

مدل یابی ساختاری ارتباط میان سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

اداره کل ورزش و جوانان

دکتر سمیه صفری^۱، دکتر علیرضا امید^۲

چکیده

مقدمه و هدف: برای بهبود رفتار شهروندی سازمانی جهت استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان‌ها لازم است که عوامل موثر بر آن، شناسایی شوند؛ این پژوهش در میان عوامل گوناگونی که به گسترش و بسط رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها یاری می‌رسانند به بررسی تاثیر سرمایه روان‌شناختی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری پرداخته است.

روش شناسی: جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بودند (N=۱۴۳). جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران^۳ (۲۰۰۷) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی دیپائولا و همکاران^۴ (۲۰۰۵) استفاده گردید که پس از اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به کمک ضریب آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی، به صورت کل شمار در میان ۱۴۳ نفر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS و همچنین به روش مدل یابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار LISREL صورت پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن دارد و همچنین در مورد تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نتایج نشان داد که بیشترین تأثیر بر بعد جوانمردی (با ضریب اثر ۰/۸۷) مشاهده شد.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به نتایج تحقیق توجه و تأمل مدیران اداره کل ورزش و جوانان به تقویت رفتار شهروندی سازمانی و توجه به سرمایه روان‌شناختی به عنوان یکی از اهرم‌های تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی است، بسیار حائز اهمیت به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان

۱. استادیار دانشگاه شهرکرد، چهارمحال بختیاری، ایران

۲. استادیار دانشگاه شهرکرد، چهارمحال بختیاری، ایران

۳ - Luthnas & et al

۴ - Dipaola & et al

مقدمه

سازمان های اثربخش، کارکنانی دارند که به طور داوطلبانه و اختیاری، فراتر از وظایف رسمی و از پیش تدوین شده، رفتار کرده، برای موفقیت و اثربخشی آن سازمان از هیچ تلاشی فروگذار نیستند. امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌سازد، نسلی که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. بی‌تردید این کارکنان وجه متمایز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند. کارکنانی که به پا فراتر نهادن از الزام‌های رسمی شغل خود متمایل هستند. این اقدام‌های فراتر از الزام‌های شغلی، به رفتار شهروندی سازمانی^۱ اشاره دارد، که در سال‌های اخیر، کانون توجه بسیاری از محققان بوده است (۱). رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری را افزایش داده، کار تیمی را تشویق می‌کند، ارتباطات، همکاری و کمک‌های بین کارکنان را افزایش می‌دهد، نرخ اشتباه‌ها را کاهش داده و مشارکت و درگیر شدن کارکنان را در مسائل سازمان افزایش می‌دهد.

تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که یکی از متغیرهای مهم تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه روان‌شناختی^۲ است (۲). نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت^۳ حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری^۴، تاب آوری یا سازشکاری^۵، خوش بینی^۶ و خودکارآمدی^۷، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند (۳). به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است. محققان سرمایه روان‌شناختی اغلب هم به طور نظری یا تئوریک ثابت کرده‌اند و هم به طور تجربی نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی یک مفهوم مرکزی یا یک مفهوم چندبعدی (شامل امید، خوش بینی، کارآمدی و سازشکاری) است (۴). اگرچه که مطالعات متعددی به بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد محیط کاری صورت پذیرفته است اما مطالعات اندکی به بررسی سایر پیامدهای رفتاری کارکنان پرداخته است. در واقع، لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون امیدواری، خودکارآمدی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود (۵). بنابراین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد (۶).

