

رابطه‌ی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی - سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی در یک سازمان آموزشی دولتی

محسن گل پرور^۱، علی فتحی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۰/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۸/۷

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) با رفتارهای مدنی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان یک سازمان دولتی در شهر اهواز ۱۳۹۳ تشکیل دادند که از میان آن‌ها ۲۷۹ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (ناگیوئن و همکاران، ۲۰۱۲)، پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی (لی و آلن، ۲۰۰۲) و پرسشنامه وظیفه‌شناسی (دنوی و اوزوالد، ۲۰۱۲) بود. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی ($p < 0/01$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین سرمایه روان‌شناختی با وظیفه‌شناسی ($p < 0/01$) و بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/01$) به دست آمد. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه بین خودکارآمدی و امیدواری با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه بین خودکارآمدی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان است.

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، رفتارهای مدنی-سازمانی، وظیفه‌شناسی، سازمان دولتی

۱. دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (نویسنده مسئول)،

(drmgolparvar@gmail.com)

۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

مقدمه

پژوهش‌های سال‌های اخیر سازه‌های متعددی نظیر فضایل سازمانی و فضایل انسانی در کنار سازه‌های دیگر نظیر سرمایه روان‌شناختی^۱ را در چهارچوب نگاه مثبت‌نگرانه به ظرفیت‌ها و توانایی‌های انسان در محیط‌های کار به پیکره دانش بشر افزوده‌اند. از میان سازه‌های مورد اشاره، سرمایه روان‌شناختی یک سازه مرتبه دوم برگرفته از روان‌شناسی مثبت‌نگر^۲ و عبارت است از اطمینان داشتن به این که فرد می‌تواند تلاش لازم و موفقیت‌آمیز را در مواجهه با تکالیف چالش‌انگیزی که با آن‌ها مواجه می‌شود از خود بروز دهد، در مورد موفقیت در حال و آینده از نگاهی خوش‌بینانه برخوردار باشد، برای دستیابی به موفقیت، پشتکار و مقاومت نشان دهد و در صورت نیاز برای دستیابی به اهداف و موفقیت در مسیرهای حرکت خود بازنگری کند و بالاخره در زمانی که برای رسیدن به هدف و موفقیت با دشواری و مشکل مواجه می‌شود انعطاف‌پذیری لازم را (توانایی انعطاف در برابر مشکلات) از خود نشان بدهد (لوتانز، یوسف و آولیو^۳، ۲۰۰۷، ص ۳).

بر اساس تعریفی که در بالا از سرمایه روان‌شناختی ارائه شد، چهار مؤلفه اصلی برای این پدیده معرفی شده است: (۱) خودکارآمدی^۴، با تأکید بر تعهد و تلاش برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز، (۲) خوش‌بینی^۵ (مثبت‌نگری) مبتنی بر اسناد مثبت درباره‌ی موفقیت‌های حال و آینده، (۳) امیدواری^۶، با تأکید بر مقاومت در راه اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت و (۴) تاب‌آوری^۷، به مفهوم انعطاف‌پذیری و پایداری در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (اوی، لوتانز و ینسن^۸، ۲۰۰۹؛ اوی، لوتانز و یوسف^۹، ۲۰۱۰؛ ناگیونن، ترانگ و

1. psychological capital
2. positive psychology
3. Luthans, Youssef & Avolio
4. self-efficacy
5. optimism
6. hope
7. flexibility/elasticity
8. Avey, Luthans & Jensen
9. Youssef

ناگیون^۱، (۲۰۱۲). پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی با طیف متنوعی از متغیرها، از جمله رفتارهای مدنی-سازمانی^۲، تعهد^۳، رضایت^۴ (خشنودی)، شادکامی^۵ و بهزیستی^۶ دارای رابطه است (پترسون و بایرون^۷، ۲۰۰۷؛ یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷؛ اوی، لوتانز، اسمیت و پالمر^۸، ۲۰۱۰؛ یوکول-گانیرون^۹، ۲۰۱۲). علی‌رغم این که پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با طیف متنوعی از رفتارها از جمله رفتارهای مدنی-سازمانی در محیط‌های کار در ارتباط است، ولی در کمتر پژوهشی به این پدیده توجه جدی شده که در صورت حضور یک سازه شخصیتی مثبت‌گرا مانند وظیفه‌شناسی^{۱۰} رابطه سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی دستخوش چه تغییراتی می‌شود. به همین دلیل نیز این پژوهش با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی (معطوف به افراد و سازمان) با توجه به نقش وظیفه‌شناسی در این رابطه اجرا شده است.

