

## Development of the Relationship Model of Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior with the Mediation of job Self-efficacy in Sustainable Organizations

Saeid Yousefzadeh <sup>1</sup> 

1. Instructor of Management Department, Nowshahr Branch, Islamic Azad University, Nowshahr, Iran.

### OPEN ACCESS

**Article type:** Research Article

**\*Correspondence:** Saeid Yousefzadeh  
yousefzadeh.s94@gmail.com

**Received:** December 9, 2023

**Accepted:** March 12, 2024

**Published:** Winter 2024

**Citation:** Yousefzadeh, S. (2024). Development of the Relationship Model of Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior with the Mediation of job Self-efficacy in Sustainable Organizations. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 3(4), 177-196.

**Publisher's Note:** MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** The purpose of the current research was to develop a relationship model of psychological capital and organizational citizenship behavior with the mediation of job self-efficacy in sustainable organizations. The research method was a descriptive correlation. The statistical population of the research included all the employees of the Sports and Youth Department of Gorgan city in 1402, of which 200 people were selected and participated in the research by available sampling method. Data were collected using Luthans et al.'s psychological capital questionnaire (2007), Riggs and Knight's (1994) job self-efficacy, and Podsakoff et al.'s (1990) organizational citizenship behavior and Pearson's correlation coefficient method and structural equation analysis using SPSS software version 24 and Imus software were analyzed. The results showed that there is a positive and significant correlation between psychological capital and job self-efficacy ( $r=0.49$ ), psychological capital with organizational citizenship behavior ( $r=0.51$ ), and job self-efficacy and organizational citizenship behavior ( $r=0.41$ ). There is a level of 0.01. Also, the psychological capital model has a good fit with organizational citizenship behavior with the mediating role of job self-efficacy. Based on the results, since psychological capital and job self-efficacy have a special role in promoting organizational citizenship behaviors and the productivity and efficiency of sustainable organizations, it is necessary for the managers of these organizations, to pay special attention to the importance of these factors, to provide the necessary conditions for their promotion in the form of in-service programs. Provide employees.

**Keywords:** Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Job Self-efficacy, Sustainable Organization.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

Sustainable organizations are considered to be among the things that are effective for changing performance and profitability along with nature and anthropology, and then, create an organization with significant value that is desirable, sustainable, livable, and by the changing business and human landscapes. In today's competitive world, sustainable organizations are constantly looking for new ways to maximize their employees' performance (Bienstock et al., 2011). Despite the increase in the use of information technology, there is still a gap in the organization's efficiency performance, and now there is a belief that the organization's efficiency performance largely depends on the efforts of employees that go beyond the defined requirements (Widarko & Anwarodin, 2022). In recent years, the development of new technology and the increasing growth of the economy of the world has led to increasing competition and rapid changes in the work of organizations and their employees. As a result, these changes and preparing to face future changes put considerable pressure on employees to accept responsibility for planning career advancement, training, and salary and benefits. To compete on the global stage, satisfy the needs and expectations of customers, and adapt to the changing nature of the job, organizations are trying to choose employees who, while having high job self-efficacy, act beyond the assigned task and role (Wombacher & Felfe, 2017; Zopiatis et al., 2016).

Considering the positive consequences of organizational citizenship behavior for today's organizations, identifying the factors affecting it is extremely important. Also, the importance of the current research comes from the idea that examining the factors related to organizational citizenship behavior in organizations can help managers to know the factors related to it and by strengthening these factors, provide the basis for the promotion of organizational citizenship behavior. Based on this, the present research was conducted to formulate the relationship model of psychological capital and organizational citizenship behavior with the mediation of job self-efficacy in sustainable organizations.

### **Theoretical framework**

Organizational citizenship behavior is a voluntary and extra-task behavior that is effective in increasing the effective performance of the organization. But is not directly recognized by the organization's formal reward system (Sa'adah & Rijanti, 2022). Merely relying on the normal efforts of the employees alone will not lead to significant success of the organization; Because one of the reasons for the success of large organizations is having employees with performance levels beyond official duties (Zandi, 2013).

Psychological capital is a concept that is mainly obtained from theory and research in the field of positive psychology and has been used in the workplace (Wang, 2024). Psychological capital is one of the psychological indicators of positivism, which is defined by characteristics such as a person's belief in his abilities to achieve success, persistence in pursuing goals, creating positive documents about himself, and enduring problems (Kumar et al., 2022).

Self-efficacy means believing in the ability to do work in different job situations (Rahman et al., 2014). The origin of research self-efficacy is Bandura's cognitive-social theory. According to the cognitive-social perspective, humans are considered active beings who can self-regulate and regulate their behavior, not passive beings who control unknown environmental forces or internal impulses. They actively participate in their transformation and can take control of events with their behavior (Park et al., 2016).

## **Methodology**

In terms of method, the current research is a type of correlation study (structural equation modeling), in terms of practical purpose, and in terms of time, it is considered a prospective study. The statistical population of the research was all the official and contractual employees of the Sports and Youth Department of Gorgan, numbering 420 people in 1402. Using the available sampling method and using Morgan's table, 200 people were selected as a statistical sample. The criteria for entering the research are: people who have at least 5 years of work experience, the age of people is between 18 and 50 years, and they have at least 3 years left before their retirement. Exit criteria include people who have less than one year of work experience in the company and people who are on the verge of retirement. The data of this research was analyzed using Pearson's correlation coefficient and structural equation analysis using SPSS version 24 software and SMRT-PLS software.

## **Discussion and Results**

The results of the research show that in psychological capital, job self-efficacy and organizational citizenship behavior, the distribution of subjects' scores in all research variables are normal. Also, the mean of job self-efficacy variable (94.98) is higher than other research variables. Other research results show that there is a positive correlation between psychological capital and job self-efficacy ( $r=0.48$ ), psychological capital with organizational citizenship behavior ( $r=0.72$ ), and job self-efficacy and organizational citizenship behavior ( $r=0.52$ ). There is significance at the 0.01 level. The values of Cronbach's alpha and composite reliability of job self-efficacy, citizenship behavior and cognitive capital were higher than 0.70; Therefore, the questionnaires of these three variables had acceptable reliability.

