

Examining the relationship between organizational citizenship behavior and business success of production cooperatives

Noyan Naimian¹, Ali Roshanaie^{2*}, Mohammad Hossein Asadi Davoodabadi³,
Omid Aliahmadi⁴

¹ PhD Student in Economic Sociology and Development, Faculty of Humanities, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran.

² Assistant Professor of Sociology Department, Faculty of Humanities, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran,
Email: a.roshanaei@yahoo.com

³ Assistant Professor of Sociology Department, Faculty of Humanities, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran.

⁴ Assistant Professor of Sociology Department, Faculty of Humanities, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran.

Article Info

Article type:

Research Full Paper

Article history:

Received: 25.04.2023

Revised: 08.10.2025

Accepted: 29.11.2025

Keywords:

Cooperative Business
Performance
Conscientiousness
Social Capital

ABSTRACT

The business performance of cooperatives is formed by various factors. A successful cooperative is achieved when its members are willing to do things beyond their official duties and provide performance beyond the organization's expectations. Now, considering the role and position of rural production cooperatives in the development of rural businesses and the modern agricultural system, as well as the capabilities of rural communities, their behavior beyond their duties can play an important role in the performance and effectiveness of the aforementioned cooperatives' businesses. In this regard, the present research has investigated the relationship between organizational citizenship behavior and business success of production cooperatives in Golestan province. The current research is a descriptive-survey type, the statistical population of this research consists of 19,612 people from 48 active rural production cooperatives in Golestan province, of which 377 people were selected as the sample size through the Karjesi Morgan table and sampling from them as Random stratification was done. Questionnaire was the main tool of research evaluation, whose content validity was confirmed by experts' opinions. In addition, the values obtained from the average variance extracted (AVE) and composite reliability (CR) showed the convergent validity and adequate reliability of the questionnaire. In order to analyze the data, structural equation modeling was used with partial least squares approach through Smart PLS3 software. The results showed that there is a positive and significant relationship between the two variables of membership in the cooperative and the age of the studied subjects with their citizenship behavior. The results obtained from the Mann-Whitney test showed that there was a significant difference in citizenship behavior in the groups of gender, marital status, and participation in related training courses at the 95% confidence level and in the education group at the 99% confidence level. Also, the results showed that organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on the success of rural production cooperatives with a coefficient of 0.451. Based on the obtained results, suggestions were made in order to strengthen and improve the performance of rural production cooperatives with the approach of citizenship behavior.

Cite this article: Naimian, N., Roshanaie, A., Asadi Davoodabadi, M.H., Aliahmadi, O. 2025. Examining the relationship between organizational citizenship behavior and business success of production cooperatives. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 12 (3), 85-111.



© The
author(s)



[10.22069/jead.2023.21297.1717](https://doi.org/10.22069/jead.2023.21297.1717)

Publisher: Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و موفقیت کسب و کارهای تعاونی‌های تولید

نویان نعیمیان^۱، علی روشنایی^{۲*}، محمدحسین اسدی داودآبادی^۳، امید علی احمدی^۴

^۱ دانشجوی دکتری گروه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران
^۲ استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران، رایانامه: a.roshanaei@yahoo.com
^۳ استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران
^۴ استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله کامل علمی - پژوهشی	عملکرد کسب و کارهای تعاونی‌ها توسط عوامل مختلفی شکل می‌گیرد. تعاونی موفق زمانی حاصل می‌شود که اعضای آن مایل به انجام کارهایی فراتر از وظایف رسمی خود باشند و عملکردی فراتر از انتظارات سازمان ارائه دهند. حال با توجه به نقش و جایگاه تعاونی‌های تولید روستایی در توسعه کسب و کارهای روستایی و نظام نوین کشاورزی و همچنین توانمندی جوامع روستایی، رفتار و رای وظایف آن‌ها می‌تواند نقش مهمی در میزان عملکرد و اثربخشی کسب و کارهای تعاونی‌های مذکور داشته باشد. در همین راستا، تحقیق حاضر به بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و موفقیت کسب و کارهای تعاونی‌های تولید در استان گلستان پرداخته است. تحقیق حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی بوده که جامعه آماری این تحقیق را ۱۹۶۱۲ نفر از ۴۸ تعاونی فعال تولید روستایی در استان گلستان تشکیل داده‌اند که ۳۷۷ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان انتخاب و نمونه‌گیری از آن‌ها به صورت طبقه‌ای تصادفی انجام شد. پرسشنامه ابزار اصلی سنجش تحقیق بود که روایی محتوایی آن با استفاده از نظرات متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. ضمن این که مقادیر به دست آمده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) نشان از روایی همگرا و پایایی مناسب پرسشنامه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با رویکرد حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده شد. نتایج نشان داد دو متغیر سابقه عضویت در تعاونی و سن افراد مورد مطالعه با رفتار شهروندی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های به دست آمده از آزمون من‌ویتنی نشان داد رفتار شهروندی در گروه‌های جنسیت، وضعیت تأهل و شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط در سطح ۹۵ درصد اطمینان و در گروه تحصیلات در سطح ۹۹ درصد اطمینان، تفاوت معنی‌داری داشت. همچنین نتایج نشان داد، رفتار شهروندی سازمانی با ضریب ۰/۴۵۱ تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت کسب و کارهای تعاونی‌های تولید روستایی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاداتی در راستای تقویت و بهبود عملکرد تعاونی‌های تولید روستایی با رویکرد رفتار شهروندی ارائه شد.
واژه‌های کلیدی: کسب و کار تعاونی عملکرد وظیفه‌شناسی سرمایه اجتماعی	

استناد: نعیمیان، روشنایی، نویان؛ اسدی داودآبادی، محمدحسین؛ علی احمدی، امید. (۱۴۰۴). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و موفقیت کسب و کارهای تعاونی‌های تولید. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۱۲ (۳)، ۸۵-۱۱۱.

مقدمه

از آنجا که تعاونی‌ها از الگوهای موفق اقتصادی- اجتماعی مطرح در جهان به شمار می‌روند که توانایی قرار گرفتن در خدمت توسعه پایدار روستایی و برقراری عدالت را دارند و با تأملی بر این نکته که دستیابی به این هدف متعالی تنها با تلاش انسان‌ها و ارتقای سرمایه‌های انسانی و اجتماعی امکان‌پذیر خواهد بود، لازم است که زمینه ارتقای سرمایه‌های انسانی و اجتماعی در تعاونی‌های تولید کشاورزی در بین نیروهای مولد جوامع روستایی، در قالب یکی از بسترهای مهم توسعه و اشتغال پایدار روستایی فراهم شود (کرمی و آگهی، ۱۳۸۹). شرکت‌های تعاونی با ایجاد فرصت‌های شغلی و بارور کردن تقویت مشارکت روستاییان در برنامه‌های توسعه، بکارگیری نظام‌مند دانش بومی، توسعه مقیاس زراعت و افزایش کارآمدی نیروی انسانی، ایجاد زیرساخت‌های روستایی، توزیع فضایی و جغرافیایی بازارها و غیره، موجبات توسعه مناطق روستایی را فراهم می‌سازند (کردعلی‌وند و همکاران، ۱۳۹۶). به طوری که تعاونی‌های تولید روستایی از این امر مستثنی نیستند. با تشکیل تعاونی‌های تولیدی در مناطق روستایی شاخص‌های فقر در مناطق روستایی به دلیل یکپارچه شدن اراضی زراعی، افزایش راندمان آبیاری، فراهم شدن زمینه لازم برای اجرای خدمات زیربنایی و مهندسی و تقویت یکپارچه‌سازی اراضی زراعی کاهش می‌یابد و در نهایت افراد روستایی از منظر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و روانشناختی توانمند شده و توانایی این را پیدا می‌کنند که کیفیت زندگی خود را بهبود بخشند (Bibby and Shaw, 2005). این تعاونی‌ها ضمن بالا بردن مشارکت روستاییان در برنامه‌های توسعه روستا، به توزیع عادلانه منابع و دسترسی برابر روستاییان به فرصت‌های اقتصادی و اجتماعی کمک می‌کند (Holloway et al., 2000).

ضمن این که تشکیل تعاونی‌های تولید در مناطق روستایی نقش مهمی در افزایش درآمد و کاهش فقر، افزایش سطح زیرکشت و میزان تولید کشاورزان دارد (Bijman, 2005). این تعاونی‌ها می‌توانند با هماهنگی بین واحدهای تولیدی و غیرتولیدی، زمینه اشتغال‌زایی و افزایش رفاه را فراهم نموده و پُل ارتباطی بین روستاییان و تصمیم‌گیران باشند (Harper, 2010). عملکرد و موفقیت سازمانی و همچنین گسترش سرمایه اجتماعی در آن به عوامل مختلفی بستگی دارد (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶). رفتار شهروندی یکی از عواملی است که می‌تواند بر عملکرد و موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌ها تأثیرگذار باشد (Pawani et al., 2019).

باتمان و ارگان (۱۹۸۳) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی^۱ استفاده کرده و آن را به عنوان اقدامات بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌دانند که ورای الزامات سازمانی است (Hodson, 2006). محققین مختلفی بر مفهوم رفتار شهروندی متمرکز شده‌اند و تعاریف متعددی از آن بر اساس مؤلفه‌های مختلف ارائه کرده‌اند (مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷). Korkmaz and Arpaci (۲۰۰۹) به نقل از بولینو و ترنلی (۲۰۰۳) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان میل و انگیزه افراد در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی و داشتن علاقه‌ای واقعی نسبت به فعالیت‌ها و مأموریت‌های کلی سازمان تعریف کرده‌اند. آنان بر این عقیده‌اند که رفتارهای شهروندی دارای دو خصیصه عمومی هستند: اولاً آنها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند (به عنوان مثال، نیازی نیست که آنها از جنبه فنی بخشی از شغل یک فرد باشند) و ثانیاً ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق

1- Organizational Citizenship Behavior (OCB)

العاده‌ای هستند که سازمان به منظور دستیابی به موفقیت، از کارکنانش انتظار دارد. رفتار شهروندی سازمانی به تلاشی مربوط می‌شود که توسط یک فرد برای انجام کارهای اضافی در سازمان استفاده شده و می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیر گذاشته و به موفقیت سازمانی کمک نماید. به بیان دیگر، رفتار شهروندی سازمانی شامل انطباق سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی است (Bismala, 2019). در واقع موفقیت هر سازمانی بستگی به این دارد که افراد عضو تا چه حد مایلند خود را در رفتار شهروندی مشارکت دهند (Vijayalakshmi et al., 2019; Pawani et al., 2019). تحقیقات نشان می‌دهد اعضای که فراتر از شغل و وظیفه خود عمل کرده و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند، به گروه کاری و سازمانی تعلق دارند که هم بهره‌وری بالایی داشته و هم کاری با کیفیت عالی انجام می‌دهند تا افرادی که از رفتار شهروندی سازمانی در سطوح پایین برخوردارند (Podsakoff and Mackenzie, 1997). این امر باعث می‌شود تا اعضای تعاونی متعهدتر و مشارکت آن‌ها افزایش یابد (Sendawula et al., 2018).

