

Investigating the mediating role of social capital in the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior of elementary teachers in Behbahan city

Nasrollah Qashqaizadeh, Fatemeh Shojaei, Seyyed Abdul Majid Afrazi

Abstract:

The present research was conducted with the aim of investigating the mediating role of social capital in the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior of elementary teachers in Behbahan city. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature and method. The statistical population was elementary teachers of Behbahan city. Of these, ۲۱۰ people were selected randomly using Morgan's table. In this research, organizational citizenship behavior, social capital and psychological capital questionnaires were used. Data were analyzed using SPSS-AMOS software. The results of this study showed that there is a positive and significant relationship between psychological capital, social capital and organizational citizenship behavior. Also, the results showed that psychological capital through social capital has an indirect and significant effect on organizational citizenship behavior. Based on the results, it can be stated that due to the positive relationship between psychological capital, social capital and organizational citizenship behavior, it is necessary for education officials to create a reliable, friendly, creative, innovative and entrepreneurial environment and pay attention to psychological dimensions, especially hope. Optimism and resilience and their development through education, improve and develop the process of organizational citizenship behavior so that the goals of education can be achieved in the most favorable way.

Keywords: Social capital, psychological capital, organizational citizenship behavior, elementary teachers

بررسی نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان

نصراله قشقایی زاده^۱، فاطمه شجاعی^۲، سید عبدالمجید افزوی^{۳*}

صص ۱۰۴ - ۱۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۶/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۱

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری معلمان ابتدایی شهرستان بهبهان بود. از این تعداد، ۲۱۰ نفر با استفاده از جدول مورگان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه های رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی استفاده شد. داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS - AMOS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این مطالعه نشان داد که بین سرمایه روانشناختی، سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی از طریق سرمایه اجتماعی تاثیر غیرمستقیم و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. بر اساس نتایج می توان بیان کرد که با توجه به ارتباط مثبت سرمایه روانشناختی، سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی لازم است مسئولین آموزش و پرورش در راستای ایجاد محیطی قابل اعتماد، صمیمی، خلاق، نوآورانه و کارآفرینانه و توجه به ابعاد روانشناختی بالاجس امیدواری، خوشبینی و تاب آوری و توسعه آنها به وسیله آموزش، موجب بهبود و توسعه فرآیند رفتار شهروندی سازمانی شوند تا از این راه دستیابی به اهداف آموزش و پرورش به نحو هرچه مطلوبتر فراهم شود.

کلیدواژه ها: سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان ابتدایی

^۱ - استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان، ایران.
^۲ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، سازمان آموزش و پرورش، ماهشهر، ایران
^۳ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، سازمان آموزش و پرورش، بهبهان، ایران.

مقدمه:

در سالهای اخیر رفتار شهروندی سازمانی^۱ توجه بسیاری از مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است (بورمن و پنر^۲، ۲۰۰۱). منشأ علاقه و توجه کنونی به رفتار شهروندی سازمانی حداقل به اظهارات کتز^۳ (۱۹۶۴) برمی گردد. باور کتز، که توسط اسمیت، ارگان و نی^۴ (۱۹۸۳) روشنی بیشتری یافت، بر این بود که سازمان ها وقتی عملکرد اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از آنچه جنبه های فنی و رسمی و تعیین شده شغل شان را تشکیل می دهد، به کار بگیرند. تلاش های بسیاری جهت شناسایی علل دور و نزدیک رفتار شهروندی سازمانی، ناشی از پذیرفتن اهمیت این رفتارها در موفقیت سازمان است. زمینه های بروز رفتار شهروندی سازمانی نیازمند ریشه ها و پشتوانه های قوی می باشد که باعث بروز چنین رفتارهایی از سوی کارکنان می گردد و در صورتی که بتوان ریشه های رفتار شهروندی سازمانی و پیش آیندها و پس آیندهای آن را تقویت کرد، این رفتارها باعث شکوفایی و تعالی می شوند. یکی از متغیرهایی که اخیراً مورد توجه مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته و به عنوان عامل بسیار مهمی در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی بیان شده، سرمایه روانشناختی^۵ است. سرمایه روانشناختی، یک چارچوبی را فراهم می کند که اندیشمندان را قادر می سازد تا تحقیقات کنونی در زمینه رفتار سازمانی مثبت را گسترش دهند. این ابعاد که شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری است به وسیله لوتانز^۶ (۲۰۰۲) به عنوان یک مقیاس قابل مقایسه با سرمایه انسانی (عقلانی)، اجتماعی و فیزیکی معرفی شد (پیچ و داناهاو^۷، ۲۰۰۴). این چهار ابعاد وقتی به عنوان یک سازه جدید به نام سرمایه روانشناختی باهم ترکیب می شوند، یک همبستگی قوی با عملکرد شغلی، شادکامی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی نشان می دهند (لوتانز و یوسف^۸، ۲۰۰۴). متغیر دیگری که در این پژوهش به عنوان نقش واسطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد تا چگونگی و چرایی این ارتباط را توضیح دهد. سرمایه اجتماعی کارکنان می باشد. افزایش نقش آموزش و پرورش در پویایی حیات اجتماعی و تغییرات شگرف و رقابتی کشورهای جهان در دستیابی هر چه سریعتر به توسعه و رفاه اجتماعی و تأثیر این تحولات باعث شده است که ضرورت توجه به کارکردهای آن برای دولت و مردم مضاعف شود. تمام نهادها و گروههایی که به نوعی در تحقق توسعه کشور مشارکت دارند ریشه همه مشکلات، نابسامانی ها و بحران های اجتماعی را در سیستم و فرایند آموزشی جستجو می کند؛ بنابراین یکی از محورهای اصلی رشد و توسعه در هر کشوری، آموزش و پرورش آن کشور است. آموزش و پرورش با بهره گرفتن از هوش و توانایی نیروی انسانی، زمینه را برای رشد و توسعه فراهم می نماید. در این بین آنچه نقش محوری دارد، بالنده نمودن دبیران است که بتوانند در خود ظرفیت های جدید ایجاد نمایند. چرا که شکی نیست نیروی انسانی بهره ور، مهمترین سرمایه درون سازمانی تلقی می گردد و بر اساس امکانات، مهارت ها، دانش و نگرش در هر مرحله ای می تواند عوامل دیگر را نیز تغییر دهد و در جهت افزایش بهره وری بکار گیرد پس می توان بیان داشت که تکامل این بخش تأثیر زیادی در تکامل سایر بخشها می شود (کاشانی و رستم پور، ۱۳۹۱). بی شک معلمان را باید اصلی ترین و ضروری ترین نیروی انسانی مدرسه برشمرد. بررسی ویژگیهای آنها و انجام دادن پژوهش های گوناگون، به منظور تدارک بهینه آنان در پرداختن هرچه بهتر مسئولیت تدریس، ضرورت دارد. یکی از متغیرهایی که نقش بسزایی در