با توجه به مفهوم رفتارهای فراتر از نقش، پژوهشگران علوم رفتاری به مفهوم سازی پدیده مرتبط با آن یعنی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. ارگان و اسمیت اولین پژوهشگرانی بودند که در این زمینه مطالعات گسترده‌ای را انجام دادند. در دهه ۱۹۸۰ مفهوم رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار در ادبیات پژوهش سازمانی مشاهده شد. رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار به وسیله ارگان و همکارانش (۱۹۸۳)، هنگامی که رابطه‌ی بین رضایت

۱ - Organizational Citizenship Behavior

۲ - Psychological capital

۳ - Positive Organizational Behavior (POB)

۴- Hope

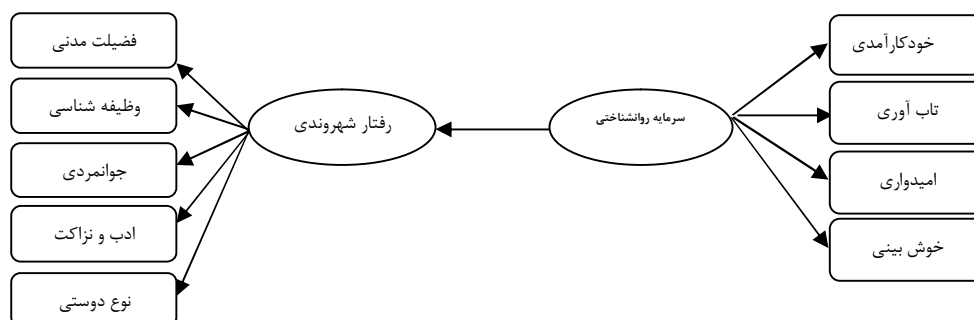
۵- Resiliency

۶- Optimism

۷- Self-Efficacy

شغلی و عملکرد را بررسی می‌کردند، به کار گرفته شد (۷)، اما قبل از وی، بارنارد با بیان مفهوم اشتیاق به همکاری و کاتز و کان با بیان رفتارهای خودجوش، همکارانه و حمایتی این موضوع را مورد توجه قرار داده‌اند (۹و۸). ویگودا و همکاران (۲۰۰۷) رفتار شهروندی سازمانی را کمک‌هایی غیر رسمی می‌دانند، که کارمند بدون توجه به تحریم‌ها و پاداش‌های رسمی به عنوان یک فرد، می‌تواند آزادانه آن‌ها را انجام دهد یا از انجام آن خودداری نماید (۱۰). ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی و داوطلبانه است که به طور مستقیم به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. کاربردی‌ترین دسته بندی از رفتار شهروندی سازمانی متعلق به ارگان است که مؤلفه‌هایی مانند جوانمردی، نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نزاکت را مطرح می‌سازد (۱۱ و ۷). پیشینه پژوهشی نیز حاکی از این امر است که بیشتر پژوهش‌های مربوط به رفتار شهروندی سازمانی با توجه به مدل ارگان انجام می‌شود. نظریه رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌کند که رفتارهای فراتر از نقش، مؤلفه مهمی برای عملکرد کاری و مشارکت در عملکرد سازمان می‌باشد. این نوع رفتارها برای سازمان حیاتی می‌باشند چون نیاز به تخصیص دادن منابع کمیاب را در درون سازمان کاهش می‌دهند و توانایی سازمان را برای سازگار شدن با تغییرات محیطی و جذب و حفظ افراد برتر به وسیله ساختن یک محیط کاری جذاب افزایش می‌دهند. ارگان و رایان (۱۹۹۵)، اولین و گسترده‌ترین مطالعه مروری را بر روی ادبیات مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت انجام دادند و تنها بین پذیرندگی و وجدان کاری با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی را گزارش کردند (۷). صاحب نظران مختلف با توجه به نوع نگاه خود، مؤلفه‌هایی را برای رفتار شهروندی ذکر می‌کنند. کوهن و کول (۲۰۰۴) و بینستوک (۲۰۰۳) معتقدند است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد باشد، دوم اینکه مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد. رفتارهای شهروندی در سازمان سه نوع‌اند (۱۲ و ۱۳ و ۱۴). بختی و قلی‌پور (۱۳۹۰) در بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان به تأیید این موضوع پرداخته‌اند که رفتارهای شهروندی تأثیر معناداری بر سرمایه روان‌شناختی دارد (۳). فلین (۲۰۰۳) بر این اعتقاد است که کارکنانی که غالباً در رفتارهای شهروندی سازمانی درگیر می‌شوند، سطح بالاتری از جایگاه اجتماعی را از سوی همکاران خود دریافت می‌دارند، چرا که این به افراد به منزله شهروندان سازمانی خوب نگریده می‌شود. رفتارهای نوع دوستانه به آن‌ها فرصت بیشتری می‌دهد تا با سایر افراد تعامل داشته باشند و این امر ممکن است موجب شود تا افراد زیادی از اعتبار آن‌ها مطلع شده و برای دریافت کمک به آن‌ها مراجعه کنند. از این رو جایگاه مرکزی را در شبکه‌های روابط اجتماعی بدست می‌آورند و این امر بطور مستقیم منجر به افزایش سرمایه روان‌شناختی آن‌ها می‌شود (۱۵). لذا سازمان‌ها نیازمند کارکنانی هستند که فراتر از تکلیف شغلی خود فعالیت نمایند (رفتار شهروندی سازمانی) تا با بهره‌گیری از منابع و سرمایه‌های درون سازمان به مزیت رقابتی (سرمایه روان‌شناختی) دست یابند و با کمک آن‌ها بتوانند به بهبود عملکرد سازمانی کمک نمایند.