با وجود اهمیت و جایگاه کسب‌وکارهای تعاونی‌ها، بررسی اولیه عملکرد آن‌ها، به ویژه در مناطق روستایی نشان‌دهنده آن است که تعاونی‌ها با مشکلات متعددی روبه‌رو هستند و نتوانسته‌اند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابند. در واقع عملکرد سازمان یا شرکت‌ها توسط عوامل مختلفی شکل می‌گیرد. در چنین شرایطی عوامل مختلفی بر به وجود آمدن مشکلات و چالش‌های مذکور تأثیرگذار می‌باشند که می‌توان با راهکارها و استراتژی‌های مختلفی اثرات آن را کاهش داد. از این‌رو سازمان موفق زمانی حاصل می‌شود که اعضای آن مایل به انجام کارهایی فراتر از وظایف رسمی خود باشند و

عملکردی فراتر از انتظارات سازمان ارائه دهند. حال با توجه به نقش تعاونی‌های تولید در توسعه روستایی و نظام نوین کشاورزی و همچنین توانمندی جوامع روستایی، رفتار ورای وظایف آن‌ها می‌تواند نقش مهمی در میزان عملکرد و اثربخشی ایجاد کسب و کارهای جدید توسط تعاونی‌های مذکور و توسعه آن‌ها داشته باشد که ضرورت و اهمیت تحقیق را مضاعف می‌کند. در همین راستا، تحقیق حاضر به بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید در استان گلستان پرداخته است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

امروزه در کشورهای جهان سوم که نیازمند جهشی وسیع در افزایش کارآمدی می‌باشند، بایستی زمینه را بگونه‌ای فراهم سازند که کارشناسان و مدیران، با اطمینان خاطر تمامی تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند. این امر میسر نخواهد شد مگر آن که اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده‌سازی اینگونه رفتارها فراهم گردد. تقویت رفتار شهروندی، مانند هر رفتار دیگری که از افراد سر می‌زند، نیاز به ترغیب و تشویق دارد. یکی از مواردی که می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد سیاست‌ها و اقدامات سازمانی است (مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷). در مطالعه رفتار سازمانی سه عامل افراد، گروه‌ها و ساختارها وجود دارند که بدان معنا است که افراد به صورت گروهی برای دستیابی به اهداف ساختار سازمانی با یکدیگر کار می‌کنند (Bismala, 2019). مهم‌ترین دارایی در یک شرکت نیروی انسانی است (Anitha, 2014). توسعه نیروی انسانی در سازمان به یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد مزیت رقابتی کارکنان در شرکت تبدیل شده

کند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۳). Alkahtani (۲۰۱۵) بر این باور است که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند اثرات مثبتی بر ابعاد مختلف شرکت‌ها از جمله ایجاد کارایی سازمانی، توانایی جذب و حفظ کارکنان توانمند و همچنین توانایی سازگاری با تغییرات محیطی، داشته باشد. با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه بین افراد عضو راحت‌تر شده و عملکرد و بهره‌وری کارکنان را می‌توان از این طریق بهبود بخشید (Hermawan et al., 2020). در این راستا، سازمان‌های کارآمد به افرادی نیاز دارند که وظایف‌شان را بیش از وظایف عادی شغلی خود انجام دهند و عملکردی فراتر از انتظار ارائه دهند (Jwo and Shim, 2010) تا ضمن غلبه بر مشکلات شرکت‌ها، باعث بهبود در اثربخشی آن شوند (Lestari, 2018; Udin and Yuniawan, 2020).

بررسی‌های به عمل آمده نشان از آن دارد که، تحقیقات و مطالعات داخلی و خارجی متعددی در زمینه‌های رفتار شهروندی سازمانی و همچنین عملکرد کسب‌وکارهای تعاونی‌ها به ویژه تعاونی‌های تولید روستایی انجام شده که هر یک از آن‌ها زوایای مختلفی را مورد بررسی قرار داده و ارزیابی کرده‌اند که به نتایج برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود.

رفتار شهروندی سازمانی: با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق پرویزی (۱۴۰۰)، وجدان کاری بیشترین رابطه و ثبات هیجانی کمترین رابطه را با رفتار شهروندی سازمانی دارد. شافع (۱۳۹۹) در نتایج تحقیقات خود بیان داشته است که، رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کاری افراد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بر اساس نتایج واحدی و صادقی (۱۳۹۸) مشخص شد که رابطه مثبت و معنی‌داری میان همه مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. ضمن این که خرمیان طوسی و همکاران (۱۳۹۸) معتقدند که ویژگی‌های شغلی تأثیر مثبتی بر

است، بنابراین می‌تواند کلید موفقیت هر سرمایه انسانی در آینده باشد (Pratiwi and Nawangsari, 2021). هر یک از اعضاء عملکردی تولید می‌کند و انباشت آن‌ها بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد خوب آن‌ها، عملکرد خوبی را برای سازمان فراهم می‌سازد (Bismala, 2019). بنابراین، یک سازمان یا شرکت باید توجه بیشتری به اعضاء خود داشته باشد زیرا شرکت در صورت داشتن منابع انسانی خوب و عملکرد مناسب آن‌ها، رقابت بهتری خواهد داشت (Paaia and Pattiruhu, 2020).

موفقیت یک سازمان عمدتاً به اهداف سازمانی آن بستگی داشته و جزء اهداف راهبردی هستند که به سازمان در جهت‌دهی و مشارکت دادن تلاش‌های کارکنان خود در دستیابی به نتایج مطلوب کمک می‌کنند (Pawani et al., 2019). لذا، برای دستیابی به هدف سازمانی، نیاز مدیریت به برآوردن رضایت شغلی کارکنان، درک انگیزه آن‌ها و ایجاد محیط‌های کاری مناسب از موارد مهم در واقعیت مدیریت است (Thulasi and Geetha, 2015). معمولاً اعتقاد بر این است که موفقیت یک سازمان به تمایل کارکنان آن در مشارکت رفتار شهروندی سازمانی بستگی دارد. رفتاری ناملموس و درونی که منتهی به اثربخشی مناسب سازمانی می‌شود (Organ et al., 2006). بر پایه اساس تئوری‌ها و نظریه‌های سازمانی، مسلماً رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و عملکرد سازمان کمک می‌کند، به علاوه رغبت به تمایل به رفتار شهروندی به علت رقابت‌های روز افزون جهانی، دارای اهمیت ویژه‌ای است. امروزه از این تلاش‌های فراتر از حد انتظار، داوطلبانه، سودمند و مفید، تحت عنوان رفتارهای افزون بر نقش یا رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌کنند. این نوع از رفتارها می‌تواند بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی را حل و فصل کرده یا از بروز آن‌ها جلوگیری

رفتار شهروندی سازمانی دارد. یافته‌های تحقیقاتی تیموری خناری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (وظیفه‌شناسی، جوانمردی، خوش‌خویی، ادب و مهربانی، نوع دوستی) با توانمندسازی منابع سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. یافته‌های قادری و عمرانی (۱۳۹۳) نشان داد، رفتار شهروندی و هر یک از ابعاد نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، احترام و تکریم دارای تأثیر معنی‌داری بر تحول سازمانی می‌باشد. De Clercq (۲۰۲۲) این استدلال را دارد که تغییرات در سطح متغیر عدم شناسایی سازمان می‌تواند بر تغییر در سطح رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیر عدم شناسایی سازمان دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر رفتار شهروندی سازمانی نیز تغییر کند. نتایج تحقیقات Isik (۲۰۲۱) در کشور ترکیه نشان داد که بین عوامل دموگرافیک و رفتار شهروندی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که رفتار شهروندی می‌تواند نقشی محوری برای افزایش عملکرد افراد داشته باشد. Vakilian و همکاران (۲۰۲۱) در طراحی الگوی رفتار شهروندی سازمانی در جمعیت هلال احمر ایران، ۷۸ مفهوم، ۱۴ معیار فرعی و ۲ معیار اصلی شامل ابعاد رفتار شهروندی و پیامدهای رفتار شهروندی شناسایی و طبقه‌بندی نمودند. بر اساس نتایج تحقیق مذکور، مهم‌ترین ابعاد رفتار شهروندی شامل مقوله‌های رفتارهای کمک‌کننده، خلاقیت فردی، اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی، جوانمردی، فضیلت مدنی و رشد فردی بوده است. Tremblay (۲۰۲۱) در نظریه خود اثبات کرد که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند تحت تأثیر تعهد عاطفی و محدوده شغلی قرار گیرد. به عبارتی رفتار شهروندی سازمانی معمولاً با تغییراتی که در متغیرهای تعهد عاطفی و محدوده شغلی ایجاد می‌شود، دچار تغییر می‌گردد. زمانی که سازمان در نظر داشته باشد سطح رفتار شهروندی سازمانی را

تغییر دهد. Meng و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقات‌شان اثبات کردند که رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهای عوامل فردی و سازمانی و آگاهی از ایمنی ارتباط دارد. این محققین اثبات کردند زمانی که متغیرهای عوامل فردی و سازمانی و آگاهی از ایمنی دچار تغییر شوند، به دلیل ارتباط با متغیر رفتار شهروندی سازمانی آن را نیز دچار تغییر خواهند کرد. معمولاً اثرات متغیرهای عوامل فردی و سازمانی و آگاهی از ایمنی بر رفتار شهروندی سازمانی هم جهت بوده و سبب تقویت رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. Dierdorff و همکاران (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیرهای مهارت‌های بین فردی، شناخت نقش، بررسی مکانیسم‌های میانجی‌گری و محدودیت‌های زمینه‌ای دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر رفتار شهروندی سازمانی نیز وجود دارد.

موفقیت تعاونی‌ها و عوامل مؤثر بر آن: نتایج به دست آمده از تحقیق وفائی بصیر و همکاران (۱۴۰۰) در شناسایی عوامل موفقیت در کسب‌وکارهای تعاونی‌ها نشان داد عوامل مدیریتی، عوامل مرتبط با کارآفرین، عوامل مرتبط با تولید، عوامل بازار و عوامل محیطی می‌تواند نقش مهمی در موفقیت تعاونی‌ها داشته باشد. الفتی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های تولیدی استان کرمانشاه پرداخته و نتایج نشان داد که عوامل شخصیتی، مدیریتی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی و آموزشی از عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های مورد مطالعه بوده است. در همین راستا، امانیان بیدختی و صادقی‌نیا (۱۳۹۴) نیز در نتایج تحقیق‌شان، روند اعطای تسهیلات بانکی را یکی از مهم‌ترین مشکلات تعاونی‌های تولید بیان کرده‌اند. فیض‌الله‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی راهبردهای مناسب برای بازاریابی و صادرات محصولات کشاورزی در تعاونی‌های تولید در منطقه

آزاد ماکو بیان داشتند که، استفاده از سرمایه‌گذاران برای ایجاد صنایع تبدیلی و تکمیلی؛ بهره‌گیری از فناوری‌های نوین تولید؛ به‌کارگیری کارکنان و مدیران متخصص در تعاونی‌های تولید؛ اعطاء تسهیلات بانکی با شرایط ویژه به صادرکنندگان محصولات کشاورزی؛ انجام تحقیقات بازاریابی؛ ارتقاء کمی و کیفی محصولات کشاورزی؛ و تأمین به‌موقع نهاده‌های تولیدی، از مهم‌ترین راهبردهای موفقیت و کارآمدی تعاونی‌ها در بخش مورد نظر است. نتایج تحقیق موسایی و محمدی‌مفرد (۱۳۹۷) نشان داد که بین متغیرهای مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مدیریت آب، مدیریت استفاده از نهاده‌های شیمیایی در سطح ۹۵ درصد رابطه معنی‌داری با عملکرد تعاونی‌های تولید وجود دارد. نتایج حاصل از مقایسه زوجی در تحقیق کردعلی‌وند و همکاران (۱۳۹۶) در اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های روستایی استان لرستان نشان داد که از بین دو دسته عوامل برون سازمانی و درون سازمانی به ترتیب متغیرهای مقررات، ویژگی‌های حرفه‌ای، سرمایه مالی، ارتباط با سایر تشکلهای، استفاده از اعتبارات، سرمایه انسانی، رقابت، ویژگی‌های فردی، سرمایه فیزیکی و سابقه تعاونی بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی‌های استان داشتند. بر اساس یافته‌های بلالی و همکاران (۱۳۹۶) در ارزیابی عوامل اثرگذار در بهبود عملکرد شرکت‌های تعاونی تولید روستایی، شناخت وظایف و اهداف‌های تعاونی، همدلی بین اعضا و ارکان مدیریتی تعاونی روستایی، حمایت‌ها و مساعدت‌های اداره تعاون استان، ارتباط تعاونی روستایی با سازمان‌های مرتبط، اتحادیه‌های قوی تعاونی روستایی در منطقه، مشارکت‌پذیری بین اعضا و حمایت‌های قانونی دولت، اثر مثبتی بر عملکرد تعاونی‌های روستایی شهرستان سوادکوه دارند. حیدری‌ساربان و زیارتی (۱۳۹۶) در بررسی عوامل

