

تبیین نقش ویژگی‌های سازمانی مدارس بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان

مهدی کاظم زاده بیطالی^۱ و محمد حسنی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه و پیش‌بینی اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان از طریق ویژگی‌های سازمانی مدارس انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه ناحیه دو آموزش و پرورش شهر ارومیه بوده که از میان آنان ۱۵۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار - شهروندی سازمانی، فرهنگ سازمانی و پرسشنامه رسمیت سازمانی استفاده شد. داده‌های به دست آمده از طریق روش همبستگی و تحلیل رگرسیون به روش گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های سازمانی مدارس (به غیر از اندازه سازمانی) با اعتماد و رفتار شهروندی معلمان رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. از بین ویژگی‌های سازمانی مدارس، متغیر فرهنگ سازمانی تاثیر معنی‌دار و مثبتی بر روی اعتماد و رفتار شهروندی دارد. فرهنگ سازمانی ۵۱ درصد واریانس اعتماد کارکنان و ۱۸ درصد واریانس رفتار شهروندی آنان را تبیین نمود.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، رسمیت سازمانی، اندازه‌ی سازمانی، اعتماد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه

۲. نویسنده‌ی رابط: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۸/۲۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۳/۱

(M.hassani@urmia.ac.ir)

مقدمه

در دهه اخیر، بررسی رفتار افراد در محیط کار، توجه محققان را بیش از پیش به خود جلب کرده است. هدف مشترک مطالعات فوق، تعریف نوعی رفتار فردی است که به موفقیت بلند مدت سازمان، کمک می‌کند (مقیمی، ۲۰۰۵).

مطالعات کمی به بررسی چگونگی تأثیر متغیرهای سطح کلان سازمانی مانند ساختار سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد کارکنان پرداخته‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد تمایل کارکنان برای درگیری در رفتار شهروندی سازمانی تا اندازه‌ای به وسیله ویژگی‌های سازمانی تبیین می‌شود (راوب^۱، ۲۰۰۸).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که متغیرهای مهم سازمانی مانند ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی با میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و اعتماد کارکنان در ارتباط است (راوب، ۲۰۰۸). ساختار سازمانی چارچوب سازمانی است که به درجه از رسمیت، پیچیدگی و تمرکز اشاره دارد (دی گروت و برونلی^۲، ۲۰۰۶). پژوهش‌های انجام شده نشان داده‌اند که ساختار سازمانی یکی از پیشایندهای کلیدی رفتار شهروندی سازمانی است (پادساکف^۳، ۲۰۰۰).

بر این اساس در این پژوهش، رسمیت؛ که یکی از ابعاد ساختار سازمانی است به عنوان یکی از متغیرهای مستقل در نظر گرفته شد. رسمیت عبارت است از حدی که قوانین، خط مشی‌ها و رویه‌ها موجود باشند و برای عملیات سازمان به کار گرفته شوند (راوب، ۲۰۰۸). اندازه سازمانی یکی دیگر از ویژگی‌های سازمانی است. اندازه سازمان به بیان ساده به تعداد افرادی که در یک سازمان کار می‌کنند، اشاره می‌کند.

فرهنگ سازمانی از جمله موضوعات مهم مدیریت و رفتار سازمانی است که توجه بسیار از اندیشمندان را در دهه اخیر به خود جلب کرده است. فرهنگ سازمانی بخش گسترده‌ای از رفتار و

