

رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغلی و تعهد به مدرسه: آیا تفاوت معناداری میان معلمان زن و مرد وجود دارد؟

حسن‌رضا زین‌آبادی^۱

دریافت: ۱۳۸۷/۱۰/۲ پذیرش: ۱۳۸۸/۲/۱۷

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی تفاوت‌های جنسیتی در خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در نمونه‌ای مرکب از ۲۰۰ معلم مرد، ۲۰۰ معلم زن و ۸۰ مدیر مرد در مدارس ابتدایی پسرانه شهر تهران انجام شد. داده‌ها به‌وسیله پرسشنامه گردآوری و با روش‌های تحلیل واریانس عاملی، همبستگی پیرسون، Z فیشر، الگویابی معادلات ساختاری و رگرسیون چندگانه تحلیل شد. نتایج نشان می‌دهد که میانگین معلمان زن در متغیرها به طور معناداری بیشتر از معلمان مرد است، اما همبستگی بین آن‌ها در معلمان مرد به طور معناداری بیشتر است. همچنین الگوی اصلاح شده‌ای مرکب از خشنودی شغلی درونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان مرد برآزش بهتری با داده‌ها داشته است. گرچه ضرایب استاندارد آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوی معلمان مرد بیشتر بود، اما تفاوت معناداری با معلمان زن نداشت. الگوی معلمان مرد واریانس بیشتری از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کرد. نتایج با تأکید بر علل تفاوت‌های جنسیتی بحث شده است.

کلیدواژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی، تفاوت‌های جنسیتی، معلمان زن، معلمان مرد.

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور امروز قلمداد می‌شود. این سرمایه ارزشمند به دلیل اثر شگرفی که بر اثربخشی سازمان دارد، گوی سبقت را از دیگر سرمایه‌های سازمانی به لحاظ اهمیت ربوده است. بر همین اساس است که امروزه سازمان‌ها و مدیران با کاربست راهکارها و شیوه‌های مختلف، سعی در جذب بهترین و زنده‌ترین نیروی انسانی را دارند (بلکورت، بوهلندر و اسنل^۲، ۲۰۰۸). یکی از ویژگی‌های ارزشمند نیروی انسانی که امروزه توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. این متغیر با الهام از یک شهروند خوب، کارمندی را توصیف می‌کند که برای انجام وظایف خود و به طور کلی برای کمک به عملکرد بهتر

^۱ استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی گروه مدیریت آموزش دانشگاه تربت معلم تهران zeinabadi_hr@tmu.ac.ir

^۲ Belcourt, Bohlander & Snell

سازمان، از هیچ تلاشی حتی افزون‌تر از وظایف از پیش تدوین شده خود فروگذار نیست. به بیان دیگر کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم‌داشتی تلاش کنند. به طور طبیعی در صورتی که سازمان‌ها بهره‌مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می‌توانند در عرصه رقابت با فراق خاطر به فکر سرمایه‌گذاری در عرصه‌های دیگر مؤثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره‌مندی از این کارکنان، اکثر وقت خود را صرف اموری غیر از امور مربوط به وظایف زیردستان می‌کنند (ارگان^۱، ۱۹۸۸).

ارگان (۱۹۸۸) به عنوان یکی از مؤثرترین افراد در تکوین متغیر رفتار شهروندی سازمانی به چند ویژگی اساسی این متغیر اشاره می‌کند. با الهام از تعریف او می‌توان دریافت که رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهایی خودانگیخته هستند و کمتر از محرک‌های بیرونی (مثل پاداش و تنبیه) تأثیر می‌پذیرند. این رفتارها اختیاری و داوطلبانه بوده و اجبار کارکنان به بروز و یا تنبیه آن‌ها به دلیل عدم بروز آن، ناقض ماهیت ارزشمند آن‌هاست. هم‌چنین جزء وظایف رسمی کارکنان نبوده و در قرارداد شغلی ذکر نمی‌شوند که در نهایت اثربخشی سازمان را بدنبال خواهند داشت. پادساکوف^۲ و همکاران (۲۰۰۰) با انجام یک پژوهش جامع به بررسی و تحلیل پژوهش‌های منتشر شده در مورد رفتار شهروندی سازمانی پرداخته و در نهایت به ۳۰ شکل مختلف از رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دست پیدا کردند که در میان آن‌ها ۵ ویژگی شامل فداکاری^۳ (کمک داوطلبانه به دیگران و جلوگیری از بروز مسائل و مشکلات کاری برای آن‌ها و ...)، وظیفه‌شناسی^۴ (درونی‌سازی و قبول قوانین و مقررات سازمانی و اعمال آن‌ها حتی در شرایطی که فردی نظاره‌گر نیست و ...)، مردانگی^۵ (اشتیاق به تحمل مسائل و مشکلات کاری، بدون بروز شکایت و صرف نکردن زمان زیاد برای شکایت از امور بی‌اهمیت در سازمان و ...)، احترام^۶ (تجاوز نکردن به حقوق دیگر کارکنان و ...) و فضیلت مدنی^۷ (علاقه بیش از حد و تعهد بسیار بالای کارمند به سازمان و قبول این‌که او عضو کوچکی از یک مجموعه بزرگ است و ...) بیش از همه به کار برده شده است.

اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های مختلف غیر قابل انکار است، اما هنگامی که صحبت از مدارس می‌شود، نگاه‌ها به آن موشکافانه‌تر و حساس‌تر می‌شود. نقش مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه‌جانبه کشورها، دلیل غیر قابل انکار بر لزوم بهره‌مندی از معلمان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی بالا می‌باشد. وظیفه معلمان ارتقای هر چه بیشتر یادگیری در دانش‌آموزان از طریق تدریس است و نظر به ماهیت پیچیده یادگیری بدون شک نمی‌توان با

1. Organ
2. Podsakoff
3. Altruism
4. Conscientiousness
5. Sportsmanship
6. Courtesy
7. Civic virtue

انجام وظایفی خاص و از پیش تعیین شده آن را با کیفیتی بالا ایجاد کرد (اپلاتکا^۱، ۲۰۰۹). اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در معلمان منجر به آن شده است که امروزه همانند سازمان‌های دیگر، شواهد پژوهشی مختلفی برای آن فراهم شود. علی‌رغم یکسانی و تشابه در تعریف رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان دیگر، گرایش زیادی به تقسیم‌بندی ساختار این متغیر بر اساس اهداف آن در مدرسه وجود دارد. این که رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان متوجه و در جهت کمک به چه کسانی است، ساختار مفصلی را آشکار می‌کند. رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان می‌تواند در جهت کمک به دانش‌آموزان، معلمان دیگر، مدرسه به طور کل، صلاحیت و رشد شخصی خود، کلاس درس، مدیر و والدین اعمال شود (زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۷). علی‌رغم آن که رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان مخاطب‌های مختلفی دارد، اما در مقام بررسی ساختار، برخی از شواهد (دی‌پائولا، تارتر و هوی^۲، ۲۰۰۵) به ساختار تک‌بعدی آن دست پیدا کرده‌اند.

