

نقش فضیلت سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان: آزمون اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم با میانجیگری رضایت شغلی سارا عابدی کوشکی^۱، حسن رضا زین آبادی^۲

چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر، آزمون اثر مستقیم و غیر مستقیم فضیلت سازمانی مدارس (با میانجی گری رضایت شغلی) در رفتار شهروندی سازمانی معلمان و پیشنهاد الگویی علی در ارتباط با آن می باشد. جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه نواحی چهارگانه کلانشهر کرج بودند که با روش نمونه گیری خوشه‌ای و جدول کرجسی مورگان تعداد ۴۰۳ نفر انتخاب شدند. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی از نوع همبستگی محسوب می شود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش نامه‌های استاندارد استفاده شد که همه‌ی آنها از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی مدارس به‌طور مستقیم، تأثیرگذاری پایین و غیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. همچنین آزمون الگوی مفروض نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی با میانجی گری رضایت شغلی می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان اثرگذار باشد. یافته‌های این پژوهش اهمیت تقویت فضیلت سازمانی مدارس و همچنین رضایت شغلی معلمان را مورد تأکید قرار می‌دهد.

کلید واژه‌ها: فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، معلم.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۵/۱۷

^۱ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران (نویسنده مسئول).

Sara.abedi.kooshki@gmail.com

^۲ - دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران.

مقدمه

مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری (هسل^۱، ۲۰۱۳) دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. فضیلت عمدتاً در فلسفه بحث می‌شود، ولی در حال حاضر، از نظر تئوری و ساخت، در تحقیقات سازمانی استفاده می‌شود. در حالی که تحقیقات اولیه فضیلت به رفتار مدیران تمرکز داشت، در تحقیقات اخیر از نقش فضیلت در حوزه‌های دیگر عملکرد سازمان، از قبیل خلاقیت، گردش مالی، کیفیت، و سودآوری، بحث می‌شود (بارکلی و مارکل^۲، ۲۰۱۲). فضیلت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین آنها و تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در افراد سبب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود (کامرون و داتون و کوین^۳، ۲۰۰۳). از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده‌ای است که سازمان با آن مواجه می‌شود و گسترش فضیلت سازمانی از تأثیرات منفی این مشکلات می‌کاهد. احساسات مثبت و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می‌شود و گسترش می‌یابد و به هم افزایی در عملکرد افراد و سازمان‌ها می‌انجامد (بارکلی و مارکل، ۲۰۱۲). علاوه بر متغیر فضیلت سازمانی بی تردید کارکرد اثربخش سازمان‌ها در هر شرایطی، به تلاش آنها وابسته است اما تلاشی که صرفاً در یک مرز بندی تعریف شده (شرح وظایف شغلی) انجام نمی‌شود و فراتر از آن نیز می‌رود (گارج و راستوگی^۴، ۲۰۰۶). تلاش فراتر از انتظار و افزون بر نقش کارکنان، به اندازه‌ای با اهمیت است که حجم پژوهش‌های مربوط به آن، عمدتاً با عنوان «رفتارهای شهروندی سازمانی»^۵، دائماً در حال افزایش است. متغیر رفتار شهروندی سازمانی، موج نوینی را در دانش موجود از رفتارهای مزیت بخش سازمانی ایجاد نموده و اهمیت آن در اثربخشی سازمانی آشکار شده است (ارگان^۶، ۱۹۸۸؛ پادساکوف، مکنزی، پین و باخراج^۷، ۲۰۰۰).

¹ Hessel

² Barclay & Markel

³ Cameron, Dutton & Quinn

⁴ Garg & Rastogi

⁵ Organizational Citizenship Behaviors

⁶ Organ

⁷ Padsakoif, Mackenzie, Paine & Bachrach

در جوامع از فضیلت به عنوان عنصر جدایی ناپذیر شهروندی خوب یاد می شود، با این تصور که می تواند زمینه ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش و ثبات اجتماعی باشد. به گونه ای که برای اطمینان از وجود بقا در جامعه ضروری است (کامرون، برایت و کازا^۱، ۲۰۰۴). کامرون یکی از اولین اندیشمندان است که در زمینه مفهوم سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده است. وی و همکارانش فضیلت سازمانی را دربرگیرنده اقدامات افراد، فعالیت های جمعی، خصیصه های فرهنگی یا فرآیندهایی دانسته اند که قادرند ویژگی های سازمانی فضیلت محور را اشاعه داده و تداوم بخشند (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). بر این اساس کامرون و همکاران یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی، شامل خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت را ارائه نمودند.

