

## بررسی نقش فضیلت‌سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان: یافته‌های یک پژوهش کمی در مدارس متوسطه شهر کرج

سارا عابدی کوشکی<sup>۱\*</sup>، حسن رضا زین آبادی<sup>۲</sup>، عبدالرحیم نوه ابراهیم<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۴/۸/۵ صص ۲۰۸-۱۹۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۲/۱۹

### چکیده

هدف پژوهش توصیفی - همبستگی حاضر، بررسی رابطه فضیلت‌سازمانی مدارس با رفتار شهروندی سازمانی معلمان می‌باشد. ۴۰۳ معلم در مدارس متوسطه نواحی چهارگانه کلان‌شهر کرج به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه‌ی استاندارد فضیلت‌سازمانی (Cameron, Bright, & Caza, 2004) و رفتار شهروندی سازمانی (DiPaola, Tarter & Hoy, 2004) استفاده شد. پس از بررسی و تأیید پایایی و روایی سازه ابزارها، برای پاسخ به سؤالات پژوهش، از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج حاکی از وجود همبستگی معنادار بین فضیلت سازمانی مدارس و رفتار شهروندی سازمانی معلمان است. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که در بین ابعاد پنج‌گانه فضیلت‌سازمانی (خوش بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش)، صرفاً خوش‌بینی و بخشش، تبیین معناداری از رفتار شهروندی سازمانی معلمان داشته‌اند. یافته‌های این پژوهش اهمیت تقویت خرده‌مقیاس‌های فضیلت‌سازمانی را در مدرسه مورد تأکید قرار می‌دهد.

**واژه‌های کلیدی:** فضیلت‌سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، معلم.

---

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران.

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

۳. استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران.

## مقدمه

مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری (Hessel, 2013) دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. فضیلت به طور عمده در فلسفه بحث می‌شود، ولی در حال حاضر، از نظر تئوری و ساخت، در تحقیقات سازمانی استفاده می‌شود. محققان ابعاد مختلفی برای فضیلت سازمانی مطرح کرده‌اند؛ اما شناخته‌شده‌ترین نظریه در این خصوص، نظریه کامرن (Cameron & et al, 2004) می‌باشد که ۵ بعد برای فضیلت سازمانی مطرح می‌کند که عبارت‌اند از:

۱. **خوش‌بینی سازمانی**<sup>۱</sup>: به معنی حس کردن هدف ژرف و عمیقی است که واکنش‌ها را هدایت می‌کند، کارکنان سازمان انتظار موفقیت و عملکرد سازمان در مواجهه با چالش‌ها را دارند.
۲. **اعتماد سازمانی**<sup>۲</sup>: به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان می‌باشد.
۳. **شفقت سازمانی**<sup>۳</sup>: به این معناست که کارکنان به یکدیگر توجه دارند و ابراز همدردی در بین آن‌ها شایع است.
۴. **انسجام سازمانی**<sup>۴</sup>: به معنی شایع و گسترده بودن راستی و درستی در سازمان است.
۵. **بخشش سازمانی**<sup>۵</sup>: به این معنی است که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می‌شود و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای عملکرد به آن نگرسته می‌شود (Cameron & et al, 2004).

از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده‌ای است که سازمان با آن مواجه می‌شود و گسترش فضیلت سازمانی از تأثیرات منفی این مشکلات می‌کاهد. احساسات مثبت و سرمایه‌ی اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می‌شود و گسترش می‌یابد و به هم‌افزایی در عملکرد افراد و سازمان‌ها می‌انجامد (Barclay & Markel, 2012). همچنین تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که فضیلت در سازمان در ایجاد عشق و همدلی (Rego & et al, 2011) توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها (Seligman, 1999) و سلامت، شادمانی، انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها (Ryff & Singer, 2008)،

---

Organizational Optimism<sup>1</sup>

Organizational trust<sup>2</sup>

Organizational compassion<sup>3</sup>

Organizational integrity<sup>4</sup>

Organizational forgiveness<sup>5</sup>

(Myers, 2000) نقش بسزایی دارد. خلاصه آن که اخلاقیات مبتنی بر فضیلت همواره به دنبال تحریک ارزش‌های آرمانی و پاسخ‌گویی به این سؤال است که ما باید چه نوع سازمانی باشیم (chun, 2005).

