

رابطه خود ارزشیابی‌های محوری و انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس مقطع سه‌گانه

کریم سواری^۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۰/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۸/۷

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه خود ارزشیابی‌های محوری و انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس سه مقطع شهر بهبهان به مرحله اجرا درآمد. به همین منظور از بین کلیه مدیران مدارس سه مقطع تحصیلی شهر بهبهان، تعداد ۱۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه خود ارزشیابی‌های مرکزی، انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی و پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی استفاده گردید. روش تحقیق همبستگی است. تحلیل داده‌ها به کمک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه صورت گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بین خود ارزشیابی‌های محوری (عزت‌نفس، خودکارآمدی، جایگاه مهار و عصیبت) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار و از بین متغیرهای یادشده عزت‌نفس و عصیبت بیشترین نقش در تبیین رفتار شهروندی سازمانی مدیران داشت. همچنین انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی (انگیزه علاقه به سازمان، انگیزه ارزش‌های اجتماع و انگیزه مدیریت برداشت) با رفتار شهروندی سازمانی روابط مثبت و معنادار داشته و از بین متغیرهای یادشده انگیزه علاقه به سازمان و انگیزه مدیریت برداشت بیشترین نقش را در تبیین رفتار شهروندی سازمانی مدیران ایفا نموده‌اند.

واژگان کلیدی: خود ارزشیابی‌های محوری، انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

۱. دانشیار روان‌شناسی تربیتی دانشگاه پیام نور، (k_sevari@pnu.ac.ir)

مقدمه

یکی از هدف‌های مهم مدیران و پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی توصیف و تبیین رفتارهای کارکنان است. در راستای نیل به این هدف، پژوهشگران به شناسایی رفتارهای مختلف کارکنان در محیط کار پرداخته‌اند. نخستین پژوهشگران به مطالعه رفتارهای مثبت مانند جدیت در انجام وظایف شغلی، وقت‌شناسی، کمک به دیگران، میل به مشارکت و حرف‌شنوی از فرادست گرایش نشان دادند (لوتانز^۱، ۲۰۰۲a؛ لوتانز، ۲۰۰۲b، لوتانز و یوسف^۲، ۲۰۰۷؛ اسمیت، ارگان و نیر^۳، ۱۹۸۳؛ مورمن^۴، ۱۹۹۱). آن‌ها این مجموعه رفتارها را تحت عنوان عملکرد وظیفه‌ای یا عملکرد شغلی^۵ (رفتارهایی که انجام آن‌ها وظیفه کارکنان بوده و در شرح شغل آن‌ها ارائه شده است) و همچنین، عملکرد زمینه‌ای یا رفتار شهروندی سازمانی^۶ (مجموعه‌ای از رفتارها که از الزامات شغل نبوده و حتی به‌طور جدی مورد تشویق و تنبیه قرار نمی‌گیرند و تنها با هدف یاری‌رساندن به سازمان و کارکنان انجام می‌شوند) نام‌گذاری کردند (وان داین و گراهام^۷، ۱۹۹۴). در سال‌های اخیر رفتار شهروندی سازمانی، توجه بسیاری از مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف داشته است (بورمن و پنر^۸، ۲۰۰۱). منشأ علاقه و توجه کنونی به رفتار شهروندی سازمانی حداقل به اظهارات کتز^۹ (۱۹۶۴) بازمی‌گردد. به باور کتز که متعاقباً توسط اسمیت، اسمیت و همکاران (۱۹۸۳) و وضوح بیشتری یافت، بر این بود که سازمان‌ها وقتی عملکرد اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فرتر از آنچه جنبه‌های فنی رسمی و تعیین‌شده شغلشان را تشکیل می‌دهد به کار پردازند. تلاش‌های بسیار جهت شناسایی

-
1. Luthans
 2. Luthans & Youssef
 3. Smith, Organ, & Near
 4. Moorman
 5. job performance
 6. organizational citizenship behavior
 7. Van Dyne, & Graham
 8. Borman & Penner
 9. Katz

علل دور و نزدیک رفتار شهروندی سازمانی، ناشی از پذیرش اهمیت این رفتارها در موفقیت سازمان است.

مبانی نظری

یکی از منابع شخصی پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی، خود ارزشیابی‌های محوری^۱ است که اولین بار توسط جاج، لاک و دورهام^۲ (۱۹۹۷) معرفی شد. به نظر آن‌ها خود ارزشیابی‌های محوری یک صفت گسترده، مکنون و مرتبه بالاتری است که در ادبیات شخصیت با چهار صفت شخصیتی مشخص می‌شود. این چهار صفت عبارت‌اند از: الف) عزت‌نفس^۳: ارزش کلی که فرد برای خود به‌عنوان یک انسان قائل است؛ ب) خودکارآمدی^۴ تعمیم‌یافته: ارزشیابی که فرد از نحوه عمل خود در موقعیت‌های مختلف به عمل می‌آورد؛ ج) عصبیت^۵: گرایش به سبک‌شناختی / تبیینی منفی گرایانه و تمرکز بر جنبه‌های منفی خود و د) جایگاه مهارت^۶: اعتقاداتی که فرد راجع به علت رویدادهای زندگی خود دارد. نقطه مشترک این چهار صفت، خود ارزشیابی‌های محوری نام دارد که یک ارزیابی بنیادی است که فرد از ارزشمندی، اثربخشی و قابلیت خود به‌عنوان یک فرد به عمل می‌آورد. گرانت و مرزنیوسکی^۷ (۲۰۱۰) در یک پژوهش نشان دادند که خود ارزشیابی‌های محوری به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی می‌تواند به احساس توانمندی، موفقیت، ارزشمندی، ایجاد مقاومت در برابر مشکلات و نیز خودپنداره مطلوب، سازگاری و اعتماد به نفس بالا منجر شود؛ که چنین شرایطی به‌نوبه خود بهبود نگرش‌ها و رفتارهای شغلی مثبت (رفتار شهروندی سازمانی) را به دنبال خواهد داشت. گرانت و مایر^۸ (۲۰۰۹) نیز دریافتند که افراد با خود ارزشیابی‌های محوری بالا، برانگیخته هستند و جهت دست