مدارس اثربخش، برخوردار از معلمانی هستند که به طور داوطلبانه، اختیاری، بدون چشمداشت، افزون بر انتظارات و الزامات رسمی نقش خود، برای کمک به مدیر، معلمان دیگر و دانش آموزان و به طور کلی، اثربخشی مدرسه، از هیچ تلاشی فروگذار نیستند (دیپائولا و هوی^۲، ۲۰۰۵). در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی در مدرسه نیز، از این تلاش های سودمند، با عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می شود. تحقیقات متعددی نشان داده اند که فضیلت در سازمان در ایجاد عشق و همدلی (رگو و همکاران^۳، ۲۰۱۱)، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری ها (سلیگمن^۴، ۱۹۹۹؛ بامیستر و اکسلاین^۵، ۲۰۰۰)، سلامت، شادمانی، انعطاف پذیری در برابر سختی ها (ریف و سینگر^۶، ۲۰۰۸؛ میرز^۷، ۲۰۰۰) نقش بسزایی دارد. خلاصه آن که اخلاقیات مبتنی بر فضیلت همواره به دنبال تحریک ارزش های آرمانی و پاسخ گویی به این سؤال است که ما باید چه نوع سازمانی باشیم (چان^۸، ۲۰۰۵).

فردی با شخصیت فضیلت مدار یا فردی اخلاق محور، به طور منظم و مداوم به ویژگی های اخلاقی پایبند است و رفتاری صادقانه، عادلانه، قابل اعتماد و متعهدانه را به نمایش می گذارد

1 Cameron, Bright & Caza

2 DiPaola & Hoy

3 Rego et al

4 Seligman

5 Baumeiser & Exline

6 Ryff & Singer

7 Myers

8 chon

(پین^۱، ۱۹۹۱). بافهم و درک چنین شخصیتی می‌توان به ارتباط آن با سازمان پی برد. به عبارت دیگر، در صورتی که فضایل انسانی از شخصیت انسان مشتق شده باشد، فضیلت سازمانی نیز باید از طریق شخصیت سازمانی متبادر شده و قابلیت اندازه‌گیری پیدا کند (هارتمن^۲، ۱۹۹۸). (۱۹۹۸).

یکی از متغیرهایی که همواره رابطه بالا و معناداری را با رفتار شهروندی سازمانی معلمان نشان داده است، "رضایت شغلی" است (گارج و راستوگی، ۲۰۰۶؛ اپلاتکا^۳، ۲۰۰۶؛ براگر^۴ و همکاران، ۲۰۰۵؛ نونیا^۵ و همکاران، ۲۰۰۶). معلمان که رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالایی دارند، اشتیاق بیشتری به بروز رفتار شهروندی سازمانی نشان خواهند داد. شواهد موجود نشان می‌دهد که فضیلت بخشش با روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر ارتباط دارد (مک کولاف^۶، ۲۰۰۰). کاپرارا و همکاران^۷ (۲۰۰۶)، در تحقیقی نشان دادند که حال و هوای حاکم بر مدرسه و متغیرهای محیطی بسیاری روی رضایت شغلی معلمان تأثیر می‌گذارند. شواهد پژوهشی مورد اشاره، این فرض را که فضیلت سازمانی، تعیین‌کننده عمده رضایت شغلی در معلمان است را تقویت می‌نماید. اما با توجه به یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها (نظیر سامچ و دراچ ذهاوی^۸، ۲۰۰۰؛ لپین، ایرز و جانسون^۹، ۲۰۰۲؛ باچپایی و هولانا^{۱۰}، ۲۰۱۱ و زین‌آبادی، ۱۳۸۹) که بر نقش بی‌واسطه رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی اذعان دارند، یک فرض دیگر نیز قوت می‌گیرد. بر این اساس می‌توان رضایت شغلی را به عنوان میانجی‌گر اثر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی فرض نمود.

