



Research Paper

Studying the relationship between positive thinking with extra-role behaviors with emphasis on the moderating role of job self-efficacy (Case study: Shiraz Provincial Highway Administration)

Ali Shakoor ¹ ID, Kasra shahbazi ² ID

1-Professor of Department of Human Geography, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran. 2-Master's student of Geography and Urban Planning, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran.

Receive: 9 July 2024
Revise: 16 August 2024
Accept: 30 August 2024
Published online: 21 September 2024

Abstract
The present study aimed to study the relationship between positive thinking and extra-role behaviors with an emphasis on the moderating role of job self-efficacy. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the study consisted of 166 employees of the General Directorate of Roads of Shiraz Province. The sampling method was census. Standard questionnaires of extra-role behaviors by Podsakov et al. (1990), positive thinking by Ingram and Visnicki (1988), and job self-efficacy by Skalvik and Skalvik (2007) were used to collect data. Confirmatory factor analysis was used to determine the validity of the research tool, and Cronbach's alpha coefficient was used to confirm the reliability of the research tool. Smart PLS statistical software was used to analyze the data. The research findings showed that all research hypotheses were confirmed. The research results showed that there is a significant relationship between positive thinking and extra-role behaviors, as well as between positive thinking and extra-role behaviors and the moderating role of job self-efficacy.

Keywords: Positive thinking, extra-role behaviors, job self-efficacy.

Please cite this article as (APA): Shakoor, A, Shahbazi, K.(2024). Studying the relationship between positive thinking with extra-role behaviors with emphasis on the moderating role of job self-efficacy (Case study: Shiraz Provincial Highway Administration). Journal of Governance studies & development managemen, (1) 1, 136-149.

Table with 3 columns: Information (Sponsored by, Corresponding Author, Email), URL (DOI, ORCID, License), and Logo (DOI, ORCID, CC BY)



Extended Abstract

Introduction

The importance of employee cooperation and participation in achieving the organization's goals has long been of concern to organizational managers. In the meantime, most organizations have sought to have employees who cooperate with the organization spontaneously and without coercion, work beyond the prescribed duties specified in their job descriptions, and in fact be good citizens for the organization (Akbari et al, 2020). Individuals' behavior is not always shaped based on facts; most of the time, individuals' perception of reality shapes their behavior. Therefore, understanding individuals' perceptions of reality is considered an entry point for explaining their behavioral consequences. Accordingly, it can be said that employees' perception of their own characteristics and behavior shapes how they behave in the organization (Pour et al, 2017). Extra-role behaviors are called voluntary and spontaneous behaviors (vegetative behaviors) that are not part of the formal duties of individuals and are not directly considered in the organization's formal reward system, but they increase the overall effectiveness of the organization (Kim et al, 2020). al, 2015). Various approaches have emerged to solve psychological problems. Among these new approaches in recent decades, the positive psychology approach can be mentioned (Chang et al, 2020). Over the past decade, positive psychology has become one of the major trends in psychology and has quickly found a suitable place in this field. The speed of this trend in transforming into a pragmatic and evidence-based approach is not comparable to the history of any previous trend. The application of positive interventions to improve the quality of life is greater satisfaction with life, happiness and vitality. Kulilam (2011) considers positive thinking to be a general approach and orientation about life. In other words, having the right internal balance and maintaining calm and composure in the face of problems so that an individual can maintain their personal motivation, take action and feel good about the action they take (Shakerami, 2018).

Job self-efficacy is influenced by motivation and behavior and affects them reciprocally, and high levels of it increase the individual's participation in job tasks and behaviors (Jang & Ko, 2021). (Bandoura, 1993) raises the issue that self-efficacy affects individuals' thought patterns and is effective in increasing or decreasing their performance. In particular, if an individual has a high level of self-efficacy, they are more likely to choose challenging goals and their level of motivation and success will be higher. High levels of self-efficacy help individuals to continue their efforts until they achieve their goals (Mohammadi & Malek Mohammadi, 2016).

Due to the importance of positive thinking in the occurrence of extra-role behaviors and the need for a comprehensive and complete study of this construct, considering its various dimensions and considering the importance of individuals' job self-efficacy in the amount of extra-role behaviors, conducting such a study is important for solving organizational problems. Therefore, by analyzing the dimensions of the stated variables, the researcher tries to provide a framework and suggestions for improving the job performance of employees of the General Directorate of Highways of Qazvin Province. Accordingly, this study attempts to answer the question of whether there is a significant relationship between positive thinking

and extra-role behaviors with an emphasis on the moderating role of job self-efficacy in the General Directorate of Highways of Shiraz Province?

Theoretical framework

Extra-role behaviors: A review of the theoretical literature shows that there are two basic approaches to defining "extra-role behaviors." (Organ, 1988) and other early researchers on the subject have studied this type of behavior as extra-role behavior because the activities of individuals in the workplace go beyond the requirements of the role assigned to them, and their behaviors are not directly and openly rewarded through the formal organizational reward system (Pour et al, 2017). Another group of researchers, such as (Graham, 1995), suggest that extra-role behaviors should be considered separately from work performance, because in this case, the problem of distinguishing between role and extra-role performance will not arise. In the aforementioned view, extra-role behaviors should be considered as a global concept that includes all positive behaviors of employees within the organization (Joharipour, 2019).

Positive thinking:

(Quilliam, 1990) defines positive thinking as follows: Positive thinking means paying attention to the positive things in life and not paying attention to the negative aspects. Positive thinking is not simply about having specific thoughts, but rather a general approach and orientation about life (Jafari, 2019). Positive thinking means having a good image of ourselves, not always blaming ourselves. Positive thinking means thinking well of others and having good feelings towards them and treating others positively (Bavarsad Salehpour & Attari, 2016).

Job self-efficacy:

Based on Bandura's concept of self-efficacy, job self-efficacy is defined as an individual's judgment of their ability to perform the main tasks within a given job and professional framework. This construct has been stated as an influential and important factor in directing resources towards achieving goals (Davoud Abadi Farahani, 2016). Many studies have shown that job self-efficacy beliefs play a fundamental role in the professional development of employees; in other words, job self-efficacy beliefs have a great impact on the choice of jobs and fields by adolescents and young people. Job self-efficacy beliefs refer to individuals' cognitive evaluation of their ability to complete a task (Hwang et al, 2016).