-
1. core self- evaluation
 2. Judge, Locker, & Durham
 3. self – steem
 4. self – efficacy
 5. neuriticism
 6. locus of control
 7. Grant, & Wrzesniewski
 8. Grant & Mayer

یافتن به اهداف خویش بسیار تلاش می‌کنند. ضرایب همبستگی بین خود ارزشیابی‌های محوری و عملکرد شغلی در پژوهش‌های مختلف (جاج و هارست^۱، ۲۰۰۸؛ جاج و بونو^۲، ۲۰۰۱) بین ۰/۲۰ تا ۰/۴۰ گزارش شده است.

خود ارزشیابی‌های محوری مفهوم مهمی در زمینه نگرش‌ها و رفتارهای شغلی دارند. درحالی‌که پژوهشگران اهمیت و تناسب عوامل سرشتی و تمایلات و گرایش‌ها را در پژوهش‌های مربوط به نگرش‌ها و رفتارهای شغلی موردانتقاد قرار داده‌اند. تعداد زیادی از مطالعات مربوط به پیشایندهای سرشتی نگرش‌ها و رفتارهای شغلی، اهمیت تأثیر این عوامل را بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی، مورد تأیید قرار داده‌اند. افراد با خود ارزشیابی‌های محوری بالا قادرند تا جنبه‌های گوناگون کار و زندگی را به شیوه‌ای مثبت ادراک کنند. رویدادهای زندگی را مثبت‌تر ببینند، به دنبال موقعیت‌های مثبت‌تری هستند و از موقعیت‌های منفی اجتناب می‌کنند. این افراد کار را به‌عنوان چالشی می‌بینند که ممکن است به‌عنوان عامل انگیزشی بنیادی که به‌طور مثبتی بر رفتار آن‌ها اثر می‌گذارد عمل کند (بویار و موسلی^۳، ۲۰۰۷) و همین رویدادهای مثبت در سازمان می‌تواند باعث بروز رفتارهای مدنی سازمانی گردد.

عزت‌نفس به‌عنوان ارزش کلی فردی که خودش را ارزشمند تلقی می‌کند تعریف می‌گردد (روزنبرگ^۴، ۱۹۶۵). مشخص شده است افرادی که خودشان را در سطح بالایی ارزشمند تلقی می‌کنند (دارای عزت‌نفس بالا) خشنودی شغلی بیشتری دارند و بیشتر بر جنبه‌های مثبت شغلشان تمرکز می‌نمایند (جاج و بونو، ۲۰۰۱) که همین امر باعث بالا رفتن میزان رفتارهای مطلوب شغلی از قبیل عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی در آن‌ها می‌شود. اغلب پژوهشگران معتقدند که عزت‌نفس بر سایر متغیرهای فردی و سازمانی و فعالیت‌های افراد تأثیر می‌گذارد، چراکه عزت‌نفس پایین معمولاً منجر به آسیب‌های روانی می‌شود. افرادی که دارای عزت‌نفس بالا هستند توانایی خود را بالا ارزیابی می‌کنند، لذا

1. Hurst
2. Bono
3. Boyar, & Mosley
4. Rosenberg

اطمینان دارند که وقتی تصمیم به انجام کاری بگیرند احتمالاً موفق خواهند شد. این چنین افرادی توانایی مقابله با شرایط سخت را دارند، در نتیجه هنگام مواجهه با موانع و مشکلات، مسئول‌ترند و خود هدایتگری و خودکنترلی بیشتری دارند؛ و در نتیجه به همین میزان رفتار شغلی مطلوب‌تری در محیط کار از خود نشان می‌دهند (جاج و بونو، ۲۰۰۱).

خودکارآمدی یکی از متغیرهای کلیدی در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا به شمار می‌رود. به عقیده بندورا^۱ (۱۹۹۷) خودکارآمدی عبارت است از: اعتقاد فرد به قابلیت‌های خود در سازمان‌دهی و انجام یک‌رشته فعالیت‌های موردنیاز برای مدیریت شرایط و وضعیت‌های مختلف. به عبارت دیگر خودکارآمدی اعتقاد فرد به توانایی خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص است و این عامل تعیین‌کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس اوست. خودکارآمدی، بر انتخاب رفتار، تلاش و پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه مواجهه با موانع و چالش‌ها را تعیین می‌کند. طبق نظریه بندورا، خودکارآمدی نقش مهمی در سازگاری روان‌شناختی، مشکلات روانی، سلامت جسمانی و نیز راهبردهای تغییر رفتار خود رهنمون و مشاوره دارد. همچنین، بندورا (۱۹۹۷) کشف کرد که خودکارآمدی هر فرد نقش عمده‌ای در چگونگی رویکرد او به هدف‌ها، وظایف و چالش‌ها دارد و افرادی که دارای حس قوی خودکارآمدی هستند به مسائل چالش‌برانگیز به صورت مشکلاتی که باید بر آن‌ها غلبه کنند، می‌نگرند، علاقه بیشتری به فعالیت‌هایی که در آن‌ها مشارکت دارند، نشان می‌دهند، تعهد بالاتری نسبت به امور محوله از خود نشان می‌دهند و به سرعت بر حس یاس و نومیدی چیره می‌شوند. پس کارکنان با خودکارآمدی بالا به احتمال بیشتری با تلاش و توانایی‌هایی که در خود احساس می‌کنند به دنبال راهی هستند که بتوانند بر مشکلات و تعارض‌های به وجود آمده در محیط کار فائق آیند و رفتارهای شغلی مطلوب خود را افزایش دهند.

