

ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان

رعنا احمد پور^۱، دکتر مظفر یکتایار^{۲*}، دکتر رسول نظری^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۵

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۵

چکیده

امروزه به دلیل محیط اقتصادی پویا و اهمیت نوآوری در خدمات، سازمان‌ها در مقابله با تغییرات و یا اصلاح خود نیاز به مدل‌های ذهنی، قوانین، فرآیندها، دانش، حفظ و بهبود عملکرد دارند. هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان در سال ۱۳۹۲ بوده است. روش تحقیق، توصیفی-همبستگی و از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری آن را کلیه معلمان تربیت بدنی استان اصفهان با تعداد ۱۱۷۲ نفر (در سال ۱۳۹۲) تشکیل داده‌اند. از بین این تعداد، ۳۱۴ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. ابزار به کار رفته در این پژوهش، پرسشنامه‌های رفتار شهروندی سازمانی بود. ساکف و همکاران (۲۰۰۰) و سرمایه اجتماعی بر اساس مدل (SCAT) که پایایی آن‌ها به ترتیب برابر ۰/۸۸، ۰/۸۴ محاسبه شده است. یافته‌ها نشان داد میانگین رفتار شهروندی سازمانی برابر ۳/۵۸ و برای سرمایه اجتماعی ۳/۶۲ بوده است که نشان می‌دهد کمی بالاتر از حد متوسط است. همچنین تحلیل‌های آماری نشان داد ضریب همبستگی (۰/۴۶۹، $r = P/0.01 =$) مثبت و معناداری در سطح (۰/۰۵) $(\alpha =)$ میان رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. با توجه به تحلیل‌های رگرسیونی، ۴۶/۲ درصد سرمایه اجتماعی می‌تواند به وسیله رفتار شهروندی سازمانی پیش‌بینی شود. از آن‌جا که رفتار شهروندی سازمانی بر بهبود سرمایه اجتماعی نقش دارد، باید به این سرمایه و تاثیر آن بر بهبود سازمان‌ها توجه خاص کرد و جنبه‌های ضعیف‌تر سرمایه اجتماعی را در سازمان آموزش و پرورش و در میان معلمان تربیت بدنی را شناسایی و تقویت نمود تا بتوان به بهترین شکل ممکن از آن در جهت بهبود عملکرد سازمان استفاده کرد.

کلیدواژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه اجتماعی، معلمان تربیت بدنی

مقدمه

سرمایه انسانی، فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد شده است. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. از طرفی، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد معنا و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده‌تر و لذت‌بخش می‌سازد (بیکر^۴، ۱۹۹۷). پس می‌توان گفت سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مدیریتی پذیر است، به این معنا که می‌توان آن را بر اساس سیاستگذاری‌ها در حوزه‌های مشخصی در سازمان بازسازی یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک کرد. این امر

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در سال‌های اخیر موضوع بسیاری از تحقیقات بوده است و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است. رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای فردی و داوطلبانه که باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود، اما مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی سازمان به آن پاداش داده نمی‌شود، تعریف می‌شود (پودساکوف و همکاران، ۲۰۰۰). از طرفی امروزه سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری

۱- کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، آموزش و پرورش مبارکه

۲- استادیار تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، ایران، (نویسنده مسئول). پست الکترونیک: myektayar@gmail.com

۳- استادیار تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نائین، اصفهان، ایران.

که عملکرد و یادگیری موثر سازمان را ارتقاء می دهد (خورنگاه و همکاران، ۱۳۹۰).

تدریس به عنوان یکی از مشاغل پر فشار روانی در نظر گرفته شده است (آقا حسینی، ۱۳۸۹)، به ویژه اینکه کار روزانه معلم براساس تعامل اجتماعی است و معلم علاوه بر کنترل خود و احساساتش، باید در کنترل احساسات دانش آموزان، والدین و همکاران نیز تلاش نماید. احساسات مثبت معلم، سلامت او و سازگاری دانش آموزان را افزایش می دهد و با ایجاد جو مناسب و مثبت، یادگیری را تسهیل می نماید (پالومرا^۱، ۲۰۰۸). لذا می توان رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی معلمان را بررسی نمود. به عبارت دیگر آیا سازمانی که کارکنان آن دارای رفتار شهروندی سازمانی بالاتری هستند از سرمایه اجتماعی بالاتری نیز برخوردارند؟ از یک سوی با توجه نقش مهم معلمین تربیت بدنی در ابعاد مختلف تربیتی دانش آموزان، ضرورت، شناخت و توسعه این متغیرها را در آنها دو چندان می کند. یکی از بحران های جهان امروز کاهش اعتماد شهروندان به نهادهای دولتی است. این افت اعتماد عمومی یا ناشی از پاره ای فسادهاست یا اعمال خلاف پاره ای از مدیران و احساس بی اختیار بودن شهروندان نسبت به کنترل سازمان ها می باشد. سازمان ها اغلب شعار برابری، عدالت و آزادی سر می دهند که در عمل چنین رفتار نمی کنند که خود باعث بدگمانی می شود. آموزش و پرورش که یک نهاد دولتی می باشد می بایست در ایجاد و توسعه ی سرمایه اجتماعی نقش موثر داشته باشد.