از طرفی امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش در کشور ما به عهده‌ی سازمان ورزش و جوانان است و در حقیقت این سازمان متولی اصلی امر ورزش در کشور بوده و از تاثیرگذاری گسترده‌ای در این حوزه برخوردار است و ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و تاثیرگذار و متأثر از این سازمان‌هاست و به عنوان یک زیر ساخت مهم و حیاتی با یک عدم توفیق مشخص در انجام بهینه ماموریت خویش در کشور مواجه است. لذا با توجه به عدم شناخت کافی از وضعیت موجود رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری و همچنین نبود دانش کافی در زمینه ارتباط بین آن دو، به نظر می‌رسد که انجام چنین پژوهشی از اهمیت خاصی برخوردار است. بر اساس مبانی نظری تحقیقی، مدل مفهومی تحقیق در زیر ارائه می‌شود.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی تحقیق

جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی است و به لحاظ روش جمع آوری اطلاعات، یک مطالعه همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری (N=۱۴۳) می‌باشد. در این تحقیق حجم نمونه‌ی مورد نیاز بصورت کل شمار و برابر با جامعه (n=۱۴۳) در نظر گرفته شد. از میان (۱۳۸) مورد پرسشنامه‌های برگشتی، ۱۲۰ مورد آن‌ها معتبر شناخته شد. ابزار اندازه‌گیری: در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات فردی از پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های فردی چون سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه، نوع استخدامی و محل خدمت استفاده شدو جهت سنجش متغیرهای تحقیق از دو پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (دیپائولا و همکاران، ۲۰۰۵) استفاده گردید. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی، پرسشنامه کوتاه شده لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) می‌باشد که از ۲۴ گویه تشکیل شده و ابعاد تاب آوری، امیدواری، خوش بینی و خودکارآمدی را مورد سنجش قرار می‌دهد که هر بعد دارای ۶ گویه می‌باشد (۵). پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (دیپائولا و همکاران، ۲۰۰۵)، که شامل ۱۵ گویه بر اساس پنج بعد وظیفه شناسی، نوع دوستی، ادب و مهربانی، جوانمردی و فضیلت مدنی بود. این پرسشنامه پس از کسب اجازه از مولفان آن (دیپائولا، تارتر و هوی، ۲۰۰۵) توسط زین آبادی (۱۳۹۰) و بر اساس جدیدترین نسخه اصلاحی به زبان فارسی ترجمه شده و روایی آن توسط اساتید تأیید شده و پایایی آن توسط صفری (۱۳۹۱)، ۰/۸۷ اعلام گردیده است. برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها، تشخیص و برطرف کردن ابهامات احتمالی، مطالعه مقدماتی پرسشنامه نهایی بین ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری توزیع و جمع آوری گردید. پس از استخراج داده‌های حاصل از

