

تأثیر عزت نفس سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه

اصغر نقی پور

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.

نام نویسنده مسئول:

اصغر نقی پور

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۳

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی رابطه عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه شهرستان خوی بود. روش پژوهش توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مرد و زن مدارس متوسطه خوی به تعداد ۵۰۴ نفر بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷ تدریس می‌کردند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۰۰ نفر و به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی (۱۱۶ نفر معلم مرد و ۸۴ نفر معلم زن) انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران، تعهد سازمانی آلن و مایر و رفتار شهروندی محقق ساخته بکار رفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی گروه-های مستقل و رگرسیون در نرم‌افزار SPSS 22 استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد از بین ابعاد عزت نفس سازمانی، امنیت و شایستگی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان رابطه معنادار مثبت و خودپذیری رابطه معنادار منفی دارد و بین میزان تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین آموزش و پرورش برای بالا بردن تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی زمانی به موفقیت دست می‌یابد که عزت نفس سازمانی معلمان را در مدارس متوسطه مورد توجه جدی قرار دهد.

واژگان کلیدی: عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی.

مقدمه

یکی از مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن رفتار نوآورانه و روحیه وفاداری در رسیدن به اهداف سازمان و همچنین رسیدن به بهره‌وری بالای سازمانها بسیار مهم است. همچنین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان بهبود عملکرد زمینه‌ای آنهاست (شهرابی فراهانی، ۱۳۹۱، ص ۶۳) نتایج تحقیقات علوم رفتاری به طور اهم و رفتار سازمانی به طور اخص نشان می‌دهد که استفاده مطلوب از منابع انسانی، متکی به اقداماتی است که در پرتو آن، جو و فضایی در سازمان ایجاد می‌شود تا هر یک از کارکنان با رضایت کامل و احساس امنیت خاطر، حداکثر تلاش خود را در جهت مطلوب وظایف شغلی به کار برند. (صادقیان، ۱۳۸۹، ص ۱۱۶)

نقش کلیدی کارکنان متعهد، خلاق، پرتوان و با وجدان کاری بالا در بهره‌وری سازمان بر کسی پوشیده نیست. لذا تأمین، تربیت و حفظ و نگهداری نیروی کار اثربخش مستلزم توجه همزمان به ابعاد جسمی و روانی، عواطف و احساسات کارکنان می‌باشد و با ایجاد روابط اجتماعی گسترده در محیط کار با عزت‌نفس بالا نسبت به تحقق اهداف سازمانی خویش بوده و با سطح بالایی از وظیفه‌شناسی و تعهد در سازمان روبه‌رو می‌گردد.

داشتن عزت‌نفس^۱ سالم یک نیاز اساسی انسان است و چیزی است که ما پیوسته برای رسیدن به آن تلاش می‌کنیم، با این حال بعضی مردم هرگز به خودنگاره‌ای که با آن بتوانند احساس راحتی کنند، نمی‌رسند و تا ابد بر اثر شک‌هایی که نسبت خود و کارشان دارند، دست‌خوش عذاب و ناراحتی می‌شوند. بهترین سرمایه‌گذاری در زندگی ارتقای عزت‌نفس است. عزت‌نفس پایین موجب می‌شود که ما خودواقعی‌مان را با شرمندگی پنهان کنیم و جلوه‌های تدافعی به خود بگیریم که این مانع از شکوفایی توانایی‌هایمان می‌گردد (شیهان، ۱۳۸۳).

شهروندان سازمانی خوب سازمان را قادر می‌سازند تا منابع کمیاب را به طور مؤثری به کار ببرند آنها توانایی همکاران و مدیران را برای انجام کارهایشان افزایش می‌دهند. سازمان‌هایی که رفتار شهروندی را گسترش می‌دهند مکان‌هایی جذاب برای کار هستند و قادر خواهند بود بهترین افراد را استخدام و حفظ نمایند. با توجه به اهمیت فراوان تعهد سازمانی معلمان و به موازات آن رفتار شهروندی در مدارس متوسطه انجام این پژوهش می‌تواند باعث شناسایی رابطه عزت‌نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه شود. بنابراین هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که عزت‌نفس سازمانی چه رابطه‌ای با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی در سال ۹۶-۹۷ دارد؟ از آنجائی که یکی از بخش‌های اصلی هر جامعه، نظام آموزش و پرورش آن است و در نظام تعلیم و تربیت هر کشور نیز نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تعهد و بقاء در سازمان و وظیفه‌شناسی و نوع دوستی از مسائلی است که به دلیل نقش عمده آنها در ایجاد و توسعه و پیشرفت، طی سالهای اخیر توجه دانشمندان علوم انسانی را به خود معطوف کرده است. در صورتی که افراد از احساس ارزشمندی بالا و همچنین از نوع دوستی و فضیلت خود راضی باشند، آنها نسبت به سازمان خود خوش‌بین هستند و معتقدند که در صورتی که تلاش کنند به اهداف خود می‌رسند (صادقیان، ۱۳۸۹، ص ۱۱۶).

