

Construction and Validation of a Questionnaire for Teachers' Organizational Citizenship Behavior

- Alireza.Reisi Ghorban Abadi** | M. A. in Educational Psychology, Department of Psychology, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran
- Somayeh Pourehsan *** | Assistant Professor, Department of Psychology, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran
- Mahshid Tajrobehkar** | Assistant Professor, Department of Psychology, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

Abstract

The purpose of this study was to identify teachers' organizational citizenship behavior and construction and validation of a questionnaire for teachers' organizational citizenship behavior to assess them. The research method is descriptive survey. The statistical population of this study includes all secondary education teachers (districts 1 and 2) during the 1399-1400 school year in Kerman city. Sampling method was available in this study that in the preliminary implementation of the sample size of 30 people and in the final implementation of 384 teachers were selected as the sample size. To collect the data, teachers' organizational citizenship behavior questionnaires developed by the researchers of the present study (including 35 questions and 5 dimensions), organizational bullying of Inerson et al. (2009) and organizational citizenship behavior of Padsakov et al. (1990) were used. Research data were used through descriptive statistics, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. The overall reliability of the questionnaire was 0.95 using Cronbach's alpha method. In the present study, content and structural validity were used to assess the validity of the questionnaire, and the results showed that all items of the questionnaire had high validity. As a result, all items of the questionnaire measure the teachers' organizational citizenship behavior, and the questionnaire has significant reliability and validity and can be used to measure the teachers' organizational citizenship behavior.

Keywords: Teachers' Organizational Citizenship Behavior, Construction of Questionnaire, Validation of Questionnaire, Factor Analysis.

* Corresponding Author: purehsan@uk.ac.ir

How to Cite: Reisi ghorban abadi, A., Pourehsan, S., & Tajrobehkar, M. (2021). Construction and Validation of a Questionnaire for Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *Quarterly of Educational Measurement*, 12(46), 67-89. doi: 10.22054/jem.2022.62371.2203



ساخت و اعتباریابی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان

علیرضا رئیسی قربان آبادی

دانش آموخته ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید باهنر
کرمان، کرمان، ایران

سمیه پوراحسان*

استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

مهشید تجربه کار

استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی رفتار شهروندی سازمانی معلمان و ساخت و اعتباریابی پرسشنامه‌ای مناسب برای سنجش آنها بود. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان متوسطه آموزش و پرورش (ناحیه یک و دو) شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش در دسترس بود که در اجرای مقدماتی حجم نمونه ۳۰ نفر و در اجرای نهایی ۳۸۴ معلم به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های رفتار شهروندی سازمانی معلمان که توسط پژوهشگران تحقیق حاضر ساخته شده (شامل ۳۵ سوال و ۵ بعد)، قلداری سازمانی اینترسن و همکاران (۲۰۰۹) و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد. داده‌های پژوهش از طریق شاخص‌های آمار توصیفی، تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. پایایی کلی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر، برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه استفاده شد و نتایج نشان داد که همه ماده‌های پرسشنامه، از روایی بالایی برخوردار بودند. در نتیجه می‌توان گفت که تمام ماده‌های پرسشنامه، رفتار شهروندی سازمانی معلمان را می‌سنجد و پرسشنامه پایایی و روایی مناسبی دارد و می‌توان از آن برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی معلمان، ساخت پرسشنامه، اعتباریابی پرسشنامه، تحلیل عاملی

مقدمه

تعلیم و تربیت، مجموعه فعالیتهای نظام مند و برنامه ریزی شده‌ای می‌باشد که نهادهای آموزشی جامعه انجام می‌دهند. طبق تعریف یونسکو تعلیم و تربیت عبارت است از: آموزش برنامه ریزی شده و مداومی که برای انتقال مجموعه‌ای از دانشها و مهارتها طراحی می‌شود، و برای همهٔ فعالیت‌های زندگی ارزشمند و تاثیرگذار است (داوودی، ۱۳۸۵).

معلمان به عنوان نیروهای انسانی از مهمترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند (قیتانی، امیرنژاد و اسمعیلی‌زاده، ۱۳۹۳). در طول تغییرات سازمانی، نظام آموزشی و مدارس باید بیشتر وابسته به معلمانی باشند که به مشارکت برای تغییر موفق، بدون در نظر گرفتن الزامات شغلی رسمی تمایل داشته باشند؛ تحقق این امر جز با شناسایی رفتار شهروند سازمانی میسر نخواهد شد. از آنجا که معلمان اصلی‌ترین و مهمترین نیروی انسانی در مدرسه و تدریس حرفه‌ای به شمار می‌آیند در نتیجه نقش مهمی در کارایی و اثربخشی مدارس دارند همچنین با توجه به اینکه مدارس به عنوان یکی از مهمترین سازمانهای خدماتی، با تقاضا و حساسیت بالای اجتماعی رو به رو است، این امر وضع استانداردهای آموزشی، وظایف معلمان و پاسخ‌دهی مناسب به حساسیت اجتماعی و برآوردن انتظارات عمومی را سخت‌تر می‌کند در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانهای آموزشی امکان پذیر نخواهد شد مگر آنکه عوامل مؤثر بر ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده سازی اینگونه رفتارها فراهم گردد (عمادی، اکبری‌بورنگ و عسگری، ۱۳۹۷).

نقش مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه کشور غیر قابل انکار است و این دلیلی مهم برای بهره‌مندی از معلمانی برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی^۱ است. رفتار شهروندی سازمانی معلمان میتواند در کمک به دانش‌آموزان، معلمان همکار، اثربخشی مدرسه، صلاحیت و رشد شخصی معلم، کلاس درس، مدیر و والدین و ایفای هرچه بهتر نقش‌های تربیتی معلم موثر باشد (عمادی، ۱۳۹۷).

یکی از ویژگی‌های مهم و ارزشمند نیروی انسانی که امروزه به مقدار زیادی مورد توجه قرار گرفته است رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. این متغیر با الهام از یک شهروند خوب، کارمندی را وصف می‌کند که برای انجام درست وظایف خود و کمک به عملکرد بهتر سازمان، تلاش زیادی را انجام میدهد. به عبارت دیگر، کارکنان دارای رفتار شهروندی

سازمانی مانند یک شهروند متعهد در جهت پیشرفت سازمان بدون هیچ چشم‌داشتی تلاش می‌کنند (ارگان، ۱۹۹۸).

رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط اورگان در اوایل ۱۹۸۰ میلادی معرفی شد. تحقیقات اولیه در زمینه رفتار شهروندی سازمانی حول شناسایی مسئولیت‌ها و رفتارهایی بود که کارکنان در ازمان داشتند و بیشتر نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با اینکه در ارزیابی‌های سنتی از عملکرد شغلی مورد غفلت قرار گرفته می‌شد اما در پیشرفت اثربخشی سازمانی نقش مهمی را ایفا می‌نمودند (بینستاک و همکاران^۱، ۲۰۰۳). این مفهوم به رفتار و رفتارهای فردی کارمند اشاره دارد که از نظر عینی برای سازمان موثر است، اما نمی‌توان آنها را از او انتظار داشت، زیرا بخشی از شرح وظیفه رسمی او نیست، یا سیستم پاداش رسمی برای آن وجود ندارد (ارگان^۲، ۱۹۹۰). این یک رفتار مثبت کارمندان است که به شدت به عملکرد و کارایی سازمانی کمک می‌کند (پودساکف و همکاران^۳، ۲۰۰۹).