Also, the AVE values for the three variables of psychological capital, job self-efficacy and organizational citizenship behavior were greater than 0.50; Therefore, the questionnaires or the measurement model have convergent validity. Finally, the Fornell-Larker criterion showed that the square root of the extracted average variance of each latent variable is greater than the maximum correlation of that latent variable with other latent variables. Therefore, divergent validity is also established. Based on the findings of the structural equation model, it can be seen that all factor loadings have acceptable t values at a significance level of less than 0.05 and these indicators show that the measured observational variables are a good reflection of the hidden variables of psychological capital, job self-efficacy, behavior Organizational citizenship. The goodness of fit index (GOF) for the final assessment of the whole model was equal to 0.55, which is more than 0.36 and is a sign of good model fit. It means that the model has a good fit.

## **Conclusion**

The present study was conducted to formulate the relationship model of psychological capital and organizational citizenship behavior with the mediation of job self-efficacy in sustainable organizations. The first finding of the research showed that there is a positive and significant correlation between psychological capital and organizational citizenship behavior. The second finding showed that the psychological capital model has a good fit with organizational citizenship behavior with the mediating role of job self-efficacy. This finding is consistent with previous findings in this field.

In the explanation of these findings, it can be said that self-efficacy is considered the best incentive for a person in daily life and work activities, and until a person has sufficient

self-efficacy, he is not able to internalize his values and behave according to them. Self-efficacy is an internal state that makes a person aware of his capabilities, and if the organization's employees have self-efficacy, they can act without external incentives and rewards from managers to achieve the organization's goals; Of course, this self-efficacy can play an important role in the shadow of factors such as resilience, optimism and hope as the psychological capital of employees, and as a result, people, by performing voluntary and optional work-related activities, increase the efficiency and effectiveness of their job field and consequently increase the efficiency and productivity of the organization.

# مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال سوم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۲ - صفحه ۱۹۶-۱۷۷

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/msds>

## تدوین مدل ارتباطی سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در سازمان‌های پایدار

سعید یوسف زاده<sup>۱</sup>

۱. مربی گروه مدیریت، واحد نوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، نوشهر، ایران.

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در سازمان‌های پایدار بوده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر گرگان در سال ۱۴۰۲ بود که از بین آنها ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و در پژوهش شرکت کردند. داده‌ها با استفاده از ابزارهای پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) جمع‌آوری شد و با روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و نرم‌افزار ایموس تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی ( $r=0/49$ )، سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/51$ ) و خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/41$ ) همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین، مدل سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی برآزش مناسبی دارد. براساس نتایج از آنجا که سرمایه روان‌شناختی و خودکارآمدی شغلی، نقش ویژه‌ای در ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره‌وری و کارایی سازمان‌های پایدار دارد، لازم است مدیران این سازمان‌ها با توجه ویژه به اهمیت این عوامل، شرایط لازم برای ارتقای آنها را در قالب برنامه‌های ضمن خدمت کارکنان، فراهم نمایند.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: سعید یوسف زاده  
yousefzadeh.s94@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۲

استناد: یوسف‌زاده، سعید. (۱۴۰۲). تدوین مدل ارتباطی سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در سازمان‌های پایدار. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۳(۴)، ۱۷۷-۱۹۶.

یادداشت ناشر: MSDS در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2024 by the authors.

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

### مقدمه

سازمان‌های پایدار از مواردی محسوب می‌شوند که در کنار طبیعت و انسان‌شناسی برای تغییر و عملکرد و سودآوری مؤثر است و سپس، سازمانی با ارزش چشمگیر ایجاد می‌کند که مطلوب، پایدار، زیست‌پذیر و مطابق با تغییر مناظر کسب‌وکار و انسانی

است. در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان‌های پایدار پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای به حداکثر رساندن عملکرد کارکنانشان هستند (Bienstock et al., 2011). با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات، باز هم در عملکرد کارایی سازمان شکاف وجود دارد و اکنون این اعتقاد وجود دارد که عملکرد کارایی سازمان تا حدود زیادی به تلاش کارکنان که فراتر از الزامات تعریف شده می‌باشد، بستگی دارد (Widarko & Anwarodin, 2022). در سال‌های اخیر توسعه تکنولوژی جدید و رشد فزاینده اقتصاد در جهان، منجر به رقابت فزاینده و تغییرات سریع در ماهیت کار سازمان‌ها و کارکنانشان شده است. در نتیجه، این تغییرات و آماده شدن جهت مواجهه با تغییرات آینده، فشار قابل ملاحظه‌ای بر کارکنان برای پذیرفتن مسئولیت برنامه‌ریزی ارتقاء شغلی، آموزش و حقوق و مزایا وارد می‌آورد. سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند کارکنانی را انتخاب کنند که ضمن خودکارآمدی شغلی بالا، فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده عمل می‌نمایند (Wombacher & Felde, 2017; Zopiatis et al., 2016).

رفتارهایی مانند کمک داوطلبانه به همکارانی که در کار خود مشکل دارند و تشویق و تقویت پیشرفت حرفه‌ای آنها، جلوگیری و حل تعارضات بین فردی، حاضر شدن در جلسات سازمان و تحمل مشکلات پیش پا افتاده در سازمان، همگی جز رفتارهای داوطلبانه‌ای هستند که بدون تحمیل هزینه به‌طور غیرمستقیم اثربخشی عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشند. این رفتارها با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی» شناخته شده و برای اولین بار در مقالات بارنارد<sup>۱</sup> (۱۹۳۸) و کاتز<sup>۲</sup> (۱۹۶۴) ارائه گشت (Chandra et al., 2024). عناصر کلیدی رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از فراتر بودن از تعریف رسمی سازمان، عدم دریافت پاداش رسمی و مهم بودن برای عملکرد، اثربخشی و موقعیت سازمان (Özduran & Tanova, 2017). این نوع رفتارها از طریق اثرگذاری بر عوامل درونی سازمان از قبیل جو سازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی، کاهش نیت‌های 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 می‌شوند (Chandra et al., 2024).

مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که یکی از عوامل پیش‌بین رفتار شهروندی سازمانی، خودکارآمدی شغلی است (Rahman et al., 2014). باورهای خودکارآمدی از طریق فرآیندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تأثیر می‌گذارند (Na-Nan et al., 2021). تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. معمولاً افراد فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی را می‌جویند و با شور و شوق به آنها گرایش دارند که احساس کنند می‌توانند خود را با آنها سازگار نمایند یا از پس آنها برآیند؛ در حالی که از فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی که فکر می‌کنند توانایی مقابله کردن با آنها را ندارند، دوری می‌جویند (Li & Wang, 2024). اساساً، ادراک فرد از خود، توانایی‌اش در کنترل عواطف و حس

<sup>1</sup> Barnard

<sup>2</sup> Katz

مسئولیت شخصی باعث می‌شود وضعیت شغلی را درک و نسبت به آن واکنش نشان دهد (Rahman et al., 2014). باورهای خودکارآمدی تعیین کننده و پیش‌بینی کننده‌های سطح قوی عملکرد هستند. بر پایه این دلایل «بندورا» معتقد است که باورهای خودکارآمدی در زندگی افراد نقش کلیدی دارد. فرد دارای خودکارآمدی بالا تلاش زیادی روی تکالیف چالش‌انگیز برای کسب موفقیت انجام خواهد داد؛ در حالی که افراد با خودکارآمدی ضعیف، تلاششان قابل توجه نبوده و یا بعد از شروع هر عملی دست از تلاش خواهد کشید؛ بنابراین شخص خودکارآمد قوی با انگیزه‌ای بالاتر و با فشار بیشتر با مشکلات و موانع روبرو شده و کارایی بیشتری از خود نشان خواهد داد (Lawrent, 2024). اولاً و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود رابطه معناداری بین خودکارآمدی و شاخص‌های مثبت روانشناختی به‌دست آوردند. نتایج پژوهش نشان داد، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر مضطرب و ناامید می‌شوند و در برابر موقعیت‌های تنش‌زا کمتر شاک می‌خورند و از خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده برخوردارند (Ullah et al., 2021).

از طرف دیگر، خودکارآمدی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. پژوهش مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، آلیو و تونک<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) و کومار<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۲) به رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خودکارآمدی شغلی اشاره کرده‌اند (Aliyev & Tunc, 2015; Kumar et al., 2022; Marashian & Naderi, 2012). سرمایه روانشناختی<sup>۴</sup>، سازه‌ای ترکیبی و به‌هم پیوسته شامل چهار مؤلفه ادراکی-شناختی یعنی خودکارآمدی، خوشبینی، امید و تاب‌آوری است (Wang, 2024). این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و ارزش‌یابانه به زندگی فرد معنی می‌دهد و تلاش فرد در برابر تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌بخشد؛ او را برای ورود به صحنه عمل آماده می‌نماید و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (Kumar et al., 2022). سرمایه روان‌شناختی، روشی مهم برای افزایش قدرت رقابت سازمان‌ها و حفظ مزیت‌های رقابت با سازمان‌هاست که نقش مهمی در تغییرات سازمانی ایفا می‌کند (Kwok et al., 2015). بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی، ارزش افزوده بیشتری در عملکرد کارکنان نسبت به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های خودارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد دارد (Kumar et al., 2022). سرمایه روان‌شناختی بر توان دستیابی به اهداف، نیازها و آرزوها، امیدواری در نیل به اهداف و داشتن پشتکار و انعطاف‌پذیری در دستیابی به اهداف و ارزش‌ها همراه با اتخاذ رویکردی خوش‌بینانه و مثبت‌گرا در مواجهه با مسائل تأکید قابل توجهی دارد (Corbu et al., 2021). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی نیز بر متغیرهای فردی و سازمانی همچون رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، بهروزی کارکنان، عملکرد شغلی، بدبینی، نیت خروج از سازمان، رفتار انحرافی، رفتار شهروندی سازمانی، و غیبت از کار تأثیر می‌گذارد (Kumar et al., 2022; Kwok et al., 2015).

<sup>1</sup> Ullah, S.

<sup>2</sup> Aliyev, R., & Tunc, E.

<sup>3</sup> Kumar, D.

<sup>4</sup> Psychological Capital

نیروی انسانی در سازمان‌ها، همواره از عوامل کلیدی تحقق اهداف سازمان‌ها بوده‌اند. از طرف دیگر، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر بهبود عملکرد سازمان‌های پایدار مطرح شده و پژوهش‌های انجام شده پیامدهای مثبت آن را برای پایداری سازمان نشان داده‌اند. مرور پژوهش‌های انجام شده در حوزه رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که متغیر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های پایدار مورد غفلت قرار گرفته است. بنابراین، ضرورت دارد که به این مسئله به صورت علمی توجه شود و در پژوهش‌های میدانی عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی شناسایی گردد. لذا با توجه به پیامدهای مثبت رفتار شهروندی سازمانی برای سازمان‌های امروزی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار می‌باشد. همچنین، اهمیت پژوهش حاضر از این ایده ناشی می‌شود که بررسی عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها می‌تواند به مدیران کمک کند تا بتوانند عوامل مرتبط با آن را شناخته و با تقویت این عوامل زمینه ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را فراهم نمایند. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ارتباطی سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در سازمان‌های پایدار انجام شد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اختیاری و فراوظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است، ولی مستقیماً به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان شناسایی نمی‌شود (Sa'adah & Rijanti, 2022). اکتفای صرف به تلاش‌های عادی کارکنان به تنهایی موجب موفقیت‌های چشمگیر سازمان نخواهد شد؛ چرا که از دلایل موفقیت سازمان‌های بزرگ، داشتن کارکنانی با سطح عملکرد فراتر از وظایف رسمی است (Zandi, 2013). بررسی ادبیات نشان می‌دهد دو رویکرد اصلی در تعریف مفهوم رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. اورگان<sup>۱</sup> و سایر محققان پیشگام در این موضوع، این نوع رفتار را با عنوان رفتار فراتر از نقش مورد ملاحظه قرار داده‌اند؛ یعنی رفتارهایی فراتر از الزامات نقشی و تعیین شده که مستقیماً و آشکارا از طریق نظام پاداش رسمی سازمان، تقدیر نمی‌شود (Sa'adah & Rijanti, 2022). گروه دیگری از محققان همچون گراهام<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) پیشنهاد می‌کنند که رفتار شهروندی سازمانی باید به صورت مجزا از عملکرد کاری ملاحظه شود. بنابراین، در تمایز بین نقش و فراتر از نقش دیگر مشکلی وجود نخواهد داشت. در این دیدگاه باید به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان مفهومی کلی توجه داشت که شامل تمامی رفتارهای مثبت افراد در درون سازمان است (Çolakoglu et al., 2015).