¹ Paine

² Hartman

³ Oplatka

⁴ Bragger

⁵ Ngunia

⁶ McCullough

⁷ Caprara & et al

⁸ Somech & Drach-Zahavy

⁹ LePine, Erez & Johnson

¹⁰ Bajpai & Holani

امروزه کمتر کسی وجود دارد که عملکرد مدارس و معلمان را در امر موفقیت یا عدم موفقیت دانش آموزان دخیل نداند. فریبرگ و آستین^۱ (۱۹۹۹) بر این باورند که جو مدرسه به منزله قلب، قلب، روح و جوهر مدرسه است که باعث می‌شود معلمان و دانش آموزان به مدرسه عشق بورزند و بخواهند جزیی از مدرسه باشند. بی شک نقش بی بدیل معلم در سرنوشت تحصیلی دانش آموزان قابل انکار نیست. اما بر کسی پوشیده نیست، که همه معلمان در انجام وظایف و عملکرد خود یکسان نیستند. مسلماً معلمانی در مسئولیت خطیر خود موفق هستند که از نگرش‌ها و رفتارهای خاصی که از آنها به عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌شود، بر خوردار باشند. اما نکته‌ای که در این میان ناشناخته مانده است و مسأله عمده این پژوهش است، این است که فضیلت سازمانی چگونه و از مسیر کدام عوامل یا متغیرها بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیر می‌گذارد؟ به عبارت دیگر پس از دستیابی به یافته‌هایی که بیانگر نقش و اهمیت مستقیم و غیر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بودند، پرسش مهمی که ذهن پژوهشگر را به خود جلب و هدایت کرد این بود که آیا رضایت شغلی معلمان نیز به عنوان میانجی گر بین فضیلت سازمانی مدارس و رفتار شهروندی سازمانی معلمان نقش ایفا می‌کند؟ علاوه بر این تا کنون فضیلت سازمانی در مدارس، با ترکیبی از متغیرهای نگرش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان که نقش محوری و اساسی هر کدام مورد قبول و اذعان پژوهشگران است، مورد بررسی و مطالعه قرار نگرفته است و همین نقصان و شکاف دانشی از نقش فضیلت سازمانی مدارس بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان بطور مستقیم و همچنین با واسطه رضایت شغلی، دستمایه پژوهش حاضر شد، تا در قالب الگویی علی ذیل به بررسی آن پرداخته شود. در این الگو، اثر یک متغیر نهفته برون زا^۲ (فضیلت سازمانی) و یک متغیر نهفته درون زا^۳ (رضایت شغلی شغلی معلم) بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مستقیم و مثبت فرض شده است. همچنین علاوه بر آنکه رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و مثبت دارد، به عنوان میانجی گر اثر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی فرض شده است.

^۱Freiberg & Stein

^۲ Exogenous latent variable

^۳ Indogenous latent variable



شکل ۱. الگوی مفروض تحقیق

اهداف و فرضیه‌های تحقیق

هدف کلی این پژوهش، آزمون اثر مستقیم و غیر مستقیم فضیلت سازمانی مدارس (با میانجی‌گری رضایت شغلی) در رفتار شهروندی سازمانی معلمان و پیشنهاد الگویی علی در ارتباط با آن می‌باشد. در خصوص الگوی مفروض پژوهش، این پژوهش بر آن بوده است که تعیین کند آیا داده‌های گردآوری شده، از اثرات مستقیم و غیرمستقیم در آن حمایت لازم را به عمل می‌آورند یا خیر؟ و همچنین آیا می‌توان آن را به عنوان مجرای تأثیر فضیلت سازمانی مدارس بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان پیشنهاد کرد؟ شاید بتوان گفت که هدف آرمانی این پژوهش کمک به بهبود رفتار شهروندی سازمانی معلمان از طریق افزایش رضایت شغلی معلمان و تحریک سیاست‌گذاران و پژوهشگران برای توجه بیشتر به نقش و اهمیت فضیلت سازمانی مدارس می‌باشد. برای تحقق این اهداف، فرضیه‌های ذیل مورد آزمون قرار گرفت:

- ۱) همبستگی معناداری میان فضیلت سازمانی مدارس، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد.
- ۲) فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و معنادار دارد.
- ۳) رضایت شغلی بر رضایت شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد.
- ۴) رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و معنادار دارد.
- ۵) فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیر مستقیم و معنادار دارد.
- ۶) الگوی مفروض برازش خوبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف «کاربردی» و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، در قلمرو پژوهش‌های «توصیفی» قرار دارد. با توجه به اینکه در این پژوهش هم به روابط دو به دو، و هم به روابط چند متغیری و هم به روابط علی (از نوع الگویایی علی) بین متغیرها (در قالب الگوی مفروض) پرداخته شده است، بنابراین، می‌توان گفت که روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و همبستگی از نوع دو متغیری و الگویایی علی می‌باشد. حجم نمونه شامل ۴۰۳ نفر از معلمان (۲۰۸ مرد و ۱۹۵ زن)، مدارس دولتی مقطع متوسطه نواحی چهارگانه کلانشهر کرج بودند. داده‌ها با استفاده از ۳ پرسش‌نامه استاندارد جمع‌آوری شد. جهت سنجش ابعاد فضیلت سازمانی مدارس از پرسش‌نامه ۱۵ گویه‌ای و استاندارد کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، که بر اساس ۵ بعد خوش بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، شفقت سازمانی، انسجام سازمانی، بخشش سازمانی طراحی شده، استفاده شد. همچنین از پرسش‌نامه ۲۰ گویه‌ای رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)، توسعه داده شده توسط ویس، دیوس، انگلند و لافکوئیست^۱ (۱۹۶۷)، برای سنجش ابعاد رضایت درونی، رضایت بیرونی و رضایت کلی استفاده شد. برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی معلمان نیز از پرسش‌نامه ۱۵ گویه‌ای دیپائولا و همکاران (۲۰۰۴)، استفاده شده است. در این پژوهش از معلمان خواسته شد، که گویه‌های توصیفی را در طول مقیاس پنج درجه‌ای لیکرد (از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) درجه بندی و مشخص کنند. پایایی پرسش‌نامه‌ها به روش آلفای کرونباخ برای فضیلت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (با حذف دو گویه) به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۲ و ۰/۸۵ گزارش شد. برای بررسی روایی سازه‌ها، تحلیل عاملی تأییدی انجام شد و مشخص شد که خرده مقیاس‌ها با توان بالا و با برازش مناسبی متغیرهای فضیلت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را اندازه‌گیری می‌کنند (جدول ۱).

