

# مدرسه فاضل و معلم شهروند آزمون یک الگو با میانجیگری نگرش‌های شغلی معلمان در دبیرستان‌های کلان‌شهر کرج

■ حسن‌رضا زین‌آبادی\* ■ سارا عابدی کوشکی\*\*

## چکیده:

در مدارسی که سهم بالایی از فضیلت سازمانی در آن‌ها وجود دارد، معلمان اشتیاق بیشتری به بروز دادن رفتارهای شهروندی سازمانی دارند، اما در این بین متغیرهای مهمی میانجیگری می‌کنند. این پژوهش با استفاده از پژوهش‌های گذشته الگوی مفروضی را با میانجیگری دو متغیر نگرش شغلی مهم تدوین و آزمون کرده است. برای آزمون این الگو ۵۰۳ معلم شاغل در دبیرستان‌های کلان‌شهر کرج پرسش‌نامه‌های روا و پایای فضیلت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را پاسخ دادند. الگوی مفروض با استفاده از تحلیل مسیر آزمون شد. نتایج نشان داد که این الگو گرچه برازش مناسبی با داده‌ها دارد، اما در آن تأثیر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان معنادار نیست. پس از حذف این اثر، آزمون الگوی اصلاح‌شده نشان داد که این الگو برازش بهتری با داده‌ها دارد. در این الگو فضیلت سازمانی صرفاً با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر غیرمستقیم و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. این مقاله ضمن تأکید بر نقش مهم فضیلت سازمانی در تحریک معلمان به بروز رفتار شهروندی، نقش واسطه‌ای و مهم نگرش‌های شغلی را خاطر نشان می‌کند. مخاطب یافته‌های این پژوهش، بیشتر، مدیر مدرسه به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در تقویت فضیلت سازمانی مدارس می‌باشد.

فضیلت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، معلم

کلید واژه‌ها:

□ تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۹/۲۳ □ تاریخ شروع بررسی: ۹۴/۱۲/۱۶ □ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۱/۲۷

\* دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول) ..... zeinabadi\_hr@khu.ac.ir  
\*\* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی ..... sara.abedi.kooshki@gmail.com

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه خوارزمی می‌باشد

## مقدمه

کارکرد اثربخش سازمان‌ها در هر شرایطی به تلاش کارکنان وابسته است؛ تلاشی که صرفاً در یک مرزبندی تعریف شده (شرح وظایف شغلی) انجام نمی‌شود و فراتر از آن می‌رود. این تلاش، که فراتر از انتظار و افزون بر نقش کارکنان است، به اندازه‌های اهمیت دارد که حجم پژوهش‌های مربوط به آن، عمدتاً با عنوان «رفتارهای شهروندی سازمانی»<sup>۱</sup>، 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. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اختیاری (خودجوش)، داوطلبانه، افزون بر نقش رسمی و بی چشم‌داشت است که به‌طور مستقیم به سیستم‌های پاداش و تنبیه سازمان مربوط نمی‌شود تعریف نموده است (زین‌آبادی، ۱۳۸۸).

رفتار شهروندی سازمانی همواره به‌عنوان پیامدی مهم از نگرش‌های شغلی کارکنان، شامل «تعهد سازمانی»<sup>۲</sup> و «رضایت شغلی»<sup>۳</sup> یاد شده است. به‌نحوی که حجم پژوهش‌هایی که به بررسی اثر یا رابطه این دو متغیر با آن پرداخته‌اند بسیار زیاد است (پادساکوف، مکزی، پین و باخراچ، ۲۰۰۰). ماودای، استیرز و پورتر<sup>۴</sup> (۱۹۷۹) تعهد سازمانی را عبارت از میزان پیوندجویی کارکنان با سازمان و مشارکت و حضور آن‌ها تعریف نموده‌اند. آن‌ها بر این باورند که کارکنان متعهد نه تنها خود را عضو پیوسته‌ای از سازمان می‌دانند بلکه از اهداف و ارزش‌های سازمانی حمایت می‌کنند و برای تلاش مضاعف در سازمان اشتیاق زیادی نشان می‌دهند.

همچنین لاک<sup>۵</sup> (۱۹۷۶) رضایت شغلی را عبارت از «احساس مثبت و رضایت‌بخش کارکنان در مورد شغل خود که نتیجه ارزیابی آن‌ها از شغل خود و تجربه شغلی‌شان می‌باشد» تعریف نموده است. در کنار این دو متغیر، در بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی حجم پژوهش‌هایی که به بررسی اثر «فضیلت سازمانی»<sup>۶</sup> پرداخته‌اند زیاد نیست، لذا این پژوهش با درک این شکاف پژوهشی به بررسی آن در بافت مدارس پرداخته است.