علاوه بر متغیر فضیلت‌سازمانی بی‌تردید کارکرد اثربخش سازمان‌ها در هر شرایطی، به تلاش کارکنان وابسته است اما تلاشی که صرفاً در یک مرزبندی تعریف‌شده (شرح وظایف شغلی) انجام نمی‌شود و فراتر از آن نیز می‌رود (Garg & Rastigi, 2006). تلاش فراتر از انتظار و افزون بر نقش کارکنان، به اندازه‌ای با اهمیت است که حجم پژوهش‌های مربوط به آن، به طور عمده با عنوان "رفتارهای شهروندی سازمانی"؛ به طور مرتب 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 (Podsakoff et al, 2000 ; Organ, 1988).

اخلاق نیک معلمان، مانند اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش‌بینی در محیط مدرسه بی‌شک دلیلی بر رفتار سازمانی مناسب آن‌هاست. در شرایطی که مدیران با تقویت این رفتارها به هدایت آن‌ها می‌پردازند، به‌طور حتم در تحریک و تقویت رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها موفق خواهند بود. بر این اساس مسئله عمده پژوهش این است که آیا فضیلت‌سازمانی مدارس می‌تواند تبیین معناداری از رفتار شهروندی سازمانی معلمان داشته باشد؟ علاوه بر ضرورت پاسخ به این مسئله، اهمیت و نقش حساس فضیلت‌سازمانی مدارس، اهمیت وجود رفتارهای شهروندی سازمانی در معلمان و کمبود پژوهش‌های منتشر شده داخلی بر ضرورت انجام پژوهش حاضر افزوده است. براساس هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش فضیلت‌سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان در مدارس مقطع متوسطه شهر کرج می‌باشد.

### چهارچوب نظری پژوهش

مدارس اثربخش، برخوردار از معلمان هستند که به‌طور داوطلبانه، اختیاری، بدون چشم‌داشت، افزون بر انتظارات و الزامات رسمی نقش خود، برای کمک به مدیر، معلمان دیگر و دانش‌آموزان و به‌طور کلی اثربخشی مدرسه، از هیچ تلاشی فروگذار نیستند (DiPaola, Tarter & Hoy, 2004). در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی در مدرسه نیز، از این تلاش‌های سودمند، با عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌شود. نوری و همکارانش در پژوهشی با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس فضیلت‌سازمانی و پیش‌بینی فضیلت‌سازمانی با توجه به رفتار شهروندی سازمانی، بر روی ۱۴۱ نفر از کارمندان شرکت مخابرات اصفهان انجام دادند. در این

پژوهش کارمندان، مقیاس فضیلت‌سازمانی (Cameron & et al, 2004) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (Podsakoff & et al, 1990) را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که بین فضیلت‌سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و سه بعد آن یعنی فضیلت مدنی، نوع‌دوستی، ادب و مهربانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، فضیلت‌سازمانی و نخستین عامل آن یعنی همدردی، خوش‌بینی، اعتماد را پیش‌بینی می‌کنند؛ بنابراین نتایج مقیاس فضیلت‌سازمانی به‌عنوان یک ابزار پایا و معتبر می‌تواند در پژوهش‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی فضیلت‌سازمانی کارایی دارد (Khoshouei & Nouri, 2013).

بهزادی و همکارانش در پژوهش خود بر روی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون، به بررسی رابطه فضیلت‌سازمانی با رفتار شهروندی‌سازمانی، وفاداری‌سازمانی و بهزیستی‌معنوی پرداختند. نتایج نشان داد که فضیلت‌سازمانی و ابعاد آن با رفتار مدنی سازمانی، بهزیستی‌معنوی و وفاداری-سازمانی همبستگی مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از ابعاد فضیلت‌سازمانی به ترتیب خوش‌بینی‌سازمانی و بخشش‌سازمانی در تبیین واریانس رفتار مدنی‌سازمانی، خوش‌بینی‌سازمانی، صداقت‌سازمانی و بخشش‌سازمانی در تبیین بهزیستی‌معنوی و همین‌طور خوش‌بینی‌سازمانی و صداقت‌سازمانی در تبیین واریانس وفاداری‌سازمانی بیشترین نقش را ایفا می‌کنند. این یافته‌ها به نقش و اهمیت فضیلت‌سازمانی در پیش‌بینی پیامدهای سازمانی تأکید دارد (Behzadi, Naami & Beshlideh, 2013).

