

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

**Alireza.Reisi Ghorban Abadi**

M. A. in Educational Psychology, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

**Somayeh Pourehsan \***

Assistant Professor, Psychology Dept., Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

**Mahshid Tajrobehkar**

Assistant Professor, Psychology Dept., Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

### Abstract

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

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

\* Corresponding Author: purehsan@uk.ac.ir

**How to Cite:** Reisi Ghorbanabadi, A., Pourehsan, S., & Tajrobehkar, M. (2021). Construction and Validation of a Questionnaire for Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *Quarterly of Educational Measurement*, 12(46), 65-87. doi: 10.22054/jem.2022.62371.2203



## ساخت و اعتباریابی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان

علیرضا رئیسی قربان‌آبادی | کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

سمیه پوراحسان\* | استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

مهشید تجربه‌کار | استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی رفتار شهروندی سازمانی معلمان و ساخت و اعتباریابی پرسشنامه‌ای مناسب برای سنجش آن‌ها بود. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان متوسطه آموزش و پرورش (ناحیه یک و دو) شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بوده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش در دسترس بود که در اجرای مقدماتی حجم نمونه ۳۰ نفر و در اجرای نهایی ۳۸۴ معلم به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های رفتار شهروندی سازمانی معلمان که توسط پژوهشگران تحقیق حاضر ساخته شده (شامل ۳۵ سؤال و ۵ بعد)، قلدری سازمانی Inerson و همکاران (2009) و رفتار شهروندی سازمانی Padsakov و همکاران (1990) استفاده شد. داده‌های پژوهش از طریق شاخص‌های آمار توصیفی، تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. پایایی کلی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر، برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه استفاده شد و نتایج نشان داد که همه ماده‌های پرسشنامه، از روایی بالایی برخوردار بودند. در نتیجه می‌توان گفت که تمام ماده‌های پرسشنامه، رفتار شهروندی سازمانی معلمان را می‌سنجند و پرسشنامه پایایی و روایی مناسبی دارد و می‌توان از آن برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان استفاده نمود.

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

مقاله حاضر متسخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در دانشگاه شهید باهنر کرمان می‌باشد  
\* نویسنده مسئول: purehsan@uk.ac.ir

## مقدمه

تعلیم و تربیت، مجموعه فعالیت‌های نظام‌مند و برنامه‌ریزی‌شده‌ای است که نهادهای آموزشی جامعه انجام می‌دهند. طبق تعریف یونسکو تعلیم و تربیت عبارت است از: آموزش برنامه‌ریزی‌شده و مداومی که برای انتقال مجموعه‌ای از دانش‌ها و مهارت‌ها طراحی می‌شود و برای همه فعالیت‌های زندگی ارزشمند و تأثیرگذار است (داوودی، ۱۳۸۵).

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

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

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

سازمانی مانند یک شهروند متعهد در جهت پیشرفت سازمان بدون هیچ چشم‌داشتی تلاش می‌کنند (ارگان، 1998).

رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط اورگان در اوایل 1980 میلادی معرفی شد. تحقیقات اولیه در زمینه رفتار شهروندی سازمانی حول شناسایی مسئولیت‌ها و رفتارهایی بود که کارکنان در آن زمان داشتند و بیشتر نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با اینکه در ارزیابی‌های سنتی از عملکرد شغلی مورد غفلت قرار گرفته می‌شد اما در پیشرفت اثربخشی سازمانی نقش مهمی را ایفا می‌نمودند (Bienstock et al., 2003). این مفهوم به رفتار و رفتارهای فردی کارمند اشاره دارد که از نظر عینی برای سازمان مؤثر است، اما نمی‌توان آن‌ها را از او انتظار داشت، زیرا بخشی از شرح وظیفه رسمی او نیست، یا سیستم پاداش رسمی برای آن وجود ندارد (Organ, 1990). این یک رفتار مثبت کارمندان است که به شدت به عملکرد و کارایی سازمانی کمک می‌کند (Podsakoff et al., 2009).

Organ (1988) در ابتدا یک ساختار پنج بعدی را برای رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد داد، این ابعاد شامل رفتارهای مختلف است که عبارت‌اند از: نوع دوستی<sup>۱</sup> (رفتاری با قصد کمک به سایر همکاران)؛ وظیفه‌شناسی<sup>۲</sup> یا وجدان کاری (رفتاری فراتر از حداقل نقش موردنیاز سازمان، تمرکز بر نقش کاری بیش از آنچه در شرح وظایف سازمانی آمده است)؛ حسن نیت<sup>۳</sup> و نزاکت (رفتاری با هدف جلوگیری از تعارضات مربوط به کار؛ احترام به دیگر همکاران)؛ جوانمردی<sup>۴</sup> و گذشت (تحمل شرایط نامطلوب بدون ابراز شکایت و اعتراض) و فضیلت مدنی<sup>۵</sup> (رفتاری نشانگر علاقه فعال به زندگی سازمانی، مشارکت مسئولانه در مسائل سازمانی و ارائه تصویری مناسب از سازمان). ویلیامز و اندرسون (1991) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان یک سازه دوبعدی معرفی می‌کنند که در هر بعد رفتار شهروندی سازمانی بر اساس یکی از این اهداف ساخته شده است: ۱- رفتارهایی که به نفع افراد خاص دیگری است. ۲) رفتارهایی که به طور کلی به نفع سازمان است.