(Svihla & Kachelmeier, 2022), conducted a study titled "The Role of Positive Thinking in the Development of Empathy and Self-Efficacy in Teachers of Non-Governmental Schools in Rome". The results of the study showed that there is a positive and significant relationship between positive thinking, empathy and teachers' self-efficacy. (Sharifinia & Rezaei, 2021) In a study, they examined the effect of positive thinking training on perceived stress and self-efficacy of employees and concluded that training in positive thinking skills had a positive and significant effect on perceived stress and self-efficacy in the experimental group.

Research Methodology

The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population of the study consists of 166 employees of the General Directorate of Roads of Shiraz Province. Given the limited statistical population, census

sampling method was used. Accordingly, the sample size was equal to the size of the statistical population (166 people). The data collection tools were standard questionnaires for extra-role behaviors by Podsakov et al. (1990), positive thinking by Ingram and Visnicki (1988), and job self-efficacy by Skalvik and Skalvik (2007). Confirmatory factor analysis was used to assess the validity of the research tools, and Cronbach's alpha coefficient was used to assess the reliability of the research tools. Smart PLS software was used to analyze the collected data.

Research Findings

The first hypothesis measures the relationship between positive thinking and extra-role behaviors of employees. The statistical significance between the variable of positive thinking and extra-role behaviors is (13.821), which is greater than the value of (1.96). Also, the path coefficient between these two variables is (0.691), which shows the positive effect of positive thinking on extra-role behaviors. This means that positive thinking has a positive and direct effect on extra-role behaviors. The second hypothesis measures the relationship between positive thinking and extra-role behaviors by considering the moderating role of job self-efficacy. The statistical significance between the variable of "job self-efficacy \times positive thinking" and "extra-role behaviors" is (2.493), which is greater than the value of (1.96). Therefore, the moderating effect of "job self-efficacy" in the effect of "positive thinking" on "extra-role behaviors" is accepted. Also, according to the path coefficient value (0.076), it is clear that "job self-efficacy" has a positive moderating role in the impact of "positive thinking" on "extra-role behaviors." This means that at high levels of job self-efficacy, the intensity of the impact of positive thinking on extra-role behaviors is stronger and vice versa.

Conclusion

The first hypothesis measures the relationship between positive thinking and extra-role behaviors of employees. The results of the first hypothesis test are consistent with and supported by the research findings (Alparslan & Kılınc, 2015). They acknowledged that informal communication and perceived organizational support have a positive and significant effect on teachers' positive thinking and extra-role behavior. The result is explained as follows: people who believe in the positive effects of their role in carrying out organizational affairs, base their inter-organizational cooperation on two-way cooperation, make continuous efforts to solve their organization's problems, and correctly apply positive organizational behavior dimensions in the course of performing their job duties can better perform optimally within the framework of organizational norms. The second hypothesis measures the relationship between positive thinking and extra-role behaviors by considering the moderating role of job self-efficacy. The results of the second hypothesis test are consistent with and supported by the research findings (Chhajer et al, 2018). The results of the study showed that the existence of self-efficacy in the job and optimism in carrying out organizational activities leads to the development of employee job participation and promotes positive thinking among them. The result is explained as follows: the institutionalization of self-efficacy in employees creates a sense of duty in them, which leads to positive and constructive organizational behaviors in them. These behaviors, which are referred to as extra-role behaviors, encourage



employees and managers of the organization and make them more motivated to work. In this regard, it is suggested that specific and helpful support measures can be effective in improving employees' positive thinking. If we can promote good personality traits such as positive thinking and reduce negative and destructive personality traits through training, it will help the psychological growth of employees. Managers should increase the sense of optimism in employees by creating a cooperative atmosphere in the organization and give effect to their useful and constructive opinions. By giving feedback on employees' progress, they should inform them of their level of success at work so that they increasingly feel efficient and implement behaviors based on positive thinking.

مقاله پژوهشی

مطالعه رابطه میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرا نقش با تأکید بر نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی (مورد مطالعه: اداره کل راهداری استان شیراز)

علی شکور^۱، کسری شهبازی^۲

۱- استاد گروه جغرافیا، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی شهری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه رابطه میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرانشی با تأکید بر نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی انجام شد. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره کل راهداری استان شیراز به تعداد ۱۶۶ نفر تشکیل دادند. روش نمونه گیری سرشماری بود. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد رفتارهای فرانشی پودساکوف و همکاران (۱۹۹۰)، مثبت اندیشی اینگرام و ویسنیکی (۱۹۸۸) و خودکارآمدی شغلی اسکالویک و اسکالویک (۲۰۰۷) استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی و برای تأیید پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تحلیل داده ها از نرم افزار آماری Smart PLS استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که تمامی فرضیه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرانشی همچنین میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرانشی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۹
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۹
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

کلید واژه ها:

مثبت اندیشی،
رفتارهای فرانشی،
خودکارآمدی شغلی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): شکور، علی؛ شهبازی، کسری. (۱۴۰۳). مطالعه رابطه میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرا نقش با تأکید بر نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی (مورد مطالعه: اداره کل راهداری استان شیراز). *دوفصلنامه مطالعات حکمرانی و مدیریت توسعه*، ۱(۱) ۱۳۶-۱۴۹.

	https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.486422.1009	تحت حمایت: موسسه انتشاراتی سماموس
	https://orcid.org/0000-0001-8473-3938	نویسنده مسئول: علی شکور
	این مقاله تحت شرایط قابل بازنشر است. https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa	ایمیل: AliShakoor@Yahoo.com