بنابراین به دلیل آنکه روحیه و انگیزه روانی کارکنان بیشترین تأثیر را در رشد و پیشرفت سازمان‌ها دارد و اهمیت مدارس به عنوان سازمان‌هایی آموزش‌دهنده و ترویج‌دهنده تعهد و رفتار شهروندی در سطح آموزش و پرورش، بررسی پیرامون رابطه عزت‌نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی ضروری بنظر می‌رسد. در این پژوهش به رابطه مؤلفه‌های عزت‌نفس سازمانی از دیدگاه پیرس و همکاران مانند امنیت، خودپذیری و شایستگی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان پرداخته شده است. از آنجا که اهمیت هر کدام از موارد یاد شده فوق بر اثر بخشی سازمان اثری غیرقابل انکار دارد لذا پژوهشگر را بر آن داشت تا در این مورد اقدام کند.

¹ Self-esteem

پیشینه نظری پژوهش

ساختار عزت نفس سازمانی به وسیله‌ی پیرس، گاردنر، کامینگز و دان‌هام^۲ (۱۹۸۹) رشد یافت عزت نفس سازمانی به معنی درجه‌ای از باور و اعتقاد اعضای سازمان است که آنها می‌توانند نیازهایشان را به وسیله سهمی شدن در نقش‌های درون سازمانی برآورده سازند. عزت نفس سازمانی به ارزش خود ادراک شده افراد در مورد خودشان به عنوان اعضای سازمانی که در آن کار می‌کنند اشاره دارد و درجه و میزانی است که آنها را در سازمان مهم می‌دانند (پیرس و دیگران، ۱۹۸۹). داشتن خودانگاره مثبت مثل عزت نفس، گرایش به دیدن ویژگی‌های مطلوب در دیگران را ایجاد می‌نماید، بنابراین منطقی است که افراد با عزت نفس بالا ممکن است در دیگران موثر باشند (نورمن، ۱۹۵۳). عزت نفس سازمانی بر عزت نفسی که خاص محیط‌های سازمانی و ادراک کارکنان از سازمان شان باشد اشاره دارد و از تجارب گذشته مثل موفقیت‌ها و شکست‌های کاری تشکیل شده است (هیو ولی، ۲۰۰۸). منطق پیشنهادی در اینجا این است که گروه واجد عزت نفس بالا به عقاید خود متکی است، در صورتی که گروه واجد عزت نفس پایین در خصوص بی‌کفایتی خود حالت دفاعی به خود می‌گیرد به طوری که نسبت به استدلال‌های دیگران کمتر تاثیر پذیر می‌شود (کورمن، ۱۹۸۹). صادقیان (۱۳۸۷)، در تحقیقاتی که با موضوع بررسی رابطه عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی به انجام رسانید به این نتیجه رسید که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و همچنین تیپ‌های شخصیتی برون‌گرا رابطه معنادار مثبت وجود دارد. پورجبللی (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه عزت نفس و رضایت شغلی در زنان و مردان پرداخت به این نتیجه رسید که بین عزت نفس و رضایت شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد، ولی بین عزت نفس زنان و مردان تفاوت معناداری وجود داشت و مردان عزت نفس بالاتری داشتند. ویال^۳ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان رابطه عزت نفس و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به این نتیجه رسید که بین عزت نفس و پیشرفت تحصیلی رابطه وجود دارد یعنی هر چه عزت نفس بیشتر باشد پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نیز بیشتر است.

