

Research Paper



Investigating the Relationship Between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Staff in the Education Department of Hir Region

Mehrdad Nemati Amogean^{1*}, Mir Mustafa Saidi Ardabili², Sohrab Farajkhah³

1. M.A. of Educational Management, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran.

2. Ph.D. Student of Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. M.A. of Rehabilitation Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Article Info:

Received: 16 April 2025

Revised: 31 May 2025

Accepted: 30 June 2025

Published: 23 September 2025

PP: 88 - 101

Use your device to scan and read the article online:



DOI: 10.22034/NJOURNAL.2025.517264.1030

Keywords:

Organizational culture, Organizational citizenship behavior, Education department staff of Hir region.

Abstract

Background and Objective: Education is considered one of the key and vital institutions in any society. Due to the high sensitivity of jobs related to this field, the importance of organizational culture and organizational citizenship behavior is clearly evident. Therefore, the main objective of this research is to examine the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior among the employees of the education system in the Hir region during the academic year 2024.

research methodology: This study has been conducted in a descriptive manner and is of a correlational type. The statistical population includes all official and contractual employees in the Hir region, totaling 398 individuals, of which 180 were selected for the study using stratified random sampling. To collect data for this research, two validated questionnaires were utilized. First, the organizational culture questionnaire developed by Edgar Schein, designed in 1980, which has a reliability coefficient of 0.79. Second, the organizational citizenship behavior questionnaire by Organ and Konovsky, created in 1996, with a reliability coefficient of 0.82. For data analysis, the Chi-square test and Spearman's rank correlation coefficient were used.

Findings: The result of the Spearman correlation test, with a value of 0.41, indicates a positive and significant relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior.

Conclusion: Additionally, employees working in environments with appropriate organizational culture exhibit desirable organizational citizenship behavior. By enhancing organizational culture, organizational citizenship behavior is also improved and increased.

Citation: Nemati Amooghin, M., Saidi Ardabili, M. & Farajkhah, S. (2025). Investigating the Relationship Between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Staff in the Education Department of Hir Region. *Journal of New Advances in Educational Management*, 80-101 [https://doi.org/10.22034/NJOURNAL.2025.517264.1030]

***Corresponding author:** Mehrdad Nemati Amogean

Address: M.A. of Educational Management, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran.

Tell: 09100712559

Email: mehrdaad13nemati@gmail.com



مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرسنل شاغل در آموزش و پرورش منطقه هیر

مهرداد نعمتی عموقین^{۱*}، میرمصطفی سعیدی اردبیلی^۲، سهراب فرج‌خواه^۳ ^{ID}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مشاوره توانبخشی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: آموزش و پرورش از جمله نهادهای کلیدی و حیاتی در هر جامعه به شمار می‌رود. به دلیل حساسیت بالای شغل‌های مرتبط با این حوزه، اهمیت فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به وضوح مشخص است. به همین دلیل، هدف اصلی این تحقیق بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه هیر در سال تحصیلی ۱۴۰۳ بوده است.

روش‌شناسی پژوهش: این پژوهش به شکل توصیفی و از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی منطقه هیر با تعداد ۳۹۸ نفر بوده که از این تعداد، ۱۸۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها در این تحقیق، از دو پرسشنامه معتبر بهره گرفته شده است. نخست، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ادگارد شاین که در سال ۱۹۸۰ طراحی گردیده و دارای ضریب پایایی ۰/۷۹ است. دوم، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کونوسکی که در سال ۱۹۹۶ ایجاد شده و ضریب پایایی آن ۰/۸۲ است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون خی دو و ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن بهره گرفته شده است.

یافته‌ها: نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۴۱، نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار میان فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری: همچنین، کارکنان شاغل در محیط‌هایی با فرهنگ سازمانی مناسب، دارای رفتار شهروندی سازمانی مطلوبی هستند. با ارتقای فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی نیز بهبود و افزایش می‌یابد.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱/۲۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۴/۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۷/۱

شماره صفحات: ۱۰۱ - ۸۸

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:



DOI: 10.22034/NJOURNAL.2025.517264.1030

واژه‌های کلیدی:

فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه هیر

استناد: نعمتی عموقین، مهرداد؛ سعیدی اردبیلی، میرمصطفی؛ و فرج‌خواه، سهراب. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرسنل شاغل در آموزش و پرورش منطقه هیر. فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، ۶(۳)، ۸۸-۱۰۱. [10.22034/NJOURNAL.2025.517264.1030]

*نویسنده مسئول: مهرداد نعمتی عموقین

نشانی: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران

تلفن: ۰۹۱۰۰۷۱۲۵۵۹

پست الکترونیکی: mehrdaad13nemati@gmail.com

مقدمه

زمینه و اهداف فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دو موضوع مهم رفتاری هستند که امروزه در حوزه تئوری‌های مدیریت رفتار سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و بخش مهمی از مطالعات نظری و تجربی را در سال‌های اخیر به خود اختصاص داده‌اند (Eskandari et al., 2019). فرهنگ سازمانی می‌تواند به طرز قابل توجهی بر روی خلاقیت کارکنان تاثیر بگذارد (Sumiyati et al., 2025). وجود کارکنان حرفه‌ای در سازمان‌ها برای رقابت و بقا در محیط‌های نامطمئن حیاتی است. این کارکنان علاوه بر اینکه باید کارهای خود را به‌خوبی انجام دهند، بلکه باید کاری فراتر از مسئولیت رسمی خود داشته باشند (Belias et al., 2015). یافته‌ها نشان دهنده ارتباط میان ایجاد اعتماد قوی میان کارکنان و افزایش رفتار شهروندی سازمانی است (Sadeghi, 2025). تاب‌آوری و پرورش فرهنگ سازمانی از طریق آموزش به طور قابل توجهی می‌تواند به بهبود رفتارهای شهروندی در محیط کار کمک کند (Qashqaizadeh et al., 2023).

نیروی انسانی در نظام آموزشی به‌مانند یک نهاد فرهنگی و تربیتی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد بر مبنای سرمایه‌های معنوی و فرهنگی شکل گرفته و به همین دلیل نیازمند فضایی از همکاری، مشارکت و تعاملات انسانی و اخلاقی است. در واقع، تعاملات مثبت میان افراد در این زمینه، می‌تواند به ایجاد محیطی سازنده و پرورش‌دهنده کمک کند. نیروی انسانی نه‌تنها به‌عنوان یک منبع، بلکه عامل اصلی در شکل‌گیری فرهنگ و تربیت نسل‌های آینده عمل می‌کند. از این‌رو، توجه به رفتارهای اخلاقی و انسانی در این نهاد، می‌تواند تأثیر بسزایی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش داشته باشد. در نهایت، برقراری روابط سالم و مثبت میان اعضای این نهاد، سبب می‌شود تا محیطی پویا و مؤثر برای یادگیری و رشد فردی فراهم آید (Asgharneghad et al., 2024). فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی و امور خیر به-مثابه بخش‌های مهمی از سرمایه اجتماعی و شهروندی شناخته می‌شوند. این فعالیت‌ها فراتر از این‌که به تقویت پیوندهای اجتماعی و افزایش همبستگی میان افراد جامعه کمک می‌کنند، بلکه به بهبود کیفیت زندگی و رفاه عمومی نیز می‌انجامند. شهروندان با مشارکت در این فعالیت‌ها می‌توانند نقش مؤثری در شکل‌دهی به محیط اجتماعی خود ایفا کنند و احساس مسئولیت بیشتری نسبت به جامعه خود داشته باشند (Barari-PaeinLemuki et al., 2022).