^۱ Organizational citizenship behavior

^۲ Borman & penner

^۳ katz

^۴ Smit, organ & near

^۵.psychological capital

^۶.Luthans

^۷.page, Danohou

^۸.youssef

ایفای بهتر وظایف آموزشی معلمان دارد اوسی بی است (دا سولت^۱، ۲۰۰۶). رفتار شهروندی سازمانی معلمان، از موضوعات مهم در رفتار سازمانی در آموزش و پرورش است. مفهوم رفتار شهروندی را اولین بار افرادی نظیر بارنارد^۲، کتز^۳، کتز و کاهن^۴، بتمان و اورگان^۵، اسمیت و نیر^۶، و بعدها به صورت مفصل تر اورگان، در ادبیات رفتار سازمانی مطرح کردند. در دهه ۱۹۳۰ بارنارد پدیده رفتار شهروندی را تحت عنوان «رفتارهای فرانقشی^۷» مطرح کرد. به اعتقاد وی تمایلات فردی برای تلاش فعالانه در راستای کمک به انجام فعالیت های سازمانی، برای دست یابی به اهداف ضروری است. بارنارد اظهار داشت که این تلاش ها نه تنها باید در جهت دست یابی به اهداف سازمان، بلکه باید در جهت حفاظت از خود سازمان باشد (یوسفی، ۱۳۸۷). پس از بارنارد و کتز و کاهن، پژوهشگران بسیاری به مفهوم سازی و تبیین پدیده رفتارهای فرانقشی پرداختند. با توجه به مفهوم رفتارهای فرانقشی، پژوهشگران علوم رفتاری به مفهوم سازی پدیده مرتبط با آن یعنی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. اولین پژوهشگرانی که در این زمینه مطالعات گسترده ای انجام دادند، اورگان و اسمیت بودند. در دهه ۱۹۸۰ مفهوم رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار در ادبیات پژوهش سازمانی مشاهده شد (ارگان^۸، ۱۹۸۸). اسمیت، اورگان و نیر، معتقدند که رفتارهای خودانگیخته می تواند از استانداردهای سازمان فراتر رود و فراتر از هنجارهای پاداش و تنبیه، به سازمان در جهت دستیابی به منافع خود و کارکنان کمک کند. آنها معتقدند که این رفتارها در شرح شغل کارکنان تعریف نشده اند و آنها را می توان رفتارهای شهروندی سازمانی نامید. شاید بتوان معتبر ترین طبقه بندی ارائه شده درباره ابعاد و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی را مربوط به ارگان دانست که در تحقیق های مختلف مورد استفاده قرار می گیرد. ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از نظر اورگان شامل این موارد است: وجدانیات و وظیفه شناسی، نزاکت سازمانی، جوانمردی، نوع دوستی، فضیلت سازمانی. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از تاثیر گذارترین مولفه های سازمانی از عوامل و متغیرهای متعددی تاثیر می پذیرد. این پژوهش در پی آن است که تاثیر مستقیم و غیر مستقیم سرمایه روانشناختی از طریق سرمایه اجتماعی را مورد بررسی قرار دهد.

فرضیه های پژوهش:

۱. بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. سرمایه اجتماعی نقش واسطه ای در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

مفهوم شناسی پژوهش:

رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را اولین بار ارگان (۱۹۸۸) مطرح کرد، به زعم وی رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزئی از وظایف رسمی آن ها نیست و مستقیماً از سوی سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود، اما میزان اثر بخشی سازمان را افزایش می دهد (مارتین رویز^۹، ۲۰۰۴: ۲۹). رفتار شهروندی سازمانی از طریق اثرگذاری بر عوامل درونی سازمان از قبیل جوسازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی

۱ - Dassult
۲ - Barnard
۳ - Katz
۴ - Katz and Kahn
۵ - Batman and Oregon
۶ - Smith and Nair
۷ - Extra-role behaviors
۸ - Organ

و رضایت شغلی، کاهش نیت های منجر به ترک شغل، کاهش غیبت و رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تأثیرگذاری بر بهبود عوامل برون سازمانی همچون رضایت مشتری، افزایش کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان، موجب ایجاد کیفیت عالی در عملکرد کارکنان می شود (پودسکوف و همکاران^۱: به نقل از فتاحی، ۱۳۸۶).

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

باتمن و ارگان^۲ (۱۹۸۳) برای اولین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی را در تحقیقات و مطالعات میدانی به کار برده و آن را در دو قالب مفهومی ذیل بیان نموده اند: الف- کمک های مثبت هم چون وقت شناسی و انجام دادن امور فراتر از آنچه که تحت عنوان وظایف رسمی سازمانی برای فرد مشخص شده است. ب- رفتارهای اجتناب آمیز از خسارت یا زیان رسانی به سازمان به همراه عدم ایجاد مزاحمت برای همکاران و سازمان که شامل اجتناب از شکایت و سرزنش دیگران بابت چیزهای که اهمیت می باشد (مارکوزی و ژان^۳، ۲۰۰۴، ۷۵). ارگان رفتار شهروندی سازمانی را در پنج بعد طبقه بندی کرده که کاربردی ترین بعدهاست این ابعاد عبارتند از:

۱- وظیفه شناسی: این بعد به افراد با رفتارهای خاصی که فراتر از حداقل وظایفشان است اشاره می کند. افراد در این بعد در بالاترین سطح از وظیفه ناسی با وجود بدترین شرایط و حتی بیماری به انجام کار ادامه می دهند مطالعات تأثیر این ویژگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی را ثابت کرده است (سماواتیان، خانی، نوری و صمصام شریعت، ۱۳۹۰).

۲- نوع دوستی: رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران را در بردارد که خواه به مشکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که مشکلات کاری دارند کمک می کند (اسلامی و سیار^۴، ۱۳۸۶).

۳- جوانمردی: که از آن تحت عنوان تحمل پذیری نیز یاد می شود و به شرایطی تعبیر می شود که کارکنان کمترین شرایط ایده آل خود را بدون آنکه شکایتی داشته باشند تحمل می کنند و به کار ادامه می دهند (سلاسل، کامکار و گل پرور، ۱۳۸۸).

۴- فضیلت مدنی: با آداب اجتماعی انعکاس دهنده رفتارهایی است که نشان دهنده مشارکت مسئولانه فرد در امور سازمان و ارزش قائل بودن او برای سازمان است (نورمن، آوولیو و لوتانز^۵، ۲۰۱۰).

۵- نزاکت: شامل فعالیت هایی است که به جلوگیری از ایجاد مشکلات مرتبط کاری که ممکن است با همکاران صورت بگیرد کمک می کند (نجات، کوثر نشان و میرزاده، ۱۳۸۸).

۲- Pod sakiff, et al
۳- Organ & Batman
۴- Markoczy
۵- Norman & Lutanz

مفهوم سرمایه اجتماعی

(الگار و همکاران^۱، ۲۰۱۱) سرمایه اجتماعی را به صورت مجموع منابع حقیقی یا بالقوه که مربوط به در اختیار داشتن یک شبکه پایا از روابط کم و بیش رسمی شده آشنایی متقابل یا تصدیق شده اند تعریف کرده اند که با در اختیار داشتن شبکه با دوامی از روابط متقابل کم و بیش نهادینه شده مرتبط است. سرمایه اجتماعی مجموع منابع واقعی یا بالقوه ای است که در نتیجه شبکه بادوامی از روابط آشنایی و شناخت متقابل به وجود می آید (بی^۲، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی می تواند به عنوان منبعی در نظر گرفته شود که از روابط اجتماعی سرچشمه گرفته و در واقع نوعی سرمایه گذاری در روابط با بازدهی مورد انتظار محسوب می شود (استرومگرن و همکاران^۳، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی در بر گیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه های اجتماعی است (فریس و همکاران^۴، ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی عبارت است از: دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات که گروهی از افراد دربرخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیت های کنش جمعی با خود به سازمان می آورند (فرانسیس^۵، ۲۰۰۲).

ابعاد سرمایه اجتماعی:

از آنجا که سرمایه اجتماعی شامل مجموعه ای از روابط است بنابراین جنبه‌هایی متفاوتی را در بر می گیرد و می توان آن را در سه بعد مورد بررسی قرار داد: بعد ساختاری، بعد رابطه ای و بعد شناختی (الوانی و عبدالله پور ۱۳۸۷: ۱۲).