مودی و همکاران (۲۰۰۶)، می‌گویند تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد در سازمانش احساس می‌کند. در تعریف دیگر آمده است که تعهد سازمانی یعنی بستگی یا دلبستگی^۴ احساس شده توسط فرد با سازمانش. تعهد سازمانی نگرشی را بیان می‌کند که فرد طی آن خود را با سازمان خاصی همانند می‌کند. تعهد سازمانی مفهومی است که نشان می‌دهد کارکنان تا چه حد خودشان را با اهداف سازمان تطبیق داده اند، عضویت در آن سازمان را ارزشمند می‌داند و تمایل دارد با تمام توان جهت نیل به اهداف کلی سازمان تلاش نماید. از این منظر «تعهد» با صرف پیوستگی و عضویت در سازمان متفاوت است چرا که تعهد سازمانی مستلزم ایفای رابطه‌ای فعال بین کارمند و سازمان است. به گونه‌ای که با تمایل باطنی از رفتارهای از پیش تعیین شده فراتر رفته و می‌خواهد با ایفای نقش فعال‌تر به تحقق اهداف نظام آموزشی کمک نماید.

پورتر^۵ همکاران وی در سال ۱۹۷۴ تعهد را میزانی که یک فرد خود را متعلق به سازمانی می‌داند و خود را با آن تعیین هویت می‌کند تعریف می‌کنند. آنها از انگیزش‌ها، تشخیص ارزشهای سازمان و میزان تمایل کارکنان به عضویت در سازمان، برای سنجش و اندازه‌گیری تعهد استفاده کردند. آریانی (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه دوره‌های آموزش سازمانی و تعهد سازمانی افراد و نقش میانجی عزت نفس سازمانی بر رابطه آنها پرداخت. وی به این نتیجه رسید که دوره‌های آموزشی از طریق تأثیر بر عزت نفس-سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر گذار است. رابطه مثبتی میان دوره‌های آموزش و تعهد سازمانی وجود دارد.

هاپر^۶ (۲۰۰۹) در پژوهشی با موضوع بررسی رابطه میان عزت نفس سازمانی، تعهد و پرخاشگری کلامی به این نتیجه دست یافت که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد و پرخاشگری و عزت نفس وجود دارد. هر چند که اولین بار واژه رفتار شهروندی سازمانی بوسیله اورگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ بکار گرفته شد، ولی قبل از او افرادی همچون «کانتر» و «کاهن» با تمایز قائل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در دهه ۷۰ و ۸۰ میلادی و قبل‌تر از آنها «چستر بارنارد» با بیان مفهوم تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی، این موضوع را مورد توجه جدی قرار داد (بن‌استک و همکاران، ۲۰۰۲، ۳۶۰) / اورگان (۱۹۸۸)

² Cumming & Dunham

³ Viall

⁴ Attachment

⁵ Porter

⁶ Hupper

رفتار شهروندی را به عنوان رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف کرده و بیان می‌کند که این دسته از رفتارها به طور صریح و مستقیم بوسیله سیستم‌های رسمی پاداش مورد توجه قرار نمی‌گیرد، ولی باعث ارتقاء اثربخش کارکردهای سازمان می‌گردد. واژه اختیاری بودن بیانگر این است که این رفتارها، شامل رفتارهای مورد انتظار در نیازهای نقش و یا شرح شغلی نیست و در تعهد استخدامی کارکنان قرار نگرفته است و کاملاً انتخابی می‌باشد و کوتاهی در آن هیچ‌گونه تنبیهی را به دنبال ندارد. رفتار شهروندی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمان بهبود می‌یابد (اپل بائوم^۷ و همکاران، ۲۰۰۴).

رفتار شهروندی سازمانی از نظر اورگان (۱۹۸۸) عبارتست از اقدامات مفید و خیرخواهان سازمان، نظیر کمک به کسانی که غیبت کرده‌اند، ایجاد علاقه و رغبت شخصی در کارکنان به منظور حضور منظم در سرکار، وقت‌شناسی فراتر از هنجارهای پذیرفته شده، حمایت از خدمات مشاوره و مقررات غیر رسمی به منظور حفظ نظم (کارپینتر^۸، ۲۰۰۸، ص ۵۴). کنعانی نیری (۱۳۹۲) در پژوهش با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمان با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه-های کشور به این نتیجه دست یافت که رابطه معنادار و مثبت بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی و همچنین بین عدالت سازمان با رضایت شغلی بود. برایان و همکاران (۲۰۰۷) طی پژوهش به بررسی نگرشهای رفتار شهروندی سازمانی بوسیله بررسی ارتباط بین عوامل مختلف تعهد سازمان، تعهد حرفه‌ای و رفتار شهروندی پرداخته است. به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای و رفتار شهروندی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

