

رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

زین العابدین نجات ثابت^۱

ارسلان محمدی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۷/۵

هدف این مطالعه، بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی است. سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع گرا و انعطاف پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل می شود. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتار ارادی و از روی میل کارکنان تعریف می گردد که داوطلبانه است و نوعاً به آنها پاداش تعلق نمی گیرد، اما می تواند عملکرد سازمان ها را بهبود بخشد. این مطالعه از نظر گردآوری اطلاعات در زمره پژوهش های توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف جز تحقیقات کاربردی محسوب می شود و جامعه آماری آن کارشناسان حوزه ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۴۵۰ نفر است که از بین آنها، با استفاده از نمونه گیری تصادفی و با کمک فرمول کوکران ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد و در مرحله اول با توزیع ۳۰ پرسشنامه قابلیت اعتماد آنها بررسی گردید. پرسشنامه رفتار شهروندی دارای آلفای ۰/۸۳۲ و پرسشنامه سرمایه روانشناختی دارای آلفای ۰/۸۴۱ بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از آزمون های آماری کلموگرف-اسمیرنوف و همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تمام مولفه های سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که شدت این رابطه بین دو مولفه آداب اجتماعی و اعتماد به نفس (۰/۴۲۶) در بالاترین حد و بین نزاکت و خوش بینی (۰/۰۹۹) در پایین ترین حد بود.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی و وزارت ورزش و جوانان

^۱دکترای برنامه ریزی و استادیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران

^۲کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی، مدیریت نیروی انسانی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

تا نزدیک به یک دهه پیش، ارتباط نزدیک و عمیق بین دو رشته مهم علوم انسانی یعنی مدیریت رفتار سازمانی و روانشناسی بیشتر بر رفع مشکلات روانشناختی نیروی انسانی در محیط کار متمرکز بود. مطالعات انجام شده برای توصیف و شکل دهی انسان و روانشناسی انسانی، عمری به درازای بشریت دارد. تفکرات فلاسفه بزرگ مانند سقراط، ارسطو و افلاطون ابعاد فلسفی انسان و رفتارهای انسانی را نشان می دهد و همین موضوع باعث شکل گیری مفهوم روانشناسی مدرن شد (کلکچی^۱، ۲۰۱۵). روانشناسی عبارت از بررسی و تحلیل رفتارها و فرآیندهای ذهنی انسان از طریق پژوهش های علمی است (اکبابا و آلتینداگ^۲، ۲۰۱۶). مفهوم روانشناسی مثبت که مبتنی بر وجود جهش های مثبت در زندگی افراد است و به دنبال توسعه مهارت های جدید در آنهاست، مفهومی است که نیاز به نگاه مثبت در علم روانشناسی را به تصویر می کشد. در زمان تحلیل علم روانشناسی، مفهوم روانشناسی مثبت در سال ۱۹۹۸ به وسیله روانشناس معروف، مارتین سلیگمان^۳ ارائه شد (پولاتچی^۴، ۲۰۱۱). مسائلی چون بی انگیزگی کارکنان، جابجایی، غیبت از کار و رفتارهای انحرافی بیشترین توجه پژوهشگران از جمله مارتین سلیگمان^۵، روانشناس مشهور مکتب روانشناسی بیمار گرا (رویکری که انسانها را ناتوان، قابل ترحم و بیمار تلقی می کند و این نگاه ناامیدی، عدم خود کارآمدی و عدم اعتماد به نفس را به جامعه هدف پمپاژ می کند و ناتوانی را به باور عمومی تبدیل می سازد) را به خود اختصاص می داد. از مطالعات وی و دیگر پژوهشگران علوم رفتاری، دستاوردهای چشمگیری در یافتن درمان های موثر برای رفتارهای ناکارآمد سازمانی حاصل شد (فرزانه، ۱۳۸۹). اما آنچه نادیده گرفته شده بود، جنبه سالم روحی افراد بود. پوشش این غفلت خود سلیگمان^۶، سرآغاز نگرشی جدید با عنوان «روانشناسی مثبت گرا و رفتار سازمانی مثبت گرا» گردید (رابینز و جاج^۷، ۱۳۸۹؛ کار، ۱۳۸۵). اگرچه رفتار سازمانی مثبت شامل منابع روانشناختی

^۱ Kelekci

^۲ Akbaba & Altindag

^۳ Martin Seligman

^۴ Polatci

^۵ Seligman

^۶ Seligman

^۷ Robbins & Judge

مثبت می شود، ولی هدف مهم آن افزایش احتمال موفقیت سازمان و عملکرد افراد است (لوتانز و مورگان و آوولیو^۱، ۲۰۱۵).

سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می شود (ایرجی راد و ملک زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). سرمایه روانشناختی جزو مولفه های مهم روانشناسی مثبت نگر محسوب می شود. در روانشناسی مثبت نگر، بر نقاط قوت افراد و بهبود عملکرد آن ها در جنبه های مختلف زندگی تاکید می شود (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه مثبت گرا که می توان از آن در مدیریت مؤثر ابعاد عاطفی، انگیزشی، نگرشی، شناختی و رفتاری افراد در محیط کار استفاده کرد، در نظر گرفته می شود (هاشم مطوری، ۱۳۹۶). لوتانز به عنوان پایه گذار این شاخه از علم رفتار سازمانی در مدیریت، آن را اینگونه تعریف می کند: «رفتار سازمانی مثبت، مطالعه و کاربرد ابعاد مثبت و نقاط قوت روانشناختی افراد است؛ به طوری که بتوان این ابعاد را مورد اندازه گیری، توسعه و مدیریت قرار داد و از آن برای بهبود عملکرد فرد بهره گرفت (لوتانز و یوسف^۲، ۲۰۰۴).

لوتانز در راستای تعریف یاد شده به معرفی ویژگی های مثبت روانشناختی افراد پرداخت. خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری متغیرهای مثبت اصلی بود که او مطرح کرد. مطالعات گسترده تر او و سایر پژوهشگران به تعریف این چهار متغیر در کنار هم و شکل گیری مفهوم سرمایه روانشناختی، نوع نگاه و نگرش به منابع انسانی و چگونگی توجه و مدیریت آنها در هر عصری متفاوت است. اگر چه در زمان های نه چندان دور توانایی جسمانی و کمیت کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار بوده است، اما با ورود به عصر تکنولوژی، دانش و اطلاعات که طی آن بسیاری از کارها به دستگاه های پیشرفته و مدرن داده شد، تخصص ها و مهارت ها و دانش نیروی انسانی مورد توجه دانشمندان علم مدیریت قرار گرفت. با ورود به دهه ۱۹۹۰، ابتدا مارتین سیگلمن^۳ موج مثبت گرایی را وارد روانشناسی بالینی^۴ کرد و بعد از آن کسانی چون لوتانز (۲۰۰۲)، کامرون و

^۱ Luthans , Morgan & Avolio

^۲ Luthans & Youssef

^۳ Martin Seligman

^۴ شاخه ای از روانشناسی است که به درک، پیش بینی و درمان نابهنجاری، ناتوانی و آشفتگی های شناختی، هیجانی، زیست شناختی، روان شناختی، اجتماعی و رفتاری کمک می کند و در گستره وسیعی از جمعیت های در جستجوی درمان کاربرد دارد. نقش های شش گانه آن عبارت است از: ارزیابی و تشخیص، مداخله و درمان، مشاوره، آموزش و نظارت بر کار روان درمانگرها، پژوهش و مدیریت. غالب کارهای روانشناس بالینی در راستای درمان و تشخیص، آموزش و پژوهش است (دادستان و منصور، ۱۳۶۶)

همکاران^۱ (۲۰۰۷)، نلسون کوپر^۲ (۲۰۰۷) و فرد لوتانز^۳ و همکاران (۲۰۰۷) این موج مثبت گرایشی را وارد عرصه پرچالش رفتار سازمانی کردند. رفتارهای مثبت سازمانی یا سرمایه روانشناختی^۴ را این گونه تعریف می-کنند: سرمایه روانشناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روانشناختی با مشخصه‌های زیر است: اعتماد به نفس (خود کارآمدی)^۵، تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش برانگیز، داشتن استناد مثبت (خوش بینی)^۶ درباره موفقیت حال و آینده، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف (امیدواری)^۷ برای دستیابی به موفقیت، پایداری و استواری هنگام بروز سختی‌ها و مشکلات برای حفظ و بازیابی خود و حتی فراتر از آن، پیشرفت و ترقی هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها (انعطاف‌پذیری)^۸ (لوتانز^۹ و همکاران، ۲۰۰۶).

سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند. تفاوت همکاری خودجوش با اجباری، اهمیتی فوق‌العاده دارد، زیرا در حالت اجبار، فرد وظایف خود را در راستای قانون و مقررات، استانداردهای تعیین شده سازمانی و صرفاً در حد رعایت الزامات قانونی انجام می‌دهد، در حالی که در همکاری خود جوش و آگاهانه، افراد کوشش، انرژی و بصیرت خود را در جهت شکوفایی توانایی‌های شخصی و حتی به نفع سازمان به کار می‌برند. در ادبیات نوین مدیریت، به انجام خود جوش و آگاهانه وظایف قانونی توسط کارکنان، «رفتار شهروندی سازمانی» گفته می‌شود (اپلبام^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۴).