نقش خشنودی شغلی و تعهد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی

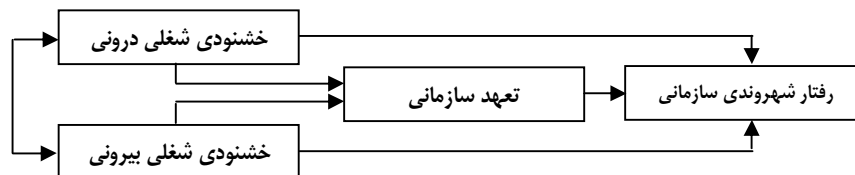
در بررسی پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که متغیرهای مختلفی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه داشته و تبیین معناداری از پراکندگی آن دارند که در میان آن‌ها توجه ویژه‌ای به متغیرهای نگرشی کارکنان شده است. به طور کلی رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌های آن‌ها باشد، از این رو آگاهی از آن برای مدیران ضروری است. خشنودی شغلی و تعهد سازمانی از مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین نگرش‌های شغلی کارکنان است (تستا^۳، ۲۰۰۱). شواهد موجود نشان از رابطه بالا، اثر مستقیم خشنودی شغلی (ارگان، ۱۹۸۸؛ شاپ^۴، ۱۹۹۸؛ ویلیامز و اندرسون^۵، ۱۹۹۱) و تعهد سازمانی (شوبروک و گنستر^۶، ۱۹۹۴؛ شاپ، ۱۹۹۸) بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. پیش‌فرض این پژوهش‌ها این است که نمی‌توان از کارکنانی که خشنودی شغلی بالایی ندارند و هم‌چنین تعهد آن‌ها به سازمان ناپایدار و گسستگی است، انتظار آن را داشت که رفتار شهروندی سازمانی بالایی داشته باشند. خشنودی شغلی عبارت از احساسات و نگرش‌های مثبتی است که کارکنان نسبت به شغل خود دارند. یک کارمند خشنود عواطف مثبت و علاقه وافر به شغل خود دارد و برای آن ارزش زیادی قائل است. خشنودی شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است. یک کارمند با توجه به تأکیدی که بر عوامل مختلف مرتبط با شغل خود دارد، به طور کلی به دو طریق (خشنودی شغلی درونی و بیرونی)^۷ نگرش‌های خود را نسبت به شغل آشکار می‌کند. عوامل درونی (امکان به ظهور

1. Oplatka
2. Dipaola, Tarter & Hoy
3. Testa
4. Schappe
5. Williams & Anderson
6. Schaubroeck & Ganster
7. Intrinsic and Extrinsic job Satisfaction

رساندن توانایی‌های فردی، فعال بودن، پیشرفت، اختیار تصمیم‌گیری، ارزش‌های اخلاقی، امنیت، خلاقیت، استقلال، موفقیت، مسؤلیت، قدردانی و رشد و توسعه حرفه‌ای، پایگاه اجتماعی، تنوع و ... که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌شوند در مقایسه با عوامل بیرونی (دستمزد، خطمشی‌ها و مدیریت، شرایط کار، همکاران، حقوق، پست سازمانی، ارتقای شغلی و ...) که شرایط کار و اشتغال را دربرمی‌گیرد، از ثبات بیشتری برخوردارند، لذا خشنودی شغلی درونی پایدارتر از خشنودی شغلی بیرونی است. خشنودی کلی نتیجه تعامل بین خشنودی شغلی درونی و بیرونی است (استرید، وال و کتلی^۱، ۲۰۰۷).

ماودای، استیرز و پورتر^۲ (۱۹۷۹) تعهد سازمانی را براساس نیروی کلی همانندسازی و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کنند. آن‌ها معتقدند که یک کارمند متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان التزام محکمی دارد، هویت خود را در سایه هویت سازمانی خود تعریف می‌کند، مشارکت بالایی در امور سازمان دارد و از عضویت خود در سازمان لذت می‌برد.

علاوه بر آن که این دو متغیر می‌توانند به طور کلی بر رفتار شهروندی مؤثر واقع شوند، برخی از شواهد موجود (نظیر شناک، کوکران و دوملر^۳، ۱۹۹۵؛ چو و چن^۴، ۲۰۰۵) به این نتیجه دست پیدا کرده‌اند که خشنودی شغلی درونی (نسبت به بیرونی) سهم بیشتری از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. وقتی این شواهد در کنار شواهد مربوط به اثر مستقیم خشنودی شغلی بر تعهد سازمانی قرار می‌گیرند (کوریوان^۵، ۱۹۹۹؛ تستا، ۲۰۰۱) الگوی مفروض پژوهش به ترتیب ذیل شکل می‌گیرد (شکل ۱).



شکل ۱: الگوی مفروض پژوهش

تفاوت‌های جنسیتی در خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و رابطه آن‌ها باهم
در قلمرو رفتار سازمانی و نگرش‌های کارکنان، جنسیت از جمله متغیرهایی است که همواره با بسیاری از متغیرهای دیگر رابطه نشان داده و به عنوان مهم‌ترین متغیر جمعیت‌شناختی و تعدیل‌کننده از آن یاد می‌شود (ویلسون^۶، ۱۹۹۵). مبحث تفاوت‌های جنسیتی در رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، هنوز هم به عنوان یک سؤال و مسأله اساسی مطرح

1. Stride, Wall & Catley
2. Mowday, Steers & Porter
3. Schnake, Cochran & Dumler
4. Chiu & Chen
5. Curri van
6. Wilson

است. شواهد مربوط به نقش جنسیت در رفتار شهروندی سازمانی، علی‌رغم این‌که وسیع و گسترده نیست، اما پراکندگی و تناقض کمی دارد. به طور کلی اغلب شواهد بر برتری رفتار شهروندی زنان نسبت به مردان تأکید داشته‌اند (ارگان و ریان^۱، ۱۹۹۵؛ کیدر و مک‌لین پارک^۲، ۲۰۰۱؛ کیدر، ۲۰۰۲؛ وانکسیان و ویوو^۳، ۲۰۰۷). علی‌رغم آن‌که تأکید اغلب شواهد بر برتری رفتار شهروندی سازمانی زنان است، اما هنوز هم نمی‌توان با اطمینان کامل سخن گفت به ویژه در شرایطی که به مقایسه این متغیر در زنان و مردان شاغل در شغل‌های مختلف و سازمان‌های مختلف پرداخته می‌شود. پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش جامع و مروری خود در خصوص رابطه جنسیت و رفتار شهروندی سازمانی با اطمینان کامل سخن نگفته‌اند و دلیل آن را ناچیز بودن پژوهش‌های انجام شده عنوان می‌کنند.

برخلاف رفتار شهروندی سازمانی در مورد متغیر خشنودی شغلی شواهد متعدد، اما متناقضی فراهم شده است. صرفنظر از معدود پژوهش‌هایی که میان جنسیت و خشنودی شغلی به رابطه معناداری دست نیافته‌اند، برخی از پژوهش‌ها بر برتری خشنودی شغلی مردان (المشعان^۴، ۲۰۰۳؛ منون، پاپاناستازیو و زمبیللاس^۵، ۲۰۰۸) و برخی بر برتری خشنودی شغلی زنان (کلارک^۶، ۱۹۹۷؛ اسلون و ویلیامز^۷، ۲۰۰۰؛ سوزا-پوزا و سوزا-پوزا^۸، ۲۰۰۳) تأکید دارند.

سهم پژوهش‌های مربوط به نقش جنسیت در تعهد سازمانی قابل توجه نیست. پژوهش‌های فراتحلیل انجام شده در این حوزه نتایج مختلفی داشته‌اند. اون، پارکر و مک‌اوی^۹ (۱۹۹۳)، به عدم وجود رابطه معنادار جنسیت با تعهد سازمانی و متیو و زاجاک^{۱۰} (۱۹۹۰) و مارسدن، کالبرگ و کوک^{۱۱} (۱۹۹۳) به برتری تعهد سازمانی زنان دست پیدا کرده‌اند.

با مطالعه این شواهد می‌توان دریافت که تعداد و تنوع پژوهش‌هایی که رابطه جنسیت با متغیرها را معنادار گزارش کرده‌اند، بیشتر است. در این صورت وجود تفاوت معنادار میان زنان و مردان قابل انتظار است اما نمی‌توان در خصوص برتری جنسیتی خاص قضاوت کرد. این شواهد متناقض منجر به شکل‌گیری دو طیف حامیان برتری مردان و زنان شده است. علاوه بر آن‌که مبحث تفاوت‌های جنسیتی در متغیرهای بررسی شده، یک مسأله اساسی است، ماهیت رابطه میان آن‌ها نیز یک مسأله مهم است. به بیان دیگر این‌که شدت روابط متغیرها در زنان و مردان چگونه است و کدام یک به لحاظ میزان همبستگی بر دیگری برتری دارند، از جمله سؤالاتی است

1. Organ & Ryan
2. Kidder & McLean Parks
3. Wanxian & Weiwu
4. Al-Mashaan
5. Menon, Papanastasiou & Zembylas
6. Clark
7. Sloane & Williams
8. Sousa-Poza
9. Aven, Parker & McEvoy
10. Mathieu & Zajac
11. Marsden, Kalleberg, & Cook

که پاسخ‌های همگونی برای آن‌ها داده نشده و شواهد بسیار معدودی در ارتباط با آن‌ها فراهم شده است. به عنوان مثال راس و مک‌نیللی^۱ (۱۹۹۵) رابطه خشنودی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی را در زنان و هانگ، جین و یانگ^۲ (۲۰۰۴) همین رابطه را در مردان بالاتر گزارش کرده‌اند. این شواهد متناقض نمی‌تواند پشتوانه خوبی برای قضاوت فراهم آورد. در حقیقت زمانی که ماهیت روابط میان متغیرها در زنان و مردان در حاله‌ای از ابهام قرار دارد، نمی‌توان در مورد قدرت تبیین متغیرها و نحوه برازش الگوهایی متشکل از آن‌ها نیز قضاوت کرد.