جایگاه مهار یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که در متون پژوهشی سازمانی توجه زیادی را به خود جلب نموده است (اسپکتور^۲، ۲۰۰۶). جایگاه مهار یعنی میزان ادراک

1. Bandura
2. Spector

کلی فرد از این که رویدادها را تحت کنترل سایر افراد یا موقعیت‌های قدرتمند می‌داند (جایگاه مهار بیرونی) یا این که آن‌ها را تحت کنترل خودش (جایگاه مهار درونی) می‌داند. افراد دارای جایگاه مهار درونی بالا، جنبه‌های مختلف محیط کارشان را تحت کنترل خود دارند. مطالعات نشان داده است که جایگاه مهار درونی با پیامدهای شغلی مطلوب مانند خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارند. اسپکتور و فوکس (۲۰۱۰) با ساختن مقیاس جایگاه مهار شغلی، از این مفهوم در زمینه‌های شغلی استفاده نموده است. در حقیقت جایگاه مهار شغلی عبارت است از باور افراد مبنی بر این که پیامدهای شغلی (مانند ارتقاء و افزایش حقوق) با واسطه اعمالی که در اختیار آن‌ها است تعیین می‌گردد (جایگاه مهار شغلی درونی) یا به واسطه اعمالی که خارج از کنترل آنان است (جایگاه مهار شغلی بیرونی). افراد دارای جایگاه مهار درونی به واسطه کنترلی که بر روی وقایع احساس می‌کنند، با نقش‌های شغلی سخت تحت فشار قرار نمی‌گیرند، کمتر دچار فشارهای نقش می‌شوند و در نتیجه بهتر می‌توانند رفتارهای شغلی مطلوب خود را کنترل نمایند.

عصبیت چهارمین متغیر شخصیتی است که دارای احساسات منفی از قبیل خشم، اضطراب و تنش می‌باشند و از ثبات و پایداری لازم برخوردار نمی‌باشند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲) و آن‌قدر درگیر مسائل درونی و ذهنی خویش هستند که از رویدادها و محرک‌های بیرون از خود یا محیط کار غافل می‌شوند. این بی‌توجهی باعث می‌شود که آن‌ها انتظارات محیطی را که در آن کار می‌کنند برآورده نسازند و به این ترتیب احساس علاقه و اشتیاق کمتری نسبت به شغل خود دارند و تمایل کمتری به انجام رفتارهای مطلوب شغلی، از قبیل رفتارهای مدنی سازمانی از خود نشان می‌دهند.

انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی، یکی از متغیرهای جدیدی است که اخیراً مورد توجه مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته و از آن به‌عنوان عامل بسیار مهم در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌شود. ریوکس و پینر^۲ (۲۰۰۱) در اولین

1. Costa, & McCrae
2. Rioux, & Penner

تحقیقات خود در زمینه انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی، فرضیه‌ای را مطرح کردند مبنی بر اینکه افراد غالباً داوطلب انجام رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند. چراکه نیازهای خاص آن‌ها را برآورده می‌کند. آن‌ها این چنین فرض می‌کنند که اگر این انگیزه‌ها سنجیده شوند، الگوی منسجمی از همبستگی بین ابعاد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. پس از انجام تحقیقات، فرضیات تدوین شده توسط ریوکس و پتر (۲۰۰۱) نیز مورد حمایت قرار گرفت. فینکلستاین و پتر^۱ (۲۰۰۴) و ریوکس و پتر (۲۰۰۱) جهت مطالعه رفتار شهروندی سازمانی وظایف مختلف را تجزیه و تحلیل نمودند. آن‌ها سه نوع انگیزه را جهت انجام رفتار شهروندی سازمانی شناسایی و مشخص نمودند: ارزش‌های اجتماع یار^۲ (PV)، علاقه به سازمان^۳ (OC) و مدیریت برداشت^۴ (IM). پژوهشگران یادشده (۲۰۰۱) نشان دادند که انگیزه‌های علاقه به سازمان و ارزش‌های اجتماع یار دارای همبستگی مثبت با رفتار شهروندی سازمانی هستند و انگیزه‌های مدیریت برداشت رابطه معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی ندارند. فینکلستاین (۲۰۰۶) دریافت که رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد با انگیزه ارزش‌های اجتماع یار و رفتار شهروندی معطوف به سازمان با انگیزه علاقه به سازمان رابطه نیرومندی دارند. فینکلستاین و پتر (۲۰۰۴) نشان دادند که هویت نقش در جهت پیش‌بینی کردن رفتار شهروندی سازمانی کمک کرده است، اما ثابت شده است که انگیزه‌های مربوط به میل جهت کمک کردن به همکاران (ارزش‌های اجتماع یا PV) و یا سازمان (علاقه به سازمان یا OC) نسبت به انگیزه‌های مربوط به میل جهت مدیریت برداشت پیش‌بینی‌کننده‌های بهتری برای رفتار شهروندی هستند. همچنین هویت نقش شهروندی با رفتار شهروندی نیز ارتباط داشت. ریوکس و پتر (۲۰۰۱) طی مطالعه‌ای نشان دادند که انگیزه ارزش‌های اجتماع و انگیزه علاقه به سازمان با رفتار شهروندی سازمانی هدایت‌شده توسط افراد ارتباط بسیار قوی دارد. ریوکس (۱۹۹۸) طی مطالعه‌ای نشان داد انگیزه ارزش‌های اجتماع ارتباط بسیار بالایی با رفتار شهروندی سازمانی در

