

«زن و مطالعات خانواده»

سال هشتم - شماره سی و یکم - بهار ۱۳۹۵

ص: ۱۵۱-۱۳۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۲۳

اثربخشی آموزش سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان

دکتر نصراله قشقایی زاده^۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان بود. نوع تحقیق با توجه روش پژوهش، شبه آزمایشی با پیش آزمون، پس آزمون و گروه کنترل می‌باشد و از نظر هدف جز تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری کلیه معلمان زن مدارس ابتدایی بود، ابتدا از طریق نمونه گیری تصادفی ۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد، در مرحله دوم ۶۰ نفر انتخاب شده بصورت تصادفی به دو گروه ۳۰ نفره تقسیم شد و بر اساس قرعه یکی از گروهها، به عنوان گروه آزمایشی و گروه دیگر به عنوان گروه گواه انتخاب شد. بعد از مشخص شدن گروه آزمایش و گروه کنترل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در هر دو گروه اجرا شد. سپس گروه آزمایشی به مدت ۱۱ جلسه ۱ ساعته تحت آموزش برنامه آموزشی سرمایه روانشناختی قرار گرفت. پس از آموزش گروه آزمایشی، مجدداً پس آزمون رفتار شهروندی برای دو گروه بعمل آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از در بخش آمار توصیفی از دو شاخص آماری میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون T مستقل، T وابسته و تحلیل کوواریانس استفاده شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که آموزش سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان اثربخش بوده است.

کلید واژه‌ها: سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان زن

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران
ghashghaeizade@yahoo.com

مقدمه

چالش‌های مانند توسعه فزاینده دانش، پیشرفت فراگیر فناوری نوین پیشرفته، رقابت جهانی، سرعت و تغییرات شتابان، روند فزاینده پیچیدگی در سیستم‌های کاری و پیچیده شدن نیاز سازمان‌ها برای انطباق با تغییرات، نیاز به کارکنان را ضروری می‌سازد که فراتر از الزامات شغلی کار کنند (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶۰). موفقیت مدارس نیز تا حدودی به میزان تمایل معلمان برای انجام فعالیت‌ها فراتر از الزامات تعیین شده جهت دستیابی به اهداف مدرسه، بستگی دارد (کریمی، ۱۳۹۰: ۱۳۱).

با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور، امروز نیروی انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی در افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود. سازمان‌ها همواره به دنبال استفاده از تمام امکانات ممکن برای دست‌یابی به موفقیت بوده‌اند. در گذشته، دستیابی به سرمایه بیشتر، استفاده از ماشین‌آلات پیش‌رفته و به کار گرفتن فناوری به عنوان عواملی که مزیت رقابتی برای سازمان به همراه می‌آورد در نظر گرفته می‌شد، اما چند سالی است که بحث استفاده از افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارت بیشتر، پررنگ تر شده است (عسکری وزیری و زارعی متین، ۱۳۹۰: ۶۴). کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم‌داشتی تلاش کنند، در صورتی که سازمانها بهره‌مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می‌توانند در عرصه رقابت با فراق خاطر به فکر سرمایه‌گذاری در عرصه‌های دیگر مؤثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره‌مندی از این کارکنان، اکثر وقت خود را صرف اموری غیر از امور مربوط به وظایف زیردستان می‌کنند (زین آبادی ۱۳۸۸: ۶؛ به نقل از ارگان، ۱۹۹۸).

رفتار شهروندی سازمانی مجموعه رفتارهایی است که باعث بهبود اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود و عدم توجه توجه به آنها خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به افراد و سازمان‌ها تحمیل خواهد نمود (محبوب عشرت آبادی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۷). توافق کاملی در خصوص ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در بین محققان وجود ندارد و ابعاد مختلفی همچون: رفتارهای کمک‌کننده، جوانمردی، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات و اطاعت سازمانی، نوآوری و ابتکارات فردی، وجدان، توسعه شخصی، ادب و... در تحقیقات افراد مختلف مدنظر قرار گرفته است (قلی پور، ۱۳۸۹؛ خالصی و همکاران، ۱۳۸۹). توکلی، عابدی و صالح نیا (۱۳۸۸) در جمع‌بندی نظر صاحب‌نظرانی مانند پودسکوف و دیگران (۱۹۹۷) رفتار شهروندی سازمانی را در ۷ طبقه زیر بیان نمود: الف) جوانمردی^۱: به معنای تحمل عوارض و مشکلات اجتناب‌ناپذیرکاری بدون اعتراض است. ب) رفتارهای کمکی^۲: به معنای کمک‌های داوطلبانه نسبت به دیگران ایثار، صلح و امید و روحیه دادن و جلوگیری از اتفاقات و مشکلات کاری احترام است. مثل تجلیل از موفقیت‌های همکاران که تقویت‌های مثبتی را برای

1. Sportsmanship
2. Helping Behavior

همکاری‌های مثبت در آینده به دنبال دارد. ج) شرافت شهروندی - فضیلت مدنی مشارکت مسئولانه و علاقه مند بودن به حیات سازمان را نشان می‌دهد، که در برگرنده علایق و سطوح بالایی از تعهد به سازمان است. د) وجدان: رفتارهایی فراتر از نیازهای شغلی که به حضور، اطاعت قوانین و مقررات، مرخصی گرفتن و غیره بر می‌گردند. ه) اطاعت سازمانی^۱: پذیرش و درونی سازی قوانین، مقررات و دستور العمل‌های سازمان است که باعث پیروی صادقانه فرد حتی زمانی است که هیچ نظارتی صورت نمی‌گیرد. و) وفاداری سازمانی^۲: وفاداری به معنای احساس هویت و پیروی از مدیر و سازمان به صورت کلی و فراتر رفتن از علایق گروهی افراد است که شامل جدیت در تبلیغات به نفع سازمان، حمایت از سازمان در مقابل غریبه‌ها، و دفاع از آن در مقابل تهدیدهای بیرونی و متعهد ماندن به سازمان حتی تحت شرایط مخالف است. ز) خود توسعه ای^۳: شامل فعالیتهای داوطلبانه کارمندان برای افزایش معلومات، مهارت‌ها، توانایی‌های شغلی و همگام بودن با آخرین اطلاعات در زمینه رشته تخصصی خود است که شامل سه بعد مشارکت اجتماعی، حمایتی و شغلی است (توکلی، عابدی و صالح نیا، ۱۳۸۸: ۱۱۴).