پرسشنامه‌ها و با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ، ضریب ثبات درونی پرسشنامه‌ها محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی، $\alpha=0/84$ و رفتار شهروندی سازمانی $\alpha=0/83$ بدست آمد که نشان دهنده پایایی بالای این پرسشنامه‌ها بود. با توجه به پایایی بالای پرسشنامه‌ها و اطمینان محقق از نتیجه مطالعه راهنما، پرسشنامه برای اجرای نهایی آماده شد.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی که بر روی کل نمونه تحقیق صورت گرفت، در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱: مشخصه‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای اصلی

متغیرها	سرمایه روان‌شناختی	رفتار شهروندی سازمانی	مشخصه
	۲/۴۴	۲/۶۵	نسبت مجذور خی به درجه آزادی (x2/df)
	۰/۰۷۷	۰/۰۶۵	جذربرآورداریانس خطای تقریب (RMSEA)
	۰/۹۳	۰/۹۳	شاخص تعدیل یافته نیکویی برازش (AGFI)
	۰/۹۲	۰/۹۵	شاخص نیکویی برازش (GFI)

نسبت x^2/df فاقد یک معیار ثابت برای مدل قابل قبول است ولی بهتر است که مقدار آن کمتر از ۳ باشد (هومن، ۱۳۸۴). مقدار $RMSEA^1$ برای مدل‌هایی که دارای برازندگی خیلی خوب هستند مساوی یا کمتر از ۰/۰۵ است و مقادیر بالای ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ نشان دهنده خطای معقول در جامعه است (هومن، ۱۳۸۴، ص ۵۱۰). مقدار GFI^2 و $AGFI^3$ برای مدل‌های دارای برازندگی خوب مساوی یا بزرگتر از ۰/۹ است (هومن، ۱۳۸۴، ص ۲۲۸). با توجه به مشخصه‌های برازندگی و ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده، ابزار گردآوری داده‌ها دارای ویژگی‌های فنی (قابلیت اعتماد و اعتبار) در سطح بسیار خوبی می‌باشند.

روش آماری: در تحقیق حاضر، اطلاعات به دست آمده با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی (برای طبقه‌بندی نمرات خام، محاسبه فراوانی‌ها و محاسبه شاخص‌های پراکندگی از جدول فراوانی‌ها، درصدها، میانگین، انحراف معیار) و به منظور آزمون فرضیه‌ها ابتدا با استفاده از نرم افزار SPSS Ver. 19 آزمون همبستگی پیرسون جهت سنجش همبستگی بین متغیرها صورت گرفت. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار LISREL آزمون شد.

یافته‌های تحقیق

- اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد مورد بررسی در جدول ۲ آمده است.

1- Root mean square error of approximation

2- Goodness of fit index

3- Adjusted goodness of fit index

جدول ۲: آمار توصیفی ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان

نوع استخدامی			سابقه خدمت (M± SD)	سن (M± SD)	سطح تحصیلات			جنسیت			نمونه آماری سازمان
درصد	تعداد	استخدامی			درصد	تعداد	تحصیلات	درصد	تعداد	جنس	
۳۱/۶	۳۸	رسمی	۱۲±۷/۴۵	۳۶/۸۳±۶/۸۶	۶۰	۷۲	دیپلم	۱۵	۱۸	زن	اداره کل ورزش و جوانان
۹/۱۴	۱۱	پیمانی			۶	۷	فوق دیپلم	۸۵	۱۰۲	مرد	
۶۰	۷۱	قراردادی			۳۲/۵	۳۹	لیسانس				