مقدمه

اهمیت همکاری و مشارکت کارکنان در دستیابی سازمان به اهدافش از دیرباز مورد توجه مدیران سازمان بوده است. در این میان بیشتر سازمان‌ها به دنبال آن بوده‌اند تا کارکنانی داشته باشند که به طور خودجوش و بدون اجبار با سازمان همکاری کنند، فراتر از وظایف مقرر تعیین شده در شرح شغل خود فعالیت کنند و در حقیقت شهروندان خوبی برای سازمان باشند (Akbari et al, 2020). همواره رفتار افراد بر اساس واقعیت‌ها شکل نمی‌گیرد، در بیشتر اوقات درک افراد از واقعیت باعث شکل‌گیری رفتار آنان می‌گردد. از این رو، فهم ادراک افراد از واقعیت، مدخلی برای تبیین پیامدهای رفتاری آنها قلمداد می‌شود. بر این اساس می‌توان گفت که ادراک کارکنان از ویژگیها و نحوه رفتار خودشان باعث شکل‌گیری چگونگی رفتار آنها در سازمان می‌شود (Pour et al, 2017). رفتارهای فرانقش را رفتارهای اختیاری و خودجوش (رفتارهای رویشی) می‌خوانند که جزء وظایف رسمی افراد نیست و به طور مستقیم در سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهند (Kim et al, 2015). در راستای حل مشکلات روانشناختی، رویکردهای مختلفی ظهور کرده‌اند. از جمله این رویکردهای جدید در دهه‌های اخیر به رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا می‌توان اشاره نمود (Chang et al, 2020). در طی دهه گذشته روان‌شناسی مثبت‌گرا به یکی از گرایش‌های عمده در روان‌شناسی تبدیل شده و به سرعت جایگاه مناسبی در این رشته یافته است. سرعت این گرایش در تبدیل به رویکرد عمل‌گرا و مبتنی بر شواهد با پیشینه هیچ یکی از گرایش‌های قبلی قابل مقایسه نیست. کاربست مداخلات مثبت به منظور ارتقاء کیفیت زندگی، خشنودی بیشتر از زندگی، شادکامی و نشاط می‌باشد. کولیلام^۱ (۲۰۱۱) مثبت‌اندیشی را نوعی رویکرد و جهت‌گیری کلی درباره زندگی می‌داند. به عبارتی برخورداری از تعادل درونی مناسب و حفظ آرامش و خونسردی در مواجهه با مشکلات تا فرد بتواند انگیزه شخصی خود را حفظ نماید، به اقدام پردازد و از عملی که انجام می‌دهد احساس خوبی داشته باشد (Shakerami, 2018). امروزه سنجش رفتار افراد در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثر بخشی سازمانی کمک دهد مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است زیرا سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثر بخشی خود نیستند. سازمان‌ها نیازمند کارکنانی می‌باشند که فراتر از الزومات رسمی و قانونی شغل خود تلاش کنند. در ادبیات نوین مدیریت از انجام ارادی و خودجوش وظایف فرانقش، تحت عنوان «رفتارهای فرانقش» یاد شده است (Zhang & Xie, 2017). در راستای حل مشکلات روانشناختی، رویکردهای مختلفی ظهور کرده‌اند. از جمله این رویکردهای جدید در دهه‌های اخیر به رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا می‌توان اشاره نمود (Chang et al, 2020). در طی دهه گذشته روان‌شناسی مثبت‌گرا به یکی از گرایش‌های عمده در روان‌شناسی تبدیل شده و به سرعت جایگاه مناسبی در این رشته یافته است. سرعت این گرایش در تبدیل به رویکرد عمل‌گرا و مبتنی بر شواهد با پیشینه هیچ یکی از گرایش‌های قبلی قابل مقایسه نیست. کاربست مداخلات مثبت به منظور ارتقاء کیفیت زندگی، شادکامی و نشاط می‌باشد (Jafari, 2019). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و به طور متقابل بر آنها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (Jang & Ko, 2021). (Bandoura, 1993) این مسئله را مطرح می‌کند که خودکارآمدی روی الگوهای فکری افراد تأثیر داشته و در افزایش یا کاهش عملکرد وی مؤثر می‌باشد. به ویژه اگر فردی سطح بالایی از خودکارآمدی را دارا باشد، به احتمال زیاد اهداف چالش‌انگیز را برمی‌گزیند و سطح انگیزه و موفقیت او نیز بالاتر خواهد بود. سطح بالایی خودکارآمدی به اشخاص کمک می‌کند تا تلاش خود را تا رسیدن به اهداف خود ادامه دهند (Mohammadi & Malek Mohammadi, 2016).

به علت اهمیت مثبت‌اندیشی در بروز رفتارهای فرانقش و نیاز به بررسی همه جانبه و کامل این سازه با توجه به ابعاد مختلف آن و با توجه به اهمیت خودکارآمدی شغلی افراد در میزان رفتارهای فرانقش انجام چنین پژوهشی برای حل مشکلات سازمانی حائز اهمیت می‌باشد. لذا محقق با تحلیل ابعاد متغیرهای بیان شده سعی در ارائه چارچوب و پیشنهاداتی در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان اداره کل راهداری استان قزوین دارد. بر این اساس در این تحقیق تلاش می‌شود تا به این سوال پاسخ

^۱ Quilliam

داده شود که آیا میان اندیشی با رفتارهای فرانشی با تأکید بر نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی اداره کل راهداری استان شیراز رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

رفتارهای فرانشی:

بررسی ادبیات نظری نشان می دهد، دو رویکرد اساسی در تعریف «رفتارهای فرانشی» وجود دارد. (Organ, 1988) و سایر محققین متقدم در موضوع فوق، این نوع رفتار را تحت عنوان رفتار فرانشی مورد مطالعه قرار داده اند زیرا فعالیت های افراد در محیط کار، فراتر از الزامات نقشی است که برای آن ها تعیین شده به علاوه رفتارهای آنان به طور مستقیم و آشکار از طریق سیستم پاداش دهی رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی گیرد (Pour et al, 2017). گروه دیگری از محققان هم چون (Graham, 1995) پیشنهاد می کنند که رفتارهای فرانشی باید به مدت مجزا از عملکرد کاری، مورد ملاحظه قرار گیرد چرا که در این صورت مشکل تمایز بین عملکرد نقش و فرانشی به وجود نخواهد آمد. در دیدگاه مذکور رفتارهای فرانشی باید به عنوان مفهوم جهانی که شامل تمام رفتار های مثبت کارکنان در درون سازمان است، مورد توجه قرار گیرد (Joharipour, 2019). رفتارهای فرانشی دارای ویژگی هایی از این قبیل موارد ذیل می باشند: نوعی تمایل درونی باعث انجام این گونه رفتارها شده و به واقع خودجوش و آگاهانه هستند. این نوع وظایف در شرح شغل افراد پیش بینی نشده و به همین دلیل است که از طریق سیستم پاداش دهی رسمی سازمانی، مورد تقدیر قرار نمی گیرند (Zhang & Xie, 2017). در بلندمدت، تکرار این رفتارها منجر به افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی خواهد شد. انجام و بروز این دسته از رفتارها از سوی کارکنان سازمان، منجر به ایجاد نوعی جو مثبت سازمانی و هم چنین شیوع اقدامات نوع دوستانه در سازمان می شود. این رفتارها منشاء درون فردی داشته و پاداش های درونی هم چون؛ احساس رضایت و خشنودی شخصی را در پی خواهند داشت به علاوه تشویق این رفتارها از طرف سازمان، احتمال ظهور رفتارهای مذکور را از طرف کارکنان، ارتقاء خواهد داد. افراد در صورت عدم انجام این گونه رفتارها از طرف سازمان مورد مواخذه قرار نمی گیرند. رفتارهای مذکور عمدتاً به منظور حمایت از انواع منابع سازمانی صورت می گیرند (Babaei, 2020).