از طرفی، کارکنان در عصر مدرن و کلاسیک همچون ابزارهای تولید قلمداد می‌شدند. در دنیای مدرن، سازمان‌ها انتظار داشتند که کارکنان فقط وظایف روزمره و یکنواخت مندرج در شرح شغل را به نحو احسن انجام دهند، اما امروز محققان رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی معتقدند برای نمایان شدن عملکرد واقعی و راستین باید به رفتارهای فراشغلی^{۱۱} نیز توجه نمود (فتیحی‌زاده، ۱۳۹۱). در قاموس مطالعات سازمان و مدیریت،

^۱ Cameron

^۲ Nelson cooper

^۳ Fred Luthans

^۴ Psychological capital

^۵ Self- efficacy Optimism

^۶ Optimism

^۷ Hope

^۸ Resiliency

^۹ Luthans,

^{۱۰} Appelbaum

^{۱۱} infrastructure

اگر فردی فراتر از وظایف مصوب و مقرر شغلی خود، رفتارهایی را بروز دهد که به نفع همکاران و کلیت سازمان باشد، این رفتارها را در اصطلاح «رفتار شهروندی سازمانی» می‌گویند.

در مطالعات و تحقیقات مربوط به رفتار شهروندی سازمانی، سه نوع جهت‌گیری پیرامون این موضوع به چشم می‌خورد: ۱- مفهوم سازی؛ ۲- شناسایی وجوه (ابعاد) و محرک‌ها؛ ۳- شناسایی و تبیین پیامدها که مورد آخر تا حدودی نیازمند به بررسی‌های بیشتر است (اورگان و کونووسکی^۱، ۱۹۸۹؛ مککنزی^۲ و همکاران، ۱۹۹۱). در جهت‌گیری سوم (پیامدها)، برخی محققان پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی را به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم کرده‌اند. نیت ترک خدمت، تعهد سازمانی و کسب نمره عملکردی از جمله پیامدهای سطح فردی و کیفیت خدمت، رضایت مشتری و کارایی عملیاتی از جمله پیامدهای سطح سازمان هستند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

لوتانز (۲۰۰۲) روانشناسی مثبت را مورد مطالعه قرار داد و از مزایای بلند مدت توجه به نقاط قوت برای افراد دفاع کرد و بیان نمود که سرمایه روانشناختی، یک ساختار ترکیبی از قوت‌ها و فضایل مثبت افراد است (لوتانز^۳ (لوتانز^۳ و همکاران، ۲۰۰۷). کاراتپ^۴ و کاراداس^۵ در یک مطالعه به بررسی اثرات سرمایه روانشناختی کارکنان کارکنان صنعت بیمارستانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که دارای سطح بالایی از سرمایه روانشناختی هستند، رضایت بیشتری از کار و مسیر شغلی و زندگی خود دارند، چرا که آنها خوش بین تر، امیدوارتر، تاب آورتر و دارای اعتماد به نفس بیشتری هستند. سرمایه روانشناختی در محیط کاری پویای امروز برتر از سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی است؛ به طوری که کارکنان با سرمایه روانشناختی بالا می‌توانند درک کنند که آنها امروزه به وسیله استعدادها و توانمندی‌های شان شناخته می‌شوند. همچنین، این کارکنان می‌توانند جایگاه آتی خود را پیش بینی کنند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۵). آنها مملو از مثبت اندیشی هستند که آنها را انجام رفتارهای فرا نقشی و امی دارد (آوی^۶ و همکاران، ۲۰۰۸). به علاوه، فردریکسون^۷ (۲۰۰۱) اثبات کرد که احساسات و عواطف مثبت باعث گسترده‌تری خزانة اقدام فکری فوری و ایجاد منابع شخصی طولانی مدت

