

نقش سرمایه اجتماعی در رفتار شهروند سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی در معلمان

محمد رضا اردلان^{۱*}، نسرين حیدری سورشجانی^۲، جمال عبدالملکی^۳

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۲۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی در رفتار شهروند سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی در معلمان انجام شد.

روش: روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه دوم در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ شهرستان کرمانشاه بود، جامعه آماری ۳۰۵۳ نفر بود که با استفاده از جدول کرجسی مورگان و به تعداد ۳۴۱ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابزار پژوهش پرسشنامه رفتار شهروند سازمانی مدل ارگان (۱۹۸۸)، پرسشنامه سرمایه اجتماعی مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و جامعه‌پذیری سازمانی مدل تائورمینا (۱۹۹۷) استفاده شد. برای تعیین پایایی و روایی ابزار، از آزمون آلفای کرانباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری با روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS v. 25 و LISREL 8.8 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد متغیر سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم و مثبت (۰/۴۹) بر رفتار شهروندی سازمانی و همچنین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۴۵) و معنادار بر متغیر رفتار شهروند سازمانی در سطح ۰/۰۱ بود. با توجه به اثرات کل می‌توان گفت متغیر سرمایه اجتماعی (۰/۸۰) دارای بیشترین اثر و متغیر جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۴۵) دارای کمترین اثر بر متغیر رفتار شهروند سازمانی بود.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: رفتار شهروند سازمانی، سرمایه اجتماعی، جامعه‌پذیری سازمانی، معلمان

^۱*دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی همدان، ایران. (نویسنده مسئول) mr.ardalan@basu.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، همدان، ایران.

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی همدان، ایران.

مقدمه

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکار گیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان سلسله مراتب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. مشخصه مشترک تمامی سازمان‌ها در برخورداری از منابع انسانی است، لذا سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقاء کیفیت و موفقیت خود از طریق منابع انسانی و مدیریت درست سازمانی، توجه دارند (عمادزاده، ۱۳۹۵). سازمان‌های موفق، کارکنانی دارند که احساس مسئولیتی فراتر از آنچه که شغلشان برای آنها ایجاد می‌کند، دارند و به نوعی خود را وقف موفقیت سازمانشان می‌کنند و در این راستا بطور داوطلبانه وقت و انرژی بسیاری را صرف می‌کنند. چنین رفتارهایی نه لازم و نه تجویز گونه هستند، بلکه نشان دهنده شرایط ایده‌آل انجام وظایف سازمانی است (فوت و لی پینگ^۱، ۲۰۰۸). بقاء و پیشرفت هر سازمانی، در گرو رفتار اعضای آن سازمان به عنوان شهروندانی است که به همه‌ی جنبه‌های رفتارهای مثبت توجه نموده و آنها را رعایت می‌نمایند (رحمان سرشت، ۱۳۹۶). همچنین امروز شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌سازد، نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (دیپائولا، تارتر و هوی^۲، ۲۰۰۵). کارکنانی که تمایل به انجام امور فراتر از الزام‌های رسمی شغل خود هستند نشان دهنده رفتار شهروندی سازمانی بوده که این امر خود در سال‌های اخیر، مورد توجه بسیاری از محققان سازمانی بوده است. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان^۳ و ارگان^۴ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد (بینستوک^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). بینستوک و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند که این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تاکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد. ارگان (۱۹۸۸) برای رفتار شهروندی پنج بعد وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی و احترام و تکریم را معرفی می‌کند (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴). پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی در سازمان عبارتند از: افزایش سودمندی مدیریتی و کارکنان، آزاد سازی منابع جهت استفاده در اهداف سودمند، کمک به هماهنگی فعالیت‌های داخلی و بیرونی سازمان، قدرتمند کردن توانایی سازمان در جذب و نگهداری بهترین کارمندان، افزایش پایداری کارایی سازمان و توانمند سازی سازمان در وفق دادن با تغییرات محیطی (کاسترو^۶، آرماریو^۷ و رویز^۸، ۲۰۰۴). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی به چهار دلیل اهمیت دارد: اول تاکید بر رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند تعارضات ناشی از ابهام در انتظارات شغل را به حداقل برساند، دوم رفتار شهروندی سازمانی از طریق تاکید بروی رفتارهای فراشغلی نیاز به تخصیص منابع کمیاب را کاهش می‌دهد، سوم سازمان‌ها از طریق تعیین و بررسی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که رفتار شهروندی سازمانی را تشویق و بروز آن را تسهیل کند و در این محیط تسهیل کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی را افزایش و موانع آن را کاهش دهند و چهارم به مدیران فرصت می‌دهد تا درک عمیق‌تری از عوامل رفتار شهروندی سازمانی و متغیرهای شغلی و سازمانی مربوط به آن پیدا کنند. از جمله متغیرهای مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان به سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی اشاره کرد. مفهوم سرمایه اجتماعی، عبارت از مجموعه‌ای منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید، به عبارتی، مجموعه‌ای معین از شبکه‌های اجتماعی^۹ به وجود می‌آید، سرمایه اجتماعی یعنی منابع در دسترس در