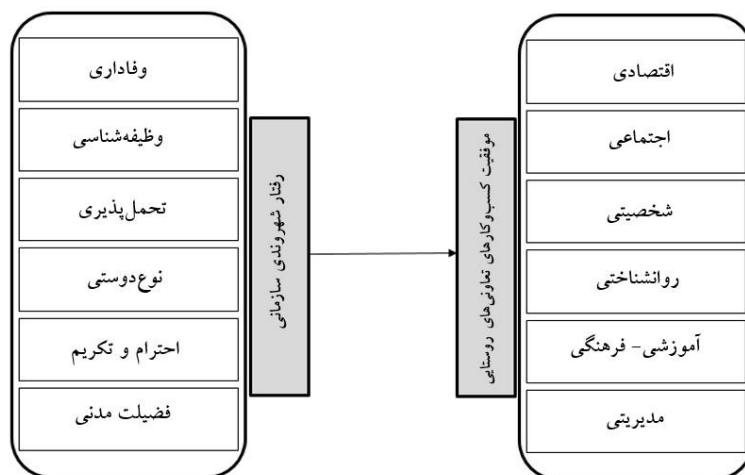
اجتماعی و محیطی مؤثر بر عملکرد فرصت‌های شغلی تعاونی‌های تولید روستایی در شهرستان گناوه به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های اعتماد اجتماعی، همبستگی اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مشارکت اجتماعی، مدیریت آب و خاک و استفاده از سموم شیمیایی با عملکرد تعاونی‌های تولید روستایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های حاصل از واکاوی مقایسه‌ای عملکرد تعاونی تولید روستایی و نیازهای خدماتی کشاورزان در تحقیق فاریابی و احمدوند (۱۳۹۶) نشان از سازگاری و تطابق نسبی فعالیت‌های خدماتی تعاونی با نیاز کشاورزان عضو بود. علاوه بر این، یافته‌های رگرسون سلسله مراتبی نشان داد که مؤلفه‌های اعطای رایگان ماشین‌آلات کشاورزی، نحوه برخورد با اعضا، میزان تحصیلات اعضا و هیئت‌مدیره، تخصیص اعتبارات و وام به تعاونی، و رضایت شغلی مدیرعامل به عنوان تعیین‌کننده‌های مهم و معنادار در پیش‌بینی عملکرد تعاونی تولید روستایی شناسایی شدند.

بر اساس یافته‌های تحقیقاتی Hando و همکاران (۲۰۲۲) در جنوب اتیوپی، سطح تحصیلات، بعد خانواده، کل درآمد سالانه، میزان سهامداری، دسترسی به پس‌انداز و اعتبار، فاصله از مرکز خدمات تعاون، دسترسی و استفاده از نهاده‌های کشاورزی و میزان رضایت‌مندی اعضا از خدمات تعاونی، تأثیر مستقیمی بر میزان موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌ها داشته‌اند. در تحقیقی Al-Hamouli و همکاران (۲۰۲۱) در تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های روستایی، تولیدی و کشاورزی شهر ایدمو در کشور مصر، به این نتیجه رسیدند که متغیرهای «عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی فرهنگی، عوامل مدیریتی، عوامل شخصیتی» در عملکرد مثبت تعاونی‌ها تأثیر مثبتی داشتند. Maestre-Matos و همکاران (۲۰۲۱) نیز در کلمبیا

بیان داشته‌اند که متغیرهایی از جمله مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مشوق‌های اقتصادی و تولید سرمایه اجتماعی، باعث توسعه تعاونی‌ها می‌شوند. نتایج تحقیق Korsa (۲۰۲۱) در بررسی عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد تعاونی‌های کشاورزی در کشور اتیوپی نشان داد که، سطح تحصیلات، مهارت، دانش، تجربه، سود سهام و سرمایه سهام به‌طور معنی‌داری بر ارزیابی عملکرد تعاونی‌های کشاورزی منطقه مورد مطالعه تأثیرگذار است. نتایج تحقیق Tran و همکاران (۲۰۲۱) در ویتنام نشان داد که، مشارکت در تعاونی‌ها به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر قومیت، سن سرپرست خانوار، نیروی کار شامل تولید سبزیجات و دسترسی به خدمات ترویجی است. نتایج این مطالعه همچنین تأیید می‌کند که تعاونی‌های کشاورزی تأثیرات مثبتی بر کشاورزان عضو برای افزایش درآمد دارند و پاسخگویان به‌طور متوسط درآمد بیشتری نسبت به سایرین داشتند. در همین راستا، نتایج تحقیق Wang و همکاران (۲۰۲۱) در منطقه شنونجیا در چین نشان می‌دهد که مشارکت کشاورزان در تعاونی‌ها می‌تواند سطح درآمد خالص آن‌ها را بهبود بخشد. ضمن این که سطح تحصیلات کشاورزان تأثیر قابل توجهی بر مشارکت آن‌ها در تعاونی‌ها دارد. همچنین عوامل خانوار، ویژگی‌های تولید و مدیریت و محیط خارجی نیز تأثیر مهمی بر مشارکت کشاورزان داشته است. نتایج تحقیق Dendup and Aditto (۲۰۲۱) در کشور بوتان نشان داد که ۶۰

درصد از تعاونی‌ها عملکرد ضعیفی داشته‌اند. نتایج نشان داد که عملکرد تعاونی‌ها با اندازه و سن تعاونی‌ها، تحصیلات و تجربه، اعتماد و مشارکت، رابطه مثبت و معناداری داشت. یافته‌ها حاکی از آن بود، بازار ضعیف، مسائل تولید مانند غیرقابل دسترس بودن به ورودی‌ها، و انسجام ضعیف گروهی در میان اعضا، مانع عملکرد تعاونی‌ها در بوتان شده است. مطالعات Maria (۲۰۱۹) که به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد و موفقیت تعاونی پرداخته‌اند نشان داد، کیفیت مدیریت، مشارکت اعضا، حمایت و پشتیبانی اعضا، از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد و موفقیت تعاونی‌ها می‌باشند. به بیان دیگر، شکست تعاونی‌ها اغلب به دلیل ضعیف بودن کیفیت مدیریت، مشارکت کمتر اعضا، حمایت ضعیف رخ می‌دهد. Buthelezi (۲۰۲۰) در آفریقای جنوبی بیان می‌کند که مشارکت اعضا نیروی محرکه‌ای برای عملکرد مثبت و مطلوب شرکت‌های تعاونی می‌باشد.

با توجه به بررسی نتایج تحقیقات و مطالعات مختلف داخلی و خارجی، مشخص شد که عوامل مختلفی در دو بخش رفتار شهروندی سازمانی و تعاونی‌های تولید روستایی و ارزیابی عملکرد کسب-وکارهای تعاونی‌ها، تأثیرگذارند. به طوری که اثر رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی در استان گلستان بر اساس الگوی نظری طراحی شده مورد بررسی قرار گرفت (شکل ۱).



شکل ۱: الگوی تحلیلی تحقیق بر اساس تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی^۱ (غیرآزمایشی) - پیمایشی و از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه اعضای تعاونی‌های تولید روستایی در استان گلستان می‌باشند که بنا به اطلاعات اخذ شده از اداره کل تعاون روستایی استان در سال ۱۴۰۰، تعداد اعضای ۴۸ تعاونی فعال تولید روستایی ۱۹۶۱۲ نفر بود که ۳۷۷ نفر از طریق جدول کرجسی مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور انجام نمونه‌گیری از میان جامعه آماری، با ایجاد تناسب میان کل اعضای تعاونی تولید روستایی در استان و نسبت آن‌ها در هر یک از شهرستان‌ها، حجم نمونه مشخص شده و نمونه‌گیری به صورت تصادفی در بین آن‌ها انجام گرفت. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه محقق ساخت بود که با توجه به اهداف اصلی و چارچوب نظری تحقیق بر اساس بررسی‌های صورت‌گرفته نتایج تحقیقات و مطالعات داخلی و خارجی تدوین گردید. بدین ترتیب پرسشنامه در سه بخش ویژگی‌های فردی، موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی و عوامل

مؤثر بر آن تهیه شد. ویژگی‌های فردی پاسخگویان با استفاده از ۱۱ گویه در قالب ۷ گویه اسمی نوع عضویت در تعاونی (عضو عادی و عضو هیأت مدیره)، جنسیت (زن و مرد)، وضعیت تأهل (تاهل و مجرد)، نوع شغل (کارمند، خانه‌دار، کشاورز، دامدار، آزاد، کارگر و سایر)، محل سکونت (روستا و شهر)، دریافت تسهیلات از تعاونی (بلی و خیر) و شرکت در دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی (بلی و خیر)؛ ۳ گویه نسبی (سن، میزان درآمد ماهانه و سابقه عضویت در تعاونی) و یک گویه ترتیبی (سطح تحصیلات با ترتیب بی‌سواد، خواندن و نوشتن، ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بیشتر)، مورد بررسی قرار گرفت. رفتار شهروندی سازمانی با ۵۵ گویه و ۶ بُعد مورد بررسی قرار گرفت. به همین منظور وظیفه‌شناسی با ۸ گویه، تحمل‌پذیری با ۷ گویه، فضیلت مدنی با ۱۲ گویه و نوع دوستی با ۱۰ گویه، احترام و تکریم با ۸ گویه و وفاداری با ۱۰ گویه با استفاده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای شامل کاملاً موافقم (با ارزش عددی ۵)، موافقم (با ارزش عددی ۴)، نسبتاً موافقم (با ارزش عددی ۳)، مخالفم (با ارزش عددی ۲) و خیلی مخالفم (با ارزش عددی

۱) ارزیابی شد. موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی نیز بر اساس عملکرد صورت گرفته مبتنی بر اهداف پیش‌بینی شده با ۴۸ گویه و ۶ بُعد اقتصادی با ۱۱ گویه، اجتماعی با ۸ گویه، روانشناختی با ۶ گویه، مدیریتی - حمایتی با ۹ گویه، شخصیتی با ۷ گویه و آموزشی و فرهنگی با ۷ گویه از طریق طیف لیکرت پنج گزینه‌ای شامل خیلی زیاد (با ارزش عددی ۵)، زیاد (با ارزش عددی ۴)، متوسط (با ارزش عددی ۳)، کم (با ارزش عددی ۲) و خیلی کم (با ارزش عددی ۱) مورد بررسی قرار گرفت.

در این تحقیق برای حصول اطمینان از میزان همگن بودن سئوالات پرسشنامه با ویژگی‌های

موضوع، از اعتبار (روایی) محتوا استفاده شد. ملاک اعتبار متخصصان و خبرگان اهل فن (اساتید دانشگاه و کارشناسان تعاون روستایی استان گلستان) می‌باشند که در این تحقیق، پرسشنامه ۱۰ نفر از آنان داده شد تا میزان سئوالات برای ارزیابی وضعیت موجود را بررسی نمایند. به منظور تعیین پایایی، میزان انسجام و اعتمادپذیری پرسشنامه تدوین شده به عنوان ابزار اندازه‌گیری از ضریب پایایی آلفای کرونباخ از طریق توزیع آزمایشی پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای تعاونی روستایی انجام شد که مقدار آن برای بخش‌های مختلف پرسشنامه به دست آمد (جدول ۱).

