بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر

سکینه سلطانی[۱]، فرخنده گرنه زاده[۲]، شهلا سنائی[۳]، عصمت محمدی[۴]

۱- آموزگار پایه چهارم اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۲- آموزگار پایه سوم، اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۳- آموزگار پایه چهارم اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۴- مربی پرورشی دبستان دخترانه فدک ، اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

چکیده

امروزه سازمان‌ها به طور قابل توجهی در زندگی مردم نفوذ کرده اند، به گونه ای که افراد روزانه با سازمان‌های متعددی در تماس هستند، انسان ها بیشتر عمرشان را در سازمانها یا در رابطه با سازمانها سپری می‌کنند و این موضوع نشان‌دهنده‌ی اهمیت جایگاه سازمانها در دنیای کنونی است.یکی از متغیرهایی که در سازمان‌ها مهم به شمار می‌آیند، هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر بود. نمونه ی آماری شامل ۱۵۰ نفر از معلمان که بصورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای انجام این پژوهش از سه پرسشنامه عدالت سازمانی چستر و همکاران با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی با ضریب آلفای ۰/۷۸ و پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران با ضریب آلفای کرونباخ۰/۸۳ استفاده شد. ($P<0.001$) نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی درسطح رابطه ی مثبت معنی داری وجود داشت. بین کارکنان زن و مرد از لحاظ عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و خود کارآمدی شغلی تفاوت معنی دار وجود نداشت. بین کارکنان رسمی و قراردادی از لحاظ خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود داشت و تحقیق رگرسیون نشان داد که فقط عدالت رویه‌ای پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان است.از مولفه های رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستی و وجدان کاری پیش بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی بوده ولی سایر مولفه های رفتار شهروندی پیش بینی کننده معنی داری نبوده. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی بودند.

کلید واژه‌ها : رفتار شهروندی سازمانی، خودکارآمدی شغلی، معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر

مقدمه

تحقیقات زیادی تا به حال در مورد رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است و هر کدام از زاویه ای به این متغیر پرداخته اند اما تا به حال پژوهش همه جانبه ای در رابطه با عوامل و زمینه های ایجاد کننده‌ی آن صورت نگرفته است و هر یک تنها از زاویه ای به این موضوع نگریسته اند. مهم ترین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی،

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

حمایت سازمانی، شخصیت، معنویت، جو سیاسی حاکم بر سازمان ها، نگرش و متغیرهای جمعیت شناختی. بی شک با آگاهی و شناخت از این عوامل و زمینه ها، مدیران سازمانها خواهند توانست با دیدی وسیع تر، جامع تر و آگاهانه تر به موضوع رفتار شهروند سازمانی نگریسته و بهره لازم را به منظور افزایش عملکرد کارکنان خود(احساس خودکارآمدی) کسب نمایند (شاین[1]،۲۰۰۷). خودکارآمدی شغلی کاربردهای وسیعی در موقعیت های یادگیری و پیشرفت دارد و عاملی مهم در نظام سازنده‌ی شایستگی انسان است.

انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت های مشابه در موقعیت های متفاوت به صورت ضعیف، متوسطو یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. خودکارآمدی بندوراکاربردهای وسیعی در موقعیت‌های یادگیری و پیشرفت دارد. مفهوم خودکارآمدی به طور وسیع در زمینه های بهداشتی، کلینیکی، آموزشی، اجتماعی و سازمانی به کار می‌رود. باورهای کارآمدی از طریق فرآیندهای شناختی، انگیزشی، کارآیی و گزینشی بر عملکرد تاثیر می‌گذارند (پاجارس[2]،۲۰۰۲).

پدیده‌ی پیچیدگی محیط ها در عصر کنونی، سازمان ها را بر آن داشته تا پاسخ های بسیار گوناگون و متفاوتی را در قبال پیچیدگی های محیطی و فضای رقابتی داشته باشند. یکی از عملی ترین شیوه ها ترغیب کارکنان به این امر است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از این طریق«خود» تمام عیار خویش را در کار بیایند که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیط های متلاطم خواهد بود. از جمله عوامل فردی که مورد توجه ویژه‌ی محققان روانشناسی سازمان برای انجام موفقیت آمیز کار قرار گرفته است، خودکارآمدی می باشد(بندورا[3]،۱۹۹۷).

باورهای خودکارآمدی، از جمله‌ی نظام باورهاست که نقش بنیادین و بی بدیل در کیفیت زندگی و ایجاد تعادل بین ابعاد مختلف آن بر عهده دارد. خودکارآمدی، قابلیت توانایی(ادراک شده‌ی فرد) در انجام یک عمل دلخواه یا کنار آمدن با یک موقعیت خاص محوری ترین مکانیزم از مکانیزم های روانی آدمی است (باقری و یوسفی،۱۳۸۸). در این تحقیق، تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر مورد مطالعه قرار می گیرد.