تعریف مفهومی سرمایه روانشناختی: سازه‌ای ترکیبی است که چهار بعد ادراکی - شناختی، یعنی امید، خوش بینی، خودکارآمدی و انعطاف پذیری را در بر دارد، که این مولفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا می‌بخشند (لوتانز، ۲۰۰۲، ۵۹).

تعریف عملیاتی آموزش سرمایه روانشناختی: منظور آموزش مفاهیم و تکنیک‌های تقویت سرمایه روانشناختی می‌باشد که در طی ۱۱ جلسه آموزشی در قالب برنامه آموزشی لوتانز (۲۰۰۷) ارائه می‌گردد.

تعریف مفهومی رفتار شهروندی سازمانی: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست، اما با وجود این از وی سرزده، باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شود (به نقل از آپلب آم و دیگران^۴، ۲۰۰۴، ۱۹).

تعریف عملیاتی رفتار شهروندی سازمانی: در این پژوهش منظور از رفتار شهروندی سازمانی میزان برخورداری رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان است. این میزان رفتار شهروندی سازمانی از طریق پرسشنامه ۴۳ سوالی رفتار شهروندی سازمانی صالح نیا و توکلی (۱۳۸۶) در گروه گواه و آزمایشی قبل از آموزش و پس از آموزش به دست می‌آید. توجه به موضوع رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش و علاقه به این موضوع ریشه در این واقعیت دارد که رفتار شهروندی سازمانی اثر بخشی مدارس را به ویژه در زمینه پیشرفت تحصیلی بهبود

1. Organizational Compliance
2. Organizational Loyalty
3. Self- Development
4. Appelbaum et al

می‌بخشد (کریمی، ۱۳۹۰؛ به نقل از برنز و کارپنتر^۱، ۲۰۰۸). رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان در مدرسه می‌تواند در جهت کمک کردن به دانش آموزان و کلاس درس، معلمان دیگر، کل مدرسه، رشد شخصی (شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت حتی با هزینه‌های شخصی، گردآوری اطلاعات منسجم در مورد روش‌های تدریس و یادگیری، کسب اطلاعات و دانش جدید برای استفاده در جریان تدریس)؛ کمک به مدیر (کمک داوطلبانه و اختیاری به مدیر در امور مدیریتی مدرسه، کمک به مدیر در زمان‌هایی که او در مدرسه حضور ندارد، بر آوردن به موقع و با کیفیت انتظار مدیر؛ و کمک به والدین) سازماندهی فعالیت‌های مشارکتی با والدین در خصوص دانش آموزان، کمک به والدین در تمام امور درسی، فرهنگی، اخلاقی و رفتاری مربوط به شاگردان) باشد (زین آبادی و همکاران، ۱۳۸۷: ۸۷).

آموزش یکی از بهترین ابزارها جهت ایجاد تغییر در دانش، رفتار، نگرش فردی و نگرش جمعی می‌باشد. به نظر می‌رسد جهت ارتقاء متغیر فوق آموزش می‌تواند نقش محوری را ایفا کند. حال سوال اینجاست که آموزش چه مفاهیمی می‌تواند فراتر از یادگیری دانش عمل کرده و منجر به توسعه رفتار شهروندی در بین معلمان شود؟ روشهای آموزشی که در جریان آموزش و یادگیری بکار گرفته می‌شوند در صورتی در توسعه رفتار شهروندی موثر خواهند بود که برخی یا تمام عوامل و شرایط لازم برای ایجاد و توسعه چنین متغیرها را ایجاد کنند. محققان مختلف (اوی، لوتانز و ماتر^۲، ۲۰۰۸)، (اوی و همکاران، ۲۰۱۱) در تحقیقات خود نشان دادند که بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد، با این حال این پژوهشها، نتایج تجربی چندانی که تأیید کننده رابطه بین متغیرها باشد، بدست نمی‌دهد. برنامه مداخله‌ای سرمایه روانشناختی لوتانز یکی از برنامه‌های آموزشی است که می‌توان جهت تأیید تجربی رابطه بین متغیرها بکار گرفت. در این راستا، پژوهش حاضر در پی بررسی اثربخشی آموزش سرمایه روانشناختی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. در صورتی که نتایج پژوهش حاضر، اثربخشی آموزش سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی را تأیید کند، برگ دیگر بر نظامنامه راهنمایی مدیریت سازمان آموزش و پرورش افزوده خواهد شد.

نصراصفهانی و مهدیه نجف آبادی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان «تحلیل تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در قالب الگو سازی معادلات ساختاری» به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان شناختی تأثیری مستقیم و معنادار بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. همچنین سرمایه روان شناختی به طور غیرمستقیم با میانجیگری متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر نوع دوستی، وجدان کاری فضیلت مدنی تأثیر داشته است. اما تأثیر سرمایه روانشناختی بر بعد جوانمردی در الگو تأیید نشد. نیکپای و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاههای خرم آباد به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارد. گلستانه (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار

1. Burns and Carpenter
2. Avey, Luthans and Mhatre

شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری) و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

مورفی^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین سرمایه روانشناختی و درگیری شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. شبیر و همکاران^۲ (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی رابطه مثبت معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد. قادر و جفری^۳ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان «میانجیگری سرمایه روانشناختی بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» در پاکستان به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی به طور معنی داری با هر دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی رابطه دارد. بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم وجود نداشت. سرمایه روانشناختی نقش میانجی را بین جو سازمانی حمایتی و رفتار شهروندی سازمانی داشت. بیل استاروز و کول^۴ (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی نقش تعدیل کننده بین مقاومت برابر تغییر و رفتار شهروندی سازمانی دارد. به طوریکه سرمایه روانشناختی مقاومت در برابر تغییر را کاهش می دهد.