انسان به‌عنوان موجودی پیچیده با شخصیت‌های متفاوت و قابلیت‌های گوناگون شناخته می‌شود. این تنوع در شخصیت و توانایی‌ها موجب می‌شود که تأثیرات محیطی بر رفتار و انگیزه‌های روانی و مادی او به‌صورت غیرقابل پیش‌بینی بروز کند. با این حال، برخی تحقیقات توانسته‌اند رفتار انسان را در محیط‌های خاصی شناسایی کرده و نتایج مورد انتظار را براساس این یافته‌ها تبیین نمایند. یکی از عوامل کلیدی در این زمینه، فرهنگ سازمانی است که به‌طور مؤثر هویت، ارزش‌ها و باورهای افراد را در داخل یک سازمان مشخص می‌کند. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی نه تنها بر رفتارهای فردی تأثیر می‌گذارد بلکه می‌تواند به شکل‌گیری انگیزه‌ها و الگوهای کاری در میان اعضای سازمان کمک کند. این فرهنگ، به عنوان یک چارچوب معنایی، تعیین‌کننده نحوه تعامل افراد با یکدیگر و با محیط کاری است و می‌تواند نقش مهمی در پیشبرد اهداف سازمان ایفا نماید (Hong & Zainal, 2022). فرهنگ سازمانی به عنوان یک منبع با ارزش، نقشی اساسی در موفقیت و پایداری یک سازمان ایفا می‌کند (Baghai Shahraki & Mahmoudi, 2024). اهمیت فرهنگ و فرهنگ سازمانی در دنیای امروز به وضوح قابل مشاهده است. عرضه نیروی انسانی با مهارت و کارآمد، فرآیندی پیچیده و زمان‌بر است که هزینه‌های زیادی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. در این راستا، فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت و پایداری سازمان‌ها شناخته می‌شود. متأسفانه، برخی مدیران به این موضوع توجه کافی ندارند و از تأثیرات مثبت آن غافل می‌مانند. بنابراین، انجام پژوهش‌ها و تحقیقات در این زمینه و ترویج مباحث مرتبط می‌تواند به بیداری از خواب غفلت و ارتقاء آگاهی مدیران کمک شایانی کند. در واقع، شناخت و تقویت فرهنگ سازمانی می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری در محیط کاری منجر شود و همچنین به جذب و نگهداشت نیروی انسانی با استعداد کمک کند. در نتیجه، توجه به این مقوله می‌تواند به عنوان یک استراتژی کلیدی در مسیر موفقیت سازمان‌ها در نظر گرفته شود (Jeong et al., 2019). فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین عواملی است که موفقیت پایدار را برای یک سازمان فراهم می‌کند و شامل

مفروضات اساسی است که کارکنان در مورد رفتارها و ارزش‌های مناسب به اشتراک می‌گذارند. فرهنگ سازمانی برای توسعه و تغییر به زمان نیاز دارد. زیرا یک سیستم به هم پیوسته از مصنوعات ارزش‌ها و مفروضات اساسی است (Genel & Iyigun, 2020).

امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فناوری و پیشرفت‌های صنعتی، گرایش به سازمان آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخص‌های مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می‌دانند که نظام آموزش و پرورش آن را به عهده گرفته است (Nemati-Amogean, 2015). از طرفی رفتار کارکنان از اهمیت قابل ملاحظه‌ای در موفقیت سازمان‌ها برخوردار می‌باشد. پژوهشگران سازمانی به تلاش‌های که فراتر از وظایف تعریف شده کارکنان باشد، با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی» یاد می‌کنند. اصطلاح "رفتار شهروندی سازمانی" برای نخستین بار توسط دو محقق به نام‌های باتمان و اورگان مطرح شد (Nemati-Amogean & Soleimani, 2025). رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمان مطلوب است چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی مانند اثربخشی سازمانی، کارایی و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد و بدین دلیل محققان زیادی هدف تحقیق خود را تعریف و بررسی رفتاری قرار داده‌اند که به موفقیت بلندمدت سازمان کمک می‌کند و پیش از این نادیده گرفته شده است (Tran, 2025). به‌طور کلی رفتار شهروندی سازمانی به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و وفق‌پذیری کمک می‌کند. فرض بر این است که اگر کارکنان در رفتارهای شهروندی سازمانی سهیم باشند و در بهبود آن مشارکت ورزند، موقعیت کاری اثربخش‌تر، و کارها روان‌تر انجام می‌شود (Bashokouh Ajirlou et al., 2024). رفتار شهروندی سازمانی در هر سازمان به مثابه یک عامل اساسی و کلیدی به شمار می‌رود، زیرا این نوع رفتار به‌طور مستقیم با مهم‌ترین متغیرها مانند اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان در ارتباط است. به همین دلیل، بسیاری از پژوهشگران به تحلیل و بررسی این رفتارها پرداخته‌اند که به موفقیت پایدار سازمان‌ها کمک می‌کند و معمولاً در گذشته به آن‌ها توجه کافی نشده است. انتظار می‌رود که اگر کارکنان در این نوع رفتارها مشارکت فعالی داشته باشند و به بهبود آن‌ها کمک کنند، نتایج مثبتی در زمینه اثربخشی شغلی و روانشناسی کار به‌دست خواهد آمد. در واقع، با تقویت این رفتارها، می‌توان محیط کاری بهتری ایجاد کرد که هم به نفع کارکنان و هم به نفع سازمان خواهد بود. این رفتارها نه تنها به بهبود روابط درون سازمانی کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش انگیزه و رضایت شغلی نیز خواهد شد (Fathi-Jenagard, 2014).