---

1. Shein
2. Pajares
3. Bandura

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بیان مساله

پدیده شگرف پدید آمده در سازمان ها و رشد تکنولوژی ارتباطات ، تمامی صاحبنظران به اهمیت عدالت سازمانی و رفتار شهروندی که عاملی برای توانمند سازی افراد در(احساس خودکارآمدی) می باشد، ایمان دارند و این منابع حیاتی را ارزشمندترین و استراتژیک ترین عنصر موفقیت سازمان و کارکنان در دستیابی به اهدافش محسوب می نمایندو با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه‌ی سازمان، سرمایه‌ی انسانی است و توجه به این سرمایه‌ی گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تاثیر دارد. تلاش برای توسعه‌ی خودکارآمدی امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه نمایند. بنابراین درک این که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان هایشان قضاوت می کنند و چه طور به آن پاسخ می دهند از مباحث اساسی رفتار سازمانی است. به همین خاطر سازمان ها به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود و خودکارآمدی شغلی آنان می بایست اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه های تمهیدی زیادی انجام دهند، زیرا که دستیابی به این امر مهم در هر سازمانی با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط دارد. توجه به این موارد در نحوه‌ی رفتار و فرایند عملکرد کارکنان در سازمان ها موثر می باشد. بنابراین عدالت سازمانی به عنوان یکی از عوامل موجب رفتار شهروندی سازمانی مورد کم مهری قرار گرفته و شاید در بعضی تحقیقات به نقش عدالت در ایجاد چنین رفتارهایی اشاره شده باشد. ولی تا کنون پژوهشی در مورد اینکه تاثیر عدالت و رفتار شهروندی بر هریک از ابعاد سازمانی در کارکنان یک سازمان صورت نگرفته است. همچنین با خاطرنشان سازی این موضوع که اکثر تحقیقات صورت گرفته در زمینه‌ی رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های خارجی با فرهنگ خاص خود بوده، لزوم انجام این تحقیق در سازمان های داخلی با فرهنگ ملی خود دلیلی است بر ضرورت انجام این تحقیق. از طرفی این پژوهش از این نظر می تواند برای معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر مفید باشد که به عنوان برداشتن گامی در زمینه‌ی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و احساس خودکارآمدی شغلی کارکنان باشد و نتایج آن می تواند به عنوان ایجاد یک پایه‌ی تحقیقاتی مدیریت برای معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر باشد و ضمن رعایت عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی زمینه‌ی ارتقاء شغلی کارکنان این سازمان را فراهم آورد. با توجه به تازگی موضوع حاضر و کاربرد نتایج حاصله از آن در سازمان علوم پزشکی بوشهر ضرورت دارد . تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد. چرا که احساس خودکارآمدی مانند سایر نیازهای انسانی، به عنوان یک نیاز مطرح بوده و هست. پس عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شیوه‌های توزیع منابع و پاداش های سازمان در پایبندی وخودکارآمدی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان موثر خواهد بود.

فرضیه های تحقیق

۱- مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر را دارند.

۲- عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر را دارند.

سؤال تحقیق

آیا بین کارکنان رسمی و قراردادی از لحاظ ، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

دانایی فرد و ابراهیمی بلوطبازه (۱۳۸۸) معتقدند بررسی رفتار فردی در محیط کار ، توجه محققان را در یک دهه گذشته تا حد زیادی به خود معطوف کرده است. درکل، رفتارهای متفاوتی که از افراد در سازمان مشاهده می شود ، از نگاه سازمانی ، برخی مطلوب و برخی نامطلوب انگاشته می شوند .مدیران سازمان ها در تلاش هستند تا با ادراک نیروی انسانی و پیشبینی و اکنش های آن ها ، ضمن نفوذ بر رفتار اعضا از این قابلیت برای نیل به برخی از این اهداف سازمان استفاده نمایند. برخی از این رفتارهای نامطلوب، رفتارهایی هستندکه هدف آنها صدمه زدن به اعضای سازمان و یا سازمان است. این اعمال مضر شامل اجتنب از کار، انجام کارها به صورت ناقص، پرخاشگری فیزیکی، مخالفت های شفاهی، خرابکاری و دزدی است. شناسایی این رفتار ها به مدیران در بر طرف نمودن موانع پیشروی بهبود عملکرد، کمک می نماید . از طرف دیگر، رفتارهای مطلوب رفتارهایی از قبیل وجدان کاری، حس نوع دوستی، جوانمردی، رفتار مدنی سازمانی، گذشت و وقت شناسی است که باعث بهبود اثربخشی، کارایی و بهره وری کلی سازمان می شود.

ابیلی، شاطری، یوزباشی و فرجی دهسرخی(۱۳۸۸) دریافتند با توجه به اهمیت رفتارهای مطلوب و نقش آن در پیشبرد اهداف سازمانی و بهبود اثر بخشی سازمانی ، رفتار مدنی سازمانی و پیش آیندهای آن به عنوان یکی از رفتارهای مطلوب ، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتاری مطلوب از یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش داده و از طرف دیگر نیاز به مکانیسم های کنترل رسمی و پر هزینه را کاهش می دهد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بهلولی زیناب و همکاران(۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان«بررسی عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز» به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت سازمانی با هریک از ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

اعتباریان و همکارش(۱۳۸۹) در تحقیقی نشان دادند که سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تأثیر دارد. تفاوت معناداری بین مولفه های عدالت(توزیعی، رویعی و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه‌ی کاری به دست نیامد.

