

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2019, 6(1), 1-26
DOI: 10.22055/jiops.2019.29993.1135

Received: 18 May, 2019
Accepted: 19 August, 2019

Psychological Capital and Organizational Citizenship Behaviors: Comprehensive Evidence from Three Independent Research

Mohsen Golparvar*
Ali Fathi**
Maryam Kazemi***
Afsaneh Rahmati Azarmonabadi****

Abstract

Introduction

This study aimed to investigate the role of psychological capital in relation to organizational citizenship behaviors.

Method

Research statistical population was the employees of three independent organizations (a public sector organization, a service organization and female teachers) in Ahvaz and Isfahan. From this population, 279, 267 and 351 employees were selected by convenience sampling method, respectively.

* Associate Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology, Isfahan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

** MA of Industrial and Organizational Psychology, Isfahan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

*** MA of Industrial and Organizational Psychology, Isfahan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

**** MA of Industrial and Organizational Psychology, Isfahan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Corresponding Author: Mohsen Golparvar
Email: drmgolparvar@gmail.com

Research instruments in three studies were psychological capital and organizational citizenship behaviors questionnaires. Data were analyzed by regression analysis (enter method).

Results

Results of the first study revealed that, only hope, self-efficacy and resiliency predicted organizational citizenship behaviors toward individuals and hope, resiliency and optimism predicted organizational citizenship behaviors toward organization. Results of second study indicated that, self-efficacy is marginal predictor of helping, and self-efficacy, hope and optimism are able to predict civic virtue. The results of third study showed that from the four components of psychological capital, only self-efficacy able to predict organizational citizenship behaviors toward organization.

Discussion

In sum, the results of this study showed that in any given organizational structure, some of psychological capital components can be related to the organizational citizenship behaviors.

Keywords: psychological capital, organizational citizenship behaviors, hope, resiliency

سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی: شواهدی جامع از سه

پژوهش مستقل

محسن گل‌پرور*

علی فتحی**

مریم کاظمی***

افسانه رحمتی آذرمنابادی****

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای مدنی سازمانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش در سه مطالعه مستقل، سه سازمان (یک سازمان دولتی، یک سازمان خدماتی و معلمان زن) در شهرهای اصفهان و اهواز بودند که به ترتیب از بین آن‌ها ۲۷۹ نفر، ۲۶۷ نفر و ۳۵۱ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش در هر سه مطالعه شامل پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی بودند. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون به شیوه ورود تحلیل شد. نتایج مطالعه اول نشان داد که به ترتیب امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری قادر به پیش‌بینی (معنی‌دار) رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی قادر به پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان هستند. نتایج مطالعه دوم نیز نشان داد که خودکارآمدی در حد نه چندان بالا پیش‌بینی‌کننده یاری‌رسانی و خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی پیش‌بینی‌کننده فضایل شهروندی هستند. بالاخره نتایج مطالعه سوم نیز نشان داد که در میان معلمان زن از چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی،

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

** کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

*** کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

**** کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

فقط خودکارآمدی پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد است. در مجموع نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در هر ساختار سازمانی معین، برخی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌توانند با ابعاد رفتارهای مدنی سازمانی رابطه برقرار کنند.

کلیدواژگان: سرمایه روان‌شناختی، رفتارهای مدنی سازمانی، امیدواری، تاب‌آوری

مقدمه

پژوهش‌های سال‌های اخیر تمرکز قابل توجهی بر سازه‌های مثبت‌گرا در محیط‌های کار داشته و شواهد گسترده‌ای را در مورد پیامدهای متنوع این سازه‌ها به دست داده‌اند. فضایل انسانی در کنار پدیده‌هایی مانند سرمایه روان‌شناختی^۱ تاکنون در عرصه نگاه مثبت‌گرایانه به ظرفیت‌ها و توانایی‌های انسان در محیط‌های کار از جانب صاحب‌نظران مطرح و در باب آن‌ها پژوهش صورت گرفته است. این پژوهش نیز از رویکردی مثبت‌گرا بر یکی از کارکردهای رفتاری سرمایه روان‌شناختی تمرکز نموده است. سرمایه روان‌شناختی اطمینان داشتن به تلاش موردنیاز فردی در مواجهه با تکالیف چالش‌انگیز، باور به موفقیت در حال و آینده از نگاهی خوش‌بینانه، نشان دادن پشتکار و مقاومت در دستیابی به موفقیت و در صورت نیاز بازنگری در مسیر دستیابی به اهداف و بالاخره نشان دادن انعطاف‌پذیری لازم (توانایی انعطاف در برابر مشکلات) مواجهه با مشکلات و دشواری‌ها می‌باشد. (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). در تعریف ارائه‌شده چهار مؤلفه شامل خودکارآمدی^۲ (باور در مورد توانایی خود برای بسیج منابع شناختی و نیروی انگیزشی فردی همراه با مجموعه اقدامات مورد نیاز برای مدیریت موفقیت‌آمیز یک تکلیف یا وظیفه در یک موقعیت خاص)، خوش‌بینی^۳ (اسناد مثبت واقع‌بینانه درونی، نسبتاً پایدار و تعمیم‌یافته در باره خود در حال و آینده)، امیدواری^۴، (حالت انگیزشی مثبت که ریشه در احساس موفق‌شدن در آینده دارد و از تعامل میان احساس وجود انرژی معطوف به هدف (عاملیت) و برنامه‌ریزی برای تحقق اهداف (گذرگاه‌ها و مسیرهای معطوف به هدف) به وجود می‌آید) و تاب‌آوری^۵ (واکنش مثبت و سازگاری در مواجهه با

1- psychological capital

2- self-efficacy

3- optimism

4- hope

5- flexibility/elasticity

خطر و سختی و در نگاهی اختصاصی‌تر توانایی مثبت روان‌شناختی برای حرکت به عقب سپس بازگشت به سمت جلو در مواقع مواجهه با دشواری، تردید، تعارض، شکست و یا حتی در زمان مواجهه با تغییرات مثبت، پیشرفت و مسئولیت‌پذیری) برای سرمایه روان‌شناختی مستتر هستند (Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Avey, Luthans, & Jensen, 2015; Mehdad & Mehdizadegan, 2015; Avey, Luthans, & Youssef, 2010).

