

Assessing the Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior in Tabriz University of Medical Sciences' Faculty Members

Jafar Beikzad¹, Mehdi Kohan^{*2}, Morteza Arab-Zozani³

Article Info:

Article History:

Received: 2016/10/10

Accepted: 2016/12/14

Published: 2017/06/20

Keywords:

Psychological Capital
Organizational
Citizenship Behavior
Members of Academic
Staff
Tabriz

Abstract

Background and Objectives: An organization requires some behavior which reflects individuals' long-term interests for success. The behavior is termed as organizational citizenship behavior. Since organizational citizenship behavior plays an important role among Tabriz University of Medical Sciences' academic staff, the purpose of the current study was to explore the effect of psychological capital on organizational citizenship and provide suggestions to promote the behavior within the group.

Material and Methods: This is a cross-sectional study and was carried out in 1395. The population was the academic staff of Tabriz University of Medical Sciences. The sampling process was done in cluster form and data analysis was conducted through descriptive and analytical statistic methods. In order to purify, classify and interpret the data, we used statistic descriptive methods and in the analytical level, Pearson and regression were used by SPSS software to examine the hypotheses of the study.

Results: The overall samples of the study were 300 people and the percentage of responsiveness was 85%. According to the study, average psychological capital of the academic staff in Tabriz University of Medical Sciences was 4.82 and average organizational citizenship behavior amounted to 3.75. Various dimensions of psychological capital including self-efficiency, hope, tolerance and optimism averaged 5.22, 5.19, 4.62 and 4.30, respectively. Spearman coefficient for psychological capital and organizational citizenship behavior was 0.258 ($P \leq 0.001$).

Conclusion: According to the results of the study, the amount of changes in the citizenship behavior in academic staff amounts to eight percent through changes in the psychological capital. As a result, it can be claimed that one unit increase in psychological capital causes 0.068 unit increase in the academic staffs' organizational citizenship behavior in Tabriz University of Medical Sciences.

Citation: Beikzad J, Kohan M, Arab-Zozani M. Assessing the Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior in Tabriz University of Medical Sciences' Faculty Members. *Depiction of Health* 2017; 8(1): 11-17.

1. Department of Public Administration, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University, Bonab Branch, Bonab, Iran
2. Master of Public Management, Department of Public Administration, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University, Bonab Branch, Bonab, Iran (**Email:** mkohan4343@gmail.com)
3. Iranian Center of Excellence in Health Management, School of Management and Medical Informatics, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran



© 2017 The Author(s). This work is published by *Depiction of Health* as an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

جعفر بیک زاد، مهدی کهن^{۱*}، مرتضی عرب زوزنی^۲

چکیده

زمینه: سازمان نیازمند رفتارهای فراتر از نقش است که دل‌بستگی افراد به موفقیت بلندمدت آن سازمان را منعکس کند. این رفتارها همان رفتارهای شهروندی سازمانی هستند. از آنجا که رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز نقش عمده ای ایفا می‌کند، هدف این مطالعه تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز و ارائه پیشنهادهایی به منظور ارتقای رفتار شهروندی سازمانی در گروه هدف می باشد.

روش کار: تحقیق حاضر از نوع مقطعی است و در سال ۱۳۹۵ انجام شد. جمعیت مورد بررسی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز می‌باشد و نمونه گیری به شیوه خوشه ای انجام شد. در تحقیق حاضر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب که برای تلخیص، طبقه بندی و تفسیر داده های آماری از روش‌های آمار توصیفی و در سطح استنباطی، برای آزمون فرضیه های تحقیق، از آزمون کلموگروف-اسمیرنف، پیرسون، اسپرمن و رگرسیون با نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: تعداد کل نمونه ها در این مطالعه ۳۰۰ نفر و درصد پاسخگویی ۸۵ درصد بوده است. بر اساس نتایج این مطالعه، میانگین سرمایه روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، ۴/۸۲ و میانگین رفتار شهروندی سازمانی، ۳/۷۵ می باشد. میانگین ابعاد مختلف سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی، به ترتیب برابر ۵/۲۲، ۵/۱۹، ۴/۶۲ و ۴/۳۰ بود. ضریب همبستگی اسپرمن برای تعیین همبستگی بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۵۸ بود ($P \leq 0.001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه ۸ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی، توسط تغییرات در سرمایه روانشناختی تبیین می گردد. در نتیجه می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در سرمایه روانشناختی باعث ۰.۰۶۸ واحد افزایش در رفتار شهروندی سازمانی اعضا هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز می شود.