بهاری فر (۱۳۸۹) در پژوهشی دریافتند که ارزش های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه ای و عدالت توزیعی تاثیر دارد. عدالت رویه ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر می گذارد. هم چنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر می گذارد.

مرادی‌چالشتری و همکاران(۱۳۹۰) دریافتند چونکه عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی است، مدیران سازمان باید در پی افزایش سطح ادراک کارکنان از عدالت در سازمان باشند تا بر این اساس بتوانند بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان را بهبود بخشند.

بویگر(۱۹۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که امروزه در راستای ارتقای بهره وری سازمانها، مفهوم رفتار مدنی سازمانی مورد توجه محققان زیادی قرارگرفته است. سازمان های موفق کارکنانی دارند که به مسئولیت های رسمی بسنده نکرده، وقت وانرژی خود را بدون محدودیت، وقف شغل خود می‌کنند. چنین رفتارهای نوع دوستانه که نه تجویزی است ونه درخواستی، موجب تسریع فعالیتهای سازمانی می‌شود. به دلیل اهمیت وجود چنین کارکنانی برای سازمانها، درک ماهیت ومنابع رفتارشهروندی سازمانی مدتها برای محققان اولویت است.

هویولام(۲۰۰۱) دریافتند که رفتارهای فرانقشی، به رفتارهای شغلی فراتر از نقش های رسمی کارکنان اطلاق می‌شود. این رفتارها، اختیاری هستند و به طورمعمول درسیستم پاداش رسمی سازمان درنظرگرفته نمی‌شوند، در نتیجه رفتارهایی فراتر از وظایف معمول شغلی هستند. ازجمله این نوع رفتارها،می توان به اجتناب از تضادهای غیرضروری، کمک به همکاران در محیط کار، تحمل رضایت شغلی، عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی شرایط تحمیل شده به سازمان و درگیرشدن در فعالیت های سازمانی اشاره کرد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

یونوسو[4](۲۰۰۳) طبق تحقیقات دریافتند رفتار شهروندی سازمانی به طور عمده برسه نوع است. یک سری از تحقیقات، بر پیش بینی و آزمون تجربی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند. دراین زمینه عواملی از قبیل رضایت شغلی، تعهدسازمانی، هویت سازمانی، انواع عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، رابطه رهبر و پیرو، به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار مدنی سازمانی مطرح شده اند. دسته دیگر تحقیقات، بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند. در این زمینه عواملی ازقبیل عملکرد سازمان، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری وسرمایه اجتماعی مطرح شده اند. نوع سوم نیز، بر خود مفهوم این متغیر متمرکزاست.

لیو و راپ[5](۲۰۰۵) به این نتیجه دست یافتند که عدالت سازمانی ادراک شده رابطه‌ی مثبتی با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی دارد.

مارگسون[6](۲۰۰۷) در یک فراتحلیل نشان داد که عدالت رویه ای یک پیشامد مهم رفتار شهروندی سازمانی محسوب می شود.

آدجبولا[7] (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاهی در پنجاب پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که رابطه مثبت و معنی‌داری بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

ارتورک[8](۲۰۰۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که اگرچه متغیرهای متعددی بر رفتار شهروندی سازمانی موثر هستند ولی در این بین، متغیرهای عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای و عدالت توزیعی، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیشترین فراوانی را دارند. برخی پژوهش ها نشان می دهد اعتماد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای سازمانی، دارای نقش کامل میانجی است.

چو و کسلر[9](۲۰۰۸) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

دیکینسون و همکاران[10](۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که متغیرهای نگرشی شامل رضایت شغلی، رابطه با مافوق، ادراک از انصاف، تعهد سازمانی و... می‌باشد. نتایج نشان داد که رابطه‌ی مثبتی بین رابطه

4. Yoon & Sou
5. Liao & Rupp
6. Margson
7. Adegbola
8. Erturk
9. Chu & Kessler
10. Dickinson

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

با مافوق، تعهد سازمانی و استرس کاری با رفتار شهروندی سازمانی داشت. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها رابطه‌ی مثبتی بین رضایت شغلی، ادراک از انصاف و استرس در خانه با رفتار شهروندی سازمانی در این تحقیق نشان نداد.

تاسدان و ایلماز[11](۲۰۰۹)در تحقیقی با عنوان«عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی که در مدارس ابتدایی ترکیه»انجام دادند. نتایج نشان داد که معلمان دارای درک مثبتی از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی داشتند و سابقه، جنسیت، میزان تحصیلات بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان موثر بود. تنها سابقه بر عدالت سازمانی درک شده توسط آنها موثر بود. اما عدالت سازمانی ادراک شده بر اساس جنسیت و میزان تحصیلات تغییری نکرد و همچنین بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبتی وجود داشت.

پارک و یون[12](۲۰۰۹) در تحقیقی دریافتند که سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی از ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان تاثیر زیادی داشته است.

