



نقش ابعاد رفتار شهروند سازمانی در سرمایه اجتماعی (مطالعه‌ای در معلمان مدارس ابتدایی شهرستان قروه)

جمال عبدالملکی*^۱، سالار عبدالملکی^۲، پروانه حیدری^۳، اوسط عبدالملکی^۴

۱. دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران *
Email:abdolmaleki1984@gmail.com
۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان
۳. کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج
۴. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد رفتار شهروند سازمانی در سرمایه اجتماعی معلمان بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قروه به تعداد ۵۴۸ نفر بودند که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۲۵ نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی و خصوصاً مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته رفتار شهروند سازمانی بر مبنای مدل ارگان (۱۹۸۸) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی بر مبنای مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. جهت تعیین پایایی و روایی ابزار، از تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، نتایج بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود. جهت تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم‌افزار *lisrel* استفاده شد. نتایج نشان داد که ابعاد رفتار شهروندی معلمان دارای اثر مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی آنان در سطح ۰/۰۵ هستند، دامنه اثر ابعاد رفتار شهروندی معلمان از ۰/۴۱ تا ۰/۵۸ است که بیشترین اثر مربوط به بعد نوع دوستی و کمترین اثر مربوط به بعد احترام و تکریم است. ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی معلمان قادر به تبیین ۲۵ درصد واریانس سرمایه اجتماعی آنان هستند که این مقدار دارای تی (۸/۶۶) است که بیانگر معنادار بودن واریانس تبیین شده سرمایه اجتماعی معلمان توسط ابعاد رفتار شهروندی آنان است.

واژگان کلیدی: ابعاد رفتار شهروند سازمانی معلمان، سرمایه اجتماعی، مدارس ابتدایی



مقدمه:

امروز شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌سازد، نسلی که از آن‌ها به‌عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (دیپائولا، تارتر و هوی^۱، ۲۰۰۵، ۶۱). بی‌تردید این کارکنان وجه تمایز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند (پودساکوف، مکنزی، پین و باراک^۲، ۲۰۰۰، ۵۳۳). سازمان‌های موفق، کارکنانی دارند که احساس مسئولیتی فراتر از آنچه که شغلشان برای آن‌ها ایجاد می‌کنند، دارند و به‌نوعی خود را وقف موفقیت سازمانشان می‌کنند و در این راستا به‌طور داوطلبانه وقت و انرژی بسیاری را صرف می‌کنند. چنین رفتارهایی نه لازم و نه تجویز گونه هستند، بلکه بیانگر شرایط ایده‌آل انجام وظایف سازمانی است (فوت و لی پینگ^۳، ۲۰۰۸، ۹۳۲). کارکنانی که تمایل به انجام امور فراتر از الزام‌های رسمی شغل خود هستند، بیانگر رفتار شهروند سازمانی بوده که این امر خود در سال‌های اخیر، کانون توجه بسیاری از محققان سازمانی بوده است. شهروندان سازمانی، دارای منافع زیادی برای سازمان است. شهروندان خوب سازمانی با حفظ منافع سازمان، سازمان را قادر می‌سازند که منافع سازمان را به‌صورت کارا تخصیص دهد. سازمان‌هایی که رفتار شهروندی در آن‌ها رایج است، مکان‌های جالب‌تری برای کار کردن هستند و می‌تواند بهترین افراد را به استخدام خود درآورد.

بقاء و پیشرفت هر سازمانی، در گرو رفتار اعضای آن سازمان به‌عنوان شهروندان است که به همه جنبه‌های رفتاری مثبت توجه نموده و آن را رعایت می‌نمایند (سرونی^۴، ۲۰۰۴، ۱۵). رفتار شهروندی سازمانی اشاره به رفتارهای فراتر از نقش وظیفه‌ای است که توسط کارکنان صورت می‌گیرد و مورد حمایت سازمان است (گلینسکا نوز و اسزوستک^۵، ۲۰۱۸، ۴۶) در سازمان مدرسه معلمان، شهروندان سازمانی هستند که درگیر آموزش و یادگیری هستند.

رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان رفتار فرا نقشی دارای پیامدهای مفیدی بشرح زیر است: افزایش سودمندی مدیریتی و کارکنان، آزادسازی منابع جهت استفاده در اهداف سودمند، کمک به هماهنگی فعالیت‌های داخلی و بیرونی سازمان، قدرتمند کردن توانایی سازمان در جذب و نگهداری بهترین کارمندان؛ افزایش پایداری کارایی سازمان و توانمندسازی سازمان در سازگاری با تغییرات محیطی؛ بنابراین رفتار شهروندی چیزی است که با تحریم و تهدید نمی‌توان به آن دست یافت؛ زیرا فراتر از وظایف شغلی است. آن‌ها ماشین اجتماعی سازمان را روان کاری می‌کنند، انعطاف‌پذیری لازم را در هنگام بروز مسائل پیش‌بینی نشده برای سازمان فراهم می‌نمایند و اعضا را به‌منظور همکاری در مسائل مشترک توانمند می‌سازند. به‌طورکلی هدف رفتار شهروندی سازمانی ترویج رفاه اجتماعی و اثربخشی بیشتر افراد و سازمان‌هاست (دریکان و اردیل^۶، ۲۰۱۶). ابعاد رفتار شهروندی معلمان به رفتار کاری معلمان یک مدرسه نظیر یاری‌رسانی به همکاران، بیش از لزوم کار کردن، کار کردن در روزهای غیر کاری، عمل کردن در امور شغلی بالاتر از استانداردهایی که توسط مدرسه تعیین شده است، اطلاق می‌گردد. (۲) موضوع ابعاد رفتار شهروندی معلمان نوعی فرهنگ حاکم بر سازمان مدرسه است که ابتدا با هنجارها و رفتارهای فردی شروع می‌شود. سپس این رفتارها به سمت ارزش شدن و درنهایت درونی و نهادینه شده پیش می‌روند (هوی و میسکل^۷، ۲۰۱۳، به نقل از عباسیان و رجبی فیروز آبادی، ۱۳۹۵). (۳) بیش از سه دهه پژوهش بیانگر نقش انکارناپذیر ابعاد رفتار شهروندی کارکنان هر سازمان در ایجاد فضای کاری مثبت

1. Dipaola, Tarter & Hoy
2. Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach
3. Foote & Li-Pi ngTang
4. Serroni, Carlo
5. Glińska-Noweś & Szostek,
6. Dirican & Erdil
7. Hoy & miskel



همراه با رضایت شغلی، عملکرد سطح بالاتر و اثربخشی مطلوب‌تر است (بیکر و کرنان^۱، ۲۰۰۳ و رضا زاده، ۱۳۹۸)؛ بنابراین می‌توان گفت رفتار شهروندی عامل مهمی در ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی معلمان است. کوهن و پروساک^۲ (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی را اساساً منبع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی می‌دانند که سبب نیل به اهدافی می‌شود که دسترسی به آن‌ها مشکل است. عملکرد شغلی کارکنان عامل مهمی در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است (روت، پیورویس و بابکو^۳، ۲۰۱۲) سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی^۴ به وجود می‌آید؛ به عبارتی، سرمایه اجتماعی یعنی منابع در دسترس در ساختارهای اجتماعی همچون اعتماد، هنجارهای روابط متقابل و هدف متقابل^۵ که افراد را برای انجام دادن کنش جمعی آماده می‌کند و به‌عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی نمود می‌یابد (کواچی^۶، ۲۰۰۱، ۳۳). به‌نظر لین^۷ (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی به‌لحاظ علمی، عبارت از منابعی محاط در شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌شود که در دسترس و مورد استفاده کنشگران اجتماعی هستند؛ در نتیجه، این مفهوم، دو ویژگی مهم بدین شرح دارد: نخست، آنکه نشان می‌دهد منابع محاط در روابط اجتماعی قرار دارند تا افراد؛ دوم، آنکه دسترسی به این منابع و استفاده از آن‌ها در اختیار افراد است (لین، ۲۰۰۱، ۱۸-۲۱).