^۱ Weiss, Dawis, England & Lofquist

جدول ۱. پارامترهای الگوی اندازه گیری متغیرهای فضیلت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در تحلیل

عواملی تأییدی			
خرده مقیاس ها	پارامتر استاندارد β	خطای معیار	کمیت t
خوشبینی سازمانی	۰/۶۵	۰/۴۶	۱۰/۶۴*
اعتماد سازمانی	۰/۸۲	۰/۳۲	۱۵/۹۸*
شفقت سازمانی	۰/۹۶	۰/۰۷	۱۵/۵۸*
انسجام سازمانی	۰/۹۸	۰/۰۴	۱۶/۴۵*
بخشش سازمانی	۰/۸۳	۰/۳۴	۱۵/۴۶*
شاخص های برازش: $\chi^2=246$ ، $(X^2/df)=3712$ ، $(RMSEA)=0.07$ ، $(GFI)=0.96$ ، $(AGFI)=0.93$ ، $(CFI)=0.98$			
رضایت درونی	۰/۸۸	۰/۱۹	۱۲/۰۹*
رضایت بیرونی	۱/۱۱	-۰/۲۵	۱۶/۵*
رضایت عمومی	۰/۹۱	۰/۴۳	۵/۸۹*
شاخص های برازش: $\chi^2=575$ ، $(X^2/df)=3747$ ، $(RMSEA)=0.07$ ، $(GFI)=0.95$ ، $(AGFI)=0.92$ ، $(CFI)=0.97$			
Q1	۰/۶۰	۰/۱۰	۸/۶۳*
Q3	۰/۷۳	۰/۱۳	۱۱/۲۴*
Q4	۰/۷۷	۰/۰۸	۱۲/۱۲*
Q5	۰/۷۹	۰/۱۰	۱۲/۵۷*
Q6	۰/۷۹	۰/۱۰	۱۲/۵۱*
Q7	۰/۷۳	۰/۱۳	۱۱/۱۴*
Q8	۰/۸۰	۰/۰۹	۱۲/۷۱*
Q9	۰/۸۶	۰/۰۸	۱۴/۳۹*
Q10	۰/۸۹	۰/۰۸	۱۵/۱۵*
Q11	۰/۸۱	۰/۰۹	۱۲/۹*
Q12	۰/۷۸	۰/۱۷	۹/۱۲*
Q14	۰/۸۶	۰/۰۸	۱۴/۲۶*
Q15	۸۵	۰/۱۰	۱۴/۰۹*
شاخص های برازش: $\chi^2=80$ ، $(X^2/df)=3748$ ، $(RMSEA)=0.06$ ، $(GFI)=0.97$ ، $(AGFI)=0.94$ ، $(CFI)=0.96$			

$P < 0.05^*$

همان گونه که در جدول شماره ۱ ملاحظه می شود، یکی از شاخص ها در سطح مطلوبی نیست. اما باید توجه داشت که: اولاً در مقدار مطلوب این شاخص بین اندیشمندان همگرایی وجود ندارد، برای مثال برخی حتی مقدار بسیار زیاد ۵ را نیز برای نسبت خبی دو به درجه آزادی (X^2/df) متناسب دیده اند (ویتون^۱، ۱۹۷۷). ثانیاً در شرایطی که شاخص خبی دو (X^2) به دلایلی

¹ Wheaton

از جمله با افزایش حجم نمونه به لحاظ آماری معنادار می‌شود، به شاخص‌های جایگزین توجه می‌شود. واضح است بقیه‌ی شاخص‌ها در سطح قابل قبولی هستند بنابراین ضرایب استاندارد و شاخص‌های برازش، تأمین روایی سازه این ابزارها و برازش کامل الگوی اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش را با داده‌ها نشان دادند.