پژوهش‌های یک دهه گذشته نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی یک سازه مرکزی است که با طیف متنوعی از متغیرهای نگرشی و رفتاری، از جمله متغیرهای رفتاری مثبت و منفی (مانند رفتارهای مدنی سازمانی^۱ و رفتارهای انحرافی و ضدتولید^۲) و متغیرهای عملکردی (عملکرد شغلی و عملکرد وظیفه) دارای رابطه است (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Peterson & Byron, 2007; Youssef & Luthans, 2007; Ucol-Ganiron, 2012). در این پژوهش از میان رفتارهای مختلف به رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی (معطوف به افراد و سازمان) توجه شده است. رفتارهای مدنی سازمانی، رفتارهای ارادی و اختیاری هستند که برای آن‌ها سرفصل‌های رسمی در شرح وظایف و نظام پرداخت و پاداش سازمان در نظر گرفته نشده، ولی باعث پیشبرد و تقویت عملکرد و اثربخشی در سازمان می‌شوند. بارزترین نمونه این رفتارها، شامل یاری‌رسانی^۳ (کمک‌کردن به دیگران، به‌ویژه همکاران)، فضایل شهروندی^۴ (مشارکت و حضور در برنامه‌های مختلف، نشست‌ها و جلسات غیرالزامی) و جوانمردی^۵ (شامل تحمل نقایص و قصورها در محیط کار) هستند (Lee & Allen, 2002). در کنار طبقه‌بندی جزءنگر که به آن اشاره شد در تقسیم‌بندی دیگری رفتارهای مدنی برحسب هدف، به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای معطوف به افراد یا همکاران تقسیم‌بندی شده‌اند (Kazemi, 2012). رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان رفتارهایی را در بر می‌گیرد که منافع انجام آن‌ها به‌طور مستقیم متوجه سازمان است (مانند مسئولیت‌پذیری فراتر از وظایف، و مشارکت در امور سازمان فراتر از شرح وظایف شخصی) و در مقابل رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد یا همکاران رفتارهایی را در بر می‌گیرد

-
- 1- organizational citizenship behaviors
 - 2- deviant or counterproductive behaviors
 - 3- helping
 - 4- civic virtue
 - 5- sportsmanship

که به نوعی موجب نفع‌رسانی به افراد و بالاخص به همکاران (مانند یاری‌رسانی در لحظات دشوار) می‌گردد (Lee & Allen, 2002).

تاکنون پیشایندهای متعددی برای رفتارهای مدنی سازمانی شناسایی و ارائه شده‌اند. از میان این پیشایندها، در این پژوهش بر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) بر اساس توضیحاتی که در ادامه ارائه خواهد شد، تمرکز شده است. به باور Norman, Avey, Nimmicht and Pigeon (2010) مهم‌ترین دلیل که برای در نظر گرفتن سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یکی از پیشایندهای رفتارهای مدنی سازمانی وجود دارد، این است که این رفتارها در صورت‌بندی‌های نظری به‌عنوان رفتارهایی با ماهیت مثبت معرفی شده‌اند که هدف آن‌ها بهبود وضعیت در سازمان و ایجاد شرایط مطلوب‌تر برای سازمان و دیگران است. چنین تمایلی در انجام رفتارهای مدنی سازمانی تنها از جانب افرادی قابل اجراست که خود دارای ظرفیت‌های مثبت انسانی و روانی باشند (Golparvar, Taleb, & Abdoli, 2015). در ادامه با نگاهی دقیق‌تر به نقش احتمالی هر یک از چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و معطوف به سازمان و مبانی نظری پیوند بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی پرداخته خواهد شد.

امیدواری به‌عنوان اولین سازه مطرح در سرمایه روان‌شناختی، یک سازه هدف محور و مبتنی بر امید به موفقیت است. وقتی افراد دارای امیدواری بالایی هستند، به صورتی فعال به دنبال یافتن مسیرها و گذرگاهی هستند تا از آن طریق بتوانند راه خود را در رسیدن به موفقیت هموار سازند. در این جستجوی امیدوارانه افراد ممکن است دست به رفتارهای فراتر از رفتارهای مدنی سازمانی (اعم از معطوف به افراد و سازمان) بزنند. در کنار این تلاش امیدوارانه، در دستیابی به هدف و موفقیت، تاب‌آوری به‌عنوان دومین مؤلفه سرمایه روان‌شناختی امری الزامی است، چون مسیرهای دستیابی به هدف و موفقیت اغلب دارای موانع و مشکلاتی است که سد راه فرد می‌شوند. از چنین منظری وجود تاب‌آوری می‌تواند باعث شود تا فرد در حرکت‌های رفت و برگشتی انعطاف‌پذیر خود طیف متنوعی از رفتارهای مدنی سازمانی (معطوف به افراد و سازمان) را انجام دهد. از طرف دیگر وقتی فرد لازم است تا با امیدواری و تاب‌آوری در مسیر دستیابی به موفقیت از انجام رفتارهای مدنی سازمانی فروگذار نکند، لازم است تا نسبت به توانایی خود در برابر چالش‌ها و تکالیف اطمینان داشته و احساس

خودکارآمدی کند. بالاخره در کنار امیدواری، تاب‌آوری و خودکارآمدی، عنصر شناختی دیگری که لازم است تا افراد در مسیر حرکت خود به سوی اهداف مهم زندگی از آن برخوردار باشند خوش‌بینی نسبت به حال و آینده و داشتن نگاهی خوش‌بینانه در مورد دستیابی نهایی به موفقیت و هدف است (Norman et al., 2010).

در حمایت از چنین تبیینی نیز شواهد پژوهشی داخلی (Golestanah, 2013; Kazemi, 2012) و خارجی (Golestanah, 2013; Avey et al., 2010; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Beal III, Stavros, & Cole, 2013; Qadeer & Jaffery, 2014; Shabir, Abrar, Baig, & Javed, 2014; Norman et al., 2010) چندی نشان داده‌اند که بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی (چه در قالب کلی و چه در قالب جزئی و در سطح مؤلفه‌های این نوع رفتارها) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (2013) Golestanah در ایران در پژوهشی نشان داده تمام ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خوش‌بینی، امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری) با رفتار شهروندی سازمانی (رفتارهای مدنی سازمانی) دارای رابطه مثبت و معنی‌دار هستند. (2010) Norman et al. در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی در حالی کلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (2011) Avey et al. در فراتحلیلی با موضوع نقش سرمایه روان‌شناختی بر نگرش‌ها، رفتار و عملکرد که طی آن نتایج حاصل از پنجاه و یک نمونه یا مطالعه مستقل و بالغ بر ۱۲۰۰۰ نفر نمونه بررسی و گزارش شده است، بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی به صورت کلی میانگین همبستگی برابر با ۰/۴۳ (و در حالت تصحیح‌شده برابر با ۰/۴۵) را گزارش نمودند. در پژوهشی (2016) Golparvar, Taleb and Abdoli نشان دادند که انگیزش خودپنداره درونی پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و انگیزش ابزاری (به صورت منفی) و انگیزش خودپنداره درونی (به صورت مثبت) پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان هستند. در پژوهشی (2015) Zakerfard, Nouri, Talebi and Samavatyan نشان دادند که تعادل کار-خانواده میانجی کامل رابطه بین استقلال در کار با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد می‌باشد. در حالی که این متغیر میانجی‌کننده جزئی استقلال و رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان است. در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان بیان نمود که با افزایش استقلال، افراد توانایی بیشتری در برقراری تعادل وظایف شغلی و خانوادگی پیدا کرده و در نتیجه میزان رفتارهای مدنی سازمانی بیشتری می‌شود.