^۱ Konovsky

^۲ MacKenzie

^۳ Luthans

^۴ Karatepe

^۵ Karadas

^۶ Avey

^۷ Frederickson

شود و منابع فکری و فیزیکی را به منابع روانشناختی و اجتماعی وصل کند. آوی و همکاران (۲۰۰۸) رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بحث و بررسی قرار دادند، اما آنها فقط توانستند رابطه بین سرمایه روانشناختی با رفتارهای شهروندی همکاران محور را کشف کنند. آنها نتوانستند رابطه بین سرمایه روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمان محور را کشف کنند و این بعد مهم دیگری است که ویلیام و اندرسون^۱ به آن پرداختند. این محققان ادعا کرده اند که سرمایه روانشناختی، عواطف و احساسات مثبت را ایجاد می کند و افرادی که دارای احساسات مثبت هستند در انجام رفتارهای فرافراشی مثل تشریک ایده های خلاقانه برای ارائه پیشنهاداتی در جهت بهبود فعال هستند (آوی و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین انتظار می رود کارکنان با سرمایه روانشناختی بالا تنها رفتارهای فرافراشی مرتبط با همکاران را انجام ندهند، بلکه در جهت انجام رفتارهای فرافراشی مرتبط با سازمان نیز گام بردارند (مانیش^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). یافتن راه های نوآورانه برای رشد و تبدیل به سرمایه کردن استعدادها، توسعه قابلیت ها و توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی بویژه ظرفیت های روانشناختی نیروی انسانی برای دستیابی به یک مزیت رقابتی پایدار است. آوی و همکاران (۲۰۰۸) در یک مطالعه پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای فرافراشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (آوی، ورنسینگ^۳ و لوتانز^۴، ۲۰۰۸). گوتی و همکاران^۵ (۲۰۰۹) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که این رفتارهای مثبت به احساسات مثبت مثل تجربه سرمایه روانشناختی بالا توسط افراد کمک می کند؛ به طوری که این افراد برای حل مسائل راهکارهای فکری- عملی زیادی را ارائه می کنند (گوتی و همکاران، ۲۰۰۹).

مصاحبه با کارشناسان و مدیران وزارت ورزش و جوانان گویای چند نکته مهم است: اولاً، جو حاکم بر کارشناسان جوی توام با ناامیدی و عدم انعطاف در انجام کارهاست؛ به طوری که کارشناسان این وزارتخانه صرفاً به دیده گذران زندگی به کار در این وزارتخانه نگاه می کنند. ثانیاً، مصاحبه با مدیران این وزارتخانه نیز نشان می دهد که حتی در انجام کوچکترین کارها و موضوعات باید کارکنان را راهنمایی کرد- بی آنکه از توان فکری و تحلیلی خود استفاده کنند. این موضوعات باعث شده است که کارکنان وظایف را در حد حداقلی

^۱ William & Anderson

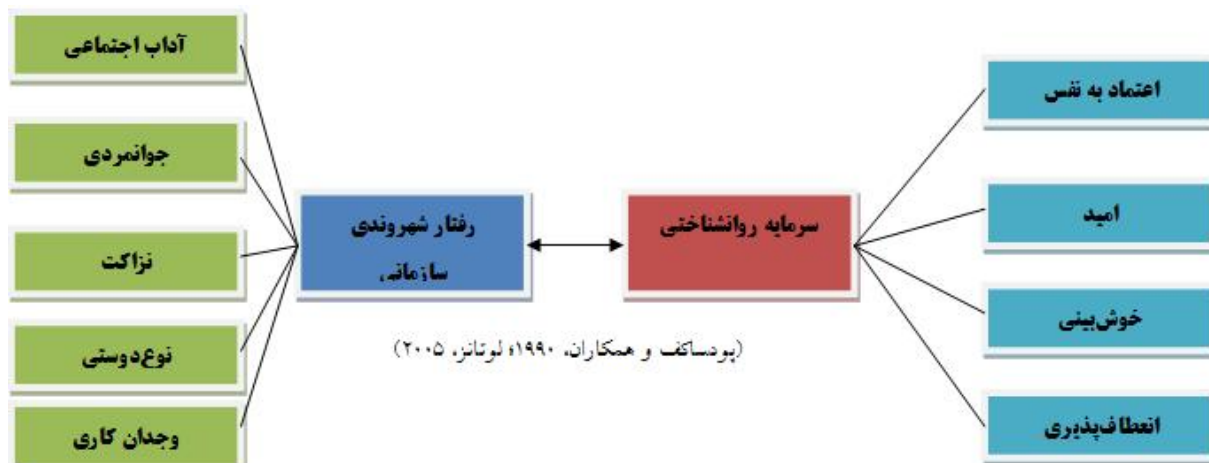
^۲ Manish

^۳ Wernsing

^۴ Luthans

^۵ Gooty, Gavin, Johnson, Frazier & Snow

انجام دهند و از رفتارهای فرانقشی خبری نباشد. وجود توأمان این مسائل این موضوع را به ذهن متبادر می کند که ممکن است بین پایین بودن سطح سرمایه روانشناختی و عدم وجود رفتارهای شهروندی رابطه وجود داشته باشد و این مطالعه در پی شناسایی این رابطه است.