جدول ۳: توصیف آماری متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرها	شاخص	میانگین	انحراف معیار
خودکارآمدی		۲/۴۶	۰/۷۷
تاب آوری		۲/۸۹	۰/۵۶
امیدواری		۲/۹۵	۰/۷۹
خوش بینی		۲/۲۷	۰/۶۵
سرمایه روانشناختی		۲/۶۵	۰/۶۱
نوع دوستی		۲/۷۷	۰/۶۹
جوانمردی		۲/۹۸	۰/۶۲
فضیلت مدنی		۲/۱۲	۰/۶۸
ادب و نزاکت		۲/۵۸	۰/۵۸
وظیفه شناسی		۲/۴۴	۰/۵۴
رفتار شهروندی سازمانی		۲/۶۴	۰/۵۸

مطابق جدول ۳، میانگین امتیازات و انحراف معیار سرمایه روانشناختی در کل نمونه تحت بررسی به ترتیب ۲/۶۵ و ۰/۶۱ بود و مؤلفه امیدواری نسبت به مؤلفه های تاب آوری، خودکارآمدی و خوش بینی وضعیت بهتری دارد، همچنین میانگین امتیازات و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی در کل نمونه تحت بررسی به ترتیب ۲/۶۴ و ۰/۵۸ بود. مؤلفه جوانمردی نسبت به مؤلفه های نعدوستی، فضیلت مدنی، ادب و وظیفه شناسی وضعیت بهتری دارد.

جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرونوف استفاده گردید که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که داده‌ها نرمال می‌باشند.

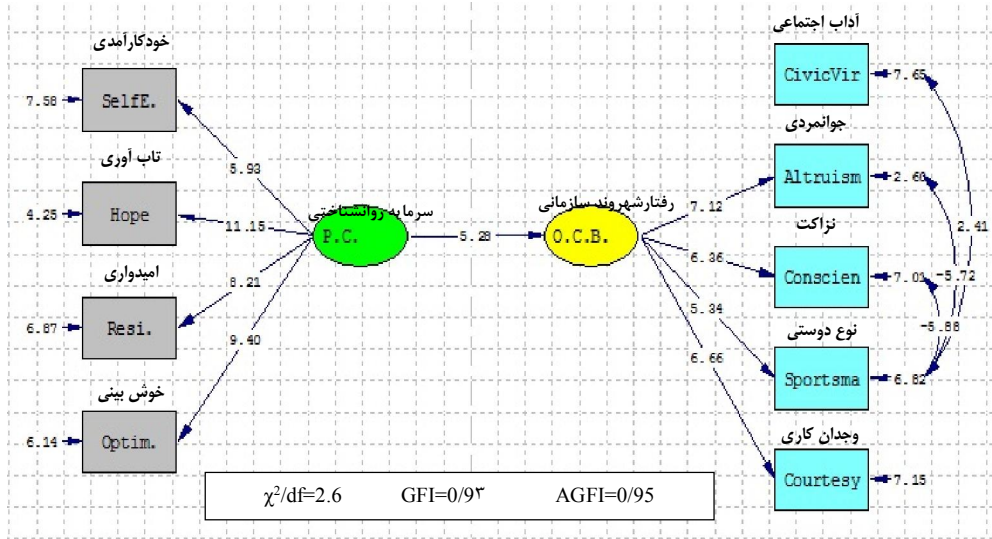
جدول ۴. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرونف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	N	Z	sig	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی	۱۲۰	۰/۸۰۸	۰/۶۳۲	داده‌ها نرمال است
رفتار شهروندی	۱۲۰	۰/۷۹۰	۰/۵۳۴	داده‌ها نرمال است