فردریکسون (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که سرمایه روانشناختی باعث کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می شود (حضور و دیگران، ۱۳۹۲). اوی و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان فراتحلیل تاثیر سرمایه روانشناختی بر نگرشها، رفتارها و عملکرد کارکنان در امریکا به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت معنی داری بین سرمایه روانشناختی و نگرشهای مطلوب کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهزیستی روانشناختی)، رفتارهای مطلوب کارمندان (شهروندی) و اقدامات چندگانه عملکردی (ارزیابی خود و ناظر و تحقق هدف) وجود دارد. نورمن و دیگران^۵ (۲۰۱۰) در تحقیقی تحت عنوان اثرات متقابل سرمایه روانشناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و انحرافی کارکنان به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی وجود دارد. هادگز^۶ (۲۰۱۰) در یک تحقیق همراه با گروه‌های آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزشی سرمایه روانشناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی مشارکت و عملکرد سازمانی دارد. شهنواز و جفری^۷ (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان «سرمایه روانشناختی به عنوان پیش بینی کننده تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در موسسات دولتی و خصوصی» به این نتیجه رسیدند که همه ابعاد سرمایه روانشناختی با دو متغیر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار متفاوتی در دو نوع

-
1. Murthy
 2. Shabir
 3. Qadeer & Jaffery
 4. Beal, Stavros and Cole
 5. Norman et al
 6. Hodges
 7. Shahnawaz and Jafri

سازمان دارند. اوی، ورنسینگ و لوتانز^۱ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌ها و رفتارهای مانند رفتار شهروندی رابطه وجود دارد. لیفنگ^۲ (۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که همه ابعاد سرمایه روانشناختی به طور جداگانه بر عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد.

ابزار و روش

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل است. در دو مرحله اجرا شد، مرحله اول، مطالعه مقدماتی برای آزمون پایائی ابزارها در گروهی از جامعه پژوهشی بود. بعد از بررسی پایائی و روایی ابزارها، مطالعه اصلی برای آزمون فرضیه‌ها و روابط بین متغیرها اجرا شد، به طوری که در این مرحله ابتدا گروه بندی نمونه‌ها به طور تصادفی انجام گرفت، سپس پیش آزمون از هر دو گروه بعمل آمد، در ادامه گروه آزمایشی طی ۱۱ جلسه ۱ ساعته در هفته‌ای دوبار تحت آموزش برنامه آموزشی لوتانز (۲۰۰۷) مطابق برنامه تدوین شده قرار گرفت و در نهایت پس آزمون از هر دو گروه بعمل آمد. پس از گروه بندی تصادفی نمونه، گروه آزمایشی طی ۱۱ جلسه ۱ ساعته در هفته‌ای دوبار تحت آموزش برنامه آموزشی لوتانز (۲۰۰۷) مطابق برنامه جدول شماره ۱، قرار گرفتند.

جدول شماره ۱: برنامه آموزش سرمایه روانشناختی لوتانز

جلسه	عنوان	محتوای آموزش در هر جلسه
اول	کلیات	اهمیت مثبت گرایبی در عصر امروزه، معرفی سرمایه روانشناختی به عنوان دارایی نامحسوس، معرفی مولفه‌ها
دوم	امید خوش بینی خودکارآمدی	ارائه تعاریفی از امید و ناامیدی و ویژگی‌های افراد امیدوار ارائه تعاریفی از خوش بینی، بدبینی، خوش بینی واقعی و خوش بینی غیر واقعی و وجه تمایز بین آنها تاب آوری ارائه تعاریفی از مفهوم خودکارآمدی و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد خودکارآمد ارائه تعاریفی از مفهوم تاب آوری و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد تاب آور و مقاوم
سوم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	بررسی میزان امید و رضایت از زندگی شرکت کنندگان و ایجاد انگیزه آشنایی با مفهوم درماندگی آموخته شده و نقش آن در خوش بینی و بدبینی بحث در خصوص نقش درماندگی آموخته شده در کاهش خودکارآمدی ارائه تعاریفی از مفهوم سرسختی و معرفی مولفه‌های آن (تعهد، چالش و کنترل)
	امید	آگاه ساختن شرکت کنندگان از نقش اهداف در ایجاد و افزایش امید

1. Avey, Wernsing & Luthans
2. Lifeng

چهارم	خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	آشنا ساختن شرکت کنندگان با فرایند اسناد و مفهوم مکان کنترل بررسی ارتباط بین انگیزه، اراده و اعتماد به نفس با خودکارآمدی و استفاده از تکنیک باز خورد تمرکز بر مولفه تعهد و استفاده از تکنیک‌هایی مدیریت رویدادهای منفی
پنجم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	آشنایی شرکت کنندگان با چگونگی دست یافتن به اهدافی روشن و قابل دستیابی آشنایی اعضا با اسنادهای درونی، بیرونی، کلی، خاص، پایدار و ناپایدار و نقش هر کدام در خوش بینی بررسی و بحث درخصوص چگونگی افزایش اعتماد به نفس و خودکارآمدی تمرکز بر مولفه چالش، چگونگی تبدیل مشکلات به چالش‌ها و افزایش تمایل به روبه رو شدن با آنها
ششم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	آموزش تفسیم یک هدف بزرگ به اهدافی کوچک تر به منظور افزایش احتمال تحقق آنها آشنایی اعضا با نقش اسنادها در خوش بینی استفاده از تکنیک تصویرسازی ذهنی به منظور ایجاد تجارب مثبت به منظور افزایش خودکارآمدی تمرکز بر مولفه کنترل و بحث در خصوص چگونگی افزایش احساس کنترل بر زندگی
هفتم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	آگاه ساختن شرکت کنندگان با چگونگی فرمول بندی اهدافی روشن و عینی آموزش چگونگی ایجاد و گسترش اسنادهای مثبت درونی استفاده از تکنیک تقویت جانشینی از طریق ارائه نمونه‌های جهانی و منطقی‌ای از افراد خودکارآمد آشنا نمودن شرکت کنندگان با راهبردهای مسئله محور و هیجان محور و نقش آنها در افزایش استقامت
هشتم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	آشنا ساختن اعضا با نقش تعیین اهداف روزانه در تحقق اهداف بزرگ و چگونگی انجام آن استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند به ناخوشایندتر به منظور ارتقای سطح خوش بینی آشنایی شرکت کنندگان با روش‌های علمی حل مسئله و نقش کاربردی آنها در افزایش سطح خودکارآمدی آشنایی بیشتر با راهبردهای مستقیم یا مسئله محور و تشویق اعضا به استفاده بیشتر از این راهبردها
نهم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	آشنا ساختن اعضا با چگونگی استفاده از گذرگاه‌های متعددی در تحقق هدف استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند و تعیین پیامدهای مثبت این وقایع به منظور ارتقا سطح خوش بینی دعوت از فردی موفق و خودکارآمد به منظور استفاده از الگوهای عینی در افزایش سطح خودکارآمدی آشنایی بیشتر با راهبردهای غیر مستقیم یا هیجان محور
دهم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	آشنا ساختن اعضا با چگونگی تبدیل موانع به چالش‌هایی جهت تحقق اهداف توجه و تمرکز بر استعدادها و توانایی‌های فردی و محیطی به منظور افزایش سطح خوش بینی استفاده از تقویت مستقیم و تقویت جانشینی از طریق بحث در خصوص موفقیت‌های پیشین بحث درخصوص نقش مکان کنترل در سرسختی و استفاده از تکنیک خودگویی‌های مثبت
یازدهم	امید خوش بینی خودکارآمدی تاب آوری	مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح امید مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خوش بینی مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خودکارآمدی مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح استقامت.