-
1. Finkelstein & Penner
 2. Prosocial values
 3. Organizational concern
 4. impression management

ارتباط با دیگران دارد (نوع دوستی) و انگیزه‌های علاقه به سازمان ارتباط بسیار بالایی با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط با سازمان دارد (جوانمردی) و هر دو این انگیزه‌ها ارتباط بسیار بالایی با خوش‌خویی دارند؛ اما انگیزه‌های مدیریت برداشت با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه نداشتند. نجار اصل (۱۳۸۹) طی مطالعه‌ای نشان داد که روابط مثبت و معنی‌داری بین همه متغیرهای پیش‌بین با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. علاوه بر آن یافته‌ها نشان دادند که خودتنظیمی، کنترل شغلی و هدف‌گذاری بیشترین نقش را در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی و حیطه‌های آن دارند. از آنجایی که نتایج تحقیقات انجام‌شده فوق‌الذکر نشان داد که خود ارزشیابی‌های محوری و انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارند لذا در این تحقیق و با توجه به مقدمه این سؤال که آیا بین خود ارزشیابی‌های محوری و انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در مدیران مدارس سه مقطع شهر بهبهان رابطه وجود دارد؟

کلیه مدیران مدارس سه مقطع که در سال ۹۳-۱۳۹۲ در اداره آموزش و پرورش شهر بهبهان مشغول به کار بودند جامعه آماری تحقیق را تشکیل داده‌اند. بر اساس آمار کارگزینی تعداد کل مدیران مدارس سه مقطع در سال ۹۳-۱۳۹۲ متشکل از ۱۵۸ نفر است. نمونه آماری پژوهش حاضر بر اساس تناسب حجم نمونه با جمعیت مورد مطالعه و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰؛ به نقل از نادری و نراقی، ۱۳۸۵) متشکل از ۱۱۳ نفر بوده که از مدیران مدارس سه مقطع شهر بهبهان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده گردید:

خود ارزشیابی‌های محوری. در پژوهش حاضر جهت سنجش خود ارزشیابی‌های محوری از پرسش‌نامه خود ارزشیابی‌های محوری که توسط جاج، ارز، بونو و تورسن (۲۰۰۳) تهیه شده است، استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ ماده است و پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شوند که از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. جاج، ارز، بونو و تورسن (۲۰۰۳)، روایی همگرایی این پرسش‌نامه را از طریق همبستگی

بین ۲ صفت تشکیل‌دهنده ۰/۶۲ در سطح ($p < ۰/۰۰۱$) گزارش کردند. جاج، ارز، بونو و تورسن (۲۰۰۳)، پایایی پرسش‌نامه مذکور را با استفاده از روش همسانی درونی ۰/۸۴ و با استفاده از روش باز آزمایی ۰/۸۱ گزارش کردند. در تحقیق حاضر اعتبار عزت‌نفس، خود کارآمدی، جایگاه مهار و عصیت از طریق همبسته نمودن نمره کل مؤلفه‌ها با نمره سؤال‌های اعتبارسنجی، به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۵۶، ۰/۷۲ و ۰/۵۴ محاسبه شده است. همچنین، پایایی به‌دست‌آمده با استفاده از آلفای کرونباخ برای عزت‌نفس ۰/۸۲، برای خود کارآمدی ۰/۸۰، برای جایگاه مهار ۰/۷۵ و برای عصیت ۰/۷۷ محاسبه شده است.

انگیزه‌های رفتار مدنی سازمانی. همچنین در این پژوهش جهت سنجش انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی از مقیاس انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی ریوکس و پتر (۲۰۰۱) استفاده شده است. این مقیاس هر سه بعد انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی (علاقه به سازمان، ارزش‌های اجتماع و مدیریت برداشت) را موردسنجش قرار می‌دهد. این مقیاس دارای ۳۰ ماده است که هر ۱۰ ماده آن مربوط به یکی از خرده مقیاس‌ها است. پرسش‌نامه حاضر بر اساس مقیاس ۶ درجه‌ای از اصلاً اهمیتی ندارد تا بسیار زیاد اهمیت دارد نمره‌گذاری می‌شود. بدین صورت که برای اصلاً اهمیتی ندارد نمره (۱) و برای بسیار زیاد اهمیت دارد نمره (۶) در نظر گرفته می‌شود. ریوکس و پتر (۲۰۰۱) در پژوهش‌های خود پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ برای سه خرده مقیاس علاقه به سازمان، ارزش‌های اجتماع و مدیریت برداشت به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین این دو پژوهشگر روایی مقیاس را در حد قابل قبولی گزارش کرده‌اند. در تحقیق حاضر اعتبار علاقه به سازمان، ارزش‌های اجتماع و مدیریت برداشت از طریق همبسته نمودن نمره کل مؤلفه‌ها با نمره سؤال‌های اعتبارسنجی، به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۵۲ و ۰/۴۸ محاسبه شده است. همچنین، پایایی به‌دست‌آمده با استفاده از آلفای کرونباخ برای علاقه به سازمان ۰/۷۴، برای ارزش‌های اجتماع ۰/۷۲ و برای مدیریت برداشت ۰/۷۶ به دست آمد.