تحقیقات نشان داده‌اند که در مدارس که کادر آموزشی آن‌ها از سطح مناسبی از رفتار شهروندی سازمانی برخوردارند و کادر آموزشی فعالیت‌های خود را فقط به موارد ضروری

- 
1. Altruism
  2. Conscientiousness
  3. Courtesy
  4. Sportsmanship
  5. Civic Virtue

محدود نمی‌کنند بلکه دیگران را پرورش می‌دهند، در عملکرد دانش‌آموزان تفاوت‌های مثبت و قابل‌توجهی را ایجاد می‌کنند (DiPaola & Hoy, 2005).

در سازمان‌های آموزشی، نقش معلم طیف گسترده‌ای از وظایف و مسئولیت‌ها را (در داخل و خارج از کلاس) در برمی‌گیرد و بنابراین تعریف عینی حرفه تدریس، مشکل است. تدریس یک فعالیت زمینه‌ای است که تأکید زیادی بر کمک به افراد دیگر دارد؛ بنابراین برخی از جنبه‌های رفتار شهروندی سازمانی ممکن است در نهایت با مسئولیت‌های آموزشی همپوشانی داشته باشند. در هر صورت، مطالعات متمرکز بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بافت آموزشی بسیار کم‌اند که این باعث می‌شود ماهیت رفتار شهروندی سازمانی در یک محیط آموزشی خیلی واضح نباشد (Jimmieson et al., 2010).

اخیراً سنجش رفتار افراد در محیط‌های کاری و سازمان با هدف دستیابی به نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثربخشی سازمانی کمک دهد، بیش‌ازپیش مورد توجه محققان است چراکه سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه‌ی اثربخشی خود نمی‌باشند. سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که فراتر از الزامات رسمی و قانونی شغل خود کوشش نمایند. در ادبیات نوین پژوهشی مدیریت، انجام ارادی و خودجوش وظایف فراتر از عنوان رفتار شهروندی سازمانی معرفی می‌کنند (Hart et al., 2016).

داشتن نیروهایی متخصص و ماهر که فراتر از وظایف تکلیفی خود عمل می‌کنند لازمه‌ی باقی ماندن سازمان‌ها در محیط نامطمئن و پرقاب‌کنونی است و موفقیت سازمان‌ها به این مهم وابسته است (Buil et al, 2016). شهروند سازمانی فردی است که عادت دارد رفتارهای فراتر از نقش، وظایف سازمانی و شرح شغلش باشد (Chen, 2016). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی را در حوزه‌ی رفتار سازمانی ایجاد نمود و باعث شد تا سازمان‌های مبتکر، منعطف و موفق در مقابل بقا و موفقیتشان مسئول باشند (Ersoy et al, 2015).

رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است، یعنی افراد برای انجام چنین رفتارهایی به گونه‌ای رسمی، پاداشی کسب نمی‌کنند. همچنین به دلیل عدم انجام این رفتارها هم مورد جریمه یا تنبیه قرار نمی‌گیرند. در حقیقت رفتار شهروندی سازمانی، به نوعی از خودگذشتگی از سوی کارکنان برای تأمین آسایش و رفاه دیگران است (Goupal et al., 2016).

پژوهشگران در ابتدا رفتار شهروندی سازمانی را جدای از عملکرد داخل نقش تعریف می نمودند و تأکید داشتند که رفتار شهروندی سازمانی باید به عنوان رفتار فرانشی بررسی شود (Lyu et al., 2016). ارگان رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری فردی و داوطلبانه می داند که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نمی شود، اما با این حال سبب ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می گردد. این تعریف ارگان بر سه خصوصیت اصلی رفتار شهروندی تأکید می نماید: اول آنکه این رفتار داوطلبانه و اختیاری است (نه یک وظیفه از قبل تعیین شده است و نه قسمتی از وظایف رسمی فرد). دوم آنکه مزایای این رفتار، جنبه ی سازمانی دارد (این رفتار کارکرد کارآمد سازمان را ترویج می دهد)؛ و خصیصه سوم آن بود که به وضوح یا به صورت مستقیم در نظام رسمی پاداش مورد تحسین قرار نمی گیرد (Bolino & Klotz, 2015).

بولینو و تورنلی عقیده دارند که رفتارهای شهروندی دارای دو حالت عمومی می باشند: الف) به روش مستقیمی تقویت نمی پذیرند؛ ب) از تلاش های ویژه و فوق العاده ای نشات می گیرند که سازمان ها از کارکنان خود انتظار دارند برای دستیابی به موفقیت (Ng & Feldman, 2011).

رفتار شهروندی سازمانی فراتر از عملکرد وظیفه ای و سطح مهارت فنی فرد می باشند. به بیانی دیگر، رفتارهایی مانند حمایت، تأیید و پشتیبانی از بافت و شرایط اجتماعی روانی می باشند که به گونه ای در نقش تسهیل کننده ی انجام وظایف سازمانی هستند (Kwan et al., 2015).

اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های مختلف انکارناپذیر است، اما هنگامی که می خواهیم این مفهوم را در مدارس بررسی کنیم، حساسیت موضوع بیشتر می شود. مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه جانبه کشورها، اهمیت و نقش انکارناپذیری دارند. بنابراین بهره مندی از معلمان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی امری بسیار مهم است. معلمان از طریق تدریس در ارتقای هر چه بیشتر یادگیری دانش آموزان مؤثر هستند و با توجه به واقعیت پیچیده یادگیری بدون شک نمی توان با انجام وظایفی خاص و از پیش تعیین شده آن را با کیفیتی بالا به انجام رسانید (Oplatka, 2009).