- 1 . Foote, & Li-Ping
- 2 . Dipaola, Tarter, Hoy
- 3 . Batman
- 4 . Organ,
- 5 . Bienstock, et all
- 6 . Castro
- 7 . Armario
- 8 . Ruiz
- 9 . Social Networks

ساختارهای اجتماعی همچون اعتماد، هنجارهای روابط متقابل و هدف متقابل^۱ که افراد را برای انجام دادن کنش جمعی آماده می‌کند و به‌عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی نمود می‌یابد (فوکویاما، ۲۰۰۱). سرمایه اجتماعی به‌طور کلی، نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی را شامل می‌شود که بر رفتارها و تعامل‌های بین افراد، حاکم‌اند. ناپاهیت و گوشال از دیدگاه سازمانی به مقوله سرمایه اجتماعی پرداخته است. ناپاهیت و گوشال سه بعد زیر را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرند: ذب‌د ساختاری سرمایه اجتماعی: این بعد الگویی کلی و روابطی را که در سازمان‌ها یافت می‌شود در نظر دارد (همتی راد، ۱۳۹۸). بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را در بر می‌گیرد، بعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بعد در برگزیده میزان اشتراک کارکنان یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است (ناپاهیت و گوشال، ۱۹۹۸).

سازمان‌ها امروزه با این مسئله روبرو هستند که چگونه می‌توانند افراد تازه جذب شده را با ارزش‌ها و هنجارها و اهداف سازمانی، هماهنگ و همسو نمایند. یکی از مفاهیمی که در این زمینه می‌تواند به مدیریت در هر سازمانی کمک نماید، مفهوم جامعه پذیری سازمانی^۲ است. جامعه پذیری سازمانی، یکی از نکات کلیدی و ضروری در هنگام گزینش نیروی انسانی در هر سازمان است. برای سازمان‌ها بسیار ضروری است که پس از گزینش، استخدام و ورود افراد جدید، برای آنها تدابیری اتخاذ شود، تا آنان بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند (نظری، ۱۳۹۸). کارکنان جدید، ارزش‌ها و منش‌های بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می‌آورند و در مقابل، سازمان‌ها تلاش می‌کنند آنها را با ارزش‌ها و منش‌های درونی آشنا و سازگار نمایند (تائورمینا^۳، ۲۰۰۴). این فرآیند در صورت اجرای صحیح آن بویژه در سازمان‌هایی که دارای ماموریت‌ها و وظایف متنوع و با این حال حساس و خطرناک می‌باشد، می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت‌های بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل رسانده و در هزینه‌های مربوط به جذب و استخدام، تلفات جانی، خسارت‌های مالی و میزان تقاضا را برای جابه جایی کاهش دهد (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۴). جامعه پذیری سازمانی، کلیدی کارآمد و موثر در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد در سازمان است و در ساخت ارزش‌ها و نگرش‌های افراد و همچنین سوءگیری‌های اجتماعی آن‌ها درباره بسیاری از مسائل اجتماعی، نقشی بسیار مهمی دارد (کامیرمولر و همکاران^۴، ۲۰۱۱). جامعه پذیری، تغییر مهارت‌های نوین، دانش، توانش، توانایی‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط و درک صحیح و چارچوب‌های کاری را در بر دارد که از طریق آن فرد دانش و مهارت‌های اجتماعی و فرهنگ را آموخته و با شیوه‌های عمل آشنا می‌شود و آنچه را فرا می‌گیرد، که در سازمان مورد انتظار است، در نتیجه، فقدان اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کم می‌شود

مطالعاتی که در این زمینه صورت گرفته سلیمانی (۱۳۹۰)، جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱)، عباس زاده و همکاران (۱۳۹۱)، سلطانی (۱۳۹۲)، کاوسی (۱۳۹۴)، فیلد و اسپنس^۵ (۲۰۰۰)، لپر ارتورک^۶ (۲۰۰۶)، بولر و متیو^۷ (۲۰۰۶)، فورنیر^۸ (۲۰۰۸) و نورمن و همکاران^۹ (۲۰۱۰) بیانگر رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با رفتار شهروند سازمانی می‌باشند. مطالعات حقیقتیان (۱۳۹۲)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۲)، ملکی آوارسین (۱۳۹۲)، سلطانزاده، قلاوندی (۱۳۹۲)، مرادی (۱۳۹۴)، آلپر ارتورک^{۱۰} (۲۰۰۶)، الن^{۱۱} (۲۰۰۶)، چانادا و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۴) و یاسین و سینم^{۱۳} (۲۰۱۵) بیانگر رابطه مثبت جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروند سازمانی می‌باشند.