همان‌گونه که ملاحظه شد، بحث تفاوت‌های جنسیتی در متغیرها و ماهیت روابط میان آن‌ها، همواره به عنوان یک مسأله جدی و اساسی مطرح بوده است، اما زمانی که بحث تفاوت‌های جنسیتی در معلمان مدارس ابتدایی آن هم در بافت و مقتضیات کشورهای مختلف مطرح می‌شود، این مسأله اهمیت زیادی پیدا می‌کند چون که در این خصوص ابهام بیشتری وجود دارد. بنابراین منطقی‌تر است که بحث تفاوت‌های جنسیتی و ماهیت روابط میان متغیرها در معلمان زن و مرد بدون قضاوت یکجانبه، در حد یک فرضیه بی‌جهت بررسی شود. به این ترتیب هدف پژوهش حاضر بررسی تفاوت‌های جنسیتی در خشنودی شغلی درونی و بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان، تفاوت‌های جنسیتی در میزان همبستگی بین متغیرهای مذکور، تفاوت‌های جنسیتی در نحوه برازش الگوی متشکل از متغیرهای مذکور، تفاوت جنسیتی در شدت آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوها و تفاوت جنسیتی در میزان تبیین رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. برای این منظور فرضیه‌های ذیل آزمون شده است:

- ۱- خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن تفاوت معناداری با معلمان مرد دارد؛
- ۲- شدت همبستگی متغیرهای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن تفاوت معناداری با معلمان مرد دارد؛
- ۳- برازش الگوی مفروض در معلمان زن و مرد متفاوت است؛
- ۴- آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری دارد؛
- ۵- توان الگوهای معلمان زن و مرد در تبیین رفتار شهروندی سازمانی متفاوت است؛

روش‌شناسی

پژوهش حاضر در قلمرو پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی قرار دارد. کلیه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دولتی پسرانه در شهر تهران جامعه آماری پژوهش را تشکیل داده است. نمونه آماری (با کنترل سن معلمان) مرکب از ۴۰۰ معلم (۲۰۰ نفر زن و ۲۰۰ نفر مرد) و ۸۰ مدیر مرد می‌باشد. دلیل کنترل این متغیر این است که شواهد موجود (وانکسیان و ویوو، ۲۰۰۷) رابطه آن‌ها را با رفتار شهروندی سازمانی معنادار گزارش کرده‌اند. هم‌چنین دلیل انتخاب مدیران مرد

1. Russ & McNeilly
2. Huang, Jin & Yang

این است که جنسیت مدیر در ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی معلمان اثر دارد (آلن و راش^۱، ۲۰۰۶). نمونه آماری با روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شده است. در این روش افراد جامعه به طور تصادفی با توجه به سلسله مراتبی از انواع واحدهای جامعه (از واحدهای بزرگ‌تر به کوچک‌تر) انتخاب می‌شوند. در پژوهش حاضر نمونه از واحدهای: ناحیه (شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر تهران)، منطقه (۱۰ منطقه معرف نواحی پنج‌گانه) و مدرسه (مدارس ابتدایی پسرانه دولتی) انتخاب شده است. لازم به ذکر است که حجم نمونه با توجه به حجم بهینه نمونه در پژوهش‌های همبستگی کفایت لازم را دارد.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی معناداری تفاوت بین خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن و مرد از تحلیل واریانس عاملی^۲، برای محاسبه همبستگی بین متغیرهای مذکور در معلمان زن و مرد از ضریب همبستگی پیرسون^۳، برای بررسی معناداری تفاوت میان ضرایب همبستگی متغیرها در معلمان زن و مرد از آزمون Z فیشر^۴، برای آزمون الگوها، بررسی آثار مستقیم و غیر مستقیم و هم‌چنین مقایسه چگونگی برازش الگوهای معلمان زن و مرد از «الگویابی معادله ساختاری»^۵ با روش «بیشینه احتمال»^۶ و در نهایت برای مقایسه توان الگوهای معلمان زن و مرد در تبیین رفتار شهروندی سازمانی، از روش «رگرسیون چندگانه»^۷ استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از چهار پرسشنامه استفاده شده است. درباره روند آماده‌سازی لازم به ذکر است که این پرسشنامه‌ها ابتدا به فارسی ترجمه و به دنبال آن از دو متخصص زبان انگلیسی درخواست شد که آن را به انگلیسی ترجمه کنند. تفاوت موجود بین نسخه‌های انگلیسی و فارسی ارزیابی شد و این تفاوت‌ها از طریق یک «فرایند مرور مکرر» به حداقل ممکن کاهش پیدا کرد. بر این اساس، ترادف معنایی دو نسخه فارسی و انگلیسی به دقت بررسی شد. به دنبال آن چند نفر از اعضای هیأت علمی روایی محتوا و تطابق فرهنگی این پرسشنامه را تأیید کردند. هر چهار پرسشنامه در سطح مقیاس ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) تهیه شدند. پرسشنامه‌های مذکور به شرح زیر است:

۱- پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: برای اندازه‌گیری این متغیر، پرسشنامه ۱۵ سؤالی دی‌پائولا و همکاران (۲۰۰۵) یکی از مناسب‌ترین و پرکاربردترین پرسشنامه‌ها است چون برخلاف پرسشنامه‌های دیگر، به طور ویژه برای کاربرد در مدارس تهیه شده است. در این پژوهش نیز مدیران با تکمیل این ۱۵ سؤال، شدت و ضعف رفتارهای شهروندی سازمانی را در معلمان تعیین

1. Allen & Rush
2. Factorial Analysis of Variance
3. Pearson
4. Fisher's Z
5. Structural Equation Modeling (SEM)
6. Maximum Likelihood
7. Multiple regression

کردند. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ به دست آمد. با انجام تحلیل عاملی تأییدی توان ۱۵ سؤال و به عبارتی ۱۵ نشانگر در اندازه‌گیری متغیر رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد. پس از این مراحل با توجه به این که شرایط لازم برای استفاده از تکنیک « تلفیق گویه‌ها »^۱ فراهم بود، نشانگرها به ۵ نشانگر که هر کدام با تلفیق ۳ نشانگر شکل گرفته‌اند، تقلیل داده شد. با انجام تحلیل عاملی تأییدی مجدد شاخص‌های نیکویی برازش ($X^2/df: 1/75$ ، $CFI: 0.97$ ، $GFI: 0.95$ ، $AGFI: 0.95$ ، $RMSEA: 0.050$)^۲ در سطح مناسبی به دست آمد.

۲- پرسشنامه خشنودی شغلی درونی: برای اندازه‌گیری این متغیر از یکی از خرده مقیاس‌های ۱۲ سؤالی پرسشنامه خشنودی شغلی مینسوتا^۳ (ویس، دیوس، انگلند و لافکوئیست^۴، ۱۹۶۷) استفاده شد. معلمان با تکمیل این سؤالات میزان خشنودی شغلی درونی خود را مشخص کردند. پایایی برابر با ۰/۹۴ محاسبه شد. با انجام تحلیل عاملی تأییدی، توان نشانگرها در اندازه‌گیری متغیر خشنودی شغلی درونی، مناسب تشخیص داده شد. پس از تقلیل نشانگرها به ۴ نشانگر که هر یک با تلفیق ۳ سؤال ایجاد شدند، تحلیل عاملی تأییدی مجدد توان آن‌ها را در اندازه‌گیری تأیید کرد و شاخص‌های برازش خوبی ($X^2/df: 1/64$ ، $CFI: 0.98$ ، $GFI: 0.95$ ، $AGFI: 0.95$ ، $RMSEA: 0.045$) به دست آمد.