1. Raub
3. DeGroot & Brownlee
3. Podsakoff

بالندگی سازمانی را می‌پوشاند و برای پدید آوردن دگرگونی و پایداری رفتار مطلوب و سنجیده از آن یاری‌های موثر گرفته می‌شود (زارعی متین، طهماسبی و موسوی، ۲۰۰۹). آشکاناسای^۱ فرهنگ سازمانی را قسمتی از محیط داخلی سازمان توصیف می‌کند که در حقیقت، ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضای سازمان است و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایف مورد استفاده واقع می‌شود (هوشنگی و فرهی بوزنجانی، ۲۰۰۸). مدارک و شواهد گویای این حقیقت است که فرهنگ سازمانی پیش شرط بنیادی برای تقویت و پرورش رفتار شهروندی سازمانی محسوب می‌شود. کارکنان زمانی از مسئولیت‌های شغلی پا را فراتر می‌گذارند که از شغل خود راضی و خرسند باشند و سرپرستان را نیز حمایت‌کننده و با ملاحظه، تشخیص داده باشند (علیزاده و شهرانی، ۲۰۰۸).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی ابتدا در مقالات بارنارد^۲ (۱۹۳۸) و کاتز^۳ (۱۹۶۴) مطرح شد ولی باتمن و اورگان^۴ (۱۹۸۳) بودند که برای اولین بار در خلال بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند. آنان اظهار داشتند؛ رفتار شهروندی سازمانی مجموعه رفتارهای سودمندی است که در شرح وظایف شغلی قید نشده اما کارکنان برای کمک به سایرین طی انجام وظایف سازمانی به نحو مشهود این دسته از رفتارها را از خود بروز می‌دهند. محققین به تاثیر مهم رفتار شهروندی سازمانی در موفقیت سازمانی پی برده‌اند (چن و هیوی و سیگو^۵، ۱۹۸۸؛ کارامبایا^۶، ۱۹۸۹).

چارچوب‌های نظری توسعه یافته و مطالعات تجربی سعی می‌کنند پیشایندها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی کنند. ادبیات کثیری حول محور رفتار شهروندی سازمانی وجود

1. Ashkaanasy
2. Barnard
3. Katz
4. Bateman & Organ
5. Chen, Hui & Seago
6. Karambayya

دارد که در آنها به مفهوم‌سازی‌های متعددی از رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شده و این خود، موجب سردرگمی در فهم اصطلاح مذکور شده است (راوب، ۲۰۰۸). صاحب‌نظران بر این باورند که برای دستیابی به اثربخشی و کارایی بیشتر و بهتر در موسسات آموزشی، وجود مدیران و معلمانی که فراتر از وظایف رسمی خود در سازمان عمل نمایند، ضروری است (سبحانی‌نژاد، یوزباشی و شاطری، ۲۰۱۰).

تحقیقات صورت گرفته در خصوص ادبیات رفتار شهروندی سازمانی به وسیله پادساکف (۲۰۰۰) روشن ساخته که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد: به علاوه یافته‌های تشریح شده بوسیله پاین و اورگان^۱ (۲۰۰۰) نیز خاطر نشان می‌سازد که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است در فرهنگ ملت‌های مختلف به اشکال متمایز، تفسیر و ارزیابی گردد. کارکنان در سازمان‌هایی با فرهنگ بروکراتیک، کارهایی که جزء الزامات رسمی شغلشان است، انجام می‌دهند و فعالیت‌های نوآورانه را چالشی نسبت به اختیارات مدیر به حساب می‌آورند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که رفتارهای شهروندی سازمانی که فعالیت‌هایی نوآورانه، خودجوش و خارج از نقش هستند، در چنین فرهنگ‌هایی محدود شوند. ولی در فرهنگ‌های دموکراتیک که بر نوآوری و مشارکت تأکید می‌شود، کارکنان به انجام فعالیت‌های نوآورانه تشویق می‌شوند.

رفتار شهروندی سازمانی در رابطه با متغیرهای مختلفی مانند رضایت شغلی (باتمن و اورگان، ۱۹۸۳)، فرهنگ سازمانی (علیزاده و شهرانی، ۲۰۰۸)، سبک رهبری (ندیم جهانگیر، موزهید و محمودیول، ۲۰۰۴)، عدالت سازمانی (چاراش و اسپکتور^۲، ۲۰۰۱؛ اورگان، ۱۹۹۰) مورد مطالعه قرار گرفته است. اما روابط موجود بین ویژگی‌های سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی تا اندازه‌ای دارای به هم‌ریختگی است؛ به گونه‌ای که رسمیت سازمانی، انعطاف‌ناپذیری سازمانی، حمایت

1. Paine & Organ
2. Charash & Spector

ستادی و فاصله فضایی، ارتباط مستمری با رفتارهای شهروندی سازمانی نداشته‌اند (مقیمی، ۲۰۰۵). از سوی دیگر با گسترش پدیده‌ی جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی بطور چشم‌گیری مورد توجه قرار گرفته است، بطوری که اکثر صاحب نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند (دانایی فرد، رجب زاده و حصیری، ۲۰۰۹).