1. Mutual Aide
2. Organizational Socialization
3. Taormina
4. Kammeyer-Mueller, Livingston.& Liao
5. Field and Spence
6. Alper Erturk
7. ByBowler, Matthew
8. Fournier, William.
9. Norman, et all
10. Alper Erturk
11. Allen
12. Chanadda, et all
13. Yasin, Sinem

مطالعات نادى و همكاران (۱۳۸۸)، حسن زاده (۱۳۸۹)، دلاور (۱۳۹۰)، حافظ‌نيا (۱۳۹۰)، كاوسى (۱۳۹۴)، موسيوند (۱۳۹۴)، سلطانزاده، قلاوندى (۱۳۹۴)، اگزوم^۱ (۱۹۹۸)، فيلد و اسپنس (۲۰۰۰)، گروتار و بستلر (۲۰۰۲)، آرينى^۲ (۲۰۱۰) بيانگر رابطه مثبت سرمايه اجتماعى با جامعه پذيرى سازمانى مى‌باشند. سازمان‌هاى نسبت به سنجش روابط بين مقولات فوق، بصورت تفكيكى اقدام نموده‌اند، و تاكنون يك بررسى جامع و ساختارى در باب روابط مقولات انسانى فوق انجام نگريده است. در ميان مقولات فوق مى‌توان يك ساختار نظرى قائل شد، سپس به بررسى و آزمون ساختار نظرى اقدام كرد. با توجه به بررسى‌هاى انجام شده در باب اهميت، تقدم و تاخر مقولات مذكور در مطالعات سازمانى، متغير سرمايه اجتماعى به عنوان متغير مستقل، متغير جامعه پذيرى سازمانى به عنوان متغير ميانجى و در نهايت متغير رفتار شهروند سازمانى به عنوان متغير وابسته در نظر گرفته مى‌شود. بنابراين بررسى عوامل موثر بر رفتار شهروند سازمانى با تاكيد بر متغيرهاى سرمايه اجتماعى و جامعه پذيرى سازمانى در معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان كرمانشاه لازم است، چرا كه اطلاعاتى را فراهم مى‌سازد كه بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشى‌هاى مناسب و پرداختن به راهكارهاى مطلوب در جهت بهبود عملكرد و ارتقاى بهره‌ورى منابع انسانى گام بردارد. بنابراين مى‌توان گفت مسئله اصلى پژوهش اين است كه آيا متغيرهاى سرمايه اجتماعى و جامعه پذيرى سازمانى داراى تاثيرات مستقيم و غير مستقيم معنادار بر متغير رفتار شهروند سازمانى معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان كرمانشاه مى‌باشند يا خير؟

روش پژوهش

اين پژوهش كمى، از نوع مطالعات كاربرى بود، روش مورد استفاده روش توصيفى و از نوع مطالعات همبستگى و مدل‌يابى معادلات ساختارى بود. جامعه پژوهش كليۀ معلمان مدارس متوسطه دوم شهرستان كرمانشاه به تعداد ۳۰۵۳ نفر بودند، در راستاى برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول كرجسى و مورگان استفاده شد. با استفاده از روش نمونه گيرى تصادفى ساده ۳۴۱ معلم از ميان معلمان مدارس متوسطه دوم شهرستان كرمانشاه به عنوان اعضاى نمونه انتخاب و مورد بررسى قرار گرفتند. ابزار گردآورى داده‌هاى پژوهش شامل سه پرسشنامه رفتار شهروند سازمانى بر مبنای مدل ارگان (۱۹۸۸) داراى پنج بعد (وظيفه شناسى، نوع دوستى، فضيلت شهروندى، جوانمردى، احترام و تكريم)؛ پرسشنامه سرمايه اجتماعى بر مبنای مدل ناهاپيت و گوشال (۱۹۹۸) داراى سه بعد (سرمايه اجتماعى شناختى، سرمايه اجتماعى ساختارى و سرمايه اجتماعى رابطه‌اى) و پرسشنامه جامعه پذيرى سازمانى بر مبنای دیدگاه (تائورمينا، ۱۹۹۷) كه داراى چهار بعد (مهارت آموزش، تفاهم، حمايت از كاركنان، چشم انداز آينده سازمان) استفاده شد. پاىاىى ابزار از طريق ضريب آلفاى كرونباخ، رفتار شهروندى (۰/۹۲)، سرمايه اجتماعى (۰/۸۸) و جامعه پذيرى سازمانى (۰/۸۵) بدست آمد مى‌توان گفت ابزار از ويژگى پاىاىى مناسب برخوردار است.