اهمیت رفتار شهروندی‌سازمانی در کارکنان سازمان‌های مختلف غیرقابل انکار است، اما هنگامی که صحبت از مدارس می‌شود، نگاه‌ها به آن موشکافانه‌تر و حساس‌تر می‌شود. نقش مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه جانبه کشورها، دلیل غیرقابل انکار بر لزوم بهره‌مندی از معلمان برخوردار از رفتار شهروندی‌سازمانی بالا می‌باشد. وظیفه‌ی معلمان ارتقای هرچه بیشتر یادگیری در دانش‌آموزان از طریق تدریس است و نظر به ماهیت پیچیده یادگیری بدون شک نمی‌توان با انجام وظایفی خاص و از پیش تعیین‌شده آن را با کیفیت بالا ایجاد کرد (Oplatka, 2006)، به نقل از (Zeinabadi (2009).

رفتار شهروندی‌سازمانی از جمله متغیرهای مهم و تأثیرگذار می‌باشد و در صورتی که معلمان تمایل به شرکت در چنین رفتارهایی داشته باشند، دست یابی مدرسه به اهداف تسریع می‌شود. اما سؤال اساسی این است که چگونه می‌توان میزان چنین رفتارهایی را در معلمان افزایش داد؟ آیا گسترش و تقویت فضیلت‌سازمانی در مدارس می‌تواند بروز چنین رفتارهایی را در معلمان پیش‌بینی کند؟ پژوهش‌های متعددی مشابه با ارتباط ابعاد فضیلت‌سازمانی با رفتار شهروندی‌سازمانی انجام شده‌است. برای مثال پژوهش‌های اپلاتکا و بوگلر که کم و بیش به بررسی متغیرهای فردی مشابه با

ابعاد فضیلت‌سازمانی با رفتار شهروندی‌سازمانی در سازمان‌های غیرآموزشی پرداخته و ارتباط آن‌ها را مثبت و معنادار گزارش کرده‌اند (Bogler & Somech, 2009) و (Oplatka, 2010). در واقع فضیلت، کیفیت اخلاقی خوب در افراد است و از بزرگ‌ترین آرمان‌های بشر است. براساس مطالعات یادشده و نتایج پژوهش‌های انجام شده، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش فضیلت‌سازمانی مدارس در رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان در مدارس مقطع متوسطه شهر کرج تعیین و برای حصول این هدف، سؤالات ذیل مطرح شده‌اند:

۱. آیا رابطه معناداری بین فضیلت‌سازمانی مدارس و رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان وجود دارد؟
۲. آیا ابعاد فضیلت‌سازمانی، رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان را به صورت معنادار تبیین می‌کند؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر در قلمرو پژوهش‌های توصیفی<sup>۱</sup> از نوع همبستگی<sup>۲</sup> قرار دارد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و همبستگی از نوع دو متغیری و رگرسیونی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس متوسطه شهر کرج می‌باشد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. بدین صورت که ابتدا براساس جدول کرجسی و مورگان حجم بهینه نمونه معلمان تعیین شد و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری مذکور از چهار ناحیه آموزشی شهر کرج، تعداد ۴۲۰ معلم مورد پیمایش قرار گرفت و پس از حذف داده‌های ناقص اطلاعات ۴۰۳ معلم مورد تحلیل قرار گرفت.

داده‌های فراهم شده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین و انحراف‌معیار) و استنباطی تحلیل شد. ابتدا از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی ابزارها و از تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی روایی سازه آن‌ها استفاده شد. تحلیل عاملی تاییدی، به منظور تأیید ساختار عاملی و آزمون قدرت و معناداری سهم هریک از متغیرهای مشاهده شده، در اندازه‌گیری متغیر نهفته (درونزا و برونزا) و همچنین بررسی چگونگی برازش الگوهای اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری شده، انجام می‌شود (Hox & Bechger, 1999). برای تصمیم‌گیری در مورد مناسب و قابل قبول بودن الگوی اندازه‌گیری برازش شده، از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده می‌شود. در پاسخ به

سوالات پژوهش پس از بررسی نرمال بودن از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استاندارد استفاده شد.