ارگان (۱۹۸۸) در ابتدا یک ساختار پنج بعدی را برای رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد داد، این ابعاد شامل رفتارهای مختلف است که عبارتند از: نوع دوستی^۴ (رفتاری با قصد کمک به سایر همکاران)؛ وظیفه شناسی^۵ یا وجدان کاری (رفتاری فراتر از حداقل نقش مورد نیاز سازمان، تمرکز بر نقش کاری بیش از آنچه که در شرح وظایف سازمانی آمده است)؛ حسن نیت و نزاکت (رفتاری با هدف جلوگیری از تعارضات مربوط به کار؛ احترام به دیگر همکاران)؛ جوانمردی^۶ و گذشت (تحمل شرایط ناطلوب بدون ابراز شکایت و اعتراض) و فضیلت مدنی^۸ (رفتاری نشانگر علاقه فعال به زندگی سازمانی، مشارکت مسئولانه در مسائل سازمانی و ارائه تصویری مناسب از سازمان). ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان یک سازه دو بعدی معرفی می‌کنند که در هر بعد رفتار شهروندی سازمانی براساس یکی از این هدف ساخته شده است: ۱- رفتارهایی که به نفع افراد خاص دیگری است. ۲) رفتارهایی که به طور کلی به نفع سازمان است.

1. Bienstock et al.
2. Organ et al.
3. Podsakoff et al.
4. Altruism
5. Conscientiousness
6. Courtesy
7. Sportsmanship
8. Civic Virtue

تحقیقات نشان داده‌اند که در مدارسی که کادر آموزشی آنها از سطح مناسبی از رفتار شهروندی سازمانی برخوردارند و کادر آموزشی فعالیت‌های خود را فقط به موارد ضروری محدود نمی‌کنند بلکه دیگران را پرورش می‌دهند، در عملکرد دانش‌آموزان تفاوت‌های مثبت و قابل توجهی را ایجاد می‌کنند (دی‌پالا و هوی^۱، ۲۰۰۵).

در سازمان‌های آموزشی، نقش معلم طیف گسترده‌ای از وظایف و مسئولیتها را (در داخل و خارج از کلاس) در بر می‌گیرد و بنابراین تعریف عینی حرفه تدریس، مشکل است. تدریس یک فعالیت زمینه‌ای است که تأکید زیادی بر کمک به افراد دیگر دارد. بنابراین برخی از جنبه‌های رفتار شهروندی سازمانی ممکن است در نهایت با مسئولیت‌های آموزشی همپوشانی داشته باشند. در هر صورت، مطالعات متمرکز بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بافت آموزشی بسیار کم‌اند که این باعث می‌شود ماهیت رفتار شهروندی سازمانی در یک محیط آموزشی خیلی واضح نباشد (جیمیسون، هانام و یئو^۲، ۲۰۱۰).

اخیرا سنجش رفتار افراد در محیط‌های کاری و سازمان با هدف دستیابی به نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثربخشی سازمانی کمک دهد، بیش از پیش مورد توجه محققان است چرا که سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه‌ی اثربخشی خود نمی‌باشند. سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که فراتر از الزامات رسمی و قانونی شغل خود کوشش نمایند. در ادبیات نوین پژوهشی مدیریت، انجام ارادی و خودجوش وظایف فراتر از را با عنوان رفتار شهروندی سازمانی معرفی می‌کنند (هارت و همکاران^۳، ۲۰۱۶).

داشتن نیروهایی متخصص و ماهر که فراتر از وظایف تکلیفی خود عمل میکنند لازمی باقی ماندن سازمانها در محیط نامطمئن و پر رقابت کنونی است و موفقیت سازمانها به این مهم وابسته است (بویل و همکاران^۴، ۲۰۱۶). شهروند سازمانی فردی است که عادت دارد رفتارهایش فراتر از نقش، وظایف سازمانی و شرح شغلش باشد (چن^۵، ۲۰۱۶).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی را در حوزه‌ی رفتار سازمانی ایجاد نمود و باعث شد تا سازمان‌های مبتکر، منعطف و موفق در مقابل بقا و موفقیت‌شان مسئول باشند (ارسوی و همکاران^۶، ۲۰۱۵).

1. DiPaola & Hoy
2. Jimmieson, Hannam & Yeo
3. Hart et al.
4. Buil & et al
5. Chen
6. Ersoy et al

رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه می‌باشد، یعنی افراد برای انجام چنین رفتارهایی به گونه‌ای رسمی، پاداشی کسب نمی‌کنند. همچنین به دلیل عدم انجام این رفتارها هم مورد جریمه یا تنبیه قرار نمی‌گیرند. در حقیقت رفتار شهروندی سازمانی، به نوعی از خود گذشتگی از سوی کارکنان برای تامین آسایش و رفاه دیگران می‌باشد (گوپال و همکاران، ۲۰۱۶^۱).

پژوهشگران در ابتدا رفتار شهروندی سازمانی را جدای از عملکرد داخل نقش تعریف می‌نمودند و تاکید داشتند که رفتار شهروندی سازمانی باید به عنوان رفتار فرانقشی بررسی شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۶^۲). ارگان رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری فردی و داوطلبانه می‌داند که مستقیماً به وسیله‌ی سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نمی‌شود، اما با این حال سبب ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌گردد. این تعریف ارگان بر سه خصوصیت اصلی رفتار شهروندی تاکید می‌نماید: اول آنکه این رفتار داوطلبانه و اختیاری می‌باشد (نه یک وظیفه از قبل تعیین شده است و نه قسمتی از وظایف رسمی فرد). دوم آنکه مزایای این رفتار، جنبه‌ی سازمانی دارد (این رفتار کارکرد کارآمد سازمان را ترویج می‌دهد). و خصیصه سوم آن بود که به وضوح یا به صورت مستقیم در نظام رسمی پاداش مورد تحسین قرار نمی‌گیرد (بولینو و کولتز، ۲۰۱۵^۳).

بولینو و تورنلی عقیده دارند که رفتارهای شهروندی دارای دو حالت عمومی می‌باشند: الف) به روش مستقیمی تقویت نمی‌پذیرند؛ ب) از تلاش‌های ویژه و فوق العاده‌ای نشأت می‌گیرند که سازمان‌ها از کارکنان خود انتظار دارند برای دستیابی به موفقیت (ان جی و فلدمن، ۲۰۱۱^۴).