امیر خانی و عارف نژاد (۱۳۹۱) مطالعه ای با عنوان تحلیل تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی انجام داده اند. نتایج این پژوهش حاکی از تاثیر سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی بر سرمایه اجتماعی است. موسوی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه ای با عنوان الگوی روابط بین قابلیت یادگیری سازمانی و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) پرداخته است نتایج پژوهش نشان داد بین قابلیت یادگیری سازمانی

در صورتی ممکن است که مدیران عالی و سیاستگذاران سازمان، اطلاعات درستی از وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در سازمان داشته باشند (رحمان پور، ۱۳۸۲). نظر به اهمیت این موضوع، چنانچه مدیران در سطوح مختلف با این مفهوم آشنایی پیدا کنند می توانند با تقویت و بهره برداری مفید از آن بسیاری از هزینه ها را کاهش دهند و بر اساس آن اقدام به تغییرات ساختاری و فرایندی در سازمان خود نمایند. سرمایه اجتماعی مجموعه ای از ارتباطات و شبکه هایی است که فرد در محیط خود ایجاد می کند و جوهره آن اعتماد است (الوانی، ۱۳۸۰). از سوی دیگر مدیران سازمانی نیز بایستی با وضع سیاست ها و راهبردهای مناسب، در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی در سازمان فعالیت کنند (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶). در دنیای امروز که ساختارهای خشک و دیوانسالارانه جای خود را به مدیریتی منعطف داده است، سازمان ها نیازمند کارکنانی هستند که فرا تر از تکالیف شغلی خود فعالیت نمایند (رفتار شهروندی سازمانی) تا با بهره گیری از منابع و سرمایه های درون سازمان به مزیت رقابتی پایدار دست یابند (سرمایه اجتماعی) و به بهبود عملکرد سازمانی کمک نمایند (وینتر^۲، ۲۰۰۰).

با ورود به عصر اطلاعات و دانش مفاهیم جدیدی در محیط مدیریت و کسب و کار ظهور کرده است، به طوری که مزیت رقابتی آینده سازمان ها در گرو استفاده موثر و مناسب از این نوع متغیرهای جدید می باشد. رفتار شهروندی سازمانی از همین دست مفاهیم می باشد که سابقه تحقیقات جدی درباره آن مربوط به دهه اخیر است. از طرف دیگر سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی باشد از یک مزیت رقابتی بهره مند خواهد شد که می تواند باعث پیشی گرفتن از سایر رقبا شود. به همین دلیل در تحقیق سعی شده است رابطه رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی سنجیده شود. بروز رفتار شهروندی سازمانی باعث شده است که سازمان ها نوآور، منعطف، بهره ور و در برابر بقا و موفقیت شان مسئول باشند. اهمیت یافتن رفتار شهروندی سازمانی به دلیل تاثیر آن در اثر بخشی و یادگیری سازمانی می باشد. که این اثر را از طریق سرمایه اجتماعی یک دارایی با ارزش بشمار می آید