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی:

تعریف پورتر^۶ از سرمایه اجتماعی بر بعد ساختاری تأکید دارد. وی معتقد است که سرمایه اجتماعی، قابلیت افراد را برای در اختیار داشتن منابع کمیاب به واسطه کیفیت عضویت در شبکه ها یا ساختارهای اجتماعی وسیع تر است؛ تعریفی که کلمن از سرمایه اجتماعی بیان می کند بر جنبه ساختاری آن تأکید دارد. وی اظهار می دارد که سرمایه اجتماعی متشکل از جنبه ای از ساختار اجتماعی است که کفش افراد درون ساختار را تسهیل می کند (اسلام^۷، ۲۰۰۶). آن چه که در بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اهمیت دارد وجود یا فقدان اتصالات شبکه بین افراد و پیکره بندی شبکه است.

بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی:

این نوع از سرمایه به تجلیات انتزاعی تر سرمایه اجتماعی از قبیل، اعتماد، هنجارها و ارزش هایی اشاره دارد که کنش های متقابل میان مردم را تحت تأثیر قرار می دهند. این ارزش ها بیشتر شامل اعتماد، انسجام، همکاری، گذشت و فرهنگ مدتی است که در بین اعضای یک اجتماع مشترک می شود. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر میزان اعتماد و روابط متقابل اعضاء یک واحد اجتماعی اشاره دارد (لوک لی^۸، ۲۰۰۵: ۱۲۳).

۱ Algar et al
۲ Yee
۳ Stromgren et al
۴ Freris et al
۵- Francis
۶ - Ports
۷- Islam
۸- Lock lee

بعد شناختی سرمایه اجتماعی:

بعد شناختی شامل ادراک، باورهای و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک و یا زبان مشترک مورد پذیرش افراد قرار گرفته و میان آنها باقی می ماند؛ این بعد شامل هدف های مشترک و فرهنگ مشترک است. هدفه های مشترک، میزان درک و دیدگاه مشترک اعضای واحد اجتماعی نسبت به اهداف و نتایج فعالیت های گروه است. فرهنگ مشترک زیر در بردارنده میزان هنجارهای رفتاری مشترک میان اعضاست (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۴۳). بنا به نظر ناهاپیت و گوشال (۱۹۸۸) بعد شناختی سرمایه اجتماعی به آن منابعی اطلاق می شود، که اظهارات، برداشت ها و سیستم های معانی مشترک در بین اعضای گروه را فراهم می کند، به نظر کلمن وقتی می توان گفت هنجار وجود دارد که به طور اجتماعی برای تمامی اعضا تعریف شده باشد و برای کنترل رفتار تمامی افراد و نه فقط یک نفر خاص مورد استفاده قرار گیرد.

مفهوم سرمایه روان شناختی:

سرمایه روان شناختی به عنوان یک حالت روان شناختی مثبت بعد جدیدی از توسعه سازمان های امروزی را آشکار می کند که با ویژگی های زیر مشخص می شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷ الف؛ ترجمه رضایی منش و همکاران، ۱۳۹۱).

۱. داشتن اعتماد در انجام تلاش های لازم برای موفقیت در وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)
۲. ایجاد یک اسناد مثبت درباره موفقیت در حال و آینده (خوش بینی)
۳. ثابت قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت (امید)
۴. تلاش بیشتر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختی ها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت ها و مسئولیت بیشتر (تاب آوری)

سرمایه روان شناختی مفهومی است که به تازگی با الهام از روان شناسی مثبت گرا و در چارچوب ملاک های رفتار سازمانی مثبت گرا مطرح شده است. بنابراین سرمایه روان شناختی ریشه در رفتار سازمانی مثبت گرا و روان شناسی مثبت گرا دارد (لوتانز، ۲۰۰۲ و ۲۰۱۰). لوتانز و همکاران شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روان شناختی مطرح کردند، و ادعا می کنند که این سرمایه ضمن این که قابلیت ها و توانمندی های سرمایه اجتماعی و انسانی را در بر می گیرد می تواند حتی از آنها فراتر بوده و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان های امروزی مورد بهره برداری قرار گیرد (لوتانز، یوسف و آوی، ۲۰۰۷؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴؛ لوتانز، ۲۰۰۴؛ انویک، ۲۰۰۵).

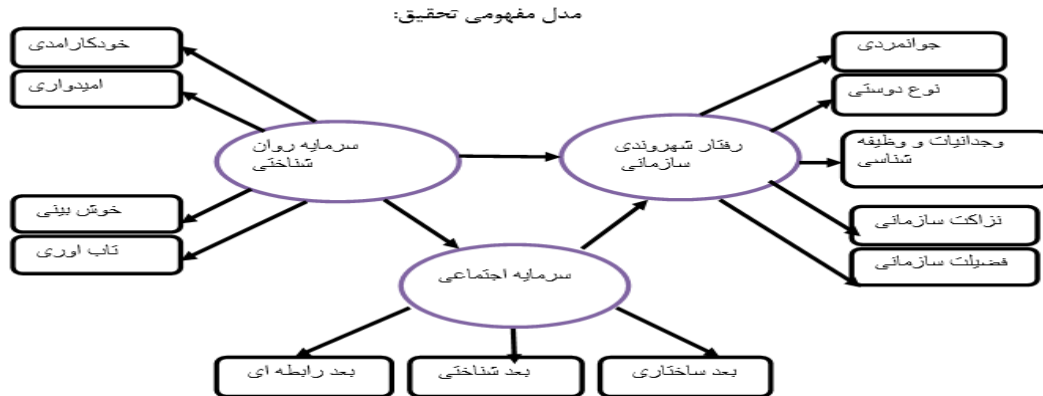
ابعاد سرمایه روانشناختی: نتایج پژوهشهای انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا حاکی از آن است که ظرفیت های روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود کارآمدی، در کنارهم، عاملی را با عنوان: سرمایه روانشناختی (Psychological Capital) تشکیل می دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روانشناختی، از قبیل:

امیدواری، تاب آوری، خوش بینی، و خودکارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (اوی و همکاران ۲۰۰۶).

پیشینه پژوهش:

لاتر و کاور (۲۰۱۵) در مقاله ای به بررسی سرمایه روانشناختی به عنوان پیش بینی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته اند. نتایج حاصل از این مقاله نشان می دهد که سرمایه روانشناختی به عنوان یک کل می تواند تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کند. مورثی (۲۰۱۴) در پژوهشی به منظور بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی در رفتار شهروندی سازمانی مدیران انجام داد. نتایج حاکی از آن بود که هر دو متغیر سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی دارای تاثیر قابل توجهی در رفتار شهروندی سازمانی مدیران است. بیل ثری و همکاران (۲۰۱۳) پس از سنجش تاثیر سرمایه روانشناختی و مقاومت به تغییر در رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیده اند که کارمندان در برابر تغییر به شدت مقاومت می کنند و نتایج حاکی از رابطه مثبت و مستقیم سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی است. جعفر بیک زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضا هیأت علمی به این نتایج دست یافته اند که با توجه به نتایج این مطالعه ۸ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی اعضا، توسط تغییرات در سرمایه روانشناختی تبیین می گردد. در نتیجه می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در سرمایه روانشناختی باعث ۰/۶۸ واحد افزایش در رفتار شهروندی اعضا هیأت علمی می شود. مریم تقوایی یزدی و مرضیه نیاز آذری (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی کار آفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی به این نتایج دست یافته اند که بین سرمایه اجتماعی و با رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد نتیجه اینکه وجود روابط پیوندی بین اعضا در سازمان به تبع خود همکاری های غیر رسمی و داوطلبانه بین اعضا و همچنین ایجاد محیطی شاداب، خلاق، پویا و نو آوری را جهت دسترسی به اهداف سازمانی به دنبال خواهد داشت. سعید بشارتی گیری (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت گاز استان اردبیل) به این نتایج دست یافته اند که بین متغیر مستقل سرمایه اجتماعی و ابعاد آن: مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، هنجارهای اجتماعی و تعلق اجتماعی با متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین متغیرهای مستقل توانسته اند در مجموع، ۵۸٪ از تغییرات متغیر وابسته را تعیین کنند.