مثبت اندیشی:

(Quilliam, 1990) مثبت اندیشی را این گونه تعریف می نماید: مثبت اندیشی یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نیز نپرداختن به جنبه های منفی. مثبت اندیشی صرفاً در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی شود، بلکه نوعی رویکرد و جهت گیری کلی درباره زندگی است (Jafari, 2019). مثبت اندیشی به معنای آن است که تصور خوبی از خویش داشته باشیم، نه آنکه همواره خود را سرزنش کنیم. مثبت اندیشی یعنی نیک اندیشیدن درباره ی دیگران و حسن ظن داشتن به آنها و با دیگران به صورت مثبت برخورد کردن. مثبت اندیشی، به این معناست که انتظار داشته باشیم تا در دنیا به بهترین چیزها برسیم و یقین داشتن به اینکه به خواسته های خود خواهیم رسید. مثبت اندیشی به معنای برخورداری از تعادل درونی مناسب و حفظ آرامش و خون سردی در مواجهه با مشکلات برای اینکه فرد بتواند انگیزه شخصی خود را حفظ کند، به اقدام مناسب بپردازد و از عملی که انجام می دهد احساس خوبی داشته باشد، می باشد (Bavarsad Salehpour & Attari, 2016). مثبت اندیشی به آن معنا نیست که به مشکلات توجه نکنید یا بی دلیل و به صورت کاذب خوش بین یا به اصطلاح کلی خوش باشید. ایده آل آن است که فرد مشکلات را یادداشت و سپس به جای آنکه در حلقه های فلج کننده احساسات ناخوشایند، به دام بیفتد، اقدام به حل مشکلات کند (Shirdel, 2017).

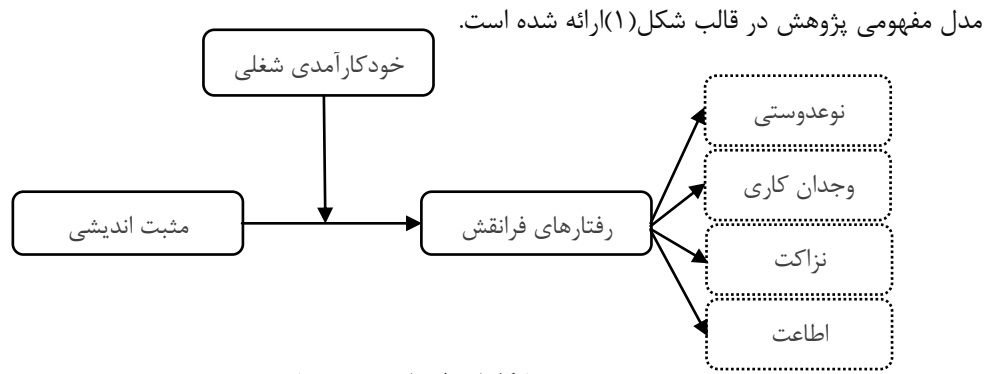
خودکارآمدی شغلی:

برگرفته از مفهوم خودکارآمدی بندورا خودکارآمدی شغلی، به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصلی تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین، تعریف شده است. این سازه به عنوان عاملی تأثیرگذار و مهم بر هدایت منابع در

جهت رسیدن به اهداف بیان شده است (Davoud Abadi Farahani, 2016). بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده اند که باورهای خودکارآمدی شغلی نقش اساسی در توسعه‌ی حرفه ای کارکنان ایفا می کند؛ به عبارت دیگر باورهای خودکارآمدی شغلی تأثیر زیادی بر انتخاب شغل و رشته توسط نوجوانان و جوانان دارد. منظور از باورهای خودکارآمدی شغلی ارزیابی شناختی افراد در زمینه‌ی توانایی خود برای انجام تکالیف یک کار هست (Hwang et al, 2016). اگرچه کار بندورا و همکارانش در ابتدا بر نقش انتظارات خودکارآمدی در پیدایش و درمان نشانگان بالینی تمرکز داشته، اما این مفهوم در حوزه رفتارهای مرتبط با کار وارد شد و مشخص شد که فواید قابل ملاحظه‌ای برای فهم و درمان مشکلات رشد شغلی وجود دارد. مثلاً گزارش شده است کارمندان دارای خودکارآمدی بالا در مقایسه با آن‌هایی که خودکارآمدی پایینی دارند، هدف‌های عالی‌تری را تعیین می‌کنند و تعهد بیشتری به این هدف‌ها دارند. آن‌هایی که دارای خودکارآمدی زیادی هستند بر تحلیل و حل کردن مشکلات شغلی تمرکز می‌کنند در حالی که افرادی که دارای خودکارآمدی کمی هستند بر کمبودهای شخصی و ترس از شکست تمرکز دارند که سازندگی و بکارگیری کامل توانایی‌های شناختی آن‌ها را در رابطه با شغل تضعیف می‌کند (Mohammadi, 2016).