رفتارهای مدنی-سازمانی، رفتارهای ارادی و اختیاری هستند که سرفصل‌های رسمی در شرح وظایف و نظام پرداخت و پاداش در سازمان برای آن‌ها در نظر گرفته نشده، ولی باعث پیشبرد و تقویت عملکرد و اثربخشی در سازمان می‌شوند. بر اساس گزارش پودساکف، وایتینگ، پودساکف و بلوم^{۱۱} (۲۰۰۹) و بر پایه نظر ارگان^{۱۲} (۱۹۸۸) رفتارهای مدنی سازمانی به ترتیب شامل پنج بعد یاری‌رسانی^{۱۳} (کمک کردن به دیگران، به‌ویژه

-
1. Nguyen, Trang & Nguyen
 2. organizational citizenship behaviors
 3. commitment
 4. satisfaction
 5. happiness
 6. well being
 7. Peterson & Byron
 8. Avey, Luthans, Smith & Palmer
 9. Ucol-Ganiron
 10. conscientiousness
 11. Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume
 12. Organ
 13. Helping

همکاران)، فضایل شهروندی^۱ (مشارکت و حضور در برنامه‌های مختلف، نشست‌ها و جلسات غیرالزامی)، جوانمردی^۲ (شامل تحمل نقایص و قصورها در محیط کار)، ادب و احترام^۳ (رعایتشان و احترام دیگران در محیط کار) و باوجدان بودن^۴ است. در کنار طبقه‌بندی پنج بعدی که به آن اشاره شد در یکی از تقسیم‌بندی‌های دیگر رفتارهای مدنی-سازمانی برحسب هدف به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای معطوف به افراد یا همکاران تقسیم‌بندی شده است (لی و آلن^۵، ۲۰۰۲؛ کاظمی، ۱۳۹۱). رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان رفتارهایی را در برمی‌گیرد که منافع انجام چنین رفتارهایی 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 برمی‌گیرد که به‌نوعی موجب یاری و نفع رسانی به افراد و بالأخص به همکاران (مانند یاری‌رسانی در لحظات دشوار) می‌گردد (لی و آلن، ۲۰۰۲).

تاکنون پیشایندهای متعددی برای رفتارهای مدنی-سازمانی معرفی و ارائه شده‌اند. از میان این پیشایندها در این پژوهش چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) به‌عنوان یکی از پیشایندهای قابل تبیین برای رفتارهای مدنی-سازمانی محسوب می‌شوند. به باور نورمن، اوی، نیمنیچت و پیجن^۶ (۲۰۱۰) مهم‌ترین دلیل که می‌توان برای برقراری ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی-سازمانی در نظر گرفت، این است که رفتارهای مدنی-سازمانی اساساً در صورت‌بندی‌هایی که از این نوع رفتارها انجام‌شده، به‌عنوان رفتارهایی معرفی شده‌اند که ماهیت مثبت داشته و هدف آن‌ها بهبود وضعیت در سازمان و ایجاد شرایط مطلوب‌تر برای

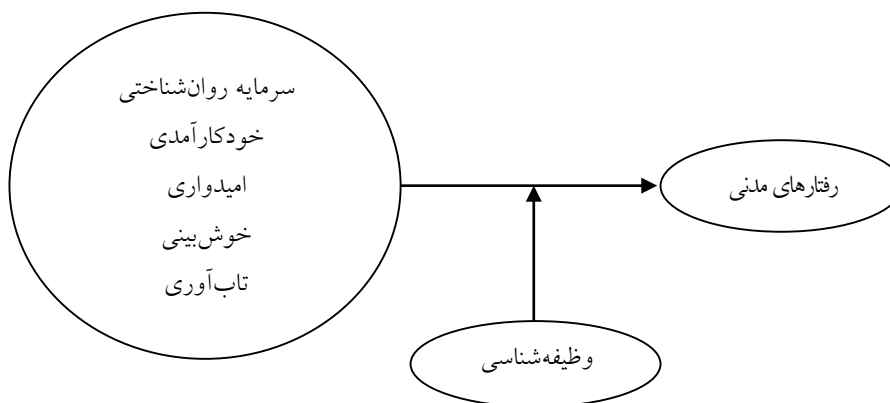
-
1. Civic virtue
 2. Sportsmanship
 3. courtesy
 4. conscientiousness
 5. Lee & Allen
 6. Norman, Avey, Nimmicht & Pigeon

دیگران است. چنین تمایلی در انجام رفتارهای مدنی-سازمانی تنها از جانب افرادی قابل اجرا است که خود دارای ظرفیت‌های مثبت انسانی و روانی باشند. بر همین اساس منطقی است که بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی-سازمانی رابطه مثبت وجود داشته باشد. در حمایت از چنین تبیینی نیز شواهد پژوهش ارائه‌شده توسط اوی و همکاران (۲۰۱۰)، اوی، ریچارد، لوتانز و ماتری^۱ (۲۰۱۱)، بیل، استاوروس و کولی^۲ (۲۰۱۳)، شیر، ابرار، بیگ و جاوید^۳ (۲۰۱۴)، قادر و جعفری^۴ (۲۰۱۴) و نورمن و همکاران (۲۰۱۰) نشان داده که بین سرمایه روان‌شناختی (چه به صورت کلی و چه به صورت مؤلفه‌های جزئی‌تر یعنی شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) و رفتارهای مدنی-سازمانی (در این مورد نیز چه در قالب کلی و چه در قالب جزئی و در سطح مؤلفه‌های این نوع رفتارها) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در کنار مطالعات حوزه سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای مدنی-سازمانی، دسته مطالعات دیگری نیز وجود دارند که طی آن‌ها نشان داده‌شده که ویژگی‌های شخصیتی دسته دیگری از پیشایندهای مطرح برای رفتارهای مدنی-سازمانی هستند. برای نمونه سینگ و سینگ^۵ (۲۰۰۹) نشان داده‌اند، از میان ویژگی‌های شخصیتی، وظیفه‌شناسی از زمره ویژگی‌هایی است که در کنار برخی ویژگی‌های شخصیتی دیگر (مانند توافق‌پذیری) بیشترین رابطه را با رفتارهای مدنی-سازمانی نشان می‌دهد. بخاری^۶ (۲۰۰۸) نیز نشان داده که وظیفه‌شناسی را می‌توان به عنوان یک ویژگی شخصیتی مثبت نگریست که برای افراد پیشرفت و ترقی را به ارمغان می‌آورد (بخاری، ۲۰۰۸). به همین دلیل نیز در این پژوهش از میان ویژگی‌های شخصیتی دیگر فقط وظیفه‌شناسی انتخاب‌شده تا در نگاهی مثبت‌گرا مشخص شود که وظیفه‌شناسی چه نقشی را در رابطه سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی ایفاء می‌کند. به‌رحال وظیفه‌شناسی از زمره ویژگی‌های شخصیتی است که