جدول ۱: میزان ضریب آلفای کرونباخ بخش‌های مختلف ابزار سنجش

شاخص	بُعد	تعداد گویه‌ها	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی	اقتصادی	۱۱	۰/۸۷۴
	اجتماعی	۸	۰/۸۹۸
	روانشناختی	۶	۰/۸۵۱
	مدیریتی - حمایتی	۹	۰/۸۷۰
	شخصیتی	۷	۰/۸۹۶
	آموزشی - فرهنگی	۷	۰/۸۵۴
رفتار شهروندی سازمانی	وظیفه‌شناسی	۸	۰/۸۵۵
	تحمل‌پذیری	۷	۰/۷۶۱
	فضیلت مدنی	۱۲	۰/۸۲۴
	نوع دوستی	۱۰	۰/۸۰۱
	احترام و تکریم	۸	۰/۸۵۳
	وفاداری	۱۰	۰/۸۳۰
کل	۱۲	۱۰۳	۰/۸۸۱

پس از جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS^{۲۵} و Smart PLS^۳ در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. به طوری که در بخش توصیفی، برای تشریح وضعیت ویژگی‌های فردی پاسخگویان از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه

استفاده گردید. در بخش استنباطی نیز، برای بررسی روابط همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی با ویژگی‌های فردی از آزمون همبستگی اسپیرمن؛ برای مقایسه میانگین آن‌ها در گروه‌های مختلف نیز از آزمون من‌ویتنی؛ بکارگیری شد. در نهایت برای تعیین شدت تأثیر رفتار شهروندی بر روی موفقیت تعاونی -

های تولید روستایی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS₃ استفاده شد.

نتایج

براساس نتایج به دست آمده از تحقیق، بیش از ۸۰ درصد از افراد مورد مطالعه اعضای عادی تعاونی‌های تولید روستایی و ۱۸/۶ درصد آن‌ها جزء اعضای هیأت مدیره بودند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است، ۵۴/۴ درصد با بیشترین فراوانی سابقه‌ای بین ۱۰ تا ۱۵ سال در تعاونی‌های تولید روستایی داشتند. به طوری که میانگین سابقه عضویت در تعاونی در بین پاسخگویان ۱۲/۳۹ سال بوده است که پایین‌ترین آن ۴ سال و بالاترین آن ۲۰ سال بوده است. نتایج گویای آن بود، حدود چهار پنجم پاسخگویان یعنی ۷۹/۸ درصد را مردها و ۲۰/۲ درصد را زن‌ها تشکیل

دادند. ۸۷/۳ درصد آن‌ها متأهل و ۱۲/۷ درصد آن‌ها نیز را مجردها تشکیل داده‌اند. همان‌طور که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد، متوسط سنی پاسخگویان ۵۲/۳۴ سال بوده که کمترین و بیشترین سطح سنی در آن‌ها ۲۹ و ۸۰ سال است. به طوری که ۳۱/۸ درصد با بیشترین درصد فراوانی سنی بین ۵۱ تا ۶۰ سال و ۱۴/۱ درصد با کمترین درصد فراوانی سنی کمتر از ۴۰ سال دارا بودند. یافته‌ها بر میزان سواد افراد مورد مطالعه حاکی از آن است، ۴۸/۵ درصد از پاسخگویان تحصیلات دانشگاهی و ۵۱/۵ درصد نیز تحصیلات غیردانشگاهی داشتند. بررسی وضعیت شغلی پاسخگویان نیز نشان‌دهنده آن بود، اغلب آن‌ها با حدود ۵۰ درصد دارای مشاغل کشاورزی (کشاورزی، باغدار، زنبوردار و...) و دامدار (گاو‌داری، گوسفندداری، و...) بودند (جدول ۲).

جدول ۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ویژگی‌های فردی

نوع متغیر	گروه‌ها	تعداد	درصد فراوانی
نوع عضویت	عادی	۳۰۷	۸۱/۴
	هیأت مدیره	۷۰	۱۸/۶
سابقه عضویت (سال)	کمتر از ۱۰	۶۷	۱۸/۸
	۱۰-۱۵	۲۰۵	۵۴/۴
	بیشتر از ۱۵	۱۰۵	۲۷/۹
میانگین = ۱۲/۳۹ انحراف معیار = ۳/۹۶ کمینه = ۴ بیشینه = ۲۰			
وضعیت جنسیت	مرد	۳۰۱	۷۹/۸
	زن	۷۶	۲۰/۲
وضعیت تأهل	متأهل	۳۲۹	۸۷/۳
	مجرد	۴۸	۱۲/۷
سن (سال)	کمتر از ۴۰	۵۳	۱۴/۱
	۴۰-۵۰	۱۰۵	۲۷/۹
	۵۱-۶۰	۱۲۰	۳۱/۸
	بیشتر از ۶۰	۹۹	۲۶/۳
میانگین = ۵۲/۳۴ انحراف معیار = ۱۰/۴۳ مینیمم = ۲۹ ماکزیمم = ۸۰			
تحصیلات (مقطع)	بی سواد	۲۴	۶/۴
	ابتدایی	۶۳	۱۶/۷
	راهنمایی	۹۹	۲۶/۳

متوسطه	۸	۲/۱
فوق دیپلم	۷۳	۱۹/۴
لیسانس	۸۵	۲۲/۵
فوق لیسانس و بیشتر	۲۵	۶/۶
کارمند	۸	۲/۱
خانه دار	۶۳	۱۶/۷
کشاورز	۹۹	۲۶/۳
دامدار	۷۳	۱۹/۴
آزاد	۸۵	۲۲/۵
کارگر	۲۵	۶/۶
سایر	۲۴	۶/۴

رفتار شهروندی آن‌ها نیز افزایش یافته است. از طرفی، رابطه منفی و معنی‌داری بین سطح تحصیلات پاسخگویان با رفتار شهروندی‌شان در تعاونی‌ها مشاهده شده است. این یافته نشان می‌دهد که مسن‌تر نسبت به جوان‌ترها رفتار شهروندی مناسب‌تری در کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی داشته‌اند. همچنین یافته‌ها گویای آن است که بین میزان درآمد افراد با رفتار شهروندی آن‌ها هیچگونه رابطه معنی‌داری دیده نشد (جدول ۳).

به منظور بررسی همبستگی رفتار شهروندی سازمانی در کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی با برخی ویژگی‌های فردی پاسخگویان مانند سابقه عضویت در تعاونی، سن، تحصیلات و میزان درآمد، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، دو متغیر سابقه عضویت در تعاونی در سطح ۹۵ درصد و سن افراد مورد مطالعه در سطح ۹۹ درصد با رفتار شهروندی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی هر چه میزان سابقه در تعاونی و سن پاسخگویان بیشتر شده است،

جدول ۳: نتایج همبستگی رفتار شهروندی سازمانی با برخی ویژگی‌های فردی

متغیر	مقدار آزمون	sig.	نوع آزمون	وضعیت رابطه
سابقه عضویت در تعاونی	*۰/۱۶۸	۰/۰۲۴	اسپیرمن	مثبت
سن	**۰/۲۷۵	۰/۰۰۱	اسپیرمن	مثبت
تحصیلات	**۰/۳۱۹-	۰/۰۰۰	اسپیرمن	منفی
میزان درآمد	۰/۰۴۸	۰/۱۷۷	اسپیرمن	ns

* معنی‌داری سطح ۰/۰۵، ** معنی‌داری سطح ۰/۰۱

ویتی بهره گرفته شد. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، رفتار شهروندی در گروه‌های جنسیت، وضعیت تأهل و شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط در سطح ۹۵ درصد اطمینان و در گروه تحصیلات در سطح ۹۹ درصد اطمینان، تفاوت معنی‌داری داشته است

در این تحقیق به منظور مقایسه میانگین رفتار شهروندی سازمانی در گروه‌های دوجبهی از جمله نوع عضویت در تعاونی، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، دریافت تسهیلات از تعاونی و همچنین شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط، از آزمون من-

(جدول ۴). به بیان دیگر، مردها نسبت به زن‌ها، متأهلین نسبت به مجردها، کم‌سوادها نسبت به باسوادترها، و همچنین آن‌هایی که در کلاس‌های آموزشی مشارکت داشته‌اند نسبت به سایر اعضای تعاونی، رفتار شهروندی بهتری در تعاونی‌های تولید روستایی داشتند.

جدول ۴: مقایسه میانگین رفتار شهروندی سازمانی در گروه‌های مختلف

گروه	طبقه	میانگین رتبه‌ای	مقدار U من ویتنی	Sig.
نوع عضویت در تعاونی	عضو عادی	۱۸۶/۳۷	۹۹۳۷/۰۰۰	۰/۳۲۵
	هیأت مدیره	۲۰۰/۵۴		
جنسیت	مرد	۲۰۳/۱۹	۱۰۱۷۸/۰۰۰	۰/۰۳۳*
	زن	۱۶۲/۴۲		
وضعیت تأهل	متأهل	۲۱۷/۹۹	۶۵۰۴/۵۰۰	۰/۰۳۸*
	مجرد	۱۸۴/۷۷		
تحصیلات	دانشگاهی	۱۷۲/۵۰	۱۷۰۷۲/۵۰۰	۰/۰۰۰**
	غیردانشگاهی	۲۱۵/۲۹		
دریافت تسهیلات از تعاونی	بلی	۲۰۱/۴۷	۸۶۴۵/۰۰۰	۰/۳۳۷
	خیر	۱۸۶/۶۹		
شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط	بلی	۱۹۶/۲۹	۱۲۹۹۱/۵۰۰	۰/۰۴۱*
	خیر	۱۷۱/۹۷		

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ و ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

نامطلوب تعاونی نگاه خوشبینانه دارم.» ($\beta=0/567$) و $t=3/767$ ؛ بعد فضیلت مدنی نسبت به گویه‌های «از اوضاع و احوال تعاونی آگاهی دارم.» ($\beta=0/803$) و $t=22/712$ و «اقداماتی را انجام می‌دهم تا با دیگران مشکلی نداشته باشم.» ($\beta=0/612$ و $t=16/910$)؛ بعد نوع‌دوستی نسبت به گویه‌های «از حقوق دیگران در تعاونی سوء استفاده نمی‌کنم.» ($\beta=0/827$) و $t=23/720$ و «از بروز مسائل و تنش با سایر اعضا تعاونی ممانعت می‌نمایم.» ($\beta=0/513$ و $t=4/303$)؛ بعد احترام و تکریم نسبت به گویه‌های «من در تعاونی از تجاوز به حقوق دیگران اجتناب می‌کنم.» ($\beta=0/824$ و $t=24/301$) و «سعی می‌کنم اقداماتی در جهت حفاظت از تعاونی در برابر مشکلات احتمالی

با توجه به مقادیر به دست آمده، گویه‌های با کد $vaz7$ از بعد وظیفه‌شناسی، $faz2$ ، $faz8$ و $faz11$ از بعد فضیلت مدنی، $nod4$ ، $nod6$ و $nod9$ از بعد نوع دوستی، $eht3$ و $eht4$ از بعد احترام و تکریم، و همچنین $vaf2$ ، $vaf8$ و $vaf10$ از بعد وفاداری با بار عاملی کمتر از ۰/۵، وارد مدل اصلی نشدند (جدول ۵). نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بعد وظیفه‌شناسی نسبت به «به کار صادقانه در موفقیت تعاونی اعتقاد دارم.» ($\beta=0/799$ و $t=20/135$) و «تمایل به کار اضافی در تعاونی دارم.» ($\beta=0/540$) و $t=3/701$ ؛ بعد تحمل‌پذیری نسبت به گویه‌های «سعی در پیدا کردن خطاها در عملکرد تعاونی دارم تا آن‌ها رفع کنم.» ($\beta=0/741$ و $t=11/102$) و «در شرایط

انجام دهم.» ($\beta=0/573$ و $t=4/711$)؛ و همچنین بعد وفاداری نسبت به گویه‌های «معتقد به تصمیمات گرفته شده در تعاونی هستم و از آن حمایت می‌کنم.» ($\beta=0/775$ و $t=17/500$) و «در راه منافع تعاونی و عملکرد خوب آن فداکاری می‌کنم.» ($\beta=0/615$) و «به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرپذیری را داشته‌اند.» ($t=12/332$)