رفتار شهروندی سازمانی. جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از مقیاس رفتار شهروندی سازمانی ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) استفاده شده است. این مقیاس برای اولین بار در ایران توسط ارشدی و مرتضوی (۱۳۸۸) ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. پاسخ‌های

پرسش‌نامه روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (برای بسیار مخالفم) تا ۵ (برای بسیار موافقم) مشخص می‌شوند. مقیاس طراحی شده توسط ویلیامز و آندرسون (۱۹۹۱) دارای ۲۱ ماده است که هر ۷ ماده به یکی از سه نوع رفتار شهروندی سازمانی مربوط می‌شود. این مقیاس به گونه‌ای است که هم می‌تواند توسط کارکنان به صورت مقیاس خود گزارشی تکمیل گردد و هم اینکه توسط سرپرستان درباره رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان خود مورداستفاده قرار گیرد. جهت تعیین روایی مقیاس حاضر، پژوهشگران این پرسش‌نامه را با متغیرهایی همچون ویژگی‌های شغل، حمایت‌های ادراک شده سازمانی، عزت نفس کارکنان، جایگاه مهار درونی کارکنان، تعهد سازمانی عاطفی و قصد ترک شغل همبسته نموده‌اند. آنان نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد با ویژگی‌های شغلی، عزت نفس کارکنان، جایگاه مهار درونی و تعهد سازمانی عاطفی همبستگی مثبت بالایی را دارد؛ اما با قصد ترک شغل همبستگی منفی دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان نیز با ویژگی‌های شغلی و حمایت‌های ادراک شده سازمانی همبسته شده است و خرده مقیاس رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان همبستگی منفی با قصد ترک شغل داشته است (به نقل از ویلیامز و آندرسون، ۱۹۹۱). جهت تعیین پایایی این مقیاس، پژوهشگران مختلف با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ضرایب آن را برای رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد از ۰/۶۱ تا ۰/۸۸ و برای رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان از ۰/۷۰ تا ۰/۷۵ گزارش نموده‌اند (به نقل از ویلیامز و آندرسون، ۱۹۹۱). نتایج به دست آمده در تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که پایایی این مقیاس برای هر دو بعد از رفتار شهروندی سازمانی در حد قابل قبولی بوده است. در پژوهش حاضر، پژوهشگر جهت محاسبه روایی این پرسش‌نامه نمره کل پرسش‌نامه را با نمره یک سؤال کلی همبسته نمود و ضریب به دست آمده ۰/۴۸ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین، از روش آلفای کرونباخ، به منظور سنجش پایایی این پرسش‌نامه استفاده شد و ضریب پایایی به دست آمده، برابر ۰/۷۶ است.

یافته ها

در جداول زیر یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق ارائه شده اند.

جدول ۱. ضرایب همبستگی بین خود ارزشیابی های محوری با رفتار شهروندی سازمانی

متغیر ملاک	شاخص های آماری		تعداد نمونه
	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	
رفتار شهروندی	عزت نفس	۰/۲۰	۱۱۳
	خود کارآمدی	۰/۳۳	
سازمانی	جایگاه مهار	۰/۳۴	
	عصیت	-۰/۰۸	

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود، بین عزت نفس و رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = 0/20$ ، $p < 0/001$). به عبارت دیگر، با افزایش عزت نفس، میزان رفتار شهروندی سازمانی مدیران افزایش پیدا می کند و بالعکس. بین خود کارآمدی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = 0/33$ ، $p < 0/001$). به عبارت دیگر، با افزایش خود کارآمدی، میزان رفتار شهروندی سازمانی مدیران افزایش پیدا می کند و بالعکس. بین جایگاه مهار و رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = 0/34$ ، $p < 0/001$). به عبارت دیگر، با افزایش جایگاه مهار، میزان رفتار شهروندی سازمانی مدیران افزایش پیدا می کند و بالعکس. بین عصیت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه منفی وجود دارد ($r = -0/08$ ، $p = 0/233$)؛ اما این رابطه از لحاظ آماری معنی دار نیست.