علم مدیریت از اوایل دهه ۱۹۳۰ به مطالعه سازمان‌ها و فرهنگ آن‌ها پرداخته است (Alimardani et al., 2023). فرهنگ به معنای الگوی مشترکی است که نحوه تفکر، احساس و واکنش اعضای یک گروه را شکل می‌دهد. در واقع، هسته اصلی فرهنگ شامل مجموعه‌ای از باورهای ریشه‌دار است که براساس آن‌ها به رفتارها و کنش‌های افراد در یک جامعه ارزش و معنا داده می‌شود. این باورها علاوه بر اینکه بر روی تعاملات افراد تأثیر می‌گذارند، بلکه نحوه قضاوت و داوری در مورد یکدیگر را نیز تعیین می‌کنند. به عبارت دیگر، فرهنگ در واقع نقشه‌ای است که مسیر زندگی اجتماعی را برای اعضای یک گروه مشخص می‌کند و الگوهای رفتاری و احساسی را به آن‌ها می‌آموزد. بنابراین، درک فرهنگ به ما کمک می‌کند تا بهتر با دیگران ارتباط برقرار کنیم و تفاوت‌های انسانی را به رسمیت بشناسیم (Hong & Zainal, 2022). فرهنگ سازمانی خودباور، محیطی است که در آن اعضای تیم به توانمندی‌ها و ارزش‌های شخصی خود اعتماد دارند. در چنین فرهنگی، افراد نه تنها به قابلیت‌های خود ایمان دارند، بلکه درک عمیقی از نقش و اهمیت خود در سازمان نیز دارند (Alimardani & Asgari, 2025). فرهنگ سازمانی قوی کارکنان را به همکاری تشویق می‌کند (Sugiono & Nurhasan, 2025). هدف اصلی رفتارهای شهروندی سازمانی، شناسایی اقداماتی است که کارکنان به‌طور خودجوش و غیررسمی در محیط کار انجام می‌دهند. این نوع رفتارها معمولاً در ارزیابی‌های سنتی عملکرد نادیده گرفته می‌شوند و گاهی اوقات اصلاً مورد توجه قرار نمی‌گیرند. با این حال، تأثیر مثبت آن‌ها بر بهبود کارایی سازمان به‌وضوح قابل مشاهده است. رفتارهای شهروندی سازمانی شامل اقداماتی است که کارکنان بدون هیچ‌گونه فشاری یا پاداش رسمی انجام می‌دهند. این رفتارها نشان‌دهنده تعهد و مسئولیت نسبت به سازمان و همکاران هستند و بیانگر تمایل کارکنان به همکاری و بهبود فضای کار می‌باشند. در واقع، این اقدامات به تقویت شایستگی‌های اجتماعی و اخلاقی در محیط سازمان کمک می‌کنند و می‌توانند به شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مثبت و همکارانه یاری رسانند. از این‌رو، ضروری است سازمان‌ها به این رفتارها توجه بیشتری داشته باشند و آن‌ها را در ارزیابی‌های خود لحاظ کنند تا به ایجاد یک محیط کاری سالم و پایدار نائل گردند. در این

راستا، می‌توان با ترویج رفتارهای شهروندی سازمانی، روحیه همکاری و همیاری را در میان کارکنان تقویت کرد و به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک نمود (Jeong et al., 2019).

با توجه به مباحث مطرح شده و با در نظر گرفتن اینکه بیشتر پژوهش‌ها در زمینه ارتباط میان فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، در محیط‌های صنعتی انجام شده‌اند، لازم است که این رابطه در سازمان‌های آموزشی نیز بررسی شود. سازمان‌ها، به‌ویژه مدارس، همواره با گروه‌های مختلف جامعه در تعامل هستند و در شرایطی متغیر و پویا فعالیت می‌کنند. از این رو، توجه به فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در جایگاه عوامل کلیدی در بهبود کارایی و اثربخشی این نهادها، به‌ویژه در مدارس، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرسنل شاغل در آموزش و پرورش منطقه هیر انجام شده است.

پیشینه تحقیق

باشکوه و همکاران (Bashokouh Ajirlou et al., 2024) به بررسی تأثیر رهبری اخلاق‌مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر حفظ و انگیزش کارکنان پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی و همچنین سرمایه روان‌شناختی همچون دو عامل کلیدی عمل می‌کنند که می‌توانند منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان شوند. این رفتار به نوبه خود می‌تواند به بهبود تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان منجر گردد. به عبارت دیگر، وجود یک فرهنگ سازمانی مثبت و سرمایه روان‌شناختی قوی، کارکنان را ترغیب می‌کند تا در فعالیت‌های فراتر از وظایف رسمی خود مشارکت کنند و این امر می‌تواند به تقویت روابط درون‌سازمانی و افزایش بهره‌وری کمک کند. بنابراین، توجه به این عوامل در مدیریت منابع انسانی می‌تواند نقش بسزایی در بهبود عملکرد و حفظ کارکنان ایفا نماید. مالکی و همکاران (Maleki et al., 2019) با بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه‌ی بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی ارتباطی معنادار و قابل‌توجه دارند. این نوع رهبری به‌طور مستقیم با فرهنگ سازمانی در ارتباط است و این دو عامل به‌صورت مثبت و قوی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز بروز رفتارهای شهروندی در محیط کاری باشد. این تعامل نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین به صورت همزمان و سازنده‌ای بر یکدیگر اثر می‌گذارند. در نهایت، می‌توان گفت فرهنگ سازمانی به‌شبه‌ی یک میانجی عمل می‌کند که رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی را تقویت می‌کند. به این ترتیب، درک این روابط می‌تواند به بهبود عملکرد و پویایی سازمان‌ها کمک کند و زمینه‌ساز ایجاد محیطی مثبت و سازنده در سازمان‌ها باشد.

اسکندری و همکاران (Eskandari et al., 2019) با بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دریافته‌اند که بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و نیز هر یک از چهار مولفه آن، ارتباط مثبت و معناداری برقرار است. عطریان (Atrian, 2017) در بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دریافت که مولفه‌های نوع‌دوستی، انصاف، وجدان کاری، ادب و نزاکت، فضیلت شهروندی و جوانمردی از مهم‌ترین اصولی هستند که در فرهنگ سازمانی نقش بسزایی دارند. این مولفه‌ها به نوعی می‌توانند با چهار سبک فرهنگ سازمانی که شامل فرهنگ مشارکتی، فرهنگ رسالتی، فرهنگ سازگاری و فرهنگ ثبات است، ارتباط برقرار کنند. در فرهنگ مشارکتی، نوع‌دوستی و انصاف به ایجاد یک محیط کار مثبت و همدلانه کمک می‌کند. این نوع فرهنگ باعث ترغیب افراد به همکاری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود. در فرهنگ رسالتی، وجدان کاری و فضیلت شهروندی به کارمندان انگیزه می‌دهد تا به اهداف سازمانی با تعهد و مسئولیت‌پذیری دست یابند. فرهنگ سازگاری به کارکنان اجازه می‌دهد تا با تغییرات محیطی سازگار شوند و ادب و نزاکت در تعاملات روزمره را حفظ کنند. این ویژگی‌ها کمک می‌کنند تا روابط بین افراد در سازمان بهبود یابد. در نهایت، فرهنگ ثبات بر پایه جوانمردی و انصاف بنا شده است و به حفظ یک محیط کاری پایدار و قابل اعتماد می‌انجامد. بنابراین، ترکیب این مولفه‌ها با سبک‌های فرهنگی مختلف می‌تواند به ارتقای کیفیت و کارایی سازمان‌ها کمک کند و فضایی مثبت و سازنده را ایجاد نماید.

