به نام خدا

**پرسشنامه استاندارد رفتارهای فرانقشی ارگان (1988)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | **لطفاً میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید.** | خیلی زیاد | زیاد | تا اندازه ای | کم | خیلی کم |
| 1 | خوشحال می شوم مابقی دوره خدمتم را در این سازمان بگذرانم. |  |  |  |  |  |
| 2 | از این که درباره محل کارن با افراد خارج از سازمان صحبت کنم لذت میبرم. |  |  |  |  |  |
| 3 | واقعا احساس می کنم که مشکلات این سازمان مشکلات خودم من است. |  |  |  |  |  |
| 4 | فکر کنم به سادگی می توانم به همان اندازه که به این سازمان علاقه دارم به سازمان دیگری نیز دلبستگی پیدا کنم. |  |  |  |  |  |
| 5 | در سازمان محل کارم خود را عضوی از خانواده احساس نمی کنم |  |  |  |  |  |
| 6 | از لحاظ عاطفی علاقه چندانی به این سازمان ندارم. |  |  |  |  |  |
| 7 | این سازمان برای من معنی و مفهوم شخصی بسیار زیادی دارم. |  |  |  |  |  |
| 8 | احساس تعلق زیادی نسبت به سازمان محل کار خودم ندارم. |  |  |  |  |  |
| 9 | از عواقب ترک کار کردن کار فعلی خود بدون دسترسی داشتن به کار دیگر ترسی به دل راه نمیبرم |  |  |  |  |  |
| 10 | در حال حاضر ترک کردن محل کارم برایم دشوار است. هر چند ممکن است به این کار نیز تمایل داشته باشم |  |  |  |  |  |
| 11 | اگر هم اکنون تصمیم به ترک سازمان محل کار بگیرم زندگیم به شدت از هم گسیخته می شود. |  |  |  |  |  |
| 12 | ممکن است هم اکنون ترک سازمان برایم بسیار پر هزینه و زیانبار باشد. |  |  |  |  |  |
| 13 | در حال حاضر باقی ماندن در این سازمان به همان اندازه که ناشی از ضرورت است ناشی از تمایل شخصی خودم هم هست. |  |  |  |  |  |
| 14 | احساس می کنم احتمال پیدا کردن کار دیگر کمتر از آن است که فکر ترک کردن این سازمان را در سر بپروانم. |  |  |  |  |  |
| 15 | یکی از عواقب جدی ترک کردن این سازمان کمبود های کارهای موجود دیگر است. |  |  |  |  |  |
| 16 | فکر می کنم امروزه مردم بیش از حد سازمان یا محل کار خود را تغییر می دهند. |  |  |  |  |  |
| 17 | اعتقاد ندارم که شخص باید همیشه به محل کارش وفادار بماند. |  |  |  |  |  |
| 18 | به نظر من تغییر سازمان محل کار به هیچ وجه کار غیر اخلاقی نیست. |  |  |  |  |  |
| 19 | یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان آن است که به اعتقاد من وفاداری مهم می باشد. |  |  |  |  |  |
| 20 | در صورتی که در جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح می دانم. |  |  |  |  |  |
| 21 | اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من آموخته شده است. |  |  |  |  |  |
| 22 | روزگاری که مردم بیشترین مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می ماندند؛ اوضاع بهتر بود. |  |  |  |  |  |
| 23 | دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به عنوان طرفدار پروپا قرص سازمان معروف باشد. |  |  |  |  |  |

**معرفی ابزار**

**پرسشنامه رفتار های فرانقشی:** این پرسشنامه بر اساس مدل رفتار های فرانقشی ارگان (1988) می باشد. این پرسشنامه شامل موارد وظیفه شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و احترام و تکریم است. پرسشنامه مذکور در برگیرنده 15 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت میزان رفتار های فرا نقشی را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه در مطالعات متعددی در ایران به کار گرفته شده و اعتبار یابی شده است از جمله می توان اشاره کرد به پژوهش قلی پور همکاران(1388) که پایایی پرسشنامه 86/0 گزارش کردند.

### توزیع سوالات پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| رفتار مدنی سازمانی | تعداد سوالها | شماره سوالها |
| وظیفه شناسی | 5 | 1 تا 5 |
| نوع دوستی | 5 | 6 تا 10 |
| فضیلت مدنی | 4 | 11 تا 14 |
| جوانمردی | 5 | 15تا 19 |
| احترام و تکریم | 4 | 20 تا 23 |

**شیوه نمره گذاری**

 طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیكرت می‌باشد (شامل: خیلی كم، كم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

### مقیاس درجه‌ بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیكرت

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه انتخابی | خیلی زیاد | زیاد | تا اندازه‌ای | كم | خیلی‌كم |
| امتیاز | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری**