در جدول ۲ نتایج رگرسیون مؤلفه های چهارگانه خود ارزشیابی های محوری با رفتار شهروندی سازمانی مدیران نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج رگرسیون مؤلفه‌های چهارگانه خود ارزشیابی‌های مرکزی با رفتار شهروندی سازمانی

شاخص‌های آماری		متغیرهای پیش‌بین					
P<	F	R ²	R	P<	T	B	
				۰/۰۰۱	۳/۴۰	۰/۲۸۱	عزت‌نفس
۰/۰۰۱	۹/۵۶	۰/۱۵۴	۰/۳۹۲	۰/۶۰۵	۰/۵۱۸	۰/۰۴۹	خود کارآمدی
				۰/۲۸۶	۱/۰۷	۰/۰۹۹	جایگاه مهار
				۰/۰۰۱	-۳/۳۵	-۰/۲۱۷	عصیت

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $0/392 = R$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/154$ است. این امر بیانگر این است که مؤلفه‌های چهارگانه خود ارزشیابی‌های محوری جمعاً حدود ۱۵ درصد از رفتار شهروندی سازمانی مدیران را تبیین می‌کنند. همچنین، با توجه به مقدار آماره $F = 9/56$ می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های چهارگانه خود ارزشیابی‌های محوری با رفتار شهروندی سازمانی مدیران در سطح $p < 0/001$ وجود دارد. این امر بیانگر این است که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی متغیر ملاک (رفتار شهروندی سازمانی مدیران) نقش دارند. به همین ترتیب، با توجه به ضرایب β معلوم می‌شود که از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب، عزت‌نفس و عصیت بیشترین نقش را در تبیین رفتار شهروندی سازمانی مدیران ایفا می‌کنند؛ و خود کارآمدی و جایگاه مهار در تبیین رفتار شهروندی سازمانی نقش ندارند.

در جدول ۳ یافته‌های مربوط به فرضیه دوم تحقیق ارائه شده‌اند.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری		ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه
	متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی (r)			
رفتار	انگیزه علاقه به سازمان	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۱۱۳	
شهروندی	انگیزه ارزش‌های اجتماع	۰/۳۰	۰/۰۰۱		
سازمانی	انگیزه مدیریت برداشت	۰/۲۴	۰/۰۰۱		

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، فرضیه ۶ تا ۸ تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی بین انگیزه علاقه به سازمان و رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/001$ ، $r = 0/36$). به عبارت دیگر، با افزایش انگیزه علاقه به سازمان، میزان رفتار شهروندی سازمانی مدیران افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. بین انگیزه ارزش‌های اجتماع و رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/001$ ، $r = 0/30$). به عبارت دیگر، با افزایش انگیزه ارزش‌های اجتماع، میزان رفتار شهروندی سازمانی مدیران افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. بین انگیزه مدیریت برداشت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/001$ ، $r = 0/24$). به عبارت دیگر، با افزایش انگیزه مدیریت برداشت، میزان رفتار شهروندی سازمانی مدیران افزایش پیدا می‌کند و بالعکس.

جدول ۴. نتایج رگرسیون مؤلفه‌های سه‌گانه انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

شاخص‌های آماری		متغیرهای پیش‌بین					
P<	F	R ²	R	P<	T	β	
				0/013	2/514	0/312	انگیزه علاقه به سازمان
0/001	7/77	0/167	0/409	0/829	0/216	0/027	انگیزه ارزش‌های اجتماع
				0/043	2/042	0/179	انگیزه مدیریت برداشت

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود فرضیه نه تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = 0/409$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/167$ است. این امر بیانگر این است که مؤلفه‌های سه‌گانه انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی جمعاً حدود ۱۶ درصد از رفتار شهروندی سازمانی مدیران را تبیین می‌کنند. همچنین، با توجه به مقدار آماره $F = 7/77$ می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های سه‌گانه انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مدیران در سطح $p < 0/001$ وجود دارد. این امر بیانگر این است که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی متغیر ملاک (رفتار شهروندی سازمانی مدیران) نقش دارند. به همین ترتیب، با

توجه به ضرایب β معلوم می‌شود که از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب، انگیزه علاقه به سازمان و انگیزه مدیریت برداشت بیشترین نقش را در تبیین رفتار شهروندی سازمانی مدیران ایفا می‌کنند؛ و انگیزه ارزش‌های اجتماع در تبیین رفتار شهروندی سازمانی نقشی ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بین خود ارزشیابی‌های محوری (عزت‌نفس، خودکارآمدی و جایگاه مهار) با رفتار شهروندی سازمانی مدیران روابط مثبت و معنادار و بین مؤلفه عصبیت با رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه معنی‌داری به دست نیامد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های چهارگانه خود ارزشیابی‌های محوری با رفتار شهروندی سازمانی مدیران وجود دارد؛ ضمناً از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب، عزت‌نفس و عصبیت بیشترین نقش را در تبیین رفتار شهروندی سازمانی مدیران ایفا کردند؛ و خودکارآمدی و جایگاه مهار در تبیین رفتار شهروندی سازمانی نقشی نداشتند. نتایج حاصل از آزمودن این فرضیه‌ها، با نتایج گرانت و مرزنیوسکی (۲۰۱۰)، گرانت و مایر (۲۰۰۹) مطابقت دارد. مطالعات زیادی وجود دارند که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی را با متغیرهای فردی و سازمانی موردبررسی قرار داده‌اند. مطالعات باریک، مونت و پارکر^۱ (۲۰۱۳) نشان داد که بین متغیرهای شخصیتی با پیامدهای فردی و سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر این بود که بین انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی (انگیزه علاقه به سازمان، انگیزه ارزش‌های اجتماع و انگیزه مدیریت برداشت) با رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های سه‌گانه انگیزه‌های رفتار مدنی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مدیران وجود دارد و از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب، انگیزه علاقه به سازمان و انگیزه مدیریت برداشت بیشترین نقش را در تبیین رفتار