یافته‌ها

جدول ۲ متغیرهای پژوهش را با استفاده از میانگین و انحراف معیار توصیف کرده است.

متغیرهای نهفته	میانگین	انحراف معیار
فضیلت سازمانی	۳/۵۹	۰/۷۴
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۴۲	۰/۶۰
رضایت شغلی	۳/۶۶	۰/۷۰

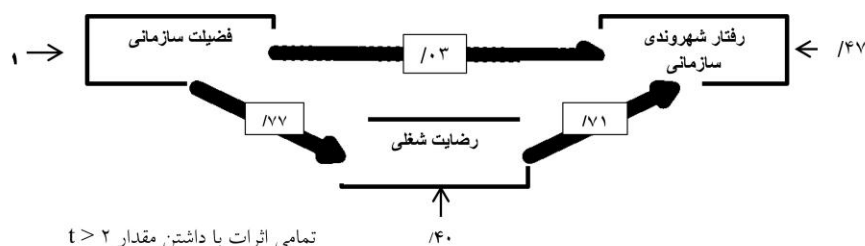
در آزمون فرضیه اول پژوهش ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش به ترتیب ذکر شده در جدول ۳ محاسبه شد.

متغیرهای نهفته	فضیلت سازمانی	رفتار شهروندی	رضایت شغلی
فضیلت سازمانی	۱		
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۸ ^{***}	۱	
رضایت شغلی	۰/۷۲ ^{***}	۰/۶۳ ^{***}	۱

همان گونه که جدول ۳ نشان می‌دهد، میان همه متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ همبستگی معنادار وجود دارد. بالاترین ضریب مربوط به رابطه بین فضیلت سازمانی ($I=0/72$) و رضایت شغلی معلمان است. پس از آن رفتار شهروندی سازمانی بالاترین میزان همبستگی را با رضایت شغلی دارد ($I=0/63$). همچنین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کمترین رابطه را دارد ($I=0/48$). به این ترتیب در آزمون فرضیه اول این نتیجه حاصل می‌شود که میان متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

پیش از بررسی بقیه فرضیه‌ها، به منظور اطلاع از چگونگی حضور هر یک از متغیرهای برون‌زا و درون‌زا در الگو، به عنوان نخستین گام، الگوی برازش یافته مفروض ارائه می‌گردد. الگوی ۲،

از رابطه بین یک متغیر نهفته برون‌زا (فضیلت سازمانی) با یک متغیر نهفته درون‌زا (رفتار شهروندی سازمانی) و میانجی‌گری متغیر نهفته درون‌زای دیگر (رضایت شغلی) به دست آمده است.



تمامی اثرات با داشتن مقدار $t > 2$

در سطح $p < 0.05^*$ معنادار هستند.

در آزمون الگوی مفروض، اثرات مستقیم و غیر مستقیم در آن مورد بررسی قرار گرفت که پارامترهای آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. پارامترهای اثرات مستقیم و غیر مستقیم در الگوی مفروض پس از برازش

اثرات	پارامتر استاندارد β	خطای معیار	t
از فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۳۸ ^{n.s}
از فضیلت سازمانی بر رضایت شغلی	۰/۷۷	۰/۰۷	۱۰/۸۲ [*]
از رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۱	۰/۱	۶/۹۹ [*]
از فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۷	۰/۰۶	۹/۰۴ [*]
با میانجی‌گری رضایت شغلی			
$P < 0.05^*$			

با نگاه به جدول ۴ و آزمون فرضیه دوم می‌توان دریافت که، ضریب پارامتر استاندارد ($\beta=0.03$) بین متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و همچنین مقدار t برابر با ۰/۳۸، نشان از توان پایین تأثیرگذاری مستقیم و همچنین غیر معنادار فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. بنابراین در بین اثرات مستقیم متغیر نهفته برون‌زا، این اثر به لحاظ آماری معنادار نبوده است. آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که ضریب پارامتر استاندارد ($\beta=0.77$) و همچنین t برابر ۱۰/۸۲، نشان از توان بالای تأثیرگذاری مستقیم و معنادار فضیلت سازمانی مدارس بر رضایت شغلی معلمان دارد. آزمون فرضیه چهارم نیز حاکی از آن است که رضایت شغلی با ضریب پارامتر استاندارد ($\beta=0.71$)، اثر مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان

داشته است. در بررسی معناداری این اثر مقدار t برابر با $۶/۹۹$ نشان داد که این تأثیر به لحاظ آماری معنادار است. همچنین آزمون فرضیه پنجم نشان می‌دهد که، فضیلت سازمانی (با میانجی‌گری رضایت شغلی) با ضریب پارامتر استاندارد ($\beta=۰/۵۷$) تأثیر غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان داشته است. در بررسی معناداری این اثر، مقدار t برابر با $۹/۰۴$ نشان می‌دهد که این تأثیر نیز به لحاظ آماری معنادار است. برای آزمون فرضیه ششم شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض تحلیل شد که جدول ۵ آن‌ها را گزارش کرده است.