جدول ۱. شاخص‌هاى برازندگى تحليل عاملى تأييدى مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاك	رفتار شهروند سازمانى
۱ خى دو	۰/۰۳۶	۶۸/۵۱
۲ درجه آزادى	-	۴۱
۳ نسبت	۲ و كمتر	۱/۶۷
۴ RMSEA	۰/۰۵ و پايىنتر	۰/۰۴۴
۵ CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۶
۶ GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۱
۷ AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰

1 . Exum

2 . Irene

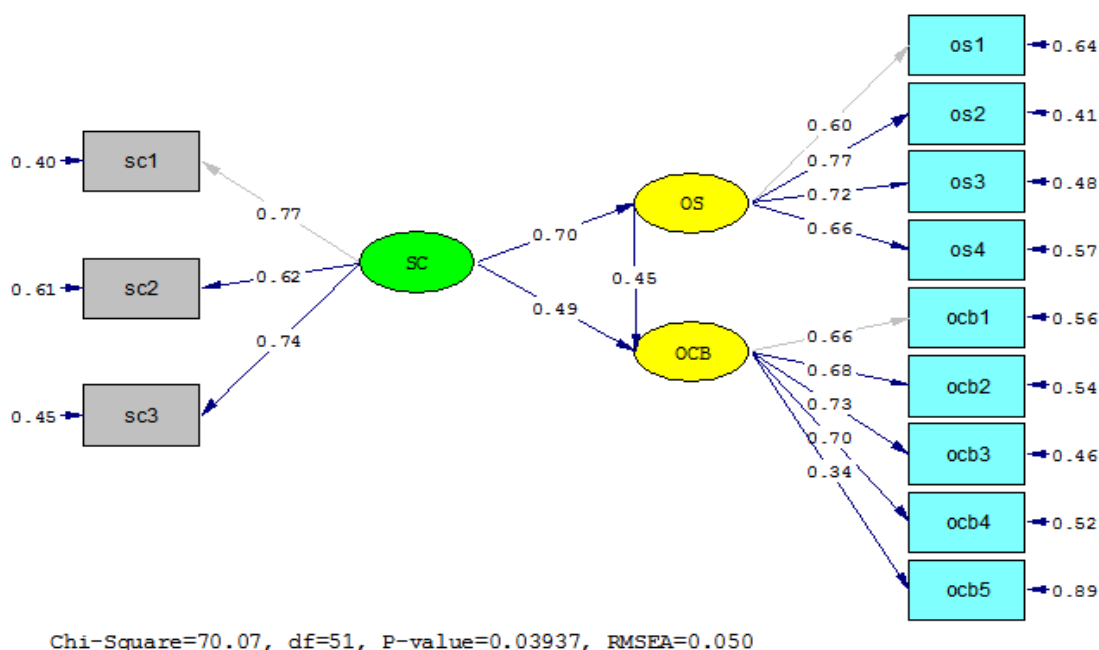
جدول ۲. شاخص های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	سرمایه اجتماعی	جامعه پذیری سازمانی
۱	۰/۰۳۹ و ۰/۰۳۷	۷۸/۱۲	۷۳/۵۹
۲	-	۵۸	۴۹
۳	۲ و کمتر	۱/۳۴	۱/۵۰
۴	۰/۰۵ و پایتتر	۰/۰۳۵	۰/۰۴۷
۵	حداقل ۰/۹	۰/۹۵	۰/۹۰
۶	حداقل ۰/۹	۰/۹۲	۰/۹۱
۷	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	۰/۹۰

با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی نشان داد، مقدار χ^2 دو حاصل در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد و حاکی از برازش مدل مفهومی با مدل تجربی ابزار مد نظر دارد می باشد. همچنین نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر نشان دهنده برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها می باشد. مقادیر شاخص های CFI، GFI و AGFI در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می گردند و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی با بهره گیری از نرم افزارهای آماری SPSS v. 25 و LISREL 8.8 استفاده شد.

یافته های پژوهش

نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نشان داد که متغیرهای سرمایه اجتماعی (۰/۵۸) و جامعه پذیری سازمانی (۰/۴۱) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر رفتار شهروند سازمانی در سطح ۰/۰۱ می باشند. متغیر سرمایه اجتماعی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر جامعه پذیری سازمانی (۰/۶۰) در سطح ۰/۰۱ می باشد.