شکل ۱: مدل مفهومی

روش شناسی پژوهش

با توجه به انواع تقسیم بندی ها در روش تحقیق، می توان گفت روش انجام پژوهش حاضر، پیمایشی و سطح تحقیق، کاربردی است. نوع این تحقیق میدانی و بررسی همبستگی بین متغیرهاست. به منظور گردآوری داده ها، از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد، ولی به منظور بالا بردن قابلیت اعتماد پرسشنامه با توزیع ۳۰ پرسشنامه قابلیت اعتماد آنها دوباره بررسی شد- پرسشنامه رفتار شهروندی دارای آلفای ۰/۸۳۲ و پرسشنامه سرمایه روانشناختی دارای آلفای ۰/۸۴۱ بود. جامعه آماری مطالعه حاضر، کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بودند (۴۵۰ نفر) که از میان آنها به روش نمونه گیری تصادفی ساده و با کمک جدول مورگان، ۲۰۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. مدت زمان زیادی برای گردآوری داده ها صرف گردید و از میان پرسشنامه های توزیعی، ۲۰۵ عدد تکمیل و برگشت داده شد. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی دارای ۵ بعد و ۲۴ گویه و پرسشنامه سرمایه روانشناختی دارای ۴ بعد و ۲۱ گویه است. داده ها با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و آزمون های آماری کلموگرف-اسمیرنف و همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته های پژوهش

برای بررسی توزیع نحوه پاسخ کارشناسان به سرمایه روانشناختی و مولفه های آن، رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن از آزمون کلموگروف اسمیرنف استفاده شد. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنف در جدول زیر آمده است:

جدول ۱: وضعیت جامعه آماری بر اساس جنسیت

| جنسیت کارشناسان | فراوانی | درصد |
|-----------------|---------|-------|
| مرد | ۷۷ | ۳۷/۵ |
| زن | ۱۲۸ | ۶۲/۵ |
| کل | ۲۰۵ | ۱۰۰/۰ |

نتایج جدول بالا نشان می دهد که کارشناسان شرکت کننده در این پژوهش ۳۷/۵ درصد مرد و ۶۲/۵ درصد زن بودند.

جدول ۲: بررسی توزیع متغیرهای پژوهش

| متغیرها | کلموگروف اسمیرنف | سطح معناداری |
|-----------------------|------------------|--------------|
| اعتماد به نفس | ۱/۵۲۴ | ۰/۰۵۹ |
| خوش بینی | ۱/۲۲۱ | ۰/۱۰۱ |
| امید | ۱/۶۸۵ | ۰/۰۵۷ |
| انعطاف پذیری | ۱/۵۱۴ | ۰/۰۷۰ |
| نوع دوستی | ۱/۲۵۲ | ۰/۰۸۷ |
| نزاکت | ۱/۰۵۵ | ۰/۲۱۵ |
| جوانمردی | ۱/۶۵۱ | ۰/۰۶۹ |
| وجدان کاری | ۱/۲۲۶ | ۰/۰۹۹ |
| آداب اجتماعی | ۱/۰۱۶ | ۰/۲۵۳ |
| سرمایه روانشناختی | ۰/۶۴۹ | ۰/۷۹۴ |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۸۹۵ | ۰/۴۰۰ |

آزمون کلموگروف اسمیرنف نشان داد که توزیع سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن، رفتار شهروندی سازمانی و مولفه‌های آن در سطح ۰/۰۵ به صورت نرمال توزیع شده است ($p > 0/05$) - سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنف برای متغیرهای فوق بیشتر از ۰/۰۵ بود. بنابراین برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی

| رفتار شهروندی سازمانی | | متغیرها |
|-----------------------|---------------------|-------------------|
| معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۶۱۳ | سرمایه روانشناختی |

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون در جدول فوق نشان می‌دهد که:

رابطه رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی معنادار بود ($r = 0/613, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر سطح سرمایه روانشناختی بیشتر باشد، رفتار شهروندی سازمانی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۴: رابطه بین مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی

| انعطاف‌پذیری | | خوش‌بینی | | امید | | اعتماد به نفس | | متغیرها |
|--------------|---------------------|----------|---------------------|----------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|
| معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | |
| ۰/۰۰۳ | ۰/۲۴۶ | ۰/۱۴۵ | ۰/۱۲۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۲۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۴۲۶ | آداب اجتماعی |
| ۰/۰۰۴ | ۰/۲۴۳ | ۰/۰۰۳ | ۰/۲۴۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۵۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۴۱۱ | جوانمردی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۷۱ | ۰/۲۴۳ | ۰/۰۹۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۵۱ | ۰/۰۰۷ | ۰/۲۲۶ | نزاکت |
| ۰/۰۰۲ | ۰/۲۵۲ | ۰/۰۰۵ | ۰/۲۳۶ | ۰/۰۰۵ | ۰/۲۳۲ | ۰/۰۰۵ | ۰/۲۳۲ | نوع دوستی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۰۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۹۲ | ۰/۰۰۲ | ۰/۲۵۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۰۵ | وجدان‌کاری |