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی نهایی

شاخص‌های نیکویی برازش	مقادیر شاخص‌ها
خی‌دو	۴۰۷۱
درجه آزادی (X^2)	۱۰۷۷
نسبت خی‌دو بر درجه آزادی (X^2/df)	۳/۷
تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (RMSEA)	۰/۰۹
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۳
شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)	۰/۹۰
شاخص برازش هنجار یافته (NFI)	۰/۹۱
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۳
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۳

همان گونه که در جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود، یکی از شاخص‌ها در سطح مطلوبی نیست. اما باید توجه داشت که: اولاً در مقدار مطلوب این شاخص بین اندیشمندان همگرایی وجود ندارد، برای مثال برخی حتی مقدار بسیار زیاد ۵ را نیز برای نسبت خی دو به درجه آزادی (X^2/df) متناسب دیده‌اند (ویتون، ۱۹۷۷). ثانیاً در شرایطی که شاخص خی دو (X^2) به دلایلی از جمله با افزایش حجم نمونه به لحاظ آماری معنادار می‌شود، به شاخص‌های جایگزین توجه می‌شود. واضح است بقیه‌ی شاخص‌ها در سطح قابل قبولی هستند. RMSEA برابر با $۰/۰۹$ و کمتر از $۰/۱$ ، GFI برابر $۰/۹۳$ ، AGFI برابر $۰/۹۰$ ، NFI برابر با $۰/۹۱$ ، CFI برابر با $۰/۹۳$ و IFI برابر $۰/۹۳$ ، همگی بالاتر از $۰/۹$ و در سطح قابل قبولی گزارش شده‌اند. بر این اساس در آزمون فرض ششم این نتیجه حاصل می‌شود که الگوی مفروض، برازش مناسبی با داده‌ها دارد و می‌توان آن را به عنوان مجرای تأثیر فضیلت سازمانی مدارس بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان پیشنهاد کرد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، آزمون اثر مستقیم و غیر مستقیم (با میانجی‌گری رضایت شغلی)، فضیلت سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان و پیشنهاد الگویی علی در ارتباط با آن است. نتایج پژوهش حاکی از تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش، بجز فرضیه دوم می‌باشد. در آزمون فرضیه اول، ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان داد که میان همه متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ همبستگی معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان از آن دارد که فضیلت سازمانی مدارس به‌طور مستقیم، تأثیرگذاری پایین و غیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. هرچند در این پژوهش، وجود همبستگی بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ($r=0/48$) معنادار گزارش شده است، اما پژوهشی که مستقیم به بررسی این رابطه پرداخته باشد مشاهده نشده است تا مقایسه‌ای انجام شود، اما معنادار نشدن اثر مستقیم آن، خلاف پژوهش‌های باگلو و سامچ (۲۰۰۹) و اپلاتکا (۲۰۰۹) است که کم‌وبیش به بررسی متغیرهای فردی مشابه با ابعاد فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های غیر آموزشی پرداخته‌اند. در واقع اخلاقیات نیک معلمان مانند اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش‌بینی در محیط مدرسه بی‌شک دلیلی بر رفتار سازمانی مناسب آن‌هاست؛ اما اینکه آیا تأثیر آن‌ها بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان بی‌واسطه و به‌طور مستقیم است، هنوز به شواهد پژوهشی دیگری نیاز دارد. در تفسیر و توجیه این نتیجه و عوامل مغایرت آن با پژوهش‌های مشابه گذشته، این‌گونه می‌توان اذعان داشت که اولاً ویژگی‌های سازمانی آن‌ها متفاوت می‌باشد، دوماً می‌تواند ناشی از فرهنگ کشورهای می‌باشد که پژوهش در آنجا انجام شده است. آزمون فرضیه سوم نشان داد که فضیلت سازمانی با توانی بالا و به‌صورت معنادار بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مستقیم داشته است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گذشته نظیر کاپرا و همکاران (۲۰۰۶)، فابین^۱ (۲۰۱۲)، فرناندو و آلمیدا^۲ (۲۰۱۲) هماهنگ بوده است. نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که رضایت شغلی معلمان اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. نتایج پژوهش در بررسی این فرضیه، با یافته‌های پژوهش‌هایی که در این رابطه در داخل و خارج انجام گرفته همگام می‌باشد. سامچ و دراج زهاوی (۲۰۰۰)،