رفتار شهروندی سازمانی فراتر از عملکرد وظیفه‌ای و سطح مهارت فنی فرد می‌باشند. به بیانی دیگر، رفتارهایی مانند حمایت، تایید و پشتیبانی از بافت و شرایط اجتماعی روانی می‌باشند که به گونه‌ای در نقش تسهیل کننده‌ی انجام وظایف سازمانی هستند (کوان و همکاران، ۲۰۱۱^۵).

-
1. Goupal et al.
 2. Lyu & et al
 3. Bolino and Klotz
 4. Ng & Feldman
 5. Kwan & et al

اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های مختلف انکار ناپذیر می‌باشد، اما هنگامی که می‌خواهیم این مفهوم را در مدارس بررسی کنیم، حساسیت موضوع بیشتر می‌شود. مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه جانبه کشورها، اهمیت و نقش انکارناپذیری دارند بنابراین بهره مندی از معلمان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی امری بسیار مهم است. معلمان از طریق تدریس در ارتقای هر چه بیشتر یادگیری دانش آموزان موثراند و با توجه به واقعیت پیچیده یادگیری بدون شک نمی‌توان با انجام وظایفی خاص و از پیش تعیین شده آن را با کیفیتی بالا به انجام رسانید (اوپلاکا، ۲۰۰۹).

تا کنون پژوهشی جهت ساخت و هنجاریابی یک پرسشنامه اختصاصی برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان در کشور ما صورت نگرفته است. اما پژوهش‌های متعددی به بررسی رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند که برخی از این موارد عبارتند از:

کیانی مجد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی معلمان با اثر بخشی مدارس متوسطه شهر کرمانشاه" به این نتیجه رسید که بین رفتار شهروندی سازمانی معلمان با اثر بخشی مدارس متوسطه همبستگی معناداری وجود دارد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان بر روی اثر بخشی مدارس و مولفه هایش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

حسین زاده سلجوقی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "ساخت و اعتباریابی شاخص‌ها و ابعاد بومی رفتار شهروندی سازمانی" به این نتایج رسید که ابعاد اکتشافی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس خطبه همام نهج البلاغه شامل نوع دوستی و ایثار، وجدان، رعایت آداب اجتماعی، توسعه شخصی و مسئولیت پذیری است که متفاوت با ابعاد این رفتار در پژوهش‌های ارگان و پاداساکف و همکاران بود که علت آن بومی سازی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است. کردشولی، محمدی، شهیدیان و الهیاری بوزنجانی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "ساخت مقیاس سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی" به این نتیجه رسیدند که پرسشنامه رفتارهای شهروندی مبتنی بر آموزه های اسلامی به لحاظ علمی امکان ارزیابی و پایش رفتارهای شهروندی کارکنان را دارا بود.

سامچ و دراچ زهاوی (۲۰۰۰) در یک تحلیل عاملی سه جنبه متمایز از رفتار شهروندی را نشان دادند که مربوط به سه سطح سیستم مدرسه: دانش آموز، تیم و سازمان بود. علاوه بر این، نتایج نشان داد که رابطه مثبت بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در هر سه سطح سیستم مدرسه وجود دارد. خودکارآمدی با رفتار شهروندی سازمانی نسبت به تیم و سازمان

رابطه مثبت داشت. و اثر بخشی جمعی فقط به رفتار شهروندی سازمانی نسبت به تیم ارتباط مثبت داشت. این نتایج رویکرد چند بعدی به رفتار شهروندی سازمانی را تقویت می‌نمود، و همچنین بر اهمیت بررسی عوامل تعیین کننده هر سازه به طور جداگانه تأکید داشت. نوس و همکاران در سال ۲۰۱۴ در پژوهش با عنوان " رفتار شهروندی سازمانی در مدارس: رواسازی پرسشنامه " به این نتیجه رسیدند که پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی در مدارس ابزاری معتبر برای ارزیابی ادراک معلمان از رفتار شهروندی سازمانی در مدارس آنها است، که امکان بررسی در سطح سازمانی تجزیه و تحلیل را فراهم می‌کند. کری هرن^۱ (۲۰۱۴) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی را بر اساس پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکوف و همکاران (۱۹۹۷) طراحی کرد. سوالات را اصلاح کرد تا منعکس کننده یک فضای آموزشی در مقابل تجارت باشد. این پرسشنامه شامل سوالاتی در هر پنج دسته شهروندی اختیاری است: نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، مشارکت مدنی و حسن نیت. این پرسشنامه شامل بیست و دو سوال رفتار شهروندی سازمانی است که در مقیاس پنج درجه ای لیکرت از هرگز (۱) تا تا همیشه (۵) اندازه گیری شده اند. این سوالات برای تجزیه و تحلیل نحوه درک معلمان از عملکرد همکارانشان که فراتر از وظیفه معمول است، طراحی شده اند. نتایج پژوهش هرن نشان داد که پرسشنامه طراحی شده مقیاس مناسبی برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود. با توجه به اهمیتی که رفتار شهروندی سازمانی معلمان در نظامهای آموزشی دارد، این نیاز احساس می‌شود که ابزاری معتبر و کارا جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان ایرانی ساخته و اعتباریابی شود. پژوهش حاضر با هدف ساختن و اعتباریابی پرسشنامه‌ای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان و بررسی این امر که معلمان تا چه اندازه از رفتار شهروندی سازمانی برخوردارند انجام خواهد شد.

روش

پژوهش حاضر به لحاظ روش، جزء پژوهش‌های کمی است و از نظر نوع پژوهش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان متوسطه (دوره اول و دوم) مشغول به فعالیت و تدریس در شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که گزارش بدست آمده نشان می‌دهد که تعداد آنها بیش از ۲۵۰۰ نفر است. در مرحله مقدماتی ۳۰ نفر

1. Kerrie Herren (2014)

از معلمان بصورت نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. بر اساس جمعیت جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه در مرحله نهایی از فرمول کوکران استفاده شد که براین اساس تعداد ۳۳۵ نفر کافی است با این وجود جهت افزایش قدرت تعمیم پذیری پژوهش از تعداد بیشتر ۳۸۴ نفر (۲۱۷ نفر خانم و ۱۶۷ نفر آقا) در اجرای نهایی پرسشنامه استفاده شد. به دلیل وجود شیوع بیماری کووید ۱۹ و استفاده از پرسشنامه آنلاین از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد. نمونه بدست آمده دارای طیف سنی ۲۰ تا ۶۰ سال بود که بیشترین تعداد پاسخ دهندگان در رده سنی ۲۰ - ۳۰ سال (۳۷/۸٪) بودند و کمترین میزان پاسخ دهندگان در رده سنی ۵۱ - ۶۰ سال (۲/۶٪) بودند و از نظر سابقه خدمت، ۱۵۷ نفر (۴۰/۹٪) از پاسخ دهندگان دارای سابقه خدمت ۱ تا ۷ سال، ۹۸ نفر (۲۵/۵٪) دارای سابقه خدمت ۸ تا ۱۵ سال، ۸۱ نفر (۲۱/۱٪) دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۳ سال و ۴۸ نفر (۱۲/۵٪) دارای سابقه خدمت ۲۴ سال به بالا بودند.