جامعه آماری جامعه آماری کلیه معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان ($N=230$) که در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۹۴ فعالیت آموزشی دارند، می‌باشد، ابتدا از طریق نمونه گیری تصادفی ساده با قرعه کشی بدون جایگزینی ۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد، در مرحله دوم ۶۰ نفر انتخاب شده، بصورت تصادفی به دو گروه ۳۰ نفره تقسیم شده و بر اساس قرعه یکی از گروه‌ها، به عنوان گروه آزمایشی و گروه دیگر به عنوان گروه گواه انتخاب شدند.

جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ۴۳ سوالی تدوین شده توسط صالح نیا و توکلی (۱۳۸۶) با ضریب پایایی ۰/۸۸. به لحاظ مناسب بودن با فرهنگ غالب ایرانی به عنوان مولفه‌های مورد نظر برای رفتار شهروندی استفاده شد. صالح نیا و توکلی (۱۳۸۶) بر اساس الگوی دانشمندی همچون باتمن^۱ و اورگان (۱۹۸۳)، اسمیت و همکاران^۲ (۱۹۸۳)، پودساکوف و همکاران^۳ (۱۹۹۰)، ویلیامز و اندرسون^۴ (۱۹۹۱)، موتوویدلو و وان اسکوتر^۵ (۱۹۹۴)، گراهام و دینس^۶ (۱۹۹۴)، مورمن و بلکی^۷ (۱۹۹۵)، وان اسکوتر^۸ و موتوویدلو^۹ (۱۹۹۶)، ارلی^{۱۰} (۱۹۹۷) و وان دیان و لیپن^{۱۱} (۱۹۹۸)، پرسشنامه ۴۳ سوالی که متناسب با فرهنگ ایرانی باشد را تدوین نمودند. پس از بررسی ابعاد این پرسشنامه‌ها، ۷ بعد متناسب با فرهنگ کشور ایرانی برگزیده شد که عبارتند از: رفتارهای کمکی، اطاعت، شرافت شهروندی، وفاداری، جوانمردی، وجدان، خود رشدی. سئوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ بعد رفتارهای کمکی، سئوالات ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴ بعد جوانمردی، سئوالات ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ بعد شرافت شهروندی، سئوالات ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹ بعد وجدان، سئوالات ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵ بعد وفاداری، سئوالات ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴ بعد اطاعت و سئوالات ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳ بعد خود رشدی را می‌سنجد. سئوالات این پرسشنامه به گونه‌ای غیر مستقیم طراحی شده است که آزمودنی در نحوه جواب دادن به آنها آزادی عمل داشته باشد (صالح نیا و توکلی، ۱۳۸۶). ضریب پایایی پرسشنامه مذکور با استفاده از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱. برآورده شد، همچنین پایایی هر کدام از خرد سیستم از طریق آلفای بدین صورت بودند: رفتارهای کمکی (۰/۸۹)، اطاعت (۰/۸۸)، شرافت شهروندی (۰/۸۶)، وفاداری (۰/۸۷)، جوانمردی (۰/۹۱)، وجدان (۰/۹۱)، خود رشدی (۰/۹۳). نحوه نمره گذاری همه سئوالات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت به صورت زیر می‌باشد. نحوه نمره گذاری همه سئوالات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت به صورت

1. Bateman
2. Smith et al
3. Podsakoff et al
4. Williams & Anderson
5. Motowidlo & Skoter
6. Graham & Dines
7. Moorman & Belky
8. Van Scotter
9. Motowidlo
10. Earley
11. Van Dyne & Liphine

زیر می‌باشد. الف-اصلاً مطابقت ندارد = ۵ ب-تا حدودی مطابقت دارد = ۴ ج- تا پنجاه درصد مطابقت دارد = ۳ د- زیاد مطابقت دارد = ۲ ه- خیلی زیاد مطابقت دارد = ۱. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از در بخش آمار توصیفی از دو شاخص آماری میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون T مستقل، T وابسته و تحلیل کوواریانس استفاده شد.