جدول ۵: نتایج بار عاملی متغیرهای آشکار در رفتار شهروندی سازمانی

ابعاد	گویه	نماد	بار عاملی	مقدار t-Values
وظیفه‌شناسی	حضورم در فعالیت‌های تعاونی بیشتر از وظایفم است.	vaz1	۰/۵۶۵	۳/۲۷۳
	برای تکمیل فعالیت‌های تعاونی حاضرم از وقت استراحتم بگذرم.	vaz2	۰/۵۷۸	۳/۷۳۰
	یکی از وظیفه‌شناس‌ترین اعضای تعاونی هستم.	vaz3	۰/۷۰۱	۱۹/۵۳۴
	به کار صادقانه در موفقیت تعاونی اعتقاد دارم.	vaz4	۰/۷۹۹	۲۰/۱۳۵
	تمایل به کار اضافی در تعاونی دارم.	vaz5	۰/۵۴۰	۳/۷۰۱
	همیشه آماده دراز کردن دست یاری به سوی همکارانم هستم.	vaz6	۰/۷۳۱	۱۶/۹۴۵
	حاضرم در روزهای تعطیل هم وظایفم را در تعاونی انجام دهم.	vaz7	۰/۱۲۳	۰/۰۹۲
	جهت افزایش کیفیت نتایج کاریم در تعاونی تلاش زیادی می‌کنم.	vaz8	۰/۷۱۱	۱۵/۷۲۰
تعاونی‌گرایی	زمان زیادی را در تعاونی صرف شکایت در مورد مسائل جزئی نمی‌کنم.	tah1	۰/۷۰۵	۱۵/۴۹۳
	در تعاونی من علاقه به بزرگ جلوه دادن مشکلات و مسائل کوچک دارم.	tah2	۰/۶۳۰	۱۷/۳۹۹
	اغلب در انجام فعالیت‌های تعاونی بر جنبه‌های مثبت تمرکز می‌کنم تا جنبه‌های منفی و خطا.	tah3	۰/۵۹۲	۴/۵۵۶
	تعاونی را به صورت یکپارچه می‌بینم.	tah4	۰/۶۷۳	۵/۷۶۳
	سعی در پیدا کردن خطاها در عملکرد تعاونی دارم تا آن‌ها رفع کنم.	tah5	۰/۷۴۱	۱۱/۱۰۲
	در انجام فعالیت‌های تعاونی نیازی به توجه سایر افراد ندارم.	tah6	۰/۶۰۵	۷/۶۹۱
	در شرایط نامطلوب تعاونی نگاه خوشبینانه دارم.	tah7	۰/۵۶۷	۳/۷۶۷
فصل‌بندی	از اوضاع و احوال تعاونی آگاهی دارم.	faz1	۰/۸۰۳	۲۲/۷۱۲
	در جلسات غیرضروری و اجباری تعاونی شرکت می‌کنم.	faz2	۰/۳۴۲	۱/۰۵۳
	در انجام اموری که لازم به تصویری مثبتی از تعاونی ایجاد می‌کند، کمک می‌کنم.	faz3	۰/۶۹۳	۷/۷۶۱
	در ایجاد تغییرات در تعاونی همکاری و تلاش می‌کنم.	faz4	۰/۷۳۳	۱۰/۸۵۶
	موافق توسعه و پیشرفت‌های تعاونی هستم.	faz5	۰/۶۹۰	۵/۹۲۰
	سعی می‌کنم با مطالعه اطلاعات مرتبط با تعاونی از وضعیت آن مطلع شوم.	faz6	۰/۷۳۵	۸/۶۴۳
	در فرآیندهای بهبود تعاونی مشارکت فعال دارم.	faz7	۰/۶۵۱	۷/۳۳۲
	با تغییرات ایجاد شده در تعاونی موافق هستم.	faz8	۰/۱۲۲	۰/۱۳۰
	تکالیف و وظایف اضافی در تعاونی را به صورت داوطلبانه قبول دارم.	faz9	۰/۷۸۹	۱۹/۶۴۱
	با سیاست‌های مرتبط با تعاونی همراه هستم.	faz10	۰/۷۳۹	۱۷/۴۳۳
	از افرادی که توسط ارکان و سایر اعضای تعاونی تحقیر می‌شوند و یا بد صحبت می‌شود، دفاع می‌کنم.	faz11	-۰/۰۵۳	۰/۰۰۲
	اقداماتی را انجام می‌دهم تا با دیگران مشکلی نداشته باشم.	faz12	۰/۶۱۲	۱۶/۹۱۰

بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و موفقیت.../ نوین نعیمیان و همکاران

۴/۳۰۳	۰/۵۱۳	nod1	از بروز مسائل و تنش با سایر اعضا تعاونی ممانعت می‌نمایم.	تعاونی
۶/۱۱۱	۰/۷۳۱	nod2	از چگونگی رفتارم بر سایر اعضای تعاونی آگاه هستم.	
۲۳/۷۲۰	۰/۸۲۷	nod3	از حقوق دیگران در تعاونی سوء استفاده نمی‌کنم.	
۰/۰۰۲	۰/۰۱۹	nod4	از ایجاد مسئله برای سایر اعضای تعاونی خودداری می‌کنم.	
۱۹/۴۰۲	۰/۷۲۸	nod5	تأثیر اقداماتم در تعاونی را بر سایر اعضای تعاونی در نظر می‌گیرم.	
۰/۹۳۰	۰/۱۳۴	nod6	حاضریم به سایر اعضای تعاونی که دارای حجم بالای کار هستند، کمک کنیم.	
۱۲/۴۱۳	۰/۵۷۳	nod7	حاضریم وظایف افرادی که حضور ندارند، انجام دهم.	
۲۰/۸۰۲	۰/۶۰۳	nod8	به افراد تازه وارد در تعاونی کمک می‌کنم.	
۰/۷۰۳	۰/۱۹۳	nod9	به سایر اعضا کمک می‌کنم تا مهارت‌های شغلی خود را بهبود بخشند.	
۷/۶۹۹	۰/۶۷۳	nod10	در زمانی که تعاونی وضعیت خوبی ندارد نسبت به آن نگرش مثبتی دارم.	
۹/۲۲۵	۰/۶۹۲	eht1	به افرادی که مسائل کاری مرتبط دارند، با تمایل کمک می‌نمایم.	تعاونی
۱۴/۸۱۲	۰/۷۳۲	eht2	اغلب برای کمک به سایر اعضای تعاونی آماده هستم.	
۰/۱۰۱	۰/۰۲۴	eht3	من به حقوق افرادی که با من کار می‌کنند احترام می‌گذارم.	
۰/۵۱۶	۰/۱۱۹	eht4	من در تعاونی با افرادی که ممکن است تحت تأثیر تصمیمات آن‌ها قرار بگیرم، مشورت می‌کنم.	
۲۴/۳۰۱	۰/۸۲۴	eht5	من در تعاونی از تجاوز به حقوق دیگران اجتناب می‌کنم.	
۱۹/۲۴۴	۰/۶۰۶	eht6	برای حل مشکل دیگران قدم بر می‌دارم. (با کمال میل به دیگران که مشکلات دارند کمک می‌کنم.)	
۴/۷۱۱	۰/۵۷۳	eht7	سعی می‌کنم اقداماتی در جهت حفاظت از تعاونی در برابر مشکلات احتمالی انجام دهم.	
۵/۶۷۹	۰/۶۷۴	eht8	من قبل از انجام هر گونه اقدام مهمی به مدیران تعاونی اطلاع می‌دهم.	
۱۲/۳۳۲	۰/۶۱۵	vaf1	در راه منافع تعاونی و عملکرد خوب آن فداکاری می‌کنم.	وفاداری
۰/۴۱۱	۰/۱۱۱	vaf2	از هویت تعاونی در شرایط، زمان و مکان‌های مختلف حمایت می‌کنم.	
۱۵/۹۰۲	۰/۷۱۳	vaf3	نسبت به ارکان و رهبران تعاونی احساس وفاداری می‌نمایم.	
۱۲/۹۳۰	۰/۶۱۹	vaf4	متعهد به تعاونی در شرایط سخت هستم.	
۱۷/۵۰۰	۰/۷۷۵	vaf5	معتقد به تصمیمات گرفته شده در تعاونی هستم و از آن حمایت می‌کنم.	
۱۶/۹۱۹	۰/۷۴۲	vaf6	موافق تغییرات مناسب در تعاونی هستم.	
۱۵/۸۱۱	۰/۶۱۷	vaf7	معتقدم باید به سایر اعضا تعاونی که در مواجهه با مشکلات کمک کرد.	
۰/۹۴۹	۰/۲۹۳	vaf8	در مواجهه با مشکلات سایر اعضا تعاونی، نگران می‌شوم.	
۱۷/۹۱۰	۰/۷۴۱	vaf9	فضای سالم تعامل مستمر بین اعضا در تعاونی وجود دارد.	
۱/۷۱۲	۰/۳۶۳	vaf10	رفتار مثبت برقراری ارتباط درون اعضای تعاونی وجود دارد.	

egh6، egh8 و egh9 از بعد اقتصادی، ejt5 و ejt8 از بعد اجتماعی، rav5 از بعد روانشناختی و همچنین mod1، mod6 و mod9 از بعد مدیریتی - حمایتی، به

با توجه به مقادیر به دست آمده از بار عاملی متغیرهای آشکار ابعاد موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی، گویه‌های با کد egh2،

دلیل مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۵ از ادامه تجزیه و تحلیل حذف شدند (جدول ۶). همان طور که مقادیر به دست آمده از مقدار ضریب و تی نشان می‌دهد، گویه‌های «ایجاد بازاریابی و فروش بیشتر محصولات تولیدی» ($\beta=0/596$ و $t=9/003$) و «توزیع عادلانه سود بین اعضا» ($\beta=0/502$ و $t=2/001$) در بعد اقتصادی؛ «افزایش میزان رضایت‌مندی اعضا از مدیریت تعاونی» ($\beta=0/621$ و $t=10/140$) و «مشارکت اعضای تعاونی در برنامه‌های عمرانی روستا» ($\beta=0/509$ و $t=2/989$) در بعد اجتماعی؛ «انگیزه فعالیت در تولیدات کشاورزی» ($\beta=0/579$) و «بهبود خودباوری و خوداتکایی در اعضا» ($\beta=0/501$ و $t=2/769$) در بعد روانشناختی؛ «دسترسی اعضا به تأمین و توزیع نهاده‌ها» ($\beta=0/669$) و «بهبود خودباوری و خوداتکایی در اعضا» ($\beta=0/511$ و $t=3/990$) در بعد مدیریتی-حمایتی؛ «بهبود تجربه عملی اعضا تعاونی در فعالیت‌ها» ($\beta=0/625$ و $t=18/055$) و «انگیزه و علاقه به کار گروهی در اعضا» ($\beta=0/517$) و «اطلاعات در مورد فناوری و نوآوری جدید (یکپارچه‌سازی زمین و سیستم‌های آبیاری) و ترویج تکنولوژی نوین در مزارع» ($\beta=0/664$ و $t=13/813$) و «برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های نوین آموزشی و آموزش منظم اعضا» ($\beta=0/503$ و $t=3/767$) در بعد آموزشی-فرهنگی؛ به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرگذاری را بر ابعاد موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی داشته‌اند.