شاید در پژوهش های آتی مورد استفاده قرار گیرد و بالاخره اگر قرار باشد قدم های مؤثری در جهت جلب مشارکت هر چه بیشتر معلمان تربیت بدنی در فرآیند توسعه ملی و بر عهده گرفتن نقش فعال تر آنان در کشورمان برداشته شود آگاهی هایی از این دست در صورتی که در معرض قضاوت و بررسی گسترده تر قرار گیرد، می تواند به سهم خود در اتخاذ استراتژی های واقع گرایانه تر مؤثر واقع شود. از این رو پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این مسئله است که چه رابطه ای میان رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی و سرمایه اجتماعی آن ها وجود دارد؟ تحقیق حاضر در پی بررسی عوامل فرائقشی است که می تواند در بین معلمان تربیت بدنی وجود داشته باشد و عملکرد آنها را تحت تاثیر قرار دهند.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق، توصیفی - همبستگی و از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری آن را کلیه معلمان تربیت بدنی استان اصفهان با تعداد ۱۱۷۲ نفر (در سال ۱۳۹۲) تشکیل داده اند که از این بین تعداد، ۳۱۴ نفر به روش تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول کرجرسی و مورگان انتخاب گردید که از این تعداد ۳۰۱ پرسشنامه معادل ۹۵٪ بازگردانده شد. ابزار به کار رفته در این پژوهش، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۲۰۰۰)، سرمایه اجتماعی بر اساس مدل (SCAT) که پایایی آن ها به ترتیب برابر ۰/۸۸ و ۰/۸۴ محاسبه شده است و برای سنجش روایی ابزارهای این تحقیق مراجعه به متون علمی و مدل مربوط، پرسشنامه مقدماتی تهیه و سپس برای ۸ نفر از صاحب نظران ارسال و از آن ها خواسته شد که در مورد شکل ظاهری سؤالات و محتوای ابزارها اظهار نظر نمایند. صاحب نظران در ۸۷٪ موارد نسبت به روا بودن پرسشنامه اتفاق نظر داشتند. برای تعیین روایی سازه از شیوه ی تحلیل عاملی اکتشافی برای بررسی روایی سازه ی اندازه گیری، استفاده شد. با پذیرش مرز ۰/۳۰ درصد برای بارهای عاملی مشخص می شود که چون مقدار بار عاملی تمامی گویه ها بالاتر از ۰/۳۰ درصد است،

و مؤلفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی و همچنین بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. خرازی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه ای با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش به رفتار شهروندی سازمانی در یافتند که رابطه مثبت و معناداری میان سرمایه اجتماعی و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بیمه وجود دارد. شریف فر (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان رفتار شهروندی کارکنان و مشتریان و تاثیر آن بر سرمایه اجتماعی دریافت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و مشتریان سازمان تاثیر متقابلی بر سرمایه اجتماعی فردی و سازمانی دارد. چائو (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی، و نتایج عملکرد، نشان داد میان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی و همچنین عملکرد افراد در سازمان رابطه معناداری وجود دارد. کوكوبیو^۲ (۲۰۰۹) در مطالعه ای تحت عنوان صلاحیت عامل، سرمایه اجتماعی سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، دریافت که میان رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. آدلر و کرون^۳ (۲۰۰۸) در مطالعه ای با عنوان سرمایه اجتماعی؛ چشم انداز برای یک مفهوم جدید؛ بیان داشتند که میان مولفه های سرمایه اجتماعی و انتقال دانش (یادگیری سازمانی) رابطه معناداری وجود دارد. هافمن و همکاران^۴ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و عملکرد برتر پایدار، نشان دادند که سرمایه اجتماعی، سازمان را در راه رسیدن به یک عملکرد عالی در راستای تقویت و بهبود یادگیری سازمانی حمایت می کند. سازمان هایی که سرمایه اجتماعی در آن ها بالاست نسبت به سازمان هایی که سرمایه اجتماعی پائین دارند از توانمندی بیشتری در یادگیری برخوردارند.

در این پژوهش محقق سعی دارد با توصیف میزان هر یک از این متغیرها نزد معلمان تربیت بدنی، بستر مناسبی برای مسئولین جهت ارتقای سطح رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی و آن ها فراهم سازد و از سوی دیگر فقر منابع در ارتباط با پیشینه موضوع در کشور ما موجب گردید تلاش هایی هر چند محدود در این عرصه آغاز گردد تا

1- Chow
2- Kokobyu

3- Adler & Krown
4- Hoffman et al

جدول ۱. آزمون کالموگراف-اسمیرنوف

P	Z	Q۳	Q۱	S ²	\bar{X}	Md	Mo	N	شاخص ها
									متغیر
۰/۳۶۶	۰/۹۲۰	۳/۸۸	۳/۳۳	۰/۴۰۵	۳/۵۸	۳/۶۰	۳/۶۹	۳۰۱	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۲۸۷	۰/۹۸۵	۳/۸۶	۳/۳۱	۰/۴۹	۳/۵۸	۳/۵۹	۳/۵۱	۳۰۱	سرمایه اجتماعی