نمودار ۱. مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده

رفتار شهروند سازمانی (OCB)، وظیفه‌شناسی (ocb1)، نوع دوستی (ocb2)، فضیلت شهروندی (ocb3)، جوانمردی (ocb4)، احترام و تکریم (ocb5). سرمایه اجتماعی (SC)، سرمایه اجتماعی شناختی (sc1)، سرمایه اجتماعی ساختاری (sc2)، و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای (sc3). جامعه‌پذیری سازمانی (OS)، مهارت آموزش (os1)، تفاهم (os2)، حمایت از کارکنان (os3)، چشم‌انداز آینده سازمان (os4) استفاده شد. سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر رفتار شهروند سازمانی دارند.

جدول ۳. ضرایب مسیر مستقیم سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی

متغیر وابسته: رفتار شهروند سازمانی				
متغیر مستقل	مسیر استاندارد	T	R ²	T
سرمایه اجتماعی	۰/۴۹	۳/۵۴	۰/۷۶	۲۷/۳۵
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۴۵	۳/۱۹		

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: متغیرهای سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۴۹) و مقدار تی (۳/۵۴) و جامعه‌پذیری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۴۵) و مقدار تی (۳/۱۹) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر رفتار شهروند سازمانی در سطح ۰/۰۱ می‌باشند. همچنین متغیرهای سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی قادر به تبیین ۷۶٪ واریانس متغیر رفتار شهروند سازمانی می‌باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر رفتار شهروند سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۲۷/۳۵) در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. سرمایه اجتماعی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر جامعه‌پذیری سازمانی دارد.

جدول ۴. ضرایب مسیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر جامعه‌پذیری سازمانی

متغیر وابسته: جامعه‌پذیری سازمانی				
متغیر مستقل	مسیر استاندارد	T	R ²	T
سرمایه اجتماعی	۰/۷۰	۵/۳۸	۰/۴۹	۱۳/۰۵

با توجه به نتایج حاصل از جدول شماره (۴) می‌توان گفت، سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر مستقیم (۰/۷۰) و مقدار تی (۵/۳۸) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر جامعه‌پذیری سازمانی در سطح ۰/۰۱ می‌باشند. همچنین سرمایه اجتماعی قادر به تبیین ۴۹٪ واریانس متغیر جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر جامعه‌پذیری سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۱۳/۰۵) در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. متغیرهای سرمایه اجتماعی بواسطه متغیر جامعه‌پذیری سازمانی قادر به تبیین ۱۷٪ واریانس متغیر رفتار شهروند سازمانی می‌باشند.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

شاخص	ملاک	برآورد
۱ خی دو	۰/۰۳۹	۷۰/۰۷
۲ درجه آزادی	-	۵۱
۳ نسبت	۲ و کمتر	۱/۳۷
۴ RMSEA	۰/۰۵ و پاینتر	۰/۰۵
۵ CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۸
۶ GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳
۷ AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۸۹

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت، مقدار خی دو حاصل در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد و حاکی از عدم برازش مدل مفهومی با مدل تجربی مد نظر دارد. اما نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مد نظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول می‌باشد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AFGI نیز با توجه به

ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد. بنابراین با توجه به نتایج؛ می‌توان گفت، مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش بررسی نقش سرمایه اجتماعی در رفتار شهروند سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی در معلمان می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر در باب رابطه سرمایه اجتماعی با رفتار شهروند سازمانی با مطالعات سلیمانی (۱۳۹۰)، جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱)، عباس زاده و همکاران (۱۳۹۱)، سلطانی، (۱۳۹۲)، کاوسی (۱۳۹۴)، مجیبی و نبوی (۱۳۹۳)، فیلد و اسپنس (۲۰۰۰)، گروتار و بستلر (۲۰۰۲)، آلپر ارتورک (۲۰۰۵)، بولر و همکاران (۲۰۰۶)، فورنیر (۲۰۰۸)، زنگ و جان (۲۰۰۹) و نورمن و همکاران (۲۰۱۰) هم جهت می‌باشد. با توجه به اهمیتی که سرمایه اجتماعی در دنیای کنونی دارد می‌توان گفت سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ذخایر ارزشمند است که به صورت ذاتی و نهفته در روابط اجتماعی، گروه‌های نخستین و قانونی و در سازمان‌های جامعه وجود دارد، که برخی از این ذخایر ارزشمند عبارت است از: صداقت، حسن تفاهم، همدردی، دوستی، دلسوزی، همبستگی، و... که از طریق فرایند ایجاد و ارتباط و اعتماد در شبکه‌های ارتباطی بوجود می‌آید.