جدول ۶: نتایج بار عاملی متغیرهای آشکار در موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی

مقدار t-Values	بار عاملی	نماد	گویه	بعد
2/001	0/502	egh1	توزیع عادلانه سود بین اعضا	اقتصادی
0/024	-0/072	egh2	ایجاد رفاه نسبی سهام‌داران	
5/031	0/557	egh3	نرخ افزایش ایجاد فرصت‌های شغلی	
8/771	0/592	egh4	بیمه محصولات کشاورزی اعضای تعاونی	
9/003	0/596	egh5	ایجاد بازاریابی و فروش بیشتر محصولات تولیدی	
0/452	0/117	egh6	افزایش میزان سرمایه‌گذاری بلندمدت در تعاونی	
4/151	0/544	egh7	نرخ افزایش درآمد در اعضای تعاونی	
1/819	0/411	egh8	نرخ افزایش تولید محصولات	
0/331	0/107	egh9	تعیین زمان مناسب خرید و فروش محصولات و تنظیم کشت بر اساس بازار	
3/311	0/515	egh10	ایجاد بازار و یافتن بازار جدید	
5/169	0/559	egh11	پرداخت تسهیلات کم‌بهره و کمک مالی به اعضا	
8/720	0/571	ejt1	جلب مشارکت مردم و افزایش فعالیت‌های مشارکتی	اجتماعی
10/140	0/621	ejt2	افزایش میزان رضایت‌مندی اعضا از مدیریت تعاونی	
6/715	0/544	ejt3	همکاری در بهبود روش‌های تولید برای کمک به اعضا	
6/321	0/545	ejt4	افزایش میزان مسئولیت‌پذیری اعضای تعاونی	
0/019	-0/032	ejt5	کاهش اختلافات و تعارضات بین اعضا	
2/989	0/509	ejt6	مشارکت اعضای تعاونی در برنامه‌های عمرانی روستا	
3/544	0/519	ejt7	تشویق روستاییان برای شرکت در فعالیت‌های اجتماعی	
0/640	0/103	ejt8	مشارکت بیشتر اعضا در مجامع عمومی و فوق‌العاده تعاونی	

بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و موفقیت.../ نوین نعیمیان و همکاران

روانشناسی	۵/۱۱۲	۰/۵۱۴	rav1	توانمندی اعضاء در برقراری ارتباط با بازار فروش
	۵/۸۳۸	۰/۵۲۳	rav2	استفاده مناسب از رسانه‌های گروهی
	۸/۱۰۱	۰/۵۷۹	rav3	انگیزه فعالیت در تولیدات کشاورزی
	۲/۷۶۹	۰/۵۰۱	rav4	بهبود خودباوری و خودتکایی در اعضاء
	۰/۷۱۷	۰/۱۶۲	rav5	تقویت باور و پایداری اعضاء به اصول و فلسفه تعاون
	۶/۰۸۱	۰/۵۴۹	rav6	افزایش روحیه و حس همکاری در اعضاء
مدیریت	۰/۱۲۴	۰/۰۹۲	mod1	یکپارچه‌سازی اراضی
	۸/۷۳۳	۰/۵۴۳	mod2	خرید تضمینی محصولات کشاورزی
	۴/۸۰۰	۰/۵۱۹	mod3	توسعه صنایع تبدیلی و بسته‌بندی محصولات
	۱۵/۹۲۲	۰/۵۹۹	mod4	نظارت و کنترل بیشتر بر تصمیمات و فعالیت‌های تعاونی
	۳/۹۹۰	۰/۵۱۱	mod5	تسهیل روابط اداری اعضای تعاونی با سایر ارگان‌های دولتی
	۰/۰۱۲	-۰/۰۰۱	mod6	همکاری در ارائه خدمات وسایل حمل و نقل محصولات کشاورزی
	۴/۳۱۲	۰/۵۱۷	mod7	پیگیری در جهت افزایش تعداد اعضای تعاونی
	۲۱/۴۳۰	۰/۶۶۹	mod8	دسترسی اعضاء به تأمین و توزیع نهاده‌ها (کود، سموم، بذر و...)
	۰/۵۵۰	۰/۱۶۲	mod9	کمک به بهبود وضعیت مسکن و تأسیسات عمومی و معابر عمومی
سبک زندگی	۱۵/۶۶۶	۰/۶۱۲	sha1	افزایش میزان علاقه به تولید محصولات کشاورزی مورد نظر تعاونی
	۸/۵۱۹	۰/۵۴۵	sha2	میزان انعطاف‌پذیری در کار اعضای تعاونی
	۹/۴۵۴	۰/۵۶۳	sha3	توانایی اعضاء در ریسک‌پذیری در کمک به تعاونی
	۱۱/۹۰۱	۰/۵۹۱	sha4	میزان ابتکار و نوآوری اعضای شرکت تعاونی
	۵/۰۰۰	۰/۵۲۷	sha5	میزان اعتماد به نفس در بین اعضاء
	۳/۳۸۴	۰/۵۱۷	sha6	انگیزه و علاقه به کار گروهی در اعضاء
	۱۸/۰۵۵	۰/۶۲۵	sha7	بهبود تجربه عملی اعضاء تعاونی در فعالیت‌ها
آموزشی-فرهنگی	۸/۵۱۳	۰/۵۶۰	amu1	آگاه‌سازی کشاورزان از بازار و حذف واسطه‌ها
	۳/۹۰۲	۰/۵۱۷	amu2	آموزش بازاریابی و قیمت‌گذاری محصول برای اعضاء
	۳/۷۶۷	۰/۵۰۳	amu3	برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های نوین آموزشی و آموزش منظم اعضاء
	۸/۴۹۲	۰/۵۴۹	amu4	ترویج فرهنگ تعاونی در روستاها
	۱۳/۸۱۳	۰/۶۶۴	amu5	ارائه اطلاعات در مورد فناوری و نوآوری جدید (یکپارچه‌سازی زمین و سیستم‌های آبیاری) و ترویج تکنولوژی نوین در مزارع
	۵/۰۶۱	۰/۵۲۱	amu6	دسترسی به منابع اطلاعاتی مختلف (نشر، صوتی و تصویری) و نشر دانش نوین کشاورزی
	۸/۰۰۱	۰/۵۴۲	amu7	مشاوره و ترویج اجرای کاشت، دانش و برداشت محصولات

۰/۷ می‌باشد (کمالی‌مقدم و احمدوند، ۱۴۰۰) که نشان دهنده پایایی مناسب است (جدول ۷). همچنین برای سنجش روایی همگرا نیز از شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE)^۲ استفاده شد که بیانگر میزان

برای تعیین پایایی ابزار سنجش از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)^۱ استفاده شد. همان‌طور که مقادیر به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد، مقدار CR کلیه مؤلفه‌های تحقیق بیشتر از

همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود است و مقدار بحرانی آن ۰/۵ می‌باشد (ستوده آرانی و همکاران، ۱۴۰۰). به طور کلی پایایی و روایی ابزار

سنجش زمانی مورد تأیید است که روابط زیر برقرار باشد:

CR > 0.7
CR > AVE
AVE > 0.5

جدول ۷: پایایی و روایی همگرا مؤلفه‌های تحقیق

مؤلفه/بعد	مقدار CR	مقدار AVE
رفتار شهروندی سازمانی		
وظیفه‌شناسی	۰/۸۳۴	۰/۵۹۹
تحمل‌پذیری	۰/۷۸۹	۰/۵۸۳
فضیلت مدنی	۰/۷۹۳	۰/۵۸۵
نوع دوستی	۰/۸۳۰	۰/۶۱۱
احترام و تکریم	۰/۷۹۹	۰/۵۹۳
وفاداری	۰/۸۳۵	۰/۶۱۲
موفقیت کسب‌کارهای تعاونی‌های تولید روستایی		
اقتصادی	۰/۸۱۳	۰/۶۰۳
اجتماعی	۰/۷۹۷	۰/۵۷۲
روانشناختی	۰/۸۴۵	۰/۵۷۸
مدیریتی - حمایتی	۰/۷۶۹	۰/۵۹۱
شخصیتی	۰/۸۵۵	۰/۶۱۲
آموزشی - فرهنگی	۰/۷۷۱	۰/۵۷۳

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه‌ها و تحلیل مسیر مدل نشان می‌دهد که، رفتار شهروندی با ضریب ۰/۴۵۱ در سطح ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی در استان گلستان داشته است (جدول ۸). یافته‌ها حاکی از آن است که، رفتار شهروندی سازمانی در تعاونی‌های تولید روستایی متأثر از شش بُعد وظیفه‌شناسی با $\beta=0/902$ و $t=34/978$ ؛ تحمل‌پذیری با $\beta=0/766$ و $t=29/778$ ؛ فضیلت مدنی با $\beta=0/870$ و $t=25/130$ ؛ نوع‌دوستی با $\beta=0/662$ و $t=18/885$ ؛ احترام و تکریم با $\beta=0/768$ و $t=25/408$ ؛ وفاداری با $\beta=0/899$ و $t=30/022$ می‌باشد. به بیان دیگر، وظیفه‌شناسی بیشترین و نوع‌دوستی کمترین تأثیر مثبت را در رفتار شهروندی سازمانی در کسب‌وکارهای تعاونی‌های

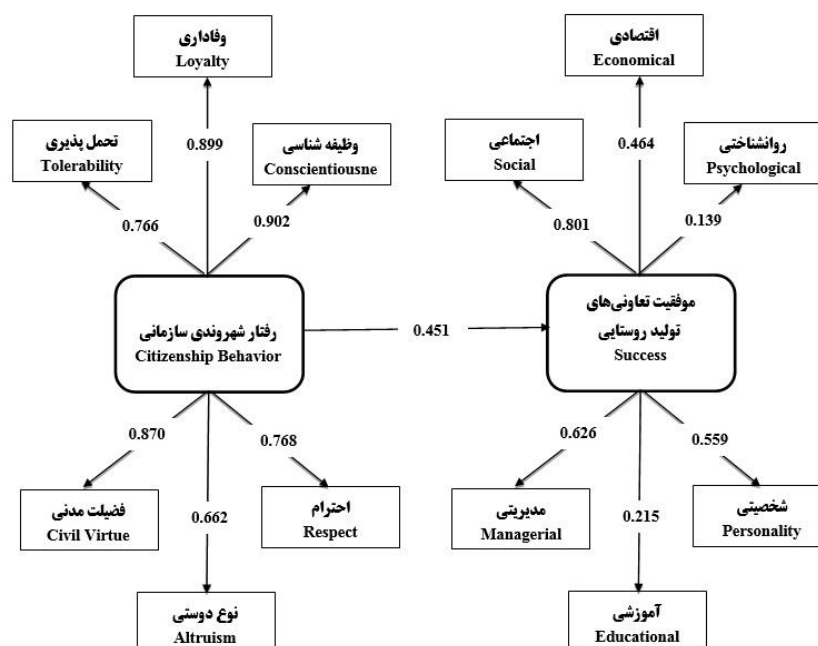
تولید روستایی داشته است. به طوری که مقادیر t به دست آمده نشان از تأیید مقدار آزمون عوامل مورد بررسی است که مقدار t در سطح اطمینان ۹۹ درصد باید ۲/۵۸ و بیشتر از آن باشد (شکل ۲). با توجه به مقادیر آزمون به دست آمده، موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی متأثر از شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی - حمایتی و شخصیتی در سطح ۹۹ درصد و شاخص‌های روانشناختی و آموزشی - فرهنگی در سطح ۹۵ درصد است. به بیان دیگر، شاخص‌های اجتماعی و مدیریتی - حمایتی با مقادیر آزمون ۰/۸۰۱ و ۰/۶۲۶ بیشترین تأثیرگذاری و شاخص‌های روانشناختی و آموزشی - فرهنگی با مقادیر آزمون ۰/۱۳۹ و ۰/۲۱۵ کمترین تأثیرگذاری را بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های مذکور داشتند.

بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و موفقیت... / نوین نعیمیان و همکاران

جدول ۸: بررسی فرضیه‌ها و تحلیل مسیر مدل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی

روابط / مسیر	ضریب مسیر	مقدار* t-Values	جهت رابطه	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی - وظیفه‌شناسی	۰/۹۰۲**	۳۴/۹۷۸	+	پذیرش
رفتار شهروندی سازمانی - تحمل‌پذیری	۰/۷۶۶**	۲۵/۱۳۰	+	پذیرش
رفتار شهروندی سازمانی - فضیلت مدنی	۰/۸۷۰**	۲۹/۷۷۸	+	پذیرش
رفتار شهروندی سازمانی - نوع دوستی	۰/۶۶۲**	۱۸/۸۸۵	+	پذیرش
رفتار شهروندی سازمانی - احترام و تکریم	۰/۷۶۸**	۲۵/۴۰۸	+	پذیرش
رفتار شهروندی سازمانی - وفاداری	۰/۸۹۹**	۳۰/۰۲۲	+	پذیرش
موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی - اقتصادی	۰/۴۶۴**	۶/۷۲۰	+	پذیرش
موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی - اجتماعی	۰/۸۰۱**	۱۴/۷۲۲	+	پذیرش
موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی - روانشناختی	۰/۱۳۹*	۲/۲۲۴	+	پذیرش
موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی - مدیریتی	۰/۶۲۶**	۱۰/۲۶۸	+	پذیرش
موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی - شخصیتی	۰/۵۵۹**	۸/۳۱۸	+	پذیرش
موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی - آموزشی فرهنگی	۰/۲۱۵*	۲/۳۹۶	+	پذیرش
رفتار شهروندی سازمانی - موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی	۰/۴۵۱**	۷/۲۶۸	+	پذیرش

* $|t| > 1.96$ Significant at 0.05, $|t| > 2.58$ Significant at 0.01



شکل ۲: مدل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت کسب‌وکارهای تعاونی‌های تولید روستایی بر اساس ضریب مسیر

نتیجه گیری

با توجه به این که طی چند دهه گذشته رفتارهای شهروندی سازمانی به دلیل اهمیت حیاتی آن‌ها بر میزان عملکرد و موفقیت سازمانی، به موضوع مهم تحقیقات و مطالعات تأثیرگذار تبدیل شده است. به طوری که موفقیت سازمانی نه تنها شامل سطوح بالای عملکرد سازمانی، بلکه رفاه و تعهد کارکنان به اهداف سازمانی را شامل می‌شود (Andrade and Neves, 2022). در سازمان‌هایی که منابع معمولاً محدود است (مانند تعاونی‌ها و تشکلهای مردم‌نهاد)، رفتار شهروندی سازمانی نه تنها می‌تواند تأثیر مهمی بر عملکرد سازمانی داشته باشد، بلکه در کیفیت خدمات نیز اهمیت دارد (Tinti et al., 2017). در واقع افراد در هر سازمانی می‌توانند ادراکات‌شان را از طریق رفتارهای تحول آفرین رهبران تغییر دهند تا منجر به بهبود عملکرد شهروندی آن‌ها در سازمان مربوطه شود. به بیان دیگر، سازمان‌ها می‌توانند توانایی خود را برای انطباق با تغییرات محیطی، از طریق اتخاذ رفتارهای شهروندی سازمانی بهبود بخشند (Podsakoff and MacKenzie, 1997). در واقع، موفقیت سازمان‌ها به میزان پذیرش رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان بستگی دارد (Yen and Niehoff, 2004). از این رو رفتار شهروندی سازمانی فقط مربوط به سازمان‌های دولتی نبوده، و تعاونی‌ها و تشکلهای مردمی به ویژه تعاونی‌های تولید روستایی از این قاعده مستثنی نیستند. رفتار شهروندی اعضای تعاونی‌ها به صورت برون نقشی مشاهده شده و به میزان زیادی می‌تواند به انواع نتایج مطلوب کاری و عملکرد تأثیرگذار منجر گردد (Thompson et al., 2020; Yaakobi and Weisberg, 2020).

بر اساس نتایج به دست آمده از همبستگی بین ویژگی‌های فردی و رفتار شهروندی سازمانی نشان از آن داشت که، متغیر سابقه عضویت در تعاونی با رفتار

شهروندی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. به بیان دیگر، با افزایش سابقه عضویت در تعاونی افراد مورد مطالعه، رفتار شهروندی آن‌ها نسبت به کم‌سابقه‌ها بهتر بوده است. با افزایش تجربه فعالیت در تعاونی، وسعت شبکه اجتماعی و سرمایه اجتماعی در اعضا بالاتر رفته و بر همین اساس با حفظ جایگاه اجتماعی، رفتار شهروندی در آن قوی‌تر خواهد شد. یافته‌ها نشان داد که، هر چه سطح سنی در اعضای مورد مطالعه تعاونی‌های تولید روستایی بیشتر شده است، رفتار شهروندی آن‌ها نسبت به جوان‌تر بهتر بوده است. کهولت سن و گسترش روابط و تعاملات اجتماعی با ارکان تعاونی و سایر اعضا و همچنین آزمون و خطاهای متعدد رفتاری، باعث شده است تا آن‌ها نسبت به افراد با سن کمتر از خود گذشته‌گی بیشتری در فعالیت‌های تعاونی از خود نشان داده و رفتار شهروندی مناسب‌تری داشته باشند. یافته‌ها حاکی از آن است که میزان تحصیلات افراد با رفتار شهروندی رابطه منفی و معنی‌داری داشته و با نتایج تحقیقات دهقانی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. به عبارتی کم‌سوادها و بی‌سوادها رفتار شهروندی بهتری نسبت به باسوادها داشتند. کم‌تجربه بودن در تشکلهای مردمی و تعاونی‌ها و کمبود روابط اجتماعی قوی به تحصیلات بالای آن‌ها حاکم بوده و نتوانند آن‌طور که شایسته است از تحصیلات‌شان در پیشبرد اهداف تعاونی بهره لازم ببرند.

یافته‌ها از مقایسه میانگین رفتار شهروندی در بین گروه‌های مختلف نشان داد که، رفتار شهروندی در گروه‌های جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات و شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط تفاوت معنی‌داری داشته و در گروه‌های نوع عضویت در تعاونی دریافت تسهیلات از تعاونی تفاوت معنی‌داری نداشت. از این رو، اعضای تعاونی مرد نسبت به زن‌ها رفتار شهروندی بهتری داشتند. این امر می‌تواند ناشی

(۲۰۱۶) به تأثیر مثبت آموزش بر رفتار شهروندی سازمانی در افراد اشاره کرده است. از طرفی Amrutha and Geetha (۲۰۲۱) بر این باورند که زمانی می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشید که به متغیر آموزش سازمانی توجه شود.

همان‌طور که نتایج نشان داد، رفتار شهروندی بر میزان موفقیت کسب‌وکارهای تعانی‌های تولید روستایی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است. رفتار شهروندی سازمانی با تأثیر مثبت بر عملکرد افراد در سازمان‌ها (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴؛ رحیمی و همکاران، ۱۳۹۲) نقش مهمی بر عملکرد موفق سازمانی دارد (شافع، ۱۳۹۹؛ واحدی و صادقی، ۱۳۹۸؛ یحیی‌زاده‌فر و همکاران، ۱۳۹۱؛ De Clercq, 2022; Isik, 2021). به بیان دیگر، وجود وفاداری، احترام و تکریم، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، نوع‌دوستی، فضیلت مدنی و...، به عنوان فاکتورهای فراسازمانی و خارج از وظیفه‌مندی در بین اعضای تعاونی باعث شده است تا رفتار شهروندی تأثیر مستقیمی بر عملکرد موفق تعاونی‌های تولید روستایی داشته باشد. این در حالی است که افزایش بهره‌وری، عملکرد و اثربخشی قوی‌ترین تأثیر مثبت را بر موفقیت تعاونی‌های مورد مطالعه داشته است. به عبارتی هر چه سطح عملکرد و بهره‌وری در تعاونی‌ها بیشتر شده است، وضعیت کارکردی در آن‌ها نیز بهبود یافته است. نتایج نشان داد، ارتقاء روابط مثبت بین اعضا و ارکان تعاونی با بالا بردن میزان انسجام و همبستگی بین اعضا، سطح مسئولیت‌پذیری آن‌ها را در مدیریت تعاونی‌های تولید روستایی تقویت نموده و زمینه را برای موفقیت آن‌ها در اهداف از پیش تعیین شده بیشتر خواهد کرد. به عبارتی، انسجام ضعیف گروهی در میان اعضا تعاونی مانع عملکرد ایده‌آل آن می‌گردد (Dendup and Aditto, 2021). نتایج تحقیقات موسایی و محمدی‌مفرد (۱۳۹۷) و حیدری‌ساربان و زیارتی

از روابط و تعامل بهتر مردها با یکدیگر به دلیل تعداد بیشتر آن‌ها نسبت به زن‌ها و همچنین حضور فعال‌تر آن‌ها در تعاونی‌ها باشد. این یافته با نتایج محبوب عشرت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) همسو نمی‌باشد. لذا می‌توان بیان نمود که رفتار شهروندی بین زنان و مردان بسته به نوع محیط سازمانی و ترکیب آن‌ها می‌تواند متفاوت باشد. ضمن این که Putra (۲۰۲۰) معتقد است رفتار شهروندی تحت تأثیر جنسیت نیست. بر اساس نتایج، با توجه به این که اغلب اعضای تعاونی‌های تولید روستایی جزء متأهلین بوده و به دلیل گستردگی روابط اجتماعی و خانوادگی در بین آن‌ها، رفتار شهروندی در متأهلین بهتر از مجردها بوده است. همسو با یافته به دست آمده، امینی و همکاران (۱۳۹۵) نیز اذعان داشته‌اند که رفتار شهروندی در متأهلین بیشتر از مجردها است. همان‌طور که نتایج نشان داد، افراد دارای تحصیلات دانشگاهی از رفتار شهروندی مناسب‌تری نسبت به افراد با تحصیلات غیردانشگاهی داشتند. این یافته با نتایج تحقیقات امینی و همکاران (۱۳۹۵) و عشرت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. ارتباط با مجامع علمی و سازمانی خارج از سیستم مدیریتی تعاونی باعث قوی‌تر شدن و گستردگی شبکه اجتماعی در چنین افرادی می‌شود که نتایج آن می‌تواند در تغییر رفتارهای اجتماع‌محور و انسان‌محور منجر گردد. همچنین نتایج گویای آن بود که، رفتار شهروندی در گروه شرکت در دوره‌های آموزشی تفاوت معنی‌داری دارد. به عبارتی، افرادی که در دوره‌ها و کلاس‌های مربوط به تعاونی‌ها شرکت کرده‌اند، به دلیل وجود اندوخته‌های دانشی و معرفتی و ارتباطات چهره به چهره در چنین جلساتی، رفتار شهروندی بهتری از خود نسبت به افرادی که در هیچ کلاس آموزشی شرکت نکرده‌اند، داشته‌اند. در همین راستا افضل‌نیری (۱۳۹۴) و Keating and Janmaat

(۱۳۹۶) یافته به دست آمده را مورد تأیید قرار می‌دهد. در این راستا، Maestre-Matos و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی در کلمبیا به این نتیجه رسیده‌اند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثرگذاری تعیین‌کننده‌ای در توسعه تعاونی‌ها دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، افزایش کارایی در تخصیص منابع تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی داشته است. به بیان دیگر، کارایی در تخصیص منابع از طریق سهم اعتبارات آموزشی، بهبود کیفیت خدمات تسهیلاتی و وام‌های کم‌بهره و همچنین خدمات نهاده‌ای و رفاهی به اعضای تعاونی، ضمن افزایش، مسیر عملکرد مثبت را در تعاونی‌های تولید روستایی هموارتر نموده است. از این‌رو، ایجاد صنایع تبدیلی و تکمیلی، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین تولید، و همچنین اعطاء تسهیلات بانکی با شرایط ویژه از مهم‌ترین راهبردهای موفقیت و کارآمدی تعاونی‌ها در بخش بهبود کیفیت خدمات است. یافته‌ها حاکی از آن است، ایجاد انعطاف‌پذیری لازم برای نوآوری در موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است. این در حالی است که اعضای تعاونی‌ها با تغییر رفتار شهروندی و فراسازمانی‌شان زمینه‌های خلاقیت و نوآوری را در تعاونی‌ها افزایش داده تا افراد بتوانند از این طریق به بهره‌وری مناسب دست یابند. به طوری که تعاونی‌ها با پاسخگویی به نیازهای اعضا، ارائه خدمات جدید و به روز در راستای تغییرات محیط بیرونی در تعاونی، ایجاد زمینه‌های مختلف مهارتی-دانشی، شرایط را برای موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی فراهم نموده است.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- همان‌طور که نتایج نشان داد افرادی که سابقه عضویت بیشتری در تعاونی داشتند، رفتار

شهروندی بالاتری داشته‌اند. لذا پیشنهاد می‌گردد برای تعیین اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل تعاونی از افراد با سابقه بالا استفاده شود. چرا که اینگونه افراد به دلیل داشتن روحیه اجتماعی و انسان‌محوری توانایی بیشتری برای مدیریت موفق تعاونی‌ها خواهند داشت.