مدل مفهومی پژوهش:



روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. به منظور توصیف ویژگی های جامعه آماری از شاخص های میانگین و انحراف معیار و جهت فرضیه آزمایی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آموس استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بوده است. حجم نمونه پژوهشی از طریق جدول مورگان مشخص و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با لحاظ طبقه جنسیت نمونه مورد نیاز انتخاب شد. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه به شرح زیر بهره گرفته شده است.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ۴۳ سوالی صالح نیا و توکلی (۱۳۸۶) با استفاده از الفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۸۸ به لحاظ مناسب بودن با فرهنگ غالب ایرانی به عنوان مولفه های مورد نیاز برای رفتار شهروندی استفاده شد.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ۲۴ سوالی ابیلی (۲۰۱۱) که بر اساس مدل ناهاپیت و گوشال ساخته شده است، استفاده شد. پایایی پرسشنامه از طریق آزمون کرونباخ برابر با ۰/۹۷ گزارش شده است.

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال یعنی ۶ سؤال برای هر مؤلفه سرمایه روانشناختی بوده است که از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و با طیف پنج گزینه ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) استخراج گردیده است. ضریب الفای کرونباخ این پرسشنامه معادل ۰/۸۲ محاسبه شد که ضریب پایایی خودکارآمدی، امیدواری، تاب اوری و خوش بینی به ترتیب برابر ۰/۷۵، ۰/۷۲، ۰/۷۹، ۰/۸ است که پایایی آنها را تایید می نماید.

یافته های پژوهش: یافته های توصیفی این پژوهش میانگین و انحراف معیار در جدول ۱ نشان داده شده است. همچنین ماتریس همبستگی متغیرهای الگو در جدول ۱-۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: یافته های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار n=۱۸۱

شاخص های آماری متغیرها	میانگین	انحراف معیار
سرمایه روانشناختی	۹۵/۴	۱۳/۱۶
خودکارآمدی	۲۴/۱۸	۴/۲
امیدواری	۲۴/۱۳	۳/۲۲
تاب آوری	۲۳/۴۳	۳/۷
خوشبینی	۲۳/۶۵	۳/۸۸
سرمایه اجتماعی	۹۴/۵۷	۱۳/۵۱
شناختی	۲۴/۱	۳/۴۱
رابطه ای	۴۴/۱	۷/۲۳
ساختاری	۲۶/۳۶	۴/۳۶
رفتار شهروندی سازمانی	۱۱۷/۳۹	۳۳/۴۴
رفتارهای کمکی	۲۵/۷۷	۶/۸۴
جوانمردی	۱۳/۴۶	۴/۰۵
شرافت شهروندی	۱۳/۲۵	۴/۱۱
وجدان	۱۳/۳۳	۴/۱۴
وفاداری	۱۳/۱۲	۴/۳۱
اطاعت	۱۳/۳۴	۴/۷۳
خود رشدی	۲۵/۰۸	۶/۸۲

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار متغیرها به ترتیب برای سرمایه روانشناختی ۴۸/۴۳ و ۱۶/۵۷، سرمایه اجتماعی ۴۲/۲۷ و ۱۳/۹۵، رفتار شهروندی سازمانی ۱۱۲/۲۴ و ۲۱/۰۶ می باشند. به طور کلی نیز می توان گفت که متغیرهای سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی به نسبت بالاتر از حد متوسط و رفتار شهروندی سازمانی به نسبت پایین تر از حد متوسط می باشد.

جدول ۱- ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش *p ≤ ۰/۰۵, ** p ≤ ۰/۰۱

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
۱ سرمایه روانشناختی	-																
۲ خودکارآمدی	**۸۱/۰	-															
۳ امیدواری	**۸۱/۰	**۷۲/۰	-														
۴ تاب آوری	**۷۴/۰	**۶۷/۰	**۷۱/۰	-													
۵ خوشبینی	**۷۴/۰	**۶۷/۰	**۶۹/۰	**۵۶/۰	-												
۶ سرمایه اجتماعی	**۶۴/۰	**۵۴/۰	**۶۱/۰	**۵/۰	**۶/۰	-											
۷ شناختی	**۵۶/۰	**۴۸/۰	**۶۱/۰	**۵۲/۰	**۳۶/۰	**۷۹/۰	-										
۸ رابطه ای	**۶۴/۰	**۵۷/۰	**۵۹/۰	**۴۵/۰	**۶۵/۰	**۸۶/۰	**۶۹/۰	-									
۹ ساختاری	**۴۸/۰	**۳۶/۰	**۴۴/۰	**۳۹/۰	**۵/۰	**۷۸/۰	**۵۵/۰	**۷۸/۰	-								
۱۰ رفتار شهروندی سازمانی	**۵۴/۰	**۴۵/۰	**۴۷/۰	**۶۶/۰	**۳۳/۰	**۶۱/۰	**۷/۰	**۵۱/۰	**۴۹/۰	-							
۱۱ رفتارهای کمکی	**۵۶/۰	**۴۷/۰	**۴۷/۰	**۶۹/۰	**۳۴/۰	**۵۹/۰	**۷۲/۰	**۴۹/۰	**۴۵/۰	**۸۶/۰	-						
۱۲ جوانمردی	**۵۴/۰	**۴۴/۰	**۴۷/۰	**۶۵/۰	**۳۵/۰	**۵۹/۰	**۶۶/۰	**۴۹/۰	**۵۲/۰	**۸۵/۰	**۸۲/۰	-					
۱۳ شرافت شهروندی	**۵۱/۰	**۴۴/۰	**۴۷/۰	**۶/۰	**۲۹/۰	**۵۴/۰	**۶۶/۰	**۴۴/۰	**۴۳/۰	**۸۵/۰	**۷۹/۰	**۸/۰	-				
۱۴ وجدان	**۵۳/۰	**۴۴/۰	**۴۷/۰	**۶۴/۰	**۳۳/۰	**۵۹/۰	**۶۸/۰	**۴۸/۰	**۵۱/۰	**۸۶/۰	**۸۱/۰	**۸۲/۰	**۸۲/۰	-			
۱۵ وفاداری	**۴۷/۰	**۳۵/۰	**۴۱/۰	**۵۹/۰	**۲۹/۰	**۵۶/۰	**۶۵/۰	**۴۶/۰	**۴۶/۰	**۸۶/۰	**۷۹/۰	**۸۴/۰	**۸۴/۰	**۸۲/۰	-		
۱۶ اطاعت	**۵۳/۰	**۴۵/۰	**۴۸/۰	**۶/۰	**۳۴/۰	**۵۸/۰	**۶۵/۰	**۵/۰	**۴۷/۰	**۸۴/۰	**۷۵/۰	**۷۹/۰	**۸۱/۰	**۸۱/۰	**۸۱/۰	-	
۱۷ خود رشدی	**۴۸/۰	**۳۹/۰	**۴/۰	**۶۲/۰	**۲۹/۰	**۵۹/۰	**۶۶/۰	**۵۱/۰	**۴۶/۰	**۸۴/۰	**۸/۰	**۷۵/۰	**۷۷/۰	**۷۷/۰	**۷۷/۰	**۷۵/۰	-

مندرجات جدول ۱- نشان می‌دهد که همه روابط همبستگی بین تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. این تحلیل‌های همبستگی بینشی در خصوص روابط بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌کنند.

یافته‌ی مربوط به فرضیه‌ی الگویابی معادلات ساختاری:

الگوی پیشنهادی حاضر در مجموع متشکل از ۳ متغیر اصلی شامل سرمایه روانشناختی (تاب آوری، خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری)، سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای، شناختی) و رفتار شهروندی سازمانی (رفتارهای کمکی، جوانمردی، شرافت شهروندی، وجدان، وفاداری، اطاعت، خود رشدی) می‌باشد که متغیر سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر پیشاینده؛ رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر پیامد؛ سرمایه روانشناختی به عنوان متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار می‌گیرند. براین اساس فرضیه اول بیان می‌کند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی برخوردار است. به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) اعمال گردیده است. تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفتند. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنج‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذورکای^{۳۴} (χ^2) و مجذور کای نسبی^{۳۵} (χ^2/df) در جدول ۲ گزارش شده است. اگر این آماره (مجذور کای نسبی) از ۵ تجاوز نکند، تمایل به پذیرش برازندگی مدل وجود دارد؛ اما از آنجا که این آزمون به شدت متأثر از حجم نمونه می‌باشد، چندان مورد توجه آماردانان قرار نمی‌گیرد. شاخص‌های مهم دیگر مانند شاخص نیکویی برازش^{۳۶} (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^{۳۷} (AGFI)، شاخص برازندگی افزایشی^{۳۸} (IFI)، شاخص توکر - لويس^{۳۹} (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی^{۴۰} (CFI)، و شاخص برازندگی هنجار شده^{۴۱} (NFI) نیز در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص‌ها، برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص نهایی،

۳۴- chi - square

۳۵- normed χ^2 measure

۳۶- Goodness of Fit Index

۳۷- Adjusted Goodness of Fit Index

۳۸- Incremental Fit Index

۳۹- Tucker Lewis Index

۴۰- Comparative Fit Index

۴۱- Normed Fit Index

شاخص ریشه میانگین مجذور خطای برآورد^{۴۲} (RMSEA) است که به طور قطع مهمترین شاخصی است که مبنای پذیرش یا رد یک مدل مفروض قرار می‌گیرد. بر اساس آن، مقدار ۰/۰۱ تا ۰/۰۵ مدل‌های با برازندگی عالی، ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ برازندگی خوب، ۰/۰۸ تا ۰/۱ قابل قبول و بزرگ‌تر از ۰/۱ غیر قابل قبول تلقی می‌شود (بشلیده، ۱۳۹۱).

جدول ۲. برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	X^2	DF	X^2/DF	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۵۸۰/۶۷۴	۷۴	۷/۸۴۷	۰/۸۴۷	۰/۷۴۲	۰/۸۶۳	۰/۸۷۸	۰/۸۷۸	۰/۸۴۹	۰/۱۸

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی نهایی از برازش قابل قبولی برخوردار نیست. در نتیجه فرضیه اول رد می‌گردد.

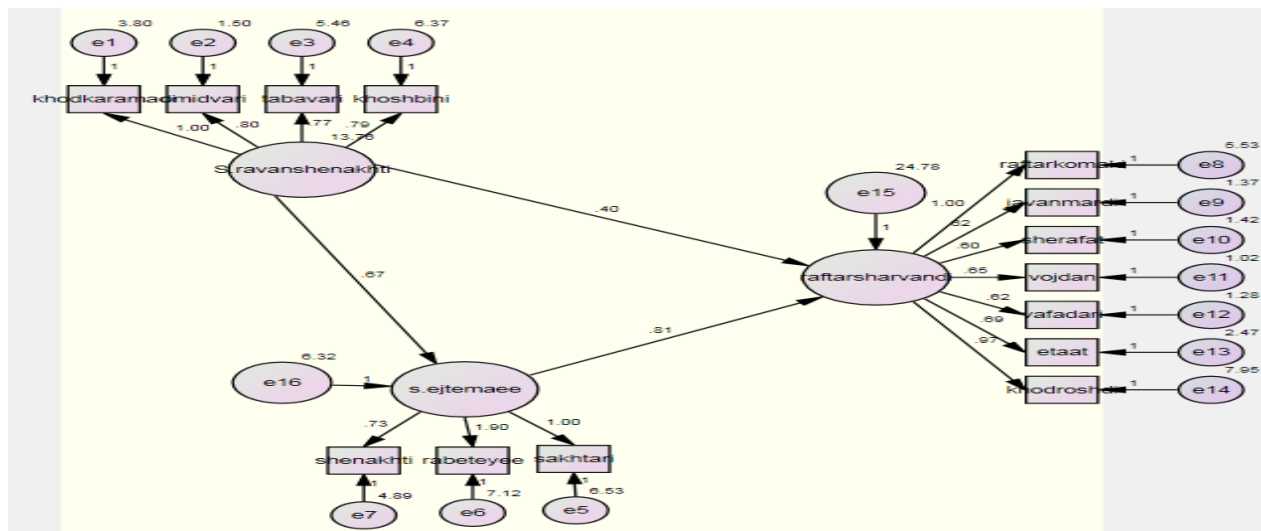
جدول ۳ الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی پیشنهادی و نهایی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

جدول ۳. الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش حاضر

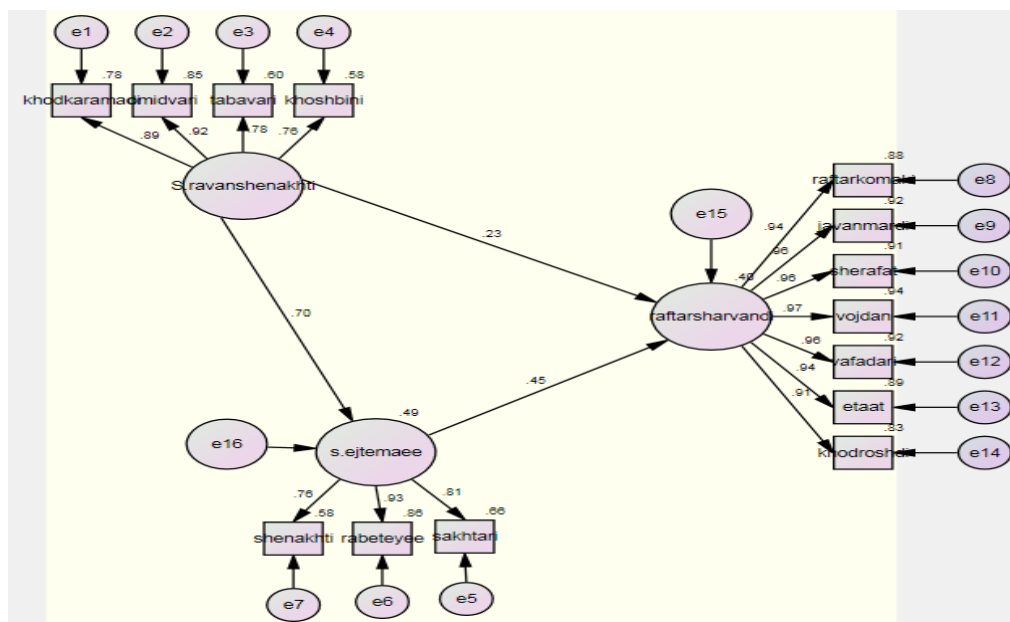
الگوی پیشنهادی		مسیر		
سطح معنی‌داری	β			
۰/۰۰۰	۰/۷۰۱	←	←	سرمایه روانشناختی
۰/۰۰۹	۰/۲۳۱	←	←	سرمایه روانشناختی
۰/۰۰۰	۰/۴۴۷	←	←	سرمایه اجتماعی

همانگونه که جدول ۳ نشان می‌دهد، در الگوی پیشنهادی تمامی مسیرها معنی‌دار است.

نمودار ۱ و ۲ ضرایب مسیر در حالت معناداری و استاندارد الگوی نهایی را نشان می دهد.