۳- پرسشنامه خشنودی شغلی بیرونی: در اندازه‌گیری این متغیر از یکی دیگر از خرده مقیاس‌های ۶ سؤالی پرسشنامه خشنودی شغلی مینسوتا (ویس و همکاران، ۱۹۶۷) استفاده شد. معلمان با تکمیل این سؤالات میزان خشنودی شغلی بیرونی خود را مشخص کردند. پایایی این ابزار برابر با ۰/۷۵ محاسبه شد. تحلیل عاملی تأییدی توان اندازه‌گیری نشانگرها را تأیید کرد. پس از شکل‌گیری ۳ نشانگر که هر یک با تلفیق ۲ سؤال ایجاد شدند، تحلیل عاملی تأییدی مجدد نشان داد که این نشانگرها نیز در اندازه‌گیری متغیر خشنودی شغلی بیرونی توان لازم دارند و هم‌چنین شاخص‌های برازش خوبی ($X^2/df: 1/14$ ، $CFI: 0.99$ ، $GFI: 0.97$ ، $AGFI: 0.97$ ، $RMSEA: 0.030$) نیز محاسبه شد.

۴- پرسشنامه تعهد سازمانی: برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی معلمان از فرم کوتاه ۹ سؤالی پرسشنامه پر کاربرد موادای و همکاران (۱۹۷۹) استفاده شد. معلمان با پاسخ‌دهی به سؤالات میزان تعهد خود را به ارزش‌های مدرسه و حفظ عضویت در آن تعیین کردند. پایایی این پرسشنامه برابر با ۰/۸۴ محاسبه شد. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که این نشانگرها توان خوبی

□ روش الگویابی معادله ساختاری به تعداد زیاد نشانگرها حساسیت زیادی دارد و از روش‌های مختلفی برای کاهش آن‌ها استفاده می‌شود. یکی از آن روش‌ها تلفیق گویه‌ها (Item parceling) است. بر اساس این روش می‌توان نشانگرهای متغیرهای نهفته‌ای را که تعداد نشانگرهای آن بیشتر از ۵ عدد است و حجم نمونه نیز بالا می‌باشد، به صورت‌های مختلف به ویژه بصورت تصادفی تلفیق کرد (هال، اسنر و سینگرفوست، ۱۹۹۹).

2. Comparative Fit Index (CFI)
3. Goodness of Fit Index (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
6. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
7. Weiss, Dawis, England & Lofquist

در اندازه‌گیری متغیر تعهد سازمانی دارند. پس از تلفیق نشانگرها به ۳ نشانگر که هر یک از ترکیب ۳ سؤال شکل گرفته‌اند، تحلیل عاملی تأییدی مجدد نشان داد که نشانگرهای جدید توان لازم را در اندازه‌گیری متغیر تعهد سازمانی دارند و هم‌چنین شاخص‌های نیکویی برازش خوبی ($X^2/df: ۱/۴۴$, CFI: ۰/۹۸, GFI: ۰/۹۶, AGFI: ۰/۴۰, RMSEA: ۰/۰۴۰) نیز به دست آمد.

براون و کادک^۱ (۱۹۹۳) معتقدند که مقادیر بالاتر از ۰/۹ برای نیکویی برازش (GFI)، برازش انطباقی (CFI) و تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI) بیان‌کننده برازش خوب است اما، مقادیر بالاتر از ۰/۸ در این شاخص‌ها برازش قابل قبول را نشان می‌دهد. هم‌چنین مقادیر کمتر از ۰/۰۵ برای شاخص ریشه میانگین خطای مجذورات پس ماندها (RMSEA) نشان‌دهنده برازش خوب و مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشان‌دهنده برازش قابل قبول می‌باشد. نسبت مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) کمتر از ۲ نیز برازش خوب را نشان می‌دهد.

لازم به ذکر است که تحلیل عاملی تأییدی به تفکیک معلمان زن و مرد نیز انجام شد و نتایج آن نیز همانند تحلیل عاملی کلی ابزارها مناسب بود. به این ترتیب با توجه به شاخص‌های نیکویی برازش و هم‌چنین ضرایب آلفای کرونباخ، ابزارهای پژوهش به لحاظ روایی و پایایی در سطح بسیار خوبی می‌باشند.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را به تفکیک معلمان مرد و زن نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرها به تفکیک معلمان زن و مرد

شاخص‌ها	جنس	خشنودی شغلی درونی	خشنودی شغلی بیرونی	تعهد سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی
میانگین	مرد	۳/۶۶	۲/۵۹	۳/۷۳	۳/۵۶
	زن	۴/۳۸	۳/۳۰	۴/۱۳	۳/۸۶
انحراف معیار	مرد	۰/۸۰	۰/۶۰	۰/۸۷	۰/۴۹
	زن	۰/۶۷	۰/۵۷	۰/۷۸	۰/۵۲

فرضیه اول

« خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن تفاوت معناداری با معلمان مرد دارد ».

1. Browne & Cudeck

به منظور مقایسه میانگین نمرات معلمان زن و مرد در عوامل خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، از تحلیل واریانس عاملی استفاده شد. در این تحلیل در مرحله اول، وجود یا عدم وجود معناداری ترکیب خطی متغیرهای وابسته بر اساس متغیر مستقل جنسیت و در مرحله بعد پس از تفکیک متغیرهای وابسته، تحلیل آن‌ها در سطوح متغیر مستقل از طریق تحلیل واریانس بررسی شد. قبل از اجرای تحلیل واریانس عاملی، بررسی سه مفروضه مستقل بودن مشاهده‌ها، نرمان بودن توزیع و همگنی کوواریانس‌ها الزامی است (مرتزر و واناتا^۱، ۲۰۰۲). مفروضه اول با توجه به انتخاب تصادفی نمونه مورد تأیید است. مفروضه دوم از طریق سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۲ تأیید شد. در نهایت مفروضه همگنی کوواریانس‌ها نیز به وسیله آماره «ام - باکس»^۳ با مقدار ۱۹/۵۵۳ و کمیت **F** برابر با ۱/۹۳۴ با سطح معناداری ۰/۳۶ مورد تأیید قرار گرفت. به این ترتیب مطلوبی مفروضه‌ها نشان می‌دهد که داده‌ها برای بررسی تفاوت میان دو جنس هم در ترکیب خطی متغیرها و هم به تفکیک هر یک از آن‌ها مناسب است. جدول ۲ نتایج این بررسی را گزارش کرده است. لازم به ذکر است که در گزارش تحلیل واریانس عاملی از بین آماره‌های چهارگانه پیلای^۴، لامبدا ویلکز^۵، هاتلینگ^۶ و ریشه ری^۷، معمولاً آزمون لامبدا ویلکز برای محاسبه **F** گزارش می‌شود.

جدول ۲: تفاوت معلمان زن و مرد در ترکیب خطی متغیرهای وابسته (خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)

لامبدا ویلکز (Wilks's L)	F	df	مجذور ایتا (η ^۲)
۰/۶۴۶	۵۰/۰۹۰ ^{۵۵}	۴	۰/۳۳۷

$P < ۰/۰۱^{۵۵}$

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، نتایج تحلیل واریانس عاملی با استفاده از آماره ویلکز لامبدا، نشان می‌دهد که بین دو جنس از نظر ترکیب خطی متغیرهای وابسته (خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) در سطح $P < ۰/۰۱$ تفاوت معناداری وجود دارد. علاوه بر بررسی ترکیب خطی متغیرها، برای هر کدام از آن‌ها نیز تحلیل انجام شد که نتایج آن در جدول ۳ ذکر شده است.