<sup>1</sup> Organ

<sup>2</sup> Graham



## سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روان‌شناسی مثبت به‌دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است (Wang, 2024). سرمایه روان‌شناختی، یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (Kumar et al., 2022). سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان وضعیتی که شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی (اعتقاد فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای موردنیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص)، امیدواری (وضعیتی شناختی یا تفکری است که افراد را قادر می‌سازد که اهداف واقعی، اما چالش برانگیز و قابل پیش‌بینی را مدون سازند) و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست یابند (Wang, 2024)، خوش‌بینی (سبک تفسیری که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد (Aliyev & Tunc, 2015) و تاب‌آوری (ظرفیت روان‌شناختی که به‌وسیله آن افراد میتوانند به‌طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند)، تعریف شوند (Kaplan & Biçkes, 2013).

## خودکارآمدی شغلی

خودکارآمدی به معنی داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی می‌باشد (Rahman et al., 2014). منشأ پیدایش خودکارآمدی پژوهش، نظریه شناختی-اجتماعی بندورا<sup>۱</sup> است. مطابق دیدگاه شناختی-اجتماعی، انسان‌ها موجوداتی فعال در نظر گرفته می‌شوند که قادر به خود نظم‌دهی و تنظیم رفتار خود هستند، نه موجودات منفعلی که نیروهای ناشناخته محیطی یا تکانه‌های درونی آنها را کنترل کنند. آنها به‌طور فعال در تحول خویشتر شرکت می‌کنند و می‌توانند با رفتارشان وقایع و رویدادها را تحت کنترل خود درآورند (Park et al., 2016). به باور بندورا، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می‌شود و عاملی برای اعمال کنترل بر رویدادهای معین است. باور خودکارآمدی پایه‌ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه حیطه‌های زندگی است (Na-Nan et al., 2021). خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک «برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری» توصیف شده است (Ullah et al., 2021).

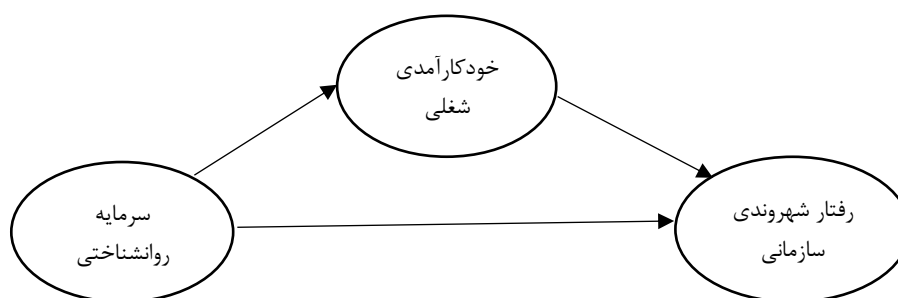
<sup>۱</sup> Bandura

## پیشینه پژوهش

در مورد متغیرهای پژوهش، تحقیقاتی انجام شده است. پیک و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کارکنان به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد (Paek et al., 2015). بوگلا و سومش<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Bogler & Somech, 2021). پالو<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی» به این نتیجه رسید که بین سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Palo, 2015). افشار (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «رابطه سرسختی روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، خودکارآمدی مسیر شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در کارخانه گوهرفان» به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی مسیر شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد (Afshar, 2012). یاکین و اردیل<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین خودکارآمدی و رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد (Yakin & Erdil, 2012).

## مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش مدل مفهومی و نظری بر مبنای این فرض ایجاد شد که ابعاد چهارگانه سرمایه روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوشبینی، رفتارهای شهروندی سازمانی را تقویت می‌کند و این ارتباط مثبت خواهد بود. رابطه بین این دو متغیر این مدل فرض می‌کند که سرمایه روان‌شناختی به طور مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد و خودکارآمدی شغلی به عنوان یک میانجی عمل می‌کند. در نمودار ۱ مدل مفهومی پژوهش آمده است که در آن «سرمایه روان‌شناختی» به عنوان متغیر مستقل، «رفتار شهروندی سازمانی» به عنوان متغیر وابسته و «خودکارآمدی شغلی» به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش (Source: By author)

<sup>1</sup> Paek et al.

<sup>2</sup> Bogler, R., & Somech, A.

<sup>3</sup> Palo, M. J.

<sup>4</sup> Yakin, M., & Erdil, O.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش از نوع مطالعات همبستگی (از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری) از نظر هدف کاربردی و از نظر زمان جزو مطالعات آینده‌نگر به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان رسمی و پیمانی اداره ورزش و جوانان شهر گرگان به تعداد ۴۲۰ نفر در سال ۱۴۰۲ بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از جدول مورگان ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت‌اند از: افرادی که حداقل ۵ سال سابقه کاری داشته باشند، سن افراد بین ۱۸ تا ۵۰ سال باشد، حداقل ۳ سال به بازنشستگی آنها مانده باشد. ملاک‌های خروج شامل: افرادی که کمتر از یک سال سابقه کار در شرکت داشته باشند، افرادی که در آستانه بازنشستگی قرار دارند. داده‌های این پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و نرم‌افزار SMRT-PLS تحلیل شد.

## ابزارهای اندازه‌گیری

۱. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی<sup>۱</sup>: لوتانز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) اولین بار پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی را با هدف سنجش سرمایه روانی افراد توسعه دادند و آن را در بین دانشجویان و کارکنان اداره‌ها هنجاریابی کردند (Luthans et al., 2007). این ابزار شامل ۲۴ ماده است و مشارکت‌کنندگان به هر گویه بر روی یک طیف شش درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۶) پاسخ می‌دهند. براساس منطق نظری زیربنایی پرسشنامه سرمایه روانی، این ابزار از چهار بعد خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوشبینی تشکیل شده است که هر وجه شامل ۶ ماده است. تمام ماده‌های این مقیاس به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شود. بر این اساس، در نمره‌گذاری این ابزار، همواره برای گزینه کاملاً موافقم از نمره ۶ و برای گزینه کاملاً مخالفم نیز از گزینه ۱ استفاده می‌شود. در تعدادی از مطالعات، محققان مختلف شواهدی در تأیید روایی و پایایی این ابزار ارائه کرده‌اند (Luthans et al., 2007; Sarami et al., 2013). این پرسشنامه در ایران هنجاریابی شده و ضرایب همسانی درونی زیرمقیاس‌های امید، خوشبینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و نمره کل به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۸۸، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آمد (Sarami et al., 2013).