جدول ۲. آزمون t تک نمونه ای برای متغیرهای پژوهش

p	tc	Tob	Df	μ_0	S ²	\bar{X}	n	شاخص ها
								متغیرها
۰/۰۰۱	۱/۹۶	۲۴/۹۷	۳۰۰	۳	۰/۴۰۵	۳/۵۸	۳۰۱	رفتار شهروندی سازمانی
	۱/۹۶	۲۰/۷۸	۳۰۰	۳	۰/۴۹	۳/۶۲	۳۰۱	سرمایه اجتماعی

درصد، دبیرستان ۳۲/۲ درصد بوده است. توزیع فراوانی گروه معلمان تربیت بدنی مورد مطالعه بر اساس نوع استخدام عبارت بوده است از حق التدریس ۷/۳، پیمانی ۲۹/۹ درصد و رسمی ۶۲/۸.

با توجه به مقادیر بدست آمده برای رفتار شهروندی سازمانی ($0/01 < P \leq Z/920 = 0$)، سرمایه اجتماعی ($0/01 < P \leq Z/985 = 0$) بدست آمده است و چون مقدار P-value از مقدار خطای ۰/۰۱ بیشتر است لذا فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها رد نمی شود و می توان بیان داشت با احتمال ۹۹ درصد اطمینان، توزیع نمرات و داده های رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی از وضعیت نرمالی برخوردار بوده اند و در تحلیل های آماری می توان از آزمون های پارامتریک استفاده نمود.

همان طور که در جدول (۲) مشاهده می شود، مقادیر t محاسبه شده برای رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با ۳۰۰ درجه آزادی از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۶) بیشتر و از سطح $\alpha = 0/01$ کوچکتر است، لذا فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت بین میانگین واقعی و مفروض (۳) رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود. بنابراین می توان بیان داشت که میانگین یادگیری سازمانی و کلیه مولفه های آن به احتمال ۹۹ درصد بالاتر از حد متوسط است و آن را می توان به کل جامعه تعمیم داد.

بنابراین بر پایه تحلیل عاملی این سوالات مهم بوده و دارای روایی مناسب است که این مطلب خود نیز نشانگر برخوردار بودن هر دو پرسشنامه از روایی سازه مناسب است. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. برای تعیین سطح و بررسی رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده و چند گانه و از تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه نیز استفاده شد. برای تحلیل داده های آماری از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ و نرم افزار Lisrel نسخه ۸.۵۰ استفاده گردید.

یافته های تحقیق

نتایج نشان داد ۳۵ درصد از حجم نمونه را مردان و ۶۵ درصد را زنان تشکیل داده بودند. فاصله سنی افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال ۲۷/۹ درصد، ۳۱ تا ۴۰ سال ۵۱/۸ درصد، ۴۱ تا ۵۰ سال ۱۷/۶ درصد و بالای ۵۰ سال ۲/۷ درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص داده بودند. افراد با سابقه کمتر از ۵ سال ۳۱/۹ درصد، ۶ تا ۱۰ سال ۱۸/۳ درصد، ۱۱ تا ۲۰ سال ۳۱/۹ درصد، و بالاتر از ۲۰ سال ۱۳ درصد را تشکیل داده بودند. سطح تحصیلات افراد عبارت بوده است از: دیپلم ۲ درصد، فوق دیپلم ۱۱/۳ درصد، لیسانس ۷۰/۴ درصد و فوق لیسانس و بالاتر ۱۶/۳ درصد. همچنین مقطع تدریس گروه معلمان مورد مطالعه: ابتدایی ۴۳/۵ درصد، راهنمایی ۲۳/۳

جدول ۳. ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان

شاخص های آماری	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده
رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی	۰/۴۶۹	۰/۳۹۲	۰/۳۸۸

جدول ۴. ضریب همبستگی بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی با مولفه های سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی

مولفه های رفتار شهروندی سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	وجدان	جوانمردی	رفتار مدنی
سرمایه اجتماعی	0 r=/425 ** 0 P=/ 000 n= 301	0 r=/404 ** 0 P=/ 000 n= 301	0 r=/280 ** 0 P=/ 000 n= 301	0 r=/083 0 P=/ 153 n= 301	0 r=/323 ** 0 P=/ 000 n= 301
ارتباط متقابل	0 r=/389 ** 0 P=/000 n=301	0 r=/278 ** 0 P=/ 000 n= 301	0 r=/260 ** 0 P=/000 n= 301	0 r=/118 0 P=/041 n 301=	0 r=/287 ** 0 P=/000 n=301
اعتماد	0 r=/328 ** 0 P=/000 n =301	0 r=/272 ** 0 P=/000 n =301	0 r=/163 * 0 P=/04 n =301	0 r=/098 0 P=/062 n =301	0 r=/267 ** 0 P=/000 n =301
تعهد	0 r=/381 ** 0 P=/ 000 n = 301	0 r=/372 ** 0 P=/000 n =301	0 r=/152 * 0 P=/008 n =301	0 r=/108 0 P=/078 n =301	0 r=/292 ** 0 P=/000 n =301
هنجارهای اجتماعی	0 r=/295 ** 0 P=/ 000 n= 301	0 r=/329 ** 0 P=/ 000 n = 301	0 r=/295 ** 0 P=/000 n =301	0 r=/078 0 P=/178 n =301	0 r=/146 * 0 P=/011 n =301
** معناداری در سطح ۰/۰۱	* معناداری در سطح ۰/۰۵				

با توجه به جدول (۳)، بین دو معیار رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان ضریب همبستگی ۰/۴۶۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ بدست آمده است. از آنجا که مقدار سطح معناداری از میزان خطای ۰/۰۱ کمتر است، بنابر این با احتمال ۹۹ درصد اطمینان می توان بیان کرد که بین رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان ارتباط و همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۴)، بین سرمایه اجتماعی و تمامی

مولفه های آن با مولفه جوانمردی، از آنجا که بین این گروه ها سطح معناداری از میزان خطای ۰/۰۱ بزرگتر است، با احتمال ۹۹ درصد اطمینان می توان بیان داشت که بین این مولفه ها، ارتباط و همبستگی معناداری وجود ندارد. اما در آزمون رابطه سایر مولفه ها با یکدیگر، سطح معناداری از میزان خطا کمتر است بنابر این می توان بیان داشت که به جز مولفه مذکور، بین سایر مولفه های سرمایه اجتماعی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش در هر یک از

جدول ۵. ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی و .. در پیش بینی سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی بر اساس رفتار شهروندی سازمانی

ردیف	شاخص های آماری	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد شده	F	سطح معناداری
۱	الگو	۰/۴۶۹	۰/۳۹۲	۰/۳۸۸	۰/۴۰۴۲۱۷۹۹۹	۹۵/۹۶۳	۰/۰۰۰

جدول ۶. ضریب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای پیش بینی سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی بر اساس رفتار شهروندی سازمانی

ردیف	شاخص های آماری	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معناداری
		بتا	خطای استاندارد	بتا	مقدار t	
۱	مقدار ثابت	۰/۳۰۱	۰/۲۳۵	---	۱/۲۸۳	۰/۲۰۰
۲	رفتار سازمانی شهروندی	۰/۵۱۱	۰/۰۵۶	۰/۴۶۴	۹/۱۶۵	۰/۰۰۰

برابر با ۰/۴۶۴ است بدین معنی که با بروز یک واحد تغییر در رفتار شهروندی سازمانی، ۰/۴۶۴ واحد تغییر در سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی به وقوع می پیوندد.

بحث و نتیجه گیری:

مطالعات انجام شده نشان می دهد که بهبود رفتار شهروندی سازمانی درجه دوستی بین کارکنان را هم افزایش دهد. به عنوان مثال تحقیق روانشناسانه اجتماعی درباره همزنگی نشان داده است که افراد مطیع معمولاً دوست داشتنی تر از افرادی هستند که کزرو^۱ یا نافرمان^۲ می باشند (اسکاچر^۳ ۱۹۵۱). مشارکت وظیفه ای که بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت دارد، عبارت است از رفتاری که فرد در اجراء یک شغل به بیش از الزامات وظیفه ای عمل کند. این گونه رفتارها احتمالاً کمتر درگیر تماس های مستقیم با دیگر افراد است. در مطالعه رفتار شهروندی در گروه های کاری دانش آموزی، نگوین^۴ و سیرز^۵ (۲۰۰۰) دریافته اند که افراد وقتی هم تیمی هایشان مایلند که فعالیت های مرتبط با وظیفه اشان را در سطحی خیلی بالا اجرا کنند، خیلی زیاد خشنود می گردند و احتمالاً بیشتر آنها از عضو بودنشان در تیم لذت می برند افرادی که به بیش از الزامات نقش، انجام وظیفه می کنند بیشتر مورد اعتماد همکاران واقع می شوند

مولفه های سرمایه اجتماعی به طور نسبی میزان مولفه های رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می یابد. همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی میزان ضریب همبستگی ۰/۴۲۵ بدست آمده است که نشان می دهد بین این دو مولفه ارتباط و همبستگی معناداری وجود دارد.