پیشینه پژوهش

(Svihla & Kachelmeier, 2022)، تحقیقی با عنوان «نقش مثبت اندیشی در توسعه همدلی و خودکارآمدی در معلمان مدارس غیردولتی رم» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد میان مثبت اندیشی با همدلی و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Sharifinia & Rezaei, 2021) در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش مثبت اندیشی بر استرس ادراک شده و خودکارآمدی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی بر استرس ادراک شده و خودکارآمدی در گروه آزمایش، تأثیر مثبت و معناداری داشت. (Chhajer et al, 2018) در پژوهش خود به ارتباط نقش خودکارآمدی شغلی، خوش‌بینی و مشارکت شغلی در مثبت اندیشی سازمانی پرداختند و اذعان نمودند که وجود خودکارآمدی در شغل و نیز خوش‌بینی در انجام فعالیت‌های سازمانی باعث توسعه مشارکت شغلی کارکنان شده و مثبت اندیشی در میان آنها را رواج می‌دهد. (Srivastava, 2017) در پژوهش که بر روی معلمان مدارس ابتدایی انجام داد به این نتیجه رسید که رفتارهای فرانش معلمان می‌تواند با خودکارآمدی شغلی، عدالت رویه‌ای، تعهد سازمانی و حمایت از آموزش توسعه یابد. (pour et al, 2017) در پژوهشی خوشه بندی و اولویت بندی رفتار مدیران در تقویت رفتار فرانش کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رفتار حمایت‌گرایانه، اعتمادگرایانه، متعهدانه، مداراگرایانه، محترمانه، فضیلت‌مدارانه، خیرخواهانه، عادلانه و توانمندسازانه مدیر از ابعاد مهم این رفتارها بوده‌اند. نتایج پژوهش (Kim, 2017) نیز حاکی از آن بود که وجود خودکارآمدی باعث بهبود مثبت اندیشی در افراد شده و زمینه شادکامی آنها را فراهم می‌آورد. (Caillier, 2016) در پژوهشی به پیوند رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی، رفتارهای فرانشی و اهداف جابجایی در سازمان‌های دولتی با نقش واسطه‌ای وضوح هدف پرداخت و به این نتیجه رسید که مکمل‌هایی مانند وضوح هدف در ارتباط متغیرهای رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی، رفتارهای فرانشی و اهداف جابجایی نقش معناداری دارند (Alessandri et al, 2015). پژوهشی با عنوان تفکر مثبت تا عملکرد شغلی: نقش تعهد کاری و باورهای خودکارآمدی میان کارکنان دانشگاه‌های دولتی فرانسه انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که روند تفکر مثبت با توجه به تعهد کاری و باورهای خودکارآمدی شغلی باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌گردد. (Alparslan & Kılınç, 2015) در تحقیق خود به بررسی تأثیر ارتباطات غیررسمی و حمایت سازمانی درک شده بر مثبت اندیشی و رفتار برون‌نقشی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ارتباطات غیررسمی و حمایت سازمانی درک شده بر مثبت اندیشی و رفتار برون‌نقشی معلمان تأثیر مثبت و معناداری داشته‌اند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش عبارت است از:

۱. میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرانشس کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرانشس با نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره کل راهداری استان شیراز به تعداد ۱۶۶ نفر تشکیل داده اند با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری سرشماری استفاده شد. بر این اساس حجم نمونه نیز برابر حجم جامعه آماری (۱۶۶ نفر) بود. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد رفتارهای فرانشس پودساکوف و همکاران (۱۹۹۰)، مثبت اندیشی اینگرام و ویسنیکی (۱۹۸۸) و خودکارآمدی شغلی اسکالویک و اسکالویک (۲۰۰۷) بودند. جهت سنجش روایی ابزارهای تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی و جهت سنجش پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت تحلیل داده های گردآوری شده از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
مثبت اندیشی	۰/۹۱
رفتارهای فرانشس	۰/۸۲
خودکارآمدی شغلی	۰/۸۸

یافته های پژوهش

آمار توصیفی نمونه آماری حاکی از آن بود که که ۷۶ درصد حجم نمونه را از افراد نمونه آماری را کارکنان مرد و ۳۶ درصد (۵۰ نفر) از افراد نمونه آماری را کارکنان زن تشکیل دادند. کارکنان دمردان و ۲۴ درصد حجم نمونه را زنان تشکیل دادند. ۱۲ درصد حجم نمونه در بازه سنی (۳۰-۲۰ سال)، ۴۱ درصد حجم نمونه در بازه سنی (۴۰-۳۱ سال)، ۲۶ درصد حجم نمونه در بازه سنی (۵۰-۴۱ سال)، ۲۱ درصد حجم نمونه در بازه سنی (۶۰-۵۱ سال) قرار داشتند. ۲۰ درصد حجم نمونه را کارکنان با تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۴۱ درصد حجم نمونه را کارکنان با تحصیلات لیسانس، ۳۴ درصد حجم نمونه را کارکنان با تحصیلات فوق لیسانس و ۵ درصد حجم نمونه را کارکنان با تحصیلات دکتری تشکیل دادند.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به نمونه آماری

متغیر جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۷
	زن	۲۴
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۲
	۳۱-۴۰ سال	۴۱
	۴۱-۵۰ سال	۲۶
تحصیلات	۵۱-۶۰ سال	۲۱
	دیپلم و فوق دیپلم	۳۷
	لیسانس	۶۸
	فوق لیسانس	۵۷
دکتری	۴	۵

مشخصه‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
مثبت اندیشی	۳۶,۸۴	۷,۴۸۱	-۰,۱۹۱	-۰,۷۶۵	۱۹	۵۰
نوع دوستی	۱۴,۴۴	۳,۸۰۰	-۰,۲۱۸	-۱,۰۸۱	۷	۲۰
وجدان کاری	۱۸,۲۹	۳,۷۳۵	-۰,۶۴۸	-۰,۰۶۵	۹	۲۵
نزاکت	۱۴,۷۹	۳,۶۷۷	-۰,۷۶۲	-۰,۱۳۵	۶	۲۰
اطلاعات	۱۴,۱۴	۳,۲۱۳	-۰,۳۵۱	-۰,۶۵۹	۷	۲۰
رفتارهای فرانشش	۶۱,۶۵	۱۱,۱۷۳	-۰,۷۰۲	-۰,۱۲۵	۳۲	۸۱
خودکارآمدی شغلی	۱۷,۲۷	۴,۹۲	۲۴,۲۶	-۰,۴۳	۶	۳۰

نتایج جدول (۳) حاکی از آن بود که متغیر رفتارهای فرانشش دارای بالاترین میانگین و متغیر خودکارآمدی شغلی دارای پایین ترین میانگین بودند. با توجه به جدول آزمون کلموگروف اسمیرنوف اگر سطح معنی داری برای شاخص‌های پژوهش بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد. در جدول (۴) سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای شاخص‌های پژوهش کوچکتر از مقدار (۰/۰۵) است. در نتیجه شاخص‌های پژوهش دارای توزیع غیرنرمال می‌باشند.

جدول ۴: نتایج آزمون K-S برای متغیرهای تحقیق

شاخص	آماره‌ی آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مثبت اندیشی	۰/۲۸۴	۰/۰۰۱	غیرنرمال
رفتارهای فرانقش	۰/۳۵۹	۰/۰۰۱	غیرنرمال
خودکارآمدی شغلی	۰/۲۹۱	۰/۰۰۱	غیرنرمال

به منظور سنجش روایی ابزارهای پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شده است. در انجام تحلیل عاملی باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر، آیا داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول (۵) ارائه گردیده است. شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۹۵ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می‌باشد.