۲. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی<sup>۳</sup>: برای اندازه‌گیری خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه ریگز و نایت<sup>۴</sup> (۱۹۹۴) استفاده شد (Riggs & Knight, 1994). این پرسشنامه دارای ۳۱ سؤال و در چهار مؤلفه باورهای خودکارآمدی فردی (سؤال‌های ۱-۱۰)، انتظار پیامدهای فردی (سؤال‌های ۱۱-۱۸)، باورهای کارآمدی جمعی (سؤال‌های ۱۹-۲۵) و انتظار پیامدهای جمعی (سؤال‌های ۲۶-۳۱) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها در مقیاس پنج

<sup>1</sup> Psychological Capital Questionnaire

<sup>2</sup> Luthans, F.

<sup>3</sup> Job Self-Efficacy Questionnaire

<sup>4</sup> Riggs, M. L., & Knight, P. A.

درجه‌های لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) بود. این پرسشنامه در ایران برای اولین بار توسط ساعی و نعمی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شده است. پایایی این ابزار در مطالعات ریگز و نایت (۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. همچنین، در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده گردید که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب در حد قابل قبولی گزارش شدند (Najar Asl, 2011).

۳. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup>: در این پژوهش برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از ابزار پودساکف و همکاران (۲۰۰۰)، استفاده شد. این مقیاس شامل ۲۴ سؤال است که از این میان نوع دوستی شامل ۵ سؤال (۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۴)، وجدان کاری ۵ سؤال (۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱)، جوانمردی ۵ سؤال (۲، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲)، نزاکت ۵ سؤال (۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۳) و آداب اجتماعی ۴ سؤال (۳، ۸، ۱۳، ۱۸) را در بر می‌گیرد. این پرسشنامه براساس روش لیکرت ۷ گزینه‌ای از (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۷) نمره‌گذاری می‌شود. البته، نحوه نمره‌گذاری سؤالات ۲، ۶، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲ به صورت معکوس می‌باشد. روایی پرسشنامه براساس نظر صاحب‌نظران خوب ارزیابی شده است (Podsakoff et al., 2000). کریمی (۱۳۹۳)، برای دستیابی به روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرد. نتایج روایی حاکی از آن است که در مجموع شاخص‌های برازش در حد نسبتاً مطلوبی می‌باشند و این مدل با داده‌هایش، برازش مناسبی دارد و این بیان‌گر همسو بودن گویه‌ها با سازه نظری است (Karimi, 2013). پودساکف و همکاران (۲۰۰۰)، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده را برای هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به شرح ذیل گزارش کردند: نوع دوستی ۰/۸۵، وجدان کاری ۰/۸۲، جوانمردی ۰/۸۵، نزاکت ۰/۸۵، آداب اجتماعی ۰/۷۰. میزان پایایی پرسشنامه در پژوهش کریمی (۱۳۹۳)، با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای نوع دوستی ۰/۸۹، وجدانکاری ۰/۷۵، جوانمردی ۰/۸۳، نزاکت ۰/۷۳، آداب اجتماعی ۰/۸۱ محاسبه شد (Podsakoff et al., 2000).

### یافته‌های پژوهش

براساس داده‌های جمعیت‌شناختی پژوهش، ۹۷ نفر (۴۸/۵۰ درصد) از کارکنان از نظر جنسیت مرد و بقیه شامل ۱۰۳ نفر (۵۱/۵۰ درصد) را زنان تشکیل دادند. از نظر وضعیت تأهل ۱۱۹ نفر (۵۹/۵۰ درصد) متأهل و ۸۱ نفر (۴۰/۵۰ درصد) مجرد بودند. از نظر سنی نیز، ۹۹ نفر (۴۹/۵۰ درصد) در دامنه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار داشتند، ۸۱ نفر (۴۰/۵۰ درصد) در دامنه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۰ نفر (۱۰ درصد) در دامنه سنی بالای ۵۰ سال بودند. از نظر مدرک تحصیلی اکثر نمونه‌های پژوهش ۱۰۹ نفر (۵۴/۵۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۷۱ نفر (۳۵/۵۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۰ نفر (۱۰ درصد) مدرک دکتری داشتند.

<sup>۱</sup> Job Self-Efficacy Questionnaire

نتایج جدول ۱ در کنار پرداختن به میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی‌ها در سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های آزمودنی‌ها در تمام متغیرهای پژوهش نرمال هستند؛ زیرا قرار داشتن کجی و کشیدگی در دامنه  $+2$  و  $-2$  نشانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (Source:By author)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
سرمایه روان‌شناختی	۷۶/۷۶	۲۴/۲۲	۰/۱۹۵	-۰/۷۲۵
خودکارآمدی شغلی	۹۴/۹۸	۲۳/۴۷	۰/۱۴۱	-۰/۲۸۳
رفتار شهروندی سازمانی	۸۰/۴۳	۲۴/۳۹	۰/۱۱۶	-۰/۸۱۴

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین متغیر خودکارآمدی شغلی (۹۴/۹۸) بالاتر از سایر متغیرهای پژوهش است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش (Source:By author)

متغیر	۱	۲	۳
۱. سرمایه روان‌شناختی	۱		
۲. خودکارآمدی شغلی	۰/۴۸	۱	
۳. رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۲	۰/۵۲	۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی ( $r=0/48$ )، سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/72$ ) و خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/52$ ) همبستگی مثبت و معناداری در سطح  $0/01$  وجود دارد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مقادیر آلفا کرونباخ و پایایی مرکب خودکارآمدی شغلی، رفتار شهروندی و سرمایه شناختی از معیار  $0/70$  بالاتر بود؛ بنابراین، پرسشنامه‌های این سه متغیر از پایایی قابل قبول برخوردار بودند.