از دیدگاه آدلر^۸ و وان (۲۰۰۲، ۳۱) اولین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسبت داشتن و به‌جا بودن اطلاعات را بهبود می‌بخشد. این دو محقق، ایجاد شبکه‌های نفوذ، کنترل و قدرت را دومین مزیت سرمایه اجتماعی دانسته و معتقدند انسجام، سومین مزیت سرمایه اجتماعی است. همچنین سرمایه اجتماعی منبعی برای همکاری، برقراری روابط دوجانبه و توسعه اجتماعی است؛ زیرا از این مسائل می‌توان به‌عنوان منابعی برای در پیش گرفتن کنشی مؤثر و دست یافتن به هدف‌های موردنظر استفاده کرد. لذا می‌توان گفت رفتار شهروندی سازمانی معلمان می‌تواند نقش مؤثری در ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی آنان داشته باشد. تأکید مطالعات قبلی بر سازه کلی رفتار شهروندی و روابط آن با سرمایه اجتماعی معلمان بوده است و عدم پرداختن به نقش ابعاد رفتار شهروندی در سرمایه اجتماعی معلمان همواره کم‌رنگ و گاهاً مغفول مانده است؛ لذا هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد رفتار شهروندی در سرمایه اجتماعی معلمان را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین مسئله پژوهش این است که آیا ابعاد رفتار شهروندی معلمان دارای نقش معناداری در سرمایه اجتماعی آنان هستند یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان^۹ و ارگان^{۱۰} در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به‌دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به‌طور ناقص

1. Becker & Kernan
2. Cohen, D. & Prusak, L.
3. Roth, Philip L, Purvis, Kristen L. & Bobko, Philip
4. Social Networks
5. Mutual Aide
6. Kawachi
7. Lin
8. PauL Adler and Sand Seok-Woo kwon
9. Batman
10. Organ



اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک^۱ و همکاران، ۲۰۰۳، ۳۶۰). اپل بام^۲ و همکاران (۲۰۰۴، ۱۹) این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را این‌گونه تعریف می‌کنند، مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شود. بینستوک و همکاران (۲۰۰۳، ۳۶۱) معتقدند که این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد.

با این تعریف، از انسان به‌عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به‌عبارت‌دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد. ارگان (۱۹۸۸) برای رفتار شهروندی پنج بعد وظیفه‌شناسی^۳، نوع‌دوستی^۴، فضیلت شهروندی^۵، جوانمردی^۶ و احترام و تکریم^۷ را معرفی می‌کند (نقل از اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴، ۲۳). بُعد وظیفه‌شناسی نمونه‌های مختلفی را در برمی‌گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای موردنیاز برای انجام آن کار است. ارگان همچنین معتقد است افرادی که دارای رفتار شهروندی مترقی هستند در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند که این نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی بالای آن‌هاست. دومین بُعد رفتار شهروندی یعنی نوع‌دوستی به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند. بعد سوم رفتار شهروندی که فضیلت شهروندی نام دارد، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق‌برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می‌شود. جوانمردی یا تحمل‌پذیری چهارمین بُعد رفتار شهروندی است که به شکلیایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره می‌کند و آخرین بعد رفتار شهروندی سازمان احترام و تکریم است. این بعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند دارای رفتار شهروندی مترقی هستند (نقل از اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴، ۲۳).

مفهوم سرمایه اجتماعی، عبارت از مجموعه‌ای منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به‌وجود می‌آید؛ به عبارتی، مجموعه‌ای معین از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروه همکاری، در آن سهیم‌اند (فوکویاما^۸، ۲۰۰۱، ۹). سرمایه اجتماعی به‌طور کلی، نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی را شامل می‌شود که بر رفتارها و تعامل‌های بین افراد، حاکم‌اند (گروترو و فن‌بستلر^۹، ۲۰۰۲، ۴)؛ به‌عبارت‌دیگر، مراد از سرمایه اجتماعی، آن دسته

1. Bienstock, Caro, Demoranville, Carol, Smith & Rachel
2. Appelbaum, Steven, Bartolomucci, Nicola, Beaumier, Erika & Boulanger,
3. Conscientiousness
4. Altruism
5. Civic virtue
6. Charm
7. Respect and respect
8. Fukuyama
9. Grootaert & Van Bastelaer