- فرضیه اصلی: عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی ۱: امنیت با تعهد سازمانی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی ۲: خودپذیری با تعهد سازمانی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی ۳: شایستگی با تعهد سازمانی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی ۴: امنیت با رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی ۵: خودپذیری با رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی ۶: شایستگی با رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی ۷: بین میزان تعهد سازمانی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه خوی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۸: بین میزان رفتار شهروندی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه خوی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر حسب هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی و بر اساس روش از نوع پژوهش‌های همبستگی است. همچنین از نظر روش گردآوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های توصیفی می‌باشد. جامعه آماری را معلمان مدارس متوسطه شهرستان خوی به تعداد ۵۰۴ نفر (۲۹۰ نفر زن و ۲۱۴ نفر مرد) تشکیل می‌دهد. برای استخراج حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شده است، بدین نحو که حجم نمونه ۲۰۰ نفر (۱۶ نفر زن و ۸۴ نفر مرد) برآورد شده است.

در این پژوهش برای سنجش عزت نفس سازمانی از پرسشنامه عزت نفس سازمانی که توسط پیرس، گاردنر، کامپنگز و دان‌هام (۱۹۸۹) ساخته شده، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۱ عبارت است که اعتقاد و باورهای کارکنان و ارزشمندی آنها را در محیط سازمان در مقیاس لیکرت از نمره ۱ (خیلی کم) تا نمره ۵ (خیلی زیاد) ارزیابی می‌کند. برای بررسی صحت پرسشنامه و برای بررسی روایی محتوایی، این پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما و مشاور همچنین چند نفر از صاحب‌نظران علوم تربیتی قرار گرفت و پرسشنامه تأیید گردید. برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۹) که دارای ۲۰ سؤال در زمینه‌های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است استفاده شد. این پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره ۱ (خیلی کم) تا نمره ۵ (خیلی زیاد)

⁷ Appelbaum

⁸ carpenter

است. برای بررسی روایی محتوایی، این پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما و مشاور و صاحبانظران علوم تربیتی قرار گرفت و پرسشنامه تأیید گردید. در این پژوهش پایایی از طری آلفای کرونباخ به دست آمد و برابر ۸۲٪ می‌باشد. از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی محقق ساخته مبتنی بر مدل اورگان (۱۹۸۹) استفاده گردید و دارای ۲۰ سؤال است که پنج شاخص وظیفه-شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و احترام و تکریم را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره (خیلی کم) تا نمره ۵ (خیلی زیاد) است. برای بررسی روایی محتوایی، این پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما و مشاور و چند نفر از صاحبانظران علوم تربیتی قرار داده شد و پرسشنامه تأیید شد. مقدار آلفای کرونباخ در این پرسشنامه ۸۰٪ بدست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها: داده‌های حاصل از این پژوهش با شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و نیز آمار استنباطی نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی گروه‌های مستقل و رگرسیون چندگانه خطی در نرم‌افزار SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت:

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد از لحاظ جنسیتی از مجموع ۱۸۰ نفر (۵۷/۸٪ نفر زن و ۴۲/۲٪ نفر مرد)، از لحاظ سطح تحصیلات (۷۸/۹٪ لیسانس و ۲۱/۱٪ فوق لیسانس و بالاتر)، و از لحاظ سابقه کار (۹/۷٪ یک تا پنج سال، ۱۲/۸٪ شش تا پانزده سال، ۴۲/۲٪ شانزده تا بیست و پنج سال و ۳۳/۳٪ بیست و پنج سال به بالا) قرار گرفته‌اند.

آزمون فرضیه اصلی

فرضیه تحقیق: عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.

جدول ۱- همبستگی پیرسون عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی

تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
عزت نفس سازمانی	۱۸۰	
تعهد سازمانی	۱۸۰	۰/۸۰۴
رفتار شهروندی	۱۸۰	۰/۰۰۰

تحلیل: میزان همبستگی بین عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان ۰/۸۰۴ است و این بدان معناست که هر چه معلمان عزت نفس بالایی داشته باشند میزان تعهد و رفتار شهروندی آنها بیشتر خواهد شد. فرضیه ۱: امنیت با تعهد سازمانی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی‌داری دارد.

جدول ۲- همبستگی پیرسون بین امنیت و تعهد سازمانی معلمان

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
امنیت	۱۸۰	۰/۸۷۹
		۰/۰۰۰

تحلیل: میزان همبستگی بدست آمده بین امنیت و تعهد سازمانی معلمان ۰/۸۷۹ است و این بدان معناست که هر چه معلمان امنیت بیشتری در مدارس داشته باشند به همان اندازه تعهد بیشتری خواهد داشت. فرضیه ۲: خودپذیری با تعهد سازمانی معلمان مدارس متوسطه خود رابطه معنی‌داری دارد.