کلیدواژه‌ها: سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی، اعضای هیأت علمی، تبریز

بیکزاد ج، کهن م، عرب-زوزنی م. بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز. تصویر سلامت ۱۳۹۶؛ ۱۸(۱): ۱۱-۱۷.

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب (Email: mkohan4343@gmail.com)

۳. دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، قطب علمی و آموزشی مدیریت سلامت ایران، دانشگاه علوم پزشکی تبریز

حقوق برای مؤلف(ان) محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد در تصویر سلامت تحت مجوز کرییتیو کامنز (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده غیر تجاری تنها در صورتی مجاز است که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

مقدمه

محیطی است که در آن شرایط لازم برای تأمین سلامت روان شناختی کارکنان ایجاد شود (۷). در تحقیق حاضر سعی گردیده است تا تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز مورد بررسی قرار گیرد.

مواد و روش ها

این مطالعه از نوع تحلیلی-توصیفی می باشد که در سال ۱۳۹۵ انجام شد. جامعه این پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز شامل ۷۵۰ نفر بودند که از این تعداد برحسب جدول مورگان ۳۰۰ نفر انتخاب و پرسشنامه ها بین آنها توزیع گردید. نمونه گیری با توجه به تعداد هیأت علمی هر دانشکده به صورت نسبت تعیین شد. نمونه گیری از ۱۱ دانشکده صورت گرفته است. ابزار جمع آوری داده پرسشنامه ای سه قسمتی بود. قسمت اول این پرسشنامه شامل اطلاعات دموگرافیک، قسمت دوم پرسشنامه سرمایه روانشناختی فرد لوتانز (۲۴ سوال) دارای چهار بعد (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) و قسمت سوم پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و باتمن (۳۰ سوال) و در مقیاس لیکرت ۶ تایی طراحی شده بود (۹۸). پرسشنامه ها به صورت حضوری توسط پژوهشگر و بعد از توضیح اهداف پژوهش و اطمینان دادن به مشارکت کنندگان در مورد محرمانه ماندن اطلاعات پژوهش توزیع و بعد از یک هفته گردآوری شدند. تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم افزار SPSS 21 انجام شد. نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون Kolmogorov-Smirnov انجام شد. سپس با توجه به نرمال نبودن متغیرها، از آزمون اسپیرمن برای تعیین همبستگی بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی استفاده شد. همچنین برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون استفاده شد. سطح معنی داری نتایج ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در ۳۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شد. میزان پاسخگویی شرکت کنندگان ۸۵ درصد بود (۲۵۶ نفر پرسشنامه ها را تحویل دادند). مردان با فراوانی ۵۹/۴ بیشترین درصد را دارا بودند. ۷۹/۸ درصد از شرکت کنندگان متأهل بودند. بیشترین فراوانی سنی در گروه سنی ۴۵ تا ۳۶ سال و ۳۸/۳ درصد بود. بیشترین فراوانی شرکت کنندگان مربوط به دانشکده پزشکی با ۵۸/۲ درصد و کمترین مربوط به دانشکده طب سنتی با ۰/۴ درصد بود.

در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان ها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان شان هستند. با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات، باز هم در عملکرد کارآیی سازمان شکاف وجود دارد. اکنون این اعتقاد وجود دارد که عملکرد کارآیی سازمان تا حدود زیادی به تلاش کارکنان که فراتر از الزامات تعریف شده نقش می باشد، بستگی دارد (۱).

در سال های اخیر توسعه تکنولوژی های جدید و رشد فزاینده جهانی اقتصاد منجر به رقابت فزاینده و تغییرات سریع در اهمیت کار سازمان ها و کارکنان شان شده است. در نتیجه این تغییرات و برای آماده شدن برای تغییرات آینده فشار قابل ملاحظه فزاینده ای بر کارکنان برای پذیرفتن مسئولیت برنامه ریزی ارتقای شغلی، آموزش و حقوق و مزایا وارد می آید (۲). همچنین سازمان ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، تمایل دارند و در تلاشند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغل شان عمل کنند (۳). بدین صورت افراد در موفقیت سازمان ها در دنیای متلاطم امروز تنها در گرو رفتارها و عملکرد درون نقشی آنها نیست. بلکه علاوه بر آن، سازمان نیازمند رفتارهای فراتر از نقش است که دل بستگی افراد به موفقیت بلندمدت آن را منعکس کند این رفتارها همان رفتارهای شهروندی سازمانی هستند که نزدیک به دو دهه زودتر از مباحث رفتار سازمانی مثبت گرا به دنیای علم معرفی شدند (۴).

رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز نقش عمده ای ایفا می کند. بدین صورت این اعضا برای پیشرفت و پیشبرد اهداف سازمانی خود به غیر از انجام وظایف خود گامی فراتر می گذارند تا به غیر از بر طرف کردن اهداف سازمانی نیاز و رضایت اقشار مختلف جامعه را نیز پوشش دهند. این قشر از اعضای جامعه مهم ترین نقش اجتماع را بر عهده دارند. وقتی بیمارانی با انواع خواسته ها به پزشک متخصص در مراکزهای درمانی مراجعه می کنند پزشک معالج برای حل مشکل بیمار تلاش می کند و حتی بیشتر از نقش و وظایفش عمل می کند تا یک نوع رضایتمندی ایجاد کرده و از طرفی به اهداف سازمان خود پاسخ مثبت داده باشد (۵).

به دلیل جایگاه ویژه ای که کار در زندگی انسان ها دارد، حق دارند که محیط سالم و ایمنی داشته باشند (۶). یکی از مهمترین شاخص های سازمان سالم، سلامت روانشناختی در محیط کار می باشد و بر این اساس محیط کار سالم محیطی است که ضمن تأمین سلامت جسمانی، سلامت روانشناختی کارکنان نیز در آن تأمین و فراهم شود. بر این اساس موچینسکی و همکاران (Muchinsky et al, 2006) بیان می کنند که محیط کار سالم

واریانس مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز نشان داد از آنجا که ضریب تشخیص R2 برابر ۰/۰۰۸ می باشد (که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل). لذا می توان بیان نمود که ۸ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی توسط تغییرات در سرمایه روانشناختی تبیین می گردد. با توجه به ضرایب پارامتر (جدول سه) رابطه ریاضی بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی به صورت زیر می باشد:

$$Y = 3/427 + 0/068X_1$$

اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در جدول شماره یک ارائه شده است.

میانگین نمره ابعاد و نمره کل سرمایه روانشناختی و نمره کل رفتار شهروندی سازمانی در جدول شماره دو ارائه شده است. همانطور که مشاهده می شود بالاترین نمره مربوط به بعد خودکارآمدی است. میانگین نمره سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۴/۸۲ و ۳/۷۵ بوده است که بالاتر از متوسط می باشند و نشان دهنده وضعیت مطلوب مشارکت کنندگان پژوهش می باشند.

برای تعیین همبستگی بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی از آزمون اسپیرمن استفاده شد که ضریب همبستگی اسپیرمن (r) ۰/۲۵۸ برآورد شد (P ≤ 0.001) که از لحاظ آماری معنی دار بود. نتایج تحلیل

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد ۱۵۲ (۵۹/۴)
	زن ۱۰۴ (۴۰/۶)
وضعیت تاهل	متاهل ۲۰۴ (۷۹/۸)
	مجرد ۵۲ (۲۰/۳)
سن	کمتر از ۲۵ سال ۱۰ (۳/۹)
	۲۵-۳۵ ۵۳ (۲۰/۷)
	۳۶-۴۵ ۹۸ (۳۸/۳)
	۴۶-۵۵ ۸۶ (۳۳/۶)
	بالاتر از ۵۵ سال ۹ (۳/۵)
تحصیلات	فوق لیسانس ۱۷ (۶/۶)
	دکترای تخصصی ۷۴ (۲۸/۹)
	متخصص ۱۱۶ (۴۵/۳)
	فوق تخصص ۴۹ (۱۹/۱)
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال ۶۹ (۲۷)
	۵-۱۰ ۵۳ (۲۰/۷)
	۱۱-۱۵ ۵۳ (۲۰/۷)
	۱۶-۲۰ ۴۸ (۱۸/۸)
	۲۱-۲۵ ۲۳ (۹)
رتبه علمی	بالاتر از ۲۵ سال ۱۰ (۳/۹)
	مربی ۳۸ (۱۴/۸)
	استادیار ۱۱۶ (۴۵/۳)
	دانشیار ۶۲ (۲۴/۲)
	استاد ۴۰ (۱۵/۶)
وضعیت فعالیت	تمام وقت جغرافیایی ۱۸۰ (۷۰/۳)
	تمام وقت ۷۶ (۲۹/۷)
زمینه فعالیت	بالینی ۲۰۰ (۷۸/۱)
	علوم پایه ۵۶ (۲۱/۹)