از شبکه‌ها و هنجارهایی است که مردم را به عمل جمعی قادر می‌کند (ولکاک^۱، ۱۹۹۸، ۱۵۴). ناهاپیت و گوشال^۲ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را عبارت از جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸، ۲۴۳). آنان سرمایه اجتماعی را دارای سه بعد اساسی شناختی^۳، ساختاری^۴ و رابطه‌ای^۵ می‌دانند. بعد ساختاری: به توانایی افراد در ایجاد رابطه با دیگران در یک سازمان اشاره دارد و دارای شاخص‌های پیوندهای شبکه‌ای^۶، پیکربندی پیوندهای ارتباطی^۷ و متناسب‌سازی شبکه ارتباطی^۸ است. بعد ارتباطی به توصیف نوع و روابط شخصی اشاره دارد که افراد در تعاملات با یکدیگر دارند و دارای شاخص‌های اعتماد^۹، هنجارها^{۱۰}، تعهدات/انتظارات^{۱۱} و هویت^{۱۲} است. بعد شناختی: به این موضوع اشاره دارد که افراد با یکدیگر در تعامل حاصل هستند و این تعاملات منجر به ایجاد دیدگاه و اهداف مشترک می‌شود و دارای شاخص‌های زبان و قواعد مشترک^{۱۳} و حکایت‌های مشترک^{۱۴} است (لینا و پیل^{۱۵}، ۲۰۰۶، ۳۵۴). نتایج مطالعات ژانگ، لیو و وانگ^{۱۶} (۲۰۲۰)، کانگ و جانگ^{۱۷} (۲۰۱۹)، کو^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۸)، باسو و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۷)، جان^{۲۰} (۲۰۱۷)، هان و هوواو^{۲۱} (۲۰۱۶)، چو^{۲۲} (۲۰۰۹)، رضا زاده (۱۳۹۸)، تقوایی یزدی و نیاز آذری (۱۳۹۶)، خوش

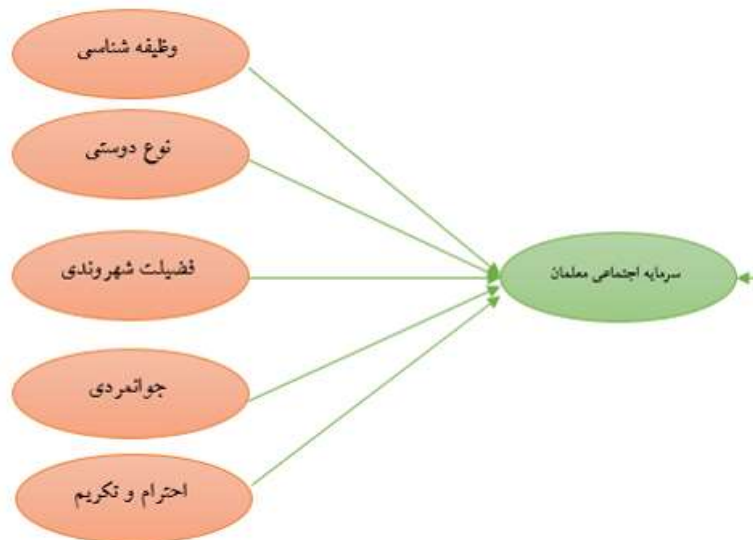
1. Woolcock
2. Nahapiet & Ghoshal
3. Cognitive
4. Structural
5. Relational
6. Network ties
7. Configuration of ties
8. Network appropriability
9. Trust
10. Norms
11. Obligations and expectations
12. Identity
13. Language and common rules
14. Shared stories
15. Leana, C. R., & Pil, F. K.
16. Zhang, Liu & Wang
17. Kang & Jang
18. Ko et al
19. Basu et al
20. Jun
21. Han & Hovav
22. Chow



فر و جندقی میرمحله (۱۳۹۵)، مصباحی جهرمی و همکاران (۱۳۹۴)، شمسی و همکاران (۱۳۹۳)، بختی و همکاران (۱۳۹۰) بیانگر رابطه مثبت رفتار شهروندی با سرمایه اجتماعی می‌باشند.

فرضیات پژوهش:

- ۱) بعد وظیفه‌شناسی رفتار شهروندی معلمان نقش معناداری در سرمایه اجتماعی آنان دارد.
- ۲) بعد نوع دوستی رفتار شهروندی معلمان نقش معناداری در سرمایه اجتماعی آنان دارد.
- ۳) بعد فضیلت شهروندی رفتار شهروندی معلمان نقش معناداری در سرمایه اجتماعی آنان دارد.
- ۴) بعد جوانمردی رفتار شهروندی معلمان نقش معناداری در سرمایه اجتماعی آنان دارد.
- ۵) بعد احترام و تکریم رفتار شهروندی معلمان نقش معناداری در سرمایه اجتماعی آنان دارد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش :

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و خاصاً مدل یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قروه به تعداد ۵۴۸ نفر بودند که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۲۵ نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی و خاصاً مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته رفتار شهروندی سازمانی بر مبنای مدل ارگان (۱۹۸۸) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی بر مبنای مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرانباخ پرسشنامه‌ها عبارت‌اند از: رفتار شهروندی سازمانی معلمان (۰/۸۵) و سرمایه اجتماعی معلمان (۰/۹۲)؛ از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۸۵ تا ۰/۹۲ قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. جهت تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.



شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی تأییدی برای پرسشنامه رفتار شهروندی معلمان عبارت‌اند از: مقدار χ^2 (۶۲/۱۸)، درجه آزادی (۳۵)، نسبت χ^2 بر درجه آزادی (۱/۷۷)، RMSEA(0.038)، CFI(0.95)، GFI(0.93) و AGFI(0.91)؛ و شاخص‌های برازش برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی عبارتند از: مقدار χ^2 (۵۷/۲۳)، درجه آزادی (۳۱)، نسبت χ^2 بر درجه آزادی (۱/۸۴)، RMSEA(0.032)، CFI(0.94)، GFI(0.93) و AGFI(0.90). در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSSv.25 و LISRELv.10.30 استفاده شد.

یافته‌ها:

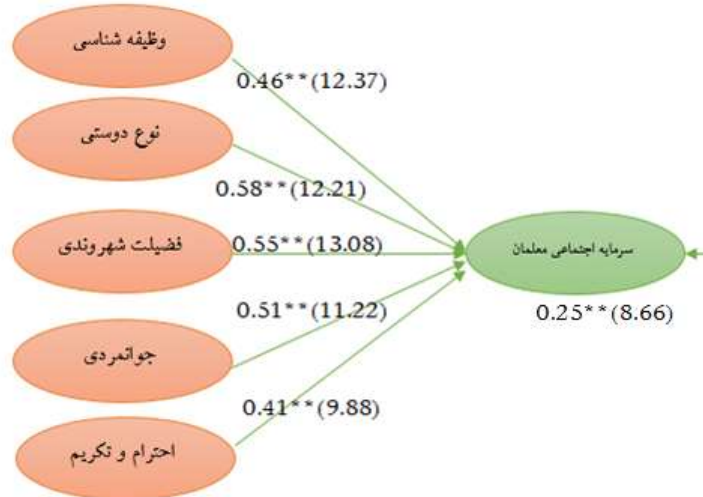
جدول ۱: بررسی توصیفی وضعیت متغیر رفتار شهروندی معلمان و سرمایه اجتماعی

| ردیف | متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | کجی | کشیدگی |
|------|-----------------------|---------|---------|------------------|-------|--------|
| ۱ | رفتار شهروندی سازمانی | ۲۲۵ | ۳/۷۵ | ۰/۵۱۶ | ۰/۴۰۷ | ۰/۶۱۳ |
| ۲ | وظیفه‌شناسی | ۲۴۰ | ۳/۹۲ | ۰/۵۰۹ | ۰/۵۶۷ | ۰/۶۱۲ |
| ۳ | نوع دوستی | ۲۴۰ | ۳/۸۰ | ۰/۷۰۱ | ۰/۸۲۴ | ۰/۸۰۵ |
| ۴ | فضیلت شهروندی | ۲۴۰ | ۳/۷۷ | ۰/۴۴۵ | ۰/۷۴۹ | ۰/۷۱۹ |
| ۵ | جوانمردی | ۲۴۰ | ۳/۷۱ | ۰/۵۸۹ | ۰/۶۰۸ | ۰/۶۵۵ |
| ۶ | احترام و تکریم | ۲۴۰ | ۳/۶۶ | ۰/۶۱۱ | ۰/۵۳۷ | ۰/۷۱۷ |
| ۷ | سرمایه اجتماعی | ۲۲۵ | ۳/۴۸ | ۰/۴۱۹ | ۰/۶۱۵ | ۰/۷۱۱ |

جدول ۲: ماتریس همبستگی ابعاد رفتار شهروندی معلمان با سرمایه اجتماعی

| متغیر | وظیفه‌شناسی | نوع دوستی | فضیلت شهروندی | جوانمردی | احترام و تکریم |
|-------|-------------|-----------|---------------|----------|----------------|
| ۱ | ۱ | - | - | - | - |
| ۲ | ۰/۳۲* | ۱ | - | - | - |
| ۳ | ۰/۳۵* | ۰/۴۲* | ۱ | - | - |
| ۴ | ۰/۴۱* | ۰/۲۹* | ۰/۳۲* | ۱ | - |
| ۵ | ۰/۳۷* | ۰/۳۶* | ۰/۳۸* | ۰/۳۹* | ۱ |
| ۶ | ۰/۵۱* | ۰/۶۴* | ۰/۵۹* | ۰/۵۴* | ۰/۴۸* |