جدول ۵: آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون KMO	بارتلت
۰/۷۹۵	۴۴۶۵/۰۶۲
χ ²	۹۰۳
آزمون بارتلت	درجه آزادی
Sig	۰/۰۰۱

تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های تحقیق در قالب جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶: مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مثبت اندیشی	Q01	۰.۸۰۷	۱۷,۵۱۵	۰/۵۹۰	۰/۹۳۹	۰/۹۲۶
	Q02	۰.۷۸۲	۱۷,۶۸۹			
	Q03	۰.۸۴۶	۳۲,۳۰۸			
	Q04	۰.۶۱۱	۱۵,۴۲۲			
	Q05	۰.۸۵۲	۲۷,۰۵۴			
	Q06	۰.۷۰۰	۱۲,۸۷۰			
	Q07	۰.۷۶۲	۱۸,۲۴۴			
	Q08	۰.۸۶۵	۳۱,۶۶۰			



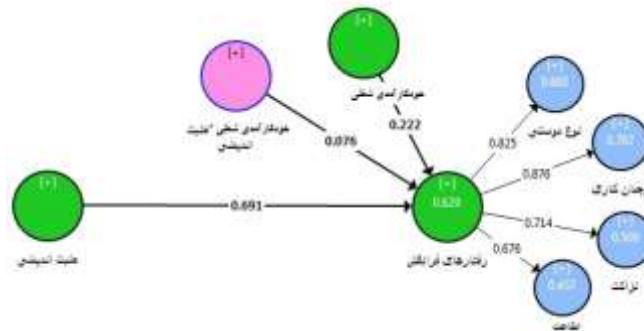
			۲۸,۲۵۸	۰.۸۲۲	Q09	
			۳۰,۴۰۲	۰.۸۴۲	Q10	
			۱۲,۴۱۷	۰.۶۴۰	Q11	
			۱۰,۱۶۶	۰.۶۸۲	Q12	
			۶۲,۰۸۸	۰.۹۲۱	Q13	نوع دوستی
۰/۸۸۴	۰/۹۲۲	۰/۷۵۱	۶۹,۲۵۳	۰.۹۱۲	Q14	
			۷۷,۲۸۸	۰.۹۲۷	Q15	
			۱۵,۵۳۲	۰.۸۲۰	Q16	
			۳۹,۶۹۶	۰.۸۸۰	Q17	
			۳۷,۰۶۴	۰.۸۶۲	Q18	وجدان کاری
۰/۷۸۵	۰/۸۵۵	۰/۵۵۳	۱۴,۲۵۶	۰.۶۷۳	Q19	
			۵,۹۱۳	۰.۵۹۲	Q20	
			۲۲,۰۴۹	۰.۸۲۱	Q21	
			۲۵,۳۸۲	۰.۸۴۱	Q22	نزاکت
۰/۸۶۸	۰/۹۰۹	۰/۷۱۴	۳۱,۴۹۰	۰.۸۴۱	Q23	
			۴۷,۱۳۲	۰.۸۷۷	Q24	
			۱۵,۱۶۹	۰.۷۴۷	Q25	
			۱۶,۱۳۶	۰.۷۷۴	Q26	اطاعت
۰/۸۵۵	۰/۹۰۳	۰/۷۰۰	۱۰۱,۱۸۳	۰.۹۳۴	Q27	
			۴۳,۳۸۴	۰.۸۷۹	Q28	
			۱۴,۸۶۴	۰.۷۷۲	Q29	
			۳۳,۳۳۶	۰.۸۶۴	Q30	
			۱۱,۶۰۳	۰.۷۰۰	Q31	خودکارآمدی شغلی
۰/۸۲۰	۰/۸۸۱	۰/۶۵۰	۳۳,۱۳۵	۰.۸۷۶	Q32	
			۱۱,۱۴۷	۰.۶۵۳	Q33	
			۱۹,۳۸۹	۰.۸۲۸	Q34	

همانطور که در جدول (۶) نشان داده شده است، بار عاملی برای هیچ سوالی کمتر از ۰/۵ نیست. بنابراین هیچ سوالی از تحلیل حذف نخواهد شد.

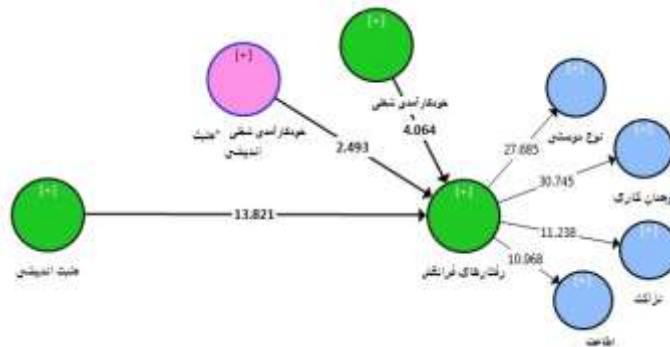
جدول ۷: AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص	۱	۲	۳	۴	۵	۶
مثبت اندیشی	۰,۷۵۵					
نزاکت	۰,۳۷۸	۰,۸۳۷				
نوع دوستی	۰,۳۱۰	۰,۵۰۷	۰,۸۰۶			
وجدان کاری	۰,۵۳۵	۰,۳۶۷	۰,۳۳۶	۰,۸۳۴		
اطاعت	۰,۴۵۰	۰,۴۰۱	۰,۳۵۸	۰,۸۰۰	۰,۷۹۸	
خودکارآمدی شغلی	۰,۲۸۸	۰,۴۳۶	۰,۴۶۶	۰,۳۰۰	۰,۳۶۷	۰,۷۶۸

همانطور که از داده‌های جدول (۷) مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. مدل ساختاری پژوهش در قالب شکل های (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲: ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش



شکل ۳: مقادیر آماره تی مدل اصلی پژوهش

بررسی کفایت مدل:

جهت بررسی کفایت مدل از آزمون های R^2 ، Q^2 و GOF استفاده گردید. معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون-زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مقدار R^2 در جدول (۴) ۱۰ تقریباً مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می سازد. معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش-بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن را دارد. مقدار Q^2 در جدول (۸) نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه های درون زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می سازد.