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

کیانی مجد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه شهر کرمانشاه» به این نتیجه رسید که بین رفتار شهروندی سازمانی معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه همبستگی معناداری وجود دارد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان بر روی اثربخشی مدارس و مؤلفه‌هایش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جواد حسین زاده سلجوقی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ساخت و اعتباریابی شاخص‌ها و ابعاد بومی رفتار شهروندی سازمانی» به این نتایج رسید که ابعاد اکتشافی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس خطبه همام نهج‌البلاغه شامل نوع‌دوستی و ایثار، وجدان، رعایت آداب اجتماعی، توسعه شخصی و مسئولیت‌پذیری است که متفاوت با ابعاد این رفتار در پژوهش‌های ارگان و پاداساکف و همکاران بود که علت آن بومی‌سازی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است.

کردشولی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «ساخت مقیاس سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های دینی» به این نتیجه رسیدند که پرسشنامه رفتارهای شهروندی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی به لحاظ علمی امکان ارزیابی و پایش رفتارهای شهروندی کارکنان را دارا بود.

Somech and Drach Zahavy (2000) در یک تحلیل عاملی سه جنبه متمایز از رفتار شهروندی را نشان دادند که مربوط به سه سطح سیستم مدرسه: دانش‌آموز، تیم و سازمان بود. علاوه بر این، نتایج نشان داد که رابطه مثبت بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در هر سه سطح سیستم مدرسه وجود دارد. خودکارآمدی با رفتار شهروندی سازمانی نسبت به تیم و سازمان رابطه مثبت داشت؛ و اثربخشی جمعی فقط به رفتار شهروندی سازمانی نسبت به تیم ارتباط مثبت داشت. این نتایج رویکرد چندبعدی به رفتار شهروندی سازمانی را تقویت می‌نمود و همچنین بر اهمیت بررسی عوامل تعیین‌کننده هر سازه به‌طور جداگانه تأکید داشت.

Neves و همکاران (2014) در پژوهش با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی در مدارس: رواسازی پرسشنامه» به این نتیجه رسیدند که پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی در

مدارس ابزاری معتبر برای ارزیابی ادراک معلمان از رفتار شهروندی سازمانی در مدارس آنهاست که امکان بررسی در سطح سازمانی تجزیه و تحلیل را فراهم می کند. KerrieHerren (2014) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی را بر اساس پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی Podsakoff و همکاران (1997) طراحی کرد. سؤالات را اصلاح کرد تا منعکس کننده یک فضای آموزشی در مقابل تجارت باشد. این پرسشنامه شامل سؤالاتی در هر پنج دسته شهروندی اختیاری است: نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، مشارکت مدنی و حسن نیت. این پرسشنامه شامل بیست و دو سؤال رفتار شهروندی سازمانی است که در مقیاس پنج درجه ای لیکرت از هرگز (۱) تا همیشه (۵) اندازه گیری شده اند. این سؤالات برای تجزیه و تحلیل نحوه درک معلمان از عملکرد همکارانشان که فراتر از وظیفه معمول است، طراحی شده اند. نتایج پژوهش نشان داد که پرسشنامه طراحی شده مقیاس مناسبی برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود. با توجه به اهمیتی که رفتار شهروندی سازمانی معلمان در نظام های آموزشی دارد، این نیاز احساس می شود که ابزاری معتبر و کارا جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان ایرانی ساخته و اعتباریابی شود. پژوهش حاضر با هدف ساختن و اعتباریابی پرسشنامه ای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان و بررسی این امر که معلمان تا چه اندازه از رفتار شهروندی سازمانی برخوردارند انجام خواهد شد.

## روش

پژوهش حاضر به لحاظ روش، جزء پژوهش های کمی است و از نظر نوع پژوهش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان متوسطه (دوره اول و دوم) مشغول به فعالیت و تدریس در شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که گزارش به دست آمده نشان می دهد که تعداد آنها بیش از ۲۵۰۰ نفر است. در مرحله مقدماتی ۳۰ نفر از معلمان به صورت نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. بر اساس جمعیت جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه در مرحله نهایی از فرمول کوکران استفاده شد که بر این اساس تعداد ۳۳۵ نفر کافی است با این وجود جهت افزایش قدرت تعمیم پذیری پژوهش از تعداد بیشتر ۳۸۴ نفر (۲۱۷ نفر خانم و ۱۶۷ نفر آقا) در اجرای نهایی پرسشنامه استفاده شد. به دلیل وجود شیوع بیماری کووید ۱۹ و استفاده از پرسشنامه آنلاین از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد. نمونه به دست آمده دارای طیف سنی ۲۰ تا ۶۰ سال بود که بیشترین تعداد پاسخ دهندگان در رده سنی ۲۰ - ۳۰ سال (۳۷/۸ درصد) بودند و کمترین میزان



پاسخ‌دهندگان در رده سنی ۵۱-۶۰ سال (۲/۶ درصد) بودند و از نظر سابقه خدمت، ۱۵۷ نفر (۴۰/۹ درصد) از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه خدمت ۱ تا ۷ سال، ۹۸ نفر (۲۵/۵ درصد) دارای سابقه خدمت ۸ تا ۱۵ سال، ۸۱ نفر (۲۱/۱ درصد) دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۳ سال و ۴۸ نفر (۱۲/۵ درصد) دارای سابقه خدمت ۲۴ سال به بالا بودند.