معنادر سطح ۰/۰۵*



شکل ۲: مدل تجربی نقش ابعاد رفتار شهروندی معلمان در سرمایه اجتماعی آنان

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل تجربی پژوهش

| شاخص | مقدار | ملاک | نتیجه |
|--------------------------|--------|---------------|-------|
| خی دو مدل | ۳۱۱/۰۸ | | |
| درجه آزادی مدل | ۱۶۳ | | |
| نسبت خی دو بر درجه آزادی | ۱/۹۰ | کمتر از ۳ | تأیید |
| RMSEA | ۰/۰۴۲ | کمتر از ۰/۰۷ | تأیید |
| CFI | ۰/۹۷ | بیشتر از ۰/۹۰ | تأیید |
| GFI | ۰/۹۵ | بیشتر از ۰/۹۰ | تأیید |
| AGFI | ۰/۹۲ | بیشتر از ۰/۸۵ | تأیید |

شاخص‌های برازش مدل عبارتند از: مقدار خی دو (۳۱۱/۰۸)، درجه آزادی (۱۶۳)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۹۰)، RMSEA(0.042)، CFI(0.97)، GFI(0.95) و AGFI(0.92) با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول می‌باشد.

جدول ۴: آزمون فرضیات پژوهش

| فرضیه | مستقل | وابسته | مسیر | T | نتیجه |
|-------|----------------|----------------|------|-------|-------|
| ۱ | وظیفه‌شناسی | | ۰/۴۶ | ۱۲/۳۷ | تأیید |
| ۲ | نوع دوستی | | ۰/۵۸ | ۱۲/۲۱ | تأیید |
| ۳ | فضیلت شهروندی | سرمایه اجتماعی | ۰/۵۵ | ۱۳/۰۸ | تأیید |
| ۴ | جوانمردی | معلمان | ۰/۵۱ | ۱۱/۲۲ | تأیید |
| ۵ | احترام و تکریم | | ۰/۴۱ | ۹/۸۸ | تأیید |



با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری: ابعاد رفتار شهروندی معلمان دارای اثر مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی آنان در سطح ۰/۰۵ هستند، دامنه اثر ابعاد رفتار شهروندی معلمان از ۰/۴۱ تا ۰/۵۸ است که بیشترین اثر مربوط به بعد نوع دوستی و کمترین اثر مربوط به بعد احترام و تکریم است. ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی معلمان قادر به تبیین ۲۵ درصد واریانس سرمایه اجتماعی آنان هستند که این مقدار دارای تی (۸/۶۶) است که بیانگر معنادار بودن واریانس تبیین شده سرمایه اجتماعی معلمان توسط ابعاد رفتار شهروندی آنان است.

بحث و نتیجه‌گیری:

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد رفتار شهروند سازمانی معلمان در سرمایه اجتماعی آنان با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. نتایج بیانگر آن بودند که: ابعاد رفتار شهروندی معلمان دارای اثر مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی آنان هستند، بیشترین اثر مربوط به بعد نوع دوستی و کمترین اثر مربوط به بعد احترام و تکریم است. ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی معلمان قادر به تبیین معنادار بیست و پنج درصد واریانس سرمایه اجتماعی آنان هستند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات ژانگ، لیو و وانگ (۲۰۲۰)، کانگ و جانگ (۲۰۱۹)، کو و همکاران (۲۰۱۸)، باسو و همکاران (۲۰۱۷)، جان (۲۰۱۷)، هان و هووواو (۲۰۱۶)، چو (۲۰۰۹)، رضا زاده (۱۳۹۸)، تقوایی یزدی و نیاز آذری (۱۳۹۶)، خوش فر و جندقی میرمحل (۱۳۹۵)، مصباحی جهرمی و همکاران (۱۳۹۴)، شمسی و همکاران (۱۳۹۳) و بختی و همکاران (۱۳۹۰) همسو و هم‌جهت است.