1. Mertler & Vannatta
2. Kolmogorov-Smirnov Test
3. Box's M
4. Pillai's Trace
5. Wilks' Lambda
6. Hotelling's Trace
7. Roy's Largest Root

جدول 3: تفاوت معلمان زن و مرد در هر یک از متغیرهای وابسته (خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)

متغیرها	df	میانگین مجزورات (MS)	F	مجذور ایتا (η^2)
خشنودی شغلی درونی	۱	۵۱/۶۵۲	۹۴/۷۰۷ ^{***}	۰/۱۹۳
خشنودی شغلی بیرونی	۱	۵۱/۴۰۶	۱۴۸/۶۷۶ ^{***}	۰/۲۷۲
تعهد سازمانی	۱	۱۵/۷۳۷	۲۲/۹۰۴ ^{***}	۰/۰۵۵
رفتار شهروندی سازمانی	۱	۹/۲۶۶	۳۶/۰۷۴ ^{***}	۰/۰۸۳

$P < ۰/۰۱^{***}$

اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد که بین دو جنس نه تنها بر اساس ترکیب خطی متغیرها تفاوت معنادار وجود دارد بلکه هر کدام از متغیرهای وابسته سهم معناداری ($P < ۰/۰۱$) در تفاوت‌های جنسیتی داشته‌اند. به بیان دیگر بین معلمان زن و مرد به تفکیک متغیرهای وابسته، تفاوت معناداری مشاهده شده است. به این ترتیب فرضیه مربوط به وجود تفاوت معنادار بین معلمان زن و مرد در خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است که این تفاوت در هر یک از متغیرها به نفع معلمان زن بوده و میانگین بالاتری از معلمان مرد داشته‌اند.

فرضیه دوم

« شدت همبستگی متغیرهای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن تفاوت معناداری با معلمان مرد دارد ».

برای آزمون فرضیه دوم ضرایب همبستگی میان متغیرها به تفکیک معلمان زن و مرد محاسبه شد که ماتریس آن در جدول ۴ ارائه شده است. همان گونه که در این جدول ملاحظه می‌شود به جز همبستگی بین تعهد سازمانی با خشنودی شغلی بیرونی در معلمان مرد ($r = ۰/۰۸۵$)، تعهد سازمانی با خشنودی شغلی بیرونی در معلمان زن ($r = ۰/۰۴۵$)، رفتار شهروندی سازمانی با خشنودی شغلی بیرونی در معلمان مرد ($r = ۰/۱۴۱$) و رفتار شهروندی سازمانی با خشنودی شغلی بیرونی در معلمان زن ($r = ۰/۱۲۰$)، کلیه ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح ($P < ۰/۰۱$) و ($P < ۰/۰۵$) به لحاظ آماری معنادار است. این امر بیان کننده آن است که خشنودی شغلی بیرونی نقش زیادی در تبیین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در هر دو جنس ندارد. هم‌چنین تمام ضرایب همبستگی (چه معنادار و چه غیر معنادار) بین متغیرها در معلمان مرد بیشتر از معلمان زن است. بنابراین فرضیه دوم مبنی بر بیشتر بودن ضرایب

همبستگی بین متغیرها در معلمان مرد مورد تأیید قرار می‌گیرد. هم‌چنین در قسمت دیگر فرضیه، بحث وجود تفاوت معنادار بین ضرایب همبستگی در معلمان زن و مرد مطرح بود که آزمون Z فیشر برای هر جفت از ضرایب همبستگی که به لحاظ آماری معنادارند (به جز همبستگی خشنودی شغلی درونی با بیرونی)^۱، نشان از مورد تأیید قرار گرفتن آن نیز می‌باشد. به این ترتیب نه تنها ضرایب همبستگی بین متغیرها در معلمان مرد بیشتر از معلمان زن بوده است، بلکه تفاوت معناداری ($P < 0/01$) با ضرایب همبستگی در معلمان زن داشته است.

جدول 4: ماتریس همبستگی میان متغیرهای خشنودی شغلی درونی، خشنودی شغلی بیرونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به تفکیک معلمان زن و مرد

۵		Z	۳		Z	۲		Z	۱		متغیرها
زن	مرد		زن	مرد		زن	مرد		زن	مرد	
									۱	مرد	خشنودی شغلی درونی
									-	زن	خشنودی شغلی بیرونی
						۱			۰/۴۱۵ ^{۰۰}	مرد	تعهد سازمانی
						-			-	زن	رفتار شهروندی سازمانی
						۱	۰/۰۸۵	۱۱/۶ ^{۰۰}	۰/۲۳۰ ^{۰۰}	مرد	
						-	۰/۰۴۵		۰/۱۱۷ ^{۰۰}	زن	
	۱		-	۰/۳۲۰ ^{۰۰}		-	۰/۱۴۱		-	مرد	
۱	-	۷/۷ ^{۰۰}	۰/۲۵۰ ^{۰۰}	-	-	۰/۱۲۰	-	۱۹/۵ ^{۰۰}	۰/۲۱۱ ^{۰۰}	زن	

$P < 0/01$ $P < 0/05$

ماتریس همبستگی که در آزمون فرضیه دوم استفاده شد، به عنوان اساس تحلیل در الگویابی معادله ساختاری (فرض سوم) می‌باشد. همان‌طور که مشخص است، علاوه بر وجود همبستگی معنادار، هیچ‌کدام از ضرایب بالاتر از ۰/۹ نیست و این به آن معناست که بین متغیرها هم پراکنی بالایی وجود ندارد و می‌توان در تحلیل از آن‌ها استفاده کرد.

فرضیه سوم

«برازش الگوی مفروض در معلمان زن و مرد متفاوت است.»

۱. از آنجا که خشنودی شغلی درونی و بیرونی خرده‌مقیاس‌های خشنودی شغلی هستند و هم‌چنین بررسی روابط بین آن و تفاوت‌های جنسیتی بین آن‌ها مد نظر نبوده است، در این صورت از انجام آزمون Z فیشر برای آن‌ها خودداری شده است.

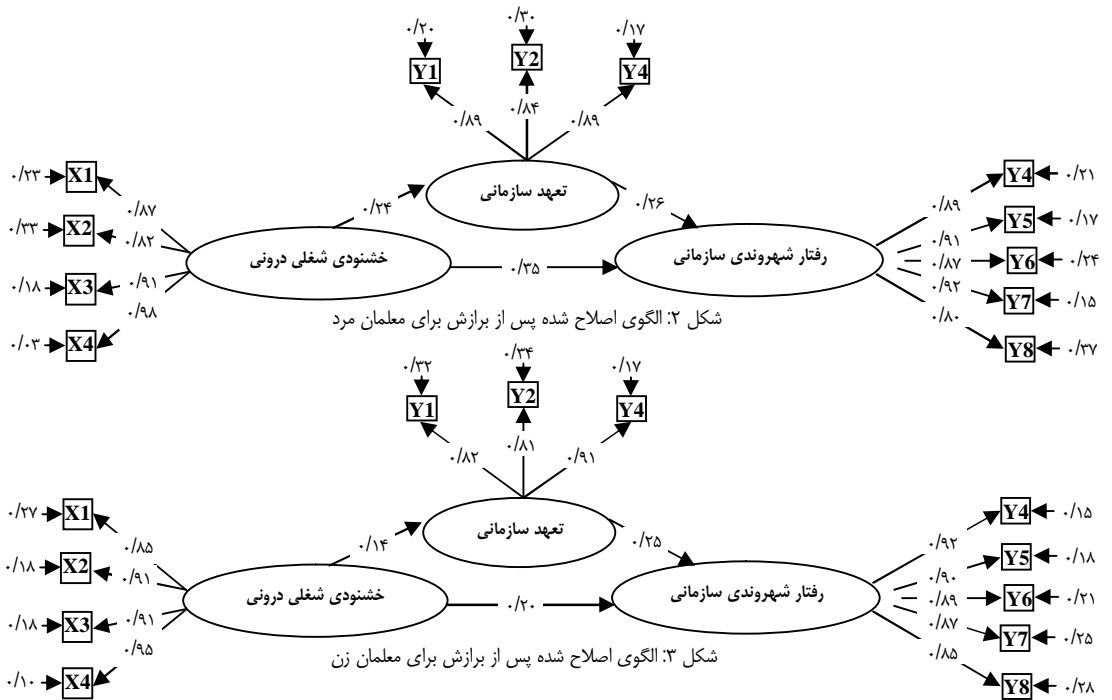
در آزمون فرض سوم ابتدا الگوی مفروض برای بررسی نحوه برازش حضور متغیرها در آن بدون تفکیک جنسیت برازش داده شد. نتایج نشان داد که این الگو برازش خوبی با داده‌ها ندارد. در این الگو اثر مستقیم خشنودی شغلی بیرونی بر تعهد سازمانی و بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار به دست نیامد. با توجه به این که ضریب همبستگی خشنودی شغلی بیرونی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در هر دو جنس معنادار نبوده است، این نتیجه غیرمنتظره نیست. به این ترتیب هم الگو برازش خوبی با داده‌ها نداشت و هم این که داده‌ها از تمام آثار ممکن در آن حمایت نکردند. در چنین مواقعی برای دست یافتن به یک الگوی مناسب از روش «اصلاح الگو» استفاده می‌شود. بر اساس این روش با ثابت نگه داشتن یا حذف آثار غیر معنادار و هم چنین ثابت نگه داشتن و یا اضافه کردن برخی از مسیرهایی که به برازش بهتر الگو کمک می‌کند، الگوی جدیدی شکل می‌گیرد. حذف مسیرها و یا اضافه کردن آن‌ها باید با توجه به پشتوانه‌های نظری و پژوهشی صورت گیرد (شوماخر و لوماکس^۱، ۲۰۰۴). در این پژوهش نیز پس از اصلاح الگوی مفروض، الگویی مرکب از خشنودی شغلی درونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ایجاد شد و با برازش آن شاخص‌های نیکویی برازشی به مراتب بهتر از الگوی اولیه به دست آمد. هم چنین داده‌ها از تمام آثار مستقیم و غیر مستقیم در آن حمایت کردند. پس از بررسی الگوی اصلاح شده، این بار الگوی مذکور به تفکیک معلمان زن و معلمان مرد برازش داده شد و شاخص‌های نیکویی برازش به ترتیبی که در جدول ۵ ذکر شده است، بدست آمد.