شیفل[13]وهمکاران(۲۰۰۹) طبق تحقیقی دریافتند که رفتار شهروندی سازمانی برای بقای یک سازمان ارزش حیاتی دارد. وی بادقت فراوان نشان دادکه رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند کارآمدی و بهره وری کارکنان و سازمان را به حداکثر برساند و در نهایت موجب کارکرد موثرسازمان شود. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک مجموعه رفتارهای جهانی ازسوی کارکنان که حمایتی واختیاری بوده و فراتراز شرح شغل است، تعریف شده است. این رفتار یک موضوع انتخابی فردی است و قصور درنشان دادن چنین رفتاری جریمه ای در بر نخواهد داشت.

اسمیت[14](۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان رابطه بین خودکارآمدی و معنویت با رضایت شغلی و انگیزش با نقش متغیر میانجی رهبری تحول آفرین در بین سربازان آمریکایی نشان داد که رابطه‌ی مثبتی بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد. شایان ذکر است که اسمیت از تحلیل همبستگی و مسیر جهت پردازش داده ها استفاده نموده است.

11. Ylmaz & Kessler
12. Park & Yoon
13. Sheifel
14. Smith

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

اسلم و ساداقات(۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین معنویت و خودکارآمدی با کیفیت زندگی، نشان دادند که رابطه‌ی مثبتی بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد. در این تحقیق یکی از فرضیه ها به بررسی رابطه‌ی بین این دو متغیر تخصیص داده شده بود و از تحلیل رگرسیون برای سنجش این دو متغیر استفاده شد.

راجر کومار[15] و همکاران (۲۰۱۲)طی پژوهشی با عنوان «رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در محل کار» تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در افزایش میزان اثر بخشی سازمان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصله بیانگر آن بود که کارکنان زمانی حداکثر رفتار شهروندی سازمانی را دارند و اثربخشی را افزایش می دهند که احساس نمایند که عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت می گردد.

مانجو و مانیکاندان[16](۲۰۱۳) دریافتند که رفتارهای شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی تأثیر متقابل و مستقیمی بر روی رفتار کاری ضدتولیدی دارند. این دلیلی است که وقتی رفتارهای شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در سازمان در سطح بالایی باشد رفتار کاری ضدتولیدی در پایین‌ترین سطح خواهد بود.

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش جزء تحقیقات همبستگی می‌باشد. از آنجا که به بررسی تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خود کارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر می‌پردازد.

جامعه آماری نمونه و شیوه نمونه گیری: جامعه آماری را در این پژوهش۲۵۰ نفر از معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر تشکیل می دهد. که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان ۱۵۰نفر به عنوان نمونه به طور تصادفی انتخاب شدندو مورد آزمون قرار گرفتند.

فرضیه اول: مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر را دارند.

جهت پاسخگویی به این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن در ذیل نشان داده شده است:

15. Roger Kumar
16. Manjo & Manikandan

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول۱- خلاصه مدل تاثیر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره / مدل	R	R^2	R^2 تنظیم شده	خطای استاندارد
مولفه های رفتار شهروندی بر خودکارآمدی شغلی	۰/۶۲۳	۰/۳۸۹	۰/۳۶۷	۷/۱۱

جدول۲-تحلیل واریانس مدل تاثیر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۶۲۴/۷۵۴	۵	۹۲۴/۹۵۱	۱۸/۳۱۰	۰/۰۰۱
باقیمانده	۷۲۷۴/۳۴۰	۱۴۴	۵۰/۵۱۶		
کل	۱۱۸۹۹/۰۹۳	۱۴۹			

جدول ۳- ضرایب مدل تاثیر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره / متغیر	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضریب همبستگی سهمی (تفکیکی)
	B	خطای استاندارد	β			
مقدار ثابت	۷/۴۵۸	۵/۴۲۵		۱/۳۷۵	۰/۱۷۱	
آداب اجتماعی	۰/۴۷۸	۰/۴۱۷	۰/۱۰۹	۱/۱۴۶	۰/۲۵۴	۰/۰۷۵
نوع دوستی	۱/۲۴۵	۰/۱۷۵	۰/۴۷۱	۷/۱۰۲	۰/۰۰۱	۰/۴۶۳
وجدان کاری	۰/۴۸۸	۰/۱۴۷	۰/۲۹۱	۳/۳۲۱	۰/۰۰۱	۰/۲۱۶
جوانمردی	۰/۲۴۳	۰/۲۲۲	۰/۰۷۸	۱/۰۹۸	۰/۲۷۴	۰/۰۷۲
نزاکت	۰/۰۸۴	۰/۲۸۹	۰/۰۲۳	۰/۲۹۱	۰/۷۷۲	۰/۰۱۹

نتایج جداول فوق نشان می دهند که مدل تاثیر مولفه های رفتار شهروندی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان معنی دار بود ($F_{(۱۴۴،۵)}$=۱۸/۳۱ ،P< ۰/۰۰۱) ، این مدل ۳۶/۷ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند. ضرایب (β) نشان می دهد وجدان کاری و جوانمردی پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان بود ولی آداب اجتماعی، نوع دوستی و نزاکت پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان نبود. ضرایب همبستگی سهمی(تفکیکی) نیز نشان می دهد که وجدان کاری سهم بیشتری از واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فرضیه دوم:

رفتار شهروندی سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر را دارند.