اعتماد یک موضوع بحث برانگیز در مطالعات سازمانی بوده است اما اخیراً در تحقیقات آموزشی به صورت جامع مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در مطالعات سازمانی اعتماد به عملکرد موثر سازمان‌ها متصل شده است. همان طور که بیان کردیم اعتماد به عملکرد مناسب سازمان‌ها مرتبط می‌باشد و اینگونه می‌توان فرض کرد که اعتماد می‌تواند به صورت مثبت بر عملکرد و سطح اثربخشی مدارس تاثیرگذارد، اگر چه مدارس به عنوان نوع خاص سازمانی مشخص شده است. اعتماد معلمان باعث ارتقای اثربخشی مدرسه می‌گردد چرا که روابط اعتمادی بخش لاینفک سرمایه اجتماعی یک سازمان می‌باشد. اعتماد بین افراد باعث ارتقای سرمایه اجتماعی یک مدرسه و نهایتاً تاثیر مثبت آن بر سطح اثربخشی مدرسه می‌شود.

زارعی متین و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی نقش و تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی در اعتمادسازی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان داده است که از میان ابعاد فرهنگ سازمانی، میان اجتناب از عدم اطمینان، جمع‌گرایی بین گروهی، برابری جنسی، قاطعیت و نوع دوستی با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وان میل و وان هوت^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی که به بررسی رابطه اعتماد معلمان و ویژگی‌های سازمانی مدرسه پرداخته‌اند، فرهنگ سازمانی، اندازه مدرسه و ترکیب گروهی مدرسه به عنوان ویژگی‌های سازمانی مدرسه در نظر گرفته شده و ارتباط هر یک از این متغیرها با اعتماد معلمان در مدرسه مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان

1. Van Maele & Van Houtte

داده است که فرهنگ سازمانی، اندازه مدرسه و ترکیب گروه با اعتماد معلمان رابطه مثبت معناداری دارد. همچنین نتایج تحقیق قلی پور، پور عزت و حضرتی (۲۰۰۹) نشان داد که اعتماد به شدت تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است.

صاحب‌نظران باور دارند که اعتماد می‌تواند منجر به همکاری بین افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها شود. امروزه سازمان‌ها در جستجوی راه‌های جدیدی برای ارتقای مشارکت و همکاری بین افراد و گروه‌ها و بهره‌گیری از آثار آن هستند و از این رو بیشتر از هر زمان به اعتماد و تقویت و واقعی‌سازی آن توجه دارند و معمولاً این کار را با مهندسی مجدد ساختار و مسطح نمودن آن و تاکید بر شکل‌های مبتنی بر تیم کاری به گونه‌ای که اختیار در آن به شکل غیرمتمرکز درآید افزایش می‌دهند. به عبارت دیگر برای این کار رسمیت سازمانی را کاهش می‌دهند (پناهی، ۲۰۰۹). اندازه مدرسه یکی از مهمترین متغیرهای موثر بر عملکرد مدارس می‌باشد. بییر و ترایس^۱ (۱۹۷۹) و هال، جانسون و هاس^۲ (۱۹۶۷) اظهار می‌دارند که اندازه سازمانی نتایج سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به عبارتی اگر تعداد اعضای سازمانی افزایش یابد، کیفیت روابط بین کارمندان کاهش می‌یابد که نهایتاً منجر به کاهش اعتماد سازمانی می‌شود. همچنین اسمیت، هوی و اسویتلند (۲۰۰۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند زمانی که تعداد اعضای سازمانی افزایش می‌یابد، روابط بین افراد پیچیده‌تر می‌شود و این مسئله باعث کاهش میزان اعتماد در بین اعضا می‌گردد. آنها بیان می‌کنند که هر چه تعداد دانش‌آموزان ثبت نامی بیشتر شود میزان اعتماد جمعی در آن مدرسه کاهش می‌یابد.