تحقیق تران (Tran, 2025) درباره تأثیر مهارت‌های رهبری و فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های ویتنام نشان داد که مهارت‌های رهبری نقش مهمی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. این تحقیق به وضوح تأیید کرد که رهبری مؤثر می‌تواند رفتار مثبت و مشارکتی کارکنان را افزایش دهد. به‌ویژه، فرهنگ سازمانی به‌مثابه‌ی یک عامل میانجی نیز در این فرآیند تأثیرگذار است. به‌عبارتی، اگر رهبری در سازمان به خوبی عمل کند و فرهنگ سازمانی نیز حمایت‌کننده باشد، کارکنان تمایل بیشتری به نشان دادن رفتارهای شهروندی خواهند داشت. این نتایج نشان‌دهنده اهمیت ایجاد یک محیط کار مثبت و تقویت مهارت‌های رهبری در سازمان‌هاست تا به بهبود و ارتقاء رفتارهای مفید کارکنان کمک کند. به‌طور کلی، این یافته‌ها بر ضرورت توجه به مهارت‌های رهبری و فرهنگ سازمانی در راستای بهبود عملکرد کلی سازمان تأکید می‌کنند. تحقیقات هونگ و زاینال (Hong & Zainal, 2022) نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بخش آموزش مالزی دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که ارتباط مستقیمی بین فرهنگ سازمانی و رفتارهای مثبت کارکنان وجود دارد. این پژوهش همچنین نشان داد که کارکنان این بخش، رفتار شهروندی سازمانی را در وضعیت مطلوبی ارزیابی کرده‌اند. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی می‌تواند به تقویت رفتارهای شهروندی کمک کند که به نوبه خود می‌تواند بر نوآوری و خلاقیت کارکنان تأثیرگذار باشد. این یافته‌ها بیانگر اهمیت توجه به فرهنگ سازمانی در راستای بهبود عملکرد و نوآوری در محیط‌های آموزشی است. در واقع، ایجاد یک فرهنگ قوی و مثبت می‌تواند به کارکنان انگیزه بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های نوآورانه بدهد و به ارتقای کلی سازمان کمک کند. خان و همکاران (Khan et al., 2020) در پژوهشی که به بررسی تأثیرات متقابل سبک‌های رهبری، رفتارهای نوآورانه، فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در حوزه آموزش عالی پاکستان پرداخته‌اند، به نتایج قابل‌توجهی دست یافته‌اند. این مطالعه نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی تأثیر مثبت و معناداری بر یکدیگر دارند. به‌طور خاص، نتایج مبنی بر آن است که فرهنگ سازمانی در این زمینه به‌عنوان یک عامل مطلوب و مؤثر ارزیابی شده است. به عبارت دیگر، وجود یک فرهنگ سازمانی قوی و مثبت می‌تواند به تقویت رفتارهای شهروندی در میان کارکنان و همچنین به افزایش رفتارهای نوآورانه در محیط‌های آموزشی منجر شود. این یافته‌ها اهمیت توجه به فرهنگ سازمانی را در بهبود عملکرد و انگیزه‌های کارکنان در نهادهای آموزشی برجسته می‌سازد و ضرورت ایجاد شرایط مساعد برای پرورش این فرهنگ را نشان می‌دهد. گنل و آی‌گون (Genel & Iyigun, 2020) در بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و انحراف سازمانی به این نتیجه رسیدند که رفتار سازمانی نقش میانجی بر رابطه فرهنگ سازمانی و انحراف سازمانی دارد. در تحقیق انجام شده توسط جونگ و همکاران (Jeong et al., 2019)، که بر روی ۶۰۶ کارمند مرتبط با ۴۲ تیم ورزشی حرفه‌ای در کره جنوبی صورت گرفت، بررسی‌های جالبی در مورد روابط بین فرهنگ سازمانی، توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. نتایج نشان داد که تمامی مولفه‌های فرعی فرهنگ سازمانی، به جز فرهنگ سلسله‌مراتبی، تأثیر مثبتی بر توانمندسازی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی دارند. این یافته‌ها حکایتگر آن است که فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش مهمی در تقویت انگیزه و مشارکت کارکنان ایفا کند. به عبارت دیگر، محیط فرهنگی مثبت می‌تواند منجر به افزایش توانمندی‌های فردی و ارتقاء رفتارهای مفید در سازمان شود. در این راستا، توجه به ویژگی‌های فرهنگ سازمانی و به‌خصوص پرهیز از ساختارهای سلسله‌مراتبی می‌تواند به بهبود عملکرد و رفتار شهروندی در صنعت ورزش حرفه‌ای کمک کند.

