

نقش سرمایه اجتماعی در رفتار شهروند سازمانی با میانجی گری جامعه پذیری سازمانی در معلمان

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

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۲۲

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی در رفتار شهروند سازمانی با میانجی گری جامعه پذیری سازمانی در معلمان انجام شد.

روش: روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدل‌بایی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه دومدر سال تحصیلی ۱۳۹۸-۹۹ شهربستان کرمانشاه بود، جامعه آماری ۳۰۵۳ نفر بود که با استفاده از جدول کرجی مورگان و به تعداد ۳۴۱ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. ابزار پژوهش پرسشنامه رفتار شهروند سازمانی مدل ارگان (۱۹۸۸)، پرسشنامه سرمایه اجتماعی مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و جامعه پذیری 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 ضربیب 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 جامعه پذیری 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 جامعه پذیری سازمانی (۰/۴۵) دارای کمترین اثر بر متغیر رفتار شهروند سازمانی بود.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش سرمایه اجتماعی و جامعه پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: رفتار شهروند سازمانی، سرمایه اجتماعی، جامعه پذیری 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 دکترای مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، همدان، ایران.

^۳. دانشجوی دکترای 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 مسؤولیتی فراتر از آنچه که شغلشان برای آنها ایجاب می‌کنند، 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 (فوتب و لی پینگ^۱، ۲۰۰۸). بقاء و پیشرفت هر سازمانی، در گرو رفتار اعضاي 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 متتحول 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 (دیباولا، تارتار و هوی^۲، ۲۰۰۵). کارکنانی که تمایل به انجام امور فراتر از الزام‌های رسمی شغل خود هستند نشان دهنده رفتار شهروند 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 توانائی سازمان در جذب و نگهداری بهترین کارمندان، افزایش پایداری کارائی سازمان و توانمند سازی سازمان در وفق دادن با تغییرات محیطی (کاسترو^۶، آرماریو^۷ و رویز^۸). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروند سازمانی به چهار دلیل اهمیت دارد: اول تاکید بر رفتار شهروند سازمانی می‌تواند تعارضات ناشی از ابهام در انتظارات شغل را به حداقل برساند، دوم رفتار شهروند سازمانی از طریق تاکید بروی رفتارهای فراشغلی نیاز به تخصیص منابع کمیاب را کاهش می‌دهد، سوم سازمان‌ها از طریق تعیین و بررسی ابعاد رفتار شهروند سازمانی می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که رفتار شهروند سازمانی را تشویق و بروز آن را تسهیل کند و در این محیط تسهیل کننده‌های رفتار شهروند سازمانی را افزایش و موانع آن را کاهش دهند و چهارم به مدیران فرصت می‌دهد تا درک عمیق‌تری از عوامل رفتار شهروند سازمانی و متغیرهای شغلی و سازمانی مربوط به آن پیدا کنند. از جمله متغیرهای مؤثر بر رفتار شهروند سازمانی، می‌توان به سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی اشاره کرد. مفهوم سرمایه اجتماعی، عبارت از مجموعه 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 به عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی نمود می‌باید (فوکویاما، ۲۰۰۱). سرمایه اجتماعی به طور کلی، نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای 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: ذبعد 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 برگیرنده میزان اشتراک کارکنان یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است (ناپاهیت و گوشال، ۱۹۹۸).

سازمان‌ها امروزه با این مسئله رو برو 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 برای سازمان‌ها بسیار ضروری است که پس از گزینش، استخدام و ورود افراد جدید، برای آنها تدبیری اتخاذ شد، 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 خطیرناک 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)، کاووسی (۱۳۹۴)، فیلد و اسپنسر^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)، چانا 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 نادی و همکاران (۱۳۸۸)، حسن زاده (۱۳۸۹)، دلار (۱۳۹۰)، کاووسی (۱۳۹۴)، حافظنیا (۱۳۹۰)، کاووسی (۱۳۹۴)، موسیوند (۱۳۹۴)، سلطانزاده، قلاوندی (۱۳۹۴)، اگزوم^۱ (۱۳۹۸)، فیلد و اسپنس (۲۰۰۰)، گروتار و بستلر (۲۰۰۲)، آربینی^۲ (۲۰۰۲) بیانگر رابطه مشبّت سرمایه اجتماعی با جامعه پذیری سازمانی می‌باشند. سازمان‌هایی نسبت به سنجش روابط بین مقولات فوق، بصورت تفکیکی اقدام نموده‌اند، و تاکنون یک بررسی جامع و ساختاری در باب روابط مقولات انسانی فوق انجام نگردیده است. در میان مقولات فوق می‌توان یک ساختار نظری قائل شد، سپس به بررسی و آزمون ساختار نظری اقدام کرد. با توجه به بررسی‌های انجام شده در باب اهمیت، تقدم و تأخیر مقولات مذکور در مطالعات سازمانی، متغیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل، متغیر جامعه پذیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی و در نهایت متغیر رفتار شهریوند سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود. بنابراین بررسی عوامل موثر بر رفتار شهریوند سازمانی با تأکید بر متغیرهای سرمایه اجتماعی و جامعه پذیری سازمانی در معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه لازم است، چرا که اطلاعاتی را فراهم می‌سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی‌های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گام بردارد. بنابراین می‌توان گفت مسئله اصلی پژوهش این است که آیا متغیرهای سرمایه اجتماعی و جامعه پذیری سازمانی دارای تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم معنادار بر متغیر رفتار شهریوند سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه می‌باشند یا خیر؟

روش پژوهش

این پژوهش کمی، از نوع مطالعات کاربردی بود، روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه به تعداد ۳۰۵۳ نفر بودند، در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول کرجی و مورگان استفاده شد. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۳۴۱ معلم از میان معلمان مدارس متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل سه پرسشنامه رفتار شهریوند سازمانی بر مبنای مدل ارگان (۱۹۸۸) دارای پنج بعد (وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت شهریوندی، جوانمردی، احترام و تکریم)؛ پرسشنامه سرمایه اجتماعی بر مبنای مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای سه بعد (سرمایه اجتماعی شناختی، سرمایه اجتماعی ساختاری و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای) و پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی بر مبنای دیدگاه (تاژورمینا، ۱۹۹۷) که دارای چهار بعد (مهارت آموزش، تفاهم، حمایت از کارکنان، چشم انداز آینده سازمان) استفاده شد. پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ، رفتار شهریوندی (۰/۹۲)، سرمایه اجتماعی (۰/۸۸) و جامعه پذیری سازمانی (۰/۸۵) بدست آمد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۱. شاخص‌های برآندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	شاخص	شاخص	شاخص
خی دو	ملک	۶۸/۵۱	رفتار شهریوند سازمانی
درجه آزادی	-	۴۱	
نسبت	۲ و کمتر	۱/۶۷	
RMSEA	۰/۰۵ و پاینتر	۰/۰۴۴	
CFI	۰/۹	۰/۹۶	
GFI	۰/۹	۰/۹۱	
AFGI	۰/۹	۰/۹۰	

1 . Exum

2 . Irene

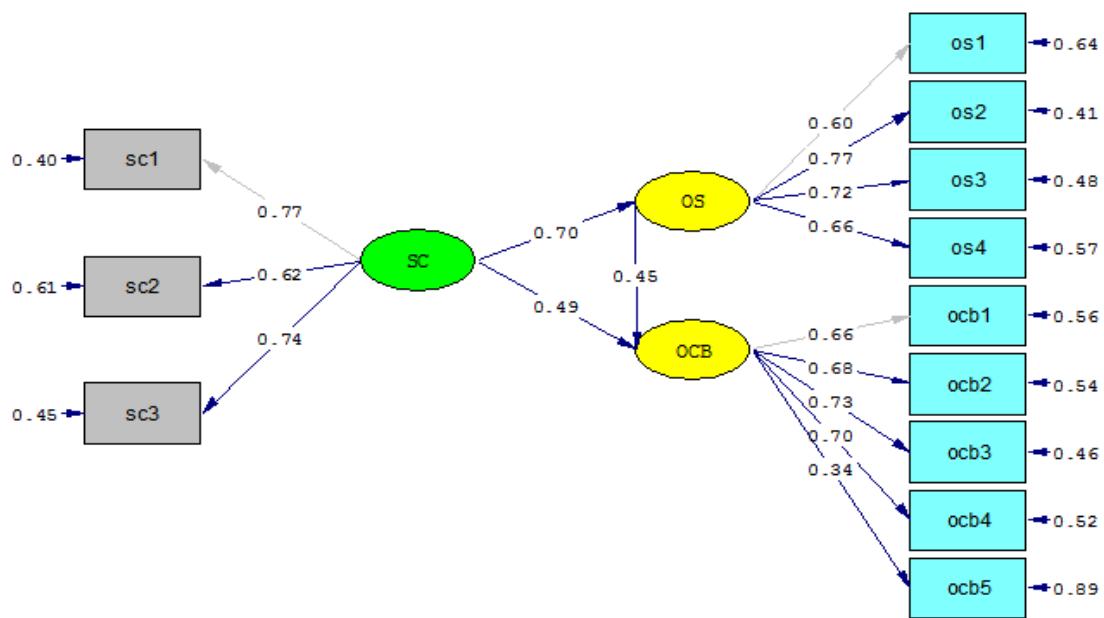
جدول ۲. شاخص‌های برازنده‌گی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	و کمتر	نسبت	درجه آزادی	خی دو	جامعه پذیری سازمانی	سرمایه اجتماعی
۱	۰/۰۳۹ و ۰/۰۳۷	۰/۰۳۷				۷۳/۵۹	۷۸/۱۲
۲	-					۴۹	۵۸
۳						۱/۵۰	۱/۳۴
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پایینتر	۰/۰۴۵	۰/۰۴۷			
۵	CFI	۰/۹	۰/۹۵	۰/۹۰			
۶	GFI	۰/۹	۰/۹۲	۰/۹۱			
۷	AGFI	۰/۹	۰/۹۰	۰/۹۰			

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازنده‌گیری تحلیل عاملی تأییدی نشان داد، مقدار خی دو حاصل در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد و حاکی از برازش مدل مفهومی با مدل تجربی ابزار مدنظر دارد می‌باشد. همچنین نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر نشان دهنده برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده‌هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. مقادیر شاخص‌های AGFI، CFI و GFI در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی با بهره‌گیری از نرم افزارهای آماری SPSS v. 25 و LISREL 8.8 استفاده شد.

یافته‌های 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 می‌باشند. متغیر سرمایه اجتماعی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۶۰) در سطح ۰/۰۱ می‌باشد.



نمودار ۱. مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده

رفتار شهروند سازمانی (OCB)، وظیفه شناسی (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). جامعه پذیری سازمانی (OS)، مهارت آموزش (OS1)، تفاهem (OS2)، حمایت از کارکنان (OS3)، چشم انداز آینده سازمان (OS4) استفاده شد. سرمایه اجتماعی و جامعه پذیری سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر رفتار شهروند سازمانی دارند.

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

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

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 جامعه پذیری 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 جامعه پذیری 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 جامعه پذیری سازمانی دارد.

جدول ۴. ضرایب مسیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر جامعه پذیری سازمانی

متغیر وابسته: جامعه پذیری سازمانی				متغیر مستقل
T	R ²	T	مسیر استاندارد	
۱۳/۰۵	.۴۹	۵/۲۸	.۷۰	سرمایه اجتماعی

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 جامعه پذیری سازمانی در سطح .۰/۰۱ می‌باشند. همچنین سرمایه اجتماعی قادر به تبیین٪۴۹ واریانس متغیر جامعه پذیری سازمانی می‌باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر جامعه پذیری سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۱۳/۰۵) در سطح .۰/۰۱ معنادار می‌باشد. متغیرهای سرمایه اجتماعی بواسطه متغیر جامعه پذیری سازمانی قادر به تبیین٪۱۷ واریانس متغیر رفتار شهروند سازمانی می‌باشند.

جدول ۵. شاخص‌های برازنده‌گی تحلیل مسیر تأییدی

برآورد	ملک	شاخص	
۲۰/۰۷	.۰/۰۳۹	خی دو	۱
۵۱	-	درجه آزادی	۲
۱/۳۷	۲ و کمتر	نسبت	۳
.۰/۰۵	.۰/۰۵ و پاینتر	RMSEA	۴
.۰/۹۸	.۰/۹	CFI	۵
.۰/۹۳	.۰/۹	GFI	۶
.۰/۸۹	.۰/۹	AGFI	۷

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازنده‌گی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت، مقدار خی دو حاصل در 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، AGFI 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 جامعه پذیری 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، کاووسی (۱۳۹۴)، مجیبی و نبوی (۱۳۹۳)، فیلد و اسپنس (۲۰۰۰)، گروتار و بستلر (۲۰۰۲)، آپر اتورک (۲۰۰۵)، بولر و همکاران (۶۰۸)، 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 مجموعه ای 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 واعتماد در شبکه‌های ارتباطی بوجود می‌آید.

نتایج پژوهش حاضر در باب رابطه جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروند سازمانی، هاشمیان فر و مرادی (۱۳۹۲)، سلطانی (۱۳۹۲)، ملکی آوارسین و پور سلیم (۱۳۹۲)، سلطانزاده، قلاندنی (۱۳۹۲)، مرادی و روستایی (۱۳۹۴)، آپر اتورک (۲۰۰۵)، الن (۲۰۰۶)، بولر و همکاران (۲۰۰۸)، کوته (۲۰۰۸)، چانا 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، ترقی و پاداش‌ها که در قبال انجام دادن بهتر کارها خواهد 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 جامعه پذیری سازمانی با مطالعات نادی و همکاران (۱۳۸۸)، حسن زاده ثمرین (۱۳۸۹)، دلار و جهان‌تاب (۱۳۹۰)، حافظنیا (۱۳۹۰)، کاووسی (۱۳۹۴)، موسیوند (۱۳۹۴)، سید عباس زاده (۱۳۹۴)، اگزوم (۱۹۹۸)، فیلد و اسپنس (۲۰۰۰)، گروتار و بستلر (۲۰۰۲)، آرینی (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. امروزه شرایط کاملاً متتحول 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، تارتار و هوی، ۲۰۰۵). بی‌تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند (دیپائولا، تارتار و هوی، ۲۰۰۵). از دیدگاه آدلرو و ان (۲۰۰۲)، اولین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسبت‌داشتن و به جای دن 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 فرایند جامعه پذیری برای سازمان‌ها، بویژه در خصوص تازه واردّها 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 کم توجیهی به این فرآیند امکان بروز رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی، توسط کارکنان تازه وارد را بیش‌تر می‌کند. تداوم این وضعیت موجب شکل گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابه جایی 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 خط‌نراک 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).

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 گفت و گوهای 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 إعمال 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 فراهم‌آوردن 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 فراهم‌آوردن زمینه برای تحرک شبکه‌های ارتباطی میان معلمان، از طریق ایجاد ارتباط با سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با مأموریت‌های سازمان اقدام کنند، به منظور فراهم‌آوردن زمینه برای تقویت انسجام ارتباطات میان معلمان، از طریق بوجود 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 تأمین اجتماعی اصفهان»، دانش و پژوهش در روان شناسی، شماره ۳۵ (۳۶): ۸۱-۱۰۶.
- جهانگیری، علی؛ قوپرانلو، مهرنوش؛ حاج زاده، مصطفی. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروند سازمانی»، فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، (۳) ۸۸-۹۸.
- حافظنیا، محمدرضا؛ بیگلری، محمد. (۱۳۹۰). «بررسی جایگاه سرمایه اجتماعی بر تصمیمات راهبردی»، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ۸ (۴۶): ۴۲-۲۳.
- حسن زاده ثمرین، تورج؛ مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۹). «اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱ (۳): ۱۴۳-۱۲۳.
- حقیقتیان، منصور؛ هاشمیان فر، سید علی؛ مرادی، گلمراد. (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان: مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه»، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ۳ (۵۱): ۷۱-۹۶.
- دلاور، علی؛ جهانتاب، محمد. (۱۳۹۰). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت»، مطالعات امنیت اجتماعی، ۱۵ (۲۷): ۹۵-۷۳.
- 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): ۱۶۷-۱۸۹.
- سلطانزاده، وحید؛ قلاوندی، حسن. (۱۳۹۲). «مطالعه تکیه گاههای شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با جامعه پذیری سازمانی»، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۹ (۲): ۹-۳۴.
- سلطانی، ایرج؛ افستانی، رسول؛ عباسی، حمیده. (۱۳۹۲). «نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمند سازی روانشناسی بر عملکرد شغلی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ۷ (۲۳): ۲۰۳-۲۲۹.
- سلیمانی، نادر. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی کارکنان»، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۷ (۱): ۱۱-۲۷.
- عباس زاده، محمد؛ بوداقی، 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): ۳۳-۶۷.
- عمادزاده، مصطفی. (۱۳۹۵). اقتصاد آموزش و پژوهش. ناشر جهاد دانشگاهی کاووسی، اسماعیل. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق»، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۷ (۴): ۱۰۴-۸۵.
- مرادی، مرتضی؛ روستایی، سانا. (۱۳۹۴). «بررسی اثر جامعه پذیری بر جو اخلاقی، تعهد، هویت و رفتار شهروندی سازمانی»، پژوهشنامه مدیریت تحول، ۷ (۱۴): ۱۵۴-۱۲۹.
- ملکی آوارسین، صادق؛ پور سلیم، حمید. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران آموزش و پژوهش منطقه بناب»، کنفرانس بین المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- موسیوند، مریم؛ شفیع پور مطلق، فرهاد. (۱۳۹۴). «ازیابی 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»، فصلنامه شناسی کاربردی، ۲۱ (۳۷): ۱۵۹-۱۷۶.
- نظری، شهرام. (۱۳۹۸). «ارتباط میان جامعه پذیری سازمانی و هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران»، فصلنامه خانواده و پژوهش ۱۶ (۲): ۱۲۲-۱۰۱.
- همتی راد، فرزانه؛ مومنی، امرالله. (۱۳۹۸). «رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت اجتماعی در دانش آموزان متوسطه دوم»، فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۷ (۲): ۱۴-۷.

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 citizaenship behavior ;asocialnetwork perpective. 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. Ohaio 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.