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر در ادامه بیان شده است:

الف) مقیاس پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود که توسط پژوهشگران تحقیق حاضر ساخته شده است که دارای ۳۵ سوال و در بر دارنده ی پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی معلمان است که عبارت اند از: نوع دوستی، وظیفه شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی.

ب) پرسشنامه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شده است که شامل ۲۰ سوال در پنج بعد نوع دوستی، وظیفه شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی است. روایی پرسشنامه مذکور مورد تأیید اساتید و خبرگان در این زمینه رسیده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در پژوهش حسنی و کریمی ۷۱٪ حاصل شده است.

جدول ۱. گویه های مربوط به ابعاد رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران

شماره سوالات در پرسشنامه	ابعاد و شاخص های پژوهش
سوالات ۱ تا ۴	نوع دوستی
سوالات ۵ تا ۷	وظیفه شناسی
سوالات ۸ تا ۱۰	جوانمردی
سوالات ۱۱ تا ۱۳	مشارکت مدنی
سوالات ۱۴ تا ۲۰	حسن نیت

مراحل ساخت پرسشنامه:

جست‌وجوی متون. با استفاده از متون متنوعی مانند کتب و مقالات به بررسی ادبیات رفتار شهروندی سازمانی معلمان پرداخته شده است. با توجه به ادبیات پژوهش، نوس و همکاران^۱ (۲۰۱۰) بر اساس تحقیقات دیپائولا و همکاران (۲۰۰۵) و سامک و دراچ‌زهاوی (۲۰۰۰) پرسشنامه‌ای را برای رفتار شهروندی سازمانی معلمان ساختند که در بر دارنده‌ی ساختار چهار بعدی این رفتار بود و این چهار بعد در جدول ۲-۳ بیان شده‌اند.

جدول ۲. دسته بندی های رفتار شهروندی سازمانی و توصیف فواید آن برای سازمان

دسته بندی های رفتار شهروندی سازمانی	توصیف فواید رفتار
نوع دوستی	رفتارهایی که در جهت کمک به دیگران انجام می شود
وظیفه شناسی	تمرکز بر زمان صرف شده برای کارایی خودشان و گروه
حسن نیت	جلوگیری از مشکلات و تسهیل استفاده سازنده از زمان
مشارکت مدنی	علاقه سازمانی را جلب می کند

تهیه ابزار مقدماتی. جهت توسعه و ساخت پرسشنامه، ابتدا مروری بر ابزارها و مقیاس های موجود در حوزه پژوهش مورد نظر، چه در داخل کشور و چه در خارج از کشور، انجام شد.

انتخاب ماده‌های مناسب با توجه به نظرات متخصصان. در این مرحله با توجه به نظرات محترم کارشناسان و صاحب نظران (استاد راهنما و مشاور)، پرسشنامه اولیه از نظر محتوا و آیتم‌های مشابه، مورد بررسی و بحث قرار گرفت. (ج) برای تعیین روایی واگرا یا افتراقی از پرسشنامه قلدری سازمانی اینرسن و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شده است که شامل ۲۲ سوال ۵ گزینه‌ای و شامل سه بعد قلدری مرتبط با کار، قلدری شخصی و قلدری فیزیکی می‌باشد.

برای تعیین روایی همگرا نیز از پرسشنامه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شده است که شامل ۲۰ سوال در پنج بعد نوع دوستی، وظیفه شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی است.

یافته‌ها

آماره‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره) متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان و مؤلفه‌های آن، قلدری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف در جدول ۳ گزارش شده است. نتایج حاصل در جدول ۲ نشان می‌دهد بیشترین میانگین مربوط به بعد وظیفه‌شناسی و کمترین میانگین مربوط به بعد حسن نیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان بوده است. علاوه بر آن، یافته‌های این جدول نشان داده است که بیشترین انحراف معیار مربوط به بعد وظیفه‌شناسی و کمترین انحراف معیار مربوط به بعد حسن نیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان بوده است.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در میان شرکت‌کننده‌گان پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
نوع دوستی	۳۸۴	۱۴/۲۶	۵/۴۸	۸	۴۰
وظیفه‌شناسی	۳۸۴	۱۵/۰۵	۵/۶۴	۹	۴۵
حسن نیت	۳۸۴	۹/۴۱	۳/۵۲	۵	۲۵
مشارکت مدنی	۳۸۴	۱۲/۱۰	۴/۷۰	۷	۳۵
جوآنمردی	۳۸۴	۱۱/۴۱	۴/۳۰	۶	۳۰
رفتار شهروندی سازمانی معلمان	۳۸۴	۶۲/۲۷	۲۱/۷۷	۱۷۵	۳۵
رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف	۳۸۴	۶۶/۸۸	۱۴/۲۸	۲۱	۱۰۰
قلدری سازمانی	۳۸۴	۴۰/۳۶	۱۶/۲۵	۲۲	۱۱۲

به منظور بررسی روایی محتوایی این پرسشنامه نظر ۹ نفر در حوزه روانشناسی و علوم تربیتی گرفته و از دو شاخص نسبت روایی محتوایی^۱ (CVR) و شاخص روایی محتوایی^۲ (CVI) استفاده شد. مقدار شاخص نسبت روایی محتوایی ۰/۸۲ به دست آمد که با تعداد ۹ نفر اگر این شاخص بالای ۰/۷۸ باشد مقدار مناسبی است همچنین مقدار شاخص روایی محتوایی ۰/۸۰ بدست آمد که از مقدار مناسب ۰/۷۹ بیشتر می باشد.

جهت بررسی پایایی درونی پرسشنامه، قبل از آنکه پرسشنامه به تعداد حجم نمونه تعیین شده (۳۸۴ نفر) تکمیل گردد، ابتدا با حجم نمونه ۳۰ نفر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گشت و با توجه به مقدار مناسب آلفای کرونباخ به دست آمده، پایایی پرسشنامه تایید شد و

1. Content validity ratio

2. Content validity index

در نمونه اصلی مورد استفاده قرار گرفت. جدول ۴ مقدار پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان و ابعاد آن را به تفکیک نمایش می‌دهد.

جدول ۴. پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان و ابعاد آن

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	بعد
۸	۰/۸۶	نوع دوستی
۹	۰/۸۵	وظیفه شناسی
۵	۷۰/۸	حسن نیت
۷	۰/۸۴	مشارکت مدنی
۶	۰/۷۹	جوانمردی
۳۵	۰/۹۵	کل

جهت بررسی روایی همگرا پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان، از ضریب همبستگی پیرسون با پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف استفاده شد (توزیع نرمال و داده‌ها کمی بودند). یافته‌های جدول ۵ آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره کل پرسشنامه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف رابطه معنی‌داری وجود دارد و در نتیجه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان از روایی همگرای مناسبی برخوردار است.