افرادی که علائم شهروندی خوبی را در حوزه زندگی شخصی‌شان بروز می‌دهند به همان میزان تمایل دارند تا شهروندان سازمانی خوبی باشند. بر این اساس سازمان آموزش و پرورش باید فرایندهای جذب و استخدام نیروی خود را طوری طراحی کنند که افرادی با رفتار شهروندی مترقی جذب سازمان شوند. از میان ابزارهای انتخاب و گزینش معلمان که ممکن است برای شناسایی شهروندان خوب سازمانی مورد استفاده قرار گیرند، مصاحبه‌ها بهتر از بقیه ابزارها هستند. در انجام مصاحبه‌ها باید بیشتر بر روی رفتارهای همکارانه و گروهی تأکید کرد تا احتمال انتخاب معلمانی که برای بروز رفتار شهروندی مستعدترند، بیشتر شود. برخی از سازمان‌ها ممکن است به‌تنهایی به شناسایی شهروندان خوب و افرادی با رفتارهای شهروندی بالقوه، قادر نباشند و نتوانند به مقدار مورد نیاز، این افراد را جذب و استخدام کنند؛ اما آن‌ها می‌توانند با اجرای طرح‌های آموزشی برای کارکنان فعلی سازمان، به ایجاد رفتارهای شهروندی مفید و سازنده بپردازند. لذا استفاده از برنامه‌های آموزشی موجب تسهیل کمک‌های بین فردی در میان معلمان می‌شود. یکی دیگر از روش‌های اجرای برنامه‌های آموزشی، برنامه‌های توسعه است که مستقیماً با ایجاد رفتار شهروندی ارتباط دارد. مطالعات و بررسی‌ها نشان می‌دهد که آموزش مدیران مدارس بر پایه اصول عدالت سازمانی با افزایش رفتار شهروندی در معلمان مرتبط است. به عبارت دیگر معلمانی که مدیرانشان دوره‌های آموزشی عدالت را طی کرده باشند، نسبت به سایر معلمان، بیشتر تمایل به بروز رفتارهای شهروندی از خود نشان می‌دهند.

معلمان در کارهایی که احتمال دریافت پاداش وجود دارد بیشتر مشارکت می‌کنند. به همین خاطر توجه به سیستم‌های پاداش مؤثر و اقتضایی توسط سازمان در شکل‌دهی شهروندان خوب بسیار تأثیرگذار خواهد بود. بر این اساس اکثر سازمان‌ها برای تشویق رفتار شهروندی، پاداش‌های سالانه را به کارکنانی می‌دهند که تا حدی به انجام رفتارهای فراتر از نقش، تمایل داشته باشند نه افرادی که فقط دارای ویژگی‌های مثبت فردی هستند. برخی از روانشناسان اجتماعی معتقدند که فشارهای اجتماعی و هنجارهای گروهی غالباً تأثیر بیشتری نسبت به رویه‌های رسمی بر رفتار فردی در سازمان‌ها می‌گذارند. به همین علت توسعه مکانیسم‌های غیررسمی مانند فرهنگ مشارکتی، یک رکن اساسی و محوری برای تقویت رفتار شهروندی در محیط کار است.



منابع:

- بختی، میلاد، ترابی، محسن، قلی‌پور، آریین. (۱۳۹۰). رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی میان حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۱(۶۶): ۲۵-۴۶.
- تقوایی یزدی، مریم، نیاز آذری، مرضیه. (۱۳۹۶). رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران. *فصلنامه روانشناسی تربیتی* ۱۸(۱): ۲۲-۴۶.
- خوش فر، غلامرضا، جندقی میرمحله، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گلستان. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳(۴): ۵۴۳-۵۶۱.
- رضا زاده، اکبر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۱: ۱۸۵-۲۰۰.
- شمسی، زهرا، محبعلی‌پور، منیره و الوداری، حسن (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای شهروندی سازمانی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲(۱): ۱۳۶-۱۱۷.
- عباسیان، حسین و رجبی فیروز آبادی، آویشن. (۱۳۹۵). تعیین نقش مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی گروهی در اثربخشی مدارس ابتدایی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۴(۲): ۱۰۹-۱۲۱.
- مصباحی جهرمی، نگارالسادات، ادیب‌زاده، مرضیه، نعی، سکینه و حسینی، سکینه (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و رفتارهای شهروندی سازمانی (بررسی نقش تعدیل‌گری هوش هیجانی کارکنان). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲(۳): ۳۶۷-۳۹۲.