جدول ۳. پایایی و روایی (Source:By author)

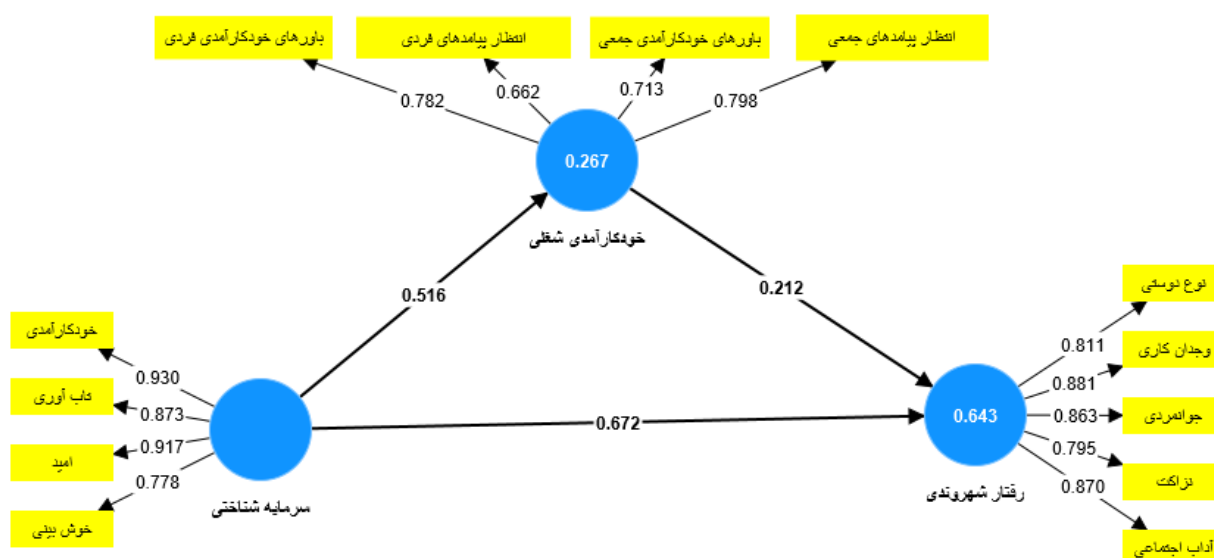
متغیر	آلفا کرونباخ	پایایی مرکب	AVE
۱. سرمایه روان‌شناختی	۰/۷۲۴	۰/۷۳۳	۰/۵۴۹
۲. خودکارآمدی شغلی	۰/۹۰۰	۰/۹۱۷	۰/۷۱۳
۳. رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۰۰	۰/۹۳۰	۰/۷۶۸

همچنین، مقادیر AVE برای سه متغیر سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی از مقدار  $0/50$  بیشتر بود؛ بنابراین، پرسشنامه‌ها یا مدل اندازه‌گیری دارای روایی همگرا هستند.

جدول ۴. روایی واگرا (آزمون فورنل لارک) (Source:By author)

متغیر	سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی شغلی	رفتار شهروندی سازمانی
۱. سرمایه روان‌شناختی	۰/۷۴۱	-	-
۲. خودکارآمدی شغلی	۰/۵۵۹	۰/۸۴۵	-
۳. رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۱۶	۰/۷۸۱	۰/۸۷۷

در نهایت، معیار فورنل-لارکر در جدول ۴ نشان داد که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با سایر متغیرهای پنهان است. بنابراین، روایی واگرا نیز برقرار است. با توجه به اینکه عامل VIF پایین‌تر از ۲ بود، پیش‌فرض عدم هم‌خطی چندگانه تأیید می‌شود. بررسی‌های مقدماتی نشان داد که داده‌ها برای استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مناسب است. نتایج نشان داد که ارزش‌های چولگی و کشیدگی آماری متغیرهای پژوهش حاضر بین +۲ و -۲ قرار دارد؛ بنابراین از این نظر داده‌ها به صورت مطلوب توزیع شده‌اند. برای بررسی هدف اصلی پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. در نمودار ۲ مدل ارتباطی پژوهش در حالت ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بار عاملی) و مقادیر P ارائه شده است.



نمودار ۲. مدل پژوهش مقادیر ضرایب (Source:By author)

در جدول ۵ بارهای عاملی و مقادیر t مدل ارتباطی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۵. بارهای عاملی و مقادیر t مدل ارتباطی پژوهش (Source:By author)

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی	--->	خودکارآمدی	۱۳/۱۳	۰/۰۰۰
	--->	تاب‌آوری	۵۵/۵۵	۰/۰۰۰
	--->	امید	۶۱/۸	۰/۰۰۰
	--->	خوش‌بینی	۲۰/۸۵	۰/۰۰۰
خودکارآمدی شغلی	--->	انتظار پیامدهای جمعی	۱۸/۷۶	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۱۰/۴۶	۰/۶۶۲	انتظار پیامدهای فردی	---	
۰/۰۰۰	۱۶/۰۰	۰/۷۸۲	باورهای خودکارآمدی فردی	---	
۰/۰۰۰	۱۴/۴	۰/۷۱۳	باورهای خودکارآمدی فردی	---	
۰/۰۰۰	۲۱/۱۳	۰/۸۱۱	نوع دوستی	---	
۰/۰۰۰	۶۵/۰۱	۰/۸۸۱	وجدانکاری	---	
۰/۰۰۰	۳۴/۴۴	۰/۸۶۳	جوانمردی	---	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	۱۶/۸۳	۰/۷۹۵	نزاکت	---	
۰/۰۰۰	۴۷/۸۴	۰/۸۷۰	آداب اجتماعی	---	

بر اساس یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری (نمودار ۲) و نتایج گزارش شده در جدول ۵ مشاهده می‌شود کلیه بارهای عاملی از مقادیر  $t$  قابل قبولی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده و این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی است. در ادامه، شاخص‌های برازش مدل پژوهش به منظور بررسی تأیید یا عدم تأیید مدل ارتباطی گزارش شده است (جدول ۶). در نرم‌افزار PLS کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می‌شود، مقادیر  $Q^2$  در جدول شماره ۶ بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی مناسب را دارد؛ یعنی، مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است. مقدار  $R^2$  برای رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۶۴ بود؛ یعنی این مدل در برازش رفتار شهروندی سازمانی قوی است؛ بنابراین، این مدل ۶۴ درصد رفتار شهروندی سازمانی را توضیح می‌دهند. در نهایت، جدول ۶ نشان داد که شاخص نیکویی برازش (GOF) برای سنجش نهایی کل مدل برابر با ۰/۵۵ بود که بیشتر از ۰/۳۶ است و نشانه برازش خوب مدل است. یعنی مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل (Source:By author)

متغیر	$Q^2$	$R^2$	GOF
خودکارآمدی شغلی	۰/۱۴۰	۰/۲۷	
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۴۱	۰/۶۴	۰/۵۵
سرمایه شناختی	-	-	
مقدار قابل قبول	مثبت باشد		بیشتر از ۰/۳۶