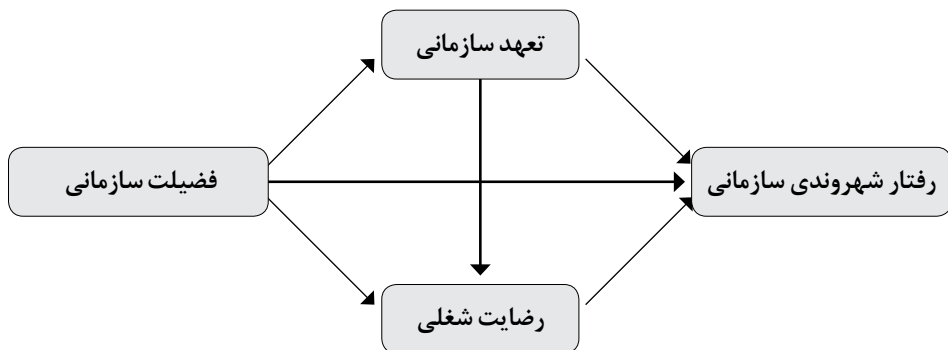
فضیلت سازمانی یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان است که به‌تازگی به دلیل نقش مؤثر آن در سازمان و بخصوص تأثیر آن بر رفتار و عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته است (کامرون، برایت و کازا، ۲۰۰۴). فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات متعالی و انسانی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو، روبریو، کانه‌ها و جسینو، ۲۰۱۱)؛ بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). کامرون و همکاران (۲۰۰۴) یک سازمان فاضل را سازمانی می‌دانند که در آن پنج ویژگی ذیل نمود مشخصی دارد:

- خوش‌بینی سازمانی<sup>۱۰</sup>؛ به معنی حس کردن هدف ژرف و عمیقی که واکنش‌ها را هدایت می‌کند و کارکنان انتظار موفقیت و عملکرد مطلوب سازمان را، در مواجهه با چالش‌ها را دارند؛
- اعتماد سازمانی<sup>۱۱</sup>؛ که به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان است؛
- شفقت سازمانی<sup>۱۲</sup>؛ به این معنا که کارکنان به یکدیگر توجه دارند و ابراز همدردی در بین آن‌ها شایع است؛
- انسجام سازمانی<sup>۱۳</sup>؛ به معنی شایع و گسترده بودن راستی و درستی در سازمان؛
- بخشش سازمانی<sup>۱۴</sup>؛ به این معنا که اشتباهات صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می‌شود و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می‌شود.

## بیان مسئله

برخی از پژوهش‌ها که تعداد آن‌ها چندان قابل توجه نیست و عمدتاً در سازمان‌های غیرآموزشی انجام شده‌اند (نظیر خشوعی و نوری، ۱۳۹۲؛ گاوین و ماسون<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۴)، نقش فضیلت سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی را مثبت و معنادار ارزیابی کرده‌اند. برخی نیز این رابطه را با تعهد سازمانی مثبت و معنادار گزارش کرده‌اند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱؛ ایمونز<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۳؛ فابین<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۲) و در نهایت برخی نیز نتایج مشابهی در خصوص رضایت شغلی گزارش کرده‌اند (مک کولاف<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۰؛ سریواستاوا<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۸؛ بولینگ و ابراهیم<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۵).

این گونه که از نتایج پژوهش‌های موجود برمی‌آید، می‌توان اثر فضیلت سازمانی مدرسه بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان را مستقیم فرض کرد، اما شواهد و نتایج برخی دیگر از پژوهش‌ها کمک می‌کند که الگویی از روابط مستقیم و غیرمستقیم را میان این چهار متغیر مهم ترسیم کنیم. الگوی ۱، که الگوی مفروض پژوهش است، به مدد برخی از پژوهش‌های گذشته برای آزمون در بافت مدارس و معلمان مفروض گرفته شده است.



حامیان نقش پیش‌بینی رضایت شغلی در پیش‌بینی و اثر بر تعهد سازمانی (نظیر ماتیو<sup>۲۱</sup>، ۱۹۹۱؛ واندنبرگ و لانس<sup>۲۲</sup>، ۱۹۹۲؛ گارتنر<sup>۲۳</sup>، ۱۹۹۹؛ تستا<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۱) معتقدند که رضایت شغلی با فضای محدود شغلی فرد و تعهد سازمانی با فضای وسیع‌تری در سطح سازمان گره خورده است. به بیان دیگر یک معلم ابتدا ارزیابی سریع‌تری از شغل خود انجام می‌دهد و پس از آن است که در پی قضاوت در خصوص کل مدرسه برمی‌آید.