براساس مطالعه مبانی نظری در پژوهش حاضر، فرهنگ سازمانی و اندازه سازمانی وان میل و وان هوت (۲۰۰۹) و رسمیت رایبیز به‌عنوان ویژگی‌های سازمانی مدارس در نظر گرفته شد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه و پیش‌بینی اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان از طریق

1. Beyer & Trice
2. Hall, Johnson & Haas

روش

این تحقیق از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات و داده‌ها یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری در این پژوهش دبیران متوسطه ناحیه ۲ شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۹-۹۰ است که طبق آمار سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ تعداد دبیران مقطع متوسطه این ناحیه ۲۷۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده بود. حجم نمونه انتخاب شده با در نظر گرفتن معیارهای جدول نمونه‌گیری ۱۵۹ نفر می‌باشد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد (روایی محتوای آنها توسط متخصصان علوم تربیتی مورد تأیید واقع گردید) به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه رسمیت سازمانی: به منظور اندازه‌گیری رسمیت سازمانی به عنوان یکی از ویژگی‌های سازمانی مدارس از پرسشنامه هیک و آیکن (۱۹۶۹) استفاده شد. این ابزار دارای ۹ گویه است که براساس مقیاس پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) با طیف لیکرت تنظیم شده است. این ابزار توسط محققان مکرراً به کار رفته و در تحقیقات روایی صوری، محتوایی و سازه و پایایی این مقیاس گزارش شده است (مقیمی، ۲۰۰۱). به منظور بررسی پایایی این پرسشنامه از روش همسانی درونی استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فوق ۰/۷۴ بدست آمد که نشانگر شاخص پایایی مطلوب آن است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: به منظور اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی مدارس به عنوان یکی از ویژگی‌های سازمانی مدارس در پژوهش حاضر از پرسشنامه مقنی زاده (۲۰۰۲) استفاده شد. این ابزار دارای ۲۲ گویه است که براساس مقیاس پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) با طیف لیکرت تنظیم شده است. این پرسشنامه در مطالعات داخل و خارج بکار برده شده است و روایی آن مورد تأیید صاحب‌نظران می‌باشد. مقنی‌زاده (۲۰۰۲) در مقاله ارتقای فرهنگ مدرسه،

بنیانی برای اصلاح مدرسه آماره آلفای کرونباخ را برای آن ۰/۸۷ بدست آورده است. در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فوق ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه اعتماد سازمانی: برای سنجش اعتماد سازمانی دبیران از پرسشنامه اعتماد سازمانی که در تهیه سوالات این پرسشنامه از پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش سید جوادین (۲۰۰۹) استفاده گردیده است که روایی و پایایی آن نیز محاسبه گردیده است. این ابزار دارای ۲۱ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، بی نظر، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش اعتماد سازمانی می‌پردازد. برای سنجش پایایی پرسشنامه مذکور از آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: رفتار تابعیت سازمانی دبیران با استفاده از مقیاس OCB هوی و دی پاولا^۱ که در سال ۲۰۰۴ ساخته شده است اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه می‌باشد که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً موافقم به سنجش رفتار تابعیت سازمانی دبیران می‌پردازد. برای سنجش روایی این مقیاس هوی و دی پالو از تحلیل عاملی استفاده کرده‌اند. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۸۶ به دست آمد.

روش اجرا: در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات کیفی پژوهش، کتب و مجلات علمی و مقالات به روز و مربوط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت و برای جمع‌آوری اطلاعات کمی به منظور به دست آوردن پاسخ سؤال‌های این پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. به این ترتیب که بعد از هماهنگی و کسب مجوز، با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش و پس از آن که تعداد معلمان هر یک از مدارس مشخص گردید اقدام به توزیع پرسشنامه در بین معلمان هر یک از مدارس شد و پاسخ آنان به صورت داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از تحلیل همبستگی و نیز رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردید.

