hou, Y. H., Gao, G., Wang, F., Li, T., & Yu, Z. (2011). Organizational commitment and creativity: the influence of thinking styles. *Annals of Economics and Finance*, 12 (2), 411-431

Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 153 (3), 629-644.

Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4), 857-878.

Kang, H. J. & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitalty Management*, 75, 1-9.

Karatepe, O. M. (2013). Perceptions of organizational politics and hotel employeeoutcomes: the mediating role of work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (1), 82-104.

Karatepe, O. M. & Ngeche, R. N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect ofwork engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing Management*, 21 (4), 440-461.

Kim, H. R., Lee, M., Lee, H. T., & Kim, N. M. (2010). Corporate social responsibility and employeeecompany identification. *Journal of Business Ethics*, 95 (4), 557-569.

Li, F., Wang, G., Li, Y., & Zhou, R. (2017). Job demands and driving anger: The roles of emotional exhaustion and work engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 98, 198-205.

Li, X. B., Sandersb, K., & Frenkelc, S. (2012). How leader–member exchange, workengagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees'job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (4), 1059-1066.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychologicalcapital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. X. (2005). The psychological capital ofChinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271.

Luthans, F. & Youssef, C. M., (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321 349.

Makikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 101-111.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Maltz, A. C., Shenhar, A. J., & Reilly, R. R. (2003). Beyond the balanced scorecard: refiningthe search for organizational success measures. *Long range planning*, 36 (2), 187-204.

Nelson, D. & Cooper, C. L. (2007). Positive Organizational Behavior: Accentuating thePositive at Work. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G., & Kennedy, S. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 147-158.

Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the "why" of HR practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personal Psychology*, 61 (3), 503-545.

Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects ofpsychological capital and organizational identity on employee organizationalcitizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17 (4), 380-391.

Nunkoo, R. (2017). Governance and sustainable tourism: What is the role of trust, power and social capital?. *Journal of Destination Marketing & Management*, 6 (4), 277-285.

Oyewumi, O. R., Ogunmeru, O. A., & Oboh, C. S. (2018). Investment in corporate social responsibility, disclosure practices, and financial performance of banks in Nigeria. *Future Business Journal*, 4 (2), 195-205.

Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? Theeffects of psychological capital on work engagement and employeemorale. *International Journal of Hospitality Management*, 20, 9-26.

Parboteeah, K. P. & Cullen, J. B. (2015). Business Ethics. Routledge, New York.

Park, J. & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U. S. hotelemployees. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (4), 1195-1202.

Pienaar, J. & Willemse, S. A. (2008). Burnout, engagement, coping and general healthof service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29 (6), 1053-1063.

Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2018). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74-82.

Qiu, X. W., Yan, X. C., & Lv, Y. L. (2015). The effect of psychological capital and knowledge sharing on innovation performance for professional

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

technical employees. *Journal of Service Science and Management*, 8, 545-551.

Rahman, S., Haski-Leventhal, D., & Pournader, M. (2016). The effect of employee CSR attitudes on job satisfaction and organizational commitment: evidence from the Bangladeshi banking industry. *Social Responsibility Journal*, 12 (2), 228-246.

Reverte, C., Gomez-Melero, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2016). The influence of corporate social responsibility practices on organizational performance: evidence from Eco-Responsible Spanish firms. *Journal of Cleaner Production*. 112 (4), 2870-2884.

Rupp, D. E., Shao, R., Thornton, M. A., & Skarlicki, D. P. (2013). Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: the moderating effects of first-party justice perceptions and moral identity. *Personal Psycholgy*, 66 (4), 895-933.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and theirrelationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior Management*, 25 (3), 293-315.

Slåtten, T. & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged front-lineemployees: a study from the hospitality industry. *Management Service Quality*, 21 (1), 88-107.

Spanuth, T. & Wald, A. (2017). Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study. *Scandinavian Juornal of Management*, 33 (3), 129-138.

Steffens, N. K., Fonseca, M. A., Ryan, M. H., Rink, F. A., & Stoker, J. (2018). How feedback about leadership potential impacts ambition, organizational commitment, and performance. *The Leadership Quarterly*, 30 (1), 1-12.

Story, J. & Neves, P. (2015). When corporate social responsibility (CSR) increases performance: exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution. *Business Ethics A European Review*, 24 (2), 111-124.

Suebvises, P. (2018). Social capital, citizen participation in public administration, and public sector performance in Thailand. *World Development*, 109, 236-248

Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: psychologicalcapital and work engagement*. In: Bakker, A. B., Leiter, M. P. (Eds.), WorkEngagement: A Handbook of Essential Theory and Research. Psychology Press, New York, NY, pp. 54-68.

Turker, D. (2009). How corporate social responsibility influences organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 89 (2), 189-204.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Vlachos, P. A., Epitropaki, O., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. A. (2013). Causal attributions and employee reactions to corporate social responsibility. *Industrial and Organizational Psychology*, 6 (4), 334-337.

Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 936-963.

Wu, C. M. & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitalty Management*, 74, 75-84.

Yeh, C. M. (2013). Tourism involvement, work engagement and job satisfactionamong front-line hotel employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239.

Yu-Shan, C., Hung-Chang, L., Yu-Hung, C., & Wan-Hsuan, Y. (2018). Effects of creative components and creative behavior on design creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 29, 23-31.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]