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی

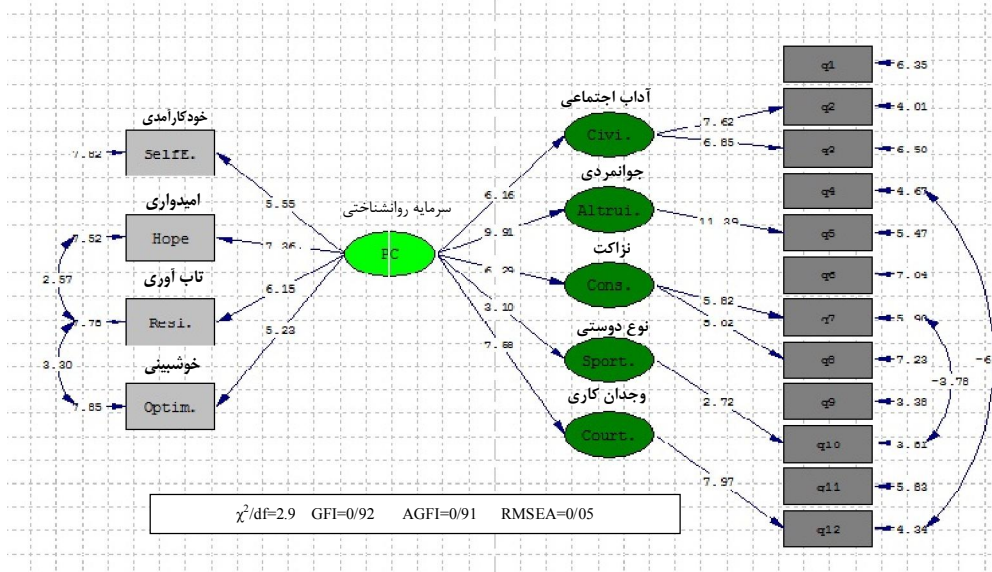
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
						۱	آداب اجتماعی	۱
					۱	**۰/۵۲	جوانمردی	۲
				۱	**۰/۶۷	**۰/۴۸	وجدان کاری	۳
			۱	۰/۰۲	۰/۱۴	**۰/۵۰	نوع دوستی	۴
		۱	**۰/۳۸	**۰/۵۵	**۰/۷۲	**۰/۴۰	نزاکت	۵
	۱	**۰/۳۹	**۰/۲۵	**۰/۴۵	**۰/۵۶	**۰/۴۴	سرمایه روان‌شناختی	۶
۱	**۰/۴۵	**۰/۷۹	**۰/۶۱	**۰/۷۱	**۰/۸۰	**۰/۷۸	رفتار شهروندی سازمانی	۷
** سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ (P<0/01)								

مطابق با جدول (۴)، بین تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در سطح $P<0/01$ رابطه معناداری وجود دارد. بیشترین ارتباط بین بعد جوانمردی با سرمایه روان‌شناختی ($r=0/56$) بدست آمد در حالی که بعد نوع دوستی کمترین ارتباط ($r=0/25$) را با سرمایه روان‌شناختی دارد.



شکل (۲). مقدار آماره‌ی t در ارتباط سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی

همانطور که در مدل اول (شکل ۲) می‌بینید رابطه سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی آزمون شده و در مدل دوم (شکل ۳) رابطه سرمایه روان شناختی با ابعاد رفتار شهروند سازمانی (آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت) مورد آزمون قرار گرفته است. اشکال ۱ و ۲ به ترتیب نتایج دو آزمون را به روش مدل سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد. جدول ۵ نتایج کامل این آزمون‌ها را با این روش به تصویر کشانده است.



شکل ۳. مقدار آماره‌ی t برای ارتباط سرمایه روان‌شناختی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

با توجه به نتایج جدول ۵ و معنادار بودن تمامی مقادیر t در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن تأثیر مثبت بسزایی دارد. همچنین اعتبار و برازش هر دو مدل (RMSEA کمتر از ۰/۰۸، نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳، مقدار GFI بیشتر از ۰/۰۹ و AGFI بیشتر از ۰/۰۸) تأیید می‌گردند.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد که این یافته با پژوهش‌های صورت گرفته توسط زین آبادی (۱۳۹۰)، امیرخانی (۱۳۹۱)، پارسامهر (۱۳۹۲)، صفری (۱۳۹۱)، ارگان و رایان (۱۹۹۵)، ون امریک و اوپوما (۲۰۰۷)، هسام (۲۰۰۸)، لامرت (۲۰۰۸)، ایلماز (۲۰۰۹)، اپلاتکا (۲۰۱۰)، نورمن و همکاران (۲۰۱۰) و اوی و همکاران (۲۰۱۱) و زیانگ (۲۰۱۱) همسو می‌باشد (۸ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳).