جدول ۸: مقادیر Q^2 و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	R^2	Q^2
رفتارهای فرانتش	۰/۶۲۹	۰/۳۳۹

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۵۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می شود. این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی پردازد. بلکه توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا نه.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

جدول ۹: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

R^2	<i>Communalities</i>	$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$
۰/۶۲۹	۰/۴۶۰	۰/۵۴۴

همانطور که در جدول (۹) مشاهده می شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی مقدار ۰/۴۶۰ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰/۶۲۹ بدست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۴۴ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش بینی متغیر مکنون درون زای مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول به سنجش رابطه میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرانتش کارکنان پرداخته است. آماره معنی داری بین متغیر مثبت اندیشی و رفتارهای فرانتش برابر (۱۳/۸۲۱) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۹۱) است و میزان تاثیر مثبت اندیشی بر رفتارهای فرانتش را نشان می دهد. این بدان معناست که مثبت اندیشی بر رفتارهای فرانتش تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید می شود. نتایج آزمون فرضیه اول با یافته های پژوهشی (Alparslan & Kılınc, 2015) همسو بوده و پشتیبانی می شود. آنها ادعان نمودند که ارتباطات غیررسمی و حمایت سازمانی درک شده بر مثبت اندیشی و رفتار برون نقشی معلمان تاثیر مثبت و معناداری داشته اند. نتیجه

حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که افرادی که به اثرات مثبت نقش خود در انجام امور سازمان باور دارند و همکاری‌های بین سازمانی خود را مبتنی بر همکاری دو طرفه، قرار داده و در جهت حل مشکلات سازمان خود تلاش بی وقفه ای انجام می‌دهند و در مسیر انجام وظایف شغلی خود ابعاد رفتار سازمانی مثبت گونه را به درستی اعمال می‌کنند بهتر می‌توانند در چارچوب تعدات سازمانی عملکرد بهینه داشته باشند. انجام رفتارهای فرانشی دارای پیش نیازهایی همچون تاب آوری و خوش بینی در سازمان می‌باشند. وجود خوش بینی در میان کارکنان باعث شکل گیری رفتارهای مثبتی در سازمان می‌گردد که خروجی این رفتارها عملکرد مطلوبی را برای آن‌ها در خواهد داشت. کارکنانی که در انجام وظایف محول شده تاب آور می‌باشند مشکلات سازمانی را با دقت بالایی تحلیل نموده و با اطمینان خاطر بیشتری به حل آنها می‌پردازند. وجود پایداری در کارکنان جهت رفتار و عملکرد مناسب آنها در برابر مشکلات از ویژگیهای رفتارهای فرانشی می‌باشد. مثبت اندیشی به افراد کمک می‌کند که در جهت شناخت توانایی، قابلیت‌ها و جنبه‌های مثبت خود و اطرفیان گام بردارند که برآیند آن تصحیح نگرش نسبت به دیگران و چارچوب دهی مجدد نگاه شان به واقعیت‌های شغلی است.

فرضیه دوم به سنجش رابطه میان مثبت اندیشی با رفتارهای فرانشی با در نظر داشتن نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی پرداخته است. آماره معنی‌داری بین متغیر «خودکارآمدی شغلی × مثبت اندیشی» و «رفتارهای فرانشی» برابر (۲/۴۹۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است. بنابراین اثر تعدیلگری «خودکارآمدی شغلی» در تاثیرگذاری «مثبت اندیشی» بر «رفتارهای فرانشی» پذیرفته می‌شود. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر (۰/۰۷۶) مشخص می‌شود که «خودکارآمدی شغلی» در تاثیرگذاری «مثبت اندیشی» بر «رفتارهای فرانشی» نقش تعدیلگری مثبت دارد. بدین معنا که؛ در سطوح بالای خودکارآمدی شغلی شدت تاثیرگذاری مثبت اندیشی بر رفتارهای فرانشی قوی‌تر است و بالعکس. نتایج آزمون فرضیه دوم با یافته‌های پژوهشی (Chhajer et al, 2018) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. نتایج تحقیق نشان داد که وجود خودآمدی در شغل و نیز خوش بینی در انجام فعالیت‌های سازمانی باعث توسعه مشارکت شغلی کارکنان شده و مثبت اندیشی در میان آنها را رواج می‌دهد. (Svihla & Kachelmeier, 2022) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که میان مثبت اندیشی با همدلی و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که نهادینه شدن خودکارآمدی در کارکنان باعث بوجود آمدن نوعی حس انجام وظیفه در آنها می‌گردد که موجبات بروز رفتارهای مثبت و سازنده سازمانی در آنها می‌گردد. این رفتارها که از آنها به عنوان رفتارهای فرانشی یاد می‌شود باعث دلگرمی بیشتر کارکنان و مدیران سازمان شده و آنها را دارای انگیزه کاری بیشتری می‌نمایند. مدیرانی که حس اعتماد و قدرت خود را به کارکنان نشان می‌دهند، حس همکاری گروهی میان کارکنان و مدیران مورد توجه خاص قرار خواهند داد. چنین مدیرانی به پیامدهای کاری مسئولیتهای خود و کارکنانشان خوش بین هستند و تمام تلاش خود و سایر کارکنان و مدیران را جهت دستیابی به اهداف سازمان به کار خواهند گرفت. از طرفی کارکنان هم به درستی به وظایف سازمانی خود عمل می‌کنند و نسبت به کاری که قبول کرده اند احساس مسئولیت نموده و خود را مسئول عواقب آن می‌دانند.

در این راستا پیشنهاد می‌گردد پیشنهاد می‌شود تمهیدات حمایتی اختصاصی و یاری طلبانه می‌تواند در بهبود مثبت اندیشی کارکنان موثر واقع شود. اگر بتوانیم با آموزش، ویژگی‌های شخصیتی خوب نظیر مثبت اندیشی را ارتقاء و ویژگی‌های شخصیتی منفی و مخرب را کاهش دهیم، به رشد روانشناختی کارکنان کمک بیشتری خواهد شد. مدیران باید با ایجاد جو همکاری در سازمان، حس خوش بینی در کارکنان را افزایش دهند و به نظرات مفید و سازنده آنها ترتیب اثر داده، با دادن بازخورد در خصوص پیشرفت کارکنان، آنها را از میزان موفقیت‌هایشان در کار آگاه سازند تا به طور فزاینده ای احساس کارآمدی نموده و رفتارهای مبتنی بر مثبت اندیشی را اجرایی کنند. تجلیل از کارکنان موفق و نمونه در جشنهایی که تمام کارکنان حضور دارند می‌تواند راهکار بسیار مناسبی به شمار آید، زیرا عموماً فرد خود را با همکاری‌های مقایسه می‌کند و این مقایسه اجتماعی و پیشرفت‌های دیگران در فعالیتهای مشابه مبنایی برای قضاوت در مورد تواناییهای خویش است. بدین ترتیب مشاهده افرادی که وظایف خود را به طور موفقیت آمیز انجام می‌دهند به دلیل اینکه مشاهده گر خود را متقاعد می‌کند که اگر دیگران توانسته اند پس من هم می‌توانم باعث می‌شود مثبت اندیشی در فرد مشاهده گر افزایش یابد. از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که محقق حین اجرای پژوهش حاضر دریافت که متغیرهای دیگری (جو سازمانی، عدالت سازمانی ادراک