نمودار ۱- ضرایب مسیر در حالت معناداری در الگوی نهایی



نمودار ۲- ضرایب مسیر در حالت استاندارد در الگوی نهایی

باتوجه به نمودار ۲، میزان تاثیر متغیر پنهان ابعاد سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی ۰/۸۸، امیدواری ۰/۹۲، تاب آوری ۰/۷۷ و خوشبینی ۰/۷۶ می باشد. همچنین میزان اثر سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی ۰/۷ و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۳ می باشد. میزان تاثیر متغیر پنهان ابعاد سرمایه اجتماعی شامل ساختاری ۰/۸۱، رابطه ای ۰/۹۳ و شناختی ۰/۷۶ می باشد. همچنین میزان اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۴۵ می باشد. میزان تاثیر متغیر پنهان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای کمکی ۰/۹۴، جوانمردی ۰/۹۶، شرافت شهروندی ۰/۹۶، وجدان ۰/۹۷، وفاداری ۰/۹۶، اطاعت ۰/۹۴ و خودرشدی ۰/۹۱ می باشد.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم:

در این بخش ابتدا مسیرهای مستقیم الگو و سپس یافته‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم (واسطه‌ای) گزارش می‌شوند.

مسیرهای مستقیم الگوی پیشنهادی

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های مستقیم الگوی پیشنهادی با توجه به مندرجات جدول ۳ مورد بررسی قرار می‌گیرند:

فرضیه ۱. سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد.

سرمایه روانشناختی \rightarrow + رفتار شهروندی سازمانی

با استناد به جدول شماره ۳ ضریب مسیر سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار می‌باشد ($\beta = ۰/۲۳ = ۰/۰۹/۰$).

($P=$) این یافته، فرضیه ۳ را تأیید می‌کند

فرضیه ۲. سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد.

سرمایه اجتماعی \rightarrow + رفتار شهروندی سازمانی

با استناد به جدول شماره ۳ ضریب مسیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی دار می باشد ($\beta = ۰/۴۵$ ، $P = ۰/۰۰۰۱$)
 این یافته، فرضیه ۴ را تأیید می کند.

فرضیه ۳. سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی اثر مثبت دارد.

سرمایه روانشناختی + سرمایه اجتماعی

با استناد به جدول شماره ۳ ضریب مسیر سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی معنی دار می باشد ($\beta = ۰/۷$ ، $P = ۰/۰۰۰۱$)
 این یافته، فرضیه ۲ را تأیید می کند.

یافته‌های مربوط به رابطه‌ی واسطه‌ای متغیرهای الگوی پیشنهادی

در این بخش نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی مربوط به مسیر غیرمستقیم و اثر واسطه‌ای ارائه خواهند شد. در این پژوهش، یک فرضیه مبنی بر وجود رابطه غیرمستقیم است. همچنین سطح اطمینان برای این روابط ۹۵ درصد و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۲۰۰۰ مرتبه می باشد.

جدول ۴ نتایج بوت استرپ برای مسیر غیرمستقیم در الگوی نهایی پژوهش حاضر را نشان می دهد.

جدول ۴. نتایج بوت استرپ برای مسیر غیرمستقیم در الگوی نهایی پژوهش حاضر

مسیر	داده‌ها	حد بالا	حد پایین	معنی داری	خطای استاندارد
سرمایه روانشناختی ← سرمایه اجتماعی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۱۳	۰/۴۴۸	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱	۰/۰۹۸

فرضیه ۴. سرمایه روانشناختی از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

با توجه به مندرجات جدول ۴ و نیز حد پایین فاصله اطمینان برای متغیر میانجی (۰/۱۶۴) و حد بالای آن (۰/۴۸۸) و اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، فرضیه ۴ معنی‌دار بوده و سرمایه اجتماعی میانجی‌گر سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری:

فرضیه ۱: بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از الگو یابی معادلات ساختاری استفاده شده است و نتایج حاصل نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج لاتر و کاور (۲۰۱۵)، مورثی (۲۰۱۴)، بیل تری و همکاران (۲۰۱۳)، بیک زاده (۱۳۹۶) همخوانی دارد. تا زمانی که کارکنان احساس هویت قوی تری با سازمان داشته باشند باور آن‌ها درباره سازمان بیشتر جنبه مثبت می‌یابد (میل و آشغورث ۱۹۹۲) و با آگاهی کامل، برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند و در نتیجه به رضایت درونی بیشتری نیز دست می‌یابند (تورنو و ویلی ۱۹۹۱).

فرضیه ۲: بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از الگو یابی معادلات ساختاری استفاده شده است و نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رفتار مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج تقوایی یزدی و نیاز آذری (۱۳۹۶)، بشارتی (۱۳۹۶)، توکلی و همکاران (۱۳۹۴) و نصر اصفهانی و نجف آبادی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. همچنین پژوهش گرانی همچوم اسیل (۲۰۱۳) یزدان پناه و پردل (۲۰۱۴)، دهقانی و همکاران (۱۳۹۴) و احمدی و محمدی بلبل آبادی (۱۳۹۱) همبستگی مثبت و معناداری میان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی مشاهده نمودند. یافته‌های این پژوهش هم راستا با نتایج پژوهش جیانگ و همکاران (۲۰۱۱) که بر روی پرستاران بیمارستان کره جنوبی انجام شد می‌باشد. بروز رفتار شهروندی سازمانی باعث شده است که سازمان‌ها نوآور، منعطف و بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند. اهمیت یافتن رفتار شهروندی سازمانی، به دلیل تأثیر آن در اثر بخشی سازمانی است که این اثر را از طریق سرمایه اجتماعی اعمال می‌کند. به هر روی، سرمایه اجتماعی شکل دهنده‌ی رفتار شهروندی سازمانی است و رفتار شهروندی سازمانی دارایی با ارزش به شمار می‌آید که عملکرد سازمان را ارتقاء می‌دهد.

فرضیه ۳- بین سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است و نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج زیر همخوانی دارد. در این زمینه خسرو شاهی و همکاران (۱۳۹۱) در میان دانشجویان دانشگاه تبریز، حاکی از تاثیر مثبت سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی است. خداداد و همکاران (۱۳۸۹)، سرمایه اجتماعی را چهار عامل اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی و روابط متقابل و مشارکت غیر رسمی سازمان عنوان کرد. در پژوهش ایرینا، ایگال و مارک^{۴۳} (۲۰۰۷) نشان دادند که افراد دارای بهزیستی روانشناختی بالا از زندگی خانوادگی خود رضایت دارند، روابط خوبی برقرار می‌کنند و دوستان زیادی دارند، در ضمن بهزیستی روانی با انگیزه‌های درونی ارتباط دارد و سطوح بالاتر شادکامی موجب ارتقای مهارت‌های اجتماعی می‌شود و از افسردگی جلوگیری می‌کند. از این رو دکر و روتوندو^{۴۴} (۲۰۰۱) در الگوی نظری خویش، نقش عوامل اجتماعی به خصوص سرمایه اجتماعی را برجسته می‌کنند و بیان می‌دارند که سرمایه اجتماعی قادر است تاثیرات سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانی را تسهیل و تعدیل می‌کند. یاماوکا^{۴۵} (۲۰۰۸) طی پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و سلامت روانشناختی در آسیای شرقی به این نتیجه رسیده‌اند که بین سرمایه اجتماعی و بهزیستی روانشناختی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی افرادی که در زندگی خود اجتماعی‌اند و از دوستان بیشتری برخوردارند بهزیستی روانی بیشتری نیز دارند. ساراسینو^{۴۶} (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان سرمایه اجتماعی و بهزیستی دریافتند که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معناداری دارد یعنی افرادی که در زندگی خود اجتماعی‌اند و شبکه‌های اجتماعی بیشتری دارند از رضایت از زندگی و بهزیستی روانی بالاتری نیز برخوردارند.