نورمن و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه خود که به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند، به این نتیجه دست یافتند که افزایش سرمایه روان‌شناختی در بالا بردن میزان رفتار شهروندی سازمانی بسیار حائز اهمیت است. اپلاتکا (۲۰۱۰) نشان داد افرادی که عواطف مثبت تری دارند بیشتر احتمال دارد که رفتارهای شهروندی و کمک کردن به دیگران را انجام دهند. در مقابل محققان یافته‌اند استرس منجر به کاهش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. تعدادی از محققان معتقدند بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای منفی و خرابکارانه همبستگی منفی وجود دارد به عنوان مثال خشم در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی نقش زیادی دارد. ون امریک و اوپوما (۲۰۰۷) در تحقیقات خود یک ارتباط منفی و معناداری را بین رفتار شهروندی سازمانی و بعد روان رنجوری گزارش کرده‌اند. همچنین در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که برون گرایی و استقبال از تجربه بیشتر در رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیر داشته‌اند. همه این تحقیقات و نتایج با فرضیه‌های تحقیق ما همخوانی دارد. به تازگی مطالعات تجربی و نقش ویژگی‌های شخصیتی مثبت در پیش بینی فراوانی و ثبات درگیر شدن در رفتار شهروندی سازمانی را حمایت کرده‌اند. رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به وسیله ویژگی‌های شخصیتی مثبت، نگرش‌های مثبت و انگیزش و ویژگی‌های سازمانی مثبت مانند حمایت سازمانی و عدالت مربوط به انجام کار پیش بینی شود. زیانگ (۲۰۱۱) پس از مطالعه مروری گسترده بر روی ادبیات رفتار شهروندی سازمانی دریافتند، از آن دسته عوامل ذاتی (شخصیتی) که در تحقیقات قبلی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، متغیرهای وجدان، پذیرندگی و تأثیر مثبت، اثرات قوی بر رفتار شهروندی دارند (۲۴). یکی دیگر از مدل‌هایی که به افزایش رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌کند مدل وین دایر، گراهام و دای نیش، ۱۹۹۴ است. این مدل نشان می‌دهد که سه گروه از خصوصیات فردی، خصوصیات مربوط به موقعیت و خصوصیات مربوط به شغل و مقام فرد در سازمان با هم ترکیب شده علاقه و تمایل کارمند را برای انجام رفتارهای رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش می‌دهد. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان بیان کرد،

کارکنانی که از سطح بالاتری از سرمایه روان‌شناختی برخوردارند، می‌توان انتظار داشت که از رفتار شهروندی بالاتری نیز بروز دهند.

از دیگر یافته‌های این تحقیق این بود که سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (که عبارتند از وجدان کاری، نزاکت، نوع دوستی، آداب اجتماعی و جوانمردی) دارد. همچنین مشخص شد که در میان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه روان‌شناختی بیشترین تأثیر را بر بعد جوانمردی دارد. محقق در این تحقیق از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی که ارگان معرفی کرده و در بیشتر تحقیقات از آن استفاده می‌شود برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی استفاده نمود. همچنین برای متغیر سرمایه روان‌شناختی از ابعاد و مؤلفه‌های ارائه شده توسط لوتانز بکار برده است. البته به تازگی لوتانز دو بعد دیگر (هوش عاطفی و خوب بودن ذهنی) را به ابعاد امیدواری، خودکارآمدی، خوش بینی و سازشکاری اضافه نموده است. لذا به عنوان یک پیشنهاد برای محققینی که در آینده قصد سنجش متغیرهای تحقیق ما را دارند این ابعاد توصیه می‌گردد.