جدول ۵. رابطه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف با رفتار شهروندی سازمانی معلمان

رابطه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف				متغیر
ضریب	مقدار	نوع رابطه	فراوانی	
۰/۶۱۷	۰/۰۰۱	افزایشی	۳۸۴	رابطه رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف

جهت بررسی روایی افتراقی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان، از ضریب همبستگی پیرسون با پرسشنامه قلدری سازمانی اینرسن و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد (توزیع نرمال و داده‌ها کمی بودند). یافته‌های جدول ۶ آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره کل پرسشنامه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان و پرسشنامه قلدری سازمانی اینرسن و همکاران رابطه معنی‌داری وجود ندارد و در نتیجه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان از روایی افتراقی مناسبی برخوردار است.

جدول ۶. رابطه قلدری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان

متغیر	رابطه رفتار شهروندی سازمانی معلمان		
	ضریب	مقدار	نوع رابطه
قلدری سازمانی	۰/۱۲۵	۰/۰۰۱	عدم وجود رابطه
فراوانی			۳۸۴

تحلیل عاملی اکتشافی. در این پژوهش ابعاد زیربنایی عاملها با روش تحلیل مؤلفه های اصلی و چرخش واریماکس استخراج شدند. شاخصهای کفایت نمونه برداری (KMO)^۱ و ضریب بارتلت^۲ برای داده ها به دست آمدند که نتایج آنها در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. نتایج اندازه های مربوط به KMO و آزمون کرویت بارتلت

مقدار KMO	۰/۹۶۲
آزمون کرویت بارتلت	۷۸۷۹/۰۹۰
	۵۹۵
	۰/۰۰۰
	خی دو
	درجه آزادی
	سطح معناداری

مقدار شاخص KMO از ۶٪ بزرگ تر بود (۰/۹۶)، که نشان دهنده ی کفایت نمونه پژوهش بود. آزمون بارتلت، فرضیه "ماتریس همبستگی متغیرهای مشاهده شده واحد است" را مورد آزمون قرار داد. نتایج این آزمون تأیید می کند که متغیرها با یکدیگر ارتباطی ندارند و چون سطح معنی داری در آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ بود (۰/۰۰۰) در نتیجه، ماتریس همبستگی، واحد نخواهد بود و ارتباطی بین متغیرها وجود دارد و فرض صفر آماری رد شد. در نتیجه داده ها کفایت لازم برای تحلیل عاملی را دارا بودند. تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی و برآورد بارهای عاملی و روابط بین مجموعه ای از شاخصها و عوامل مورد استفاده قرار می گیرد.

همانطور که در جدول ۷ آمده است، حاصل مجذور کای بر درجه آزادی ۳/۵۲ بدست آمد که کمتر و شاخص RMSEA کمتر از یک بود (۰/۰۸) که نشان می داد مدل از برازش کافی برخوردار بود و مقیاس شدت علائم رفتار شهروندی سازمانی معلمان به صورت مناسبی عامل بندی شده بود. همچنین مقدار شاخص برازش هنجار شده (NFI) ۰/۹۶ و مقدار

1. kaiser-mayer-olkin
2. bartlett's test of sphericity

شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۱ بود که بیشتر از ۰/۹۰ است در نتیجه برازش مدل در این شاخص‌ها مناسب بود.

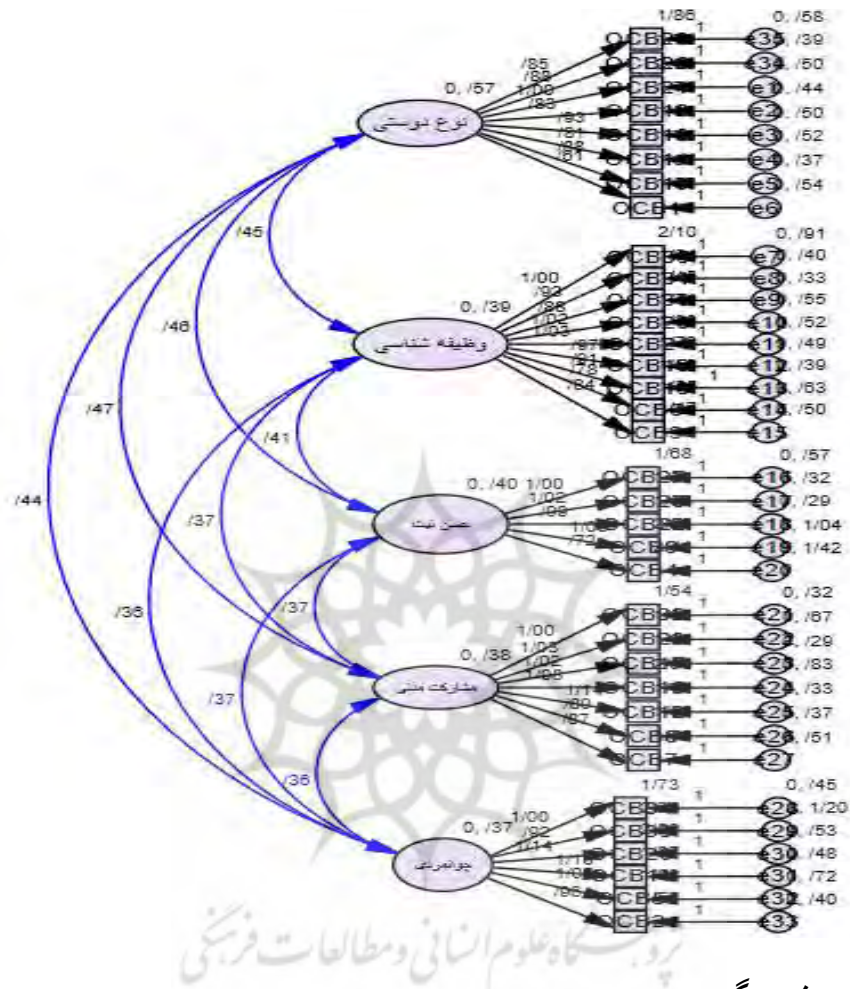
جدول ۸. شاخص‌های نیکویی برازش برای عامل‌های مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلمان

مدل	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
پنج عاملی	۱۹۳۸/۸۳۲	۵۵۰	۳/۵۲۵	۰/۹۲۲	۰/۹۶۳	۰/۹۱۸	۰/۹۸۹	۰/۹۱۶	۰/۰۸۱

تمامی سوالات پرسشنامه دارای بار عاملی بیش از ۰/۳ هستند که حاکی از مناسبت سوالات پرسشنامه با عامل‌های مربوطه است. همچنین جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها با عامل مربوطه، از آماره آزمون t یا همان t-value استفاده شد. و معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون-t value در هیچ یک از سوالات پایتتر از حد مطلوب (۱/۹۶) نبود در نتیجه متغیرها با عامل‌ها رابطه معنی داری دارند.