**برآورد پایایی[[1]](#footnote-1) پرسشنامه‌ها**

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای كرونباخ[[2]](#footnote-2) استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی كه ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌كنند بكار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار كند. سرمد و همكاران (1387) معتقدندكه «برای محاسبه ضریب آلفای كرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس كل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.



ra= ضریب آلفای کرونباخ

J= تعداد سوالات آزمون

2Sj= واریانس سوالات آزمون

2s= واریانس کل آزمون

این پرسشنامه در پژوهش افرا(1393) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه پژوهش در پژوهش مذکور به شرح زیر است.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| رفتار فرانقشی | تعداد سوالها | آلفا |
| وظیفه شناسی | 5 | **87/0** |
| نوع دوستی | 5 | **82/0** |
| فضیلت مدنی | 4 | **86/0** |
| جوانمردی | 5 | **74/0** |
| احترام و تکریم | 4 | **74/0** |
| کل |  | **91/0** |

**برآورد روایی[[3]](#footnote-3) پرسشنامه‌ها**

روایی به این مفهوم اشاره دارد كه وسیله اندازه‌گیری چیزی را كه ادعا می‌كند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینكه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریك دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر یك از پرسشنامه‌های پژوهش به تفكیك در زیر ارائه می‌شود:

**در پژوهش افرا(1393) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات ، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می دهد ، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید .**

**تعاریف نظری**

**رفتارهای فرانقشی:** رفتارهای فرانقشی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنها نیست و مستقیما توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود، ولی اثربخشی کلی سازمان را افزایش می دهد و برای عملکرد، اثربخشی و موفقیت عملیات سازمان مهم هستند( طبرسا و رامین مهر، 1389).

**وظیفه شناسی[[4]](#footnote-4)**: بعد وظیفه شناسی حالتی است که در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می دهند و فراتر از حداقل سطح وظیفه مورد نیاز برای انجام آن کار فعالیت می نمایند.

**نوع دوستی[[5]](#footnote-5)**: نوع دوستی به رفتارهای مفید و سود بخشی از قبیل ایجاد صمیمت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیر مستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات عادی هستند کمک می کند.

**فضیلت مدنی[[6]](#footnote-6)**: رفتار یا فضیلت مدنی از مسئولیت پذیری، از علاقه یا تعهد به سازمان ناشی می شود. نظارت بر محیط به منظور شناسایی فرصت ها و تهدیدات حتی به هزینه شخصی نمونه ای از این رفتار هاست.

**جوانمردی[[7]](#footnote-7)**: که به شکیبایی در برابر موقعیت های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه مندی اشاره می کند.

**احترام و تکریم[[8]](#footnote-8)**: این بعد بیان کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمانی است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می کنند دارای رفتار شهروندی سازمانی مترقی می باشند‌ ( رامین مهر و همکاران، 1388؛ تورلک و کوک[[9]](#footnote-9)، 2007).

**تعاریف عملیاتی**

**رفتارهای فرانقشی:** رفتارهای فرانقشی بر اساس سوال های 1 تا 23 پرسشنامه استاندارد رفتارهای فرانقشی ارگان (1988) سنجیده می شود.

**منابع**

1. افراه، محمد(1393)، **رابطه بین توانمندسازی شناختی کارکنان با تعهد سازمانی و رفتار های فرانقشی کارکنان شرکت لاستیک پارس،** پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاوه.
2. رامین مهر،ح.، هادی زاده مقدم، ا. و احمدی، ا. (1388)، بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت ملی پخش فراورد های نفتی استان تهران) ، **پژوهش نامه مدیریت تحول**، سال اول، شماره 2، صص 65-88.
3. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری،** چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
4. طبرسا، غ.ع. و رامین مهر، ح.(1389)، ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی، **چشم انداز مدیریت دولتی**، شماره 3، صص 117-103.
5. قلی پور،آ.، پورعزت، ع. ا. و حضرتی، م. (1388)، بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و تـوانمند سـازی در سـازمان های دولتی، **نـشریه مـدیریت دولتی**، دوره ی 1، شـماره2، صص118-103.
6. Organ، D.W. ،(1988). *Organization citizenship behavior: The good soldier syndrome*، Lexington. MA: Lexington Books.
7. Torlak, O. and Koc, U. ,(2007). Materialistic attitude as an antecedent of organizational citizenship behavior, *Management Research News*, 30 (8), 581-596.

1. -reliability [↑](#footnote-ref-1)
2. -Coronbach Alpha Coeficient [↑](#footnote-ref-2)
3. - validity [↑](#footnote-ref-3)
4. . Deontology [↑](#footnote-ref-4)
5. . Altruism [↑](#footnote-ref-5)
6. . Civic virtue [↑](#footnote-ref-6)
7. . Sportsmanship [↑](#footnote-ref-7)
8. . Courtesy [↑](#footnote-ref-8)
9. . Torlak & koc [↑](#footnote-ref-9)