افزایش رفتار شهروندی سازمانی طبیعتاً تأثیرات مثبتی برای سازمان به دنبال خواهد داشت که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به ارتقا روابط مثبت میان کارکنان، کارایی بیشتر در تخصیص منابع، کاهش هزینه‌های نگهداری، افزایش انعطاف در ابداع و نوآوری، بهبود خدمات به مشتری، استفاده اثربخش و کارآمد از منابع و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمان به دنبال خواهد داشت. بر این اساس توجه و تأمل مدیران سازمان به بحث رفتار شهروندی سازمانی و همچنین سرمایه روان‌شناختی که به عنوان یکی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی است، بسیار حائز اهمیت به نظر می‌رسد.

References:

1. Abili. Kh., & et al. (2010). organizational citizenship behavior: Property, Dimensions, Precondition variables and Implications. Interational Conference on organizational citizenship behavior, Tehran University.
2. Amirkhani, T., Arefnejad, M, (2013). Analysis organizational citizenship behavior and psychological capital on social capital. *Journal of Management Sciences*, (7): 89-112.
3. Bakhti, M., Gholipur, A.(2012). Explanation social capital as lever on Upgrade Effectiveness Team, *Journal of Management Sciences*, (1): 31-50.
4. Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*,(22): 154-179.
5. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*, Oxford University Press.
6. Westlund, H., and Gawel, M., (2012), *Building social Capital for Social Entrepreneurship*. *Annal Of Public and Cooperative Economics*, 83(1), 101- 116.
7. Organ, D.W& Ryan, K.(1995).A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel psychology*,Vol. 48.
8. Zeinabadi, H,(2012). Test and Comparison Structural model organizational citizenship behavior on The Vision of Social Psychology, *Journal of Personnel psychology*, (58): 180-197.
9. Vigoda-Gadot, Eran., Itai Beeri, Taly Birman-Shemesh and Anit Somech. (2007). Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation, *Educational Administration Quarterly*, 43 (4): 462-493.
10. Becton, J. Bret., William F. Giles & Mike Schraeder.(2008). Evaluating and rewarding OCBs: Potential consequences of formally incorporating organisational citizenship behaviour in performance appraisal and reward systems. *Employee Relations*, 30 (5): 494- 514.
11. Garg, Pooja & Renu, Rastogi. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20 (7): 529-541.
12. Katrinli, A.E . Atabay , G Gunay , G(2006) Congruence of family and organizational citizenship behavior. *Journal of human values*. 12(1) 81-89.
13. Kernodle, Thomas A. (2007). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior: A hierarchical linear modeling study. Ph.D. Dissertation Tours University.
14. Josman. Z,E. carmeli A (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance and organizational citizenship behaviors. *Human Performance* , 19 (4), 403 – 419.
15. Parsamehr, M,. Belgurian, M,. & Saedi, M, (2013). Check the relationship between Social capital and sports participation Among adolescents, *Journal of sport management*, (17): 109-127.
16. Van Emmerik, IJ. H., & Euwema, M. C. (2007). Who is offering a helping hand? Associations between personality and OCBs, and the moderating role of team leader Effectiveness IJ. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (6), 530-548.

17. Hossam M. Abu Elanain.(2008). An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior, *Journal of American Academy of Business*, 13(1):72-78.
18. Lamert E.G Hogan , N.L Griffin , M,L (2008). Being the good soldier : organization citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal justice and behavior*,(35):56 -68.
19. Yilmaz, K., & Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
20. Oplatka, I. (2010) "Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school". *International Journal of Educational Management*, 23 (5), 379-389.
21. Norman, S., Avey, J., Nimmicht, J., & Pigeon, N. (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.
22. Avey, B. et al. (2011). Meta analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performances, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(2): 127- 152.
23. Xinghong J., Qingye F.: (2011), “Relationship between Universities Organizational Culture, Teachers' Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior” , *Computational Sciences and Optimization (CSO)*, Fourth International Joint Conference on, 699 – 703.