رابطه آداب اجتماعی و اعتماد به نفس معنادار بود ($r = 0/426, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر اعتماد به نفس بیشتر باشد، آداب اجتماعی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین آداب اجتماعی و

اعتماد به نفس در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه آداب اجتماعی و امید معنادار بود ($r = 0/328, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هرچقدر امید بیشتر باشد، آداب اجتماعی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین آداب اجتماعی و امید در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه آداب اجتماعی و خوش‌بینی معنادار نبود ($r = 0/123, P > 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هرچقدر خوش‌بینی بیشتر باشد، آداب اجتماعی بیشتر می‌شود، ولی این رابطه معنادار نیست. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر تأیید و فرضیه پژوهش رد می‌شود. بنابراین بین آداب اجتماعی و خوش‌بینی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود ندارد.

رابطه آداب اجتماعی و انعطاف‌پذیری معنادار بود ($r = 0/246, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هرچقدر انعطاف‌پذیری بیشتر باشد، آداب اجتماعی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین آداب اجتماعی و انعطاف‌پذیری در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه جوانمردی و اعتماد به نفس معنادار بود ($r = 0/411, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هرچقدر اعتماد به نفس بیشتر باشد، جوانمردی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین جوانمردی و اعتماد به نفس در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه جوانمردی و امید معنادار بود ($r = 0/351, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هرچقدر امید بیشتر باشد، جوانمردی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین جوانمردی و امید در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه جوانمردی و خوش‌بینی معنادار بود ($r = 0/249, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هرچقدر خوش‌بینی بیشتر باشد، جوانمردی بیشتر می‌شود. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه

پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین بین جوانمردی و خوش‌بینی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه نزاکت و اعتماد به نفس معنادار بود ($r = 0/226, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر اعتماد به نفس بیشتر باشد، نزاکت بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین نزاکت و اعتماد به نفس در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

چون متغیرها کمی هستند و تخطی از نرمال بودن در داده‌ها مشاهده نشد، برای پاسخ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

رابطه نزاکت و امید معنادار بود ($r = 0/351, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر امید بیشتر باشد، نزاکت بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین نزاکت و امید در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه نزاکت و خوش‌بینی معنادار نبود ($r = 0/099, P > 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر خوش‌بینی بیشتر باشد، نزاکت بیشتر می‌شود - ولی این رابطه معنادار نیست. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر تأیید و فرضیه پژوهش رد می‌شود. بنابراین بین نزاکت و خوش‌بینی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود ندارد.

رابطه نزاکت و انعطاف‌پذیری معنادار بود ($r = 0/271, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر انعطاف‌پذیری بیشتر باشد، نزاکت بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین نزاکت و انعطاف‌پذیری در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه نوع دوستی و اعتماد به نفس معنادار بود ($r = 0/232, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر اعتماد به نفس بیشتر باشد، نوع دوستی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین نوع دوستی و اعتماد به نفس در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه نوع دوستی و امید معنادار بود ($r = 0/216, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر امید بیشتر باشد، نوع دوستی بیشتر می شود. بنابراین می توان گفت بین نوع دوستی و امید در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون نیز نشان می دهد:

رابطه نوع دوستی و خوش بینی معنادار بود ($r = 0/236, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر خوش بینی بیشتر باشد، نوع دوستی بیشتر می شود. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود. بنابراین بین نوع دوستی و خوش بینی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه نوع دوستی و انعطاف پذیری معنادار بود ($r = 0/252, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر انعطاف پذیری بیشتر باشد، نوع دوستی بیشتر می شود. بنابراین می توان گفت بین نوع دوستی و انعطاف پذیری در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

رابطه وجدان کاری و اعتماد به نفس معنادار بود ($r = 0/305, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر اعتماد به نفس بیشتر باشد، وجدان کاری بیشتر می شود. بنابراین می توان گفت بین وجدان کاری و اعتماد به نفس در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

رابطه وجدان کاری و امید معنادار بود ($r = 0/256, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر امید بیشتر باشد، وجدان کاری بیشتر می شود. بنابراین می توان گفت بین وجدان کاری و امید در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

رابطه وجدان کاری و خوش بینی معنادار بود ($r = 0/092/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر خوش بینی بیشتر باشد، وجدان کاری بیشتر می شود. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه

پژوهش تأیید می شود. بنابراین بین وجدان کاری و خوش بینی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه وجدان کاری و انعطاف پذیری معنادار بود ($r = 0/305, P < 0/05$). همبستگی مثبت بیانگر این است که هر چقدر انعطاف پذیری بیشتر باشد، وجدان کاری بیشتر می شود. بنابراین می توان گفت بین وجدان کاری و انعطاف پذیری در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر این است که فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی بود. نتایج نهایی پژوهش نشان می دهد که روابط بین کلیه متغیرها و مولفه ها معنادار است. این پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و در واقع اگر سرمایه روانشناختی افراد ارتقا یابد، آنها دست به کارهای فرانقشی در جهت کمک کردن به سازمان و همچنین همکاران می زنند. این نتایج با نتایج مطالعه گل محمدیان، سجادی و سلیمی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. آنها معتقد بودند بین سرمایه روانشناختی و مولفه های آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) با رضایت شغلی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین مولفه های شهروندی سازمانی، جوانمردی و تواضع با رضایت شغلی به ترتیب همبستگی منفی و مثبت معنی داری وجود دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیونی نشان داد مولفه جوانمردی و سرمایه روانشناختی کل ۲۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می کنند که با نتایج گلستانه (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه گلستانه (۱۳۹۲) همخوانی دارد. او به این نتیجه رسید که بین سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری به دست آمد. همچنین تمام ابعاد سرمایه روانشناختی (خوشبینی، امید، خودکارآمدی و تاب آوری) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری داشتند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه چندگانه متغیرهای پیش بین با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار بود. از بین متغیرهای پیش بین، بهترین پیش بین کننده به ترتیب امید و خوشبینی بودند. نتیجه آن که سرمایه روانشناختی نقش مثبتی در ارتقای انعطاف پذیری و امیدواری دارد و در نهایت منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد.

نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه گل محمدیان و سجادی (۱۳۹۵) نیز همخوانی دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد سرمایه روانشناختی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین در ابعاد شهروندی سازمانی به جز مؤلفه جوانمردی با مسخ شخصیت و کفایت شخصی رابطه مثبت و معنی‌دار به دست آمد. بین مؤلفه‌ی جوانمردی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌ها نشان داد جوانمردی و تاب‌آوری ۰/۲۷ خستگی هیجانی را پیش‌بینی و سرمایه روانشناختی کل، تواضع و جوانمردی، مسخ شخصیت و کفایت شخصی در معلمان را به ترتیب ۰/۳۹ و ۰/۵۵ پیش‌بینی می‌کنند. نتایج پژوهش، نقش و اهمیت سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان متذکر می‌سازد.

نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه جعفری و مجیدی مقدم (۱۳۹۲) نیز همخوانی دارد. آنها نشان دادند که بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی (۲=۰/۲۷)، بین سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی (۲=۰/۴۰) و بین حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان شناختی (۲=۰/۲۱) نیز رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه قشقایی زاده (۱۳۹۴) نیز همخوانی دارد. او معتقد بود که آموزش سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان اثربخش بوده است.

نتایج مطالعه سعیدی و عاشوری (۱۳۹۵) نیز در همخوانی با نتایج این پژوهش نشان داد که با افزایش سرمایه اجتماعی، حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی، میزان سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی افزایش می‌یابد.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی رو به روست. محدودیت‌های پژوهش به معنای نارسایی پژوهش در مراحل تدوین، اجرا، تحلیل و تبیین نتایج نیست. به بیان دیگر، از زاویه روش شناختی، محدودیت‌های اعمال شده، بیانگر توانمندی پژوهش است؛ زیرا پژوهشگر در مرحله مقدماتی و تدوین طرح با توجیه‌های علمی و منطقی مطلوب به انجام آنها همت می‌گمارد. در پژوهش حاضر نیز برخی محدودیت‌ها به شرح ذیل وجود داشت:

الف) به منظور زمینه‌یابی از پرسشنامه استفاده شد. در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ‌های غیرواقعی داده باشند؛

ب) این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به همین دلیل، نتیجه گیری درباره علیت را دشوار می کند؛

ج) تعداد زیاد سوالات پرسشنامه ها به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید که بی تردید، بر کاهش میزان دقت پاسخ های شرکت کنندگان بی تأثیر نبوده است.

برای انجام مطالعات بعدی پیشنهاد می شود:

- با توجه به اینکه این مطالعه در وزارت ورزش و جوانان انجام شده، مطالعات مشابه در سایر وزارتخانه ها و دستگاه های اجرایی با هدف تقویت قابلیت تعمیم و ایجاد اعتبار برای یافته ها انجام شود.
- مطالعه مقایسه ای جامعی با توجه به ویژگی های پژوهشی، تجربی و اعتبار، در انواع بخش های تولیدی و خدماتی صورت گیرد و نتایج حاصل به منظور تعیین تمایزات و تشابهات ابعاد متغیرهای پژوهش در بخش های گوناگون تولیدی و خدماتی، مورد مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار گیرد.
- همچنین می توان رابطه سرمایه روانشناختی با دیگر نگرش های کارکنان مانند تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و سکوت سازمانی را مورد بررسی قرار داد.