نکته مهم به‌ویژه در پژوهش‌های خارجی این است که در اکثر مطالعات خارج از ایران سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی در حالتی کلی با یکدیگر مورد ارتباط‌سنجی قرار گرفته‌اند. این ارتباط‌سنجی سازه‌ها به‌صورت کلی اگر چه دارای این مزیت است که سطح ارتباط بین متغیرها را تقویت نموده و افزایش می‌دهد ولی نباید از این واقعیت نیز غافل شد که ادغام مؤلفه‌هایی نظیر خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی و ساخت یک سازه مرتبه بالاتر نظیر سرمایه روان‌شناختی بخشی از روابط جزئی میان مؤلفه‌ها را با متغیر پیامد پنهان ساخته و موجب وقوع اثر پوشیدگی می‌شود. بنابراین در مواردی لازم است تا در سطح جزئی نیز رابطه بین متغیرهای پیامد و پیش‌بین مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین به دلیل وجود شکاف در دانش علمی موجود در مورد نقش جزئی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی برای رفتارهای مدنی سازمانی در سطح جزئی در این پژوهش چند مطالعه‌ای هدف اصلی پژوهش این بوده تا رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی را با رفتارهای مدنی سازمانی (معطوف به افراد، معطوف به سازمان و کلی) در سه نمونه و سازمان مختلف بررسی و مشخص کند که چه تغییراتی با تغییر ساختارهای سازمانی و نمونه‌های مورد مطالعه در رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی به وجود می‌آید. فرضیه کلی پژوهش نیز به شرح زیر بوده است.

فرضیه پژوهش

بین سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) با رفتارهای مدنی سازمانی (معطوف به افراد و سازمان) رابطه مثبت وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش مطالعه اول همبستگی و جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک سازمان دولتی در شهر اهواز به تعداد ۸۰۰ نفر بودند که از میان آن‌ها ۲۹۰ نفر به شیوه سهل‌الوصول انتخاب شدند. شیوه مراجعه به اعضای نمونه به این صورت بود که پس از مشخص شدن هر یک از اعضای نمونه، به آن‌ها مراجعه و پس از جلب موافقت آن‌ها توضیحات مربوط به نحوه پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه‌ها ارائه گردید. سپس پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت تا به صورت خودگزارش‌دهی

پاسخ دهند. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۱۱ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن (معادل ۳/۸ درصد) کنار گذاشته شدند و نمونه پژوهش به ۲۷۹ نفر کاهش یافت (نرخ بازگشت ۹۶/۲ درصد). در مطالعه دوم برای مشخص شدن برخی احتمالات از جمله تأثیر احتمالی نوع سازمان بر نتایج، دو تغییر نسبت به مطالعه اول شامل انتخاب گروه نمونه از میان کارکنان یک سازمان خدماتی و سپس استفاده از دو ابزار سنجش متفاوت برای رفتارهای مدنی سازمانی (یاری‌رسانی و فضایل شهروندی) و سرمایه روان‌شناختی انجام شد. روش این پژوهش نیز مانند مطالعه اول همبستگی و جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک سازمان خدماتی در شهر اصفهان به تعداد ۵۵۰ نفر بودند که از میان آن‌ها ۲۸۰ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۱۳ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن (معادل ۲/۵ درصد) کنار گذاشته شدند و نمونه پژوهش ۲۶۷ نفر کاهش یافت (نرخ بازگشت ۹۷/۵ درصد).

در مطالعه سوم برای مشخص شدن برخی احتمالات از جمله برای کنترل نقش جنسیت و ساختار سازمانی دو تغییر نسبت به دو مطالعه اول و دوم شامل انتخاب گروه نمونه فقط از زنان و سپس انتخاب نمونه از میان معلمان (آموزش و پرورش) انجام شد. روش این پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش، معلمان زن خمینی‌شهر در شهر اصفهان به تعداد ۳۰۰۰ نفر بودند که از میان آن‌ها، ۳۶۰ نفر به شیوه سهل‌الوصول انتخاب شدند. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۹ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن (معادل ۲/۵ درصد) از پژوهش کنار گذاشته شدند، و نمونه پژوهش به ۳۵۱ نفر کاهش یافت (نرخ بازگشت ۹۷/۵ درصد).

ابزار پژوهش

مطالعه اول

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی^۱ ۱۳ ماده‌ای ارائه شده توسط (Nguyen, Trang and Nguyen (2012) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴ خرده‌مقیاس خودکارآمدی (چهار سؤال)، خوش‌بینی (سه سؤال)، امیدواری (سه سؤال) و تاب‌آوری (سه سؤال) است و مقیاس پاسخگویی آن ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) می‌باشد. توسط (Nguyen et al. (2012) با استفاده از

1- Psychological Capital Questionnaire

تحلیل عاملی اکتشافی چهار عاملی بودن آیین پرسشنامه را مستند ساخته و نشان داده‌اند که ضرایب پایایی خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۷۲، ۰/۶۷ و ۰/۶ می‌باشد. در این پژوهش پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه واریمکس که به منظور مستند نمودن روایی سازه این پرسشنامه انجام گرفت (KMO برابر با ۰/۸۷، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۵۴۹/۵۳ و معنی‌دار ($p < ۰/۰۰۱$) و بارهای عاملی از ۰/۶۱ تا ۰/۸۲)، آلفای کرونباخ خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری به ترتیب برابر با ۰/۸۲، ۰/۷۴، ۰/۸ و ۰/۶ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی. برای سنجش رفتارهای مدنی - سازمانی، از پرسشنامه مدنی - سازمانی^۱ ۱۶ سؤالی معرفی شده توسط Lee and Allen (2002) که دو حوزه رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و معطوف به سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. از ۱۶ سؤال، هر یک از رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به افراد، ۸ سؤال را شامل می‌شوند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه شش گزینه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۶) است. Lee and Allen (2002) پایایی این پرسشنامه را برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران ۰/۸۸ و ۰/۸۳ گزارش نموده‌اند. در این پژوهش روایی سازه ۱۶ سؤال این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. تحلیل عاملی اکتشافی ترکیب سؤالات معرفی شده در پرسشنامه اصلی را به دست داد (KMO برابر با ۰/۹۱، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۷۰۰۷/۲۱ و معنی‌دار ($p < ۰/۰۰۱$) و بارهای عاملی از ۰/۴۱ تا ۰/۸۲). آلفای کرونباخ محاسبه شده نیز در پایان برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان برابر با ۰/۸۷ و ۰/۸۳ به دست آمد.

داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) نسخه ۲۰ تحلیل گردید.