امروزه، سازمان‌ها به‌ویژه مدارس، در تعامل با اقشار مختلف جامعه قرار دارند و در محیط‌هایی پویا و متغیر فعالیت می‌کنند. در این راستا، توجه به فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مقام عوامل کلیدی در افزایش کارایی و اثربخشی این سازمان‌ها، به‌ویژه در مدارس، از اهمیت بالایی برخوردار است. شناسایی و بررسی روابط میان این متغیرها، به‌دلیل تأثیرات قابل‌توجه آن‌ها، امری ضروری به‌شمار می‌آید. محقق قصد دارد به بررسی سه فرضیه اساسی در زمینه وضعیت فرهنگی و رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش منطقه هیر بپردازد. فرضیه اول بر این نکته تأکید دارد که بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در این نهاد آموزشی یک رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه دوم به این موضوع اشاره دارد که فرهنگ سازمانی در بین کارکنان این نهاد آموزشی در شرایط مطلوبی قرار دارد. فرضیه سوم بیانگر این است که رفتار شهروندی سازمانی در بین شاغلین آموزش و پرورش منطقه هیر نیز در وضعیت رضایت‌بخش و مطلوب قرار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر که در زمینه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش منطقه هیر انجام شده، به‌عنوان یک تحقیق توصیفی و همبستگی شناخته می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی آموزگاران، دبیران، مدیران و کارکنان اداری زن و مرد است که به‌صورت رسمی و پیمانی در منطقه هیر مشغول به کار هستند و تعداد آنان به ۳۹۸ نفر می‌رسد. برای انتخاب نمونه، از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شده و در نهایت ۱۸۰ نفر از این جمعیت انتخاب شده‌اند. این روش به ما این امکان را می‌دهد که به‌طور عادلانه و متوازن از میان تمامی گروه‌ها و طبقات موجود در این جامعه، نمونه‌ای مناسب برای تحقیق برداشت کنیم. در میان ۱۸۰ نفر که به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شده‌اند، ۱۰۰ نفر از میان نیروهای زن و مرد فعال در مقطع ابتدایی انتخاب گردیده‌اند. همچنین، ۷۰ نفر دیگر نیز از بین نیروهای شاغل در مقطع متوسطه به این گروه افزوده شده‌اند. علاوه بر این، ۱۰ نفر از افرادی که در پست‌های اداری و خدماتی مشغول به کار هستند نیز در این نمونه‌گیری گنجانده شده‌اند. در این پژوهش، برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه‌ای که توسط اروگان و کونوسکی در سال ۱۹۹۶ طراحی شده، بهره‌گیری شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه در پنج حیطه به‌صورت لیکرت پنج درجه‌ای از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" می‌باشد. برای بررسی فرهنگ سازمانی، از پرسشنامه‌ای استفاده شده که توسط ادگار شاین در سال ۱۹۸۰ طراحی شده است. این ابزار شامل ۲۱ گویه است که دارای دو حیطه‌ی سازگاری بیرونی و انسجام درونی می‌باشد. پاسخ‌دهندگان به هر سوال باید به صورت یک طیف پنج‌درجه‌ای از "خیلی کم" تا "خیلی زیاد" پاسخ دهند. نتایج اولیه نشان‌دهنده اعتبار ۰/۸۲ برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی و ۰/۷۹ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی براساس روش آلفای کرونباخ بوده است. علاوه بر این، روایی این ابزارها با مشاوره و نظرات متخصصان این حوزه تأیید شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها، از روش پژوهش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده و اطلاعات به‌دست‌آمده با نرم‌افزار SPSS در سطوح توصیفی و استنباطی تحلیل شده است. براساس فرضیات تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون خی دو و ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده است. این تحقیق می‌تواند به درک بهتر از ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در محیط‌های آموزشی کمک کند و به بهبود عملکرد سازمانی در این زمینه منجر شود.

یافته‌ها

داده‌های به‌دست‌آمده از این تحقیق به‌طور دقیق مورد تحلیل قرار گرفته و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری به نمایش گذاشته می‌شود. در این زمینه، یافته‌های توصیفی و استنباطی به شکل جداول مرتب شده‌اند. برای ارزیابی فرضیه‌های تحقیق، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک بررسی گردید. به‌منظور کاهش احتمال خطا در نتایج، از هر دو آزمون به‌طور همزمان استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها نشان‌دهنده این است که فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید نشده است. بنابراین، امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود ندارد و لازم است از آزمون‌های غیرپارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده شود. این رویکرد به پژوهشگران کمک می‌کند تا با بهره‌گیری از روش‌های مناسب‌تر، تحلیل‌های دقیق‌تری بر روی داده‌های غیرنرمال انجام دهند و به نتایج معتبرتری دست یابند. این تحلیل‌ها می‌توانند به درک بهتر موضوعات مورد بررسی و اتخاذ تصمیمات بهینه کمک کنند.

جدول ۱: آزمون نرمال بودن فرهنگ سازمانی

شرح خلاصه آمار					
موارد					
فرهنگ سازمانی	مقدار		محاسبه نشده		کل
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد
	۱۸۰	۱۰۰	۰	۰	۱۸۰
آزمون نرمال بودن					
فرهنگ سازمانی	کلموگروف-اسمیرنوف			شاپیرو-ویلک	
	آمار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	آمار	درجه آزادی
	۰/۱۰۴	۱۸۰	۰/۰۰۰	۰/۹۳۹	۱۸۰

برای تأیید اینکه داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، باید نتایج آزمون‌های کلوموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک را بررسی کنیم. اگر سطح معنی‌داری این آزمون‌ها بالاتر از ۰,۰۵ باشد، می‌توانیم بگوییم که داده‌ها نرمال هستند. اما با توجه به اطلاعات جدول ۱، مقادیر به دست آمده ($P < 0.05$) نشان‌دهنده این است که داده‌های مربوط به فرهنگ سازمانی به شکل نرمال توزیع نشده‌اند. این امر می‌تواند بر تحلیل‌های بعدی تأثیر بگذارد و نیاز به استفاده از روش‌های آماری دیگر را ضروری می‌سازد. به‌طور کلی، نرمال نبودن داده‌ها به این معناست که نتایج ممکن است با ناهمگونی‌ها و الگوهای غیرمعمولی همراه باشند که باید در ارزیابی‌ها مدنظر قرار گیرند. در نهایت، درک و تحلیل دقیق این اطلاعات می‌تواند به ما کمک کند تا تصمیمات بهتری در زمینه فرهنگ سازمانی اتخاذ کنیم.

جدول ۲: آزمون نرمال بودن متغیر رفتار شهروندی

شرح خلاصه آمار					
موارد					
رفتار شهروندی		مقدار		محاسبه نشده	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱۸۰	۱۰۰	۰	۰	۱۸۰	۱۰۰
آزمون نرمال بودن					
کلوموگروف-اسمیرنوف			شاپیرو-ویلک		
آمار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	آمار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۰/۰۷۷	۱۸۰	۰/۰۱۲	۰/۹۶۶	۱۸۰	۰/۰۰۰

جدول ۲ نشان می‌دهد که نتایج آزمون‌های کلوموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک به‌طور قابل‌توجهی کمتر از ۰,۰۵ است، به عبارتی ($P < 0.05$) به‌دست آمده‌اند. این نتایج به ما این امکان را می‌دهند که به این نتیجه برسیم که داده‌های مربوط به رفتار شهروندی سازمانی از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند. به عبارت دیگر، این داده‌ها نشان می‌دهند که الگوهای موجود در رفتار شهروندی سازمانی به‌صورت تصادفی و غیرقابل پیش‌بینی توزیع شده‌اند و نمی‌توان به راحتی فرضیه‌های آماری را بر اساس توزیع نرمال این داده‌ها بنا کرد. از این رو، تحلیل‌های بیشتری نیاز است تا بتوانیم به درک عمیق‌تری از این رفتارها و عوامل مؤثر بر آن‌ها دست یابیم.