یافته‌ها

جدول شماره ۲: شاخص‌های آماری رفتار شهروندی سازمانی به تفکیک گروه‌های مورد مطالعه

گروه‌ها	متغیرها	
	رفتار شهروندی سازمانی بار اول	رفتار شهروندی سازمانی بار دوم
آزمایشی	میانگین	۱۴۳/۵۳۳۳
	انحراف استاندارد	۱۰/۲۲۷۵۳
	واریانس	۱۰۴/۶۰۲
کنترل	میانگین	۱۴۱/۳۰۰۰
	انحراف استاندارد	۸/۳۰۱۰۲
	واریانس	۶۸/۹۰۷

با توجه به جدول شماره ۱، ملاحظه می‌شود که میانگین متغیر رفتار شهروندی سازمانی در گروه آزمایشی بار اول اندازه‌گیری برابر با ۱۴۳/۵۳۳۳ و در بار دوم (پس از آموزش سرمایه روانشناختی) برابر با ۱۶۷/۷ می‌باشد. همچنین میانگین متغیر رفتار شهروندی سازمانی در گروه کنترل بار اول اندازه‌گیری با ۱۴۱/۳ و در بار دوم برابر با ۱۴۵/۸ می‌باشد. با توجه به اینکه نمره رفتار شهروندی سازمانی بین ۴۳ تا ۱۰۰ پرسشنامه نشان دهنده رفتار شهروندی سازمانی پایین، نمره بین ۱۰۰ تا ۱۵۷ نشان دهنده رفتار شهروندی حد متوسط و نمره ۱۵۷ تا ۲۱۵ نشان دهنده رفتار شهروندی مطلوب می‌باشد، میانگین‌های به دست آمده حاکی از این است که رفتار شهروندی سازمانی معلمان در قبل از آموزش در حد متوسط بوده و از وضع مطلوب زیاد فاصله نداشته است که بعد از آموزش سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی گروه آزمایشی تا حدودی بهبود پیدا کرده و در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار گرفت.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.

برای پاسخ به این پرسش که آیا بین رفتار شهروندی سازمانی معلمان در دو گروه آزمایشی و گروه کنترل در بار اول اندازه‌گیری تفاوت معناداری وجود دارد، از آزمون‌های T تست دو گروه مستقل، تحلیل کوواریانس و آزمون‌های T تست گروه همبسته استفاده شد.

جدول شماره ۳: بررسی تفاوت رفتار شهروندی سازمانی بار اول اندازه گیری در دو گروه آزمایشی و

گروه کنترل با استفاده از آزمون T تست دو گروه مستقل

شاخصها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	نمره آزمون T	سطح معناداری
آزمایشی	۳۰	۱۴۳/۵۳۳۳	۱۰/۲۲۷۵۳	۰/۹۲۹	۰/۳۵۷
کنترل	۳۰	۱۴۱/۳۰۰۰	۸/۳۰۱۰۲		

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده $0/357$ از سطح خطا یا $(\alpha=0/05)$ بیشتر است، پس تفاوت معناداری بین دو گروه وجود ندارد، این بدان معناست که هر دو گروه در شروع تحقیق از لحاظ رفتار شهروندی سازمانی شبیه به هم بوده اند. جهت بررسی تفاوت رفتار شهروندی سازمانی بار دوم اندازه گیری در دو گروه کنترل و آزمایشی با حذف تاثیر پیش آزمون از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. همچنین برای استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس از آزمون لون برای فرض یکسانی واریانسها استفاده شد.

جدول شماره ۴: بررسی یکسانی واریانسهای دو گروه کنترل و آزمایشی با استفاده از آزمون لون

سطح معناداری	مقدار آماره لون	رفتار شهروندی سازمانی بار اول
۰/۵۰۷	۰/۴۴۶	رفتار شهروندی سازمانی بار دوم
۰/۳۳۶	۰/۸۲	

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده از سطح خطا یا $(\alpha=0/05)$ بیشتر است، پس مفروضه یکسانی واریانسها وجود دارد، بنابراین می توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد.

جدول شماره ۵: تحلیل کوواریانس برای بررسی اثر آموزش سرمایه روانشناختی

بر رفتار شهروندی سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
گروه	۶۳۳۴/۵۵۱	۱	۶۳۳۴/۵۵۱	۶۲/۸۸۴	۰/۰۰
پیش آزمون	۱۴۴۷/۲۹۳	۱	۱۴۴۷/۲۹۳	۱۴/۳۶۸	۰/۰۰
خطا	۵۷۴۱/۸۰۷	۵۷	۱۰۰/۷۳۳		
کل	۱۴۳۸۳/۲۵۰	۶۰			

مقدار F پیش آزمون (همپراش) برابر با $۱۴/۳۶۸$ است. چون سطح معناداری بدست آمده از سطح خطا ($\alpha=۰/۰۵$) کمتر است، بنابراین می‌توان گفت همبستگی بین پیش آزمون (همپراش) و متغیر مستقل وجود دارد. متغیر همپراش تأثیری بر مدل ندارد. مقدار F تأثیر متغیر مستقل (گروهها) برابر $۶۲/۸۸۴$ است و سطح معناداری از سطح خطا ($\alpha=۰/۰۵$) کمتر است، بنابراین پس از حذف تأثیر متغیر پیش آزمون فرضیه صفر یعنی معنادار نبودن اختلاف میانگین‌های رفتار شهروندی سازمانی در بار دوم (پس از اعمال متغیر مستقل) در دو گروه کنترل و آزمایش رد می‌شود. پس اختلاف معناداری در رفتار شهروندی سازمانی بین دو گروه کنترل و آزمایش در بار دوم اندازه گیری (پس از آموزش سرمایه روانشناختی به گروه آزمایش) وجود دارد. برای بررسی بیشتر تفاوت این متغیر از T تست دو گروه مستقل T تست وابسته استفاده شد.

جدول شماره ۶: بررسی تفاوت رفتار شهروندی سازمانی بار دوم اندازه گیری در دو گروه آزمایشی و گروه کنترل با استفاده از آزمون T تست دو گروه مستقل

شاخصها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	نمره آزمون T	سطح معناداری
گروهها					
آزمایشی	۳۰	۱۶۷/۷۰۰	۹/۲۸۹۰۴	۷/۶۱۸	۰/۰۰۱
کنترل	۳۰	۱۴۵/۸۰۰	۱۲/۷۱۳۷۴		

با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده از سطح خطا یا ($\alpha=۰/۰۵$) کمتر است. پس تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد. با توجه به میانگین ها، میانگین رفتار شهروندی سازمانی بار دوم در گروه آزمایشی بیشتر از گروه کنترل است. این بدان معناست که آموزش سرمایه روانشناختی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی در گروه آزمایشی شده است.