جهت سنجش فضیلت‌سازمانی مدرسه از پرسشنامه ۱۵ گویه ای (Cameron & et al, 2004) که بر اساس ۵ بعد خوش‌بینی‌سازمانی، اعتماد‌سازمانی، شفقت‌سازمانی، انسجام‌سازمانی و بخشش سازمانی طراحی شده، استفاده شد. در این پژوهش از معلمان خواسته شد که گویه‌های توصیفی را تا حدی که در مورد مدرسه آن‌ها صدق می‌کند در طول مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) درجه‌بندی و مشخص کنند. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب خرده‌مقیاس‌ها ۰/۷۵، ۰/۸۶، ۰/۷۶، ۰/۷۷، ۰/۸۰ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۲ گزارش شد. در بررسی روایی سازه نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که این خرده مقیاس‌ها با توان بالا و با برازش مناسب فضیلت‌سازمانی را اندازه‌گیری کرده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱. پارامترهای الگوی اندازه‌گیری متغیر فضیلت‌سازمانی در تحلیل عاملی تأییدی

| خرده مقیاس‌ها    | پارامتر استاندارد $\beta$ | خطای معیار | کمیت t |
|------------------|---------------------------|------------|--------|
| خوش‌بینی سازمانی | ۰/۶۵                      | ۰/۴۶       | ۱۰/۶۴* |
| اعتماد سازمانی   | ۰/۸۲                      | ۰/۳۲       | ۱۵/۹۸* |
| شفقت سازمانی     | ۰/۹۶                      | ۰/۰۷       | ۱۵/۵۸* |
| انسجام سازمانی   | ۰/۹۸                      | ۰/۰۴       | ۱۶/۴۵* |
| بخشش سازمانی     | ۰/۸۳                      | ۰/۳۴       | ۱۵/۴۶* |

شاخص‌های برازش:  $\chi^2=246$ ،  $\chi^2/df=3/12$ ،  $RMSEA=0/06$ ،  $GFI=0/96$ ،  $AGFI=0/93$ ،  $CFI=0/98$

همان‌گونه که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، شاخص  $(\chi^2/df)$  در سطح مطلوبی نیست. اما باید توجه داشت که، اولاً در مقدار مطلوب این شاخص بین اندیشمندان همگرایی وجود ندارد، برای مثال برخی حتی مقدار بسیار زیاد ۵ را نیز برای نسبت  $\chi^2$  به درجه آزادی  $(\chi^2/df)$  متناسب دیده‌اند (Wheaton, 1977). ثانیاً در شرایطی که شاخص  $\chi^2$  به دلایلی از جمله با افزایش حجم نمونه به لحاظ آماری معنادار می‌شود، به شاخص‌های جایگزین توجه می‌شود. واضح است بقیه‌ی شاخص‌ها در سطح قابل قبولی هستند بنابراین ضرایب استاندارد و شاخص‌های برازش، تأمین روایی سازه این ابزارها و برازش کامل الگوی اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش را با داده‌ها نشان دادند.

برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی معلمان از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای (DiPaola, Tarter & Hoy, 2004) استفاده شده است. در محاسبه پایایی مشخص شد که حذف ۲ گویه، پایایی ابزار را به گونه‌ی قابل‌ملاحظه‌ای افزایش می‌دهد. بنابراین، این ۲ گویه حذف و پایایی پرسش‌نامه برابر با

۰/۸۵ محاسبه شد. در مورد روایی سازه هم تحلیل عاملی تأییدی، ساختار مورد نظر پدیدآورندگان این پرسش‌نامه را مورد تأیید قرار داده و روایی سازه این ابزار تأمین شده است (جدول ۲).

جدول ۲. پارامترهای الگوی اندازه‌گیری متغیر رفتار شهروندی سازمانی در تحلیل عاملی تأییدی

| گویه‌ها | پارامتر استاندارد $\beta$ | خطای معیار | کمیت t |
|---------|---------------------------|------------|--------|
| Q1      | ۰/۶۰                      | ۰/۱۰       | ۸/۶۳*  |
| Q3      | ۰/۷۳                      | ۰/۱۳       | ۱۱/۲۴* |
| Q4      | ۰/۷۷                      | ۰/۰۸       | ۱۲/۱۲* |
| Q5      | ۰/۷۹                      | ۰/۱۰       | ۱۲/۵۷* |
| Q6      | ۰/۷۹                      | ۰/۱۰       | ۱۲/۵۱* |
| Q7      | ۰/۷۳                      | ۰/۱۳       | ۱۱/۱۴* |
| Q8      | ۰/۸۰                      | ۰/۰۹       | ۱۲/۷۱* |
| Q9      | ۰/۸۶                      | ۰/۰۸       | ۱۴/۳۹* |
| Q10     | ۰/۸۹                      | ۰/۰۸       | ۱۵/۱۵* |
| Q11     | ۰/۸۱                      | ۰/۰۹       | ۱۲/۹*  |
| Q12     | ۰/۷۸                      | ۰/۱۷       | ۹/۱۲*  |
| Q14     | ۰/۸۶                      | ۰/۰۸       | ۱۴/۲۶* |
| Q15     | ۰/۸۵                      | ۰/۱۰       | ۱۴/۰۹* |