جدول ۳- همبستگی پیرسون میان خودپذیری و تعهد سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خودپذیری	۱۸۰	
تعهد سازمانی	۱۸۰	۰/۸۸۵
		۰/۰۰۰

تحلیل: میزان همبستگی بدست آمده بین خودپذیری و تعهد سازمانی معلمان ۰/۸۸۵ است و این بدان معناست که هر چه خودپذیری معلمان بالا باشد تعهد سازمانی آنها بیشتر خواهد بود.
فرضیه ۳: شایستگی با تعهد سازمانی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی داری دارد.

جدول ۴- همبستگی پیرسون میان شایستگی و تعهد سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۱۸۰	۰/۹۳۴	۰/۰۰۰
۱۸۰		
شایستگی		
تعهد سازمانی		

تحلیل: میزان همبستگی بدست آمده از شایستگی و تعهد سازمانی معلمان ۰/۹۳۴ است و این بدان معناست که هر اندازه شایستگی معلمان بیشتر باشد به همان اندازه تعهد بیشتری خواهند داشت.
فرضیه ۴: امنیت با رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی داری دارد.

جدول ۵- همبستگی پیرسون میان امنیت و رفتار شهروندی

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۱۸۰	۰/۷۸۷	۰/۰۰۰
۱۸۰		
امنیت		
رفتار شهروندی		

تحلیل: طبق جدول فوق همبستگی بین امنیت و رفتار شهروندی معلمان ۰/۷۸۷ است این نشان می دهد و هر چه امنیت معلمان در سطح مدارس بیشتر تأمین شود به همان نسبت رفتار شهروندی بالایی خواهند داشت.
فرضیه ۵: خودپذیری با رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی داری دارد.

جدول ۶- همبستگی پیرسون میان خودپذیری و رفتار شهروندی

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۱۸۰	۰/۷۳۴	۰/۰۰۰
۱۸۰		
خودپذیری		
رفتار شهروندی		

تحلیل: مطابق جدول همبستگی بین خودپذیری و رفتار شهروندی معلمان ۰/۷۳۴ است و نشان می دهد که هر چه خودپذیری بیشتر باشد رفتار شهروندی معلمان نیز افزایش خواهد یافت.
فرضیه ۶: شایستگی با رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی رابطه معنی داری دارد.

جدول ۷- همبستگی پیرسون میان شایستگی و رفتار شهروندی

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۱۸۰	۰/۶۸۵	۰/۰۰۰
۱۸۰		
شایستگی		
رفتار شهروندی		

تحلیل: میزان همبستگی بدست آمده بین شایستگی و رفتار شهروندی معلمان ۰/۶۸۵ است و نشان دهنده این است که با افزایش میزان شایستگی معلمان رفتار شهروندی آنان نیز بیشتر می شود.
فرضیه ۷: بین میزان تعهد سازمانی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه خوی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۸- مقادیر آزمون t

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنی داری
زن	۱۰۴	۳۰/۲	۸/۵۹	۱۷۸	۳۱۳/۱۲	۰/۰۰۰
مرد	۷۶	۲۲/۰۵	۴/۵۲			

تحلیل: مطابق جدول با توجه به میانگین معلمان زن و مرد و مقدار آماره‌ی t (۳۱۳/۱۲) در سطح ۹۹٪ معناداری باشد. بنابراین تفاوت معنی داری میان تعهد سازمانی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه وجود دارد. فرضیه ۸: بین میزان رفتار شهروندی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه خوی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۹- مقادیر آزمون t

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنی داری
زن	۱۰۴	۲۹/۶	۸/۵۹	۱۷۸	۲/۲۵۳	۰/۰۰۰
مرد	۷۶	۲۰/۳۲	۵/۴۳			

تحلیل: طبق جدول مقدار آماره‌ی t برابر ۲/۲۵۳ در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار می‌باشد. بنابراین با مقایسه میانگین معلمان زن و مرد می‌توان چنین استنباط کرد که بین میزان رفتار شهروندی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه تفاوت معنی داری وجود دارد. از سویی برای اینکه مشخص شود عزت نفس سازمانی چقدر از تغییرات متغیرهای وابسته (تعهد سازمانی و رفتار شهروندی) را پیش‌بینی می‌کند از روش تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۰ آمده است.