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

الف) مقیاس پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود که توسط پژوهشگران تحقیق حاضر ساخته شده است که دارای ۳۵ سؤال و دربردارنده‌ی پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی معلمان است که عبارت‌اند از: نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی.

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی Podsakoff و همکاران (1990) استفاده شده است که شامل ۲۰ سؤال در پنج بعد نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی است. روایی پرسشنامه مذکور مورد تأیید اساتید و خبرگان در این زمینه رسیده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در پژوهش حسنی و کریمی ۷۱٪ حاصل شده است.

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

شماره سؤالات در پرسشنامه	ابعاد و شاخص‌های پژوهش
سؤالات ۱ تا ۴	نوع دوستی
سؤالات ۵ تا ۷	وظیفه‌شناسی
سؤالات ۸ تا ۱۰	جوانمردی
سؤالات ۱۱ تا ۱۳	مشارکت مدنی
سؤالات ۱۴ تا ۲۰	حسن نیت

مراحل ساخت پرسشنامه بدین صورت بوده است:

جست‌وجوی متون. با استفاده از متون متنوعی مانند کتب و مقالات به بررسی ادبیات رفتار شهروندی سازمانی معلمان پرداخته شده است.

با توجه به ادبیات پژوهش، Neves و همکاران (2010) بر اساس تحقیقات DiPaola و همکاران (2005) و Somech and DrachZa (2000) پرسشنامه‌ای را برای رفتار

شهروندی سازمانی معلمان ساختند که در بردارنده‌ی ساختار چهاربعدی این رفتار بود و این چهار بعد در جدول ۲ بیان شده‌اند.

جدول ۲. دسته‌بندی‌های رفتار شهروندی سازمانی و توصیف فواید آن برای سازمان

دسته‌بندی‌های رفتار شهروندی سازمانی	توصیف فواید رفتار
نوع‌دوستی	رفتارهایی که در جهت کمک به دیگران انجام می‌شود
وظیفه‌شناسی	تمرکز بر زمان صرف شده برای کارایی خودشان و گروه
حسن نیت	جلوگیری از مشکلات و تسهیل استفاده سازنده از زمان
مشارکت مدنی	علاقه سازمانی را جلب می‌کند

تهیه ابزار مقدماتی. جهت توسعه و ساخت پرسشنامه، ابتدا مروری بر ابزارها و مقیاس‌های موجود در حوزه پژوهش موردنظر، چه در داخل کشور و چه در خارج از کشور، انجام شد. انتخاب ماده‌های مناسب با توجه به نظرات متخصصان. در این مرحله با توجه به نظرات محترم کارشناسان و صاحب‌نظران (استاد راهنما و مشاور)، پرسشنامه اولیه از نظر محتوا و آیت‌های مشابه، موردبررسی و بحث قرار گرفت.

ج) برای تعیین روایی و اگر یا افتراقی از پرسشنامه قلدری سازمانی Inerson و همکاران (2009) استفاده شده است که شامل ۲۲ سؤال ۵ گزینه‌ای و شامل سه بعد قلدری مرتبط با کار، قلدری شخصی و قلدری فیزیکی است.

برای تعیین روایی همگرا نیز از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی Podsakoff و همکاران (1990) استفاده شده است که شامل ۲۰ سؤال در پنج بعد نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی است.

### یافته‌ها

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

معیار مربوط به بعد وظیفه‌شناسی و کمترین انحراف معیار مربوط به بعد حسن نیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان بوده است.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در میان شرکت‌کنندگان پژوهش

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

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

جهت بررسی پایایی درونی پرسشنامه، قبل از آنکه پرسشنامه به تعداد حجم نمونه تعیین شده (۳۸۴ نفر) تکمیل گردد، ابتدا با حجم نمونه ۳۰ نفر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گشت و با توجه به مقدار مناسب آلفای کرونباخ به دست آمده، پایایی پرسشنامه تأیید شد و در نمونه اصلی مورد استفاده قرار گرفت. جدول ۴ مقدار پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان و ابعاد آن را به تفکیک نمایش می‌دهد.

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

بعد	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات
نوع دوستی	۰/۸۶	۸
وظیفه‌شناسی	۰/۸۵	۹
حسن نیت	۷۰/۸	۵

1. Content validity ratio (CVR)

2. Content validity index (CVI)

تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	بعد
۷	۰/۸۴	مشارکت مدنی
۶	۰/۷۹	جوانمردی
۳۵	۰/۹۵	کل

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

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

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

جهت بررسی روایی افتراقی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان، از ضریب همبستگی پیرسون با پرسشنامه قلدری سازمانی Inerson و همکاران (2009) استفاده شد (توزیع نرمال و داده‌ها کمی بودند). یافته‌های جدول ۶ آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره کل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان و پرسشنامه قلدری سازمانی Inerson و همکاران (2009) رابطه معنی داری وجود ندارد و در نتیجه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان از روایی افتراقی مناسبی برخوردار است.