جدول شماره ۷: بررسی تفاوت رفتار شهروندی در بار اول اندازه گیری و بار دوم اندازه گیری در گروه آزمایش با استفاده از آزمون T تست دو گروه همبسته

شاخصها	میانگین	انحراف استاندارد	نمره آزمون T	سطح معناداری
گروهها				
بار اول اندازه گیری	۱۴۳/۵۳۳۳	۱۰/۲۲۷۵۳	۱۲/۳۰۸	۰/۰۰۰
بار دوم اندازه گیری	۱۶۷/۷۰۰	۹/۲۸۹۰۴		

با توجه به سطح معناداری بدست آمده از سطح خطا یا ($\alpha=۰/۰۵$) کمتر است، پس تفاوت معناداری بین بار اول اندازه گیری (پیش آزمون) و بار دوم اندازه گیری (پس آزمون) وجود دارد. با توجه به میانگین ها، میانگین رفتار شهروندی سازمانی بار دوم در گروه آزمایشی بیشتر از گروه کنترل است. این بدان معناست که آموزش سرمایه روانشناختی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی در گروه آزمایشی شده است.

فرضیه‌های اختصاصی

- آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه بعد رفتارهای کمکی رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.
- آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه بعد اطاعت رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.
- آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه بعد شرافت شهروندی رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.
- آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه بعد وفاداری رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.
- آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.
- آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه بعد وجدان رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.
- آموزش سرمایه روانشناختی بر توسعه بعد خود رشدی رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان تأثیر دارد.
- جهت آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق از آزمون T تست دو گروه همبسته استفاده شد. (جدول شماره ۸)

جدول شماره ۸: بررسی تفاوت ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در پیش آزمون و پس آزمون در گروه آزمایشی با استفاده از آزمون T تست دو گروه همبسته

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی	شاخصها گروهها	میانگین	انحراف استاندارد	نمره آزمون T	سطح معناداری یا sig																																	
رفتارهای کمکی	پیش آزمون	۳۱/۰۳۳۳	۲/۲۵۱۱۸	-۱۱/۷۲۳	۰/۰۰۰																																	
	پس آزمون	۳۶/۲۶۶۷	۲/۰۳۳۰۶			جوانمردی	پیش آزمون	۱۶/۶۶۷	۱/۶۴۷۰۱	-۵/۹۹۴	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۹/۱۰۰۰	۱/۷۸۷۸۹	شرافت شهروندی	پیش آزمون	۱۶/۲۰۰۰	۱/۶۸۹۷۳	-۹/۱۱۸	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۹/۶۳۳۳	۱/۹۷۳۶۸	وجدان	پیش آزمون	۱۶/۱۳۳۳	۲/۱۴۵۳۰	-۵/۶۸۱	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۸/۵۰۰	۱/۵۹۲۰۱	وفاداری	پیش آزمون	۱۶/۵۰۰۰	۱/۴۰۸۱۰	-۸/۵۲۱	۰/۰۰۰
جوانمردی	پیش آزمون	۱۶/۶۶۷	۱/۶۴۷۰۱	-۵/۹۹۴	۰/۰۰۰																																	
	پس آزمون	۱۹/۱۰۰۰	۱/۷۸۷۸۹			شرافت شهروندی	پیش آزمون	۱۶/۲۰۰۰	۱/۶۸۹۷۳	-۹/۱۱۸	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۹/۶۳۳۳	۱/۹۷۳۶۸	وجدان	پیش آزمون	۱۶/۱۳۳۳	۲/۱۴۵۳۰	-۵/۶۸۱	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۸/۵۰۰	۱/۵۹۲۰۱	وفاداری	پیش آزمون	۱۶/۵۰۰۰	۱/۴۰۸۱۰	-۸/۵۲۱	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۹/۷۶۶۷	۱/۸۸۷۹۵						
شرافت شهروندی	پیش آزمون	۱۶/۲۰۰۰	۱/۶۸۹۷۳	-۹/۱۱۸	۰/۰۰۰																																	
	پس آزمون	۱۹/۶۳۳۳	۱/۹۷۳۶۸			وجدان	پیش آزمون	۱۶/۱۳۳۳	۲/۱۴۵۳۰	-۵/۶۸۱	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۸/۵۰۰	۱/۵۹۲۰۱	وفاداری	پیش آزمون	۱۶/۵۰۰۰	۱/۴۰۸۱۰	-۸/۵۲۱	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۹/۷۶۶۷	۱/۸۸۷۹۵															
وجدان	پیش آزمون	۱۶/۱۳۳۳	۲/۱۴۵۳۰	-۵/۶۸۱	۰/۰۰۰																																	
	پس آزمون	۱۸/۵۰۰	۱/۵۹۲۰۱			وفاداری	پیش آزمون	۱۶/۵۰۰۰	۱/۴۰۸۱۰	-۸/۵۲۱	۰/۰۰۰	پس آزمون	۱۹/۷۶۶۷	۱/۸۸۷۹۵																								
وفاداری	پیش آزمون	۱۶/۵۰۰۰	۱/۴۰۸۱۰	-۸/۵۲۱	۰/۰۰۰																																	
	پس آزمون	۱۹/۷۶۶۷	۱/۸۸۷۹۵																																			

اطاعت	پیش آزمون	۱۶/۶۳۳۳	۲/۳۴۱۲۸	-۲/۸۹۴	۰/۰۰۷
	پس آزمون	۱۸/۰۶۶۷	۱/۸۲۷۰۴		
خود رشدی	پیش آزمون	۳۰/۳۶۶۷	۲/۲۹۸۲۹	-۷/۰۱۷	۰/۰۰۰
	پس آزمون	۳۶/۳۶۶۷	۴/۰۴۶۹۹		