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش گزارش شده در جدول ۶، برازش مدل در سطح خوبی قرار دارد. در کل، روابط مفهومی پژوهش با داده‌های تجربی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج برازش مدل نشان می‌دهد که مدل سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی، برازش مناسبی دارد. در ادامه، روابط استاندارد و سطوح معناداری متغیرها در مدل بر اساس نمودار ۲ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۷. ضرایب استاندارد و سطوح معناداری روابط بین متغیرها (Source:By author)

اثرات مستقیم			
p	t	ضریب استاندارد	مسیر مستقیم
۰/۰۰۰	۱۷/۳۴	۰/۶۷	اثر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	۹/۶۵	۰/۵۱	اثر سرمایه روان‌شناختی بر خودکارآمدی شغلی
۰/۰۰۰	۴/۲۳	۰/۲۱	اثر خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی
اثرات غیرمستقیم			
۰/۰۰۰	۳/۵۹	۰/۱۱	سرمایه روان‌شناختی - خودکارآمدی - رفتار شهروندی

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد اثرات مستقیم سرمایه روان‌شناختی، و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار بود. همچنین، اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر خودکارآمدی شغلی مثبت و معنادار است. در نهایت، خودکارآمدی شغلی نقش میانجی و معنی‌داری در اثرگذاری سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی داشت.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ارتباطی سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در سازمان‌های پایدار انجام شد. یافته اول پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته همسو با یافته‌های پیشین است (Aliyev & Tunc, 2015; Bogler & Somech, 2021; Corbu et al., 2021; Kaplan & Biçkes, 2013; Kumar et al., 2022; Kwok et al., 2015; Paek et al., 2015; Palo, 2015).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در بیست سال اخیر موضوع بسیاری از تحقیقات بوده و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است. تحقیقات صورت گرفته در این زمینه اغلب بر سه نوع هستند؛ یک سری تحقیقات بر پیش‌بینی و عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند. در این زمینه عواملی مانند سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، انگیزش شغلی، اعتماد و غیره به‌عنوان عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده‌اند. از سوی دیگر، برخی تحقیقات بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند. در این زمینه عواملی مانند عملکرد سازمان، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و غیره مطرح شده‌اند. گروه معدودی از تحقیقات نیز منحصراً بر مفهوم رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده و سعی کرده‌اند تعریف جدیدی از آن را داشته باشند، ابعاد آن را مشخص کنند یا به سنجش آن بپردازند (Sa'adah & Rijanti, 2022).

در تبیین این یافته می‌توان گفت که ظرفیت‌های روان‌شناختی از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی در کنار هم عاملی با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. در واقع، چهار عامل یاد شده در مجموع یک عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هریک از این متغیرها نمایان است. به عبارتی، این چهار سازه هر



کدام به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود و قابلیت رشد دارد و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی کارکنان ارتباط دارد (Luthans et al., 2007). امید، به عنوان یک سازه توانایی شخص برای هدف‌گذاری و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است که می‌تواند بر وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار باشد. خوش‌بینی به استنادهای علی مثبت اشاره دارد و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. این سازه به دلیل مثبت بودن می‌تواند بر مؤلفه‌های نوع‌دوستی و نزاکت و آداب اجتماعی در محیط کاری تأثیر مثبتی داشته باشد. تاب‌آوری به توان فردی در مواجهه با ناکامی‌ها و مصیبت‌ها اشاره دارد و می‌تواند با جوانمردی و وجدان کاری در هنگام مواجهه با سختی و چالش‌های کاری در روابط همکارانه تأثیرگذار باشد. خودکارآمدی هم به عنوان سازه دیگر سرمایه روان‌شناختی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره دارد و می‌تواند وجدان کاری در انجام کار تأثیر مثبتی داشته باشد.

یافته دوم نشان داد که مدل سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی برازش مناسبی دارد. این یافته همسو با یافته‌های قبلی در این زمینه است (Afshar, 2012; Aliyev & Tunc, 2015; Kumar et al., 2022; Kwok et al., 2015; Marashian & Naderi, 2012; Yakın & Erdil, 2012).

در خصوص تأثیر سرمایه روانی از طریق خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بارباتو (۲۰۰۴) اعتقاد دارد که خودکارآمدی کارکنان می‌تواند از لحاظ تجربی علل بروز این رفتارها را تبیین کند. درک صحیح خودکارآمدی می‌تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیر اقدامات مدیریتی به کار آید. همچنین، با شناخت سرمایه روان‌شناختی کارکنان و خودکارآمدی می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به‌گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. از آنجا که خودکارآمدی کارکنان، رفتار آنها را هدایت می‌کند، این عوامل می‌تواند بر رفتارهای اختیاری آنها نیز تأثیرگذار باشد (Barbato, 2004). آلن و راش (۱۹۹۸) نیز معتقدند که مدیران برای ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، به برداشت خود از خودکارآمدی کارکنان تکیه می‌کنند؛ بنابراین انتظار می‌رود منابع سرمایه روانی و خودکارآمدی ارتباطی قوی با رفتارهای شهروندی سازمانی آنها داشته باشد (Allen & Rush, 1998).

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که خودکارآمدی بهترین مشوق انسان در زندگی روزمره و فعالیت‌های کاری به شمار می‌رود و تا زمانی که فردی از خودکارآمدی کافی برخوردار نباشد قادر به درونی‌سازی ارزش‌های خود و رفتار مطابق آنها نیست. خودکارآمدی در واقع حالتی درونی است که فرد را متوجه توانمندی‌های شخصی خودش می‌کند و چنانچه کارکنان سازمان از خودکارآمدی برخوردار باشند، قادرند بدون مشوق بیرونی و پاداش از سوی مدیران در جهت تحقق اهداف سازمان عمل نمایند؛ که البته این خودکارآمدی می‌تواند در سایه عواملی همچون تاب‌آوری، خوش‌بینی و امید به عنوان سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان نقش مهمی ایفا نمایند و در نتیجه، افراد با انجام فعالیت‌های داوطلبانه و اختیاری و مرتبط با کار، بر کارایی و اثربخشی حیطه شغلی خود و به تبع افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان بیافزایند. بر همین اساس، با اجرای برنامه‌های مبتنی بر ارتقای سرمایه روان‌شناختی و خودکارآمدی شغلی برای کارکنان یک

سازمان، می‌توان انتظار افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان آن سازمان را داشت که نتایج این مطالعه هم در این زمینه نشان داد که سرمایه روانشناختی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر داشت.