نگرش و جهت‌گیری معلمان بر شغل (رضایت شغلی) مقدم بر نگرش و جهت‌گیری آن‌ها به مدرسه (تعهد سازمانی) است. تستا (۲۰۰۱) معتقد است که تعهد سازمانی یک واکنش هیجانی به مدرسه ولی رضایت شغلی یک واکنش ارزیابانه است. او معتقد است که ابتدا ارزیابی صورت می‌گیرد و نتیجه ارزیابی است که واکنش هیجانی مثبت یا منفی را به دنبال خواهد داشت. همچنین معلمان با توجه به ارزیابی مثبت از شغل خود، به جبران و تلافی خواهند پرداخت. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی بالا واکنشی از یک ارزیابی مثبت از شغل (رضایت شغلی) می‌باشد (سامچ و دراج ذهاوی<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۰؛ لپین، ارز و جانسون<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۲). در حمایت از این یافته‌ها، شاین و ریز<sup>۲۷</sup> (۱۹۹۱) و شان<sup>۲۸</sup> (۱۹۹۸)، در بررسی روابط علی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، دریافتند که رضایت شغلی می‌تواند به‌عنوان پیش‌بینی مهم برای تعهد سازمانی معلمان قلمداد شود. نونیا، اسلیگرز و دنیسن<sup>۲۹</sup> (۲۰۰۶)، نیز در پژوهش خود دریافتند که رضایت شغلی معلمان اثر مستقیمی بر تعهد سازمانی داشته است. زین‌آبادی (۱۳۸۹) نیز با بررسی ۳۶ الگوی علی، اثر مستقیم رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را مثبت و معنادار ارزیابی کرده است.

بر اساس شواهد ذکر شده، الگوی مفروض ۱ (الگوی ۱) در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفته است. در واقع مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا این الگو می‌تواند به‌عنوان الگویی برای تبیین رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی برازش داشته باشد؟

مسئله دیگر پژوهش از این منظر قابل بیان است که تاکنون نقش توأمان فضیلت سازمانی در این سه متغیر مورد توجه قرار نگرفته است و این مسئله مهم در کنار فقدان پژوهش‌هایی که در قالب این الگو به بررسی اثر فضیلت سازمانی آن هم در بافت مدارس پرداخته باشند، از شکاف‌های پژوهشی مهم در حوزه متغیر فضیلت سازمانی می‌باشد. بر این اساس هدف کلی این پژوهش آزمون الگویی از اثرات مستقیم و غیرمستقیم فضیلت سازمانی مدرسه بر رفتار شهروندی سازمانی (با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی) و در نهایت پیشنهاد یک الگو می‌باشد. در این راستا پاسخ‌هایی برای پرسش‌های زیر فراهم شده است:

۱. اثرات مستقیم و غیرمستقیم در الگوی مفروض چه میزان است و آیا به لحاظ آماری معنادار

است؟

مدرسه فاضل و معلم شهروند: آزمون یک‌الگو با میانجیگری نگرش‌های شغلی معلمان در دبیرستان‌های کلان‌شهر کرج

۲. آیا می‌توان الگوی مفروض را به‌عنوان الگویی از اثرات مستقیم و غیرمستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان پیشنهاد کرد؟

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر در قلمرو پژوهش‌های همبستگی از نوع «الگویابی»<sup>۳</sup> قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه کلان‌شهر کرج بودند که با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۴۲۰ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس با افزایش ۳۰ درصد به حجم تعیین‌شده، در نهایت پس از حذف اطلاعات ناقص و نامطمئن، اطلاعات ۵۰۳ معلم تحلیل شد.

روش نمونه‌گیری این معلمان به شکل تصادفی و به‌صورت تسهیم به نسبت جمعیت معلمان بود. با توجه به اینکه تعداد معلمان در چهار ناحیه آموزش و پرورش کلان‌شهر کرج متفاوت بود لذا در مرحله اول تعداد مورد نیاز در هر یک از این نواحی بر حسب تعداد معلمان معین شد و در مرحله بعد از هر یک از نواحی، با استفاده از روش تصادفی ساده نمونه مورد نظر انتخاب شد. جدول ۱ نمونه مورد مطالعه در این پژوهش را به لحاظ جنس، سن و تحصیلات توصیف کرده است.

جدول ۱ توصیف جمعیت شناختی نمونه‌ها

متغیرهای جمعیت شناختی	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۶۰	۵۱/۷
	زن	۲۴۳	۴۸/۲
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۷۰	۱۳/۹
	۳۰ تا ۴۰ سال	۲۲۰	۴۳/۷
	۴۰ تا ۵۰ سال	۱۹۳	۳۸/۴
	۵۰ سال به بالا	۲۰	۴/۰
تحصیلات	دیپلم و کمتر	۹	۱/۸
	کاردانی	۵۴	۱۰/۷
	کارشناسی	۳۳۲	۶۶/۰
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۰۸	۲۱/۱

داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای PASW Statistic 18 و LISREL تحلیل شده است. از «آلفای کرونباخ<sup>۳۱</sup>» برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها و از «تحلیل عاملی تأییدی<sup>۳۲</sup>» برای بررسی «روایی سازه<sup>۳۳</sup>» آن‌ها استفاده شد. همچنین برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از «تحلیل مسیر<sup>۳۴</sup>» (با رعایت مفروضه‌ها) استفاده شد. شایان‌ذکر است که هم در مرحله تحلیل عاملی تأییدی و هم در مرحله بررسی چگونگی برازش الگوی مفروض، از شاخص‌های خی دو (X2) (به شرط عدم معناداری)، نسبت خی دو بر درجه آزادی<sup>۳۵</sup> (X2/df) (با توجه به بالا بودن حجم نمونه، کمتر از ۵)، برازش مقایسه‌ای (CFI<sup>۳۶</sup>) (بین ۰/۹ تا ۱)، نیکویی برازش (GFI<sup>۳۷</sup>) (بین ۰/۹ تا ۱)، نیکویی برازش انطباقی (AGFI<sup>۳۸</sup>) (بین ۰/۹ تا ۱) و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (RMSEA<sup>۳۹</sup>) (کمتر از ۰/۱۰) استفاده شد.

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از چهار پرسش‌نامه<sup>۱</sup>. فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴)، ۲. فرم کوتاه پرسش‌نامه رضایت شغلی مینوسوتا (ویس و همکاران<sup>۴۰</sup>، ۱۹۶۷). ۳. فرم کوتاه پرسش‌نامه تعهد سازمانی (ماودای و همکاران، ۱۹۷۹) و ۴. مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلم (دیپائولا و هوی<sup>۴۱</sup>، ۲۰۰۵) استفاده شده است. هر چهار پرسش‌نامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) تنظیم شده است. جدول ۲ با جزئیات بیشتر پرسش‌نامه‌های پژوهش را شرح می‌دهد. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه در الگوی تحلیل مسیر نمره کل هر پرسش‌نامه مورد استفاده قرار گرفته است، از ذکر نام ابعاد و ضرایب پایایی هر یک صرف‌نظر شده است. تمامی پرسش‌نامه‌ها از پایایی مناسبی برخوردار بودند (فضیلت سازمانی: ۰/۹۲، رضایت شغلی: ۰/۹۰، تعهد سازمانی: ۰/۹۰ و رفتار شهروندی سازمانی: ۰/۸۱). الگوی اندازه‌گیری متغیرها برازش خوبی را با داده‌ها نشان داد و روایی سازه آن‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت.

## یافته‌ها

جدول ۲ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش را گزارش کرده است.

جدول ۲ توصیف متغیرهای پژوهش و ماتریس همبستگی

همبستگی				انحراف معیار	میانگین	متغیرها
رضایت شغلی	رفتار شهروندی سازمانی	تعهد سازمانی	فضیلت سازمانی			
			۱	۰/۷۴	۳/۵۶	فضیلت سازمانی
		۱	۰/۷۳۷**	۰/۸۹	۳/۴۴	تعهد سازمانی
	۱	۰/۶۰۲**	۰/۵۴۷**	۰/۶۲	۳/۴۰	رفتار شهروندی سازمانی
۱	۰/۶۴۳**	۰/۷۶۱**	۰/۶۹۶**	۰/۶۶	۳/۴۹	رضایت شغلی

\*\*p < ۰/۰۱

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، بین همه متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ همبستگی معنادار وجود دارد. مقدار بالاترین ضریب مربوط به رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی  $r=0/761$  است و پایین‌ترین ضریب، مربوط به رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و فضیلت سازمانی،  $r=0/547$  می‌باشد. در ادامه ضمن تشریح اثرات مستقیم و غیرمستقیم در الگوی مفروض به سؤال‌های پژوهش پاسخ داده می‌شود.

### ● آزمون الگوی مفروض و پاسخ به سؤالات پژوهش

پیش از بررسی چگونگی برازش الگوی مفروض، مفروضه‌های تحلیل مسیر بررسی شد. پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها با توجه به عدم معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف در هر کدام از متغیرها تأیید شد (فضیلت سازمانی،  $Z=1/45$ ،  $P>0/05$ ، رفتار شهروندی سازمانی،  $Z=2/15$ ،  $P>0/05$ ، تعهد سازمانی،  $Z=2/01$ ،  $P>0/05$ ، رضایت شغلی،  $Z=1/23$ ،  $P>0/05$ ). همچنین برون داده‌های نرم‌افزار LISREL و برازش یافتن الگوها نشان داد که پیش فرض‌های «الگوی بیش از حد مشخص‌شده» و «عدم هم خطی چندگانه» بین متغیرها نیز رعایت شده است. همچنین پیش فرض مربوط به وجود رابطه خطی در بررسی ماتریس همبستگی و نهایتاً مفروضه فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری با توجه به ماهیت داده‌ها تأیید شد.