جهت پاسخگویی به این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن در ذیل نشان داده شده است:

جدول۴- خلاصه مدل تاثیرعدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره / مدل	R	R^2	R^2 تنظیم شده	خطای استاندارد
مولفه های رفتار شهروندی بر خودکارآمدی شغلی	۰/۵۳۹	۰/۲۹۰	۰/۲۸۱	۷/۵۸

جدول۵- تحلیل واریانس مدل تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۴۵۳/۸۱۲	۲	۱۷۲۶/۹۰۶	۳۰/۰۵۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۸۴۴۵/۲۸۱	۱۴۷	۵۷/۴۵۱		
کل	۱۱۸۹۹/۰۹۳	۱۴۹			

جدول۶-ضرایب مدل تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره / متغیر	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضریب همبستگی سهمی (تفکیکی)
	B	خطای استاندارد	β			
مقدار ثابت	۶/۷۱۱	۵/۷۰۹		۱/۱۷۶	۰/۲۴۲	
عدالت سازمانی	۰/۱۵۳	۰/۰۷۰	۰/۱۸۹	۲/۱۹۱	۰/۰۳۰	۰/۱۷۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۴۵	۰/۰۷۴	۰/۴۰۵	۴/۶۸۸	۰/۰۰۱	۰/۳۶۱

نتایج جداول فوق نشان می‌دهند که مدل تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان معنی دار بود ($F_{(۱۴۷،۲)}$=۳۰/۰۶ ،P< ۰/۰۰۱) ، این مدل ۲۸/۱ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند. ضرایب (β) نشان می دهد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان بود. ضرایب همبستگی سهمی(تفکیکی) نیز

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی سهم بیشتری از واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند.

سوال تحقیق: آیا بین کارکنان رسمی و قراردادی از لحاظ، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

به منظور پاسخگویی به این سوال از تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) استفاده شده با توجه به مقدار آزمون ام باکس (Box's M =۱۰/۵۷ ،F=۱/۷۲ ، sig=۰/۱۱) متغیرهای وابسته فرض برابری ماتریس های کوواریانس را تأیید می کند. همچنین نتایج آزمون لون نشان داد که فرض برابری خطای واریانس در متغیر خودکارآمدی شغلی (sig=۰/۱۲ ، F=۲/۴۱)، در متغیر عدالت سازمانی(sig=۰/۱۳ ، F=۲/۳۱ و در متغیر رفتار شهروندی سازمانی (sig=۰/۵۷ ، F=۰/۳۲) تائید می گردد نتایج تحلیل واریانس چند متغیره در جداول ذیل نشان داده شده است:

جدول۷- آزمون های چند متغیره اثر نوع استخدام بر متغیرهای وابسته

آماره / آزمون	مقدار	F	df	dfخطای	سطح معناداری	Partial η^2
اثر پیلایی	۰/۰۵۹	۳/۰۲۵	۳	۱۴۶	۰/۰۳۲	۰/۰۵۹
لاندای ویلکز	۰/۹۴۱	۳/۰۲۵	۳	۱۴۶	۰/۰۳۲	۰/۰۵۹
اثر هتیلینگ	۰/۰۶۲	۳/۰۲۵	۳	۱۴۶	۰/۰۳۲	۰/۰۵۹
بزرگترین ریشه روی	۰/۰۶۲	۳/۰۲۵	۳	۱۴۶	۰/۰۳۲	۰/۰۵۹

تحلیل واریانس چند متغیره بین گروهی یک راهه در مورد سه متغیر وابسته خودکارآمدی شغلی، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و متغیر مستقل نوع استخدام اجرا گردید که نتیجه حاصل از چهار آزمون اثر پیلایی، لاندای ویلکز، اثر هتیلینگ و بزرگترین ریشه روی نشان داد که متغیرهای وابسته بطور معنی داری از نوع استخدام تأثیر می پذیرند. ضریب اتا جزئی نشان می دهد، که ۵/۹ درصد واریانس متغیرهای وابسته خودکارآمدی شغلی، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مربوط به نوع استخدام آنان می باشد (Partial η^2 =۰/۰۵۹ ، ۰/۰۰۱ >P,۳/۰۳ = $F_{(۳, ۱۴۶)}$).