جدول ۱۰- تحلیل رگرسیون تأثیر عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی

مدل	رگرسیون	مجذور رگرسیون	مجذور رگرسیون تعدیل شده	خطای برآورد استاندارد
عزت نفس سازمانی	۰/۶۲۴	۰/۳۹۰	۰/۳۸۱	۵/۹۴۳۹۸
تعهد سازمانی	۰/۶۶۶	۰/۴۴۴	۰/۴۲۸	۵/۷۱۷۶۱۷
رفتار شهروندی	۰/۶۱۱	۰/۳۸۱	۰/۳۷۷	۵/۶۵۴۳۷

توجه به ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۳۸۱) عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه رابطه معنی داری دارد.

جدول ۱۱- تحلیل واریانس تغییرات متغیرهای ملاک بر اساس متغیر پیش‌بین

متغیرها	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
عزت نفس سازمانی	رگرسیون باقیمانده کل	۱۹۲۵/۹۵۵	۱ ۱۷۹ ۱۸۰	۱۹۲۵/۹۵۵ ۳۵/۳۳۱	۴۶/۰۲۱	۰/۰۰۰a
تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان	رگرسیون باقیمانده کل	۱۸۴۹/۸۸۴	۲ ۱۷۸ ۱۸۰	۹۳۴/۹۴۲ ۳۲/۶۷۲	۲۸/۳۰۸	۰/۰۰۰B

تحلیل: چون طبق جدول فوق نتیجه تحلیل واریانس کمتر از ۱٪ می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدار رگرسیون معنی دار است. $F_1=46/021, F_2=28/308$ و $Sig = 0/01 > 0/000$ و $F_3=28/308$ و $Sig = 0/01 > 0/000$.

در جدول ۱۲ سهم هر یک از متغیرهای امنیت، خودپذیری و شایستگی در تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه نشان داده شده است.

جدول ۱۲- ضرایب رگرسیونی متغیرهای امنیت، خودپذیری و شایستگی

سطح معنی داری	T	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۱۵۶	۱/۴۲۱	—	۵/۴۱۸	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۵/۸۱۹	۰/۶۹۸	۰/۰۵۴	امنیت
۰/۰۱۲	-۲/۵۱۴	-۰/۱۰۴	۰/۰۴۶	خودپذیری
۰/۰۴۶	۲/۰۰۶	۰/۰۷۸	۰/۰۳۳	شایستگی

تحلیل: (شایستگی) $+0/78$ + (خودپذیری) $+0/104$ + (امنیت) $+0/698$ = تعهد سازمانی و رفتار شهروندی
 مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) برابر $0/381$ است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل (امنیت، خودپذیری و شایستگی) توانسته‌اند $38/1\%$ از تغییرات متغیرهای وابسته (تعهد سازمانی و رفتار شهروندی) را تبیین کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه خوی بود. بر اساس نتایج بدست آمده فرضیه رابطه عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارتی با افزایش عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان نیز بالا می‌رود در این مورد یافته‌های تحقیق حاضر در این خصوص با بخشی از نتایج یافته‌های تحقیقات صادقیان (۱۳۸۹)، پورجلی (۱۳۸۸)، ویال (۲۰۰۸) و هاپر (۲۰۰۹) همسو بود.

عزت نفس سازمانی به منزله تأیید یا عدم تأیید فرد نسبت به خویش است و نشان می‌دهد که تا چه اندازه یک فرد خود را توانا، ارزنده و با اهمیت می‌داند. بنابراین به منظور فهم رفتارهای فرد، شناخت ادراک یا عقیده‌ای که فرد به خود دارد حائز اهمیت است (آشتیانی، ۱۳۹۱).

یافته اول پژوهش نشان داد بین امنیت و تعهد سازمانی معلمان مدارس متوسطه رابطه معنادار مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های صادقیان (۱۳۸۹) همسو بود. یافته دوم پژوهش نشان می‌دهد بین خودپذیری و تعهد سازمانی رابطه معنادار منفی وجود دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که هر اندازه شاخص، درجه میزان احساس واقع‌بینانه از خویش بر حسب نقش‌ها و وظایف در مدارس مشخص باشد ممکن است رابطه‌ای معکوس با تعهد سازمانی داشته باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت اگر معلمان خودشان را دوست داشته باشند و احساس فردگرایی، کفایت و تحسین از خود داشته باشند، تمایل بیشتری برای تعهد سازمانی دارند. نتایج تحقیقات صادقیان (۱۳۸۹) نشان داد و بین خود پنداره فرد و احساس تعهد رابطه معنادار مثبت وجود دارد اما پژوهش دال بر وجود رابطه منفی یافت نشد.