جدول ۲. میانگین نمره ابعاد و نمره کل سرمایه روانشناختی و نمره کل رفتار شهروندی سازمانی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار
خودکارآمدی	۵/۲۲	۱/۲۶
امیدواری	۵/۱۹	۱/۰۴
تاب آوری	۴/۶۲	۰/۵۸
خوشبینی	۴/۳۰	۰/۷
نمره کل سرمایه روانشناختی	۴/۸۲	۰/۶۵
نمره کل رفتار شهروندی سازمانی	۳/۷۵	۰/۴۹

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی در ابعاد مختلف

ابعاد	R ²	β	p-value
خودکارآمدی	۰/۰۰۶	۳/۵۹	۰/۰۰۱
امیدواری	۰/۰۰۲	۳/۶۴	۰/۰۱۳
تاب آوری	۰/۰۰۳	۳/۵۵	۰/۰۰۱
خوشبینی	۰/۰۱	۳/۴۵	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی (کل)	۰/۰۰۸	۳/۴۲	۰/۰۰۰

بحث

میانگین هر یک از ابعاد چهارگانه سرمایه روانشناختی نیز به ترتیب به صورت خودکارآمدی ($5/22 \pm 1/26$)، امیدواری ($5/19 \pm 1/04$)، تاب آوری ($4/62 \pm 0/56$) و خوشبینی ($4/30 \pm 0/70$) بود. همچنین نتایج گزارش شده در این جدول نشان داد که میزان رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان $3/75 \pm 0/49$ بود. یافته های بدست آمده در این قسمت نشان داد که میزان سرمایه روانشناختی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز از متوسط این متغیر (۳) بزرگتر بوده است.

در مطالعات دیگر داخلی نظیر مطالعه رشدی ملکی و همکاران در سال ۱۳۹۴ نتایج مشابهی به دست آمد. در این مطالعه که با عنوان "ارزیابی سرمایه روانشناختی و تأثیر آن بر اشتیاق شغلی کارکنان در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی" انجام شد، میزان سرمایه روانشناختی همانند مطالعه حاضر بیشتر از متوسط و به میزان $3/61$ برآورد شد (۱۰). همچنین مطالعه صورت گرفته توسط بهادری خسروشاهی و همکاران در میان کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز میزان سرمایه روانشناختی $54/84$ از مجموع ۱۰۰ نمره برآورد شد که مانند مطالعه حاضر نشان دهنده وضعیت بالاتر از متوسط بوده است. این مطالعه با عنوان "رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز" در میان ۱۵۰ کتابدار در سال ۱۳۹۰ انجام شد. در این مطالعه سرمایه روانشناختی و ابعاد چهارگانه آن شامل خودکارآمدی، تاب آوری، خوشبینی و امیدواری مورد سنجش قرار گرفت (۱۱).

در میان سایر مطالعات صورت گرفته در ایران می توان به مطالعه دیگری از بهادری خسروشاهی و همکاران با عنوان "رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی در دانشجویان دانشگاه تبریز" اشاره نمود که در سال ۱۳۹۱ در نمونه ۴۰۰ نفری (۲۰۰ پسر و ۲۰۰ دختر) انجام شد. یافته های این مطالعه نیز مانند تحقیق ما بوده و در آن میزان سرمایه روانشناختی بیشتر از متوسط و به اندازه $54/56$ بود (۱۲). همچنین در مطالعه ای دیگر توسط هاشمی نصرت آباد و همکاران با عنوان "نقش سرمایه روانشناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی" که در تبریز انجام شده است، میزان سرمایه روانشناختی بیشتر از متوسط و به میزان $53/65$ بوده است (۱۳). نتایج مطالعه حاضر نشان داد که میانگین رفتار شهروندی سازمانی برابر با $3/75$ بود که نشان دهنده وضعیت بالاتر از متوسط آن بود. در یک مطالعه دیگر صورت گرفته در کشور میانگین رفتار شهروندی سازمانی برابر با $4/29$ برآورد شد و بر اساس مقطع متوسط (در نقطه ۳) همانند مطالعه حاضر در سطح بالاتر از متوسط بود. این مطالعه با عنوان بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر روی ۳۸۹ نفر از کارکنان دانشگاه اصفهان انجام شد (۱۴).