مطالعه دوم

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۶ سؤالی که توسط Mac Gee (2011) با ۴ خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و

خوش‌بینی و مقیاس پاسخگویی ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) ساخت و ارائه شده است. این پرسشنامه توسط (Golparvar and Jafari, 2013) در ایران ترجمه و آماده اجرا شده است. (Mac Gee, 2011) روایی و پایایی این پرسشنامه را همراه با فرم‌های ۲۵ و ۱۲ سؤالی سرمایه روان‌شناختی به‌طور گسترده و وسیعی بررسی نموده و شواهدی متقنی از روایی و پایایی این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن ارائه نموده است. (Golparvar and Jafari, 2013) پس از بررسی روایی صورتی این پرسشنامه ترجمه‌شده توسط تنی چند از متخصصین، روایی سازه این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی (KMO برابر با ۰/۹۲، آماره کرویت بارتلت برابر با ۴۵۴۵/۵۲ با سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۰۱$ و بارهای عاملی بالای ۰/۴۵) بررسی و آلفای کرونباخ خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را به‌ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۳ گزارش نموده‌اند (Golparvar & Jafari, 2013). در این پژوهش آلفای کرونباخ برای چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و جهت‌گیری به زندگی برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۶، ۰/۷۹ و ۰/۷۵ به‌دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی. برای سنجش رفتارهای مدنی سازمانی از پرسشنامه ۹ سؤالی معرفی‌شده توسط (Ackfeldt and Coote, 2005) که دو حوزه یاری‌رسانی (۵ سؤال) و فضایل شهروندی (۴ سؤال) را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن ۶ درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۷) است، استفاده شد. این پرسشنامه توسط (Golparvar and Rafi Zadeh, 2009) در ایران ترجمه و به لحاظ روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفته است. طی دو مرحله تحلیل عاملی به یک راه حل دو عاملی برای این پرسشنامه با همبستگی ۰/۵ به بالا دست یافته‌اند و از آنجایی که هدفشان مطالعه کلی رفتارهای مدنی سازمانی بوده، مجموع ۱۳ سؤال را یک عامل در نظر گرفته‌اند و آلفای کرونباخ ۰/۷ را برای این پرسشنامه گزارش نموده‌اند. (Golparvar and Rafi Zadeh, 2009) نیز این پرسشنامه را در پژوهش خود مورد استفاده قرار داده و آلفای کرونباخ یاری‌رسانی و فضایل شهروندی را به‌ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. آلفای کرونباخ برای دو مؤلفه یاری‌رسانی و فضایل شهروندی در پژوهش حاضر برابر با ۰/۶ و ۰/۶۳ به دست آمد. داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) نسخه ۲۰ تحلیل گردید.

مطالعه سوم

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۶ سؤالی که توسط Mac Gee (2012) با چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی معرفی شده و در مطالعه دوم نیز معرفی گردید، استفاده شد. آلفای کرونباخ خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی. برای سنجش رفتارهای مدنی سازمانی از همان پرسشنامه ۱۶ سؤالی معرفی شده توسط Lee and Allen (2002) که در مطالعه اول مورد استفاده قرار گرفت، استفاده شد. در این مطالعه، مدیران مدارس رفتارهای مدنی سازمانی معلمان را به صورت "سرپرست گزارش‌دهی" پاسخ دادند. آلفای کرونباخ رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان و افراد در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۹ و ۰/۹۳ به دست آمد. داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) نسخه ۲۰ تحلیل گردید.

یافته‌ها

مطالعه اول

از کل اعضای نمونه ۱۴۳ نفر زن (معادل ۵۳/۱ درصد)، ۱۳۵ نفر مرد (معادل ۴۸/۴ درصد، یک نفر نیز جنسیت خود را اعلام ننمود)، ۱۰۴ نفر مجرد (معادل ۳۷/۳ درصد) و ۱۷۰ نفر متأهل (معادل ۶۰/۹ درصد، ۵ نفر نیز وضعیت تأهل خود را اعلام ننمودند) بودند. اکثریت اعضای نمونه، یعنی ۲۲۱ نفر (معادل ۷۹/۲ درصد) دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و لیسانس و ۲۹ نفر (معادل ۱۰/۴ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس بودند. میانگین سن اعضای نمونه ۳۴/۵۱ سال (با انحراف معیار ۶/۵۳) و میانگین سابقه شغلی ۸/۰۴ سال (با انحراف معیار ۶/۰۴) بود. در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همچنین در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان آورده شده است.

Table 1. Mean, standard deviation and inter-correlation between research variables

Row	Research variables	M	SD	1	2	3	4	5
1	Self-efficacy	4.57	0.87	-				
2	Optimism	4.12	0.98	0.53**	-			
3	Hope	4.43	0.96	0.62**	0.45**	-		
4	Resiliency	4.5	0.77	0.55**	0.5**	0.57**	-	
5	Organizational citizenship behaviors toward individuals	4.35	0.83	0.36**	0.22**	0.4**	0.35**	-
6	Organizational citizenship behaviors toward organization	4.13	0.84	0.29**	0.12*	0.41**	0.31**	0.67**

*p < 0.05 **p < 0.01

Table 2. Results of multiple regression analysis for predicting organizational citizenship behaviors through components of psychological capital

Row	Constant value and predictor values	R	R ²	F	b	SE	β	t	p
Organizational citizenship behaviors toward individuals	Constant				2.17	0.29	-	7.49	0.001
	Self-efficacy				0.15	0.07	0.16	2.08	0.038
	Optimism	0.445	0.198	16.94**	-0.05	0.06	-0.06	-0.84	0.4
	Hope				0.21	0.06	0.24	3.23	0.001
	Resiliency				0.17	0.08	0.16	2.24	0.026
Organizational citizenship behaviors toward organization	Constant				0.29	2.28	-	7.78	0.001
	Self-efficacy				0.07	0.06	0.07	0.88	0.4
	Optimism	0.437	0.191	16.13**	0.06	-0.13	-0.15	-4.24	0.026
	Hope				0.06	0.3	0.34	4.64	0.001
	Resiliency				0.08	0.17	0.16	2.17	0.03

*p < 0.05 **p < 0.01

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) با رفتارهای مدنی سازمانی (معطوف به افراد و سازمان) دارای رابطه مثبت و معنی‌دار ($p < 0.01$) هستند.

چنان‌که در جدول ۲ در ردیف اول مشاهده می‌شود، از چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی ($\beta = 0.16, p < 0.05$)، امیدواری ($\beta = 0.24, p < 0.01$) و تاب‌آوری ($p < 0.05$)، $\beta = 0.16$ پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد بوده‌اند و توانسته‌اند $19/8$

درصد از واریانس این بعد از رفتارهای مدنی سازمانی را تبیین نمایند. همچنین، چنان‌که در ریف دوم جدول ۲ نشان داده شده است، از چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی ($p < 0/05$)، امیدواری ($\beta = -0/15$)، تاب‌آوری ($\beta = 0/34$) و تاب‌آوری ($\beta = 0/16$) پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان بوده‌اند و توانسته‌اند ۱۹/۱ درصد از واریانس این بعد از رفتارهای مدنی سازمانی را تبیین نمایند.