جدول ۶. رابطه قلدری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان

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

تحلیل عاملی اکتشافی. در این پژوهش ابعاد زیربنایی عامل‌ها با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس استخراج شدند. شاخص‌های کفایت نمونه‌برداری (KMO)<sup>۱</sup> و ضریب بارتلت<sup>۲</sup> برای داده‌ها به دست آمدند که نتایج آن‌ها در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. نتایج اندازه‌های مربوط به KMO و آزمون کرویت بارتلت

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

مقدار شاخص KMO از ۶٪ بزرگ‌تر بود (۰/۹۶) که نشان‌دهنده‌ی کفایت نمونه پژوهش بود. آزمون بارتلت، فرضیه «ماتریس همبستگی متغیرهای مشاهده‌شده واحد است» را مورد آزمون قرار داد. نتایج این آزمون تأیید می‌کند که متغیرها با یکدیگر ارتباطی ندارند و چون سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ بود (۰/۰۰۰) در نتیجه، ماتریس همبستگی، واحد نخواهد بود و ارتباطی بین متغیرها وجود دارد و فرض صفر آماری رد شد. در نتیجه داده‌ها کفایت لازم برای تحلیل عاملی را دارا بودند.

تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی و برآورد بارهای عاملی و روابط بین مجموعه‌ای از شاخص‌ها و عوامل مورد استفاده قرار می‌گیرد.

همان‌طور که در جدول ۷ آمده است، حاصل مجذور کای بر درجه آزادی ۳/۵۲ به دست آمد که کمتر و شاخص RMSEA کمتر از یک بود (۰/۰۸) که نشان می‌داد مدل از برازش کافی برخوردار بود و مقیاس شدت علائم رفتار شهروندی سازمانی معلمان به صورت مناسبی عامل بندی شده بود. همچنین مقدار شاخص برازش هنجار شده (NFI) ۰/۹۶ و مقدار شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۱ بود که بیشتر از ۰/۹۰ است در نتیجه برازش مدل در این شاخص‌ها مناسب بود.

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

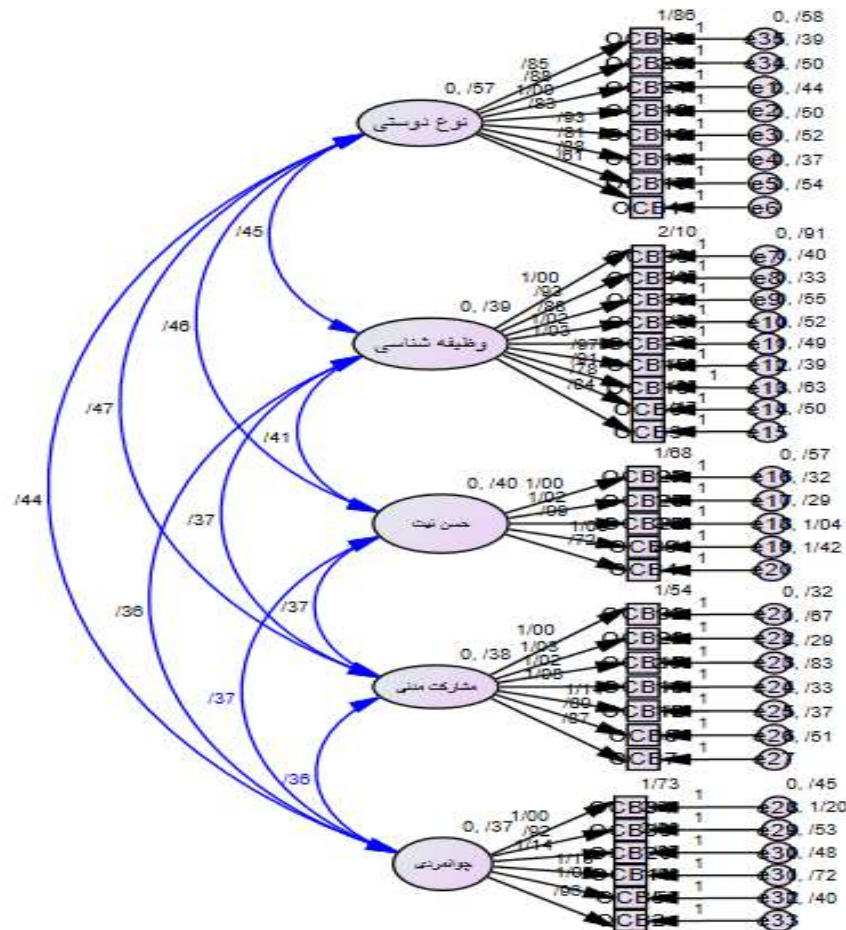
مدل	$\chi^2$	Df	$\chi^2/df$	GFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
پنج عاملی	۱۹۳۸/۸۳۲	۵۵۰	۳/۵۲۵	۰/۹۲۲	۰/۹۶۳	۰/۹۱۸	۰/۹۸۹	۰/۹۱۶	۰/۰۸۱

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

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

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

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



### بحث و نتیجه‌گیری

موفقیت یک سازمان تحت تأثیر کارمندانی است که نه تنها وظیفه خود را انجام می‌دهند، بلکه در وقت و انرژی خود به ارائه کمک در کنار تعهدات رسمی به سازمان کمک می‌کنند. از این رفتار به‌عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می‌شود (Rahman et al., 2013). با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی برای بهبود خدمات آموزشی و همچنین عدم وجود مقیاسی اختصاصی جهت سنجش رفتار مذکور در میان معلمان هدف پژوهش حاضر، ساخت و اعتباریابی پرسشنامه‌ای مناسب برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود. در همین راستا، با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌ای به حجم ۳۸۴ معلم که با استفاده از روش

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

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان در اختیار اساتید و خبرگان بررسی این حوزه قرار داده شد و از آن ها در مورد اعتبار پرسشنامه نظرخواهی شد. با استفاده از دو روش نسبت روایی محتوایی (CVR) شاخص روایی محتوایی (CVI) نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای پرسشنامه حاضر مورد بررسی قرار گرفت. یافته های به دست آمده از بررسی نظرات صاحب نظران حاکی از آن بود مقیاس طراحی شده از روایی محتوایی مناسبی برخوردار بود. یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات Organ (1988)، Podsakoff و همکاران (2009)، Podsakoff و همکاران (2012) همسو بود.