^۱ Fabian

^۲ Fernando & Almeida

لپین و همکاران (۲۰۰۲)، تسویی^۱ و همکاران (۲۰۰۷)، بولینگ و هاموند^۲ (۲۰۰۸)، باجپایی و هولانا (۲۰۱۱) و زین آبادی (۱۳۸۸ و ۱۳۸۹) در تحقیقاتشان نشان دادند که رضایت شغلی کارکنان به چندین طریق (مستقیم یا غیرمستقیم) بر رفتار شهروندی سازمانی آنها اثرگذار است. نتیجه این پژوهش‌ها حاکی از آن است که رضایت شغلی معلمان باعث رفتار شهروندی سازمانی ایشان از طریق: کمک به سایر معلمان، کمک به دانش آموزان در کلاس درس و خارج از کلاس درس، کمک به مدرسه به طور کلی، کمک به والدین و کمک به رشد شخصی انجام می‌گیرد (زین آبادی ۱۳۸۹).

اثر غیرمستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، با میانجی‌گری رضایت شغلی در قالب فرضیه پنجم مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون این سؤال نشان از معنادار شدن این رابطه غیرمستقیم داشت. لذا می‌توان نتیجه گرفت که فضیلت سازمانی مدارس از طریق متغیر رضایت شغلی معلمان می‌تواند تأثیر غیرمستقیم و مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان داشته باشند. هنگامی که فضائل سازمانی و توسعه رفتارهای فضیلت مدارانه که با مواردی چون توسعه خوش بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش در سازمان همراه باشد، ماندگاری و رضایت سرمایه‌های انسانی را تا حد زیادی ارتقاء می‌دهد، چراکه در مدرسه و یا سازمانی که فضایل، عادات، تمایلات و اقداماتی که منجر به تولید خوبی‌های اجتماعی و فردی می‌شود، رواج داشته باشد، کارکنان آن احساس قدرشناسی خواهند کرد و معلمان از کار خویش و بودن در آن مدرسه خشنود خواهند بود، سرانجام نتیجه‌ی چنین رضایت‌خاطری، منجر به سر زدن رفتارهایی می‌شود که از آنها به رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌شود (ورمزبار، ۱۳۹۲).

نتایج آزمون فرضیه ششم، یعنی آزمون برازش الگوی مفروض نشان داد که شاخص‌های نیکویی برازش الگو نشان از برازش مناسب الگوی مفروض پژوهش با داده‌های گردآوری شده دارند و می‌توان الگوی مفروض را به عنوان الگوی تأثیر فضیلت سازمانی مدارس بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان معرفی کرد.

¹ Tsui

² Bowling & homond

با توجه به آنچه گذشت، تأثیر شگرف رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمان، عمده‌ترین و منطقی‌ترین توجیه درباره اهمیت آن به شمار می‌آید (اسمیت^۱ و همکاران، ۱۹۸۳؛ پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰؛ دیپائولا و هوی، ۲۰۰۵). از این‌رو در جامعه معلمان، رفتارهای داوطلبانه معلمان در مدرسه می‌تواند در جهت کمک به دانش آموزان، کمک به معلمان دیگر، کمک به مدرسه به‌طور کلی، کمک به رشد شخصی، کلاس درس، کمک به مدیر و حتی والدین باشد. فضائل سازمانی مدارس شامل ویژگی‌های شخصیت اخلاقی سازمان است که به‌عنوان رفتار برتر سازمان نیز شناخته می‌شوند. بی‌شک هرچقدر مدارس از فضائل سازمانی بالاتری برخوردار باشند، میزان این رفتارها که از آن به‌عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌شود بیشتر خواهد بود؛ اما همچنان که ملاحظه شد، برای بیشتر شدن این رفتارها، معلمانی که در مدارس با فضائل سازمانی بالا، مشغول به کار هستند، بایستی رضایت شغلی بالایی نیز داشته باشند. چراکه با وجود چنین نگرش‌ها و احساس‌هایی، با عمق وجود به شغل و مدرسه خود عشق می‌ورزند و وظایف خود را فراتر از وظایف قانونی و نوشته‌شده انجام می‌دهند و در نهایت برای بهبود و اثربخشی مدرسه از هیچ کمکی دریغ نمی‌ورزند.