1. Barrick, Mount, & Li

شهروندی سازمانی مدیران ایفا کردند و انگیزه ارزش‌های اجتماع در تبیین رفتار شهروندی سازمانی نقشی نداشت. نتایج حاصل از آزمودن این فرضیه‌ها، با نتایج فینکلستاین (۲۰۰۶)، فینکلستاین و پتر (۲۰۰۴)، ریوکس و پتر (۲۰۰۱) و ریوکس (۱۹۹۸) مطابقت دارد. ریوکس و پتر (۲۰۰۱) چنین فرض نمودند که انگیزه‌ها دلیل بسیار مهم و منحصر به فرد برای انجام رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشند. همان‌گونه که قبلاً ذکر شد ریوکس و پتر (۲۰۰۱) در اولین تحقیقات خود در زمینه انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی، فرضیه‌ای را مطرح کردند مبنی بر اینکه افراد غالباً داوطلب انجام رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند چراکه نیازهای خاص آن‌ها را برآورده می‌کند. آن‌ها این چنین فرض می‌کنند که اگر این انگیزه‌ها سنجیده شوند، الگوی منسجمی از همبستگی بین ابعاد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. در انگیزه‌های علاقه به سازمان (OC) رفتارهای مربوط به علاقه و توجه به سازمان اشاره می‌شود. انگیزه‌های ارزش‌های اجتماع (PV) به مجموعه رفتارهایی جهت میل و کمک به همکاران و دیگران در سازمان اشاره دارد. انگیزه مدیریت برداشت (IM) در جهت به دست آوردن و یا حفظ پاداش‌های خاص به‌عنوان شخصی مفید و کمک‌کننده انجام می‌شود.

بر اساس مطالعات صورت گرفته توسط فینکلستاین و پتر (۲۰۰۴) رابطه و پیوندهای مشاهده شده میان تحقق انگیزه و رفتار شهروندی حاکی از آن است که رفتار شهروندی سازمانی به احتمال زیاد در هنگامی که کارکنان قادر هستند انگیزه‌های خاص خود را برای کمک کردن برآورده سازند، دوام بیشتری می‌یابد. یافته‌های به دست آمده این چنین حکایت می‌کنند که جهت تشویق مؤثر رفتار شهروندی سازمانی، سازمان‌ها می‌توانند فرصت‌هایی را ایجاد نمایند و به افراد این اجازه را بدهند تا آن فرصت‌هایی را انتخاب نمایند که از لحاظ شخصی بیشتر از موارد دیگر، رضایت‌بخش است و بدین ترتیب انگیزه‌های مربوطه را تحقق بخشند. یک بررسی طولی و برنامه‌ریزی شده از کارکنان، از طریق اولین سال‌های استخدامشان نشان داد که قدرت انگیزه‌های علاقه به سازمان (OC) و شناخت و تشخیص آن‌ها به صورت جداگانه به رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌نماید

(اسپجو^۱، ۲۰۱۱). آشکار است که رفتار شهروندی سازمانی مربوط به سازمان، نه تنها بر روی میزان ارتباط شخص با شرکت بستگی دارد، بلکه به این هم بستگی دارد که شخص تلاش‌های خود را مؤثر می‌داند یا غیر مؤثر. ریوکس و پتر (۲۰۰۱) این گونه استدلال می‌کنند که افراد آگاهانه رفتار شهروندی را انتخاب می‌نمایند؛ زیرا که این اقدامات، نیازهای آن‌ها را برآورده می‌سازد و آن‌ها را قادر می‌سازد که به نتایج مطلوب موردنظر دست یابند. از دیدگاه ریوکس و پتر (۲۰۰۱) این چنین نتایجی که به دست آمد همگی حاکی از آن است که شیوه عملکرد رفتار شهروندی سازمانی، ممکن است به سازمان کمک کنند تا احتمال وقوع چنین رفتارهایی را افزایش دهند. به بیان بسیار دقیق‌تر، از آنجایی که انگیزه ارزش‌های اجتماع به نظر می‌رسد که یک ویژگی شخصیتی پایدار باشد، احتمال دارد برای افرادی که جهت کمک کردن به همکارانشان برانگیخته می‌شوند، انتخاب شوند. همچنین به نظر می‌رسد که انگیزه علاقه به سازمان بسیار موقعیتی تعیین شود و بنابراین اگر سازمان بخواهد این انگیزه را در میان کارکنانش افزایش دهد، می‌بایست اقدامات برانگیزاننده این انگیزه را لزوماً انجام دهد.

انگیزه مدیریت برداشت (IM) سومین نوع انگیزه برای انجام رفتارهای شهروندی سازمانی است که در جهت به دست آوردن و یا حفظ پاداش‌های خاص به‌عنوان شخصی مفید و کمک‌کننده انجام می‌شود. در این نوع انگیزه که افراد سعی بر انجام رفتارهای مطلوب و مناسب را دارند فقط به این دلیل که در نظر دیگران تصویری مطلوب داشته باشند و از پاداش‌ها نیز بهره‌گیرند و به‌نوعی از تنبیه و توبیخ دور بمانند. افرادی که می‌خواهند تأثیر خاصی را بروی دیگران بگذارند و خود را نشان دهند احتمال بیشتری وجود دارد که فعالیت‌هایی را انتخاب نمایند که برای همکاران و سرپرستان آن‌ها مشهودتر است. از این رو به انجام رفتارهای مدنی در راستای کمک به سازمان بیشتر مبادرت می‌ورزند. هنگامی که افراد انگیزه درونی و کافی برای کمک به سازمان و یا همکاران نداشته باشند، این افراد بیشتر جهت به دست آوردن هدف‌های مطلوب خود، کمک را

1. Espejo

برای آن دسته افرادی مشخص و معلوم می‌نمایند که پاداش‌ها و مجازات را کنترل می‌کنند. انتخاب فعالیت‌های رفتار مدنی سازمانی، امکان انجام وظایف اضافی را می‌دهد. با توجه به اینکه سرپرستان رفتار مدنی سازمانی را در برآوردها و ارزیابی‌های خود از کارکنان در نظر می‌گیرند، این امکان وجود دارد که کارگران، کارفرمایان، خود را به‌عنوان افرادی ادراک نمایند که به‌صورت آشکار و یا پنهان، رفتار مدنی سازمانی‌شان را زیر نظر دارند (فینکلستاین، ۲۰۰۶). از این‌رو گاه افراد جهت به دست آوردن موقعیت‌ها نیز سعی بر آن دارند به‌گونه‌ای دست به رفتارهای شهروندی بزنند و در جهت کمک به سازمان و اهداف آن گام بردارند. با توجه به توضیحات ذکر شده و استناد به پیشینه پژوهشی موجود می‌توان نتایج به‌دست آمده حاصل از روابط بین انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی را در مدیران مدارس سه مقطع شهر بهبهان این چنین تبیین کرد که به‌احتمال زیاد مدیران مدارس در این شهر انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی بالایی داشته‌اند و بنابراین، این انگیزه‌ها به رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها منجر شده است.

عدم همکاری برخی از مدیران برای پاسخ به پرسش‌نامه‌ها از محدودیت‌های تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهد. از آنجایی که تحقیق حاضر نشان داد که بین خود ارزشیابی‌های محوری (عزت‌نفس، خودکارآمدی و جایگاه مهار) با رفتار شهروندی سازمانی مدیران و همچنین انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی (انگیزه علاقه به سازمان، انگیزه ارزش‌های اجتماع و انگیزه مدیریت برداشت) با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد لذا توصیه می‌شود که متولیان امر در تقویت شاخص‌های خود ارزشیابی‌های محوری (عزت‌نفس، خودکارآمدی و جایگاه مهار) و انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی (انگیزه علاقه به سازمان، انگیزه ارزش‌های اجتماع و انگیزه مدیریت برداشت) تلاش و همت بیشتری از خود نشان دهند که قطعاً این مهم می‌تواند آثار و نتایج خوشایندی در بهبود کارها داشته باشد. توصیه می‌شود رابطه خود ارزشیابی‌های محوری با دیگر متغیرهای سازمانی دیگر از قبیل رفتارهای ضد تولید، نیت ترک شغل، تعهد سازمانی و ... موردبررسی قرار گیرد. توصیه می‌شود رابطه انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با دیگر متغیرهای سازمانی دیگر از قبیل رفتارهای نوآورانه سازمانی، اشتیاق شغلی و اثربخشی

شغلی و سازمانی و ... مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی در خصوص پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی صورت پذیرد و رابطه رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهای دیگر، مثل اثربخشی و کارایی، نوآوری سازمانی و خلاقیت‌های شغلی و ... نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع

- نادری، عزت اله و سیف نراقی، مریم (۱۳۸۵). *روش تحقیق در علوم انسانی (با تأکید بر علوم تربیتی)*. تهران: انتشارات بدر.
- نجار اصل، صدیقه (۱۳۸۹). رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه شش. *فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی*. ۵(۱۶): ۸۵-۹۸.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132-153.
- Borman, W. C., & Penner, L. A. (2001). *Citizenship performance: Its nature, antecedents, and motives*. In B. W. Roberts & R. Hogan(Eds.), *Personality psychology in the workplace* (45-61). Washington, DC: American Psychological Association.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between Core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI professional manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Espejo, A. (2011). Role perceptions and motivations to perform organizational citizenship behaviors. *Academia. Revista Latino American Administration*, 48:126-139.
- Finkelstein, MA. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior: Motives, motive fulfillment and role identity. *Social Behavior and Personality*, 34:603-616.
- Finkelstein, MA, & Penner, LA. (2004). Predicting organizational citizenship behavior: Integrating the functional and role identity approaches. *Social Behavior and Personality*, 32:383-398.

- Grant, A.M. & Wrzesniewski, A. (2010). I Won't Let You Down or Will I? CSE, Other-Oriented, Anticipated Guilt and Gratitude, and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 108-121.
- Grant, AM, & Mayer, DM. (2009). Good soldiers and good actors: Prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94:900-912.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Judge, T. A., Locke E. A., & Durham C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19,151-188.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-861.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior. Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007a). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33: 321-349.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 76, 847-855.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1306-1314.
- Rioux, S. M. (1998). Assessing personal motives for engaging in organizational citizenship behaviors: A functional approach. *Journal of Applied Psychology*, Pa,161.
- Rosenberg, M. (1965). *Society & the adolescent self- image*. Princeton, n J: Princeton University.

- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review*, 59, 21-39.
- Van Dyne, L., & Graham, J. W. (1994). Organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in - role behavior. *Journal of management*, 17, 601 - 617.