نتایج پژوهش حاضر در باب رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروند سازمانی با مطالعات حقیقتیان، هاشمیان فر و مرادی (۱۳۹۲)، سلطانی (۱۳۹۲)، ملکی آوارسین و پور سلیم (۱۳۹۲)، سلطانزاده، قلاوندی (۱۳۹۲)، مرادی و روستایی (۱۳۹۴)، آلپر ارتورک (۲۰۰۵)، الن (۲۰۰۶)، بولر و همکاران (۲۰۰۶)، کوته (۲۰۰۸)، چانادا و همکاران (۲۰۱۴) و یاسین و سینم (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. جامعه‌پذیری سازمانی مناسب سبب می‌شود معلمان از چشم‌انداز آینده خود و سازمان، فرصت‌های شغلی مناسب در آینده، ارتقاء، ترفیع و پاداش‌ها که در قبال انجام دادن بهتر کارها خواهند داشت، آشنایی بهتر داشته باشند، که این خود سبب افزایش احساس مثبت در محیط کارها خواهد شد (ملکی، ۱۳۹۲).

نتایج پژوهش حاضر در باب رابطه سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی با مطالعات ناد و همکاران (۱۳۸۸)، حسن زاده ثمرین (۱۳۸۹)، دلاور و جهان‌تاب (۱۳۹۰)، حافظ‌نیا (۱۳۹۰)، کاوسی (۱۳۹۴)، موسیوند (۱۳۹۴)، سید عباس زاده (۱۳۹۴)، اگزوم (۱۹۹۸)، فیلد و اسپنس (۲۰۰۰)، گروتار و بستلر (۲۰۰۲)، آرنی (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌سازد، نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (دیپائولا، تارتر و هوی، ۲۰۰۵). بی‌تردید این کارکنان وجه متمایز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند (دیپائولا، تارتر و هوی، ۲۰۰۵). از دیدگاه آدلرو وان (۲۰۰۲)، اولین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسب‌داشتن و به‌جا بودن اطلاعات را بهبود می‌بخشد. ایجاد شبکه‌های نفوذ، کنترل و قدرت را دومین مزیت سرمایه اجتماعی دانسته و معتقدند انسجام، سومین مزیت سرمایه اجتماعی است. توجه به فرآیند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها، بویژه در خصوص تازه‌واردها از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تأثیرات پذیرفته شده در چند ماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود، از طرفی کم‌توجهی به این فرآیند امکان بروز رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی، توسط کارکنان تازه‌وارد را بیش‌تر می‌کند. تداوم این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک شغل می‌شود (اعتباریان و خلیلی، ۱۳۸۷). این فرآیند در صورت اجرای صحیح آن بویژه در سازمان‌هایی که دارای ماموریت‌ها و وظایف متنوع و با این حال حساس و خطرناک می‌باشد، می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت‌های بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل رسانده و در هزینه‌های مربوط به جذب و استخدام، تلفات جانی، خسارت‌های مالی و میزان تقاضا را برای جابه‌جایی کاهش دهد (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به نتایج پژوهش در نهایت راهکارهای زیر به مسئولین آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه جهت بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی بخاطر نقش مستقیم و غیر مستقیم آن در رفتار شهروند سازمانی معلمان، پیشنهاد می‌شود: برای تقویت تعامل معلمان با یکدیگر و به‌ویژه با همکاران قسمت‌های مختلف سازمان، زمینه‌های تعامل به‌وسیله گفت‌وگوهای اداری، و نشست‌های رسمی و غیررسمی درباره مباحث و مسائل کاری را فراهم کنند، زمینه مساعد را برای تقویت هنجارهای مشترک و اعتماد بین معلمان،

از طریق اعمال نظرهای معلمان در فرایند تعیین هنجارها و از جمله اعتماد و اثربخشی فردی و جمعی در سازمان، مشارکت دادن اعضا در مسائل و فعالیت‌های سازمان و همچنین حمایت‌های عاطفی، اجتماعی و اقتصادی از آنان فراهم کنند، به منظور فراهم آوردن زمینه مساعد برای گسترش شبکه‌های ارتباطی میان معلمان، از طریق ارتباط چهره به چهره و تلفنی به توسعه شبکه‌های ارتباطی معلمان اقدام کنند، به منظور فراهم آوردن زمینه برای تحرک شبکه‌های ارتباطی میان معلمان، از طریق ایجاد ارتباط با سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با مأموریت‌های سازمان اقدام کنند، به منظور فراهم آوردن زمینه برای تقویت انسجام ارتباطات میان معلمان، از طریق به وجود آوردن صمیمیت در امور سازمان، ایجاد توافق و مشارکت در امور سازمان و همچنین تقویت مهارت پذیرش متقابل بین معلمان اقدام کنند، تقویت انگیزه برای مطالعه کتاب و روزنامه و نیز تفسیر و نقد آن‌ها میان معلمان سازمان.