چنانچه در جدول (۵) دیده می شود، ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۴۶۹ می باشد که این مقدار نشان دهنده این مطلب است که بین متغیر مستقل (رفتار شهروندی سازمانی) و متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی) همبستگی مناسبی وجود دارد. همچنین واریانس مشترک بین متغیرها نیز ۳۹/۲ درصد است که نشانگر این مطلب است که ۳۹/۲ درصد از کل تغییرات میزان سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان وابسته به رفتار شهروندی سازمانی است.

همچنین چنانچه در دو ستون آخر دیده می شود تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون را در پیش بینی سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان مورد تایید قرار می دهد. (sig<۰/۰۵، F=۹۵/۹۶۳)

چنانچه در جدول (۶) دیده می شود، رفتار شهروندی سازمانی توان پیش بینی معنادار برای سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان را دارند (sig<۰/۰۵). مقدار ضریب بتای استاندارد برای رفتار شهروندی سازمانی

1- deviant
2- noncompliant

3- Schachter
4- Nguyen

5- Seers

پیشین در زمینه ارتباط ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری داشته اند. بنابراین بروز رفتار های شهروندی سازمانی از سوی معلمان تربیت بدنی مورد مطالع با سرمایه اجتماعی آن ها ارتباط دارد. هر چند در مطالعاتی مذکور تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما در این پژوهش همان گونه که در تحلیل های آماری به آن اشاره شده است، میان سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با مولفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، در تحلیل این عدم هم خوانی می توان به تفاوت در جامعه مورد مطالعه اشاره نمود.

با توجه به یافته های تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی، مدیران و متولیان سازمان آموزش و پرورش باید هزینه ها و منافع حفظ و توسعه رفتار شهروندی را در سازمان ارزیابی و با توجه با آثار آن، نسبت به اجرای هر چه بیشتر آن در سازمان اقدام کنند. همچنین مدیران برای ایجاد سرمایه اجتماعی، باید محیط محیط کاری ای ایجاد کنند که باعث تجدید قوای کارکنانشان شود تا بتوانند شهروندان سازمانی خوبی باشند.

کتابنامه

آقا حسینی، تقی، ۱۳۸۹. مدرسه ی هوشمند، کاربرد هوش های چندگانه سازمانی در مدیریت مدارس. اصفهان، نشر نوشته؛ چاپ اول.
انصاری، محمد اسماعیل؛ استادی، حسین و دهقان، ژیللا، ۱۳۸۸. تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر سرمایه اجتماعی. نخستین همایش بین المللی سرمایه فکری؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان.
زارع، حمید، ۱۳۸۳. "نقش رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد سازمان"، فرهنگ مدیریت، سال دوم، شماره ششم، ص ۱۶۹.
خرازی، کمال؛ واعظی، مظفرالدین و جبلی سینکی، عبدالله، ۱۳۹۱. رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش به رفتار شهروندی سازمانی در دفتر بیمه مرکزی یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هفتم، شماره ۲، صص ۱۵۹ - ۱۷۱.
الوانی، سید مهدی، ۱۳۸۰. سرمایه ی اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها. فصلنامه مطالعات و مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴ ص ۳۲۶.
پارسا نژاد، محمد رضا، ۱۳۸۷. ارتباط رفتار سازمانی با سرمایه اجتماعی و تبیین تئوری سرمایه گذاری اجتماعی. مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه تهران؛ دانشکده مدیریت.