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اصلاح شده به تفکیک معلمان زن و مرد

الگوها	X^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
الگوی معلمان زن	۱/۸۴	۰/۰۴۷	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۹
الگوی معلمان مرد	۱/۴۳	۰/۰۴۴	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۹

بر اساس مقایسه بین شاخص‌های فوق این نتیجه به دست می‌آید که اول هر کدام از الگوها همانند الگوی اصلاح شده برازش خوبی با داده‌ها داشته است و این موضوع نشان از عمومیت بین جنسیتی الگوی اصلاح شده می‌باشد. دوم برازش الگوی معلمان مرد بهتر از معلمان زن است که این نتیجه با توجه به وجود همبستگی بیشتر میان متغیرها در معلمان مرد قابل انتظار بود. به این ترتیب این تحلیل‌های مذکور نشان از مورد تأیید قرار گرفتن فرضیه سوم پژوهش می‌باشد. الگوی برازش یافته به تفکیک معلمان زن و مرد به ترتیب ذیل ترسیم شده است (شکل ۲، شکل ۳).

1. Model modification
2. Schumacker & Lomax



فرضیه چهارم

« آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری دارد. »
 برای آزمون فرضیه چهارم آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوی معلمان مرد و زن بررسی و مقایسه شد که هر یک از آن‌ها به تفکیک در جدول ۶ ذکر شده است.

جدول ۶: آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوی معلمان زن و مرد

Z	زن		مرد		آثار مستقیم / غیر مستقیم	
	t	B	t	B		
۰/۹۴	۲/۱۹۵۵	۰/۱۴	۳/۲۶۵۵	۰/۲۴	از خشنودی شغلی درونی بر تعهد سازمانی	مستقیم
۰/۹۴	۲/۷۸۵۵	۰/۲۰	۴/۹۶۵۵	۰/۳۵	از خشنودی شغلی درونی بر رفتار شهروندی سازمانی	
۰/۰۹۴	۳/۳۹۵۵	۰/۲۵	۳/۷۲۵۵	۰/۲۶	از تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	
۰/۰۹۴	۲/۰۱۵۵	۰/۰۵	۲/۴۸۵۵	۰/۰۶	از خشنودی شغلی درونی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری تعهد سازمانی	غیر مستقیم

$P < ۰/۰۱۵۵$

بر اساس مقایسه اولیه این نتیجه حاصل می‌شود که کلیه آثار مستقیم و غیر مستقیم علاوه بر این که معنادارند، در الگوی معلمان مرد بیشتر از الگوی معلمان زن است. اما برای قضاوت بهتر در خصوص تفاوت معنادار میان آثار، از فرمول ذیل که به وسیله کوهن و کوهن^۱ (۱۹۸۳) پیشنهاد شده است، استفاده شد.

$$Z = (\beta_1 - \beta_2) / \sqrt{SE_{\beta_1}^2 + SE_{\beta_2}^2}$$

با توجه به مقایسه‌ای که انجام شد تفاوت هیچ‌یک از آثار مستقیم و غیر مستقیم معنادار به دست نیامد. این به آن معناست که علی‌رغم آن که شدت آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوی مردان بیشتر از زنان است، اما تفاوت معناداری با الگوی زنان ندارد و این امر دلیل دیگری بر عمومیت بین جنسیتی الگوی اصلاح شده می‌باشد. بنابراین فرض مربوط به وجود تفاوت معنادار میان آثار مستقیم و غیر مستقیم در الگوی معلمان زن و مرد رد می‌شود.

فرضیه پنجم

«توان الگوهای معلمان زن و مرد در تبیین رفتار شهروندی سازمانی متفاوت است.»
برای آزمون این فرض از رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج این بررسی به تفکیک در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷: توان الگوهای در تبیین رفتار شهروندی سازمانی به تفکیک معلمان زن و مرد

df	F	R ^۲	ملاک	پیش‌بین	الگوها
۲	۲۵/۴۱۱ ^{***}	۰/۲۰۶	رفتار شهروندی سازمانی	خشنودی شغلی درونی و تعهد سازمانی	معلمان مرد
۲	۱۰/۴۱۹ ^{***}	۰/۰۹۶	رفتار شهروندی سازمانی	خشنودی شغلی درونی و تعهد سازمانی	معلمان زن

$$P < ۰/۰۱^{***}$$

با توجه به مقایسه مقدار تبیین الگوی مردان (R^۲: ۰/۲۰۶) و زنان (R^۲: ۰/۰۹۶) این نتیجه حاصل می‌شود که هر دو مقدار به لحاظ آماری معنادار است (P < ۰/۰۱)، اما مقدار تبیین در

1. Cohen & Cohen

مردان بسیار بیشتر از زنان است. بنابراین فرض مربوط به تفاوت در قدرت تبیین رفتار شهروندی سازمانی در الگوی مردان و زنان تأیید می‌شود.

بحث

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن به طور معناداری بیشتر از معلمان زن است (فرضیه اول). ارگان و ریان (۱۹۹۵) معتقدند که جنسیت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی است و انتظار می‌رود که زنان نسبت به مردان به ویژه در ابعاد «فداکاری» و «احترام» برتری داشته باشند. کیدر (۲۰۰۲) در توجیه برتری رفتار شهروندی زنان با مدد از نظریه «نقش جنسیتی»^۱ معتقد است که انتظارات فرهنگی و ویژگی‌های خاص جنسیتی منجر به شکل‌گیری ویژگی‌هایی در زنان می‌شود. این ویژگی‌ها که قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) از آن‌ها با عنوان «کلیشه‌ها» یاد می‌کنند، شامل روحیه یاری‌گری، دلوپسی، دگردوستی، رابطه‌مداری، جمع‌گرایی، همدلی، جهت‌گیری بین فردی و ... منجر به آن شده است که رفتار شهروندی سازمانی زنان بیشتر از مردان باشد. کیدر و مک‌لین‌پارک (۲۰۰۱) معتقدند که در شغل‌های زنانه، رفتار شهروندی سازمانی زنان بالاتر است. با توجه به این که شغل معلمی، آن هم در مقطع ابتدایی بیشتر یک شغل زنانه تلقی می‌شود و درصد اشتغال زنان در آن بالاتر از مردان است (کلیکر و لادمن^۲، ۱۹۹۹)، در این صورت انتظار می‌رود که در این شغل نیز رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن بالاتر از معلمان مرد باشد که پژوهش گارج و راستوگی^۳ (۲۰۰۶) نسبت به برتری رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن حمایت لازم را به عمل آورده است. معنادار شدن تفاوت میان خشنودی شغلی درونی معلمان زن و مرد و برتری زنان در این متغیر (فرضیه اول)، همسو با نظرات و یافته‌های بسیاری از حامیان برتری خشنودی شغلی در زنان (نظیر کلارک، ۱۹۹۷؛ اسلون و ویلیامز، ۲۰۰۰) است. کلارک (۱۹۹۷) در پژوهش خود دریافت علی‌رغم این که میزان حقوق و ارتقای زنان کمتر از مردان است، اما خشنودی شغلی آن‌ها (حتی در شغل‌های مردانه^۴) بالاتر است. از منظر او «انتظارات» زنان به دلیل وجود محدودیت‌ها و تبعیض‌های جنسیتی در اشتغال و یافتن شغل سطح تعریف شده‌ای دارد و با توجه به مشکلات فراوانی که آن‌ها در یافتن شغل فعلی خود داشته‌اند، سطح انتظارات آن‌ها کاهش پیدا کرده است. در این صورت همواره خشنودی آن‌ها از وضع فعلی شغل خود به مراتب بیشتر از مردان است. هادسون (۱۹۸۹) به نقل از مارسدن و همکاران (۱۹۹۳) معتقد است که خشنودی شغلی زنان همواره بیشتر از مردان است زیرا که آن‌ها کمتر از مردان تحت تأثیر شرایط نه چندان مناسب شغل خود قرار می‌گیرند. دلایل دیگر برتری خشنودی شغلی زنان را باید با توجه به ماهیت شغل‌های زنانه^۵ به ویژه شغل مورد بررسی کرد. بروکهارت^۱ و لادمن^۲ (۱۹۹۶) با پیمایش ۱۰۹۸