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول۸-تعیین تأثیر عوامل بین آزمودنی‌ها

منابع	آماره / متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	Partial η^2
عرض از مبداء	خودکارآمدی	۳۷۰۱۳۵/۰۵۵	۱	۳۷۰۱۳۵/۰۵۵	۴۸۴۳/۳۸۱	۰/۰۰۱	۰/۹۷۰
	عدالت سازمانی	۶۴۲۶۸۴/۳۴۰	۱	۶۴۲۶۸۴/۳۴۰	۵۲۰۶/۸۹۸	۰/۰۰۱	۰/۹۷۲
	رفتار شهروندی	۱۳۵۸۴۶۴/۳۱۹	۱	۱۳۵۸۴۶۴/۳۱۹	۱۲۳۵۴/۳۶۴	۰/۰۰۱	۰/۹۸۸
نوع استخدام	خودکارآمدی	۵۸۸/۸۱۵	۱	۵۸۸/۸۱۵	۷/۷۰۵	۰/۰۰۶	۰/۰۴۹
	عدالت سازمانی	۱/۷۸۰	۱	۱/۷۸۰	۰/۰۱۴	۰/۹۰۵	۰/۰۰۰
	رفتار شهروندی	۸۱/۶۵۲	۱	۸۱/۶۵۲	۰/۷۴۳	۰/۳۹۰	۰/۰۰۵
خطا	خودکارآمدی	۱۱۳۱۰/۲۷۸	۱۴۸	۷۶/۴۲۱			
	عدالت سازمانی	۱۸۲۷/۵۵۴	۱۴۸	۱۲۳/۷۲۹			
	رفتار شهروندی	۱۶۲۷۳/۸۲۱	۱۴۸	۱۰۹/۹۵۸			
کل	خودکارآمدی	۳۸۲۵۱۲/۰۰	۱۵۰				

نتیجه‌گیری

منابع انسانی سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشاء هرگونه تحول و نوآوری در سازمان محسوب می شوند، در نتیجه می توان یکی از عوامل نیل به موفقیت سازمان را افزایش میزان خودکارآمدی شغلی کارکنان دانست. خودکارآمدی کارکنان ، ثروت و دارایی نهفته ای است که از آمادگی روحی و روانی افرادیک جامعه برای صرف نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی پدید می آید.از آنجا که در سازمان های پیچیده، احتمال فرصت طلبی، شانه خالی کردن، از زیر کار در رفتن و نیز تقلب بیشتر است، میزان بیشتری از عدالت سازمانی برای پیشگیری از این رفتارها لازم است. در نتیجه کارکنان دارای خودکارآمدی بالاتر برای سازمان بسیار اهمیت دارند و سازمان برای جلب رضایت و بهره وری آنها هزینه های زیادی را صرف می کند. از طرفی، خودکارآمدی، پدیده ای مدیریت پذیر است؛ بدین معنا که می توان آن را بر اساس سیاستگذاری ها در حوزه های مشخصی از سازمان بازسازی یا به فرآیند شکل گیری آن کمک نمود. بنا براین در این فصل پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات در فصل چهارم و آزمون فرضیه‌های پژوهش، پذیرش یا عدم پذیرش فرضیه‌ها مشخص گردید. و به بحث و بررسی در زمینه یافته های پژوهش و نتایج آزمون فرضیه‌ها پرداخته و سپس محدودیت‌هایی که پژوهش و محقق با آن مواجه بوده‌اند تشریح گردیده است . در پایان پیشنهادهای کاربردی و پیشنهادهایی بر ای محققین آینده با توجه به تجربیات حاصل از

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

انجام پژوهش ارائه گردیده است. این پژوهش به دنبال بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر می باشد.

در این پژوهش دو فرضیه مطرح گردید که در فصل چهارم به بررسی این فرضیه‌ها پرداخته شد. در این قسمت نتایج حاصل از این فرضیه‌ها به طور خلاصه ذکر می‌گردند.

فرضیه اول) مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی قدرت پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر را دارند.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مدل تاثیر مولفه های رفتار شهروندی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان معنی دار بود، این مدل ۳۶/۷ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می‌کند. ضرایب بتا نشان داد که وجدان کاری و جوانمردی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان بود ولی آداب اجتماعی، نوع دوستی و نزاکت پیش بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان نبود. ضرایب همبستگی سهمی(تفکیکی) نیز نشان می‌دهد که وجدان کاری سهم بیشتری از واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند.این یافته همسو با یافته های شیفل و همکاران (۲۰۰۹)، دانایی فردو ابراهیمی بلوطبازه (۱۳۸۸) می باشد. در تبیین این یافته باید اشاره کرد که رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است، چرا که با متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره-وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با بهبود محیط کاری پرورش دهند و بدین منظور به جای آن که متوسل به زور یا اجبار شوند، به فرایندهای استخدام یا جامعه پذیری اتکا نمایند تا این رفتارها ایجاد شود. رفتار شهروندی باعث داشتن یک گروه از کارکنان می شود که به سازمان متعهد هستند. کارکنانی که به سازمان متعهدند به مدت طولانی در سازمان می‌مانند، محصولاتی با کیفیت بالا تولید می‌کنند و به موقعیت سازمان بر اساس رویکردهای متنوع و مختلف کمک می کنند. از لحاظ منطقی نیز قابل حدس است که رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری سازمان را ارتقاء دهد. به طور کلی، رفتار شهروندی سازمانی به کارایی و اثربخشی سازمان ها از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و وفق پذیری کمک می کند. بر اساس مطالب فوق می‌توان این گونه استنباط کرد کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی خود عمل می‌کنند و از سیاست‌های پذیرفته شده‌ی سازمان پیروی می‌کنند، به بهتر شدن محیط عمومی کار کمک نموده و در نتیجه بر کل سازمان تاثیر مثبت می‌گذارند. در نتیجه می‌توان گفت کارکنانی که سعی می‌کنند بیشتر از حد وظایف تعیین شده به منظور سود رسانی به سازمان فعالیت نمایند یعنی دارای وجدان کاری بالایی هستند و از سوی دیگر در مقابل مزاحمت های