-
1. Avey, Reichard, Luthans & Mhatre
 2. Beal, Stavros & Cole
 3. Shabir, Abrar, Baig & Javed
 4. Qadeer & Jaffery
 5. Singh & Singh
 6. Bukhari

دارای زیربناهای کمال‌گرایی، هدف‌گرایی، انگیزش پیشرفت بالا، برنامه‌مداری و نظم برای وظایف و مسئولیت‌ها و کوشش مداوم است (گل پرور، دهقان و مهداد، ۲۰۱۴). افراد دارای وظیفه‌شناسی شخصیتی بالا برنامه‌های کاری خود را با هدف، نظم و پشتکار به پیش می‌برند و به همین دلیل اغلب از جانب سازمان و همکاران مورد توجه هستند. این توجه خود یکی از زمینه‌هایی است که می‌تواند باعث شود تا افراد وظیفه‌شناس ساده‌تر از دیگران درگیر رفتارهای مدنی-سازمانی شوند (بخاری، ۲۰۰۸)؛ اما فراتر از این، آنچه احتمال بیشتری دارد این است که در صورت حضور وظیفه‌شناسی بالا افراد ساده‌تر نیروی درونی مثبت خود در قالب مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) را به سوی انجام رفتارهای مدنی-سازمانی سوق دهند. دلیل نظری این امر آن است که یک فرد وظیفه‌شناس پایه مثبت شخصیتی لازم را دارد تا از آن طریق رابطه بین سرمایه روان‌شناختی را با رفتارهای مدنی-سازمانی تسهیل نماید. علی‌رغم چنین انتظاری مبنی بر نقش‌آفرینی وظیفه‌شناسی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی، تاکنون در کمتر پژوهشی به این مهم توجه شده است. در واقع ایده اصلی مطرح در این پژوهش این است که وظیفه‌شناسی می‌تواند رابطه سرمایه روان‌شناختی را با رفتارهای مدنی-سازمانی تعدیل نماید. به معنای واضح‌تر انتظار می‌رود که در حضور وظیفه‌شناسی بالا نسبت به وظیفه‌شناسی پائین، رابطه متفاوتی بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی وجود داشته باشد. روشن شدن نقش وظیفه‌شناسی در رابطه سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی، بخشی از خلأ دانش موجود در این حوزه برطرف خواهد شد. بر پایه آنچه بیان گردید، در این پژوهش سؤال اصلی پژوهش این بوده که آیا بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی و سازمانی (معطوف به افراد، معطوف به سازمان و کلی) رابطه وجود دارد؟ و آیا وظیفه‌شناسی رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی و سازمانی (معطوف به افراد، معطوف به سازمان و کلی) را تعدیل می‌کند؟ مدل مفهومی پژوهش نیز به شرح نمودار ارائه شده در شکل ۱ است.



شکل ۱. مدل مفهومی رابطه بین متغیرها در پژوهش حاضر

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد رابطه وجود دارد.
فرضیه دوم: بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به سازمان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین سرمایه روان‌شناختی با وظیفه‌شناسی رابطه وجود دارد.
فرضیه چهارم: بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد رابطه وجود دارد.
فرضیه پنجم: بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای مدنی معطوف به سازمان رابطه وجود دارد.
فرضیه ششم: وظیفه‌شناسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد را تعدیل می‌کند.

فرضیه هفتم: وظیفه‌شناسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمان را تعدیل می‌کند.

روش

روش این پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک سازمان دولتی آموزشی مربوط به وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در شهر اهواز در تابستان ۱۳۹۳ به تعداد ۸۰۰ نفر بودند که از میان آن‌ها، دویست و نود نفر به شیوه سهل‌الوصول (در

دسترس) انتخاب شدند. حجم نمونه انتخاب شده بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) که برای یک جامعه هشتصد نفری، دویست و شصت نفر نمونه را پیشنهاد نموده‌اند، در نظر گرفته شد. البته با توجه به احتمال مخدوش بودن برخی پرسشنامه‌ها هنگام برگشت، برای جلوگیری از کاهش نمونه آر حجم مناسب و قابل قبول، دویست و نود پرسشنامه در نهایت توزیع گردید. 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 می‌گردید. سپس پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار می‌گرفت تا به صورت خود گزارش دهی پاسخ دهند. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، یازده پرسشنامه به دلیل ناقص پاسخ داده شدن (معادل ۳/۸ درصد) از پژوهش کنار رفت و نمونه پژوهش به دویست و هفتادونه نفر کاهش یافت (نرخ بازگشت ۹۶/۲ درصد). 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)، پنج 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 فوق‌لیسانس بودند. میانگین سن اعضای نمونه برابر با ۳۴/۵۱ سال (با انحراف معیار ۶/۵۳) و میانگین سابقه شغلی برابر با ۸/۰۴ سال (با انحراف معیار ۶/۰۴) بود. برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شده است.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سیزده سؤالی ارائه شده توسط ناگیون و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای چهار خرده مقیاس خودکارآمدی (چهار سؤال)، خوش‌بینی (سه سؤال)، امیدواری (سه سؤال) و تاب‌آوری (سه سؤال) است و مقیاس پاسخگویی آن شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۶) است. ناگیون و همکاران (۲۰۱۲) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی

1. Krejcie & Morgan

چهار عاملی بودن این پرسشنامه را مستند ساخته و نشان داده‌اند که ضرایب پایایی خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۷۲، ۰/۶۷ و ۰/۶ است. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی سیزده سؤالی مورد استفاده در این پژوهش برای اولین بار طی پژوهش‌های چندگانه‌ای در ایران توسط گل پرور (۱۳۹۵) ترجمه و مورد اعتباریابی قرار گرفته است. از جمله این که در مطالعات انجام شده نشان داده که امتیازات حاصل از این پرسشنامه به عنوان شواهدی از روایی همگرا با سرمایه عاطفی، سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی دارای همبستگی مثبت و معنادار است. همچنین آلفای کرونباخ این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن بین ۰/۸ تا ۰/۹۴ در نوسان گزارش شده است (گل پرور، ۱۳۹۵). در این پژوهش پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه واریماکس که به منظور مستند نمودن روایی سازه این پرسشنامه انجام گرفت، 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 شانزده سؤالی معرفی شده توسط لی و آلن (۲۰۰۲) که دو حوزه‌ی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد و معطوف به سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. از شانزده سؤال، هر یک از رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به افراد، هشت سؤال را شامل می‌شوند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه شش گزینه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۶) است. لی و آلن (۲۰۰۲) 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. نوع پایایی گزارش شده مشخص نشده ولی احتمالاً پایایی همسانی درونی (آلفای کرونباخ) بوده است. در این پژوهش روایی سازه شانزده 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. 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.

پرسشنامه وظیفه‌شناسی: برای سنجش وظیفه‌شناسی به عنوان یکی از پنج عامل بزرگ شخصیتی از خرده مقیاس چهار سؤالی فرم بیست سؤالی پرسشنامه پنج عامل بزرگ

شخصیت استفاده شد. این پرسشنامه در این پژوهش بر مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده شد. این پرسشنامه توسط دنوی و اوزوالد^۱ (۲۰۱۲) بر پایه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت مک کری و کاستا (۱۹۸۹) در یک مطالعه جامع طولی بر گروه‌های منتخب (پنل) جوان و نوجوان در آمریکا (بیش از پانزده هزار نفر نمونه) مورداستفاده قرار گرفته و شاخص‌های روایی (همگرا و واگرا) مناسبی برای آن گزارش شده است. برای مثال بین وظیفه‌شناسی با عاطفه مثبت و رضایت از زندگی رابطه مثبت گزارش شده است (دنوی و اوزوالد، ۲۰۱۲). توسط دنوی و اوزوالد (۲۰۱۲) شواهد از روایی هم‌زمان این خرده مقیاس از پرسشنامه نئو بیست‌سؤالی با خرده مقیاس وظیفه‌شناسی در پرسشنامه نئو شصت و دو بیست و چهل سؤالی ارائه نشده است. در پژوهش راعی و گل پرور (۱۳۹۳) روایی سازه^۲ این پرسشنامه با استفاده از دو روش تحلیل عاملی اکتشافی^۳ و تأییدی بررسی گردیده است. تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه خرده مقیاس وظیفه‌شناسی را همراه با چهار عامل بزرگ دیگر (خی دو برابر با ۷/۱۷، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۱/۷۹، CFI برابر با ۰/۹۳، GFI برابر با ۰/۹۸، RMR برابر با ۰/۰۲ و RMSEA برابر با ۰/۰۷) و تحلیل عاملی اکتشافی متعامد (چرخش واریماکس)، مؤلفه وظیفه‌شناسی در پرسشنامه معرفی شده توسط دنوی و اوزوالد (۲۰۱۲) (KMO برابر با ۰/۷، آزمون کرویت بارتلت برابر ۷۷۶/۳۹ و $p < ۰/۰۱$ و واریانس تبیین شده پرسشنامه از طریق چهار عامل برابر با ۵۵/۱۹ درصد) را به دست داده است. آلفای کرونباخ وظیفه‌شناسی در پژوهش راعی و گل پرور (۱۳۹۳) برابر با ۰/۶۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ وظیفه‌شناسی برابر با ۰/۵۵ به دست آمد.