شاخص‌های برازش:  $\chi^2=۸۰$ ،  $(\chi^2/df)=۳/۴۸$ ،  $(RMSEA)=۰/۰۶$ ،  $(GFI)=۰/۹۷$ ،  $(AGFI)=۰/۹۴$ ،  $(CFI)=۰/۹۶$

### یافته‌های پژوهش

جدول (۳) میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را گزارش کرده است.

جدول ۳. توصیف متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی

| متغیر    | میانگین | انحراف- معیار | متغیر   | میانگین | انحراف معیار | همبستگی |
|----------|---------|---------------|---------|---------|--------------|---------|
| خوش بینی | ۳/۷۸    | ۰/۸۵          |         |         |              | ۰/۴۳**  |
| اعتماد   | ۳/۸۵    | ۰/۹۱          | رفتار   |         |              | ۰/۳۱**  |
| شفقت     | ۳/۴۰    | ۰/۹۵          | شهروندی | ۳/۴۲    | ۰/۵۹         | ۰/۳۷**  |
| انسجام   | ۳/۳۷    | ۰/۸۹          | سازمانی |         |              | ۰/۳۸**  |
| بخشش     | ۳/۵۲    | ۰/۸۹          |         |         |              | ۰/۴۸**  |

\*P<0/01

همانگونه که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود، میانگین تمامی ابعاد فضیلت‌سازمانی و متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان بالاتر از ۳ می‌باشد. همچنین مشاهده می‌شود که بیشترین میانگین بین ابعاد فضیلت‌سازمانی، مربوط به بعد اعتماد با میانگین ۳/۸۵، و کمترین میانگین مربوط به بعد انسجام، با میانگین ۳/۳۷ می‌باشد.

همچنین با مشاهده جدول (۳) مشخص می‌شود که بین تمامی ابعاد فضیلت‌سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در این میان بیشترین همبستگی بین بعد بخشش از فضیلت‌سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/48$ ) و کمترین همبستگی بین اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/31$ ) محاسبه شده‌است. بنابراین در پاسخ‌دهی به سؤال اول پژوهش این نتیجه حاصل می‌شود که میان متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همانگونه که ذکر شد، برای پاسخ‌دهی به سؤال دوم پژوهش از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. در این سؤال ابعاد پنج‌گانه فضیلت‌سازمانی مدارس همزمان به عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان (متغیر پیش‌بینی شونده یا ملاک) مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج این تحلیل در جدول (۴) گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون

| F     | MS   | Df  | SS     | R <sup>2</sup> | T    | B    | متغیر<br>ملاک | متغیرهای<br>پیش‌بین |
|-------|------|-----|--------|----------------|------|------|---------------|---------------------|
|       |      |     |        |                | ۳/۷۵ | ۰/۲۱ |               | خوش‌بینی            |
|       |      |     |        |                | ۰/۳۸ | ۰/۰۲ | رفتار         | اعتماد              |
| ۲۸/۱۵ | ۷/۴۸ | ۵   | ۳۷/۳۷  | ۰/۵۳           | ۰/۸۴ | ۰/۰۶ | شهروندی       | شفقت                |
|       | ۰/۲۶ | ۳۹۷ | ۱۰۵/۴۳ |                | ۰/۵۵ | ۰/۰۴ | سازمانی       | انسجام              |
|       |      |     |        |                | ۴/۴۸ | ۰/۳۰ |               | بخشش                |