منابع

- اعتباریان، اکبر؛ خلیلی، مسعود. (۱۳۸۷). « رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان»، دانش و پژوهش در روان شناسی، شماره ۳۵ (۳۶): ۱۰۶-۸۱.
- جهانگیری، علی؛ قویرانلو، مهرنوش؛ حاج زاده، مصطفی. (۱۳۹۱). « بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروند سازمانی» فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، (۳) ۸: ۹۸-۸۳.
- حافظیان، محمدرضا؛ بیگلری، محمد. (۱۳۹۰). « بررسی جایگاه سرمایه اجتماعی بر تصمیمات راهبردی». فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ۸ (۴۶): ۲۳-۴۲.
- حسن زاده ثمرین، تورج؛ مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۹). « اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی». فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱ (۳): ۱۲۳-۱۴۳.
- حقیقتیان، منصور؛ هاشمیان فر، سید علی؛ مرادی، گلرمد. (۱۳۹۲). « بررسی تاثیر جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان: مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه». فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ۳ (۵۱): ۹۶-۷۱.
- دلاور، علی؛ جهان تاب، محمد. (۱۳۹۰). « تأثیر سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت». مطالعات امنیت اجتماعی، ۱۵ (۲۷): ۷۳-۹۵.
- رحمان سرشت، حسین؛ جنیدی، جعفری. (۱۳۹۶). « اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروند». مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷ (۲۸): ۱۲۷-۱۴۶.
- سلطانزاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و سید عباس زاده، میر محمد. (۱۳۹۴). « روابط ساده و ترکیبی بین جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی: مطالعه مورد کارکنان دانشگاه ارومیه». فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶ (۱): ۱۸۹-۱۶۷.
- سلطانزاده، وحید؛ قلاوندی، حسن. (۱۳۹۲). « مطالعه تکیه گاه‌های شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با جامعه پذیری سازمانی». فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، ۹ (۲): ۳۴-۹.
- سلطانی، ایرج؛ افستانی، رسول؛ عباسی، حمیده. (۱۳۹۲). « نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمند سازی روانشناختی بر عملکرد شغلی». فصلنامه مطالعات مدیریت، (۲۳) ۷: ۲۲۹-۲۰۳.
- سلیمانی، نادر. (۱۳۹۰). « بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی کارکنان». فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی. (۱۷) ۲۷-۱۱.
- عباس زاده، محمد؛ بوداقي، علی؛ مقتدایی، لیلا؛ حسن پور، محمد؛ حسین پور، ابراهیم. (۱۳۹۱). « بررسی رابطه رفتار شهروند سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه تبریز». فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱ (۱۱): ۶۷-۳۳.
- عمادزاده، مصطفی. (۱۳۹۵). اقتصاد آموزش و پرورش. ناشر جهاد دانشگاهی
- کاوسی، اسماعیل. (۱۳۹۴). « بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق». مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۷ (۴): ۸۵-۱۰۴.
- مرادی، مرتضی؛ روستایی، ساناز. (۱۳۹۴). « بررسی اثر جامعه پذیری بر جو اخلاقی، تعهد، هویت و رفتار شهروندی سازمانی». پژوهشنامه مدیریت تحول، ۷ (۱۴): ۱۲۹-۱۵۴.
- ملکی آوارسین، صادق؛ پور سلیم، حمید. (۱۳۹۲). « بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران آموزش و پرورش منطقه بناب». کنفرانس بین المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- موسیوند، مریم؛ شفیق پور مطلق، فرهاد. (۱۳۹۴). « ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی». مجله آموزش و ارزشیاب، ۸ (۳۰): ۲۷-۹.
- نادی، محمد علی؛ گل پرور، محسن؛ سیادت، سید علی. (۱۳۸۸). « جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری»، جامعه شناسی کاربردی، ۲۱ (۳۷): ۱۷۶-۱۵۹.
- نظری، شهرام. (۱۳۹۸). «ارتباط میان جامعه پذیری سازمانی و هویت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستانهای استان تهران». فصلنامه خانواده و پژوهش ۱۶ (۲): ۱۰۱-۱۲۲.
- همتی راد، فرزانه؛ مومنی، امراالله. (۱۳۹۸). « رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت اجتماعی در دانش‌آموزان متوسطه دوم». فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۲ (۷): ۷-۱۴.