یافته سوم پژوهش نشان داد بین شایستگی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنادار مثبت وجود دارد. نتایج این فرضیه با تحقیقات صادقیان (۱۳۸۹) همسو بود. شایستگی از مهمترین عواملی است که می‌تواند موفقیت سازمان‌ها را در پیشرفت برنامه‌ها و تغییرات اساسی که به دنبال آن هستند تضمین نمایند. وقوف بر توانایی‌ها و نیرومندی‌ها و پذیرش ضعف‌ها تأثیر عده‌ای در انگیزش کارکنان بر ماندن در سازمان و همچنین انجام وظایف محوله به آنان دارد. یافته چهارم پژوهش نشان داد بین امنیت و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه رابطه معنادار مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های صادقیان (۱۳۸۹) و ویال (۲۰۰۸) همسو بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت احساس اطمینان قوی، وقوف در آنچه از وی انتظار می‌رود و توانایی وابستگی به سایر افراد و درک قواعد و محدودیت‌ها، می‌تواند رفتار شهروندی را در معلمان تقویت نماید. (شهرابی فراهانی، ۱۳۹۱). یافته پنجم پژوهش نشان داد و بین خودپذیری و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه رابطه معنادار منفی وجود دارد. نتایج

آزمون این فرضیه نشان داد هر اندازه میزان کفایت و خودپذیری افراد در مدرسه مشخص باشد ممکن است تأثیری معکوس بر رفتار شهروندی داشته باشد. معلمان که واجد خودپذیری قوی باشند، خویشتن رابپذیرند، احساس کفایت کنند دارای فضیلت مدنی هستند. یافته ششم: پژوهش نشان داد بین شایستگی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحقیقات صادقان نیز رابطه شایستگی و رفتار شهروندی را تأیید کرده است. همچنین با تحقیقات ویال (۲۰۰۸) همسو بود. یافته هفتم پژوهش نشان داد بین میزان تعهد سازمانی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه تفاوت معنی داری وجود دارد. طوری که میانگین معلمان زن بیشتر از معلمان مرد است. نتایج تحقیقات صادقان (۱۳۸۹) و پورجیلی (۱۳۸۸) با یافته‌های این پژوهش همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان نتیجه گرفت که معلمان زن به دلیل خصوصیات فیزیکی و عاطفی در برقراری روابط کاری با همکاران خود تمایل بیشتری به احساس هویت و درگیری در سازمان نسبت به کارهای محوله و دل‌بستگی هیجانی دارند و بیشتر احساس نیاز به کار می‌کنند. یافته هشتم پژوهش نشان داد بین میزان رفتار شهروندی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه تفاوت معنی داری وجود دارد. طوری که میانگین معلمان زن بیشتر از معلمان مرد است. نتایج این یافته با تحقیقات صادقان و پورجیلی (۱۳۸۸) همسو بود.

نتایج این پژوهش نشان داد تعهد سازمانی و رفتار شهروندی از طریق عزت‌نفس سازمانی قابل پیش‌بینی است. همچنین بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان زن و مرد مدارس متوسطه تفاوت معنی داری وجود دارد بطوریکه میانگین معلمان زن بیشتر از معلمان مرد است. موارد زیر می‌تواند جهت بهبود عزت‌نفس سازمانی معلمان مدارس متوسطه و به طبع آن افزایش تعهدسازمانی و رفتار شهروندی آنان راهگشا باشد.

- ایجاد فضای انتقادی برای معلمان تا احساس آرامش بیشتری در بین آنان شکل گیرد.
 - آموزش استفاده از توانایی‌های فردی برای مدیریت امور.
 - مورد حمایت اجتماعی قرار گرفتن معلمان توسط مدیران.
 - برگزاری دوره‌های آموزشی به معلمان جهت شناسائی راهکارهای افزایش عزت‌نفس سازمانی.
 - ایجاد جو صمیمی در بین معلمان، تاهمکاری و کارآمدی آنها در مدارس تقویت شود.
 - مدیران ضمن مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، در زمینه‌های مختلف علمی، فرهنگی و ورزشی و... از آنان نظرخواهی کنند تا از این طریق به نقاط قوت و ضعف خود پی برده و احساس دوستانه نسبت به جو مدارس کنند.
- تقدیر و تشکر از معلمان با صلاحیت و شایسته در کلیه امورات مدارس به منظور تقویت حس عضویت در سازمان و ارتقاء اعتماد به نفس آنان.