مطالعه دوم

از کل اعضای نمونه ۱۳ نفر زن (معادل ۴/۷ درصد)، ۲۶۵ نفر مرد (معادل ۹۵/۳ درصد)، ۲۰ نفر مجرد (معادل ۶/۸ درصد) و ۲۵۹ نفر متأهل (معادل ۹۳/۲ درصد) بودند. اکثریت اعضای نمونه، یعنی ۱۳۹ نفر (معادل ۵۰ درصد) دارای تحصیلات تا دیپلم و ۱۱۲ نفر (معادل ۴۶/۴ درصد) دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و لیسانس بودند. میانگین سن اعضای نمونه ۴۵/۳۱ سال (با انحراف معیار ۷/۳۵) و میانگین سابقه شغلی ۱۸/۸۱ سال (با انحراف معیار ۸/۱۱) بود. در جدول ۳ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

Table 3. Mean, standard deviation and correlation between research variables

Row	Research variables	M	SD	1	2	3	4	5
1	Helping	4.94	1.11	-				
2	Civic virtue	4.69	1.25	0.59**	-			
3	Self-efficacy	4.37	0.75	0.25**	0.32**	-		
4	Optimism	4.03	0.68	0.22**	0.2**	0.63**	-	
5	Hope	4.44	0.79	0.18**	0.25**	0.78**	0.52**	-
6	Resiliency	4.33	0.73	0.2**	0.36**	0.68**	0.49**	0.71**

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود هر ۴ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) با یاری‌رسانی و با فضایل شهروندی دارای رابطه مثبت و معنی‌دار ($p < 0/01$) هستند. در جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان آورده شده است.

Table 4. Results of multiple regression analysis for predicting helping and civic virtue through components of psychological capital

Row	Constant value and predictor values	R	R ²	F	b	SE	β	t	p
Helping	Constant				2.99	0.45	-	6.57	0.001
	Self-efficacy				0.3	0.16	0.2	1.9	0.06
	Hope	0.271	0.073	5.4**	-0.12	0.14	-0.08	-0.82	0.41
	Resiliency				0.11	0.13	0.07	0.82	0.41
	Optimism				0.17	0.12	0.11	1.4	0.16
Civic virtue	Constant				1.64	0.49	-	3.32	0.001
	Self-efficacy				0.41	0.17	0.24	2.4	0.02
	Hope	0.395	0.156	12.59**	-0.31	0.15	-0.2	-2.04	0.04
	Resiliency				0.16	0.14	0.09	1.13	0.26
	Optimism				0.49	0.13	0.26	3.65	0.001

*p < 0.05 **p < 0.01

چنان‌که در جدول ۴ در ردیف اول مشاهده می‌شود، از ۴ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی، فقط خودکارآمدی ($\beta = 0.2, p < 0.01$) در حد مارژینال پیش‌بینی‌کننده یاری‌رسانی (رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد) بوده و توانسته ۷/۳ درصد از واریانس این بعد از رفتارهای مدنی سازمانی را تبیین نمایند. همچنین، چنان‌که در ریف دوم جدول ۲ نشان داده شده است، از ۴ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی خودکارآمدی ($\beta = 0.24, p < 0.05$)، امیدواری ($p < 0.05$)، خوش‌بینی ($\beta = 0.26, p < 0.01$) و پیش‌بینی‌کننده فضایل شهروندی (رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان) بوده و توانسته‌اند ۱۵/۶ درصد از واریانس این بعد از رفتارهای مدنی سازمانی را تبیین نمایند.

مطالعه سوم

از کل اعضای نمونه، ۳۰۱ نفر (معادل ۸۵/۷۵ درصد) متاهل و ۵۰ نفر مجرد (معادل ۱۴/۲۴ درصد) بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۳۱۵ نفر (معادل ۸۹/۷۴ درصد) دارای تحصیلات دانشگاهی تا لیسانس و ۳۶ نفر (معادل ۱۰/۲۶ درصد) دارای تحصیلات فوق‌لیسانس بودند. دامنه سنی معلمان زن نمونه ۲۶ تا ۵۲ سال و میانگین سن آن‌ها ۳۷/۲۳ سال (با انحراف معیار ۵/۴۲) و دامنه سابقه شغلی آن‌ها ۱ تا ۲۰ سال با میانگین ۱۳/۱ سال (با انحراف معیار ۶/۸۱) بود. در جدول ۵ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

Table 5. Mean, standard deviation and correlation between research variables

Row	Research variables	M	SD	1	2	3	4	5
1	Self-efficacy	4.31	0.75	-				
2	Optimism	3.67	1.02	0.81**	-			
3	Hope	3.99	0.86	0.61**	0.65**	-		
4	Resiliency	3.99	0.86	0.43**	0.43**	0.65**	-	
5	Organizational citizenship behaviors toward individuals	3.92	0.78	0.22**	0.16**	0.17**	0.09	-
6	Organizational citizenship behaviors toward organization	3.14	0.95	0.09	0.1	0.12*	0.04	0.31**

*p < 0.05

**p < 0.01

چنان‌که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، از ۴ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) فقط تاب‌آوری در حد ضعیفی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد دارای رابطه مثبت و معنی‌دار ($p < 0.01$) می‌باشند. در جدول ۶ نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان آورده شده است.

Table 6. Results of multiple regression analysis for predicting organizational citizenship behaviors through components of psychological capital

Row	Constant value and predictor values	R	R ²	F	b	SE	β	t	p
Organizational citizenship behaviors toward individuals	Constant				2.92	0.24	-	11.8	0.001
	Self-efficacy				0.25	0.09	0.24	2.62	0.009
	Hope	0.23	0.053	4.83**	-0.07	0.09	-0.08	-0.82	0.4
	Resiliency				0.09	0.07	0.10	1.24	0.21
	Optimism				-0.03	0.05	-0.04	-0.66	0.5
organizational citizenship behaviors toward organization	Constant				2.54	0.30	-	8.3	0.001
	Self-efficacy				0.02	0.11	0.01	0.2	0.85
	Hope	0.395	0.156	12.59**	0.02	0.11	0.02	0.2	0.83
	Resiliency				0.16	0.09	0.14	1.7	0.08
	Optimism				-0.06	0.06	-0.07	-1.04	0.3

*p < 0.05

**p < 0.01

چنان‌که در جدول ۶ در ردیف اول مشاهده می‌شود، از ۴ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی، فقط خودکارآمدی ($\beta = 0/24, p < 0/01$) پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد بوده و توانسته‌اند ۵/۳ درصد از واریانس این بعد از رفتارهای مدنی سازمانی را تبیین نمایند. همین‌طور چنان‌که در ریف دوم جدول ۲ نشان داده شده است، از ۴ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی هیچ‌یک پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان نبوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه اول