1. De Nevea & Oswald
2. construct validity
3. exploratory

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. کلیه‌ی تحلیل‌های صورت گرفته با نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی نسخه ۱۸ انجام شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
خودکارآمدی	۴/۵۷	۰/۸۷	-					
خوش‌بینی	۴/۱۲	۰/۹۸	۰/۵۳**	-				
امیدواری	۴/۴۳	۰/۹۶	۰/۶۲**	۰/۴۵**	-			
تاب‌آوری	۴/۵	۰/۷۷	۰/۵۵**	۰/۵**	۰/۵۷**	-		
رفتارهای مدنی معطوف به افراد	۴/۳۵	۰/۸۳	۰/۳۶**	۰/۲۲**	۰/۴**	۰/۳۵**	-	
رفتارهای مدنی معطوف به سازمان	۴/۱۳	۰/۸۴	۰/۲۹**	۰/۱۲*	۰/۴۱**	۰/۳۱**	۰/۶۷**	-
وظیفه‌شناسی	۳/۶۳	۰/۷۴	۰/۳۳**	۰/۱۷**	۰/۲۵**	۰/۳۲**	۰/۲۸**	۰/۲۶**

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

فرضیه اول: بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد رابطه وجود دارد. چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد دارای رابطه مثبت و معنادار هستند ($p < 0.01$)، بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به سازمان رابطه وجود دارد.

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف

به سازمان دارای رابطه مثبت و معنادار هستند ($p < 0/01$)، بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: بین سرمایه روان‌شناختی با وظیفه‌شناسی رابطه وجود دارد.

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) با وظیفه‌شناسی دارای رابطه مثبت و معنادار هستند ($p < 0/01$)، بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد رابطه وجود دارد.

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، وظیفه‌شناسی نیز با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/01$) است، بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای مدنی معطوف به سازمان رابطه وجود دارد.

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، وظیفه‌شناسی نیز با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/01$) است، بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌شود. در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد آورده شده است.

جدول ۲. پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد
 از طریق مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و وظیفه‌شناسی

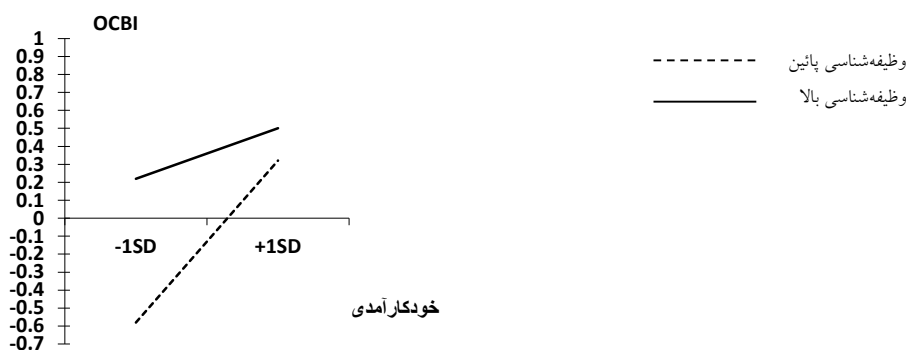
متغیرهای پیش‌بین	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳
	β	β	β
خودکارآمدی	۰/۱۶*	۰/۱۲	۰/۱۶*
خوش‌بینی	-۰/۰۶	-۰/۰۵	-۰/۰۸
امیدواری	۰/۲۴**	۰/۲۴**	۰/۲**
تاب‌آوری	۰/۱۶*	-۰/۱۳	۰/۱۱
وظیفه‌شناسی	-	۰/۱۵*	۰/۱۱
خودکارآمدی × وظیفه‌شناسی	-	-	-۰/۲۴**
خوش‌بینی × وظیفه‌شناسی	-	-	۰/۱۲
امیدواری × وظیفه‌شناسی	-	-	۰/۱۷*

-۰/۰۷	-	-	تاب‌آوری × وظیفه‌شناسی
۰/۰۳۱	۰/۰۱۹	۰/۱۹۸	R^2 یا ΔR^2
۲/۷۸*	۶/۵۹**	۱۶/۹۴**	F یا ΔF

* $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۱$

فرضیه ششم: وظیفه‌شناسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد را تعدیل می‌کند.

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در مرحله اول، سه متغیر خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد بوده‌اند. در مرحله دوم، وظیفه‌شناسی توانسته، ۱/۹ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز دو تعامل خودکارآمدی × وظیفه‌شناسی و امیدواری × وظیفه‌شناسی توانسته‌اند ۳/۱ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد پدید آورند. نتایج تحلیل ساده شیب خط در دو نمودار ۲ و ۳ ارائه شده‌اند.



شکل ۲. نمودار رابطه خودکارآمدی با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

چنان‌که در نمودار ۲ مشاهده می‌شود، در وظیفه‌شناسی پایین بین خودکارآمدی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد رابطه مثبت معنادار و در مقابل در وظیفه‌شناسی بالا بین خودکارآمدی و رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد رابطه معناداری وجود ندارد.



شکل ۳: نمودار رابطه امیدواری با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

چنان‌که در نمودار ۳ مشاهده می‌شود، در وظیفه‌شناسی پایین بین امیدواری با رفتارهای مدنی معطوف به افراد رابطه مثبت معنادار نیرومندتری از همین رابطه در وظیفه‌شناسی بالا وجود دارد؛ بنابراین بر اساس آنچه در جدول ۲ و شکل ۲ و ۳ ارائه شد، فرضیه ششم پژوهش مبنی بر این‌که وظیفه‌شناسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به افراد را تعدیل می‌کند، به این صورت تأیید می‌شود که وظیفه‌شناسی رابطه دو مؤلفه از سرمایه روان‌شناختی یعنی خودکارآمدی و امیدواری را با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد تعدیل می‌کند. در جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان آورده شده است.