و خیلی محتمل است که کارمندان خود را با گروه هایی همسان ببینند که آنها را دوست دارند یا به آنها به عنوان افراد قابل اعتماد و شایسته نگاه می کنند (هوگ و تری^۱، ۲۰۰۰). مشارکت اجتماعی هم در افزایش سرمایه اجتماعی اثر دارد. مطالعات نشان می دهد که درجه دوستی در میان افراد معمولاً زمانی بالا است که افراد فرصتی برای تعامل اجتماعی با یکدیگر داشته باشند. همچنین تعامل اجتماعی از عوامل مهم تعیین کننده انسجام گروهی است پس مشارکت اجتماعی هم موجب بهبود سرمایه اجتماعی ارتباطی می گردد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر، وجود رابطه مثبت و معنادار را بین رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی را نشان می دهد. از این رو می توان نتیجه گرفت که بین رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی در بین معلمان تربیت بدنی مورد مطالعه رابطه مستقیمی برقرار است و افزایش و یا کاهش سرمایه اجتماعی، تاثیر مستقیمی بر افزایش یا کاهش سرمایه اجتماعی معلمان خواهد گذاشت. از این رو نتایج این پژوهش با مطالعات دلارا و رودریگز^۲ (۲۰۰۷)، ژین^۳ (۲۰۰۹) و چائو (۲۰۰۶)، زارع (۱۳۸۳)، پارسا نژاد (۱۳۸۷)، انصاری، استادی و دهقان (۱۳۸۸)، شریف فر (۱۳۸۹) و خرازی و همکاران (۱۳۹۱) همسو سازگار است. در این زمینه گوجانگ، روی و لینک (۲۰۰۶) اظهار داشته اند که رفتار شهروندی سازمانی مالکیت روانشناختی کارکنان را تقویت خواهد کرد و در ادامه منجر به خلق سرمایه اجتماعی می شوند. آن ها بیان می کنند که ابعاد سرمایه اجتماعی نیز با مالکیت روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد و همچنین میان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

یعقوبی، یزدانی و خورنگاه^۴ (۲۰۱۱) در این باره معتقدند که بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آن ها همچنین اظهار داشته اند که افزایش و کاهش سرمایه اجتماعی به طور مستقیم منجر به تاثیر بر روی رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. بدین ترتیب، یافته های پژوهش حاضر در هماهنگی با پژوهش های

- Hoffman, J. & Hoelesher, M., Sheriff, K. 2005. "Social capital knowledge management, and sustained superior performance". *Journal of knowledge management*, 9 (3), 93-100.
- Kokoby, A.K., 2009. "Operant competence, organizational social capital, organizational commitment and organizational citizenship behavior, Uganda Scholarly Digital Library.
- Organ, D.W. 1988. "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome". Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Beth Pain, J., and 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, No.3, pg.513.
- Winer, R.S. 2001. "A framework for customer relationship management", *California Management Review*, 43, No.4, pp.89.
- Xin, H., 2009. "The study of relationship between OCB and social capital based on different culture". The British Psychology Society, *Journal Of Business and Psychology*, 17, No.1, pg.123.
- Yaghoubi, N.M., Yazdani, B. and Khornegah, K. 2011. "The relationship between organizational citizenship behavior (OCB) and social capital (SC)". *American Journal of Scientific Research*, 24, PP. 121-6.
- خورنگاه، کبری؛ اورعی یزدانی، بدرالدین و روشن، علیقلی. ۱۳۹۰. تاثیر رفتار شهروندی سازمانی در سرمایه اجتماعی. تعاون، سال بیست و دوم، دوره جدید، شماره ۷.
- شریف فر، امیر. ۱۳۸۹. رفتار شهروندی کارکنان و مشتریان و تاثیر آن بر سرمایه اجتماعی. مجله تدبیر، شماره ۲۱۷؛ صص ۵۵-۶۱. موسوی، سید مرتضی؛ کریمیان، علی رضا و ستاری، کریم. ۱۳۹۱. الگوی روابط بین قابلیت یادگیری سازمانی و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد. تعاون، سال بیست و دوم، دوره جدید، شماره ۷.
- Adler, P., & Krown. C. 2008. "Social Capital: Prospects for a new concept, *Academy of management Review*, vol. 27, No. 1, pp. 17-40.
- 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).
- De Lara, P.Z.M. and Rodriguez, T.F.E., 2007. "Organizational anomieas of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB) – an empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*, 5-6, pp. 843-66.
- Gwo, C., Ruey, L.C.W. and Ling, L.C. 2006. "Social capital and organizational citizenship behavior: The role of psychological ownership", Graduate Institute of Human Resource Management, National Changhua University of Education, Taiwan ROC.