فرضیه ۴: سرمایه اجتماعی نقش واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

برای آزمودن این فرضیه از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است و نتایج حاصل نشان داد که سرمایه روانشناختی از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیر مستقیم دارد. که با تحقیقات محققین از جمله رفعتی و خرمی (۱۳۹۴)، قوپرانلو و حاجیزاده (۱۳۹۱) همسو است. آوی^{۴۷}، لوتانز و یوسف (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افرادی که سرمایه روانشناختی بالاتری دارند نسبت به کسانی که سرمایه روانشناختی پایین‌تری دارند. به نظر می‌رسد که به احتمال بیشتری رفتار شهروندی سازمانی اقدام می‌کنند. در کل کارکنانی که مثبت‌نگرتر هستند، در مقایسه با کارکنانی که تمایل به منفی‌نگری دارند رفتار شهروندی سازمانی بالاتری را بروز می‌دهند. در نتیجه گیری نهایی می‌توان گفت توجه به مسئولیت‌های زیربنا به ابعاد و مولفه‌های سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌تواند سبب

۴۳ Irina , Igal and Mark
۴۴ Deker and Rotondo
۴۵ Yamaoka
۴۶ Sarracino
۴۷ .Avey

موفقیت فردی، رضایت افراد و در نهایت بهره‌وری سازمان شود اما بی‌توجهی بر نیروی انسانی خلاق و عوامل روانی مؤثر بر آنها کاملاً برعکس عمل می‌نماید زیرا نیروی انسانی به عنوان اساسی‌ترین ذخایر یک ملت نقش عمده‌ای در توسعه جوامع بشری دارد، از همین رو در عصر حاضر توسعه کشور به میزان زیادی در شناسایی استعدادها، تواناییها، جذب و پرورش نیروهای متخصص و متفکر در تولید علوم و گسترش مرزهای دانش و کسب فناوری روزآمد است و مسئولین ذیربط باید با گسترش و توسعه فضای کافی و فراهم نمودن امکانات و تجهیزات استاندارد در بین معلمان از دغدغه‌های کارکنان کاسته تا با ایجاد یک محیط اداری و جامعه‌ای سالم بدین طریق رشد و بقای سازمان را تضمین نمایند. با توجه به ارتباط مثبت سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی لازم است کلیه مسئولین آموزش و پرورش در راستای ایجاد محیطی خلاق، نوآورانه و کارآفرینانه و توجه به ابعاد روانشناختی بالاخص امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری و توسعه آنها به وسیله آموزش، موجب بهبود و توسعه فرآیند رفتار شهروندی سازمانی شوند تا از این راه دستیابی به اهداف آموزش و پرورش به نحو هرچه مطلوبتر فراهم شود.

پیشنهادهای کاربردی:

با توجه به یافته تحقیق مبنی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی بین معلمان ابتدایی شهرستان بهبهان از طریق نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی جهت بالا بردن میل به رفتار شهروندی سازمانی و بالا بردن سرمایه روانشناختی معلمان پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد.

-چون مخاطب اصلی نتایج پژوهش حاضر معلمان هستند توسعه سرمایه روانشناختی معلمان امری حیاتی قلمداد می‌شود و مسئولان و مدیران می‌توانند با قابلیت‌های رهبری اثر بخش در توسعه و بهسازی ابعاد سرمایه روانشناختی خود و همکاران نقش اساسی ایفا کنند.

-پیشنهاد می‌گردد در عوامل مؤثر بر استخدام کارکنان جدید توانایی‌های سرمایه روانشناختی و ابعاد آن و سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار گیرد.

-سالانه در کنار سایر برنامه‌های توانمندی معلمان، برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف بهبود سرمایه روانشناختی و اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان کمک نمایند.

-آموزش غیر مستقیم از جمله درگیر کردن معلمان با راهبردها و سیاستهای آموزشی در جهت جلب مشارکت بیشتر آنها در تحقق اهداف و داشتن تفکر خوش بینانه راجع به آینده سازمان مؤثر خواهد بود.

ISSN: ۲۷۸۳-۱۳۰۲
njournal.ir
۱۲۳

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی



دوره چهارم شماره سوم، پائیز ۱۴۰۲، پیاپی ۱۳

-همچنین با آموزش غیر مستقیم و پاداش و تشویق برای معلمان آنها را ترغیب به رفتارهایی که جز رفتارهای شهروندی سازمانی هستند ترغیب کنیم.

References

- Abili. Kh. ,&etal. (۲۰۱۰). Organizational citizenship behavior: Property. Dimensions precondition variablesand Implications. Interational Conference on organizational citizenship behavior, Tehran university. [in Persian]
- Adams, S.J. Inequity in social exchange. In L.Berkowitz(Ed). Advances In Experimental social psychology, New York: Academic Press vo ۱,۲, pp.۲۶۷-۲۹۹,۱۹۶۵
- Alwani, Mehdi and others. (۲۰۰۸) The role of social capital in the development of organizational knowledge management, second year management science journal, number ۵, ۳۵-۷۰. [in Persian]
- Alwani, Seyyed Mehdi and Abdollahpour, Mona (۲۰۰۷): The role of social capital in organizational entrepreneurship, Message from management Quarterly, No. ۲۷, pp. ۵-۲۶ [in Persian]
- Archibong, chi, Anyansi. (۲۰۰۴) Technology, Infrastructure and Entrepreneurship: Role of the Government in Building a Sustainable Economy, school of Business and Economics North Carolian A & T state university.
- Avey .B., Hughes, L.W., Norman, S.M., & Luthans, K.W. (۲۰۰۸). Using positivity, transformational Leadership and empowerment to combat employee negativity. Leadership & organization Development Journal, ۲۹(۲), ۱۱۰-۱۲۶.
- Avey, B. et al. (۲۰۰۶). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, Journal of Leadership and organizational studies, ۱۳, ۱۲.
- Avey, B.J; Luthans, F; Jensen. (۲۰۰۹). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human Resource Management, September- October, Vo ۱,۴۸, No . ۵, ۶۷۷-۶۹۳.
- Avey, J.B, Lutnans, F. & Youssef C.M. The additive value of psychological capital: predicling positive and negative work attitudes and behaviors. Journal of Management, ۳۶, ۴۳۰-۴۵۲. (۲۰۱۰).
- Avey, J.B. ,Patera, J.L & West, B.J. (۲۰۰۶). The implications of positive psychological capital on emplications of employee absenteeism. Journal f leadership & amp; organizational studies, ۱۳ (۲), ۴۲-۶۰.
- Avey, James; Wernsing, Tara: Luthans, Fred. (۲۰۰۸). Can positive employees Help Positive organization change? Impact of psychological capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. Journal of behavioral science, vo۱,۴۸, No .۵, ۶۷۷-۶۹۳.
- Borman, W.C. ,Penner, L.A. (۲۰۰۱). Gitizenship performance: Its nature, antecedents, and motives. In B.W Roberts &R.Hogun (Eds.), personality psychology in the workplace (Ab - ۶۱). Washington, PC: American psychological Association.

Durkheim, Emile (۱۹۹۰). "About the division of social work". Translated by Baqer Parham, Babol: Babol Bookstore.

Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (۲۰۱۶) Human capital in social and commercial entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, ۳۱(۴), ۴۴۹-۴۶۷

Farkoyama, Francis (۲۰۰۰). The end of the order of social capital and its maintenance. Translated by Gholam Abbas Tavasli. Tehran: Iranian Society.

Fatahi, Mahdi (۲۰۱۶). Investigating work spirituality on organizational citizenship behaviors and its relationship with customer loyalty and service quality in social security organizations. Master's thesis in Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran. [in Persian]

Ferris, S.P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T. (۲۰۱۷). The international effect of managerial social capital on the cost of equity. *Journal of Banking & Finance*, ۷۴, ۶۹-۸۴.

Francis, P. (۲۰۰۲). Social capital at world Bank: Strategic and operational implications of the concept social Development stratedv, world bank.

Fukuyama, F. (۱۹۹۶). Trust: the social virtues and the creation prosperity. New York: Free press chapter ۹.