جدول ۳: شرح خلاصه آمار، فراوانی داده‌ها و مقدار خی دو فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی							
دسته		تعداد مشاهده شده	تعداد مورد انتظار	باقیمانده	شرح آمار		
خیلی کم	۰	۳۶/۰	-۳۶	تعداد	۱۸۰	مقدار خی دو	۵۰۲/۲۱۲ ^a
	۲/۰۰	۳۶/۰	-۳۲	میانگین	۳/۶۵۵	درجه آزادی	۶
متوسط	۳/۰۰	۵۴	۱۸	انحراف معیار	۰/۴۲۳۶۴	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
زیاد	۴/۰۰	۱۲۲	۸۶				
خیلی زیاد	۰	۳۶/۰	-۳۶				
کل	۱۸۰						

مقدار خی دو به‌دست آمده برای متغیر فرهنگ سازمانی برابر با ۵۰۲/۲۱ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن نتایج می‌باشد. این مقدار با ۶ درجه آزادی و سطح معنی‌داری ۰/۰۰ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ است. این نکته نشان می‌دهد که فرضیه موردنظر از لحاظ آماری معنادار است. در بررسی نظرات افراد درباره فرهنگ سازمانی، مشاهده شده که فراوانی گزینه‌های مختلف به‌طور قابل‌توجهی متفاوت است. به‌طور خاص، فراوانی گزینه‌های "خیلی کم" و "کم" به ۴ محدود می‌شود، درحالی‌که گزینه‌های "زیاد" و "خیلی زیاد" به ۱۲۲ می‌رسند. به این ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت که پرسنل شاغل در آموزش و پرورش منطقه هیر به‌طور کلی از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار

هستند، زیرا تعداد پاسخ‌های مثبت به مراتب بیشتر از پاسخ‌های منفی است. این یافته‌ها بیانگر آن است که در بین کارکنان، تفاوت‌های معناداری در ادراک فرهنگ سازمانی وجود دارد و نشان‌دهنده یک فضای مثبت و سازنده در این نهاد آموزشی است.

جدول ۴: شرح خلاصه آمار، فراوانی داده‌ها و مقدار خی دو رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی								
دسته		تعداد مشاهده شده	تعداد مورد انتظار	باقیمانده	شرح آمار			
کاملاً مخالف		۰	۳۶/۰	-۳۶/۰	تعداد	۱۸۰	مقدار خی دو	۴/۱۸/۰۵۶
	۲/۰۰	۱	۳۶/۰	-۳۵/۰				
نظری ندارم	۳/۰۰	۲۷	۳۶/۰	-۹/۰	میانگین	۳/۸۸۳۳	درجه آزادی	۴
	۴/۰۰	۱۴۴	۳۶/۰	۱۰۸/۰				
کاملاً موافق	۵/۰۰	۸	۳۶/۰	-۲۸/۰	انحراف معیار	۰/۳۶	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
		۱۸۰						
کل								

مقدار خی دو به‌دست آمده برای رفتار شهروندی سازمانی در سطح قابل قبول (۴۱۸/۰۵) قرار دارد. این متغیر با درجه آزادی ۴ و سطح معنی‌داری (۰,۰۰) به‌دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ است و به عبارت دیگر، $P < 0.05$ می‌باشد. این نتایج نشان‌دهنده این است که فرضیه موردنظر از لحاظ آماری معنی‌دار است. با بررسی گزینه‌های مختلف در سوالات، مشخص شده است که فراوانی پاسخ‌ها با هم متفاوت است. به‌طور خاص، فراوانی مشاهده شده در گزینه‌های "کاملاً مخالف" و "مخالف" کمتر از مقدار مورد انتظار است و به عدد ۱ می‌رسد. در مقابل، تعداد پاسخ‌هایی که به گزینه‌های "موافق" و "کاملاً موافق" داده شده، به ۱۵۲ می‌رسد که این عدد بیشتر از گزینه‌های مخالف است. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که نظر پرسنل در حوزه آموزش و پرورش منطقه هیر درباره رفتار شهروندی سازمانی مثبت و مطلوب است. به عبارت دیگر، اکثریت کارکنان از رفتار شهروندی سازمانی متوسط به بالا و مناسب برخوردارند که نشان‌دهنده تعهد و انگیزه بالایی آنان در محیط کار است.

جدول ۵: آزمون همبستگی اسپیرمن فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

آزمون همبستگی اسپیرمن			فرهنگ سازمانی		رفتار شهروندی
فرهنگ سازمانی	ضریب اسپیرمن	سطح معنی‌داری	تعداد	۱۸۰	۱/۰۰۰
رفتار شهروندی	ضریب اسپیرمن	سطح معنی‌داری	تعداد	۱۸۰	۰/۰۰۰

نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۴۱ و سطح معناداری (۰/۰۰)، نشان‌دهنده وجود رابطه‌ای معنادار بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. این یافته‌ها حاکی از آن است که با اطمینان ۹۵ درصد و در سطح (P < 0.05)، فرضیه موردنظر تأیید می‌شود و فرض صفر رد می‌گردد. به عبارت دیگر، همبستگی مثبتی بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. این بدان معناست که هر چه فرهنگ سازمانی در میان پرسنل آموزش و پرورش منطقه هیر بهبود یابد و به سطح مطلوب‌تری برسد، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین، می‌توان گفت که رابطه مستقیمی بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و این نکته نشان‌دهنده اهمیت توجه به فرهنگ سازمانی برای ارتقای رفتارهای مثبت در محیط کار است. از این‌رو، تقویت فرهنگ سازمانی می‌تواند به بهبود کلی رفتارهای کارکنان و همچنین ارتقاء کیفیت خدمات آموزشی منجر شود.

جدول ۶: خلاصه آمار زیر مقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی

مقدار خي دو	انحراف معيار	میانگین	تعداد	مولفه
۱/۳۳۳	۰/۶۶۳۴۰	۴/۱۹۳۳	۱۸۰	نوع دوستی
۳/۱۰۴	۰/۴۹۵۲۹	۴/۲۴۴۴	۱۸۰	احترام و تکریم
۳/۸۶۰	۰/۳۴۲۳۴	۴/۵۱۱۱	۱۸۰	وجدان کاری
۳۰۲/۸۸۹	۰/۴۴۶۶۶	۴/۳۶۰۰	۱۸۰	جوان‌مردی
۲۳۰/۸۸۹	۰/۰۳۸۹۰	۴/۰۳۸۹	۱۸۰	آداب اجتماعی

جدول ۷- آزمون همبستگی اسپیرمن فرهنگ سازمانی و زیرمقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی

همبستگی				
مقدار اسپیرمن	فرهنگ سازمانی	زیرمقیاس رفتار شهروندی	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
		نوع دوستی	۰/۲۹۹	۰/۰۰
		احترام و تکریم	۰/۱۴۹	۰/۰۲۴
		وجدان کاری	۰/۳۵۳	۰/۰۳
		جوان‌مردی	۰/۴۱۲	۰/۰۱
		آداب اجتماعی	۰/۲۰۳	۰/۰۰

نتایج تحلیل همبستگی نشان می‌دهد که رابطه‌ای مثبت و معنادار میان فرهنگ سازمانی و تمامی زیرمقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه فرهنگ سازمانی تقویت شود، مؤلفه‌های مختلفی مانند نوع‌دوستی، احترام و تکریم، وجدان کاری، جوان‌مردی و آداب اجتماعی که جزو زیرمقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی هستند، بهبود می‌یابند و افزایش پیدا می‌کنند. از این رو، تقویت فرهنگ سازمانی می‌تواند به ارتقاء رفتارهای مثبت در سازمان و بهبود جو کاری کمک کند. این موضوع نشان‌دهنده اهمیت فرهنگ سازمانی در شکل‌دهی به رفتارهای شهروندی و تعاملات مثبت میان کارکنان است که در نهایت می‌تواند به بهره‌وری و موفقیت بیشتر سازمان منجر شود. بنابراین، توجه به فرهنگ سازمانی و سرمایه‌گذاری در آن می‌تواند به عنوان یک استراتژی کلیدی در بهبود عملکرد سازمان‌ها در نظر گرفته شود.