1. Dipaola & Hoy

نتایج

نمونه تحقیق شامل ۱۵۹ نفر از دبیران ناحیه دو آموزش و پرورش شهر ارومیه بودند. از بین پاسخ دهندگان ۲ درصد آنها داری مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۷۲/۲ لیسانس و ۲/۲ نیز فوق لیسانس بودند البته ۴/۶ نیز به این سوال پاسخ ندادند، بیشترین سابقه تدریس دبیران (۴۹ درصد) در گروه بیش از ۱۶ سال دیده شد. همچنین بیشترین پاسخگویان (۵۶/۳) از نظر سنی بین ۴۰-۳۱ سال بودند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد پژوهش

متغیر	M	SD
تعداد دانش آموزان (اندازه مدرسه)	۷۰۷	۴۵۰
رسمیت	۷۰	۱۳/۵
فرهنگ سازمانی	۶۹	۱۴/۵
اعتماد	۷۳	۱۴/۵
رفتار شهروندی	۷۲	۱۴

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های سازمانی مدارس (رسمیت و فرهنگ سازمانی) با اعتماد همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد. البته اندازه سازمانی به عنوان یکی از ویژگی‌های سازمانی مدارس رابطه معنی‌داری با اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی نداشت. پس فرضیه‌های (۱) و (۲) تایید می‌شود. نتایج همچنین رابطه معنی‌داری را بین عوامل جمعیت شناختی سن و سابقه تدریس با متغیرهای پژوهش را نشان نداد. نتایج همچنین نشان داد که به غیر از اندازه (از ویژگی‌های سازمانی مدارس) و رفتار شهروندی همبستگی معنی‌داری وجود دارد. این به معنای تایید فرضیه‌های (۴) و (۵) پژوهش حاضر می‌باشد. بیشترین رابطه همبستگی نسبت با $(P < 0/01)$ و $(r = 0/72)$ بین اعتماد و فرهنگ سازمانی دیده می‌شود. یافته‌های حاضر در جدول (۲) فرضیه‌های (۱) تا (۶) را نشان می‌دهد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های سازمانی مدارس با اعتماد و رفتار شهروندی دبیران

تبیین نقش ویژگی‌های سازمانی مدارس بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ سن	۱						
۲ سابقه تدریس	۰/۶۱**	۱					
۳ رسمیت	۰/۰۶	۰/۰۲	۱				
۴ فرهنگ سازمانی	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۲۴**	۱			
۵ اعتماد	۰/۰۴	۰/۰۹	۰/۲۱**	۰/۷۲**	۱		
۶ OCB	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۲۱**	۰/۴۳**	۰/۵۰**	۱	
۷ اندازه	۰/۱۹	۰/۰۶	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۴	۱

به منظور تعیین سهم ویژگی‌های سازمانی مدارس یعنی رسمیت و فرهنگ سازمانی در پیش بینی اعتماد معلمان در جهت پاسخگویی به فرضیه ۷ از روش تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول (۳) ارائه شده است. براساس اطلاعات جدول (۳) ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی اعتماد کارکنان از روی فرهنگ سازمانی برابر با $r=0/717$ و ضریب تعیین $R^2=0/514$ به دست آمده است. بنابراین فرهنگ سازمانی می‌تواند اعتماد کارکنان را پیش‌بینی کند. این متغیر حدود ۵۱ درصد ($R^2=0/514$) از واریانس اعتماد را تبیین می‌کند. نتایج ضریب تاثیر حدود ۰/۷۲ اثر متغیر فرهنگ بر اعتماد را نشان می‌دهد ($P<0/01$ و $B=0/717$).