Fukuyama, F. (۲۰۰۰). Social capital and keep its end of the order. Translated by oholam Abbas Tarassoli. Tehran: Iranian Society.

Fukuyama, F. (۲۰۰۰). The end of the order of social capital and its maintenance. Translated by Gholam Abbas Tosli, Tehran: Hakait Qalam Navin Publication.

Ghane nia, Maryam. (۲۰۱۳). Investigating the effect of training positive leadership behaviors on psychological capital, job enthusiasm, organizational trust and job performance of employees. PhD thesis in psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz.

Gol Parvar, M. Neiri, Sh. Mehrdad, A. , (۲۰۱۰). The relationship between stress, emotional burnout and organizational deviant behaviors in Zob Ahan Joint Stock Company, "Evidence for the stress-burnout (imbalance-compensation) model", new findings in psychology, pp. ۱۹-۴۳. [in Persian]

Goyal. A.;Akhilesh. K.B(۲۰۰۷). Interplay among innovativeness. Cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work team, *Team performance Management*, ۳ (۱/۸), pp.۲۰۶-۲۲۶.

Islam M.K; Merlo, J, Kawachi, I; Lindstorm, N &Gerdtham U.G. (۲۰۰۶) social capital and Health: Does Egalitarianism Matter? A Literature Review, *International Journal for Equity in health*, vo ۱, ۵, No. ۳ pp. ۱-۲۸.

Kashani, Majid and Rostampour, Munira (۲۰۱۳), Education and training, the most vital tool in the path of sustainable development, the book of the month of social sciences, October (۲۰۱۳), ۱۷th year, new period - number - ۶۷ (۹ pages from ۸۱ to ۸۹). [in persian]

Katz, D. The motivational basis of organizational behavior. Behavioral science, ۹, ۱۳۱-۱۴۶. ۱۹۶۴.

Lewis, Sarah (۲۰۱۱). Positive psychology at work: How positive Leadership and Appreciative Inquiry create Inspiring organization. Waily. Pub.

Lock Lee, L. (۲۰۰۵) Knowledge management Tool and Techniques. Elsevier Butter worth Heine mann, p ۱۲۳-۱۳۰.

Luthans, F & Youssef, C.M. (۲۰۰۴). Human, social, and Now positive psychological capital management: Investing in people for competitive Advantage. Organizational Dynamics, ۳۳ (۲), ۱۴۳-۱۶۰.

Luthans, F. (۱۹۹۹). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of organizational behavior, ۲۳, ۶۵۹-۷۰۶.

Luthans, F. (۲۰۰۴). Positive organizational behavior: Developing and meaning psychological strengths. Academy of management Executive, ۱۶ (۱), ۵۷-۷۲.

Luthans, F. ,Jensen,S.M. (۲۰۰۲). Hope: A New positive strength for human resource development. Human. Resource Development Review, ۱ (۳), ۳۰۴-۳۲۲.

Luthans, F. Vogelgesang, G., Loster, P.B. (۲۰۰۶). Developing the psychological capital of resiliency, Human Resource Development Review, ۵,۱.

Luthans, F. Youssef, C., Avolion, B.J. (۲۰۰۷). Psychological capital: Developing the human competitive edge, Oxford university Press.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, j. (۲۰۰۷). Positive psychological capital: easurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, No. ۶۰(۳), ۵۴۱-۵۷۲.

Luthans, F., Avolio, BJ. (۲۰۰۷). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, personnel psychology, ۶۰.

Luthans, F.J.B. ,Aney, B.J. , Avolio, S.M.N. , & Combs, G.M. (۲۰۰۶). psychological capital development: Toward amicro-intervention Journal of organizational Behavior, ۲۷, ۳۷۸-۳۹۳.

Luthans, Fred. (۲۰۱۰b). organizational Behavior an Evidence-Based Approach. ۱۲th Edition. Published by McGraw- Hill/Irwin. Organizations. A John wilev & Sons, Ltd., Publication.

Luthans, Fred. Avoli, Bruce J. Joseph, Carolyn M. (۲۰۰۷). Psychological capital of the organization, a transformation in the competitive advantage of employees. Translated by Abdul Rasool Jamshidian and Mohammad ForoHar, Tehran, Ayish Publications.

Luthans, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, ۱۶ (۱), ۵۷-۷۵. (۲۰۰۲).

Luthans, F. Youssef, C.M. Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, ۳۳ – ۱۶۰. (۲۰۰۴).

Luthans, F., & Youssef, C.M. (۲۰۰۷). Emerging Positive organizational behavior. *Journal of Management*, ۳۳, ۳۲۱-۳۴۹.

Luthans, F., Avolio, J.B., Avey, J.B., & Norman, S. (۲۰۰۷). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, ۶۰(۳): ۵۴۱-۵۷۲.

Markoczy Livia and Xin Katherin (۲۰۰۴) "The virtues of omission in organizational citizenship behavior", University of California.

Nahapiet J; Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage, *Academy of Management Review*, vol ۱۲۳ No (۲), pp. ۲۴۲-۲۶۶

Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital, and organizational advantage. *The Academy of Management Review*, ۲۳ (۲), pp. ۲۴۲-۲۶۶.

Organ, D.W. & Ryan, K.A. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, ۴۸, ۷۷۵-۸۰۲. (۱۹۹۵).

Organ, D.W. (۱۹۸۸) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington, M.A: Lexington Books.

Organ, D.W. The motivational basis of organizational behavior. *Research in organizational behavior*, ۱۲, ۴۳-۷۲. (۱۹۹۰).

Page L.F. & Donohue R. (۲۰۰۴). Positive psychological capital: A preliminary Exploration of the construct, Monash University.

Page, L.F., Donohue, R. (۲۰۰۴). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. Working paper, Monash University, Department of Management.

Puntam, Robert. (۲۰۰۱). *Democracy and civil traditions*. Translation: Mohammad Taghi Delfrooz. Tehran: Study Book of Political Research of the Ministry of Interior, first edition.

Putnam, R. (۲۰۰۱). *Democracy and civil Traditions*. Translator: Mohammad Taghi Delfrooz. Publisher of the Newspaper Salam.

Putnam, Robert. ۲۰۰۶. "Tuning In, Tuning out: The strange Disappearance of social capital in America" *PS: Political science and Politics* December: ۶۶۴-۶۸۳.

Qolipour, A. (۲۰۱۰). Management of organizational behavior, Tehran, position.

Rafati and Khorrami (۲۰۱۴). Examining the relationship between social capital and organizational citizenship behavior among the employees of Hormozgan Medical Training Hospital. Iran Social Science Studies. fourth year. [in Persian]

Saleh Niya, M. and Tawakoli Allah, Z. (۲۰۱۲). Effectiveness of organizational citizenship behavior and organizational commitment, Management Perspective No. ۲۶, pp. ۷۳-۸۷. [in persian]

Smith, C.A. organizational citizenship behavior. Journal of Applied psychology, ۶۹, ۶۶۶-۶۷۶, ۱۹۸۳.

Smith, G.A. organizational citizenship behavior. Journal of Applied Psychology, ۶۹, ۶۶۶-۶۷۶. ۱۹۸۳

Stromgren, M, M. Eriksson, A. Bergman, D. Dellve, L. (۲۰۱۶). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. International Journal of Nursing Studies. ۵۳ (۲۰۱۶) ۱۱۶-۱۲۵.

YEE, J. (۲۰۱۵). Social Capital in Korea: Relational Capital, Trust, and Transparency. International Journal of Japanese Sociology. Number ۲۴. pp: ۳۰-۴۷.

Yousefi, p. (۲۰۰۸). Examining the fields of organizational citizenship behavior in the form of presenting a conceptual framework. Proceedings of the first national conference on organizational citizenship behavior management, University of Tehran. [in Persian]