$P < 0/01^*$

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد. در این جدول ابعاد فضیلت‌سازمانی مدارس به عنوان متغیر پیش‌بین و ساختار تک بعدی رفتار شهروندی سازمانی معلمان به عنوان متغیر ملاک وارد الگو شده‌اند. شاخص‌های مهم در تحلیل رگرسیون شامل مقادیر  $F$ ،  $R^2$  و  $t$  می‌باشد که به تفکیک در این جدول آورده شده‌است. همانگونه که مشاهده می‌شود، در بررسی رفتار شهروندی-سازمانی معلمان به عنوان متغیر ملاک، مشخص می‌شود که ( $R^2=0/53$ ) از واریانس این متغیر توسط ابعاد فضیلت‌سازمانی به صورت معنادار ( $P < 0/05$ )،  $F [5, 397] = 28/15$  تبیین می‌شود. همچنین در بررسی سهم ویژه هر یک از ابعاد فضیلت‌سازمانی در پیش‌بینی رفتار شهروندی



سازمانی معلمان تنها دو بعد شامل خوش‌بینی‌سازمانی ( $\beta=0/21$ ,  $t=3/75$ ) و بخشش‌سازمانی ( $\beta=0/30$ ,  $t=4/48$ ) تبیین معناداری داشته‌اند. همچنین ضرایب پیش‌بینی با توجه به آزمون F در سطح  $0/05$  معنادار به دست آمده است. بنابراین در پاسخ به سؤال دوم این پژوهش این نتیجه حاصل می‌شود که ابعاد فضیلت‌سازمانی تبیین معناداری از رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان داشته‌اند. در مقایسه سهم تبیینی، این امر مشخص می‌شود که بعد بخشش‌سازمانی بیشترین و بعد اعتماد‌سازمانی کمترین تبیین را به خود اختصاص داده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به نتایج به دست‌آمده مشخص می‌شود که بعد بخشش و خوش‌بینی‌فضیلت در مدرسه، در مدارس مورد مطالعه شمول بیشتری نسبت به سایر ابعاد فضیلت‌سازمانی مدارس داشته‌اند. این مطلب مبین این نکته است که فضیلت‌سازمانی در مدارس مورد مطالعه، بیشتر در حوزه بخشش و خوش‌بینی‌سازمانی موفق بوده است. بنابراین می‌توان گفت اساسی‌ترین عاملی که برای فضیلت‌سازمانی در مدارس متوسطه لازم است، وجود بخشش و سپس خوش‌بینی است. بخشش‌سازمانی به این معنی است که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می‌شود و به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می‌شود (Cameron et al, 2004). شواهد موجود نشان می‌دهد که فضیلت‌بخشش با روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر، ارتباط دارد (McCullough, 2000). همچنین معلمانی که ادراک مثبتی از مدرسه خود دارند یا به عبارتی جو مدرسه را سالم و مثبت تلقی می‌کند، تأثیر مثبت بیشتری در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اثربخشی مدرسه دارند. نمونه‌ای از یافته‌ها که این فرض را استحکام می‌بخشد. پژوهش (Hargreaves, 1988) و (Rosenholtz, 1989) است. آن‌ها در نتایج تحقیقات‌شان دریافتند که ادراک مثبت از مدرسه یا کیفیت محل کار، بر انگیزش و تعهدکاری معلمان در آن مدرسه و درنهایت بر کیفیت آموزش و پرورش در آنجا تأثیر می‌گذارد.

در مورد خوش‌بینی نیز نتایج پژوهش (Srivastava, 2008) نشان می‌دهد که نگرش و برداشت افراد از محیط فیزیکی به‌ویژه محیط روانی- اجتماعی سازمان بر رضایت‌شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمان تأثیر معنادار دارد. همچنین رضایت‌شغلی قوی‌ترین رابطه را با رفتار شهروندی‌سازمانی دارد (Somech & Drach-Zahavy, 2000).

در پاسخ به سؤال اول پژوهش این نتیجه حاصل شد که بین ابعاد فضیلت‌سازمانی مدارس و رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در این میان متغیر

بخشش، بیشترین همبستگی و اعتماد کمترین همبستگی را با رفتار شهروندی‌سازمانی به خود اختصاص داده‌اند. یافته این پژوهش مطابق با یافته‌های پژوهش (Khoshouei, M.S., & Nouri, 2013) می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که فضیلت‌سازمانی مدارس پیامد رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان را به دنبال خواهد داشت. در توجیه این نتیجه می‌توان گفت که اخلاقیات نیک معلمان مانند اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش‌بینی در محیط مدرسه بی‌شک دلیلی بر رفتار‌سازمانی مناسب آن‌هاست. در شرایطی که مدیران با تقویت این رفتارها به هدایت آن‌ها می‌پردازند، به‌طورحتم در تحریک و تقویت رفتار شهروندی‌سازمانی آن‌ها موفق خواهند بود.