1. Gender role theory
2. Klecker & Loadman
3. Garg & Rastogi
4. Male-dominated jobs
5. Female-dominated jobs

فارغ‌التحصیل مراکز تربیت معلم، پیر و بیکر^۲ (۱۹۹۷) با پیمایش ۳۶۰۰ معلم ابتدایی و راهنمایی و ما و ماکمیلان^۳ (۱۹۹۹) با پیمایش ۲۲۰۲ معلم دریافتند که معلمان مرد در مقایسه با زنان خشنودی شغلی کمتری دارند. هم‌چنین برخی از ویژگی‌های معلمی در مقطع ابتدایی (نظیر ماهیت زنانه‌تر شغل، حقوق کم و پایین بودن جایگاه (پرستیژ) این شغل) به نزول اشتیاق مردان به تصدی آن دامن زده است (گمبل و ویلکینز^۴، ۱۹۹۷). بن‌پرتز^۵ (۱۹۹۶) در بیان دلیلی دیگر، معتقد است که تفاوت معناداری میان ارزش‌های شغلی و دلایل انتخاب شغل میان معلمان زن و مرد وجود دارد. هابرم^۶ (۱۹۹۳) معتقد است که زنان تمایل بیشتری به انتخاب مجدد شغل معلمی دارند، در حالی که مردان به این شغل به عنوان یک فرصت در کنار فرصت‌های شغلی دیگر می‌نگرند. دلیل دیگر با توجه به وضعیت نه چندان مناسب معلمان در کشور ایران قابل ذکر است. با توجه به مشکلات مادی و معیشتی که معلمان مرد به آن دچار بوده و به طور قانونی و شرعی مسؤولیت اصلی امور مادی زندگی را به عهده دارند، کمتر بودن خشنودی شغلی آن‌ها امر عجیب و غیر منتظره‌ای نیست.

همان‌گونه که ملاحظه شد، تفاوت میان تعهد سازمانی معلمان زن و مرد نیز همانند دو متغیر دیگر معنادار بود و زنان تعهد بیشتری داشتند (فرضیه اول). این یافته مغایر با نظر حامیان برتری تعهد سازمانی مردان است. آن‌ها معتقدند که تعهد زنان به نقش‌های خانوادگی بیشتر از نقش‌های شغلی است. مارسدن و همکاران (۱۹۹۳) معتقدند که بر اساس الگوی شغلی، همواره تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان گزارش شده است چراکه مردان خیلی بیشتر از زنان تحت تأثیر عوامل سازمانی و شغلی قرار دارند و بسیار بیشتر از زنان نسبت به آن‌ها حساس هستند. اما در الگوی جنسیتی مسائلی نظیر دلبستگی‌ها و وابستگی‌های خانوادگی، ازدواج، تولد فرزندان به عنوان دلایلی مطرح شده است که تعهد سازمانی هر دو جنس را به سازمان کاهش می‌دهد، اما تأثیر این عوامل بر زنان بیشتر از مردان گزارش شده است. هم‌چنین به باور آنها، تقسیم‌بندی کلاسیک نقش‌های خانوادگی زنان به عنوان خانه‌دار و مردان به عنوان نان‌آور خانواده این عقیده را شکل می‌دهد که تعهد سازمانی مردان باید بالاتر از زنان باشد. چراکه مردان ناگزیرند که برای اداره بهینه خانواده تعهد و تلاش زیادی در سازمان داشته باشند. اما طرفداران برتری تعهد سازمانی زنان، معتقدند که زنان با توجه مشکلات و تبعیض‌های جنسیتی در سازمان و به دلیل داشتن محدودیت‌های زیاد در یافتن شغل فعلی، تعهد بیشتری را نسبت به مردان بروز می‌دهند. علاوه بر آن با توجه به ماهیت شغل معلمی می‌توان گفت که تطابق زیاد این شغل با روحیه کودک دوستی زنان دلیل مهم برتری تعهد سازمانی معلمان زن است (ریز^۷، ۲۰۰۱). خصوصیات

1. Brookhart
2. Perie & Baker
3. Ma & Macmillan
4. Gamble & Wilkins
5. Ben-Peretz
6. Huberman
7. Reyes.

نظیر اجتماعی بودن و هم‌ذات‌پنداری همواره در زنان بیشتر از مردان مشاهده شده است و همین ویژگی‌ها منجر به آن شده است که تعهد سازمانی آن‌ها بیشتر از مردان باشد. بنابراین با توجه به دلایل مطرح شده برتر بودن تعهد سازمانی معلمان زن نیز امر غیر منتظره‌ای نبوده است.

یافته دیگر پژوهش این بود که رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی در معلمان مرد بیشتر از معلمان زن به دست آمد و تفاوت میان ضرایب همبستگی، به ویژه در خشنودی شغلی درونی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به لحاظ آماری معنادار بود (فرضیه دوم). این یافته با بسیاری از یافته‌های پژوهش‌های دیگر که رابطه میان متغیرها را در مردان بیشتر و بالاتر گزارش کرده‌اند، همسو بوده است. این یافته بیان می‌کند که ماهیت روابط میان این متغیرها از جنسیتی به جنسیت دیگر متفاوت است. ماسن^۱ (۱۹۹۵) بر این باور است که زنان حتی اگر شغل آن‌ها رضایت‌بخش و چالش‌برانگیز نباشد، تعامل خود را با دیگران و سازمان به شیوه‌ای مسالمت‌آمیز و مشارکت‌طلبانه حفظ می‌کنند. مبنای نظر مذکور این است که ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای زنان به طور عمده ماهیتی اجتماعی دارد در حالی که این خصوصیات در مردان بیشتر مبتنی بر فردمداری است. جهت‌گیری اجتماعی زنان دربرگیرنده ویژگی‌هایی نظیر دلوآپسی و داشتن دغدغه برای دیگران، دگردوستی و تمایل به بودن با دیگران است، اما جهت‌گیری غیر اجتماعی مردان شامل خودپسندی، خودمحوری می‌باشد. او معتقد است که این ویژگی‌ها در مردان منجر به آن شده است که آن‌ها در ارزیابی شغل خود بسیار دقیق‌تر و موشکافانه‌تر از زنان عمل کنند و رفتار خود را با توجه به ارزیابی که انجام می‌دهند، تنظیم کنند. بر این اساس می‌توان گفت که زنجیره خشنودی شغلی پایین، تعهد سازمانی پایین و رفتار شهروندی سازمانی پایین و بالعکس در مردان محتمل‌تر از زنان خواهد بود. هم‌چنین ماسن (۱۹۹۵) بر این باور است که عدم خشنودی شغلی در زنان و مردان واکنش‌های نگرشی (تعهد سازمانی) و رفتاری (رفتار شهروندی سازمانی) یکسانی را به دنبال نخواهد داشت. به طور کلی در شرایط یکسان، استقلال این متغیرها در کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد است. به بیان دیگر ممکن است که تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی زنان حتی اگر خشنودی شغلی آن‌ها پایین باشد، در سطح قابل قبول و حتی برابر با مردان باشد. این امکان با توجه به برخی از ویژگی‌هایی که برای زنان بر شمرده شد، بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان انتظار داشت که معلمان زن علی‌رغم پایین بودن خشنودی شغلی باز هم تعهد سازمانی و رفتارهای فراتر از وظیفه‌ای در جهت کمک به دانش‌آموزان داشته باشند چراکه روحیه یاری‌گری، دلوآپسی، دگردوستی، رابطه‌مداری، جمع‌گرایی، همدلی و جهت‌گیری بین فردی آن‌ها همواره بیشتر از مردان گزارش شده است. اما در مردان به ویژه در شغل معلمی و در شرایط کاری نه چندان مناسب، ارتباط بین نگرش‌ها و رفتار شهروندی سازمانی قوی‌تر از زنان است. به بیان دیگر نزول رفتارهای شهروندی سازمانی مردان به احتمال زیاد به دلیل عدم خشنودی شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها نیز می‌باشد. به این ترتیب با توجه به رابطه بیشتر متغیرها در معلمان مرد، یافته‌های دیگر پژوهش مبنی بر