در مطالعه حاضر همچنین رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه های تحت تأثیر سرمایه روانشناختی از طریق مدلسازی رگرسیونی مورد بررسی قرار گرفت. در این رابطه فرضیه های پنج گانه پژوهش حاضر با بهره گیری از ضریب همبستگی پیرسون و همچنین بررسی مدلسازی رگرسیون نشان دهنده روابط معنی دار میان سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی و همچنین نقش پیش بینی کنندگی

علوم پزشکی تبریز در سطح متوسط به بالا برآورد شد. علی‌رغم اینکه وضعیت این متغیرها در سطح متوسط به بالا بوده و این نشان دهنده وضعیت تقریباً مناسب آن بوده است؛ با این حال به دلیل اهمیت این دو متغیر در عملکرد کارکنان و همچنین بهبود عملکرد سازمان، بر اساس یافته های مطالعات دیگر در این زمینه پیشنهاداتی برای بهبود ابعاد سرمایه روانشناختی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز و به تبع آن ارتقای وضعیت رفتار شهروندی سازمانی ارائه می گردد.

تضاد منافع

در این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مقاله از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، اعضای محترم هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز و گروه کتابداری دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی جهت همکاری آنها در انجام این مطالعه، تشکر و قدردانی می کنند.

سرمایه روانشناختی و ابعاد آن در رفتار شهروندی سازمانی بود. بر اساس یافته‌های حاصل آمده از آزمون همبستگی پیرسون میزان همبستگی میان سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۲۵۸ در سطح معنی داری ($P \leq 0.001$) برآورد گردید که نشان دهنده ارتباط مستقیم میان این دو متغیر است. همچنین در زمینه ابعاد سرمایه روانشناختی نتایج نشان داد که میزان همبستگی بعد خودکارآمدی با رفتار شهروندی سازمانی به میزان ۰/۱۶۸ می باشد ($P=0/007$). در زمینه بعد امیدواری، همبستگی آن با رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۱۵۵ در سطح معنی داری ($P=0/013$) بود که نشان دهنده وجود رابطه معنی دار مستقیم می باشد. همچنین برای ابعاد تاب آوری و خوشبینی میزان همبستگی به ترتیب برابر با ۰/۲۰۷ ($P=0.001$) و ۰/۳۳۵ ($P \leq 0.001$) بود. بر این اساس قویترین همبستگی میان ابعاد سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی مربوط به بعد خوش بینی با ضریب همبستگی ۰/۳۳۵ می باشد که نشان می دهد میان این بعد و رفتار شهروندی همبستگی مثبت و معنی دار وجود داشته است.

نتیجه گیری

با توجه به یافته های تحقیق میزان سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه

References

1. Rennesund ÅB, Saksvik PØ. Work performance norms and organizational efficacy as cross-level effects on the relationship between individual perceptions of self-efficacy, overcommitment, and work-related stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2010;19(6):629-53. DOI;http://dx.doi.org/10.1080/13594320903036751.
2. Ross JA, Gray P. Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School effectiveness and school improvement*. 2006;17(2):179-99. DOI;http://dx.doi.org/10.1080/09243450600565795.
3. Jimmieson NL, Terry DJ, Callan VJ. A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: the role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of occupational health psychology*. 2004;9(1):11. PMID: 14700455
4. Koys DJ. The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel psychology*. 2001;54(1):101-14. DOI; 10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x.
5. Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*. 1991;17(3):601-17. DOI: https://doi.org/10.1177/014920639101700305.
6. World Health Organization. WHO recommendations: optimizing health worker roles to improve access to key maternal and newborn health interventions through task shifting. *World Health Organization*, 2012; PP: 25-26.
7. Muchinsky, Paul M. *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Cengage Learning, 2006; PP: 145-46.
8. Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior*. 2008; 29(2): 219-38. DOI: 10.1002/job.507.
9. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*. 2007;60(3):541-72. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.
10. Roshdi maleki S, Beikzadeh J. Assessment of Psychological Capital and its impact on job engagement of staff the General Office of

- Cooperatives, Labour and Social Welfare in West Azerbaijan Province 1394. PP; 96-98 [Persian].
11. Jafar Bahadori Khosroshahi ATHN, %A Mansoor Bayrami,. The relationship between psychological capital and personality traits with job satisfaction among librarians' in public libraries in Tabriz. Pajoohandeh Journal. 2013; 17(6): 313-9. [Persian].
 12. Bahadori Khosroshah J, Hashemi Nosratabad T, Babapour Kheirodin J. The relationship of psychological capital with social capital among students journal of research & health. 2012 (1), p 123-124. [Persian].
 13. Hashemi Nosrat Abad T, Babapur Kheyroddin J, Bahadori Khosroshahi J. Role of Psychological Capital in Psychological wellbeing by considering the moderating effects of social capital. Social psychological research. 2011;1(4):123-44. [Persian].
 14. Hoveida R, Naderi N. The level of organizational citizenship behavior. JOURNAL OF EXECUTIVE MANAGEMENT. 2009;9(33):103-18. [Persian].

Archive of SID