بحث و نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و شیوه‌های کاری شناخته می‌شود که بر رفتار اعضای سازمان تاثیر می‌گذارد. فرهنگ قوی و هم‌راستا با اهداف سازمانی، باعث ارتقاء انسجام، رضایت و عملکرد می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهند که کارکنان از فرهنگ سازمانی موجود رضایت دارند و این موضوع با پژوهش‌هایی که فرهنگ مثبت را عاملی برای انگیزش و تعامل سازمانی می‌دانند، هم‌راستا است. وجود چنین فرهنگی می‌تواند باعث احساس تعلق و مشارکت موثر شود. در بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی، نتایج آزمون خی دو نشان می‌دهد که با مقدار ۵۰۲/۲۱، نظرات مثبت کارکنان در آموزش و پرورش منطقه هیر به‌طور قابل‌توجهی بیشتر از نظرات منفی است. این موضوع نشان‌دهنده رضایت نسبی کارکنان از فرهنگ سازمانی‌شان است و می‌توان آن را در سطحی متوسط به بالا و مطلوب ارزیابی کرد. این نتایج با یافته‌های تحقیق مالکی و همکاران (Maleki et al., 2019) که فرهنگ سازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی در زاهدان را مثبت ارزیابی کرده‌اند، و همچنین با نتایج تحقیق قلتاش و همکاران (Gholtaash et al., 2012) که وضعیت فرهنگ سازمانی

اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت را مطلوب دانسته‌اند، هم‌خوانی دارد. علاوه بر این، تحقیق خان و همکاران (Khan et al., 2020) که تأثیرات متقابل سبک‌های رهبری و رفتارهای نوآورانه در فرهنگ سازمانی آموزش عالی پاکستان را بررسی کرده‌اند نیز وضعیت فرهنگ سازمانی را مثبت ارزیابی کرده‌اند. به‌طور کلی، این یافته‌ها نشان‌دهنده یک وضعیت فرهنگی مطلوب در سازمان‌های مورد بررسی است و می‌تواند همانند نشانه‌ای مثبت از تعامل و همکاری درون سازمانی تلقی شود. این رضایت می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش انگیزه کارکنان منجر شود و فضای کاری بهتری ایجاد کند.

رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی اشاره دارد که داوطلبانه انجام می‌شود و به بهبود اثربخشی کلی سازمان کمک می‌کند. سطح بالای رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان منطقه هیر، نشانه‌ای از تعلق سازمانی، رضایت شغلی و حمایت فرهنگی درون سازمانی است. چنین رفتاری با افزایش مسئولیت‌پذیری، همدلی و مشارکت در محیط آموزشی پیوند دارد. در بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی، ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که نتیجه آزمون خی دو با مقدار $418/05$ ، نشانگر آن است که تعداد پاسخ‌های مثبت کارکنان آموزش و پرورش منطقه هیر نسبت به پاسخ‌های منفی به وضوح بیشتر است. این امر بیانگر آن است که این کارکنان دارای سطح مطلوب و بالایی از رفتار شهروندی سازمانی هستند. یافته‌های به‌دست‌آمده با نتایج تحقیقات قبلی منطبق است، از جمله مطالعه کار پیران و حیات (Piran & Hayat, 2017) که به تأثیر فرهنگ سازمانی بر رابطه رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته و همچنین تحقیق فتحی جناقرد (Fathi-Jenagard, 2014) که رفتار شهروندی دبیران مدارس متوسطه اردبیل را مثبت ارزیابی کرده است، نیز در همین راستا قرار دارد. علاوه بر این، تحقیق هونگ و زاینال (Hong & Zainal, 2022) که نقش میانجی فرهنگ سازمانی را در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و کار نوآورانه کارکنان بخش آموزش مالزی بررسی کرده و رفتار شهروندی این کارکنان را در سطح مطلوبی یافته است، نیز هم‌راستا با این نتایج می‌باشد. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت رفتار شهروندی در بهبود عملکرد سازمان‌ها و افزایش رضایت عمومی در محیط‌های آموزشی است و بر لزوم ترویج چنین رفتارهایی در بین کارکنان تأکید دارد.

مطالعات مختلف نشان دادند که فرهنگ سازمانی، بستر لازم برای رشد رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم می‌کند. فرهنگی که بر ارزش‌های مشترک، عدالت سازمانی و احترام متقابل تأکید دارد، زمینه‌ساز تقویت رفتار شهروندی سازمانی خواهد بود. ضریب همبستگی مثبت و معنادار بین این دو متغیر و تمام زیرمقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش حاضر مؤید آن است که بهبود در فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش موثری در رشد رفتارهای داوطلبانه و مشارکتی کارکنان داشته باشد. این نتیجه می‌تواند سیاست‌گذاران را به اصلاح و توسعه فرهنگی در محیط‌های آموزشی ترغیب کند. در پژوهش حاضر، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان‌دهنده وجود همبستگی مثبت و معنادار با مقدار $0/415$ و سطح معناداری $(0/00)$ بود. این یافته‌ها نشان می‌دهند که با بهبود فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، هر چه فرهنگ سازمانی بهینه‌تر باشد، تمایل کارکنان به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر خواهد شد. نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش‌های قبلی شامل گنل و آی‌گون (Genel & Iyigun, 2020)، اسکندری و همکاران (Eskandari et al., 2019) و عطریان (Atrian, 2017) که نیز به رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر اشاره کردند، هم‌خوانی دارد. این همسویی می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت فرهنگ سازمانی در ارتقاء رفتارهای مثبت و مشارکت‌جویانه کارکنان در محیط‌های کاری باشد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

۱- جهت تقویت فرهنگ سازمانی، ضروری است که اعضای سازمان، ارتباطات خود را با همکاران و دانش‌آموزان گسترش دهند و در زمینه‌های مختلف به تبادل اطلاعات بپردازند. این نوع تعاملات نه تنها می‌تواند به بهبود روابط میان افراد کمک کند، بلکه به ارتقای دانش اجتماعی معلمان نیز منجر خواهد شد. ۲- از سوی دیگر، مدیران ارشد سازمان‌ها باید زمینه‌سازی کنند تا گفت‌وگوهای غیررسمی میان گروه‌های مختلف درون سازمان امکان‌پذیر شود. ایجاد چنین فضایی می‌تواند تأثیر بسزایی در تقویت فرهنگ سازمانی و همچنین افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی داشته باشد. به‌طور کلی، این تعاملات و گفت‌وگوها می‌توانند به ایجاد یک محیط کار مثبت و همدلانه کمک

کنند که در آن افراد احساس تعلق و مشارکت بیشتری داشته باشند. عمل به این توصیه‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان و در نهایت دستیابی به اهداف آن بیانجامد.

ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آن‌ها رعایت گردیده است.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

تشکر و قدردانی

پژوهنده مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارد.



References

- Alimardani M. Asgari P. Identifying the components of empowering leadership in creating an organizational culture of self-confidence and increasing emotional intelligence using thematic analysis method in the Welfare Organization of Tehran Province, *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 9(96), 332-357, 2025. [in Persian]
- Alimardani Z. Golchob Kh. Khurshidvand S. Identifying the organizational culture of schools in the framework of competitive values of Quinn and Cameron and its relationship with teachers' performance (Case: elementary schools in Tehran). *New Advances in Educational Management*, 8(12), 2023. [in Persian]
- Asgharneghad N. Masoudyan P. Niya S.P. Pour A.M. Examining the mediating role of social capital in the relationship between social responsibility and job enthusiasm of teachers in Dehdasht city; *Journal of Positive Behavior in Educational Organizations*, 1(4), 1-20, 2024. [DOI: 10.22098/PBEO.2022.2190]. [in Persian]
- Atrian N. Investigating the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior; *First International Conference on Management Patterns in the Age of Progress*, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/727974>, 2017. [in Persian]
- Baghai Shahraki M. Mahmoudi M.T. The relationship between the development of competitive advantage with knowledge sharing and organizational innovation with the mediating role of organizational culture among primary school teachers in Shahrekord district. *New Advances in Educational Management*, 5(1), 31-44, 2024. [in Persian]
- Barari-PaeinLemuki S. Tabari M. Matani M. University Social Responsibility: Providing a model of university effectiveness in the development of social entrepreneurship; *Sociological Researches*, 16(2), 69-93, 2022. [in Persian]
- Bashokouh Ajirlou M. Yahyavi Ghasem Gheshlaghi M. Hamidzadeh Arbabi A. The role of ethical leadership, organizational culture and psychological capital in employee retention, job involvement and job stress with the mediating role of organizational citizenship behavior; *Journal of School Psychology and Institutions*, 13 (3):14-29, 2024. [DOI: 10.22098/jsp.2024.9531.4985]. [in Persian]
- Belias D. Koustelios A. Vairaktarakis G. Sdrolas L. Organizational culture and job satisfaction of Greek banking institutions; *Procedia – Social and Behavioral Science*, 175, 314-323, 2015. [DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1206].
- Eskandari M. Payedarfard D. Mahdavinik M. Relationship between Organizational Culture and Citizenship Organizational Behavior in Tabriz University of Medical Sciences; *Depiction of Health*, 9(4), 292-298. SID. <https://sid.ir/paper/265214/en>, 2019. [in Persian]
- Fathi-Jenagard M. Investigating the Relationship between Knowledge Management and Organizational Learning with Organizational Citizenship Behavior of High School Teachers and Managers in Ardabil City. MA. Thesis, University of Mohaghegh Ardabili, 2014. [in Persian]
- Genel B. Iygun N.O. The Role of Organizational Citizenship Behavior on the Relationship Between Organizational Culture and Organizational Deviance. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1149-1166, 2020. [DOI: 10.46928/iticusbe.774719].
- Ghanbari M. Bagheri-Baqan F. Teymourzadeh V. Study of Relationship Between Organizational Ethics and To Institutionalize Citizenship Behavior; *Journal of Management Future Research*, 25(100), 115-124, 2014. [in Persian]
- Gholtash A. Salehi M. Javedani M. Sina H. The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Learning with Knowledge Management Among Faculty Members in Islamic Azad

- University; *Innovation in management education (journal of modern thoughts in education)*, 7(1(25)), 69-85. SID. <https://sid.ir/paper/154169/en>, 2012. [in Persian]
- Hong L. Zainal S.R.M. The Mediating Role of Organizational Culture (OC) on the Relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Innovative Work Behavior (IWB) to Employee Performance (EP) in Education Sector of Malaysia; *Global business & management research*, 14, 2022.
- Jeong Y. Kim E. Kim M. Zhang J.J. Exploring relationships among organizational culture, empowerment, and organizational citizenship behavior in the South Korean professional sport industry; *Sustainability*, 11(19), 5412, 2019.
- Khan M.A. Ismail F.B. Hussain A. Alghazali B. The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior; *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264, 2020.
- Maleki F. Mubarak M. NamdarJoyami E. Tamasoky Harsini L. The Mediator Role of Organizational Culture in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Sports Media Staff in Zahedan); *Communication Management in Sports Media*, 8(3), 93-106, 2019. [DOI: 10.30473/JSM.2019.44846.1311]. [in Persian]
- Nemati-Amogean M. Investigating the Relationship between Social Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Male Teachers in Secondary Schools in District Two of Ardabil City in the Academic Year 2014-2015. MA. Thesis, Islamic Azad University, Ardabil Branch, 2015. [in Persian]
- Nemati-Amogean M. Soleimani T. Social intelligence and organizational citizenship behavior (with emphasis on educational environments), Sepehr Forouzan Publications, 2025. [in Persian]
- Piran M. Hayat AA. The mediating effect of organizational culture on the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. 4(4), 114-119, 2017. [in Persian]
- Qashqaizadeh N. Shojaei F. Afrazi S.A.M. Investigating the mediating role of social capital in the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior of elementary teachers in Behbahan city. *New Advances in Educational Management*, 4(3), 104-128, 2023. [in Persian]
- Sadeghi M. The Impact of Organizational Trust, Employee Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior on Improving Employee Performance (Case study: Bandar Abbas Municipality), *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 9(32), 220-230, 2025. [in Persian]
- Sugiono E. Nurhasan A. The Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction as An Intervening Variable at The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 160-166, 2025.
- Sumiyati S. Riyanto A. S. Zaharuddin Z. Supriyadi S. Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Creativity. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 326-331, 2025.
- Tran Q.H.N. The role of leadership skills in organizational citizenship behavior at Vietnamese libraries: organizational culture as a mediator; *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. 74 No. 1/2, pp. 463-479, 2025. [DOI: 10.1108/GKMC-10-2022-0249].
- Yuan Y. Lu L.Y. Tian G. Yu Y. Business strategy and corporate social responsibility. *Journal of business ethics*, 162, 359-377. 0167-4544, 2020.