همان طور که در جدول مشخص است رسمیت سازمانی به دلیل معنی دار نبودن از معادله حذف شد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی اعتماد از روی فرهنگ سازمانی

متغیر	β	B	F	R2	R	SE
فرهنگ سازمانی	۰/۷۱۷	۰/۶۰	۱۵۷/۳۰	۰/۵۱۴	۰/۷۱۷	۵/۲

خلاصه نتایج رگرسیون گام به گام در جدول (۴) در جهت آزمون فرضیه آخر ارائه شده است براساس اطلاعات این جدول ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی

از روی ویژگی‌های سازمانی مدارس (فرهنگ سازمانی) برابر $R = 0/43$ و ضریب تعیین $0/184 = R^2$ بدست آمده است. بنابراین از بین سه ویژگی سازمانی مدارس در پژوهش حاضر فرهنگ سازمانی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی در رفتار شهروندی دبیران را دارند. این متغیر حدود ۱۸ درصد از واریانس رفتار شهروندی دبیران را تبیین می‌کند. نتایج حاکی از تاثیر معنی‌دار و مثبت فرهنگ سازمانی بود. ($P < 0/01$ و $\beta = 0/43$) و دیگر متغیرها به دلیل معنی‌دار نبودن از معادله حذف شدند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رفتار شهروندی دبیران از روی فرهنگ سازمانی

متغیر	β	B	F	R^2	R	SE
فرهنگ سازمانی	0/43	0/19	33/7	0/184	0/43	3/5

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه و پیش‌بینی اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان از طریق ویژگی‌های سازمانی مدارس بود. با توجه به یافته‌های مربوط، رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر فرهنگ سازمانی مدارس و اعتماد وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش وان میل و وان هوت (۲۰۰۹)، قلی پور و همکاران (۲۰۰۹) و زارعی متین و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. آنها اظهار می‌دارند که اعتماد به شدت تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از معنی‌دار بودن رابطه بین رسمیت سازمانی و اعتماد سازمانی می‌باشد. نتایج حاصل با یافته‌های دی گروت و برونلی (۲۰۰۶)، راوب (۲۰۰۸) و وان میل و وان هوت (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. آنها اظهار می‌دارند که اعتماد با ساختار سازمانی رابطه دارد.

با توجه به یافته‌ها، بین متغیرهای اندازه مدرسه و اعتماد معلمان رابطه وجود ندارد. نتایج حاصل با پژوهش وان میل و وان هوت (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. ولی با نتایج تحقیقات بییر و ترایس (۱۹۷۹) و هال و همکاران (۱۹۶۷) همسو نیست. آنها اظهار می‌دارند که افزایش اندازه سازمانی

منجر به کاهش اعتماد سازمانی می‌شود. همچنین با نتایج گودارد، تسچانن موران و هوی^۱ (۲۰۰۱) و اسمیت و همکاران (۲۰۰۱) همسو نیست. آنها به این نتیجه رسیدند زمانی که تعداد اعضای سازمانی افزایش می‌یابد، روابط بین افراد پیچیده‌تر می‌شود و این مسئله باعث کاهش میزان اعتماد در بین اعضا می‌گردد.

با توجه به یافته‌ها بین فرهنگ سازمانی مدرسه با رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش‌های علیزاده و شهرانی (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. این تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی پیش شرط بنیادی برای تقویت و پرورش رفتار شهروندی محسوب می‌شود. کارکنان زمانی از مسئولیت‌های شغلی پا را فراتر می‌گذارند که از شغل خود راضی و خرسند باشند و سرپرستان را نیز حمایت کننده و با ملاحظه، تشخیص داده باشند (علیزاده و شهرانی، ۲۰۰۸).

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین متغیرهای رسمیت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج حاصل با مطالعه انجام شده توسط دی گروت و برونلی (۲۰۰۶) همسو می‌باشد آنها در تحقیق خود نشان دادند که رسمیت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آنان خاطر نشان کردند که رسمیت یکی از پیشایندهای مهم رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و منجر به ظاهر شدن سطوح بالاتر یا پایین تر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. نتایج حاصل با مطالعه انجام شده توسط راوب (۲۰۰۸) همسو نیست، یافته‌های راوب (۲۰۰۸) حاکی از آن بود که بین رسمیت و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. راوب (۲۰۰۸) در تحقیق خود نشان داده است که ساز و کارهای بوروکراتیک از جمله تمرکز، پیچیدگی و رسمی‌سازی رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ندارد. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت تأثیر رسمیت بر رفتار شهروندی سازمانی نیاز به بررسی‌های بیشتری دارد، زیرا تأثیر رسمیت نباید بدون در نظر گرفتن محتوای آنچه رسمی سازی

1. Goddard, Tschannen-Moran & Hoy

شده است مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد.