همچنین یافته‌های شکل ۱ نشان می‌دهد که نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی و واریانس تبیین شده در ارتباط با ابعاد پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان در بعد نوع دوستی بیشترین ضریب ۰/۵۴ مربوط به متغیر (سوال) ۲۹ و کمترین ضریب ۰/۳۷ مربوط به متغیر ۲۶ بود. در بعد وظیفه شناسی بیشترین ضریب ۰/۹۱ مربوط به متغیر ۳ و کمترین ضریب ۰/۳۳ مربوط به متغیر ۶ بود. در بعد حسن نیت بیشترین ۱/۰۰ ضریب مربوط به متغیر ۲۷ و کمترین ضریب ۰/۲۹ مربوط به متغیر ۲۲ بود. در بعد مشارکت مدنی بیشترین ضریب ۰/۸۳ مربوط به متغیر ۱۵ و کمترین ضریب ۰/۲۹ مربوط به متغیر ۱۲ بود. در بعد جوانمردی بیشترین ضریب ۱/۰۰ مربوط به متغیر ۵ و کمترین ضریب ۰/۴۰ مربوط به متغیر ۳۴ بود.

شکل ۱. بارهای عاملی و درصد واریانس تبیین شده ابعاد پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان



بحث و نتیجه گیری

موفقیت یک سازمان تحت تأثیر کارمندی است که نه تنها وظیفه خود را انجام می دهند، بلکه در وقت و انرژی خود به ارائه کمک در کنار تعهدات رسمی به سازمان کمک می کنند. از این رفتار به عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می شود (رحمان و همکاران، ۲۰۱۳). با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی برای بهبود خدمات آموزشی و همچنین عدم وجود مقیاسی اختصاصی جهت سنجش رفتار مذکور در میان معلمان هدف پژوهش حاضر، ساخت و اعتباریابی پرسشنامه‌ای مناسب برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود. در همین راستا، با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌ای به حجم ۳۸۴ معلم که با استفاده از

روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. پرسش‌نامه محقق ساخته در اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از معلمان اجرا شد و آلفای کرونباخ ۰/۹۵ بود و در انتها پرسشنامه بر روی ۳۸۴ معلم ر اجرا شد. تحلیل عاملی صورت گرفته بر روی گویه‌های پرسشنامه بارهای عاملی مربوط به آن را تایید نمود و مقیاسی مشتمل بر ۵ عامل و ۳۵ ماده حاصل شد که در ادامه نتایج به دست آمده از پژوهش بررسی و تبیین شده است.

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان در اختیار اساتید و خبرگان بررسی این حوزه قرار داده شد و از آنها در مورد اعتبار پرسشنامه نظرخواهی شد. با استفاده از دو روش نسبت روایی محتوایی (CVR) شاخص روایی محتوایی (CVI) نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای پرسشنامه حاضر مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های به دست آمده از بررسی نظرات صاحب‌نظران حاکی از آن بود مقیاس طراحی شده از روایی محتوایی مناسبی برخوردار بود. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات اورگان (۱۹۸۸)، پادساکوف و همکاران (۲۰۰۹)، جارویس، مکنزی و پادساکوف (۲۰۱۲) همسو بود.

همچنین یافته‌های حاصل از بررسی همسانی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه (۰/۹۵)، و همچنین ضریب آلفا کرونباخ برای تک تک مولفه‌ها؛ شامل: نوع دوستی (۰/۸۶)، وظیفه شناسی (۰/۸۵)، حسن نیت (۷۰/۸)، مشارکت مدنی (۰/۸۴) و جوانمردی (۰/۷۹) بود، بر اساس این یافته‌ها می‌توان ادعا کرد که پرسشنامه تهیه شده از پایایی مناسبی برخوردار است.

به منظور بررسی روایی همگرایی این پرسشنامه از ضریب همبستگی پیرسون آن با پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف استفاده شد و با توجه به ضریب همبستگی حاصل شده بین نتایج بدست آمده از دو پرسشنامه رابطه معنی‌داری وجود دارد و در نتیجه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان از روایی همگرایی مناسبی با پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف برخوردار است.

همچنین به منظور بررسی روایی افتراقی آن، از ضریب همبستگی پیرسون با پرسشنامه قلدری سازمانی اینرسن و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد. نتایج حاصل از سنجش ضریب همبستگی دو پرسشنامه نشان داد که بین این دو رابطه معنی‌داری وجود ندارد و در نتیجه

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان از روایی افتراقی مناسبی با پرسشنامه قلدری سازمانی اینرسن و همکاران (۲۰۰۹) برخوردار است.

در نهایت برای پاسخگویی به این سوال که مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلمان یک سازه تک بعدی است یا چند بعدی از روش تحلیل عامل اکتشافی و چرخش واریمکس استفاده شد. نتایج آزمون KMO و کرویت بار تلت حاکی از آن بود که برای انجام تحلیل عامل اکتشافی مناسبند و در این روش با استفاده از چرخش متعامد واریماکس، پنج عامل استخراج شد که بیش از ۶۰٪ واریانس کل سؤالات را تبیین می نمودند. این عوامل عبارت بودند از: نوع دوستی، وظیفه شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی. همانطور که در فصل چهارم مشاهده شد ۶۰/۸۴۳ درصد از کل واریانس پرسشنامه توسط این ۵ عامل تبیین شد که سهم هر یک از آنها در تبیین واریانس کل عبارت بود از: نوع دوستی ۱۷/۸۶۷، وظیفه شناسی ۳۴/۶۵۴، حسن نیت ۴۳/۹۳۹، مشارکت مدنی ۵۲/۴۷۶ و جوانمردی ۶۰/۸۴۳. به طور کلی می توان ادعا نمود که تمام سؤالات این پرسشنامه، رفتار شهروندی سازمانی معلمان را ارزیابی می کند و از اعتبار مناسبی برخوردار است. عامل های حاصل شده به خوبی می توانند رفتار شهروندی سازمانی معلمان را بسنجند.

یافته های به دست آمده از تحلیل عامل تاییدی نشان داد که مقیاس حاضر دارای اعتبار سازه مطلوبی است و تعداد عامل ها (پنج عامل: نوع دوستی، وظیفه شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی) و بارهای متغیرهایی که روی این عامل ها اندازه گیری شده اند با آنچه در تئوری و مدل نظری رفتار شهروندی سازمانی (ارگان، ۱۹۹۸) انطباق دارد. یافته های پژوهش حاضر با نظر ارگان (۱۹۹۸) و نام گذاری ابعاد رفتار شهروندی سازمانی توسط او همسو بود. با توجه به تحلیل های صورت گرفته در پژوهش حاضر و نتایج آنها، این نام گذاری و تقسیم ابعاد تغییری نداشت. در ادامه به توضیح مختصری در مورد این ابعاد پرداخته شده است:

نوع دوستی: رفتارهای اختیاری کارکنان که می توانند به دیگری در حل یک مشکل مربوط به سازمان کمک کنند.