با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده در همه مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (رفتارهای کمکی، جوانمردی، شرافت شهروندی، وجدان، وفاداری، اطاعت و خود رشدی) از سطح خطا ($\alpha=0/05$) کمتر است، پس تفاوت معناداری در گروه آزمایشی در بار اول و دوم اندازه گیری وجود دارد. این بدان معناست که نمرات گروه آزمایشی در بار اول اندازه گیری و بار دوم برای ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به طور معنادار متفاوت است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل داده‌ها از طریق آزمون T وابسته، T مستقل و تحلیل کوواریانس نشان داد که آموزش سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان اثربخش می‌باشد. همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد آموزش سرمایه روانشناختی بر همه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی اثربخش می‌باشد. در تأیید نتایج این پژوهش مبنی بر تأثیر آموزش سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی گزارش‌های پیشینه‌ی پژوهش نیز هماهنگ با این یافته‌هاست. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات نصرافهانی و مهدیه نجف آبادی (۱۳۹۳)، نیک پی (۱۳۹۳)، گلستانه (۲۰۱۴)، مورفی (۲۰۱۴)، شیبیر و همکاران (۲۰۱۴)، بیل، استاروز و کول (۲۰۱۳) و شهناز و جفری (۲۰۰۹) که نتیجه گرفته بودند بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد همسو می‌باشد. همچنین این یافته تحقیق با نتیجه تحقیق فردریکسون (۲۰۱۱) که دریافته بود سرمایه روانشناختی باعث کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می‌شود، همخوان می‌باشد. در این باره باز اوی و همکاران (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت معنی داری بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های مطلوب کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهزیستی روانشناختی)، رفتارهای مطلوب کارمندان (شهروندی) و اقدامات چندگانه عملکردی (ارزیابی خود و ناظر و تحقق هدف) وجود دارد. همچنین نورمن و دیگران (۲۰۱۰) دریافتند که هویت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی وجود دارد. در این راستا هادگنز (۲۰۱۰) نتیجه گرفتند که دوره‌های آموزشی سرمایه روان شناختی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی مشارکت و عملکرد سازمانی دارد. لیفنگ (۲۰۰۷) به این نتیجه رسید که همه

1. Shabir
2. Shahnawaz and Jafri
3. Lifeng

ابعاد سرمایه روانشناختی به طور جداگانه بر عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد.

در توجیه این یافته تحقیق می‌توان گفت یکی از مهمترین امتیازهای سرمایه‌های روانشناختی شکل دهی اهداف، معنای زندگی، مقاومت در برابر فشار و خود ارزیابی‌های مثبت و منفی می‌باشد. سرمایه روانشناختی کنش‌های آدمی را به وسیله ی فرآیندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی و تصمیم گیری تنظیم می‌نماید. در این راستا می‌توان استدلال کرد که سرمایه روان شناسی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روانشناختی که باعث ایجاد تعهد، اشتیاق، رفتارهای سالم و انعطاف پذیر می‌گردد. به نظر می‌رسد هر کدام از قابلیت‌های سرمایه روانشناختی نقش بسزایی در عملکردهای فردی و سازمانی معلمان دارند، به طوریکه افراد با خود کارآمدی بالا بسیار خودانگیخته هستند و برای دستیابی به اهداف از هیچ تلاشی فروگذار نیستند و رفتارهای نابهنجار و ناسالم کاهش می‌دهند. امیدواری باعث می‌شود که افراد تمایل به مشارکت بالا داشته باشند، امید، انسان را به تلاش و کوشش واداشته و او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌کند و باعث می‌شود که انسان نسبت به شغل خود رفتار شهروندی سازمانی بیشتری داشته باشد. خوش بین‌ها انتظارات مثبتی را در خود ایجاد می‌کنند که آنها را در جهت دستیابی به اهداف ترغیب می‌کند و به اتخاذ رفتارهای انعطاف پذیر در برخورد با مشکلات کمک می‌کنند، افراد خوش بین انعطاف پذیر و مسئولیت پذیر هستند. افراد تاب آور قادرند احساس خودکارآمدی شان را حفظ کرده و شرایط را ارزیابی کنند، تعهد به اهدافشان را تقویت نمایند و رفتار انگیزشی را افزایش دهند. تأیید این فرضیه و همسو بودن آن با نتایج پژوهش‌های دیگر، به این مساله اشاره دارد، که جهت تقویت رفتار شهروندی سازمانی معلمان، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش می‌توانند به آموزش سرمایه روانشناختی بپردازند.

به دلیل تاثیر مثبت و مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده و به تبع آن بر عملکرد تحصیلی، توجه به این گونه رفتارها می‌تواند یکی از راههای افزایش اثربخشی مدارس باشد. این تحقیق به منظور کسب بینش در مورد توسعه رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه بر اساس آموزش سرمایه روانشناختی طراحی و بر این اساس پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد.

- به طور کلی آشنایی با یسایندهای مورد نیاز هر متغیر می‌تواند ما را در افزایش مقدار متغیر مورد نظر از طریق دستکاری در میزان پیشایندها یاری رساند. بنابراین، فرض ما بر این بود که آشنایی با سرمایه روانشناختی و مزایای آن باعث افزایش این سرمایه و سرانجام افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود، که نتایج حاصل آن را تأیید کرد. بنابراین مسئولان می‌توانند در جهت افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی، از طریق آموزش در این زمینه اقدام لازم را به عمل آورند.

- سالانه در کنار سایر برنامه‌های توانمندی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف بهبود سرمایه روانشناختی به بهبود این مهم کمک خواهد نمود.

- بدون شک مخاطب اصلی نتایج پژوهش حاضر، معلمان هستند، توسعه رفتار شهروندی سازمانی معلمان امری حیاتی قلمداد می‌شود و مدیران می‌توانند با قابلیت‌های رهبری اثربخش، در توسعه و بهسازی مولفه‌های سرمایه روانشناختی در خود و همکاران نقش اساسی ایفا کنند.
- آموزش‌های غیر مستقیم از جمله درگیر کردن معلمان با راهبردها و سیاست‌های آموزشی در جهت جلب مشارکت بیشتر آنها در تحقق اهداف و داشتن تفکرخوش بینانه راجع به آینده سازمان موثر خواهد بود.
- آشکارسازی اهداف و چشم انداز آموزشی بوسیله مدیران سبب می‌گردد، فرد تصویری مثبت از موفقیت‌های آتی خود ارائه کند، این تصویر مثبت از آینده احساس شایستگی و احساس موثر بودن فرد را افزایش داده و باعث می‌شود که سرمایه روانشناختی بهبود یابد و با بهبود سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی توسعه می‌یابد.
- افزایش سطح اعتماد از طریق ارائه اطلاعات مناسب و مفید در مورد روند پیشرفت مدارس به معلمان و ایجاد ارتباط نزدیک بین مدیران و معلمان از جمله راهکارهایی است که می‌توان بدان وسیله سرمایه روانشناختی معلمان را بهبود بخشید.