اما در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، نتایج نشان می‌دهد که از میان ابعاد پنجگانه فضیلت-سازمانی، دو بعد بخشش و خوش‌بینی تبیین‌کننده معناداری از رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان داشته‌اند. همانگونه که در بخش مقدمه، ذکر شد بخشش‌سازمانی، به پذیرش اشتباهات و استفاده از آن برای فرصت یادگیری و خوش‌بینی‌سازمانی، به حس‌کردن هدف ژرف و انتظار موفقیت سازمان در مواجهه با چالش‌ها اشاره دارند که با توجه به نتایج حاصل شده، می‌توان گفت که مدیران مدارس در این دو بعد موفق بوده‌اند و تا حد زیادی توانسته‌اند معلمان را در این دو بعد از فضائل سازمانی تشویق کنند. این یافته نقش زیربنایی و اساسی بخشش و خوش‌بینی‌سازمانی را به عنوان دو بعد اساسی فضیلت‌سازمانی نمایان می‌سازد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان بخشش و خوش‌بینی در مدارس می‌توان انتظار داشت که رفتار شهروندی‌سازمانی در معلمان به میزان قابل توجهی افزایش یابد.

از برآیند این پژوهش و دیگر پژوهش‌های ذکر شده آشکار شد که فضیلت‌سازمانی، نقش مهم و چشم‌گیری در رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان و اثربخشی مدارس دارد، هرچند به نظر می‌رسد امروزه با وجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمان‌ها مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌های دولتی به‌شدت رنگ‌باخته است و یا به فراموشی سپرده می‌شود. این بدین معنی است که فعالیت‌ها در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است (Ahmadzadeh, Salarzahi, & Yaghoobi, 2013). به‌عبارت‌دیگر در شرایط کنونی رعایت‌نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و غیره به‌کرات در سازمان‌های دولتی کشورهای جهان سوم و به‌خصوص ایران مشاهده می‌شود (Najafbeygi & et al, 2014). در این‌میان با توجه به تعریف فضیلت‌سازمانی و نقش تعیین‌کننده سازمان‌های آموزشی، خصوصاً

مدارس در تعلیم و تربیت نسل‌های آینده کشور، اثربخشی مدارس بدون داشتن معلمان با فضیلت، بانگیزه و فداکار امکان‌پذیر نخواهد بود. علاوه بر این، تأثیر شگرف رفتار شهروندی‌سازمانی بر اثربخشی سازمان، عمده‌ترین و منطقی‌ترین توجیه درباره اهمیت آن به‌شمار می‌آید (Podsakoff & DiPaola & Hoy, 2005; et al, 2000). معلمان با رفتار شهروندی‌سازمانی بالا به معلمان دیگر نیز کمک خواهند کرد. نشانگرهای رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان در جهت کمک به معلمان، مدیران و به‌طور کلی مدرسه گواهی بر این مدعاست که مدرسی که از چنان معلمانی بهره‌مند هستند می‌توانند در پیشرفت تحصیلی و اثربخشی مدارس مؤثر باشند (Zeinabadi, 2010).

از طرفی نتایج این پژوهش نشان داد که یکی از عوامل مهمی که در رفتار شهروندی‌سازمانی معلمان تأثیر می‌گذارد، بعد بخشش و خوش‌بینی سازمانی به عنوان ابعاد مهم فضیلت‌سازمانی در مدارس می‌باشند که می‌توانند به‌واسطه مدیریت مدرسه تقویت شوند. فضائل‌سازمانی مدارس شامل ویژگی‌های شخصیت‌اخلاقی سازمان است که به‌عنوان رفتار برتر سازمان نیز شناخته می‌شوند. بی‌شک هرچه مدارس از فضائل‌سازمانی بالاتری برخوردار باشند، میزان این رفتارها که از آن به‌عنوان رفتارهای شهروندی‌سازمانی یاد می‌شود، بیشتر خواهد بود؛ اما همچنان که ملاحظه شد، برای بیشتر شدن این رفتارها، معلمانی که در مدارس با فضائل‌سازمانی بالا، مشغول به‌کار هستند، بایستی بخشش و خوش‌بینی بالایی نیز داشته باشند. بر این اساس، دست‌اندرکاران آموزش و پرورش و مدیران سازمان‌های آموزشی به‌عنوان مهم‌ترین عامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی، برای دستیابی به اهداف بهتر و بالاتر آموزشی، باید سازوکارهای تقویت فضیلت‌سازمانی خصوصاً ابعاد بخشش و خوش‌بینی را در مدارس فراهم کنند. در نهایت پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، پژوهشگران نسبت به سؤالات پژوهش، در مدارس مقاطع مختلف تحصیلی به تفکیک سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه‌شغلی و سطح‌سازمانی معلمان یا اضافه‌کردن برخی متغیرهای دیگر که برای آن‌ها توجیه منطقی و نظری وجود دارد، به تحقیق مبادرت ورزند.