این مطالعه که با هدف بررسی و تعیین رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی اجرا گردید، در سطح همبستگی‌های ساده بین هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری را به دست داد. این نتایج در این پژوهش با یافته‌های فراتحلیل (Avey et al. 2011) و Golestanah (2013) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی سازمانی همخوانی دارد. از لحاظ نظری مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی چه در سطح شناختی و چه در سطح رفتاری دارای توان ظرفیت‌سازی مثبت برای انسان‌ها هستند. به همین دلیل نیز مطرح نمودن چهار مؤلفه خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری به‌عنوان اجزای اصلی متغیر مرتبه بالاتر موسوم به سرمایه روان‌شناختی در دنیا مقبولیت عام یافته و پژوهشگران و نظریه‌پردازان زیادی را به خود جلب نموده است. به هر حال رابطه مثبت تمام مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان به‌صورت نظری به این شکل قابل تبیین و توضیح است که وقتی افراد بر پایه خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری تلاش می‌کنند تا در مسیر اهداف خود حرکت نموده و به موفقیت دست یابند، از هر نوع رفتاری که بتواند آن‌ها را در حرکت در این مسیر یاری نماید فروگذار نخواهند کرد. بنابراین با احتمال زیاد انجام رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان تحت تأثیر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با این انگیزه انجام می‌گیرد که فرد این نوع رفتارها را به نوعی در خدمت دستیابی به اهداف و موفقیت خود به انجام می‌رساند. فراتر از زیربنای انگیزشی پنهانی که سرمایه روان‌شناختی برای رفتارهای مدنی سازمانی در افراد به وجود

می‌آورد، در مجموع مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی قادر به ایجاد شرایط روان‌شناختی و شناختی مثبت در انسان‌ها هستند. ایجاد این فضای روان‌شناختی و شناختی مثبت روند گرایش افراد را به رفتارهای مثبتی مانند رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان تسهیل می‌کند. در واقع رفتارهای مدنی سازمانی از زمره رفتارهایی هستند که اثر نهایی آن‌ها تعالی و بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی است. بنابراین، هنگامی که انجام این رفتارها منجر به تعالی سازمانی می‌شود، افرادی نیز که در حال فعالیت در فضای چنین سازمانی هستند ساده‌تر در مسیر تعالی، رشد و موفقیت فردی خود گام خواهند برداشت.

فراتر از روابط ساده بین متغیرها، نتایج تحلیل رگرسیون در این مطالعه نشان داد که به ترتیب امیدواری، و سپس خودکارآمدی و تاب‌آوری دارای توان پیش‌بین معنی‌دار برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و به ترتیب امیدواری، تاب‌آوری و در نهایت خوش‌بینی دارای توان پیش‌بین معنی‌دار برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان هستند. نتایج ارائه‌شده از چند جهت بینش جدیدی را نسبت به نقش برخی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی برای رفتارهای مدنی سازمانی به دست می‌دهد. اولین نکته این‌که در این مطالعه از نظر ترتیب از میان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی دارای توان پیش‌بین معنی‌دار برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان، ابتدا امیدواری (با توجه به مقدار ضریب بتای استاندارد) دارای بالاترین توان پیش‌بینی برای این دو بعد از رفتارهای مدنی سازمانی است. این امر نشان می‌دهد طرح کارکرد انگیزشی سرمایه روان‌شناختی برای رفتارهای مدنی امری منطقی است.

از لحاظ محتوایی امیدواری مؤلفه‌ای از سرمایه روان‌شناختی است که هدف‌محور و مبتنی بر امید به موفقیت است. به همین دلیل نیز وقتی افراد دارای امیدواری بالایی هستند، به صورتی فعال به دنبال یافتن مسیرها و گذرگاهایی هستند تا از آن طریق بتوانند راه خود را در رسیدن به موفقیت هموار سازند. در همین راستا طبیعی است که امیدواری با ایجاد حالت انگیزشی میل به موفقیت و دستیابی به هدف، افراد را به سوی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان هدایت کند. در واقع وقتی فرد با زیربنای انگیزشی امیدواری به رفتارهای مدنی سازمانی روی می‌آورد، از یک طرف با جلب حمایت همکاران و از طرف دیگر با مشارکت فراتر از خواست‌ها و الزامات شغلی خود در امور سازمان (گرچه نه از طریق نظام حقوق و پاداش، بلکه از طریق جلب توجه مدیران در سازمان) مسیر خود را در دستیابی به موفقیت هموار خواهد کرد. نکته

بعدی به حضور تاب‌آوری برای پیش‌بینی هر دو بعد رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان مربوط است. این یافته نیز نشان می‌دهد که پس از امیدواری، تاب‌آوری می‌تواند برای این نوع رفتارها از اهمیت به‌سزایی برخوردار باشد. تاب‌آوری که معطوف به توان انعطاف و سازگاری در برابر موانع و دشواری‌هایی است که در مسیر اهداف کاری و شغلی افراد پدید می‌آید نیز مانند امیدواری انگیزشی نهفته را برای انجام رفتارهای مدنی تأمین می‌کند.

شواهد پژوهشی گذشته نشان داده که رفتارهای مدنی سازمانی در بسیاری از شرایط بر اساس اصل مقابله به مثل (چه مقابله به مثل با همکاران و چه مقابله به مثل با سازمان) انجام می‌شوند. بر همین اساس، وقتی فرد این رفتارها را انجام می‌دهد به‌طور آگاهانه یا حتی ناآگاهانه این انتظار را دارد تا در مواجهه با مشکلات و موقعیت‌ها افراد و سازمان که هدف انجام رفتارهای مدنی سازمانی فرد قرار گرفته‌اند به یاری وی بیایند. بنابراین انجام رفتارهای مدنی سازمانی تحت تأثیر تاب‌آوری می‌تواند با این انگیزه که در زمان ضرورت برای حل مشکلات فرد، همکاران و سازمان با وی همراهی خواهند کرد، انجام شود. بالاخره آخرین نکته این‌که در پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد در کنار امیدواری و تاب‌آوری، خودکارآمدی و برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان خوش‌بینی قرار داشت. این یافته نشان می‌دهد که رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد علاوه بر بنیان‌های انگیزشی امید به موفقیت و مواجهه مبتنی بر حمایت با دشواری‌ها، به میزان اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود در برابر مشکلات دارند (خودکارآمدی) نیز بستگی دارد. این امر در حالی است که برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان، اطمینان به توانایی خود نقشی ندارد و در مقابل انتظارات خوش‌بینانه نسبت به موفقیت در حال و آینده وارد عمل می‌شود.

حضور خودکارآمدی در کنار امیدواری و تاب‌آوری برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد حاکی از آن است که افراد برای انجام این نوع رفتارهای مدنی سازمانی نیازمند اطمینان به توانایی‌ها و مهارت‌ها خود هستند. اطمینان داشتن به توانایی خود علاوه بر این‌که افراد را در چالش و مواجهه با تکالیف و وظایفی که به‌صورت شخصی با آن مواجه هستند توانمند می‌سازد، این امکان را می‌دهد تا توانایی و مهارت‌های خود را برای یاری‌رسانی و همراهی با دیگران نیز استفاده نمایند. از طرف دیگر وقتی فردی در میان همکاران خود، کارآمد و موثر عمل می‌کند، همکاران نیز به صورت آشکار و نهان از وی انتظار همراهی و مساعدت دارند. به این

جهت نیز خودکارآمدی می‌تواند باعث افزایش خواسته یا ناخواسته رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد یا همکاران شود. اما برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان انتظارات خوش‌بینانه فرد در مورد رخدادهای حال و آینده است که فرد را ترغیب می‌کند تا در کنار امیدواری و تاب‌آوری به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان روی آورد. با تکرار این مطالعه و با ایجاد تغییراتی در نمونه و ساختار سازمانی در ادامه به احتمالات دیگر در حوزه رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی پرداخته می‌شود.