برای پاسخ به سؤال اول پژوهش پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم و غیرمستقیم در الگوی مفروض برآورد و مشخص شد که از میان اثرات، اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی ( $\beta=0/02$ ،  $t=0/5$ ) غیرمعنادار است. اما اثرات دیگر در سطح  $P<0/05$  معنادار هستند. همچنین برای پاسخ به سؤال دوم، شاخص‌های نیکویی برازش، برازش مناسب الگوی مفروض با داده‌های گردآوری‌شده را نشان می‌دهند. باین حال از آنجا که یکی از مسیرها (اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی) معنادار نشده است، در نتیجه نمی‌توان الگوی مفروض را الگوی مناسب و کاملی دانست. در این شرایط می‌توان الگو را «اصلاح<sup>۴۲</sup>» کرد. شوماخر و لوماکس<sup>۴۳</sup> (۲۰۰۴) حذف و ثابت نگه‌داشتن مسیرهای غیرمعنادار را روشی مناسب در اصلاح الگوهای علی می‌دانند. بر این اساس در این پژوهش با حذف اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی، الگوی مفروض اصلاح و مجدداً برازش داده شد که نتایج آن در ادامه آمده است.

### ● آزمون الگوی اصلاح‌شده

پس از حذف اثر غیر معنادار فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و برازش الگوی اصلاح‌شده، پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در الگو به شرح جدول ۳ به دست آمد.

جدول ۳ پارامترهای اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل طبق الگوی نهایی پژوهش

اثرات کل	اثرات غیرمستقیم	اثرات مستقیم	متغیرها	
			از	بر
$\beta$	$\beta$	$\beta$		
۰/۷۸*	۰/۴۳*	۰/۳۵*	تعهد سازمانی	فضیلت سازمانی
۰/۵۰*	۰/۵۰*	-	رفتار شهروندی سازمانی	فضیلت سازمانی
۰/۷۷*	-	۰/۷۷*	رضایت شغلی	فضیلت سازمانی
۰/۵۶*	-	۰/۵۶*	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
۰/۵۸*	۰/۱۰*	۰/۴۸*	رفتار شهروندی سازمانی	رضایت شغلی
۰/۱۷*	-	۰/۱۷*	رفتار شهروندی سازمانی	تعهد سازمانی

\* $t > 2$  ( $P < 0.05$ )

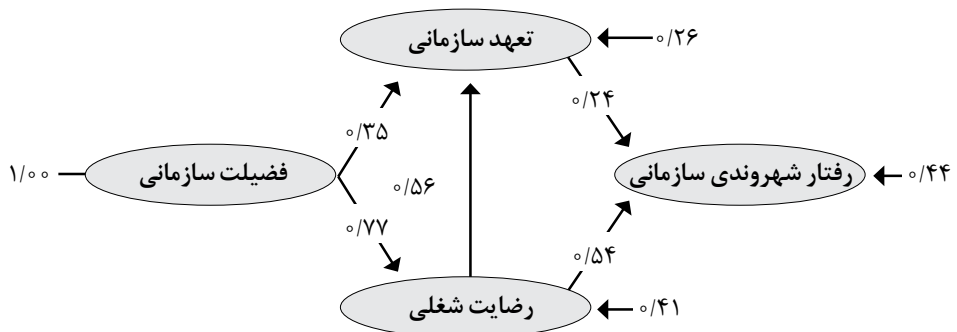
همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تمامی اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل معنادار است. در بین اثرات مستقیم، اثر فضیلت سازمانی بر رضایت شغلی بیشترین است ( $\beta = 0.77$ ). همچنین در بین اثرات غیرمستقیم اثر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، رتبه اول را به خود اختصاص داده است ( $\beta = 0.50$ ). در مجموع می‌توان گفت که فضیلت سازمانی مدارس اثر غیرمستقیم و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشته است. برای بررسی چگونگی برآزش الگوی اصلاح‌شده با داده‌ها، شاخص‌های نیکویی برآزش به ترتیب در جدول ۴ محاسبه شده است.

جدول ۴ شاخص‌های نیکویی برآزش الگوی نهایی

مقادیر شاخص‌ها	شاخص‌های نیکویی برآزش
۳/۳۲	نسبت خی دو بر درجه آزادی
۰/۰۹	تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (RMSEA)
۰/۹۲	شاخص نکویی برآزش (GFI)
۰/۹۱	شاخص نکویی برآزش تعدیل‌یافته (AGFI)
۰/۹۲	شاخص برآزش تطبیقی (CFI)



همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها که در جدول ۴ منعکس شده است، نشان می‌دهد که با توجه به نسبت خی دو بر درجه آزادی ( $df/\chi^2$ )، برابر با ۳/۳۲، تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (RMSEA) برابر با ۰/۰۹ و کمتر از ۰/۱۰، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۹۲ و بیشتر از ۰/۹، شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI) برابر ۰/۹۱ و بیشتر از ۰/۹ و نهایتاً شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر ۰/۹۲ و بالاتر از ۰/۹ می‌توان گفت که در مجموع الگوی اصلاح‌شده از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد و بهتر توانسته است داده‌های پژوهش را تبیین کند. بنابراین، می‌توان این الگو را به جای الگوی مفروض در ارتباط با مجرای تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان دو نگرش شغلی مهم) معرفی کرد. الگوی اصلاح‌شده به ترتیب زیر ترسیم شده است:



الگوی ۲ الگوی نهایی پژوهش پس از برازش

## ■ بحث و نتیجه‌گیری ■

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی مدارس مورد تحقیق ما، اثر مستقیم و معناداری بر رضایت شغلی معلمان داشته است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گذشته نظیر فابین (۲۰۱۲) و فرناندو و آلمیدا<sup>۴۴</sup> (۲۰۱۲) هماهنگ بوده است. برقراری روابط انسانی، جو دوستانه، مشارکت، پذیرش، احترام به افراد و داشتن روابط غیررسمی صمیمی سبب افزایش روح همکاری، بازدهی و تولید است و اثر عمیقی بر رضایت شغلی افراد دارد (عباس زادگان، ۱۳۸۴). عواملی که برشمرده شد همگی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم مرتبط با شاخص‌های فضیلت سازمانی

مدرسه‌اند. معنادار شدن اثر فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان در این پژوهش با نتایج برخی از پژوهش‌های مشابه، از جمله مشبکی و رضایی (۱۳۹۳)، ایمونز (۲۰۰۳)، فابین (۲۰۱۲) و رگو و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. در واقع چنین نتایجی منطقی به نظر می‌رسد، 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 و تعهد خواهند کرد (ایمونز، ۲۰۰۳). همچنین فابین (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان داد که در این دنیای مدرن می‌توان با توسعه رفتارهای فضیلت‌مدارانه که با مواردی چون توسعه خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش در سازمان همراه است، ماندگاری و تعهد سرمایه‌های انسانی را تا حد زیادی ارتقا داد. بر این اساس مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. همان‌گونه که در الگوی مفروض مشاهده شد، اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار نبود. البته ممکن است در نگاه اول این نتیجه غیرمنتظره به نظر برسد، اما با نگاه به یک ویژگی مهم رفتار شهروندی سازمانی می‌توان این نتیجه را ممکن دانست. در توجیه عدم معناداری این اثر شواهد موجود (نظیر زین‌آبادی، بهرنگی، نوه‌ابراهیم و فرزاد، ۱۳۸۷) تأکید دارند که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری خودانگیخته و خودتشویق‌کننده است یعنی برای آشکار شدن به میزان بسیار زیادی به خود معلم بستگی دارد. قاعدتاً متغیرهای نگرشی (خیلی بیشتر از متغیرهای سازمانی)، تأثیر مستقیم ملموس‌تری دارند. در این پژوهش اثر مستقیم رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار شد که گواهی بر این توجیه است.

نتایج حاصل از پژوهش نشان از آن دارد که رضایت شغلی معلمان توان نسبتاً بالایی در تأثیرگذاری مستقیم و معنادار بر تعهد سازمانی دارد. این نتیجه با نتایج تعدادی از پژوهش‌های دیگر مثل شاین و ریز (۱۹۹۱)، و شان (۱۹۹۸)، زین‌آبادی (۱۳۸۹)، کوهستانی و شجاعی‌فر (۱۳۸۰)، زارعی‌متین، الوانی، جندقی و احمدی (۱۳۸۱)، شکوری (۱۳۸۵) مطابقت دارد. پژوهش‌های مذکور نشان می‌دهند که رضایتمندی شغلی یک بخش مهم زندگی کارکنان است که بر سلامت جسمی و روحی آنان، رضایتمندی از زندگی، روابط آن‌ها با یکدیگر، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها، تعهد نسبت به سازمان و حرفه موردنظر و کیفیت خدماتی که ارائه می‌دهند،

تأثیر می‌گذارد. از آنجاکه طبق تحقیقات صورت گرفته، این قبیل رفتارهای کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد. یافته دیگر پژوهش نشان داد که رضایت شغلی اثر مستقیم و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان داشته است. این نتیجه با یافته‌های سامچ و دراج ذهاوی (۲۰۰۰)، لپین و همکاران (۲۰۰۲)، باولینگ و ابراهیم (۲۰۰۵) و زین‌آبادی (۱۳۸۸ و ۱۳۸۹) همخوانی دارد. تنها اثر مستقیم باقیمانده اثر مستقیم تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بود که این یافته نیز همسو با پژوهش‌های گذشته (نظیر زین‌آبادی، ۱۳۸۹) بوده است. در واقع رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار مورد انتظار از معلمی است که به مدرسه خود متعهد است و این یافته برای این مدعا شواهدی علمی فراهم کرده است.