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

اجتناب ناپذیر و اجحاف‌های کاری بدون اینکه گله و شکایتی نمایند از خودکارآمدی بالاتری برخوردار باشند. به دلیل این که یکی از ویژگی‌های افراد خود کارآمد، مواجهه با تکلیف مشکل به جای اجتناب از آنها تعهد بالایی برای رسیدن به اهداف خود، شکست خود را بیشتر به تلاش ناپسند و دانش و مهارت ناقص اما جبران پذیر ارجاع می دهند تا دیگران.

فرضیه دوم)عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه آموزش و پرورش بوشهر را دارند.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مدل تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان معنی‌دار بود، این مدل ۲۸/۱ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند. ضرایب بتا نشان داد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان بود. ضرایب همبستگی سهمی(تفکیکی) نیز نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی سهم بیشتری از واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می‌کند این یافته همسو با یافته های مانجو و مانیکاندان (۲۰۱۳)، راجر کومار و همکاران (۲۰۱۲)پارک و یون (۲۰۰۹) می‌باشد در تبیین این یافته باید گفت مهارت‌ها می‌توانند به آسانی تحت تاثیر خود شکی یا خود تردیدی قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از توانایی‌های خود استفاده‌ی کمتری می کنند، به همین دلیل، احساس خودکارآمدی افراد را قادر می سازد تا با استفاده از مهارت ها در برخورد با موانع، کارهای فوق العاده ای انجام دهند. بنابراین، خودکارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. اداره کردن موقعیت های دایم التغییر، مبهم، غیر قابل پیش بینی و استرس زا، مستلزم داشتن مهارتهای چند گانه است. مهارت های قبلی، برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت‌های مختلف باید غالباً به شیوه‌های جدید، ساماندهی شوند. بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تاثیر قضاوت‌های فرد در مورد توانایی‌های خویش است. بدین معنی که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص می‌توانند وظایف را انجام دهند. خودکارآمدی درک شده معیار داشتن مهارت‌های شخصی نیست، بلکه بدین معنی است که فرد به این باور رسیده باشد که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد.

بنابراین از انجا که خودکارآمدی شغلی یادگرفتنی است و بنابراین محیط و جو سازمانی می‌تواند تاثیرات زیادی در این یادگیری داشته باشد لذا به نظر می‌رسد ادراک فرد از عدالت سازمانی و همچنین داشتن رفتارهای شهروندی خودکارآمدی او را افزایش دهد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

سوال تحقیق)آیا بین کارکنان رسمی و قراردادی از لحاظ عدالت سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

نتایج تحلیل واریانس چند متغیره بین گروهی یک راهه در مورد سه متغیر وابسته خودکارآمدی شغلی، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و متغیر مستقل نوع استخدام اجرا گردید که نتیجه حاصل از چهار آزمون اثر پیلایی، لاندای ویلکز، اثر هتیلینگ و بزرگترین ریشه روی نشان داد که متغیرهای وابسته بطور معنی داری از نوع استخدام تأثیر می‌پذیرند. ضریب اتا جزئی نشان می دهد، که ۵/۹ درصد واریانس متغیرهای وابسته خودکارآمدی شغلی، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مربوط به نوع استخدام آنان می باشد. مقایسه های جداگانه بین کارکنان از لحاظ خودکارآمدی شغلی، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که بین کارکنان رسمی و قراردادی از لحاظ خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد. میانگین خودکارآمدی شغلی کارکنان قراردادی ۵۱/۹۴ و کارکنان رسمی ۴۸/۰۵ بوده که حاکی از خودکارآمدی بالاتر کارکنان قراردادی می باشد. در تبیین این یافته همان گونه که خصوصیات افراد خود کارآمد نشان می دهد افراد خودکارآمد اهداف بزرگتری را برمی‌گزینند و پایداری بیشتری نسبت به آن اهداف از خود نشان می دهند. افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا به توانایی‌هایشان در هر عملکرد اعتقاد دارند و به احتمال زیاد با تمام تلاش جهت موفقیت خود تلاش می‌کنند. به نظر می‌رسد نیروهای قراردادی با توجه به موقیتشان در ادارات برای اثبات خود و دست یابی به جایگاه و حفظ موقعیت شغلی خود با وجود موانع و پیامدهای منفی پشتکار زیادتری ازخود نشان می دهند که این می‌تواند در افزایش خودکارآمدی شغلی آنان تاثیر داشته باشد.

منابع

بهلولی زیناب، نادر و علوی متین، یعقوب(۱۳۸۹)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره‌ی صص ۷۳-۱۰۸.

بهلولی زیناب، نادر و همکاران(۱۳۸۶)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴.