مطالعه دوم

نتایج حاصل از این مطالعه که در راستای تعیین میزان تکرارپذیری نتایج مطالعه اول اجرا شد، با تغییراتی که در ابزارهای مورد استفاده و نمونه و ساختار سازمانی انجام شد، بینش‌های جدیدی را در خصوص رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با یاری‌رسانی (یکی از ابعاد رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد) و فضایل شهروندی (یکی از ابعاد مطرح در رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان) به دست داد. در سطح همبستگی‌های ساده نتایج این مطالعه همسو با نتایج مطالعه اول نشان داد که بین هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی با یاری‌رسانی و فضایل شهروندی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که با احتمال زیاد در سطح همبستگی‌های ساده رابطه تکرارپذیری بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی چه در سطح کلی و چه در سطح جزئی وجود دارد. اما نتایج تحلیل رگرسیون نسبت به مطالعه اول، تفاوت‌هایی را نشان داد. برای یاری‌رسانی، فقط خودکارآمدی در حد مارژینال دارای توان پیش‌بین معنی‌دار این بعد از رفتارهای مدنی سازمانی بود. این امر در حالی است که در مطالعه اول امیدواری، خودکارآمدی و امیدواری برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد دارای توان پیش‌بین معنی‌دار بودند. تفاوت نتایج در این مطالعه با مطالعه اول در خصوص رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد ممکن است ناشی از این موضوع باشد که در این پژوهش بر خلاف پژوهش اول به طور اختصاصی بر یاری‌رسانی و نه طیف متنوع رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد تمرکز شد. طبیعی است که یاری‌رسانی در محیط کار در صورتی که از جانب افراد کارآمد انجام شود نتایج مفیدتری به بار خواهد آورد. در واقع در صورتی که فرد دارای خودکارآمدی بالایی نباشد، حتی اگر

اقدام به یاری‌رسانی هم بکند به اندازه فردی که دارای خودکارآمدی بالاست برای فرد هدف یاری‌رسانی چندان مفید فایده نخواهد بود.

از طرف دیگر از میان چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، توانایی و اعتمادمحور است (نسبت به خود). زمانی که فردی می‌خواهد به دیگری یاری و کمک نماید، مهم‌ترین نکته وجود توانایی و مهارت لازم در وی است. خودکارآمدی به‌عنوان یک انتظار تعمیم‌یافته در باره توان شخصی خود، ظرفیت افراد را برای یاری‌رسانی بالا می‌برد، به همین دلیل نیز افراد در سایه احساس خودکارآمدی راحت‌تر به یاری‌رسانی روی می‌آورند. همچنین همان‌طور که در بحث مطالعه اول اشاره شد، مشاهده خودکارآمدی در اطرافیان هر انسانی به‌طور خواسته و ناخواسته انتظار به وجود می‌آورد. بنابراین از طریق فشارهای نامحسوس و محسوس مبتنی بر انتظار اطرافیان نیز می‌توان رابطه بین خودکارآمدی و یاری‌رسانی را تبیین نمود. بالاخره این‌که اگر همه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، معطوف به موفقیت و رسیدن به اهداف رشد و تعالی شخصی در نظر گرفته شود، وقتی افراد خودکارآمد درگیر فرایند یاری‌رسانی به دیگران می‌شوند، به آرامی متمایز بودن ظرفیت و توان خود را نسبت به دیگرانی که دارای کارآمدی لازم نیستند آشکار ساخته و به این ترتیب بستر برای موفقیت‌های بیشتر در آینده از جهات مختلف برای آن‌ها فراهم می‌شود. این با احتمال زیاد پدیده‌ای است که توسط افراد خودکارآمد به خوبی درک و از آن استفاده می‌شود. این تبیین با نتیجه‌ای که در خصوص فضایل شهروندی در این پژوهش به دست آمد روشن‌تر می‌شود.

در خصوص فضایل شهروندی به‌عنوان یکی از ابعاد مهم رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان، در همسویی نسبی با مطالعه اول که در آن نشان داده شد امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی دارای توان پیش‌بین معنی‌دار برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان هستند، در این مطالعه نیز نشان داده شد که به ترتیب خوش‌بینی، خودکارآمدی و امیدواری دارای توان پیش‌بین معنی‌دار برای فضایل شهروندی هستند. در درجه اول حضور خودکارآمدی همسو با تبیین ارائه‌شده برای یاری‌رسانی می‌تواند به این دلیل باشد که انجام رفتارهایی از نوع فضایل شهروندی (مشارکت در حیات سیاسی و کارکردهای اجرایی سازمان که الزام و شرح وظیفه و تکلیفی برای آن وجود ندارد) برای افراد خودکارآمد راهی خواهد بود تا از آن طریق سازمان آن‌ها را بیشتر مورد توجه قرار داده و به این وسیله زمینه برای رشد و تعالی

ظرفیت‌های شخصی و دستیابی به موفقیت هموار گردد. از طرف دیگر حضور خوش‌بینی و امیدواری برای پیش‌بینی فضایل شهروندی به‌طور مجدد نشان می‌دهد که افراد اغلب با خوش‌بینی و امیدواری، رفتارهای مدنی سازمانی از نوع فضایل شهروندی را در راستای هموارسازی مسیر موفقیت خود می‌توانند استفاده کنند. در نگاهی یکپارچه نیز وقتی افراد خود را کارآمد ارزیابی می‌کنند و انتظار غلبه بر مشکلات و دستیابی به موفقیت در آن‌ها بالاست، با خوش‌بینی و امیدواری به دنبال راه موفقیت خواهند بود. یکی از این راه‌های دستیابی به موفقیت انجام رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان (به‌ویژه فضایل شهروندی) است.

مطالعه سوم

علی‌رغم تغییراتی که در نمونه (معلمان زن از سازمان آموزش و پرورش) در مطالعه سوم نسبت به مطالعه اول و دوم انجام شد، نتایج این پژوهش به ویژه در حوزه رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد همسو با مطالعه دوم نشان داد که از بین چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی دارای توان پیش‌بینی معنی‌دار برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد است. در سطح روابط ساده نیز بین خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری (خوش‌بینی در این مطالعه رابطه معنی‌داری با هیچ یک از ابعاد رفتارهای مدنی سازمانی نشان نداد) با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت، ولی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان رابطه معنی‌داری به دست نیامد. در تحلیل رگرسیون نیز هیچیک از چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی دارای توان پیش‌بینی معنی‌دار برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان نبودند. دلیل عدم ارتباط و توان پیش‌بینی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان در این مطالعه با احتمال زیاد این بوده که رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان در قالب رفتارهای معطوف به سازمان آموزش و پرورش اندازه‌گیری شده، در حالی که معلمان به‌طور مستقیم با مدرسه محل اشتغال خود در تماس و تعامل نزدیک بوده‌اند.