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

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

همچنین به منظور بررسی روایی افتراقی آن، از ضریب همبستگی پیرسون با پرسشنامه قلدری سازمانی Inerson و همکاران (2009) استفاده شد. نتایج حاصل از سنجش ضریب همبستگی دو پرسشنامه نشان داد که بین این دو رابطه معنی داری وجود ندارد و در نتیجه



پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان از روایی افتراقی مناسبی با پرسشنامه قلدری سازمانی Inerson و همکاران (2009) برخوردار است.

در نهایت برای پاسخگویی به این سؤال که مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلمان یک سازه تک‌بعدی است یا چندبعدی از روش تحلیل عامل اکتشافی و چرخش واریمکس استفاده شد. نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت حاکی از آن بود که برای انجام تحلیل عامل اکتشافی مناسب هستند و در این روش با استفاده از چرخش متعامد واریمکس، پنج عامل استخراج شد که بیش از ۶۰٪ واریانس کل سؤالات را تبیین می‌نمودند. این عوامل عبارت بودند از: نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی. همان‌طور که در فصل چهارم مشاهده شد ۶۰/۸۴۳ درصد از کل واریانس پرسشنامه توسط این ۵ عامل تبیین شد که سهم هر یک از آن‌ها در تبیین واریانس کل عبارت بود از: نوع دوستی ۱۷/۸۶۷، وظیفه‌شناسی ۳۴/۶۵۴، حسن نیت ۴۳/۹۳۹، مشارکت مدنی ۵۲/۴۷۶ و جوانمردی ۶۰/۸۴۳. به‌طور کلی می‌توان ادعا نمود که تمام سؤالات این پرسشنامه، رفتار شهروندی سازمانی معلمان را ارزیابی می‌کند و از اعتبار مناسبی برخوردار است. عامل‌های حاصل شده به‌خوبی می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی معلمان را بسنجند.

یافته‌های به دست آمده از تحلیل عامل تأییدی نشان داد که مقیاس حاضر دارای اعتبار سازه مطلوبی است و تعداد عامل‌ها (پنج عامل: نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، حسن نیت، مشارکت مدنی و جوانمردی) و بارهای متغیرهایی که روی این عامل‌ها اندازه‌گیری شده‌اند با آنچه در تئوری و مدل نظری رفتار شهروندی سازمانی (Organ, 1997) انطباق دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نظر Organ (1998) و نام‌گذاری ابعاد رفتار شهروندی سازمانی توسط او همسو بود. با توجه به تحلیل‌های صورت گرفته در پژوهش حاضر و نتایج آن‌ها، این نام‌گذاری و تقسیم ابعاد تغییری نداشت. در ادامه به توضیح مختصری در مورد این ابعاد پرداخته شده است:

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

وظیفه‌شناسی: رفتار اختیاری کارکنان که با توجه به رعایت قوانین و مقررات است و از حداقل الزامات نقش فراتر می‌رود.

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

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

جوانمردی: تمایل کارکنان برای تحمل شرایط نامطلوب و ناسازگار با ایده آل‌هایش بدون هیچ گونه شکایتی (Podsakoff, 1990).

تحلیل عامل (CFA) مرتبه اول و دوم تأیید کرد که پنج متغیر آشکار رفتار شهروندی سازمانی معلمان نشانگر متغیر نهفته رفتار شهروندی سازمانی معلمان است و در نتیجه اعتبار سازه رفتار شهروندی سازمانی معلمان را نشان می‌دهد. پنج مؤلفه پرسشنامه از تعداد معقولی از موارد تعریف شده‌اند که برای تعریف هر یک از ابعاد نهفته رفتار شهروندی سازمانی معلمان تشکیل شده است. تحلیل عامل مرتبه دوم تأیید کرد که پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی به طور قابل توجهی به یک ساختار کلی رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌کنند.

بارهای عاملی نیز برای تعیین دقیق‌تر اعتبار سازه مورد ارزیابی قرار گرفت. بارهای عاملی استاندارد باید ۰/۵۰ یا بیشتر از این مقدار باشد. ترجیحاً بارهای استاندارد باید ۰/۷۰ یا بالاتر باشد (ملس و همکاران، ۲۰۱۰). طبق این معیار، هیچ یک از آیتم‌های پرسشنامه دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵۰ نبودند. گرچه حرفه معلمی ویژگی‌های خاصی دارد، اما آنچه ممکن است به عنوان رفتار خارج از نقش توصیف شود، می‌تواند ماهیتی معادل با هر حرفه دیگری داشته باشد (Neves et al., 2014). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مفهوم رفتار شهروندی سازمانی باعث تقویت عملکرد مؤثر کارکنان در نظام آموزشی می‌شود (Somech & DrachZa, 2000, DiPaola et al., 2005, Oplatka et al., 2011, 2009؛ حسین، سبزی و کاظمی، ۱۳۹۶؛ کهریزی و همکاران، ۱۳۹۸). مطالعات نشان داده است که اثرات مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر مدارس عبارت‌اند از: نظم و انضباط و پرورش خصوصیات مثبت در دانش‌آموزان و همکاران، موفقیت دانش‌آموزان، رفتار اجتماعی مناسب‌تر و کمک به دانش‌آموزان، هماهنگی فعالیت‌ها بین اعضا و کارکنان و مشارکت آن‌ها در ایجاد محیط‌های کاری دل‌پذیرتر و ایجاد تصویر مثبت‌تری از مدرسه برای دانش‌آموزان و کارکنان (Belogolovsky & Somech, 2010). ابزارهای مختلفی برای ارزیابی ابعاد رفتار