پور عزت، عزت الله(۱۳۸۲)، طراحی سیستم خط مشی گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله‌ی دکتری دانشگاه تربیت مدرس.

حدادی کوهسار، علی اکبر(۱۳۸۳)، بررسی مقایسه ای رابطه هوش هیجانی با سلامت روان و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان شاهد و غیر شاهد دانشگاه تهران، روان شناسی بالینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

رابینز. ا . پی(۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، پارسیان و اعرابی، تهران: موسسه مطالعاتی و پژوهش های بازرگانی.

رابینز، ا . پی(۱۳۷۶)، مبانی رفتار سازمانی، پارسیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

رابینز، استیفن پی(۱۳۷۵)، مدیریت رفتار سازمانی، مترجمان: سید محمد اعرابی و علی پارسیان، موسسه مزالعات و پژوهش های بازرگانی.

رابینز، استیفن(۱۳۸۵)، تئوری سازمان(ساختار، طراحی، کاربردها)، مترجمان: سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد، انتشارات صفار اشراقی، چاپ چهاردهم، جلد اول.

رابینز، استیفن(۱۳۸۸)، تئوری سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، چاپ بیست و ششم، انتشارات صفار.

رضایی، ابراهیم(۱۳۸۷)، اثر فعالیت رفتار اجتماعی در بانک، ماهنامه بانک و مسکن، شماره۹۴

Lunenburg, F.C(2010), "Self efficacy theory: Do I think that I can succeed in my work? Work attitudes and motivation. The Pennsylvania state university; world campus. Retrieved form , http://cms.psu.edu.com

Moorman, R.H, Niehoff, B.P,Organ,D.W(1993), Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice, empliyees responsibilities and rights journal, 6:209-225.

Morgan,R.M. and Hunt, S.D(1994), "The commitment trust theory of relationship marketing, of marketing, 58, pp 20-38.

Morgeson.F.P(1999), "Relationship between organizational citizenship behavior", journal of psychology, 76, 845-855.

Organ, D.W(1997), "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time", Human performance, (10),85-97.

Organ, D.W(1998). " Organizational citizenship behavior: It's constract clean-up time ", Human performance, pp85-97.

Podsakoff, P.M, Mackenzie,S.B(1994), "Organizational citizenship behavior and sales unit effect ireness, journal of marketing reaserch 31(3),351.

Podsakoff, P.M. Mackenzie, S.B.paien, J.B. and Bacharch, D.G(2000). "Organizational citizenship behaviors: a crhtical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", Journal of management, Vol.26, pp 63-513.

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Moorman,R.H. and Fetter, R(1990),"Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behavior, leadership quarterly, 1, 107-420.

Scott, W.Richard(1981), organizations: Rational, natural and open systems: prentice-Hall international corporation.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Vigoda, Eran(2000), “Internal politics in public administration systems: An empirical with job congruence, organizational citizenship behavior and – n-role performance”, public personnel management, Vol 22, pp185-203.
Williams,L.J& Anderson, S.E(1991), Job satisfaction and organizational commitment as prodictors of organizational citizenship of management, 17.
Williams.S.D(2004), personality, attitude and leader influenes on divergent thinking and creativity in organizations. European Journal of Innovation management, 7, 3, 187-204.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Investigating The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Self-Efficacy among Elementary School Teachers in Bushehr County

Sakineh Soltani1, Farkhunde Garnehzadeh2, Shahla Sanai3, Esmat Mohammadi4

1- Fourth Grade Teacher, Bushehr County Education Department
2-Third Grade Teacher, Bushehr County Education Department
3-Fourth Grade Teacher, Bushehr County Education Department
4- Educational Instructor, Fadak Girls' Elementary School, Bushehr County Education Department

Abstract

Today, organizations have significantly influenced people's lives, so that people are in contact with numerous organizations daily, people spend most of their lives in organizations or in relation to organizations, and this indicates the importance of the position of organizations in the current world. One of the variables that are considered important in organizations, the purpose of this study was to investigate the relationship between organizational citizenship behavior and job self-efficacy of secondary school teachers in Bushehr city education department. A statistical sample of 150 teachers was randomly selected. To conduct this study, three organizational justice questionnaires were used: Chester et al. with a Cronbach's alpha coefficient of 0.89, Oregon and Kanoski's organizational citizenship behavior with an alpha coefficient of 0.78, and Sherer et al.'s self-efficacy questionnaire with a Cronbach's alpha coefficient of 0.83. ($P<0.001$) The results showed that there was a significant positive relationship between organizational justice, organizational citizenship behavior, and job self-efficacy. There was no significant difference between male and female employees in terms of organizational justice, organizational citizenship behavior, and job self-efficacy. There was a significant difference between formal and contract employees in terms of self-efficacy, and regression analysis showed that only procedural justice was a significant predictor of employees' job self-efficacy. Of the organizational citizenship behavior components, altruism and conscientiousness were significant predictors of job self-efficacy, but other components of citizenship behavior were not significant predictors. The results of the regression analysis showed that organizational justice and organizational citizenship behavior were significant predictors of job self-efficacy.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Self-Efficacy, Secondary School Teachers, Bushehr Education

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]