اگر به میانگین‌های ارائه‌شده در جدول ۵ هم توجه شود ملاحظه می‌شود که رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان (۳/۱۴) نسبت به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد (۳/۹۲) دارای میانگین پایین‌تری است. با احتمال زیاد اگر به جای سازمان در سنجش رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان، رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به مدرسه

سنجش گردد، احتمالاً نتایج متفاوت به دست خواهد آمد. دلیل این امر از لحاظ نظری در این است که به دلیل تماس دائم و همیشگی معلمان با مدارس فرصت و شرایط برای انجام رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به مدرسه و نه سازمان آموزش و پرورش بیشتر مهیاست. اما حضور خودکارآمدی در این مطالعه و در میان معلمان زن نشان می‌دهد که خودکارآمدی مستقل از جنسیت، مؤلفه‌ای از سرمایه روان‌شناختی است که هم به دلیل انتظارات پیرامونی و هم بر مبنای نشان دادن توان موفقیت و تعالی بیشتر می‌تواند موجب افزایش رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد شود.

نتایج ارائه شده در سه مطالعه این پژوهش می‌تواند در بسط دانش موجود در مورد کارکردهای مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی برای رفتارهای مدنی سازمانی مفید واقع شود. اولین نکته این‌که از میان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی صرف‌نظر از جنسیت، خودکارآمدی دارای توان بالایی در جهت‌دهی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد است. در کنار خودکارآمدی برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد، امیدواری و تاب‌آوری و برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان امیدواری و خوش‌بینی می‌توانند به ترتیب از اهمیت برخوردار باشند. نکته بعدی این‌که در سنجش رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان در میان معلمان بهتر است تا به جای واژه سازمان در سؤالات از واژه مدرسه استفاده شود. نکته بعدی این‌که به دلیل حضور به نسبت متفاوت مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان ادغام‌سازی رفتارهای مدنی سازمانی و ساخت متغیری به‌عنوان رفتارهای مدنی سازمانی کلی و یا ادغام‌سازی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و ساخت متغیر کلی سرمایه روان‌شناختی می‌تواند موجب پوشیده شدن بخشی از واقعیات در سطح جزئی شود. این امر در حالت کلی اثر پوشیدگی را ایجاد می‌کند. این اثر پوشیدگی می‌تواند موجب گردد بینش جزئی و عمیق از دست برود.

در مجموع نتایج حاصل از سه مطالعه گزارش شده نشان می‌دهد که در صورت زمینه‌سازی (بر مبنای آموزش‌های حین خدمت یا آموزش و ب‌بنیاد) برای ارتقای خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی (به ویژه خودکارآمدی) می‌توان انتظار افزایش رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان را انتظار داشت. به همین دلیل به پژوهشگران علاقه‌مند توصیه می‌شود تا با توجه به وجود پروتکل و ب‌بنیاد ارتقای سرمایه روان‌شناختی اثربخشی این نوع

آموزش را در افزایش رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان از طریق طرح‌های آزمایشی مورد بررسی قرار دهند. این نوع پژوهش می‌تواند برای طراحی آموزش‌های ویژه وب بنیاد برای محیط‌های کاری ایران بسیار مفید واقع شود. در پایان نیز به مهم‌ترین محدودیت‌های موجود در مطالعات گزارش شده در این پژوهش اشاره می‌شود تا خوانندگان در تفسیر نتایج به آن‌ها توجه داشته باشند. نتایج گزارش شده در هر سه مطالعه مبتنی بر همبستگی هستند، بنابراین تفسیر علت و معلولی آن‌گونه که از نتایج مطالعات آزمایشی و طولی امکان‌پذیر است، از نتایج این سه مطالعه امکان‌پذیر نیست. علاوه بر این لازم است تا در تفسیر نتایج مطالعه دوم و سوم به جنسیت اعضای نمونه توجه شود. در مطالعه دوم اکثریت مردان و در مطالعه سوم گروه نمونه معلمان زن بوده‌اند. همچنین در مطالعه اول و سوم با توجه به مهیا نمودن شرایط برای نمونه‌گیری تصادفی ساده توسط دو سازمانی که نمونه‌گیری از آن‌ها انجام شده است، نمونه‌ها به صورت سهل‌الوصول انتخاب شدند.

تشکر و قدردانی

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کسانی که در انجام این پژوهش شرکت داشته‌اند، تشکر نمایند.

تعارض منافع

بدین وسیله نویسنده تصریح می‌نماید که هیچ‌گونه تعارض منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

- Ackfeldt, A. L., & Cotte, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in retail setting. *Journal of Business Research*, 58(2), 151-159.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 38(2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology* 15(1), 17-28.

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. M., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organizational citizenship behavior. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 1-11.
- Golestanah, M. (2013). *The relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior*. Proceedings of the Second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Payame Noor University, Qom. (Persian)
- Golparvar, M., & Jafari, M. (2013). The protective role of psychological capital against the impact of work-family conflict and spillover on nurses' psychological well being. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 21(4), 22-33. (Persian)
- Golparvar, M., & Jafari, M. (2013). The protective role of psychological capital against the impact of work-family conflict and spillover on nurses' psychological well being. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 21(4), 22-33.
- Golparvar, M., & Rafi Zadeh, P. (2009). Model for Promoting Organizational Citizenship Behaviors through Job Attitudes, Professional Growth, Leadership Support, and Empowerment. *Management*, 16(44), 27-45.
- Golparvar, M., Taleb, M., & Abdoli, F. (2015). Motivational foundations of compulsory organizational citizenship behaviors and conventional organizational citizenship behaviors. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 1-24. (Persian)
- Golparvar, M., Taleb, M., & Abdoli, F. (2016). Motivational foundations of compulsory organizational citizenship behaviors and conventional organizational citizenship behaviors. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 1-24.
- Kazemi, M. (2012). *The relationship between psychological capital and spiritual capital with civic-organizational behaviors, deviant behaviors, background performance, and role performance among teachers*. M.A. thesis of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan. (Persian)
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognition. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.

- Mac Gee, E. A. (2011). *An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement*. Ph.D. thesis of Industrial and Organizational Psychology, University of Tennessee, Knoxville.
- Mehdad, A., & Mehdizadegan, I. (2015). Organizational support and psychological capital as predictors of adaptive performance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 83-94. (Persian)
- Nguyen, T. D., Trang T., & Nguyen, M. (2012). Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro-marketing*, 32(1), 87-95.
- Norman, S. N., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2007). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 785-803.
- Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.
- Shabir, M., Abrar, M., Baig, S. A., & Javed, M. (2014). The contribution of workplace incivility and psychological capital toward organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 4(6), 70-84.
- Ucol-Ganiron, T. (2012). The additive value of psychological capital in predicting structural project success and life satisfaction of structural engineers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 4(2), 291-295.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Zakerfard, M., Nouri, A., Talebi, H., & Samavatyan, H. (2015). The relationship between job autonomy and organizational citizenship behaviors, considering the mediating role of work-family balance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 21-38. (Persian)