Reference:

- Adler, P. S. & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Appelbaum, S. Bartolomucci, N. Beaumier, E. Boulanger, J. Corrigan, R. Dore, & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management decision*, 42(1), 13-40.
- Basu, E. Pradhan, R. K. & Tewari, H. R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 4(3): 125-142.
- Becker, T. E. & Kernan, M. C. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. *Human performance*, 16(4), 327-348.
- Bienstock, C. C. DeMoranville, C. W. & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of services marketing*, 17(4), 357-378.
- Chow, I. H. S. (2009). The relationship between social capital, organizational citizenship behavior, and performance outcomes: an empirical study from China. *SAM Advanced Management Journal*, 74(3), 44-56.
- DiPaola, M. F. Tarter, C. J. & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. *Educational leadership and reform*, 4(2), 319-341.
- Foot, David. A. & Li-PingTang, Thomas. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46 (6). 933-947.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third world quarterly*, 22(1), 7-20.
- Glińska-Neweś, A. & Szostek, D. (2018). Organizational citizenship behaviors in public and private sector. *International Journal of Contemporary Management*, 17(1), 45-58.
- Grootaert, C. and Van Bastelaer, T. (2002). *Understanding and Measuring Social Capital. a Synthesis of Findings and Recommendations*. World Bank S. C. I. Working Paper. Nú24. <http://www.iris.umd.edu/adass/proj/soccap.asp>.



- Han, J. & Hovav, A. (2016). Dimensionality of social capital and organizational citizenship behavior in information systems project teams. *Journal of computer information systems*, 56(3), 218-227.
- Jun, S. Y. (2017). Mediating effect of social capital between transformational leadership behavior and organizational citizenship behavior in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(5), 558-566.
- Kang, J. & Jang, J. (2019). Fostering service-oriented organizational citizenship behavior through reducing role stressors: An examination of the role of social capital. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 11(3), 218-235.
- Kawachi, I. (2001). Social capital for health and human development. *Development*, 44(1), 31-35.
- Ko, S. H. Choi, Y. Rhee, S. Y. & Moon, T. W. (2018). Social capital and organizational citizenship behavior: Double-mediation of emotional regulation and job engagement. *Sustainability*, 10(10), 3600- 3619.
- Leana, C. R. & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17, 353-366.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B. Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24(1), 1-24.
- Roth, P. L. Purvis, K. L. & Bobko, P. (2012). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38(2), 719-739.
- Serroni, Carlo. (2004). "organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust." *Manamement Decision*, 42 (1), 13-40.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and society*, 27(2), 151-208.
- Zhang, H. Liu, Z. & Wang, Y. (2020). How transformational leadership positively impacts organizational citizenship behavior in successful Chinese social work service organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 30(3), 467-485.



The Role of Dimensions of Organizational Citizen Behavior In Social Capital (A study on primary school teachers in Qorveh city)

Jamal Abdolmaleki^{1*}, Salar Abdolmaleki², Parvaneh Heydari³, Awsat Abdolmaleki⁴

Abstract: The purpose of this study was to investigate the role of dimensions of organizational citizen behavior in teachers' social capital. The study population was all 548 primary school teachers in Qorveh city, from which a sample of 225 people was selected by simple random sampling method based on Morgan table. The research method is correlation and especially structural equation modeling. To collect the data, researcher-made questionnaires of organizational citizen behavior based on the organ model (1988) and social capital questionnaire based on Nahapiet & Ghoshal (1998) were used. To determine the reliability and validity of the instrument, Cronbach's alpha techniques and confirmatory factor analysis were used. The results indicated the optimal reliability and validity of the instrument. Confirmation path analysis was used to analyze the data using lisrel software. The results showed that the dimensions of teachers' citizenship behavior have a positive and significant effect on their social capital at the level of 0.05. It is related to the dimension of respect and reverence. The five dimensions of teachers' citizenship behavior are able to explain 25% of the variance of their social capital, which has a t (8.66), which indicates the significance of the variance of teachers' social capital explained by the dimensions of their citizenship behavior.

Keywords: Dimensions of Organizational Citizen Behavior of Teachers, Social Capital, Primary Schools

1. Ph.D. Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Email: abdolmaleki1984@gmail.com

2. Master of Educational Psychology, Shahid Madani Azarbaijan University.

3. Master of Curriculum Planning, Sanandaj Islamic Azad University.

4. Master of Curriculum Clinical Psychology, Sanandaj Islamic Azad University.