## References

- Ahmadzadeh, M., Salarzahi, H.A. & Yaghoobi N.M. (2013). The Study and Analyzing Effectiveness of Entrepreneurships Education in the Field of Entrepreneurships by Using of Satisfaction Matrix Model. *Journal of Public Management*, 6(11), 102-107. (in Persian)
- Barclay, L. A., & Markel, K.S. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psycholog*. 27 (4), 330 – 346.
- Baumeister, R. & Exline, J. (2000). Self Control, Morality and Human Strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*. N 19, 29-42.

- Behzadi, E., Naami, A., & Beshlideh, K. (2013). Examine the relationship between organizational virtuousness and organizational citizenship behavior, organizational loyalty and spiritual well-being in the exploitation of oil and gas employees Karon. *Journal Achievements Psychological*. 4(2), 233-256. (in Persian)
- Bogler, R., & Somech, A. (2009). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making?. *Journal of Educational Administration*. 43(5), 420-438.
- Cameron, K.S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*. Vol 47, No 6, 1-24.
- Chun, R. (2005). Ethical Character and Virtue of Organization: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *Journal of Business Ethics*. 57 (3), 269-284.
- DiPaola, M., Tarter, C., & Hoy, W. K. (2004). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale, In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Eds.) *Leadership and Reform in American Public Schools*, Greenwich, CT, Information Age.
- DiPaola, M.F., & Hoy, W. K. (2005). School characteristics that foster organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*. 15, 308-326.
- Garg, P., & Rastigi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*. 20(7), 529-542.
- Hargreaves, A. (1988). Teacher quality: a sociological analysis. *Journal of Curriculum Studies*. 20 (3), 211-231.
- Hessel, I. (2013). Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development. Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo.
- Hox, J. J., & Bechger, T. M (1999). An introduction to Dstructural Equatio Modeling, *Family Science Reviwe*, 11, 354-373.
- Khoshouei, M.S., & Nouri, A. (2013). Factor Structure of Organizational Virtuousness and the Role of Organizational Citizenship Behavior in it. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. Vol 14. No. 4 (Continuous No.54), pp:26-34. (in Persian)
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strenght: Theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 19, 43-55.
- Myers, D. G. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*. 55, 56-67.
- Najafbeygi, R., Moosakhani, M., Daneshfard, K., Delavar, A. & Hamrahi, M. (2014). Pattern design in the Iranian government to promote organizational virtuousness. *Journal of Public Management*. 24, 47-66. (in Persian)
- Oplatka, I. (2006). Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the Determinants and Components of Teacher Organizational Citizenship Behavior. *Educational Administration Quarterly*. 42(3), 385-423.

- Oplatka, I. (2010). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International journal of Educational Management*. 23 (5), 379-389.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: the Good Soldier Syndrome*, Leaxington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). TransFormational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P, M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26: 513- 563.
- Rego, A., Riberiro, N., Cunha, M.P. & Jesunio, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research*. 64, 524- 532.
- Rosenholtz, S.(1989). *Teacher's workplace: The social organization of schools*. New York: Longman.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, N 9, 1-28.
- Seligman, M. (1999). The President's Address. *American Psychologist*. 54, 559-562.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*. 16(5-6), 649-659.
- 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.
- Zeinabadi, H.R. (2009). Organizational citizenship behavior, job satisfaction and commitment to the school: Is there a significant difference between male and female teachers?. *Research Women journal*. 3(1), 4-27. (in Persian)
- Zeinabadi, H.R. (2010). Transformational leaders in school: administrators woman or administrators man? *Women in Development & Politics*. *Research Women journal*. 8(2), 115-141. (in Persian)
- Wheaton, J. B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. (1977). "Assessing Reliability and Stability in Panel Models". *Sociological Methodology*, 8 (1), 84-136.