وظیفه شناسی: رفتار اختیاری کارکنان که با توجه به رعایت قوانین و مقررات است، و از حداقل الزامات نقش فراتر می رود.

حسن نیت: رفتارهای اختیاری کارکنان در جهت جلوگیری از بروز مشکلات کاری برای دیگران است

مشارکت مدنی: رفتار اختیاری کارکنان است که بیانگر مشارکت و نگرانی برای سازمان می‌باشد.

جوانمردی: تمایل کارکنان برای تحمل شرایطنا مطلوب و ناسازگار با ایده‌آل‌هایش بدون هیچگونه شکایتی. (پودساکف، ۱۹۹۰).

تحلیل عامل (CFA) مرتبه اول و دوم تأیید کرد که پنج متغیر آشکار رفتار شهروندی سازمانی معلمان نشانگر متغیر نهفته رفتار شهروندی سازمانی معلمان است و در نتیجه اعتبار سازه رفتار شهروندی سازمانی معلمان را نشان می‌دهد. پنج مولفه پرسشنامه از تعداد معقولی از موارد تعریف شده‌اند که برای تعریف هر یک از ابعاد نهفته رفتار شهروندی سازمانی معلمان تشکیل شده است. تحلیل عامل مرتبه دوم تأیید کرد که پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی به طور قابل توجهی به یک ساختار کلی رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌کنند. بارهای عاملی نیز برای تعیین دقیقتر اعتبار سازه مورد ارزیابی قرار گرفت. بارهای عاملی استاندارد باید ۰/۵۰ یا بیشتر از این مقدار باشد. ترجیحاً بارهای استاندارد باید ۰/۷۰ یا بالاتر باشد (ملس و همکاران، ۲۰۱۰). طبق این معیار، هیچ یک از آیتم‌های پرسشنامه دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵۰ نبودند. گرچه حرفه معلمی ویژگی‌های خاصی دارد، اما آنچه ممکن است به عنوان رفتار خارج از نقش توصیف شود، می‌تواند ماهیتی معادل با هر حرفه دیگری داشته باشد (نوس و همکاران، ۲۰۱۴). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مفهوم رفتار شهروندی سازمانی باعث تقویت عملکرد موثر کارکنان در نظام آموزشی میشود (سامک و دراج زهاوی، ۲۰۰۰، دی پائولا و همکاران، ۲۰۰۵؛ اپلانکا، ۲۰۰۶؛ یلماز و تاشدان، ۲۰۰۹؛ اپلانکا و همکاران، ۲۰۱۱؛ حسینی، ۱۳۸۶، سبزی و کاظمی، ۱۳۹۶؛ کهریزی و همکاران، ۱۳۹۸). مطالعات نشان داده است که اثرات مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر مدارس عبارتند از: نظم و انضباط و پرورش خصوصیات مثبت در دانش آموزان و همکاران، موفقیت دانش آموزان، رفتار اجتماعی مناسبتر و کمک به دانش آموزان، هماهنگی فعالیتها بین اعضا و کارکنان و مشارکت آنها در ایجاد محیطهای کاری دلپذیرتر و ایجاد تصویر مثبت تری از مدرسه برای دانش آموزان و کارکنان (بلوگلوفسکی و سامک، ۲۰۱۰). ابزارهای مختلفی برای ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد شده است که رفتار را با توجه به ماهیت

آن تداعی می کنند (ارگان، ۱۹۸۸؛ پودساکوف و همکاران، ۱۹۹۰) و توافقشان بر این است که رفتار شهروندی سازمانی یک سازه پنج بعدی متشکل از: نوع دوستی (رفتاری با قصد کمک به یک همکار خاص کار) است. وظیفه شناسی (رفتاری فراتر از حداقل نقش مورد نیاز سازمان)؛ حسن نیت (رفتاری با هدف جلوگیری از تعارضات مربوط به کار)؛ جوانمردی (تحمل شرایطی که از حد ایده آل فرد فاصله دارد بدون هیچ شکایتی) و مشارکت مدنی (رفتاری که نشانگر نگرانی و علاقه فعال به زندگی سازمان است) می باشد (نوس و همکاران، ۲۰۱۴). مطالعات متمرکز بر رفتار شهروندی سازمانی در محیطهای آموزشی بسیار کم است (اپلاتکا و استاندی، ۲۰۱۱) که باعث می شود ماهیت این سازه در یک محیط آموزشی نه خیلی واضح باشد و نه دارای توافق عملیاتی. در بسیاری از مطالعات سعی شده است رابطه رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط با سایر متغیرها شناسایی شود (یلماز و تاشدان، ۲۰۰۹). در میان مطالعاتی که برای شفاف سازی و اندازه گیری این سازه در یک محیط آموزشی انجام می شود، دو گرایش برجسته وجود دارد: یکی که رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان یک سازه سه بعدی در نظر می گیرد (بلوگلو فسکی و سامک، ۲۰۱۰) که این سه بعد بر اساس رفتارها سازماندهی می شوند و شامل این موارد است: (۱) رفتار معطوف به دانش آموز؛ (۲) رفتار معطوف به همکاران؛ و (۳) رفتاری که متوجه سازمان به عنوان یک کل است. بر اساس این گرایش، سامک و دراچ زهاوی (۲۰۰۰) اولین ابزاری را طراحی کردند که بطور خاص برای استفاده و کاربرد در یک محیط آموزشی (مدارس) طراحی شده است. دیگر گرایش برجسته برای تهیه ابزار اندازه گیری رفتار شهروندی سازمانی در محیطهای آموزشی، این رفتار را یک به صورت سازه چهار بعدی در نظر دارد. نوس و همکاران، (۲۰۱۴) پرسشنامه ای را برای رفتار شهروندی سازمانی معلمان ساختند که در بر دارنده ی ساختار چهار بعدی این رفتار بود و این چهار بعد را بر اساس نظریه ارگان (۱۹۸۸) اقتباس نمودند.

در این پژوهش، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان بر اساس نظر ارگان (۱۹۸۸) در مورد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن تهیه و هنجاریابی شد. مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلمان، ابزاری است که امکان جمع آوری اطلاعات را در مورد درک معلمان از کاربرد رفتار شهروندی سازمانی در مدارس محل کار خود فراهم نموده است و مطالعات ممکن را در سطح سازمانی امکان پذیر می کند. با استفاده از روش آلفا کرونباخ پایایی

پرسشنامه، و با استفاده از نظرات صاحب نظران و اساتید، روایی همگرا، روایی افتراقی، تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تاییدی اعتبار پرسشنامه بررسی شد. بر اساس نتایج مطالعه حاضر در مورد نمونه ای از معلمان مشغول به خدمت در آموزش و پرورش شهر کرمان، می توان نتیجه گرفت که مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلمان از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار است و می توان از آن برای ارزیابی و بررسی رفتار شهروندی سازمانی و ابعادش در میان معلمان استفاده نمود.