منابع و مراجع

- [۱] آشتیانی، علی. (۱۳۹۱). آزمون‌های روان‌شناختی. تهران. انتشارات رشد.
- [۲] پورجیلی، معصومه. (۱۳۸۸). رابطه بین رضایت شغلی و عزت نفس در کادر پرستاری بیمارستان امام خمینی و روانپزشکی ارومیه. رساله دکترا. دانشگاه علوم پزشکی ارومیه.
- [۳] صادقیان و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با عهد سازمانی و رضایت شغلی و فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. شماره ۴، ص. ۱۱۵-۱۳۱.
- [۴] کنعانی نیری پژمان و خراسانی، اباصلت. (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بارضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه های کشور. مشاوره شغلی و سازمانی. دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۱۳۰-۴۱.
- [۵] کورمن، آبراهام. (۱۳۸۹). روان‌شناسی صنعتی و بازرگانی، ترجمه شکرکن، تهران، انتشارات رشد.
- [۶] شهرابی فراهانی، ل (۱۳۹۱). بررسی مفهوم ومولفه های نظریه سازگاری شغلی دیویس ولافکوایست وساخت ابزاری برای سنجش آن دربین معلمان زن منطقه ۱۵تهران. فصلنامه مشاوره شغلی وسازمانی. دوره ی چهارم، شماره ۱۲، صص ۱۶۸-۱۵۲.
- [7] Appelbaum, esteven, Nicolas patrol macchi, Erika Beamier, Jonathan Boulanger, Pcodney corrigan, Isabelle Done, Christine Girand & corb serroni (2004). «organizational citizen ship Behavior: a case study of culture, Leader ship and Trust» , Management Decision vol. 42. No 1, P. 40-13.
- [8] Bienstock, C. Carol & Demoran Ville, W. carol & smith, K. Rachel, organizational citiazen shipbehavior and service quality”. Journal of services mar Keating, vol. 17 No. 4 (2003), pp: 357-378.
- [9] Bryant,S. E;Moshavi,D. Nthange,V. (2008). Afield Study Organizational Commitment Citizenry Behaviour and Permentationing. Database Fore Advances Informational System ,38,81.
- [10] Carpenter, Jams (2008). « organizational citizen ship and student Achirement», Journal of cross- Disciplinary in perspective Educaton, Vol: 1, N0. 1, p. 58-51.
- [11] Hopper,M (2009). Exploration of the relationship between Self-esteem, commitment, and Verbal aggressiveness in nomatic doting relation ship. Dissertation, university of Akvon.
- [12] Mowday, R. T., Parter, W. L, & steers, R. M. (2006). Employee and organization linkages. New York: Academic press.
- [13] Organ,D. W. (1988). Organizational Citizenship Behaviour ;The Good Soldier Syndrom. Lexington,MA;Lexington Books.
- [14] organizational citizen ship Behavior and service Quality», Journal of servitor Marketing, Vol. 17, No. 4, p. 378-375.
- [15] Pierce’s. & Gardner, D. G (1989). Self- esteem with in work and organizational Con text: Areview of the organizational- based self esteem lite ratate. Journal of management, 30, 591.
- [16] Vial, w. (2008). The relation ship between self- esteem and academic achievmentin bign ability student: Evidence from the Wollingong you study.
- [17] Abstract
The purpose of this study was to identify the relationship between organizational self-esteem and organizational commitment and the citizenship behavior of high school teachers in Khoy. The research method was descriptive correlation. The statistical population of this study included 504 male and female teachers of high school students who taught in the academic year of 1969-97.
- [18] The sample size was 200 persons based on Morgan's table and randomly selected by classical method (116 male teachers and 84 female women). Organizational self-esteem of Peirce et al., Allan and Meyer organizational commitment and researcher-made citizenship behavior

questionnaire were used to collect data. For data analysis, Pearson correlation coefficient, independent t-test and regression were used in SPSS 22 software.

- [19] The findings of this study showed that there is a significant negative relationship between organizational self-assurance, security, and competency dimensions with organizational commitment and teacher's citizenship behavior. There is a significant relationship between organizational commitment and the citizenship behavior of male and female teachers. has it. Therefore, education and training to enhance organizational commitment and organizational citizenship behavior will be successful when it comes to paying high attention to the organizational self-esteem of teachers in secondary schools.
- [20] Keywords: Organizational Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior.