

رابطه جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی

دبیران زن^۱

نسرین کشاورز^۲، مسلم صالحی^{۳*}، عباس قلتاش^۴

چکیده

هدف پژوهش مطالعه رابطه جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی بوده است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تمامی دبیران زن ناحیه ۲ شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ بوده‌اند، که تعداد آنها برابر با ۱۰۰۰ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۷۸ نفر بوده اند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع آوری داده‌ها و اطلاعات از طریق پرسشنامه عملکرد شغلی منصور (۱۳۸۱)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۳۹۹) و پرسشنامه جهت-گیری زندگی آنتونوفسکی (۱۹۸۷) انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده گردیده است. نتایج پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. از بین مولفه‌های جهت گیری زندگی، دو مولفه مدیریت پذیری و معناداری با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنادار دارند و بین تمامی ابعاد جهت گیری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: جهت گیری زندگی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد شغلی

^۱ - این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجو در رشته علوم تربیتی می باشد.

^۲ - دانشجوی دوره کارشناسی ارشد واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۳ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

^۴ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

* - نویسنده مسوول مقاله: mlsalehi@yahoo.com

مقدمه

در دوران کنونی، سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمان‌ها انجام می‌گیرند و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون آموزشی، صنعتی، بازرگانی، خدماتی، سیاسی، نظامی و غیره تقریباً غیر مقدور است. با وجود این نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تأمین رفاه و آسایش به صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثربخش نیاز است. عملکرد شغلی به عنوان یکی از نگرش‌های مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است. مقصود از عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله به علاوه بعضی از داده‌های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تغییر و کندی در کار (Jalili, 2010).

یکی از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، فعالیت سازمان‌هایی است که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. بنابراین از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تأمین نیروها و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان است. شغل هر فرد باید تأمین کننده قسمتی از نیازهای مادی، روانی و اجتماعی او باشد. از آنجا که تلاش هر سازمان به حداکثر رساندن تولید و بالا بردن کیفیت تولیدات است، بنابراین باید این هدف با جدیت تمام دنبال شود. تولیدات هر سازمان منوط به آموزش نیروی ماهر و متخصص در زمینه‌های گوناگون می‌باشد و بالا بردن کیفیت مهارت‌های این نیروها نیز از اهداف هر سازمان می‌باشد و نیز برای رسیدن به چنین هدفی داشتن نیروی ماهر و با انگیزه سرشار از انرژی، لازم و حتمی می‌باشد (Pasha, 2004)، پس نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان، عوامل متفکر و توانمندی هستند که می‌توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند، بدیهی است کارمند با انگیزه می‌تواند به کمک اراده و تجربه‌های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه، محیط کاری و خود تغییر دهد (Edrisi, Raeisi, Ardeli, 2003).

طی دو دهه‌ی اخیر رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه بسیاری از محققان مدیریت قرار گرفته است. ریشه این مفهوم به مطالعات کتز و کان در سال ۱۹۶۶ بر می‌گردد که عنوان نمودند یک سازمان برای اثربخش بودن فعالیت‌هایش نیازمند تعهد کارکنانش به نوآوری، انجام رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش توسط آنهاست.

تمام سازمان‌ها و شرکت‌های موفق از کارمندانی برخوردارند که فراتر از حوزه مسؤلیت خود، زمان، وقت و انرژی خود را داوطلبانه و به رایگان صرف کرده و در موفق بودن سازمان خود تلاش می‌ورزند. ارگان اولین کسی بود که از عبارت «رفتار شهروندی سازمانی» استفاده کرد و آن را به

کارمندان کوشا و سخت کوش سازمان‌هایی نسبت داد که آزادانه و داوطلبانه به دیگران کمک نموده و به آنها در مسؤولیت‌هایشان یاری می‌رسانند (Organ, 1994). رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار کاملاً فردی است به طوری که بروز و عدم بروز آن یا حذف آن مجازات و تنبیه در پی ندارد (Organ, 1988).

رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری بر اساس صلاح‌دید شخصی است که جزء نیازمندی‌های شغلی کارمند نبوده، اما با این حال، باعث افزایش اثر بخشی سازمانی در جهت ارضاء منافع ذی-نفعان خواهد بود (Robbins, 2007)، درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی بین پژوهشگران وجود ندارد. ابعادی نظیر رفتارهای کمک کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان کاری، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی، نودوستی. در پژوهش‌های گوناگون به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته‌اند در این پژوهش رفتار شهروندی سازمانی متشکل از هفت بعد نودوستی، جوانمردی، وجدان کاری، مشارکت سازمانی، نزاکت، اطلاعات سازمانی و وفاداری سازمانی می‌باشد. (Podsukoff, 2000).

محققان اولیه موضوع رفتار شهروندی را مجزا از عملکرد شغلی داخل نقش تعریف نموده و تأکید کردند که به رفتار شهروندی سازمانی بایستی با عنوان رفتار فرانشی توجه شود. در حالی که قبلاً پیشنهاد شده بود که اندازه گیری بهتر رفتار شهروندی سازمانی باید عناوینی را در برگیرد که نشان دهنده رفتارهای «درون نقش» باشد چرا که چنین تجزیه و تحلیلی نشان می‌دهد که پاسخ دهندگان رفتار «درون نقش» و «فرانشی» را متمایز می‌کنند (ویگودا، ۲۰۰۳، به نقل کشاورز، ۲۰۱۳).

موریسون (۱۹۹۴) واژه «گستره شغلی درک شده» را برای تمایز این دو دسته از رفتارها به کار گرفت و بیان کرد هر چه کارمند دامنه شغل را گسترده‌تر درک کند، فعالیت‌های بیش‌تری را به عنوان فعالیت‌های «درون نقش» تعریف می‌کند. ولی درک «گستره شغلی محدودتر» باعث می‌شود تا فرد بیش‌تر رفتارها را به عنوان فعالیت «فرانشی» تعریف کند. نظیر کمک کردن به همکار، خارج از وقت اداری کارکردن و انجام کاری فراتر از آنچه انتظار می‌رود. ماریسون با انجام تحقیقاتی نشان داد که اگر یک کارمند رفتاری را به عنوان «درون نقشی» تعریف کند به احتمال بیش‌تری نسبت به آن که رفتار را فرانشی تعریف کند آن را انجام خواهد داد. این فرض بر این نکته تأکید دارد که یک عامل تعیین کننده مهم برای این که یک فعالیت رفتار شهروندی سازمانی خوانده شود این است که کارکنان چگونه مسؤولیت‌های شغلی شان را تعریف کنند. اگر کارکنان با احتمال بیش‌تری رفتار «درون نقش» را نسبت به رفتارهای فرا نقش انجام دهند، به این معنی است که احتمال بیش‌تری وجود دارد که کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند، آن را در

قالب رفتار درون نقش تعریف کرده باشند. هر چند که گروهی از محققان سعی کردند با بیان تفاوت‌های میان رفتار درون نقش و رفتار فرانش از یکسو و رفتار شهروندی سازمانی از طرف دیگر، میان آنها ارتباط برقرار نمایند. به عنوان مثال ارگان (۱۹۸۸) یک تفاوت حیاتی میان این دو نوع فعالیت را جدی دانست که به این رفتارها پاداش داده می‌شود یا تنبیه‌هایی که اگر رفتار مشاهده نشود، اعمال می‌گردد. چرا که با توجه به مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، فعالیت‌های منتسب به آن بایستی جدا از پاداش‌های خارجی مستقل در نظر گرفته شود، به دلیل این که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است که از نظر سازمانی با آن پاداش داده نمی‌شود (موریسون و همکاران، ۱۹۹۴، به نقل کشاورز، ۲۰۱۳).

از دیگر متغیرهای این پژوهش متغیر جهت‌گیری زندگی می‌باشد. مفهوم احساس هماهنگی و خوش بینی که بوسیله مقیاس جهت‌گیری زندگی سنجیده می‌شود، اولین بار توسط آنتونوفسکی برای توجیه این مطلب که چرا برخی از افراد در مقابله با شرایط استرس زا سلامتی خود را حفظ می‌کنند ولی برخی دیگر دچار مشکلات متعدد می‌شوند، به کار رفت. وی معتقد است که افرادی دارای برخی منابع درونی و بیرونی هستند که در مواجهه با شرایط ناخوشایند می‌توانند مورد استفاده قرار دهند (Kuupelomaki, 2003)، اعتقاد آنتونوفسکی به قابلیت‌های آدمی برای سلامت، مولد بودن و کمال موجب شد که او رویکرد سلامت زا (تحقیق در مورد این که چه چیز سلامت را افزایش می‌دهد) را به جای رویکرد بیماری زا که تمرکز اصلی آن بر عوامل بیماری زا و درمان بیماری‌ها بود، برگزیند. در طی دهه‌های اخیر فعالیت‌های آنتونوفسکی در مورد رویکرد سلامت زایی و تئوری احساس هماهنگی، حوزه‌های مختلف علمی نظیر پزشکی، پرستاری و روانشناسی سلامت را عمیقاً تحت تأثیر قرار داده است (Keshavarz, 2013).

احساس هماهنگی که سازه اصلی و اساسی رویکرد سلامت زایی است، به یک جهت‌گیری کلی اشاره می‌کند که در آن فرد دارای یک احساس اعتماد فراگیر و با ثبات اما پویا در مورد محرک‌های محیط درونی و بیرونی می‌باشد؛ مبنی بر این که:

- این محرک‌ها در طی زندگی دارای سازمان بوده و قابل پیش بینی و فهم هستند.
- منابع مورد نیاز برای مواجه شدن با تقاضاهای ناشی از این محرک‌ها در دسترس هستند.
- این تقاضاها چالشی هستند که ارزش سرمایه‌گذاری و درگیر شدن را دارند (Keshavarz, 2013).

پیشینه پژوهش

مهرداد و همکاران (Mehrdad, 2005)، تحقیقی با عنوان رابطه رفتار شهروندی با عملکرد شغلی کارکنان انجام دادند که نتایج پژوهش نشان دهنده روابط معنادار میان رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی بوده است.

جلیلی (Jalili, 2010)، در تحقیقی با عنوان رابطه رفتار شهروندی با عملکرد شغلی کارکنان نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و هم‌چنین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را پیش بینی کند.

اخلاصی (Ekhlas, 2011)، در تحقیق با عنوان رابطه جو سازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نشان داد که بین رفتار شهروندی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

عزتی (Ezzati, 2012)، در تحقیق با عنوان تأثیر طبیعت گردی بر کیفیت زندگی و جهت‌گیری زندگی سالمندان شهر اصفهان نشان داد که طبیعت گردی بر ارتقای نمره کیفیت زندگی و جهت‌گیری زندگی تأثیر معنادار داشته است و این تفاوت در بین نمونه زنان و مردان به یک اندازه بوده است.

بتمن و همکاران (Bateman, et al, 1983)، تحقیقی بر روی نمونه از افراد یک سازمان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که انسجام در بین گروه‌ها با رفتارهای موافق اجتماعی به طور معنی‌داری ارتباط مثبت دارد.

ارگان، اسمیت و نیر (Organ, 1988)، در پژوهشی دو بعد نوع دوستی و وظیفه‌شناسی در رفتار شهروندی سازمانی را مورد شناسایی قرار دادند و ثابت کردند رضایت شغلی با رفتار شهروندی رابطه مثبت دارد و این رابطه در مورد بعد نوع دوستی قوی‌تر است. نتایج پژوهش آنها هم‌چنین نشان داد که رضایت شغلی به طور مستقیم نوع دوستی را پیش بینی می‌کند، اما رضایت شغلی متغیر پیش بینی بعد وظیفه‌شناسی از رفتار شهروندی سازمانی نیست.

ارگان و همکاران (Oregan, et al, 1995)، نیز در تحقیقی نشان دادند که رفتار مدنی سازمانی در کنار نگرش‌های شغلی، تحت تأثیر عوامل شخصیتی است. از این میان ویژگی وظیفه‌شناسی رابطه اساسی‌تری با ابعاد رفتار مدنی سازمانی داشته است.

پودساکف و همکاران (Podsakoff, et al, 2000)، تحقیقی در ارتباط با روابط متغیرها با رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند که نتایج آن نشان داد روابط مثبت و معنی‌داری میان رفتارهای شهروندی سازمانی، رضایت کارکنان از شغل و محیط کار وجود دارد.

سینگ (Singh, 2013)، تحقیقی تحت عنوان حمایت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی انجام داد. نمونه آماری پوهش ۱۸۸ نفر از کارکنان مدیریتی سطح بالای سازمان‌های هندوستان بودند نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت سازمانی با رفتار شهروند سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند نقش واسطه‌ای معناداری را در رابطه بین حمایت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی ایفا کنند.

برگراد (Beauregard, 2012)، تحقیقی تحت عنوان کمال گرایی، خودکارآمدی و رفتار شهروند سازمانی انجام داد. نمونه آماری پوهش ۲۲۳ نفر از کارکنان بخش دولتی انگلیس بودند جهت تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند گانه استفاده شد و نتایج نشان داد که خودکارآمدی شغلی می‌تواند پیش بینی کننده رفتار شهروند سازمانی باشد.

شن یی مو و همکاران (Shen Yi-Mo et al, 2009)، تحقیقی تحت عنوان تاثیر حمایت سازمانی و جایگاه اجتماعی بروی رفتار شهروند سازمانی انجام داد. نمونه آماری پوهش ۲۳۴ نفر از کارکنان و مدیران بودند جهت تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و رگرسیون چند گانه استفاده شد و نتایج نشان داد که حمایت سازمانی تاثیر معناداری بر رفتار شهروند سازمانی دارد و تعتملات اجتماعی تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر رفتار شهروند سازمانی دارد.

مارک (Marc, 2006)، تحقیقی تحت عنوان خودکارآمدی شغلی معلمان و رفتار شهروند سازمانی انجام داد، نمونه آماری پوهش ۱۱۰۰ نفر از معلمان چینی و فرانسوی دبیرستان‌ها بودند نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی و ابعاد رفتار شهروند سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

با توجه به اینکه دبیران از عناصر اصلی حوزه تعلیم و تربیت هستند این تحقیق درصدد پاسخ به این سؤال اساسی است که جهت گیری زندگی چه رابطه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دبیران زن ناحیه دو شیراز دارد؟ هدف کاربردی این پژوهش فراهم آوردن شرایطی است تا سازمان و آموزش و پرورش بر اساس نتایج حاصله و شناسایی موانع موجود و بررسی راهکارهای علمی و کاربردی در جهت هر چه بیش تر به رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دبیران اقدام نماید، لذا هر سازمانی که اهدافی مشابه به سازمان آموزش و پرورش داشته باشد می‌واند از نتایج این تحقیق بهره‌مند گشته و این نتایج در تحقیقات مشابه در این زمینه در سازمان خود به کار گیرد. سازمان آموزش و پرورش نیز با به کارگیری نتایج به دست آمده می‌تواند با توجه به افزایش جهت گیری زندگی دبیران موجبات افزایش رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دبیران خود را فراهم کرده هزینه‌های جذب و نگهداری دبیران خود را به حداقل ممکن کاهش دهد.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین جهت‌گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین ابعاد جهت‌گیری زندگی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد جهت‌گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- ابعاد جهت‌گیری زندگی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد.
- ۴- ابعاد جهت‌گیری زندگی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بوده است.

جامعه و نمونه آماری

این پژوهش کلیه دبیران زن دوره متوسطه ناحیه دو شیراز در سال ۱۳۹۲-۱۳۹۱ می‌باشد که ۱۰۰۰ نفر بوده‌اند. با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین دبیران زن ناحیه دو شیراز ۲۷۸ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد که البته ۱۳ نفر پرسشنامه‌های خود را برنگرداندند و در نهایت افراد نمونه را ۲۶۵ نفر تشکیل دادند.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه‌های زیر بوده است:

پرسشنامه عملکرد شغلی

پرسشنامه عملکرد شغلی شامل ۲۷ پرسش می‌باشد که توسط منصور (Mansor, 2003)، طراحی شده است و شامل سه بعد برنامه ریزی (شامل ۹ ماده)، تصمیم‌گیری (شامل ۹ ماده)، روابط انسانی (شامل ۹ ماده) می‌باشد. و این پرسشنامه اولین بار در سال ۱۳۷۴ به راهنمایی عسکریان در مشهد اجرا شد و ستوده در سال ۱۳۸۷ آن را اجرا کرد.

جدول: مولفه‌های متغیر عملکرد شغلی و شماره سوالات مربوطه

شماره سوالات	مولفه‌های متغیر عملکرد شغلی
(۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲-۲۵)	برنامه ریزی
(۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷-۲۰-۲۶)	تصمیم‌گیری
(۳-۶-۹-۱۰-۱۲-۱۸-۲۱-۲۴-۲۵)	روابط انسانی

پایایی و روایی آزمون عملکرد شغلی

در سال ۱۳۸۷ توسط حقیقت جو و نعیمی (Naami,2002)، روایی و پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی بررسی و مورد تایید قرار گرفته است. در این تحقیق با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضرایب پایایی محاسبه شد. در این تحقیق پایایی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار ضریب پایایی برای خرده مقیاس برنامه ریزی ۰/۷۸، خرده مقیاس تصمیم گیری ۰/۷۱، و خرده مقیاس روابط انسانی ۰/۷۱ و پایایی کل آن ۰/۸۹ به دست آمده است.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی شامل ۲۴ پرسش می باشد که توسط پودساکف و همکاران (Podsukoff,1999)، طراحی شده است و شامل پنج بعد وظیفه شناسی (شامل ۵ پرسش)، تواضع (شامل ۵ پرسش)، نوع دوستی (شامل ۳ پرسش)، جوانمردی (شامل ۶ پرسش) و فضیلت شهروندی (شامل ۵ پرسش) می باشد که اولین بار توسط شکرکن و نعیمی در سال (Naami,2002)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول ۲: مولفه متغیر رفتار شهروندی و شماره سوالات مربوطه

شماره سوالات	مولفه متغیر رفتار شهروندی
۱-۲-۳-۴-۵	وظیفه شناسی
۶-۷-۸-۹-۱۰	تواضع
۱۱-۱۲-۱۳	نوع دوستی
۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹	جوانمردی
۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴	فضیلت شهروندی

پایایی و روایی آزمون رفتار شهروندی سازمانی

سازندگان این پرسشنامه ضرایب پایایی حیطه های مختلف را به روش آلفای کرونباخ به دست آوردند به شرح زیر می باشد نعیمی (Naami,2002)، وظیفه شناسی: ۰/۸۳ تواضع: ۰/۸۷ نوع دوستی: ۰/۸۱ جوانمردی: ۰/۸۷ فضیلت شهروندی: ۰/۷۷.

جدول ۳: پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی و ابعاد آن توسط محقق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار شهروندی	۰/۸۷۹
وظیفه شناسی	۰/۷۴۱
تواضع	۰/۶۹۷
نوع دوستی	۰/۷۰۲
جوانمردی	۰/۷۱۴
فضیلت شهروندی	۰/۶۸۹

پرسشنامه جهت گیری زندگی

پرسشنامه جهت گیری زندگی شامل ۲۹ پرسش می‌باشد که توسط آنتونوفسکی (۱۹۸۷)، به نقل از اینگ و همکاران، (۲۰۰۷) طراحی شده است و شامل سه مولفه‌ی ادراک پذیری (شامل ۱۱ پرسش)، مدیریت پذیری (شامل ۱۰ پرسش) و معنا داری (شامل ۸ پرسش) می‌باشد.

جدول ۴: مولفه‌های متغیر جهت گیری زندگی و شماره سوالات مربوطه

شماره سوالات	مولفه‌های متغیر جهت گیری زندگی
۱-۲۶-۲۴-۲۲-۱۹-۱۷-۱۵-۱۲-۱۰-۵-۳-۱	ادراک پذیری
۲-۶-۹-۱۳-۱۸-۲۰-۲۳-۲۵-۲۷-۲۹	مدیریت پذیری
۴-۷-۸-۱۱-۱۴-۱۶-۲۲-۲۸	معناداری

پایایی و روایی آزمون جهت گیری زندگی

مقیاس جهت گیری زندگی حداقل به ۳۳ زبان مختلف ترجمه شده و ۱۵ نسخه‌ی متفاوت از آن در ۳۲ کشور به کار رفته است. در ۱۲۴ مطالعه که با استفاده از نسخه ۲۹ پرسشی (نسخه‌ی فعلی) انجام شده است ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷ تا ۰/۹۵ بدست آمده است. ضریب آلفا برای نسخه‌ی ۱۳ پرسشی این پرسشنامه نیز در ۱۲۷ مطالعه که از این نسخه استفاده کرده‌اند بین ۰/۷ تا ۰/۹۲ بدست آمده است. ضریب باز آزمایی نیز موید ثبات قابل قبول پرسشنامه در طی زمان می‌باشد. اریکسون و همکاران به منظور ارزیابی روایی و پایایی این مقیاس به بررسی تحلیلی و توصیفی مطالعات انجام شده با استفاده از این مقیاس پرداختند. علاوه بر یافته‌های موید پایایی که در پارگراف قبل ذکر شد، دریافته‌اند که در اغلب مطالعات، روایی صوری و محتوایی مقیاس، قابل قبول گزارش شده است. بررسی ساختار عاملی مقیاس در مطالعات مختلف نتایج متفاوتی به بار آورده است. با این حال دو الگوی تک عاملی و سه عاملی متداول‌تر از سایر الگوها بوده است. علاوه بر این آنها به بررسی روایی ملاکی مقیاس در مطالعات انجام شده پرداختند. آنها ضرایب همبستگی بین نمره‌ی احساس هماهنگی و دیگر ابزارهای استاندارد شده برای سنجش سلامت، ادراک خود، عوامل استرس زا، کیفیت زندگی، نگرش‌ها و رفتارها را مورد بررسی قرار داده و شواهد موجود را در این زمینه قانع کننده یافتند.

جدول ۵: پایایی پرسشنامه جهت گیری زندگی و ابعاد آن توسط محقق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
جهت گیری زندگی	۰/۸۴۲
ادراک پذیری	۰/۷۱۴
مدیریت پذیری	۰/۶۸۷
معناداری	۰/۷۰۳

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از آمار توصیفی توزیع فراوانی، نمودارها، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. سپس اطلاعات به دست آمده پس از جمع آوری از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهشی

فرضیه اصلی: بین جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۶ درج گردیده است.

جدول ۶: ضریب همبستگی بین جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی

جهت گیری		
P <	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۳۷	رفتار شهروندی
۰/۰۰۰۱	۰/۲۹	عملکرد شغلی

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقادیر ضرایب همبستگی برابر با (۰/۳۷ و ۰/۲۹) به ترتیب در سطح معناداری (۰/۰۰۰۱) معنادار شده اند و از آنجا که این سطوح معناداری کمتر از (۰/۰۱) می باشد ($P > ۰/۰۱$) لذا بین جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد جهت گیری زندگی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۷ درج گردیده است.

جدول ۷: ضریب همبستگی بین ابعاد جهت گیری زندگی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی		
P <	ضریب همبستگی	
۰/۱	۰/۰۹	ادراک پذیری
۰/۰۰۱	۰/۲۰	مدیریت پذیری
۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	معناداری

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقادیر ضرایب همبستگی مولفه‌های مدیریت پذیری و معناداری برابر با (۰/۲۰ و ۰/۳۵) به ترتیب در سطح معناداری (۰/۰۰۱ و ۰/۰۰۰۱) معنادار شده‌اند و از آنجا که این سطوح معناداری کمتر از (۰/۰۱) می‌باشد ($P > 0.01$) لذا بین مولفه‌های مدیریت پذیری و معناداری با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد جهت‌گیری زندگی با رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۸ درج گردیده است.

جدول ۸: ضریب همبستگی بین ابعاد جهت‌گیری زندگی با رفتار شهروندی

رفتار شهروندی		ادراک پذیری	ابعاد
P <	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۱	۰/۲۱		
جهت‌گیری زندگی			
۰/۰۰۰۱	۰/۲۶	مدیریت پذیری	
۰/۰۰۰۱	۰/۳۴	معناداری	

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقادیر ضرایب همبستگی مولفه‌های ادراک‌پذیری، مدیریت‌پذیری و معناداری برابر با (۰/۲۱، ۰/۲۶ و ۰/۳۴) به ترتیب در سطح معناداری (۰/۰۰۱، ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۰۰۱) معنادار شده‌اند و از آنجا که این سطوح معناداری کمتر از (۰/۰۱) می‌باشد ($P > 0.01$) لذا بین مولفه‌های ادراک‌پذیری، مدیریت‌پذیری و معناداری با رفتار شهروندی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: ابعاد جهت‌گیری زندگی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشند.

به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۹ درج گردیده است

جدول ۹: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد جهت‌گیری زندگی با

عملکرد شغلی به روش گام به گام

گام‌ها	متغیرها	R	R ²	F	P <	β	T	p <
گام اول	معناداری	۰/۳۵	۰/۱۲	۳۷/۶	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	۶/۱	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد جهت‌گیری زندگی با عملکرد شغلی تا یک گام پیش‌رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و

سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر معناداری در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=6/37$) به دست آمده که در سطح معناداری (0001/0) معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر (12/0) است، یعنی این متغیر ۱۲ درصد واریانس متغیر عملکردشغلی را پیش بینی می کند.

با توجه به نتایج می توان متوجه شد که مقدار بتای متغیر معناداری بزرگتر از متغیرهای دیگر است لذا این متغیر پی بینی کننده قوی تری برای عملکرد شغلی می باشد.

فرضیه فرعی چهارم: ابعاد جهت گیری زندگی به طور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی می باشند.

به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری رگرسیون چند گانه به شیوه گام به گام استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۱۰ درج گردیده است.

جدول ۱۰: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد جهت گیری زندگی با

رفتار شهروندی به روش گام به گام

گام ها	متغیرها	R	R ²	F	P <	β	T	p <
اول	معناداری	۰/۳۴	۰/۱۱	۳۴/۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۳	۵/۸	۰/۰۰۰۱
دوم	معناداری	۰/۳۷	۰/۱۴	۲۱/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱	۵/۵	۰/۰۰۰۱
ادراک پذیری						۰/۱۶	۲/۸	۰/۰۰۴

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی تا دو گام پیش رفته است و داده های جدول فوق نشان می دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر معناداری در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=1/34$) به دست آمده که در سطح معناداری (0001/0) معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر (11/0) است، یعنی این متغیر ۱۱ درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی را پیش بینی می کند.

در مرحله دوم متغیرهای معناداری و ادراک پذیری وارد معادله شده اند. اثر رگرسیون ($F=7/21$) به دست آمده که در سطح (0001/0) معنادار می باشد. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (14/0) به دست آمده است. یعنی این دو متغیر بر روی هم ۱۴ درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی را پیش بینی می کنند.

با توجه به نتایج می توان متوجه شد که مقدار بتای متغیر معناداری بزرگتر از متغیرهای دیگر است، لذا این متغیر پی بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف توصیف و تبیین روابط بین متغیرهای جهت‌گیری زندگی با عملکرد شغلی و رفتار شهروند سازمانی دبیران زن انجام شد. به منظور آزمون فرضیه اصلی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی معنادار شده است. لذا این مقادیر معنادار شده و بین جهت‌گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. که نتایج این تحقیق با تحقیق تتمایر و همکاران (Netemeyer et al, 1997)، اخلاسی (Ekhlasi, 2011) همسویی دارد. حجم عظیمی از تحقیقات، پیامدهای مثبت احساس هماهنگی را مورد تأیید قرار داده‌اند. به عنوان مثال مطالعات نشان داده که احساس هماهنگی قوی، ویژگی قالب افرادی است که به خوبی با موقعیت‌های شغلی کنار می‌آیند.

اساساً فردی که دارای نمره بالایی در متغیر جهت‌گیری زندگی باشد از هماهنگی شخصیت بیش‌تری برخوردار خواهد بود و اگر به اجزای هماهنگی و خوش‌بینی در شخصیت دقت شود می‌توان به این ادراک رسید که این هماهنگی می‌تواند منجر به بهبود وضعیت سایر متغیرهای رفتاری و شغلی فرد گردد. هماهنگی دارای سه جزء است: ادراک‌پذیری: که اشاره می‌کند به این که فرد تا چه اندازه احساس می‌کند که در محرک‌های بیرونی و درونی پیش‌رو، نظم، ساختار و منطق وجود دارد. مدیریت‌پذیری: که به این امر اشاره دارد که فرد تا چه اندازه منابع مورد نیاز برای مقابله با چالش‌های زندگی را در دسترس می‌داند. و معناداری: که اشاره دارد به این که تا چه اندازه فرد احساس می‌کند حیات عاطفی دارای معنا می‌باشد. افراد دارای یک حس قوی از معناداری، رویدادها را به عنوان یک چالش مثبت در نظر می‌گیرند که ارزش سرمایه‌گذاری عاطفی و تعهد مورد نیاز را دارد (Keshavarz, 2013).

بنابراین می‌توان بیان داشت که ارتباط مستقیم بین جهت‌گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی، مسئولین باید در مسیر جهت‌گیری زندگی به سمت مطلوب و خوش‌بین، رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشیده و تمام شرایط و امکانات را در جهت ارتقاء عملکرد شغلی دبیران فراهم آورند.

به منظور آزمون فرضیه فرعی اول از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که با توجه به نتایج بدست آمده در مورد این فرض می‌توان استنباط کرد که ضرایب همبستگی ابعاد مدیریت‌پذیری و معناداری با عملکرد شغلی معنادار شده است. بنابراین بین این ابعاد با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ولی بین مولفه ادراک‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

به منظور آزمون فرضیه فرعی دوم از روش آماری رگرسیون چند گانه به شیوه گام به گام استفاده شد که در این مرحله اثر رگرسیون معنادار می باشد و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر نشان می دهد که این متغیر دوازده درصد واریانس متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی می کند. با توجه به نتایج می توان متوجه شد که مقدار بتای متغیر معناداری بزرگتر از متغیرهای دیگر است. لذا این متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای عملکرد شغلی می باشد. در تبیین این دو فرضیه می توان بیان داشت که با تلاش برای بهبود جهت گیری مثبت و مطلوب در زندگی دبیران، عملکرد شغلی آنان را هر چه بیش تر افزایش داده و منجر به بهبود کارایی دبیران می شود.

به منظور آزمون فرضیه فرعی سوم از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که از نتایج آزمون می توان استنباط کرد که ضرایب همبستگی هر سه مولفه جهت گیری زندگی با رفتار شهروندی معنادار شده است. بنابراین بین این ابعاد با رفتار شهروندی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. به منظور آزمون فرضیه فرعی چهارم از روش آماری رگرسیون چند گانه به شیوه گام به گام استفاده شد که اثر رگرسیون به دست آمده که در سطح معناداری مربوطه، معنادار می باشد. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها نشان می دهد که این دو متغیر بر روی هم چهارده درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی را پیش بینی می کنند. با توجه به نتایج می توان متوجه شد که مقدار بتای متغیر معناداری بزرگتر از متغیرهای دیگر است. لذا این متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی می باشد. متاسفانه تحقیقاتی که عنوان یا هدفی شبیه این تحقیق داشته باشند برای مقایسه نتایج یافته نشده است. در تبیین این دو فرضیه می توان بیان داشت که با توجه به قابلیت پیش بینی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از طریق ابعاد جهت گیری زندگی، مسئولین باید تمام تلاش و توجه خود را در جهت بهبود و تقویت رفتار شهروندی سازمانی مطلوب از طریق تقویت احساس هماهنگی و خوش بینی معطوف دارند. لذا با تقویت جهت گیری مطلوب در زندگی کارکنان می توان رفتار شهروندی سازمانی دبیران را افزایش داد.

References

Batman, T. S., Organ. (1983). Job satisfaction and the soldier: The relationship between affect and employee Citizenship *Academy of Management Journal*, 26,587,595.

Beauregard, T. Alexandra. (2012) Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review*, 41 (5). pp. 590-608

Edrisi, M, R ,Raiesi, Adelr, Gholam Ali (2004). the *effective variables on the non-Faculty personal of the university ,i.e, Industrial university of Isfahan and company the effect of payment on justice and*

payment on the personals performance. Liberal science of Isfahan university ,Number 16."(In persian)

Ekhlesi, A. (2011). *The relationship between organizational environment and civic behavior with the Job performance of the personal in Shiraz university of medical scienses*. MA Thesis .Islamic Azad university . Marvdasht , branch. "(In persian)

Eslami, H and s, A. (2008). *Organizational civic behavior, competence quarterly , the 18th year* .Number 187. "(In persian)

Ezzati, M. (2012). *The effect of sight seeing in the nature on the life quality and the direction of the life the elderly in Isfahan*.MA Thesis .Islamic Azad university Marvdasht branch. "(In persian)

Griffiths, C. A. (2009). *Sense of Coherence and mental healthe rehabilitation*. Clinic rehabilitation, Vol 23.

Jalili , A, A. (2010). *The relationship between organizational civic behavior with Job performance in organizational commitment among the personal in Iran Khodro Agencies in Shiraz*. "(In persian)

Keshavarz, N.(2013). *The Relationship Between Life orientation with Organizational Citizenship Behavior And Job Performance Shiraz Two Area High school Woman's Teachers*.UnPublished M.A Thesis, Marvdasht Branch, Islamic Azad University.(in Persian).

Kuupelomaki ,M.& Utrianien, P.(2003).A year fallow-up study of health care students'sense of coherence and related of smoking , drinking and physical exercise factors. *International Journal Nursing Studies*.

MARC, D. (2006). Teachers' self-efficiency and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports: Vol 98, pp. 427-432*.

Mehrdad.A.(2003) .organizational and industrial psychology. *Isfahan Journal publication*, The fourth version of Motivation, The 12th series ,Tehran, government management training center.pp69-101. "(In persian)

Naami,A. (2002). Identification of the factors predicting job satisfaction and examining their relationship with personal performance and the civic behavior of the personal in Ahvaz factories.*ph.D. thesis .Ahvaz shahid charman university*. "(In persian)

Netemeyer , R.G; Boles , J.S: Mckee, D.O & Mc Murrian, R. (1997), An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*.

Organ, D.E. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Management*, 20, 465-478.

Organ, D.W . (1988). Organizational citizenship behavior. *The good soldier syndrome*. Lexington , MA: Lezington Books.

Organ, D.W., & Ryan, K.(1995). *A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior*. Personnel Psychology.

Pasha, G, K, A , F and E, M sa-Al-din(2005) .Examining the relationship between personality traits and Job features of the personal with their organizational commitment. *Research in psychology first year* . Number 1 . pp 17-34. "(In persian)

Podaskoff, P; Mackenize, S.B; Pain, J & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management* .26(3),513_563.

Rezaee, A; Rezvanfar, A. (2007). Examining the effective factors on Job performance of the propagation experts in Yazd, province," *Agricultural science of Iran magazine*" the second cycle , Number 2. "(In persian)

Shen Yi-Mo, Yuan Deng-Hua, ZHANG Hua, Yang Dong, ZHANG Jin-Fu, ZHANG Qing-Lin (2009). the Impacts of Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige on Organizational Citizenship Behavior: Organizational Identification as Mediator and Need for Self-esteem as Moderator, *journal of Acta Psychologica Sinica*, 41(12): 1215-1227

Singh. A. and Singh.S. (2013). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship

Behavior: The Mediating Role of Personality, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol.39, No.1, 117-125.

Sobhaninezhad, M, et al .(2010). *Organizational civic behavior*, Tehran, "Yastoroon" publication. "(In persian)

Tabibnezhad, N.(2003). The relationship between the leader's leading styles with organizational commitment and the job performance of the employees in accordance with the employees' domination in the sugar factory Da'bal Khazae. *MA thesis* . Islamic Azad university – Ahvaz branch. "(In persian)

Tavakoli, M.(1994), The examination of the factors effective on increasing the management productivity in the hospitals all around Isfahn. *MA thesis* , Teaching training college. "(In persian)

Ying, Y . W., Lee, P. A., Tasi, J.L.(2007). Attachment , sense of coherence, and mentalhealth among Chinese American college student:

Variation statue. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 531-544.