بر این اساس، دست‌اندرکاران آموزش و پرورش و مدیران سازمان‌های آموزشی به‌عنوان مهم‌ترین عامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی، برای دستیابی به اهداف بهتر و بالاتر آموزشی، باید ساز و کارهای تقویت فضیلت سازمانی و رضایت شغلی معلمان را در مدارس فراهم کنند. در نهایت پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، پژوهشگران نسبت به آزمون الگوی نهایی، در مدارس مقاطع مختلف تحصیلی، به تفکیک سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه شغلی و سطح سازمانی معلمان یا اضافه کردن برخی متغیرهای دیگر که برای آن‌ها توجیه منطقی و نظری وجود دارد مبادرت ورزند.

منابع

رضایی ورمزیار، مرادعلی (۱۳۹۲). نقش سلامت سازمانی در پیشرفت تحصیلی در درس شیمی با میانجی‌گری احساس کارآمدی، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس متوسطه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران.

¹ Smith

زین‌آبادی، حسن رضا (۱۳۸۹). رهبران تحول بخش در مدرسه: مدیران زن یا مدیران مرد؟، **زن در توسعه و سیاست** (پژوهش زنان)، ۸(۲): ۱۴۱-۱۱۵.

زین‌آبادی، حسن رضا (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغل و تعهد به مدرسه: آیا تفاوت معناداری میان معلمان زن و مرد وجود دارد؟ **تحقیقات زنان**، ۳(۱)، صفحات ۲۷-۴.

Bajpai. N., & Holani. U. (2011). "Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective". **International Journal of Business and Management**, Vol 6, No 1.

Baumeister, R., & Exline, J(2000), "Self-Control, Morality and Human Strength". **Journal of Social and Clinical Psychology**, N 19, PP: 29-42.

Barclay, L. A., & Markel, K.S. (2012). "Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities". **Journal of Managerial Psychology**, 27 (4): 330 – 346.

Bragger J., Rodriguez-Srednicki O., Kutcher E., Indovino L., & Rosner E. (2005). "Work– family conflict, work–family culture, and organizational citizenship behavior among teachers". **Journal of Business and Psychology**, No.20, pp 303–324.

Bogler, R., & Somech. A. (2009). "Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making?". **Journal of educational Administration**, 43(5), PP.420-438.

Bowling. A., & homond. (2008). "Quantitative social sciences: The survey". In Bowling. A., & Ebrahim. S. (Eds.), **Handbook of health research methods: Investigation, measurement and analysis**, (pp. 190-214) Maidenhead, England: Open University Press.

DiPaola, M., Tarter, C., & Hoy W. K. (2004). "Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale". In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Eds.) **Leadership and Reform in American Public Schools**. Greenwich, CT: Information Age.

DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). "School characteristics that foster organizational citizenship behavior". **Journal of School Leadership**, 15, pp. 308-326.

Garg & Rastigi (2006). "Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India". **International Journal of Educational Management**, 20(7), 529-54.

Hartman, J. (1998). *Cosmo Worlds 2.0 Users Guide*, SGI Inc.

Hessel, I. (2013). "Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development". Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo.

LePine, J.A., Erez, A., & Johnson, D.E. (2002). "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-analysis". **Journal of Applied Psychology**, 87, pp. 52-65.

- McCullough, M. E. (2000). "Forgiven as human strength: Theory, measurement, and links to well-being". **Journal of Social and Clinical Psychology**, 19, 43-55.
- Oplatka, I. (2009). "Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school". **International Journal of Educational Management**, 23 (5), 379-389.
- Paine, L. S. (۱۹۹۱). Value shift. McGraw-Hill, New York.
- 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: 513- 563.
- Rego. A., Riberiro. N., Cunha. M.P., & Jesunio. J.C. (2011). "How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship". **Journal of business research**, 64: 524- 532.
- Ryff, C., & Singer, B. (2008), "The Contours of Positive Human Health", **Psychological Inquiry**, N 9, PP: 1-28.
- Seligman, M. (1999). "The President's Address". **American Psychologist**, 54, pp. 559-562.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents". **Journal of Applied Psychology**, 68: 653 - 663.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). "Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers extra-role behavior". **Teaching and Teacher Education**, 16(5-6), 649-659.
- Tsui, A. S. & Kifadkar, S. S. (2007). "Cross-National, Cross - Cultural Organizational Behavior Research: Advanced, Gaps, and Recommendations". **Journal of management**, V.33, N.3:426-478.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire". Minneapolis: University of Minnesota.
- Wheaton, J. B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. (1977). "Assessing Reliability and Stability in Panel Models". **Sociological Methodology**, 8 (1), 84-136.