1. Mason

نیکویی بهتر برازش الگوی معلمان مرد و توان تبیینی بیشتر آن (فرضیه سوم و پنجم) غیر منتظره نبوده است.

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر مؤید آن است که نقش تفاوت‌های جنسیتی در بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی قابل تعمق است. همچنین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی علاوه بر بررسی مجدد پژوهش حاضر در مدارس دیگر و همچنین معلمان و اساتید مؤسسات آموزش عالی نسبت به بررسی تفاوت‌های جنسیتی در پیامدهای این متغیرها (به ویژه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان) اقدام کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود که برای دست پیدا کردن به نتایج دقیق‌تر، برخی دیگر از متغیرهای جمعیت‌شناختی دیگر را که ممکن است در کم و کیف رابطه میان متغیرها تأثیرگذار باشد، کنترل کنند.

منابع

زین آبادی، حسن رضا و همکاران، (۱۳۸۷) «رفتار شهروندی سازمانی معلمان: تحلیلی بر ماهیت، اهمیت، روش‌شناسی پژوهش، پیشایندها و پسایندها»، نوآوری‌های آموزشی، سال هفتم، شماره ۲۸، صفحه ۷۵-۱۱۰.

قلی‌پور، آرین و همکاران (۱۳۸۶) «بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها»، پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۳، صفحه ۱۴۱-۱۶۸.

Allen, T. D., & Rush, M. C. (2006) "The influence of ratee gender on ratings of organizational citizenship behavior". *Journal of Applied Social Psychology*, 31(12), 2561 – 2587.

Al-Mashaan, O. (2003) Associations among job satisfaction, pessimism and psychosomatic symptoms of employees in the government sector. *Psychological Reports*, 93, 17-25.

Aven, F., Parker, B., & McEvoy, G. (1993) "Gender and attitudinal commitment to organizations: a meta-analysis". *Journal of Business Research*, 26, 1, 63-73.

Belcourt, M., Bohlander, G., & Snell, S. (2008) *Managing Human Resources*. 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson.

Ben-Peretz, M. (1996) Women as teachers: Teachers as women. In I. Goodson A. Hargreaves (Eds.), *Teachers Professional lives*. London: Falmer.

Brookhart, S. M., & Loadman, W. E. (1996) Characteristics of male elementary teachers in the U.S.A., at teacher education program entry and exit. *Teacher and Teacher Education*, 12 (2), 197-210.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993) Alternative ways of assessing model fit. In Bollen, K. A., & Long, J. S. (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.

Chiu, S. F & Chen, H. L. (2005) Relation between job characteristics and Organizational Citizenship Behavior: The mediating role of job satisfaction. *Social behavior and personality*, 36(6), 523-540.

Clark, A. (1997) Job satisfaction and gender: Why are women so happy in work? *Labour Economics*, 4, 341-372.

- Cohen, J. & Cohen, P. (1983) *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd edn. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Currivan, D. B. (1999) The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495 – 524.
- DiPaola, M, Tarter, C., & Hoy, W. K. (2005) Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Eds.) *Leadership and Reform in American Public Schools*. Greenwich, CT: Information Age.
- Gamble, R. J., & Wilkins, J. (1997) Beyond tradition: Where are the men in elementary education? *Contemporary Education*, 68, (3), 1187-193.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006) "Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India". *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- Hall, R. J., Snell, A. F., & Singer Foust, M. (1999) Item Parceling Strategies in SEM: Investigating the Subtle Effects of Unmodeled Secondary Constructs. *Organizational Research Methods*, 2(3), 233-256.
- Huang, J. H., Jin, B. H., & Yang. C. (2004) "Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior An examination of gender differences". *International Journal of Manpower*, 25(2), 195-210.
- Huberman, M. (1993) *The lives of teachers*. London: Cassell.
- Kidder, L. K. (2002) "The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors". *Journal of Management*, 28, 629–648.
- Kidder, D. L., & McLean Parks, J. (2001) "The good soldier: Who is s(he)?" *Journal of Organizational Behavior*, 22, 939–959.
- Klecker, B. M. & Loadman, W. E. (1999) Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Education*, 119, 504-514.

- Ma, X. & Macmillan, R.B. (1999) "Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction". *Journal of Educational Research*, 93(1) 39-48.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L., & Cook, C. R. (1993) Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles. *Work and Occupations*, 20(3), 368-390.
- Mason, S.E (1995) "Gender differences in job satisfaction". *The Journal of Social Psychology*, 153(2), 143-51.
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-94.
- Menon, M. E., Papanastasiou, E., & Zembylas, M. (2008) Examining the Relationship of Job Satisfaction to Teacher and Organisational Variables: Evidence from Cyprus. *ISEA*, 36(3), 75-86.
- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2002) *Advanced and multivariate statistical methods*. Los Angeles: Pyrczak.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979) "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224 – 247.
- Oplatka, I. (2009) "Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school". *International Journal of Educational Management*, 23 (5), 379-389.
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995) A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802.
- Perie, M., & Baker, D. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation*. Washington: National Centre for Statistics.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research," *Journal of Management*, 26, 513-563.

- Reyes, P. (2001) "Individual work orientations and teacher outcomes." *Journal of Educational Research*, 83(6), 327-335.
- Russ, F.A., & McNeilly, K.M. (1995) "Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: the moderating effect of experience, gender, and performance". *Journal of Business Research*, 34, 57-65.
- Schappe, P. (1998) "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior". *The Journal of Psychology*, 132(3), 277- 290.
- Schaubroeck, J., & Ganster, D. C. (1991) Beyond the call to duty: A field study of extra-role behavior in voluntary organizations. *Human Relations*, 44, 569-582.
- Schnake, M., Cochran, D., & Dumler, M. (1995) "Encouraging organizational citizenship: The effects of job satisfaction, perceived equity and leadership". *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 209-221.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004) *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Second Edition*. Mahwah, NJ: Erlbaum and Associates.
- Sloane, P. & Williams, H. (2000) Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14, 473-501.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A.A. (2003) Gender differences in job satisfaction Great Britain, 1991-2000: Permanent or Transitory? *Applied Economic Letters*, 10, 691-694.
- Stride, C., Wall, T. D., & Catley, N. (2007) *Measures of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Mental Health and Job related Well-being: A Benchmarking Manual, Second Edition*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Testa, M. R. (2001) "Organizational Commitment, Job Satisfaction and effort in the Service Environment". *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Wanxian, L., & Weiwu, W. (2007) A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. *Personality and Individual Differences*, 42, 225-234.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.

Williams, L. J., & Anderson, S.E. (1991) Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601-617.

Wilson, F. M. (1995) *Organizational Behaviour and Gender*. London: McGraw-Hill