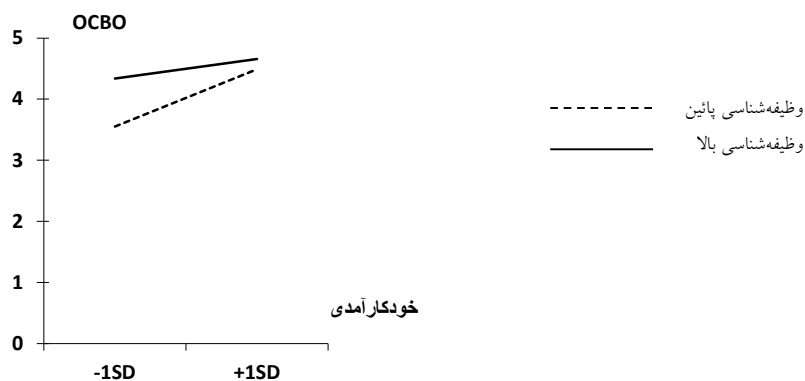
جدول ۳. پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان از طریق مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و وظیفه‌شناسی

متغیرهای پیش‌بین	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳
	β	β	β
خودکارآمدی	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۰۵
خوش‌بینی	-۰/۱۵*	-۰/۱۴*	-۰/۱۷**
امیدواری	۰/۳۴**	۰/۳۴**	۰/۳**
تاب‌آوری	۰/۱۶*	۰/۱۲	۰/۱۳
وظیفه‌شناسی	-	۰/۱۵**	۰/۱۲*
خودکارآمدی × وظیفه‌شناسی	-	-	-۰/۲۷**
خوش‌بینی × وظیفه‌شناسی	-	-	۰/۱۱
امیدواری × وظیفه‌شناسی	-	-	۰/۱۲
تاب‌آوری × وظیفه‌شناسی	-	-	-۰/۰۳
R^2 یا ΔR^2	۰/۱۹۱	۰/۰۲	۰/۰۳۲
F یا ΔF	۱۶/۱۳**	۶/۷۵**	۲/۸۵*

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

فرضیه هفتم: وظیفه‌شناسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمان را تعدیل می‌کند.

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود در مرحله اول، سه متغیر خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان بوده‌اند. در مرحله دوم، وظیفه‌شناسی توانسته، ۲ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل خودکارآمدی × وظیفه‌شناسی توانسته ۳/۲ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان پدید آورد. نتایج تحلیل ساده شیب‌خط در نمودار ۴ ارائه شده‌اند.



شکل ۴. نمودار رابطه خودکارآمدی با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

چنان‌که در نمودار ۴ مشاهده می‌شود، در وظیفه‌شناسی پایین بین خودکارآمدی با رفتارهای مدنی معطوف به سازمان رابطه مثبت معنادار و در مقابل در وظیفه‌شناسی بالا بین خودکارآمدی و رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان رابطه معناداری وجود ندارد؛ بنابراین بر اساس آنچه در جدول ۳ و شکل ۴ ارائه شد، فرضیه هفتم پژوهش مبنی بر این‌که وظیفه‌شناسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی معطوف به سازمان را تعدیل می‌کند، به این صورت تأیید می‌شود که وظیفه‌شناسی رابطه یک مؤلفه از سرمایه روان‌شناختی یعنی خودکارآمدی را با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان تعدیل می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی بود. اولین یافته پژوهش حاضر این بود که بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج گزارش شده در پژوهش نورمن و همکاران (۲۰۱۰)، اوی و همکاران (۲۰۱۰ و ۲۰۱۱) و بیل و همکاران (۲۰۱۳) مبنی بر رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی همسویی نشان می‌دهد. در تبیین رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی

سازمانی می‌توان گفت افراد در مواقعی که از سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) برخوردارند، به این دلیل که نسبت به توانایی و ظرفیت‌های خود دارای نگاهی مثبت‌نگر هستند و خود را در مجموع مثبت ارزیابی می‌کنند، تمایل بیشتری هم پیدا می‌کنند تا به سازمان و همکاران در قالب رفتارهای مدنی-سازمانی یاری کنند. در نگاه دیگر، می‌توان همسویی یافته‌های این پژوهش را با یافته‌های دیگر پژوهشگران این‌چنین تبیین کرد که چون اغلب انسان‌ها در شرایط کار جمعی و گروهی ناگزیر به تعامل با دیگران و سازمان هستند، احساس درونی خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی خود را در فرصت‌های تعاملی که با دیگران و سازمان دارند با انجام رفتارهای مدنی-سازمانی بیش‌ازپیش مورد استفاده قرار می‌دهند. از طرف دیگر در اثر انجام رفتارهای مدنی-سازمانی افراد می‌توانند احساس کارآمدی، خوش‌بینی، امید به آینده و تاب‌آوری خود را نیز از طریق بازخوردهای مثبتی که در اثر انجام رفتارهای مدنی-سازمانی دریافت می‌کنند مورد تقویت قرار دهند؛ بنابراین در نتیجه‌گیری نهایی می‌توان گفت که رفتارهای مدنی-سازمانی به لحاظ بار مثبتی که در سطح رفتاری برای افراد دارند، به‌خوبی می‌توانند توان و نیروی تحولی مثبت فرد را به خود جذب نموده و درعین حال در یک چرخه بازگشتی موجب تقویت هر چه بیشتر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در سطح فردی شود.