شده، سبک های رهبری در سازمان) نیز بر بروز رفتارهای فرانقش موثر است، لیکن در پژوهش حاضر ثابت فرض شده است. بر این اساس به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود به بررسی رفتارهای فرانقش از منظر متغیرهای فوق بپردازند.

References

- Akbari, M., Esmailpour, R., Aletaha, H., & Ghavidel, A. (2020). The Effect of Inter-Organizational Communication on Employees' Extra-Role Behavior and Engagement: Mediating Role of Organizational Commitment and Role Ambiguity. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 125-150. (In Persian). doi: 10.22034/jhrs.2020.225070.1392.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16, 767-788.
- Babaei, M. (2019). Investigating the effect of altruistic leadership on responsible behavior with the mediating role of work enthusiasm and the moderating role of transrole self-efficacy. Master's thesis in public administration, Payam Noor University, Rasht Center. (In Persian).
- Bavarsad Salehpour, T, Attari, Y. (2016). The relationship between personality traits and positive thinking with job performance of male employees of Ahvaz city municipality. The Fourth National Conference on Applied Research in Civil Engineering, Architecture and Urban Management. (In Persian).
- Caillier, J. G. (2016). Linking transformational leadership to self-efficacy, extra-role behaviors, and turnover intentions in public agencies: The mediating role of goal clarity. *Administration & Society*, 48(7), 883-906.
- Chang, S. H., Shu, Y., Wang, C. L., Chen, M. Y., & Ho, W. S. (2020). Cyber-entrepreneurship as an innovative orientation: Does positive thinking moderate the relationship between cyber-entrepreneurial self-efficacy and cyber-entrepreneurial intentions in Non-IT students?. *Computers in Human Behavior*, 107, 105975.
- Chhajer, R., Rose, E. L., & Joseph, T. (2018). Role of self-efficacy, optimism and job engagement in positive change: Evidence from the middle east. *Vikalpa*, 43(4), 222-235.
- Davoud Abadi Farahani, M. (2016). Predicting job satisfaction based on initial maladaptive schemas and job self-efficacy. Master's thesis in career counseling, Kharazmi University. (In Persian).
- Hwang, Y., Lee, Y., & Shin, D. H. (2016). The role of goal awareness and information technology self-efficacy on job satisfaction of healthcare system users. *Behaviour & Information Technology*, 35(7), 548-558.
- Jafari, S. (2019). Predicting psychological flexibility and positive thinking based on Islamic lifestyle among clients of Imam Khomeini Relief Committee (RA) in Arsanjan. Master's thesis in General Psychology, Islamic Azad University, Arsanjan Branch. (In Persian).
- Jang, S. A., & Ko, J. H. (2021). Effect of Compensation System on Job Satisfaction for Care-Workers-Focused on the Mediating Effect of Self-efficacy. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(4), 473-486.
- Joharipour, H. (2019). The effect of servant leadership on extra-role behavior and employee retention tendencies. Master's thesis in public administration, Allameh Tabatabaei University. (In Persian).
- Kim, M. Y., Miao, Q., & Park, S. M. (2015). Exploring the relationship between ethical climate and behavioral outcomes in the Chinese Public Sector: The mediating roles of affective and cognitive responses. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 5(3), 88-103.
- Kim, S. O. (2017). The effect of self-efficacy and positive thinking on subjective happiness of nursing students. *Journal of Digital Convergence*, 15(12), 435-444.
- Mohammadi, N, Malek Mohammadi, M. (2016). Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational loyalty and employee job satisfaction (Case study: General Directorate of Education of Golestan Province). *International Conference of Management Elites*. (In Persian).
- Mohammadi, V. (2016). The effectiveness of group counseling with an existential approach on work-family conflict and job self-efficacy. Master's thesis in career counseling, Allameh Tabatabaei University. (In Persian).



- pour, S., Mortazavi, S., Legziyan, M., & Malekzadeh, G. (2017). Extraction of managers' behavioral components in strengthen social workers' extra role behaviors in Imam Khomeini Relief Foundation. *Strategic Management Thought, 11*(1), 171-200. doi: 10.30497/smt.2017.2069. (In Persian).
- Shakerami, M. (2018). The effectiveness of positive thinking skills training on social adjustment and self-efficacy of female junior high school students in Khorramabad city. Master's thesis in general psychology, Payam Noor University, Karaj center. (In Persian).
- Sharifinia, R., Rezaei, A. (2021). The effect of positive thinking training on perceived stress and self-efficacy of duty personnel of law enforcement units in Hamadan city in 2020. *Hamadan Law Enforcement Science, 8*(2), 15-27. (In Persian).
- Shirdel, R. (2017). Investigating the effectiveness of positive thinking training with an empowerment approach on improving students' academic emotions and happiness. Master's thesis in general psychology, Ferdowsi University of Mashhad. (In Persian).
- Srivastava, A. P. (2017). Teachers' extra role behaviour: relation with self-efficacy, procedural justice, organisational commitment and support for training. *International Journal of management in education, 11*(2), 140-162.
- Svihla, V., & Kachelmeier, L. (2022). The role of positive thinking in the development of teachers' empathy and self-efficacy. *International Journal of Design Creativity and Innovation, 10*(1), 51-68.
- Wei, J., Chen, Y., Zhang, Y., & Zhang, J. (2020). How does entrepreneurial self-efficacy influence innovation behavior? Exploring the mechanism of job satisfaction and Zhongyong thinking. *Frontiers in Psychology, 11*, 708.
- Zhang, Y., & Xie, Y. H. (2017). Authoritarian leadership and extra-role behaviors: a role-perception perspective. *Management and Organization Review, 13*(1), 147-166.