منابع

- ایرجی راد، ارسلان و ملک زاده نصرآبادی، الهه. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی با میانجی گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان». فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره ششم، شماره ۴، صص ۷۰-۵۱.
- دادستان، پریخ و منصور، محمود. (۱۳۶۶). روانشناسی بالینی پرون. تهران: چاپخانه دریا
- سبحانی نژاد، مهدی؛ یوزباشی، علیرضا و شاطری، کریم. (۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزارهای سنجش). تهران: انتشارات یسطرون
- سلطانی، زیبا؛ محبوب، صادق؛ قاسمی، سمانه؛ جوبنه، رضا و یوسفی، نجف. (۱۳۹۵). «نقش سرمایه روانشناختی در فرسودگی تحصیلی دانشجویان». دو ماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. دوره ۹، شماره ۲
- فتحی‌زاده، سجاد. (۱۳۹۱). «نقش عوامل درون سازمانی بر رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان تهران)». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- لوتانز، فرد؛ آوولی، بروس جی و امیوسف، کارولین. (۲۰۰۴). سرمایه روانشناختی سازمان؛ تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. تهران: انتشارات آبیژ
- هاشم مطوری، حمید. (۱۳۹۶) «بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران». نشریه روان پرستاری. دوره ۵، شماره ۲.
- Akbaba, Ozge. Altindag, Erkut. (۲۰۱۶). **“The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital on the Firm Performance”**. Social and Behavioral Sciences, ۲۳۵. ۳۲۰ – ۳۳۱.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Doré, I., Serroni, C. (۲۰۰۴). **“Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust”**. Management decision, ۴۲(۱), ۱۳-۴۰ .

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). **“Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors”**. The Journal of Applied Behavioral Science, 44(1), 48-70 .
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). **“In the Eyes of the Beholder Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance”**. Journal of leadership & organizational studies, 15(4), 353-367 .
- KELEKÇİ, H. (2015). **“Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik Arasındaki İlişki (A Field Research On the Relationship between Authentic Leadership and Psychological Capital)”**. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Luthans, F., Morgan, C. M. Y. Avolio, B. J. (2015). **Psychological Capital and Beyond**. Oxford University Press, 2015.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). **“Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”**. Organizational dynamics, 33(2), 143-160 .
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). **Psychological capital: Developing the human competitive edge**. Oxford University Press.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). **“Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance”**. Organizational behavior and human decision processes, 50(1), 123-150 .
- Organ, D. W. (1988). **Organizational citizenship behavior**. The good soldier syndrome: Lexington Books/DC Heath and Com.

- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). **“Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior”**. Journal of Applied Psychology, 74(1), 157 .
- Polatci, S. (2011). **“Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü (The Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being on the Effect of Psychological Capital on Performance)”**. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior

Zeinolabedin Nejat Sabet

Ph.D., Assistant Professor in Planning, Malek-Ashtar University of Technology, Tehran, Iran

Arsalan Mohammadi

Ph.D., Master Degree in Public Management, Human Resource Management, University, Tehran, Iran

Received: 10 Aug. 2017

Accepted: 27 Sep. 2017

The study is to investigate the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior. Psychological capital is a positive psychological state and a realistic and flexible approach to life that consists of four structures of hope, optimism, resilience and self-efficacy. Organizational citizenship behavior is defined as voluntary behavior and on the part of employees, which is voluntary and typically not rewarded, but can improve the performance of organizations. This study is a descriptive-survey research and applies in terms of applied research. The statistical population is the experts of the Ministry of Sport and Youth Department of the Ministry of Sports and Youth, whose number is 400. Using random sampling and Cochran formula, the samples were selected (142

individuals). A questionnaire was used to collect the data. In the first stage, 30 reliability questionnaires were distributed. The citizenship behavior inventory questionnaire with $\alpha = 0.832$ and the psychological capital inventory questionnaire with an altitude of 0.841 . To analyze the collected data, Kolmogorov-Smirnov statistical tests and Pearson correlation were used. The results showed that there is a positive and significant relationship between all components of psychological capital and organizational citizenship behavior. The severity of this relationship between the two components of social customs and self-esteem (0.426) was at the highest level between tact and optimism (0.099) at the lowest level.

Key Words: Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior and Ministry of Sport and Youth