شهروندی سازمانی پیشنهاد شده است که رفتار را با توجه به ماهیت آن تداعی می‌کنند (Organ, 1988؛ Podsakoff, 1990) و توافقشان بر این است که رفتار شهروندی سازمانی یک سازه پنج بعدی متشکل از: نوع دوستی (رفتاری با قصد کمک به یک همکار خاص کار) است. وظیفه‌شناسی (رفتاری فراتر از حداقل نقش مورد نیاز سازمان)؛ حسن نیت (رفتاری با هدف جلوگیری از تعارضات مربوط به کار)؛ جوانمردی (تحمل شرایطی که از حد ایده آل فرد فاصله دارد بدون هیچ شکایتی) و مشارکت مدنی (رفتاری که نشانگر نگرانی و علاقه فعال به زندگی سازمان است) است (Neves et al., 2014). مطالعات متمرکز بر رفتار شهروندی سازمانی در محیط‌های آموزشی بسیار کم است (Oplatka et al., 2011) که باعث می‌شود ماهیت این سازه در یک محیط آموزشی نه خیلی واضح باشد و نه دارای توافق عملیاتی. در بسیاری از مطالعات سعی شده رابطه رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط با سایر متغیرها شناسایی شود (Yılmaz & Taşdan, 2009). در میان مطالعاتی که برای شفاف‌سازی و اندازه‌گیری این سازه در یک محیط آموزشی انجام می‌شود، دو گرایش برجسته وجود دارد: یکی که رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان یک سازه سه‌بعدی در نظر می‌گیرد (Belogolovsky & Somech, 2010) که این سه بعد بر اساس رفتارها سازمان‌دهی می‌شوند و شامل این موارد است: (۱) رفتار معطوف به دانش‌آموز؛ (۲) رفتار معطوف به همکاران؛ و (۳) رفتاری که متوجه سازمان به‌عنوان یک کل است. بر اساس این گرایش، Somech and DrachZa (2000) اولین ابزاری را طراحی کردند که به‌طور خاص برای استفاده و کاربرد در یک محیط آموزشی (مدارس) طراحی شده است. دیگر گرایش برجسته برای تهیه ابزار اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در محیط‌های آموزشی، این رفتار را یک به‌صورت سازه چهاربعدی در نظر دارد. Neves و همکاران، (2014) پرسشنامه‌ای را برای رفتار شهروندی سازمانی معلمان ساختند که در بردارنده‌ی ساختار چهاربعدی این رفتار بود و این چهار بعد را بر اساس نظریه Organ (1988) اقتباس نمودند.

در این پژوهش، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان بر اساس نظر Organ (1988) در مورد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن تهیه و هنجاریابی شد. مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلمان، ابزاری است که امکان جمع‌آوری اطلاعات را در مورد درک معلمان از کاربرد رفتار شهروندی سازمانی در مدارس محل کار خود فراهم نموده است و

مطالعات ممکن را در سطح سازمانی امکان پذیر می کند. با استفاده از روش آلفا کرونباخ پایایی پرسشنامه و با استفاده از نظرات صاحب نظران و اساتید، روایی همگرا، روایی افتراقی، تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی اعتبار پرسشنامه بررسی شد. بر اساس نتایج مطالعه حاضر در مورد نمونه‌ای از معلمان مشغول به خدمت در آموزش و پرورش شهر کرمان، می توان نتیجه گرفت که مقیاس رفتار شهروندی سازمانی معلمان از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار است و می توان از آن برای ارزیابی و بررسی رفتار شهروندی سازمانی و ابعادش در میان معلمان استفاده نمود.

اگرچه در این مطالعه از حجم نمونه کافی استفاده شده است (۳۸۴ نفر) و به دلیل طراحی کمی این مطالعه، از تکرارپذیری بالای تحقیق اطمینان حاصل شده است، اما محدودیت‌های کمی نیز دارد. با وجود این واقعیت که همه پاسخ‌دهنده‌ها ناشناس بودند، هنوز این احتمال وجود دارد که برخی از پاسخ‌دهندگان از نظر اجتماعی پاسخ‌های مطلوبی داده باشند یا حتی اگر احساسات منفی نسبت به کارفرمایان داشته‌اند، به روشی خنثی پاسخ داده باشند. علاوه بر این، اگرچه این مطالعه ناشناس ماندن پاسخ‌دهندگان را تضمین کرده است، اما ممکن است پاسخ‌دهندگان ترس داشته‌اند که اگر کارفرمایان پاسخ آن‌ها به سؤالات را کشف کنند، آن‌ها را اخراج می کند. همچنین، مطالعه به دلیل ماهیت مقطعی آن در یک لحظه خاص انجام شده است، به این معنی که اگر این مطالعه در زمان دیگری تکرار شود، ممکن است این نتایج یکسان نباشد. از این رو، برای تأیید تداوم زمانی نتایج مطالعه، تحقیقات بیشتری لازم است. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می شود مطالعات آینده روایی و پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان را در بین گروه‌های مختلف جنسیتی و فرهنگی ایرانی تعیین کنند. مطالعات آینده همچنین می توانند تأثیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان بر عملکرد فردی را بررسی کنند؛ و بررسی کنند که کدام سیاست‌های منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارند.