Allen D (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?. Journal of Management. 32 (2): 237- 256.

- Appelbaum, S & Bartolomucci N & Beaumier, E & Boulanger J & Corrigan, R & Dore I & Girard C & Serroni C (2004). organizational citizenship behavior a case study of culture, leadership and trust. *manamement decision*, 42 (1): 13-40.
- Bienstock C. Carol & Demoranville W. Smith K. (2003). organizational citizenship behavior and service quality. *journal of services marketing*, 17 (4): 357-378.
- By Bowler Wm. Matthew J. (2006). Relatational correlates of interpersonal citaizenship behavior ;asocialnetwork perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 70-82
- Castro B & Armario M & Ruiz M. (2004). the influence of employee organizational citizenship Behavior on customer loyalty. *international journal of Service industry management*, 15(1): 53-79.
- Chanadda P, Pongkamon S, Pitchada S, (2014). A Study on the Relationships between Ethical Leadership, Work-life Balance, Organizational Socialization, and Organizational Citizenship Behavior of Teachers in Northern Thailand, *International . Journal of Behavioral Science*, 9 (2): 17- 28.
- Dipaola M. Tarter C & Hoy W .(2005). Measuring organizational citizenship behavior in schools: The OCB Scale. In Wayne K. Hoye & Cecil Miskel. *Leadership and Reform in American Public Schools*.Grenwich, CT: Information Age.
- Exum M E. (1998). An examination of the relationship between organizational socialization and the organizational commitment, job satisfaction, and role orientation of new student affairs professionals. Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy. Ohio University.
- Field J. & Spence L. (2000). Informal learning and social capital. *The necessity of informal learning*, 4: 32-42.
- Foote A & Li-PingTang T .(2008). Job satisfaction andorganizational citizenshipbehavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams?. *Management Decision*, 46 (6): 933-947.
- Fournier William H. (2008). *Communication Satisfaction, Interactional Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Staff Perceptions in a University Environment*. A dissertation (PhD) presented to the faculty of the Scripps College of Communication of Ohio University.
- Fukuyama F. (2001). Social Capital Civil Society and Development. *Third World Quarterly*, 22 (1): 7-20.
- Irene M. (2010). *Socialization Experiences Resulting from Engineering Teaching Assistantships at Purdue University*. Unpublished Doctoral Dissertation, Purdue University.
- Kammeyer-Mueller J. Livingston B & Liao H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 7(8): 225-236.
- Nahapiet J & Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2): 242-266.
- Norman S. Avey J. Nimnicht J. and Pigeon N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee OCB and deviance behavior. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4): 380-391.
- Organ D W. (1988). A Restatement of the Satisfaction Performance Hypothesis. *Journal of Management*.14(4): 547-557.
- Taormina R. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*,15.(1): 76-94.
- Yasin Ö. Sinem E. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person-environment fit. *11 th International Strategic*.

The Role of Social Capital in Organizational Citizenship Behavior by Mediating Organizational Socialization in Teachers

Mohamadreza Ardalan^{1*}

Nasrin heidari Sorshjani²

Jaml Abdolmaleki³

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to investigate the role of social capital in organizational citizenship behavior by mediating Organizational Socialization.

Methodology: The research method was quantitative, descriptive and correlational studies and structural equation modeling. The study population was all secondary school teachers in the academic year 2019-20 in Kermanshah. Statistical population was 3053 person that estimated to 341 people by using of Kerjesy Morgan table. Sampling method was simple random. Research tool was about organizational citizenship behavior of Morgan model (1988); social capital questionnaire of Nahapite and gushal (1998) and organizational socialization of Taurmina model (1997). To determine the reliability and validity of the tool, Cronbach's alpha techniques and confirmatory factor analysis were used. Data were analyzed with Pearson correlation coefficient and confirmatory path analysis using SPSS and LISREL statistical software.

Results: The results indicate that: the social capital has a direct positive effect (0.49) on the organizational citizenship behavior variable at the level of 0.01. Considering the total effects, it can be said that the social capital variable had the most effect (0.80) and the organizational socialization variable had the least effect (0.45) on the organizational citizen behavior variable.

Conclusion: According to the research findings, social capital and organizational socialization affect organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizen Behavior, social capital, organizational socialization, teachers.

¹ Associate Professor, Department of Educational Sciences, Bu Ali Sina University, Faculty of Literature and Humanities, Hamadan, Iran. (Responsible author) mr.ardalan@basu.ac.ir

² PhD student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Bu Ali Sina University, Faculty of Literature and Humanities, Hamadan, Iran.

³ PhD student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Bu Ali Sina University, Faculty of Literature and Humanities, Hamadan, Iran.