اگرچه در این مطالعه از حجم نمونه کافی استفاده شده است (۳۸۴ نفر) و به دلیل طراحی کمی این مطالعه، از تکرارپذیری بالای تحقیق اطمینان حاصل شده است، اما محدودیت های کمی نیز دارد. با وجود این واقعیت که همه پاسخ دهنده ها ناشناس بودند، هنوز این احتمال وجود دارد که برخی از پاسخ دهندگان از نظر اجتماعی پاسخ های مطلوبی داده باشند یا حتی اگر احساسات منفی نسبت به کارفرمایان داشته اند، به روشی خنثی پاسخ داده باشند. علاوه بر این، اگرچه این مطالعه ناشناس ماندن پاسخ دهندگان را تضمین کرده است، اما ممکن است پاسخ دهنده گان ترس داشته اند که اگر کارفرمایان پاسخ آنها به سوالات را کشف کنند، آنها را اخراج می کند. همچنین، مطالعه به دلیل ماهیت مقطعی آن در یک لحظه خاص انجام شده است، به این معنی که اگر این مطالعه در زمان دیگری تکرار شود، ممکن است این نتایج یکسان نباشد. از این رو، برای تأیید تداوم زمانی نتایج مطالعه، تحقیقات بیشتری لازم است.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می شود مطالعات آینده روایی و پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان را در بین گروه های مختلف جنسیتی و فرهنگی ایرانی تعیین کنند. مطالعات آینده همچنین می توانند تأثیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان بر عملکرد فردی را بررسی کنند. و بررسی کنند که کدام سیاست های منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارند.

منابع

- داوودی، محمد (۱۳۸۵). نقش معلم در تربیت دینی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- تیموری، رامین و دادفر، ابراهیم. (۱۳۹۵). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه رفتار شهروندی، سومین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز

حسینی، افضل‌السادات. (۱۳۸۶). بررسی تاثیر برنامه آموزش خلاقیت معلمان بر خلاقیت پیشرفت تحصیلی و خودپنداره دانش آموزان. فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۲۳. سبزی، مطهره و کاظمی، غلامرضا. (۱۳۹۶). رابطه رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل گر هوش معنوی دانش آموزان دختر هنرستان های قوچان، سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران.

حسین زاده سلجوقی، محمدجواد (۱۳۹۷). نشریه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، شماره ۲۲. عمادی، فاطمه؛ اکبری بورنگ، محمد؛ عسگری، علی. (۱۳۹۷). عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی. دانشگاه بیرجند.

قیتانی؛ البرز، امیرنژاد؛ قنبر و اسمعیلی زاده؛ ستار. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر توانمندسازی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان آموزش و پرورش عشایر استان خوزستان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱.

کردشولی، حبیب‌الله؛ محمدی، نورالله؛ شهیدیان، زهراسادات و الهیاری بوزنجانی، احمد (۱۳۹۶). «ساخت مقیاس سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی»، نشریه مدیریت اسلامی، شماره ۱

کیانی مجد، سهیلا، ۱۳۹۸، بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی معلمان با اثر بخشی مدارس متوسطه شهر کرمانشاه، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.

کهریزی، کلتوم؛ تدین سنگانی، پروین؛ احمدآبادی، آرزو. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ابعاد رهبری اخلاقی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان. نشریه توسعه حرفه ای معلم، سال چهارم شماره ۱ (پیاپی ۱۱، بهار ۱۳۹۸).

References

- Becton, J. B., Giles, W. F., & Schraeder, M. (2008). Potential consequences of formally incorporating organisational citizenship behaviour in performance appraisal and reward systems. *Employee Relations*, 30(5), 494-514.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher education*, 26(4), 914-923.
- Bolino, M. C., & Klotz, A. C. (2015). The paradox of the unethical organizational citizen: The link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work. *Current Opinion in Psychology*, 6, 45-49
- Buil, Isabel, Martínez, Eva, Matute, Jorge, (2016), From internal brand management to organizational citizenship behaviours: Evidence from frontline employees in the hotel industry, *Tourism Management*, Volume 57, Pages 256-271 .

- Castro., Armario and Ruiz, (2004). "The Influence of Employee Organizational Citizenship Behaviour Customer Loyalty", *International Journal of Service Industry Management*, 15(1):1-27.
- Cheng, fang., zhibin, zhao.; xingzheng xial. (2015). The relationship analysis of organizational citizenship behavior and enterprise technology innovation talking the co., ltd. As an example, wit transactions on engineering sciences, vol 97: pp. 818.
- Chen, Wen-Jung, (2016), he model of service-oriented organizational citizenship behavior among international tourist hotels, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 29, Pages 24-32.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88(3), 35-44.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school Leadership*, 11(5), 424-447.
- Gopaul, A. Lee, N.M. Bourdage, J.A. Godor, M.L. Neilson, T.L. (2016), The Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behaviours: The Mediating Role of Equity Sensitivity, *Personality and Individual Differences*, Volume 101, Page 482.
- Hart, Timothy A. Gilstrap, J. Bruce, Bolino, Mark C. (2016), Organizational citizenship behavior and the enhancement of absorptive capacity, *Journal of Business Research*, Volume 69, Issue 10, Pages 3981-3988.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British journal of Psychology*, 101(3), 453-479.
- Koopman, R. (2006), The relationship perceived organizational justice and organizational citizenship behaviors: A review of the literature, *applied psychology*, M.S .
- Kwan, H. K., Liu, J., & Yim, F. H. K. (2011). Effects of mentoring functions on receivers' organizational citizenship behavior in a Chinese context: A two-study investigation. *Journal of Business Research*, 64(4), 363-370.
- Levine, E. L. (2010). Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. *Human resource management Review*, 20(1), 4-17.
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H. J., & Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69-80.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41.
- Neves, P. M. M. D. C. (2010). *Comportamentos de cidadania organizacional em escolas do ensino secundário* (Doctoral dissertation).
- Neves, P. C., Paixão, R., Alarcão, M., & Gomes, A. D. (2014). Organizational citizenship behavior in schools: Validation of a questionnaire. *The Spanish journal of psychology*, 17, E17.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 528-537.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching. *International journal of educational management*.

- Oplatka, I., & Stundi, M. (2011). The components and determinants of preschool teacher organisational citizenship behaviour. *International Journal of Educational Management*.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.
- 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.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122.
- 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.
- Somech, Anit and Oplatka, Izhar, (2014), *Organizational Citizenship Behavior in Schools: Examining the Impact and Opportunities within Educational Systems*, Routledge.
- Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of educational administration*.
- Zhang Yan and Chen, Chao C. (2013), Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification, *The Leadership Quarterly*, Volume 24, Issue 4, Pages 534-543.

استناد به این مقاله: رئیسی قربان آبادی، علیرضا، پوراحسان، سمیه و تجربه کار، مهشید. (۱۴۰۰). ساخت و اعتباریابی

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان فصلنامه اندازه گیری تربیتی ۱۲(۴۶)، ۶۷-۸۹. doi:

10.22054/jem.2022.62371.2203



Educational Measurement is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.