از آنجا که این پژوهش تنها بر روی کارکنان اداره ورزش و جوانان انجام شده است و شرایط کار در این سازمان با سایر سازمان‌ها و ادارات دولتی و غیردولتی متفاوت است، لذا در تعمیم نتایج پژوهش به کارکنان سایر سازمان‌ها و ادارات باید احتیاط کرد. این پژوهش صرفاً بر روی کارکنان سازمان اجرا شده است و مدیران سازمان و سایر کارکنان (که ملاک‌های ورود از جمله سوابق کاری را نداشته‌اند) را در بر نمی‌گیرد. لذا، با توجه به شرایط متفاوت کاری و عدم همسانی این دو گروه، در تعمیم نتایج به این گروه از کارکنان باید احتیاط کرد. بر این اساس پیشنهادهای پژوهش به شرح زیر است:

۱. براساس نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌گردد این پژوهش در کارکنان سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی که دارای شرایط متفاوتی با نمونه پژوهش حاضر هستند، انجام گردد.
۲. اجرای این برنامه‌ها بر روی رؤسای بخش‌ها و مدیران سازمان، جهت تعمیم یافته‌ها به این گروه در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد.
۳. از آنجا که سرمایه روان‌شناختی، رفتارهای شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان، نقش ویژه‌ای در افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان خواهد داشت، لازم است مدیران سازمان‌ها با توجه ویژه به اهمیت این عوامل، شرایط لازم برای ارتقای آنها را در قالب برنامه‌های ضمن خدمت کارکنان، فراهم نمایند.

## تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## References

- Afshar, F. (2012). *The relationship between psychological toughness, perceived organizational support, career path self-efficacy and job passion in the Goharbaftan factory* [M.A., Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan branch)]. Management. [In Persian]
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: a field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2).
- Barbato, J. M. (2004). Scotland's Bastard Verdict: Intermediacy and the unique three-verdict system. *Ind. Int'l & Comp. L. Rev.*, 15(543).
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., & Smith, R. K. (2011). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378. <https://doi.org/10.1108/08876040310482775>
- Bogler, R., & Somech, A. (2021). *Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. In Leadership and Supervision*. England, London: Routledge.

- Chandra, S., Srivastava, S. C., & Joseph, D. (2024). Can proactively induced organisational citizenship behaviour (OCB) foster positive work attitudes? Theorising the mediating role of 'meaning of work' for IT professionals. *Information Systems Journal*, 34(1), 125-178. <https://doi.org/10.1111/isj.12473>
- Çolakoglu, Ü., Yurcu, G., Atay, H., & Yanık, A. (2015). Dimensional comparatives of organizational citizenship and emotional labor: A study on accommodation companies. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 933-950.
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M. (2021). Positive psychology micro-coaching intervention: Effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 566293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics/Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 233-242. <http://hdl.handle.net/20.500.11787/2430>
- Karimi, R. (2013). *Designing a model for predicting organizational citizenship behavior of faculty members of Allameh Tabatabai University based on organizational commitment and job satisfaction* [Master's thesis in the field of educational management, Allameh Tabatabai University]. Tehran. [In Persian]
- Kumar, D., Upadhyay, Y., Yadav, R., & Goyal, A. K. (2022). Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103157. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103157>
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16, 561-582. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Lawrent, G. (2024). Sources of teacher efficacy related attributes alongside bandura's perspectives. *Journal of Education*, 204(1), 3-12. <https://doi.org/10.1177/00220574221094238>
- Li, S., & Wang, Y. (2024). The effect of job stress on secondary school physical education teachers' work engagement: The mediating role of self-efficacy. *Psychology in the Schools*, 61(1), 364-379. <https://doi.org/10.1002/pits.23056>
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Marashian, F. S., & Naderi, F. (2012). The relationship between organizational culture, emotional intelligence and psychological capital with job self-efficacy and organizational entrepreneurship in the employees of Khuzestan Water and Electricity Organization. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 4(3), 112-121. [https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article\\_533888.html](https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_533888.html) [In Persian]
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Jountrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Najar Asl, S. (2011). The relationship between some important job motivation variables and the organizational civic behavior of employees of Islamic Azad Universities in the sixth region. *Scientific-Research Quarterly of New Findings in Psychology*, 5(16), 85-98. [In Persian]
- Özduran, A., & Tanova, C. (2017). Coaching and employee organizational citizenship behaviours: The role of procedural justice climate. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 58-66. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.10.004>
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>

- Palo, M. J. (2015). *Work engagement and psychological capital in a South African Platinum Mining Company* [North West University]. Economic and Management Sciences. United States. <http://hdl.handle.net/10394/17152>
- Park, J., Sohn, Y. W., & Ha, Y. J. (2016). South Korean salespersons' calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 415-428. <https://doi.org/10.1177/1069072715599354>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*, 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Rahman, U., Sulaiman, W. S. W., Nasir, R., & Omar, F. (2014). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior among Indonesian teachers. *International Journal of Business and Social Science, 5*(9), 255-261.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 755-766. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.755>
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, leader-member exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: an empirical study on public health center of pati 1, pati 2 and tranquil in central java. *International Journal of Social and Management Studies, 3*(1), 112-131. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.87>
- Sarami, G., Akhundi, N., Alipour, A., & Shibani Arabs, K. (2013). Validation and investigation of factor structure of psychological capital questionnaire in experts of Iran Khodro Diesel Company. *Psychological Studies Quarterly, 10*(3), 95-109. <https://doi.org/10.22051/psy.2015.1781> [In Persian]
- Ullah, S., Raza, B., Ali, W., Amjad, S. A., & Jadoon, A. K. (2021). Linking self-efficacy and organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *International Journal of Organizational Leadership, 10*(3), 233-247. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60528>
- Wang, S. (2024). The Relationship between Psychological Contract and Work Engagement of the Post-95s: Mediation of Psychological Capital and Moderation of Organizational Commitment. *International Journal of Interdisciplinary Studies in Social Science, 1*(1), 21-30. <https://doi.org/10.62309/mq81xp37>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management, 2*(2), 123-138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Wombacher, J. C., & Felfe, J. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 102*(1-14). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.004>
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 58*, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Zandi, A. (2013). Investigating the level of organizational citizenship behavior of hotel employees, case study: Aria Hotels Group. *Specialized Scientific Journal of Tourism, 2*(2), 21-28. [In Persian]
- Zopiatis, A., Theocharous, A. L., & Constanti, P. (2016). Adult vocational decision, career satisfaction and future intention: Insights from the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28*(12), 2696-2720. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2015-0099>