منابع

- توکلی، ز، عابدی، م و صالح نیا، م. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، **چشم انداز مدیریت**، شماره ۳۳، زمستان، ۱۳۸۸، ۱۲۴-۱۰۵.
- حسن پور، ا، عباسی، ط و نوروزی، م. (۱۳۹۰). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در توانمندسازی کارکنان، **مدرس علوم انسانی، پژوهش‌های مدیریت ایران**، دوره ۵، شماره ۱، ۱۸۰-۱۵۹.
- حضور، م، صالحی، ع، دانایی فرد، ح، نجاری، ر. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتقاء سرمایه روانشناختی در سازمان‌های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، **پژوهش‌های مدیریت در ایران**، دوره هفدهم، شماره ۳: ۲۷-۱.
- صالح نیا، م و توکلی اله، ز. (۱۳۸۶). **اثربخشی آموزش رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی**، چشم انداز مدیریت، شماره ۲۶، صص ۸۷-۷۳.

خالصی، ن، صالحی، م، مرادی، ف، احدی نژادی، ب، محمدی، ر و روحانی، ب. (۱۳۹۱). رابطه رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستانهای آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان، **مدیریت سلامت**، ۵(۴۷)، صص ۳۲-۲۳.

زین آبادی، ح. (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغلی و تعهد به مدرسه: آیا تفاوت معناداری میان معلمان زن و مرد وجود دارد؟ **تحقیقات زنان**، سال ۳(۱)، صص ۴-۲۷.

عسکری وزیری؛ علی عسکر و زارعی متین، حسن. (۱۳۹۰). **هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تأکید بر آموزه‌های دینی**، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره سوم، ۶۳-۹۰.

علی پور، ا؛ صفاری نیا، م؛ صرامی فروشانی، غ؛ آقاعلیخانی، علی م و آخوندی، ن. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل، **فصلنامه علمی تخصصی طب کار**، دوره پنجم، شماره ۳، صص ۴۱-۳۰.

قلی پور، آ. (۱۳۸۹). **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، سمت.

کریمی، ف. (۱۳۹۰). پیش بینی رفتار شهروندی دبیران دوره متوسطه براساس هوش هیجانی آنان، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، سال پنجم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۰، صص ۱۴۳-۱۲۷.

کریمی، ف، حسومی، ف و لیث صفار، ز. (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال سوم، شماره ۱، پیاپی ۹، صص ۱۶۶-۱۵۵.

محبوب عشرت آبادی، ح، قرونه، د و شاطری، ک. (۱۳۹۰). رفتار شهروندی سازمانی تاملی بر مبنای، ویژگی ها، ابعاد، عوامل تاثیر گذار و پیامدها، **علوم و فنون هوایی**، سال سیزدهم شماره اول، صص ۶۱-۴۵.

نجاری، ر، دانایی فرد، ح، حضوری، م و صالحی، ع. (۱۳۹۲). بررسی و تبیین نقش سرمایه روانشناختی در پیامدهای سازمانی، **مدیریت سازمان های دولتی**، سال اول، شماره دوم، صص ۳۶-۲۳.

نیک پور، ا، منطری توکلی، ع و حسینی نژاد، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان، **فراسوی مدیریت**، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۱۷۲-۱۵۵.

نصرافهانی، ع و مهدیه نجف آبادی، ن. (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در قالب الگوسازی معادلات ساختاری، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۵۶، صص ۱۱۶-۱۲۴.

نیک پی، ا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ادراک رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق سرمایه روان‌شناختی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌های خرم‌آباد، پایان‌نامه رشته مدیریت آموزشی (دکتر)، دانشگاه اصفهان.

Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 29, 705–711.

Avey J.B . 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**, vol.22, no.2, pp:127-152.

Avey, J, Wernsing, T. and Luthans, F.(2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of Psychological capital and emotions on relevant attitudes and behavior, **Journal of Applied Behavioral Science**, 44(1), 48-70.

-Beal II, Stavros. J and Cole, M(2014). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour, **SA Journal of Industrial Psychology**. Vol 39, No 2, pp:34-45.

Golestaneh, S.M.(2014). The Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior, **Manag. Adm. Sci. Rev.** Volume: 3, Issue: 7, Pages: 1165-1173.

Luthans F., Avolio B.J., Avey; j.(2007). Positive psychological capital: easurement and relationship with performance and satisfaction, **Personnel Psychology**, No. 60(3), 541-572.

-Hodges, T. (2010). **An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect**. Dissertations and Theses from the College of Business Administration. University of Nebraska-Lincoln Year 2010 School principals, PhD dissertation.

- Lifeng, Z.(2007). Effects of Psychological Capital on Employees' job performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior, **Acta Psychologica Sinica**, 39(02): 328-334.
- Luthans F., Norman S., Avolio B., Avey, J.(2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship, **Journal of Organizational Behavior**, 29(2), pp: 219-238.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a Web based intervention to develop positive psychological capital, **Academy Of Management Learning and Education**, 7, 209–221.
- Muefphy, Gregory, Athanasoy, james and King, Nevill.(2002). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: a study of Australian human-service professionals. **Journal of psychology**, Vol. 17, No. 4, pp:287-297.
- Murthy, R.K.(2014). **Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour**, NCI2TM, nci2tm.sinhgad.edu /ncit2m2014_p/data/nci2tm_72.pdf.
- Qadeer, F. & Jaffery, H.(2014). Mediation of Psychological Capital between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior, **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, Vol. 8 (2), 453-470.
- Norman, S. et al.(2010).The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, vol. 17 no. 4 pp: 380-391.
- Shahnawaz, M.G., & Jafri, M.H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**, 35, 78–84.
- Schwarzer R., Luszczynska A.:(2005). **Social cognitive theory**, In **M. Conner & P. Norman (Eds.)**, Predicting Health Behavior, 2nd edition, Buckingham, England: Open University Press.