یکی از اثرات غیرمستقیم و معنادار این پژوهش، اثر غیرمستقیم فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان با میانجیگری رضایت شغلی است. این معناداری این واقعیت را آشکار می‌کند که مدرسه هنگامی می‌تواند بر تعهد سازمانی معلمان مؤثر باشد که از فضیلت‌های سازمانی بهره‌مند باشد. همان‌گونه که قبلاً نیز بیان شد، رضایت شغلی معلم اثر قابل توجهی بر انگیزه وی در انجام فعالیت‌های فراتر از انتظار (رفتار شهروندی سازمانی) دارد. باولینگ و ابراهیم (۲۰۰۸)، در بررسی متغیرهای پیش‌آیند، همبسته و پس‌آیندهای رضایت شغلی، حمایت‌های سازمانی و اجتماعی را به‌عنوان پیش‌آیند، تعهد سازمانی را به‌عنوان یکی از متغیرهای همبسته و رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان یک پس‌آیند از رضایت شغلی گزارش کرده‌اند. لذا نتیجه این پژوهش که نشان داد فضیلت سازمانی به‌طور مستقیم و همچنین غیرمستقیم با میانجی‌گری رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان تأثیرگذار است، قابل توجیه است. دیگر اثر غیرمستقیم و معنادار (اثر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی) نیز بر نقش محوری و میانجیگر متغیرهای نگرش شغلی معلمان تأکید دارد.

یافته‌های این پژوهش بیش از هر چیز مدیران مدارس را مورد مخاطب قرار می‌دهد. چراکه آن‌ها از کلیدی‌ترین و اساسی‌ترین عوامل ایجاد فضیلت سازمانی در مدارس تحت رهبری خود هستند. فضائل سازمانی مدارس شامل ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی سازمان است که به‌عنوان رفتار برتر سازمان نیز شناخته می‌شوند. بی‌شک هر اندازه مدارس از فضائل سازمانی بالاتری برخوردار باشند، میزان تعهد و رفتارهایی 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 توصیه می‌شود مدیران مدارس با مهارت‌های رفتاری مناسب خود، در جهت تقویت فضائل سازمانی، موجبات رضایت شغلی معلمان را فراهم آورند چراکه نتیجه داشتن مدارس با فضیلت بالا، که دارای معلمان خشنود هستند قطعاً معلمانی متعهد و با رفتار شهروندی سازمانی بالا خواهد بود.

علی‌رغم اهمیت فضیلت سازمانی، متأسفانه در سطح مدارس کشور، غفلت زیادی در مورد آن شده است و شواهد پژوهشی منتشرشده خاصی نسبت به بررسی آن در مدارس وجود ندارد. لذا توصیه می‌گردد که پژوهشگران آتی با بررسی عوامل دیگر به‌ویژه عوامل سازمانی و فردی به گسترش دانش بومی در مورد فضیلت سازمانی کمک کنند. در این راه شایان ذکر است که هرچند وجود پاره‌ای از موانع و محدودیت‌ها گاهی عمل پژوهش را به مخاطره می‌اندازد و اعتبار پژوهش را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما پژوهشگران باید تلاش کند تا اثرات آن‌ها را به حداقل برسانند. پژوهش حاضر نیز محدودیت‌هایی داشته است که بر اساس آن‌ها ضرورت دارد که در تعمیم اطلاعات احتیاط شود و پژوهشگران آتی سعی در رفع آن‌ها داشته باشند، هرچند که ممکن است از عهده ایشان خارج باشد. عمده‌ترین محدودیت در پژوهش حاضر (و شاید در اغلب پژوهش‌ها)، نگرانی آزمودنی‌ها از پیامدهای ارزیابی است. با وجود تمام اعتمادسازی که صورت می‌گرفت، باز هم برخی از معلمان تا حدودی نگران ارزیابی خود بودند و سعی می‌کردند خود را بهتر از آن چیزی که هستند جلوه دهند و یا به‌زعم خویش به‌گونه‌ای پاسخ گویند که نتایج پرسش‌نامه برای آن‌ها ضرر و زیانی به دنبال نداشته باشد. هرچند در این شرایط پژوهشگر مجبور به حذف برخی از پرسش‌نامه‌ها شد، اما ممکن است که این واژه در نحوه تکمیل برخی دیگر از پرسش‌نامه‌ها اثرگذار بوده باشد و پژوهشگر متوجه آن‌ها نشده باشد. لازم به ذکر است که مقارن شدن زمان گردآوری داده‌ها با اعتصابات سراسری معلمان، مزید بر علت شده و به حساسیت موضوع افزوده بود.