نتایج حاصل در خصوص رابطه بین اندازه سازمانی و رفتار شهروندی حاکی از این است که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد.

خلاصه نتایج در جهت پاسخگویی به فرضیه ۷ در خصوص نقش ویژگی‌های سازمانی مدارس در پیش‌بینی اعتماد معلمان نشان می‌دهد که در پیش‌بینی اعتماد سازمانی معلمان تنها بعد فرهنگ سازمانی ضریب تاثیر معنی‌دار داشت. دیگر ابعاد ویژگی‌های سازمانی مدارس یعنی رسمیت و اندازه بدلیل عدم معنی‌داری از معادله حذف شدند. بعد فرهنگ سازمانی به تنهایی ۵۱ درصد از واریانس اعتماد سازمانی را تبیین می‌کند. نتایج حاصل با پژوهش وان میل و وان هوت (۲۰۰۹) و همچنین با نتایج پژوهش‌های قلی پور و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد.

در نهایت برای آزمون فرضیه ۸ در پژوهش حاضر مبنی بر تاثیر ویژگی‌های سازمانی مدارس بر رفتار شهروندی سازمانی نیز از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. براساس اطلاعات جدول (۴) از بین سه بعد ویژگی‌های سازمانی مدارس، فرهنگ سازمانی اثر معنی‌دار داشت و در معادله باقی ماند. این متغیر ۴۳ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند. نتایج حاصل با پژوهش‌های علیزاده و شهرانی (۲۰۰۸) و نتایج حاصل توسط دی گروت و برونلی (۲۰۰۶) همسو می‌باشد.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی از جمله عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته که ممکن بود نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار دهند، حاکم نبودن روحیه پژوهش در بین معلمان و نیز تازگی متغیرهای مورد بررسی و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه رو بود.

نتایج این پژوهش، اهمیت و نقش رسمیت و فرهنگ سازمانی در اعتماد معلمان و رفتار شهروندی سازمانی آنها را بیان می‌کند. با توجه به رابطه بین رسمیت و فرهنگ سازمانی با اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌شود برای افزایش اعتماد معلمان و رفتار شهروندی سازمانی آنها به رسمیت و فرهنگ سازمانی مدرسه توجه شود. همچنین ارزش‌هایی که در فرهنگ سازمانی

نهفته است، ممکن است باعث ارتقاء یا مانع اعتماد شود پیشنهاد می‌شود به ارزش‌های نهفته در فرهنگ سازمانی توجه شود.

References

- Alizadeh, M., Shahrani, A. (2008). Role of organizational culture on organizational citizenship behavior, Study of EPC, The first national conference OCB, Tehran University. (Persian).
- Bateman, T. S., Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587 - 595.
- Becton, J. Bret., William, F. Giles & Mike, S. (2008). Evaluating and rewarding OCBs: Potential consequences of formally incorporating organizational citizenship behavior in performance appraisal and reward systems. *Employee relation*, 30 (5), 494 – 514.
- Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1979). A reexamination of the relations between size and various components of organizational complexity. *Administrative Science Quarterly*, 24, 48-64.
- Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of Justice in Organizations: A meta Analysis. *organizational behavior and Human Decision Prpcesses*, 86(2), 278 – 321.
- Chen, X. P., Hui, C., & Sego, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 922-931.
- Danayfard, H., RajabZadeh, A., Hasiri, A. (2009) Promotion of inter-organizational trust in the public sector: The Role of managerial competence of managers. *Research of Management in Iran*, 2 (4), 59-90. (Persian).
- DeGroot, T., & Brownlee, A. L. (2006). Effect of department structure on the organizational citizenship behavior. *Journal of Business research*, 59, 1116 – 1123.
- Gholipour, A., Pourezzat, A., Hazrati, M. (2009). The investigation of Servant Leadership on Organizational Trust and Empowerment in Public Organizations, *Journal of Public Administration*, 1 (2), 103-118. (Persian).
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools. *Elementary School Journal*, 102, 3-17
- Hall, R. H., Johnson, N. J., & Haas, J. E. (1967). Organizational size, complexity, and formalization. *American Sociological Review*, 132, 903-912.
- Houshang, M., Farahi Bozanjany, B. (2008) Development of Citizenship Behavior evidence Health office The Organization The first conference on organizational citizenship behavior Tehran University. (Persian).
- Hoy, W. & Dipaolo, M. (2004). Organizational citizenship of the faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88, 16-45.
- Karambayya, R. N. (1989). Contexts for organizational citizenship behavior: Do high