بخش دیگری از نتایج این پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با وظیفه‌شناسی رابطه وجود دارد. این یافته نیز به‌طور ضمنی با نتایج گزارش شده در پژوهش اوی و همکاران (۲۰۱۰) مبنی بر رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی کلی با وظیفه‌شناسی همسویی نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های این پژوهش و همسو با یافته‌های پژوهشی اوی و همکاران (۲۰۱۰) وظیفه‌شناسی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی و سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک ظرفیت تحولی و رشدی مثبت می‌تواند هر یک دیگری را تا اندازه‌ای ارتقاء دهند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بر اساس نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، خودکارآمدی یا اعتقاد (اطمینان) فرد در رابطه با توانایی خویش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال موردنیاز جهت انجام موفقیت‌آمیز وظایف ویژه در متن و موقعیتی خاص

است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). پس تسلط بر وظیفه، تعامل در یادگیری، گرفتن بازخورد مثبت از گروه (خودکارآمدی) باعث ایجاد وظیفه‌شناسی در فرد می‌گردد. علاوه بر این، افراد خوش‌بین دارای تصویر مثبتی در مورد خودشان و محیط پیرامونشان دارند (آوی و همکاران، ۲۰۱۰). از این نظر نگرش مثبت به آینده می‌تواند باعث ایجاد احساس وظیفه و عامل محرک وظیفه‌شناسی به حساب آید. همچنین، در مؤلفه امیدواری، کارکنان امیدوار تمایل دارند تا فرایندهای فکری مستقل و جایگاه مهار درونی داشته باشند که به آنان کمک می‌کند برای اتمام و انجام وظایف غنی‌شده، برانگیخته باشند. به همین جهت نیز امیدواری توان قابل توجهی دارد تا با وظیفه‌شناسی رابطه‌ای دوطرفه برقرار نماید. در آخر، به‌عنوان بخشی از سرمایه روان‌شناختی، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) پیشنهاد می‌کنند که تاب‌آوری به‌طور مثبت با عملکرد رابطه دارد. دلیل آن این است که افراد با تاب‌آوری بالا احتمال بیشتری می‌رود که خلاق باشند، نسبت به تغییر سازگار باشند و هنگام مواجهه با مشکلات، مقاوم باشند، در نتیجه در تغییرات سریع محل کار، سعی می‌کنند تا از یک‌طرف وظیفه‌شناسی بیشتری را نشان بدهند و از طرف دیگر نیز وظیفه‌شناسی آن‌ها موجب تقویت تاب‌آوری آن‌ها در برابر مشکلات و مسائل می‌شود.

آخرین نتیجه به‌دست‌آمده در سطح روابط ساده این بود که بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه وجود دارد. یافته‌های مربوط به این فرضیه با یافته‌های گزارش شده توسط بخاری (۲۰۰۸) و سینگ و سینگ (۲۰۰۹) مبنی بر رابطه معنادار بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای مدنی-سازمانی همسویی نشان می‌دهد. اگر رفتار مدنی-سازمانی را به‌عنوان رفتاری که به شکل رسمی از کارکنان درخواست نمی‌شود اما توسط سازمان مطلوب تلقی می‌گردد و شامل رفتارهایی از قبیل وقت‌شناسی، یاری به دیگر کارکنان، داوطلب شدن برای چیزهایی که درخواست نشده‌اند، ارائه پیشنهادهای ابتکاری برای کار و تلف نکردن وقت است، تاندازه‌ای می‌توان به سازوکاری که از آن طریق وظیفه‌شناسی می‌تواند به افزایش رفتارهای مدنی-سازمانی (معطوف به افراد، معطوف به سازمان و کلی) منتهی شود را توضیح داد. در درجه اول افرادی که قابلیت رفتارهای مدنی در سازمان را در

سطح بالایی دارند، ناگزیر افراد وظیفه‌شناسی نیز خواهند بود. چراکه افراد وظیفه‌شناس به این نکته که چگونه در مساعدت و همراهی با دیگران می‌توانند وظایف و مسئولیت‌های خود را بهتر انجام دهند، آگاهی دارند. به همین جهت افراد وظیفه‌شناس با انجام رفتارهای مدنی-سازمانی می‌توانند فضای کاری پیرامون خود را تا اندازه‌ای مطلوب‌تر نموده و به این ترتیب امکان تمرکز مطلوب موردنیاز برای تمرکز بر وظایف و مسئولیت‌های خود را فراهم نمایند. همچنین دریافت بازخورد مثبت ناشی از انجام رفتارهای مدنی-سازمانی می‌تواند در انجام و تکرار رفتارهای مدنی سازمانی نقش محرک بازی کند و در این راستا فرد را فردی وظیفه‌شناس معرفی کند.