منابع

- خشوعی، مهدیه سادات؛ و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۴(۴)، ۲۶-۳۴.
- زارعی متین، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ جندقی، غلامرضا و احمدی، فریدون. (۱۳۸۱). ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی کارکنان شرکت ملی نفت ایران. مدیریت دولتی، ۴(۵)، ۴۹-۶۰.
- زین‌آبادی، حسن رضا. (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی، خشونودی شغل و تعهد به مدرسه: آیا تفاوت معناداری میان معلمان زن و مرد وجود دارد؟ تحقیقات زنان، ۳(۱)، ۴-۲۷.
- زین‌آبادی، حسن رضا. (۱۳۸۹). نقش نگرش‌های شغلی در رفتار شهروندی سازمانی معلمان: آزمون و مقایسه الگوهای ساختاری. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۹(۳۶)، ۵۴-۲۹.
- زین‌آبادی، حسن رضا؛ بهرنگی، محمدرضا؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و فرزاد، ولی‌اله. (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی معلمان: تحلیلی بر ماهیت، اهمیت، روش‌شناسی پژوهش، پیشیندها و پسایندها. نوآوری‌های آموزشی، ۷(۲۸)، ۷۵-۱۱۰.
- شکوری، حمید. (۱۳۸۵). بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش. پژوهش‌های تربیتی، ۷، ۵۱-۷۸.
- عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۸۴). مدیریت بر سازمان‌های نآرام (چاپ سوم). تهران: انتشارات کویر.
- کوهستانی، حسینعلی و شجاعی فر، حبیب‌اله. (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. مجله دانش و توسعه، ۱۳، ۱۱-۲۶.
- مشبکی اصفهانی، اصغر و رضایی، زینب. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق کاری بر تعهد سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۷۳، ۱-۲۳.
- Bowling, A., & Ebrahim, S. (2005). *Handbook of health research methods: investigation, measurement and analysis*. McGraw-Hill.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 1-24.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). School characteristics that foster organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*, 15(4), 387-406.
- Emmons, R. A. (2003). Acts of gratitude in organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 81-93). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Fabian, O. (2012). Are good morals often reciprocated: perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement? *Asian Journal of Social Science and Humanities*, 1(3), 188-198.
- Fernando, M., & Almeida, S. (2012). The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: A case study of the Sri Lankan family owned enterprise MAS holding. *European Management Journal*, 30(6), 564-576.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- 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(1), 52-65.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mathieu, J. L. (1991). A cross-level no recursive model of the antecedents of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 607-618.
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strength: Theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 43-55.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers'

- job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: the Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
  - Powell, M. D., & Meyer, P. J. (2004). Side-bet theory and three component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177.
  - 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(5), 524-532.
  - Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Erlbaum and Associates.
  - Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *Journal of Educational Research*, 92(2), 67-74.
  - Shin, H. S., & Reyes, P. (1991). *Teacher commitment and job satisfaction: Which comes first?* Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago.
  - Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfactions, sense of efficacy, and teachers extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659.
  - Srivastava, A. K. (2008). Effect of perceived work environment on employees' job behaviour and organizational effectiveness. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 47-55.
  - Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
  - Vandenberg, R. J., & Lance, E. (1992). Examining the causal order of the job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153-167.
  - Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.

### پی‌نوشت‌ها

- |   |   |
|---|---|
| 1. Organizational Citizenship Behaviors   | 23. Gaertner  |
| 2. Organizational Commitment              | 24. Testa   |
| 3. Job satisfaction                       | 25. Somech & Drach-Zahavy                           |
| 4. Padsakoif, Mackenzie, Paine & Bachrach | 26. LePine, Erez & Johnson                          |
| 5. Mowday, Steers & Porter                | 27. Reyes & Shin                                    |
| 6. Locke                                  | 28. Shann   |
| 7. Organizational virtuousness            | 29. Nguni, Slegers & Denessen                       |
| 8. Cameron, Bright & Caza                 | 30. Casual modeling                                 |
| 9. Rego, Riberiro, Cunha & Jesunio        | 31. Cronbach's Alpha                                |
| 10. Organizational Optimism               | 32. Confirmatory factor analysis                    |
| 11. Organizational trust                  | 33. Validity  |
| 12. Organizational compassion             | 34. Path analysis                                   |
| 13. Organizational integrity              | 35. Chi Square ( $\chi^2$ )                         |
| 14. Organizational forgiveness            | 36. Comparative Fit Index (CFI)                     |
| 15. Gavin & Masson                        | 37. Goodness of Fit Index (GFI)                     |
| 16. Emmons                                | 38. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)           |
| 17. Fabian                                | 39. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) |
| 18. McCullough                            | 40. Weiss, Dawis, England & Lofquist                |
| 19. Srivastava                            | 41. DiPaola & Hoy                                   |
| 20. Bowling & Ebrahim                     | 42. Model modification                              |
| 21. Mathieu                               | 43. Schumacker & Lomax                              |
| 22. Vandenberg & Lance                    | 44. Fernando & Almeida                              |