- performing and satisfying units have better" citizens " North York, Ontario, Canada: Author.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Behavioral Science*, 9, 131 – 136.
- Moghanizadeh, M, H. (2002). Improving school culture is the foundation for school reform, *Journal of Education*, 71. (Persian).
- Mogimi, S, M. (2001). Organization and management of research approach, Publishing Tarmeh, second edition. (Persian).
- Mogimi, S, M. (2005). Organizational citizenship behavior theory and practice of management culture, 3(11), 19-48. (Persian).
- Nadim, J, Mohammad Muzahid, A. & Mahmudul, H. (2004). Organizational citizenship behavior: it s nature and antecedents. *BRAC University Journal* ,1(2), 75 – 85.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington, MA; Lexington Books.
- Paine, J. B. & Organ, D. W. (2000). The Cultural Matrix of organizational citizenship behavior: Some Preliminary Conceptual and Empirical Observations. *Human Resource Management Review*, 10, 45 – 59.
- Panahi, B. (2009). Trust and confidence in organizations, *Peak light*, 7(4), 88-103. (Persian)
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 6(3), 513 – 563.
- Raub, S. (2008). The impact of structure on organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *Journal of Hospitality Management*, 27, 179 - 186.
- SeydJavadin, S. (2009) Methods of confidence in the organization. *Journal of Mesbah*, 5 (18), 25-37. (Persian).
- Smith, P., Hoy, W. K. & Sweetland, S. R. (2001). Organizational health of high schools and dimensions of faculty trust. *Journal of School Leadership*, 11, 135-151
- Sobhaninejad, M., Uzbashi, A., Shatey, K. (2010). Organizational Citizenship Behavior (Theoretical, solidarity and assessment tools), First Edition, Tehran, Yastoroon Publication. (Persian).
- Van Maele, D. & Van Houtte, M. (2009). Faculty trust and organizational school characteristics: An exploration across secondary schools in Flanders. *Educational Administration Quarterly*, 45 (4), 556-589.
- ZareiMatin, H., Tahmasebi, R., Mousavi, M. M. (2009). The role of organizational culture of trust: Relations between Cultural dimensions GLOBE and trust. *Journal of Management Sciences in Iran*, 4 (15), 135-176. (Persian)

A study of the role of school organizational characteristics on teachers trust and organizational-citizenship behavior

M. Kazemzadehbeytali¹ & M. Hassani²

Abstract

The aim of this research was to study teachers trust and organizational-citizenship behavior and their relationship with the school organizational characteristics. The population included all boys' high school teachers of district II, Urmia among whom 159 teachers were randomly selected as the sample. The research method was descriptive-correlative. The questionnaires of organizational citizenship behavior, organizational trust, organizational culture, and organizational formalization were implemented to collect the data. Regression and correlation were utilized to analyze the data. The results showed that there is a relationship between school organizational characteristics and teachers trust and organizational-citizenship behavior. In other words, there is no relationship between organizational size with trust and organizational-citizenship behavior. Further, there is significant positive correlation between school organizational characteristics, organizational culture, and teacher trust and organizational-citizenship behavior. Organizational culture specifies 51 percent of the variance of teachers trust and 18 percent of the variance of organizational-citizenship behavior.

Keywords: Organizational culture, organizational formalization, organizational size, organizational trust, organizational-citizenship behavior.

1. M. A of Educational Administrational, Urmia University

2. Corresponding Author: PhD in Educational Administrational, Urmia University (M.hassani@urmia.ac.ir)