در حوزه نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی در رابطه چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) با رفتارهای مدنی-سازمانی نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه بین خودکارآمدی و امیدواری با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه بین خودکارآمدی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان است. در خصوص این نتیجه، پژوهش مشابه و مرتبط در دسترس قرار نگرفت تا بتوان بر مبنای آن دست به مقایسه نتایج این پژوهش با آن‌ها زد؛ بنابراین فقط در سطح مبانی نظری تلاش شده تا نتایج مربوط به این نتیجه مورد تبیین قرار گیرد. این که در وظیفه‌شناسی پایین، رابطه خودکارآمدی و امیدواری با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد و رابطه بین خودکارآمدی با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان نیرومنداست، کاملاً واضح و منطقی است. از لحاظ نظری اگر افراد دارای وظیفه‌شناسی بالا و افراطی باشند ترجیح خواهند داد تا خودکارآمدی و احیاناً امیدواری خود را به شیوه خودمدار بر پیشرفت و اهداف عملکردی خود متمرکز نمایند تا بر رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد و سازمان. از طرف دیگر می‌توان گفت زمانی که افراد دارای وظیفه‌شناسی متعارفی هستند، خودکارآمدی و احیاناً امیدواری می‌توانند به دلیل وارد کردن مهارت‌ها و توان افراد در مسیر انجام رفتارهای مدنی-سازمانی، به افزایش رفتارهای مدنی سازمانی منتهی شود. از

طرف دیگر زمانی که افراد داری وظیفه‌شناسی کمی هستند (با توجه به شکل ۲ تا ۴ که در آن‌ها نشان داده شده که در وظیفه‌شناسی پایین رابطه خودکارآمدی و امیدواری (فقط برای رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد) با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد و سازمان نیرومندتر است)، خودکارآمدی و تا اندازه‌ای کمتر امیدواری می‌توانند نیروی روانی مثبت افراد را به سوی رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد و سازمان سوق دهد. در راستای حمایت از تبیین ارائه شده، طبق نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) خودکارآمدی با نوعی احساس تسلط بر وظیفه است در آمیخته است؛ بنابراین وقتی کارکنان به طور موفقیت‌آمیزی یک وظیفه را انجام می‌دهند، احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها باور کنند دوباره می‌توانند آن کار را به طور موفق انجام دهند (اوی و همکاران، ۲۰۱۱). به همین دلیل نیز این احتمال افزایش می‌یابد که فرد در سازمان برای کمک به کسانی که حجم کار سنگینی دارند داوطلب شود و برای انجام کارهایی که ملزم به انجام دادن آن نیست، همیشه سروقت حاضر شده و یا در کل رفتار مدنی سازمان معطوف به فرد و سازمان در حد بالایی در فرد بروز کند.

در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که در سازمان‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن می‌توانند موجب ارتقاء سطح رفتارهای مدنی-سازمانی که برای اثربخشی و بهره‌وری سازمانی از اهمیت حیاتی برخوردارند شوند. به همین دلیل چون سرمایه روان‌شناختی برای کارکنان قابل آموزش است، در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود تا در سازمان‌های آموزشی جهت ارتقاء سطح رفتارهای مدنی-سازمانی دوره‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی به مرحله اجرا درآید. علاوه بر این لازم است تا به نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی در رابطه سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی رفتارهای مدنی-سازمانی توجه شود. به عنوان پیشنهاد کاربردی دیگر و بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، لازم است تا در سازمان‌های آموزشی مدیران مورد آموزش قرار گیرند تا از تمرکز و تأکید افراطی بر وظیفه‌شناسی و سرمایه روان‌شناختی اجتناب کنند. تأکید افراطی بر وظیفه‌شناسی (یا برعکس بر سرمایه روان‌شناختی) می‌تواند موجب شود تا پیوند میان سرمایه

روان‌شناختی افراد با وظیفه‌شناسی دستخوش مشکل شود. از بعد پژوهشی ممکن است بتوان آزمودن مدل‌هایی را برای بررسی نقش واسطه‌ای وظیفه‌شناسی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی-سازمانی به پژوهشگران علاقه‌مند توصیه کرد. در پایان نیز لازم است تا به محدودیت‌های این پژوهش توجه داده شود. اولین محدودیت این که این پژوهش اساساً در یک سازمان آموزشی دولتی اجرا شده بنابراین لازم است تا در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها احتیاط صورت گیرد. نکته بعدی این که نتایج به‌دست آمده در این پژوهش مبتنی بر رابطه سنجی است بنابراین لازم است تا از تفسیر علی کامل نتایج اجتناب شود.

منابع

- راعی، ع؛ و گل پرور، م. (۱۳۹۳). بررسی نقش تعدیلی شخصیت بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای مدنی سازمانی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۵ (۳)، ۴-۱۵.
- کاظمی، مریم. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه معنوی با رفتارهای مدنی-سازمانی، رفتارهای انحرافی، عملکرد زمینه‌ای و عملکرد در نقش میان معلمان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)*.
- گل پرور، م. (۱۳۹۵). *سرمایه عاطفی: کارکردها و ضرورت‌ها*. چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل جاودانه.

- 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., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*. In press Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.

- 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*, 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.
- 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.
- Bukhari, Z. U. (2008). Key antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) in the banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management, 3*(12), 106-115.
- De Nevea, J. E., & Oswald, A. J. (2012). Estimating the influence of life satisfaction and positive affect on later income using sibling fixed effects. *PNAS, 109* (49), 19953–19958.
- Golparvar, M., Dehghan, S., & Mehdad, A. (2014). Relationship between emotional exhaustion and deviant behaviors: Moderating role of big five personality traits. *International Journal of Scientific Research in Knowledge, 2*(6), 285-296.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.
- 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: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- 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.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- 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.

- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M., & Blume, B.D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 122-141.
- 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.
- Singh, A. K., & Singh, A. P. (2009). Does personality predict organizational citizenship behavior among managerial personnel? *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35*(2), 291-298.
- 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.