## منابع

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

حسینی، افضل‌السادات. (۱۳۸۶). بررسی تأثیر برنامه آموزش خلاقیت معلمان بر خلاقیت پیشرفت تحصیلی و خودپنداره دانش‌آموزان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۶(۵)، ۱۴۷-۱۶۸.

سبزی، مطهره و کاظمی، غلامرضا. (۱۳۹۶). رابطه رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌گر هوش معنوی دانش‌آموزان دختر هنرستان‌های قوچان، سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران.

جواد حسین زاده سلجوقی، محمد. (۱۳۹۷). ساخت و اعتباریابی شاخص‌ها و ابعاد بومی رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶(۲۲)، ۱۴۳-۱۶۴.

عمادی، فاطمه، اکبری بورنگ، محمد و عسگری، علی. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه بیرجند.

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

کردشولی، حبیب‌الله، محمدی، نوراله، شهیدیان، زهراسادات و الهیاری بوزنجانی، احمد. (۱۳۹۶). ساخت مقیاس سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های دینی، نشریه مدیریت اسلامی، ۹۸(۱)، ۳۵-۵۵.

کیانی مجد، سهیلا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه شهر کرمانشاه، سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.

کهریزی، کلثوم، تدین‌سنگانی، پروین و احمدآبادی، آرزو. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان. نشریه توسعه حرفه‌ای معلم، ۴(۱)، ۴۳-۵۹.

## References

- Becton, J. B., Giles, W. F., & Schraeder, M. (2008). Potential consequences of formally incorporating organisational citizenship behaviour in performance appraisal and reward systems. *Employee Relations*, 30(5), 494-514.
- Belogolovsky & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher education*, 26(4), 914-923.

- Bolino, M. C., & Klotz, A. C. (2015). The paradox of the unethical organizational citizen: The link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work. *Current Opinion in Psychology*, 6, 45-49
- Buil, Isabel, Martínez, Eva, Matute, Jorge. (2016), From internal brand management to organizational citizenship behaviours: Evidence from frontline employees in the hotel industry, *Tourism Management*, 57, 256-271.
- Castro., Armario and Ruiz, (2004). "The Influence of Employee Organizational Citizenship Behaviour Customer Loyalty", *International Journal of Service Industry Management*, 15(1):1-27.
- Cheng, fang., zhibin, zhao.; xingzheng xial. (2015). The relationship analysis of organizational citizenship behavior and enterprise technology innovation talking the co., ltd. As an example, wit transactions on engineering sciences, vol 97: pp. 818.
- Chen, Wen-Jung, (2016), he model of service-oriented organizational citizenship behavior among international tourist hotels, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 29, Pages 24-32.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88(3), 35-44.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school Leadership*, 11(5), 424-447.
- Gopaul, A. Lee, N.M. Bourdage, J.A. Godor, M.L. Neilson, T.L. (2016), The Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behaviours: The Mediating Role of Equity Sensitivity, *Personality and Individual Differences*, Volume 101, Page 482.
- Hart, Timothy A. Gilstrap, J. Bruce, Bolino, Mark C. (2016), Organizational citizenship behavior and the enhancement of absorptive capacity, *Journal of Business Research*, Volume 69, Issue 10, Pages 3981-3988.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British journal of Psychology*, 101(3), 453-479.
- Koopman, R. (2006), The relationship perceived organizational justice and organizational citizenship behaviors: A review of the literature, *applied psychology*, M.S.
- Kwan, H. K., Liu, J., & Yim, F. H. K. (2011). Effects of mentoring functions on receivers' organizational citizenship behavior in a Chinese context: A two-study investigation. *Journal of Business Research*, 64(4), 363-370.
- Levine, E. L. (2010). Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. *Human resource management Review*, 20(1), 4-17.
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H. J., & Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69-80.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41.
- Neves, P. M. M. D. C. (2010). *Comportamentos de cidadania organizacional em escolas do ensino secundário* (Doctoral dissertation).

- Neves, P. C., Paixão, R., Alarcão, M., & Gomes, A. D. (2014). Organizational citizenship behavior in schools: Validation of a questionnaire. *The Spanish journal of psychology*, 17, E17.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 528-537.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching. *International journal of educational management*.
- Oplatka, I., & Stundi, M. (2011). The components and determinants of preschool teacher organisational citizenship behaviour. *International Journal of Educational Management*.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122.
- Somech & DrachZahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659.
- Somech, Anit and Oplatka, Izhar, (2014), *Organizational Citizenship Behavior in Schools: Examining the Impact and Opportunities within Educational Systems*, Routledge.
- Yılmaz & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of educational administration*.
- Zhang Yan and Chen, Chao C. (2013), Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification, *The Leadership Quarterly*, Volume 24, Issue 4, Pages 534-543.

**استناد به این مقاله:** رئیسی قربان آبادی، علیرضا، پوراحسان، سمیه و تجربه کار، مهشید. (۱۴۰۰). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی معلمان فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی ۱۲(۴۶)، ۶۵-۸۷. doi: 10.22054/jem.2022.62371.2203



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