- با توجه به این که رابطه منفی و معنی‌داری سطح تحصیلات و رفتار شهروندی وجود دارد، به تعاونی‌های تولید روستایی پیشنهاد می‌گردد جهت انجام فعالیت‌های حساس و دارای تنش از اعضا با تحصیلات کمتر که دارای شبکه اجتماعی بیشتری دارند، استفاده گردد.

- بر اساس نتایج حاصل از تحقیق و تأثیر مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی، به تعاونی‌های تولید روستایی پیشنهاد می‌گردد جهت برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های مصوب در تعاونی، از افراد با پتانسیل رفتار شهروندی بالا استفاده نمایند.

- نتایج نشان داد افرادی که در دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی و ترویجی شرکت کرده‌اند نسبت به سایر افراد دارای رفتار شهروندی مطلوب‌تری بوده و همچنین در موفقیت تعاونی‌های تولید روستایی نقش مثبتی داشته است. از این‌رو پیشنهاد می‌گردد با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی به صورت حضوری و مجازی با موضوعات هدفمند جهت تقویت رفتار شهروندی در تعاونی‌ها استفاده گردد.

- طبق نتایج به دست آمده وظیفه‌شناسی و وفاداری مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی در تعاونی‌های تولید روستایی هستند. لذا پیشنهاد می‌گردد جهت پیگیری امورات و فعالیت‌های حساس در تعاونی‌های تولید روستایی از اعضا با وظیفه‌شناسی و وفاداری بالا بهره‌گیری شود.

اعضای تعاونی‌ها در تکمیل پرسشنامه، از مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق حاضر بوده است. از طرفی با توجه به نتایج به دست آمده، بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر توانمندسازی جوامع روستایی و همچنین تقویت شبکه‌های اجتماعی تعاونی‌های تولید روستایی می‌تواند به عنوان پژوهشی مرتبط با موضوع در آینده باشد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از ارکان تعاونی‌های تولید روستایی و کارشناسان اداره کل تعاون روستایی در جهت انجام تحقیق تشکر و قدردانی می‌شود.

- با توجه به این که فعالیت‌های اجتماعی بیشترین نقش را در عملکرد تعاونی‌های تولید روستایی داشته است؛ از این رو پیشنهاد می‌گردد با استفاده از پتانسیل بالا سرمایه اجتماعی و قوت شبکه اجتماعی در تعاونی‌ها، در جهت تقویت و بهبود فرصت‌های اقتصادی و معیشتی بهره‌گیری بیشتری نمود.

انجام هر تحقیق دارای محدودیت‌های اجرایی خاص خود است که این تحقیق نیز با برخی از آنان مواجه بوده است. پراکندگی تعاونی‌ها تولید روستایی و اعضای آن در استان، گندی فرآیند گردآوری داده‌ها به علت شیوع ویروس کرونا و عدم همکاری برخی از

منابع

پرویزی، ا. ۱۴۰۰. بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد در رفتار شهروندی سازمانی در شرایط پاندمی کووید-۱۹ (مطالعه موردی: کلیه شعب بانک صادرات استان کهگیلویه و بویراحمد). اولین کنفرانس ملی مدیریت و تجارت الکترونیک: تهران.

تیموری خناری، ح.، صالحی، م.، و عنایتی، ت. ۱۳۹۵. ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با توانمندسازی منابع انسانی سازمان تعاون روستایی استان مازندران. کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر و تحول: تهران.

حیدری ساریان، و.، و زیارتی، م. ۱۳۹۶. عوامل اجتماعی و محیطی مؤثر بر عملکرد تعاونی‌های تولید روستایی شهرستان گناوه. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۶ (۲۲): ۱۱۲-۱۰۷.

خرمیان طوسی، س.، صادقی تربتی، و.، ساسانی، م.، و موسوی معلم، س.م.ح. ۱۳۹۸. بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۴ مشهد). فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳ (۱۳): ۹۲-۸۲.

دهقانی، م.، حیوی حقیقی، م.ح.، کیان پوری، س.، و شبانی، ب. ۱۳۹۳. رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱ (۳): ۴۴-۳۵.

اسلامی، ح.، و سیار، ا. ۱۳۸۶. رفتار شهروندی سازمانی، مجله تدبیر، ۱۸ (۱۸۷).

افضلی نیری، ا. ۱۳۹۴. بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی (درون و برون سازمانی). کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع: تهران.

الفتی، ج.، رنگریز، ح.، احمدی، ک.، و رضایی، ب. ۱۳۹۹. عوامل مؤثر بر موفقیت شرکت‌های تعاونی تولیدی استان کرمانشاه. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۹ (۳۴): ۱۴۶-۱۱۹.

امانیان بیدختی، پ.، و صادقی‌نیا، س. ۱۳۹۴. نقش تعاونی‌های تولیدی فرش دستباف روستایی در میزان درآمدزایی و افزایش سرمایه‌گذاری خراسان رضوی. مجله پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، ۴ (۳): ۱۰۵-۱۰۲.

امینی، م.ت.، سیادت، س.، و پیرعلی، ع.ر. ۱۳۹۵. بررسی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار در رفتار شهروندی سازمانی پرسنل ناجا (مورد مطالعه: پلیس پیشگیری). فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۷ (۴۳): ۱۱۲-۸۹.

بالالی، ح.، موحدی، ر.، و نظری کمرودی، ج. ۱۳۹۶. ارزیابی عوامل اثرگذار در بهبود عملکرد شرکت‌های تعاونی تولید روستایی در شهرستان سوادکوه. مجله پژوهش‌های روستایی، ۸ (۴): ۵۹۰-۵۷۷.

- رحیمی، ف.، قاسمی، ق.، و احمدی، ک. ۱۳۹۲. طراحی عوامل مؤثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی و نقش آن در عملکرد کارکنان. مجله بهبود مدیریت، ۷ (۳): ۱۰۷-۱۲۳.
- ستوده آرانی، ح.، باغبانی آرانی، ا.، مقصودی گنجه، ی.، مهتری آرانی، م.، و سرپله، ز. ۱۴۰۰. واکاوی اثر فرآیندهای مدیریت استعداد بر توانمندی شبکه‌سازی و عملکرد سازمانی مورد مطالعه: شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان اصفهان. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۳۷ (۹): ۲۰۱-۲۱۸.
- شافع، ن. ۱۳۹۹. بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کاری حسابرسان. پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری: اهواز.
- فاریابی، م.، و احمدوند، م. ۱۳۹۶. تعیین‌کننده‌های عملکرد تعاونی‌های تولید روستایی در جنوب استان کرمان. مجله پژوهش‌های روستایی، ۸ (۳): ۴۰۴-۴۲۱.
- فیض‌الله‌زاده، م.، محمدزاده، ش.، و کراری، ص. ۱۳۹۹. راهبردهای مناسب برای بازاریابی و صادرات محصولات کشاورزی در تعاونی‌های تولید منطقه آزاد ماکو. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۹ (۳۵): ۸۰-۵۳.
- قادری، س.، و عمرانی، ه. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تحول سازمانی مطالعه موردی: کارکنان صندوق مهر امام رضا (ع). کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی: تهران.
- کردعلی‌وند، س.، غنیان، م.، خسروی‌پور، ب.، و یزدان‌پناه، م. ۱۳۹۶. کاربرد فرآیند تحلیل سلسله مراتبی در اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های روستایی استان لرستان. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۶ (۲۱): ۸۵-۶۷.
- کرمی، ش.، و آگهی، ح. ۱۳۸۹. عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌ها: مطالعه موردی تعاونی‌های تولیدی محصولات خارج از فصل در استان کرمانشاه. فصلنامه روستا و توسعه، ۱۳ (۲): ۳۱-۶۰.
- کمالی مقدم، ن.، و احمدوند، م. ۱۴۰۰. تحلیل رفتار حفاظت از خاک در جالیزکاران دهستان دشت روم، of factors affecting the success of the performance of board members of rural,
- شهرستان بویراحمد: کاربرد تئوری انگیزش حفاظت. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۷ (۲): ۱۱۳-۱۲۹.
- عشرت‌آبادی، ح.، شاطری، ک.، و یوزباشی، ع. ر. ۱۳۹۱. ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان زن دانشگاه تهران. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۲ (۱): ۱۱۱-۱۳۶.
- محرابی، ج.، و گلناری، م. ۱۳۹۴. بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۱: ۴۹-۶۰.
- مستبصری، م.، و نجابی، ع. ۱۳۸۷. فرسودگی شغلی عامل تعدیل‌کننده OCB در سازمان. اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی: تهران.
- موسایی، م.، و محمدی‌مفرد، آ. ۱۳۹۷. شناسایی عوامل اجتماعی و محیطی مؤثر در عملکرد تعاونی‌های تولید روستایی استان کهگیلویه و بویراحمد. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۷ (۲۸): ۱۶۷-۱۹۸.
- واحدی، م.، و صادقی، پ. ۱۳۹۸. پایش نقش رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان و استادان دانشگاه پیام نور. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۸ (۱): ۵۸-۵۱.
- وفائی بصیر، ح.، اسلامبولچی، ع. ر.، اسماعیل‌پور، م.، اصغری صارم، ع. ۱۴۰۰. شناسایی عوامل موفقیت در تعاونی‌های صنعتی با استفاده از فنّ وقایع حساس. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۱۰ (۳۹): ۹۷-۱۳۴.
- یحیی‌زاده‌فر، م.، شیرخدایی، م.، و رمضان، ا. ۱۳۹۱. بررسی تأثیر گرایش به بازاریابی داخلی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی در دانشگاه مازندران. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۴ (۸): ۱۷۶-۱۵۷.
- یوسفی، ر.، لامعی، ک.، احمدی، م.، و زارعی، م. ۱۳۹۳. بررسی و تحلیل عوامل مؤثر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی. کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار: تهران.
- Al-Hamouli, M. M., Yassen, H. S., and Mohamed, F. A. 2021. Factor analysis

- manufacturing, and agricultural cooperatives (Idmo city). *Agricultural marketing and commercialization Journal*, 5 (1): 138-152.
- Alkahtani, A. 2015. Organizational citizenship behavior (OCB) and rewards. *International Business Research*, 8 (4): 210.
- Amrutha, V. N., and Geetha, S. N. 2021. Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290: 125876.
- Andrade, C., and Neves, P. C. 2022. Perceived Organizational Support, Coworkers' Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12 (1): 20.
- Anitha, J. 2014. Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (3): 308-323.
- Bibby, A., and Shaw, L. 2005. Making a difference: Co-operative solutions to global poverty. *Co-operative College*, 23: 453-456.
- Bijman, J. 2005. Cooperatives and heterogeneous membership: eight propositions for improving organizational efficiency. Paper presented at the EMNet-Conference Budapest, Hungary.
- Bismala, L. 2019. Factors affecting organizational citizenship behavior: A literature review. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018*, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia.
- Buthelezi, N. K. 2020. Factors influencing the operational performance of co-operatives in South Africa: A case study of uThukela District Municipality (Doctoral dissertation).
- De Clercq, D. 2022. Organizational disidentification and change-oriented citizenship behavior. *European Management Journal*, 40 (1): 90-102.
- Dendup, T., and Aditto, S. 2021. Performance and challenges of agriculture cooperatives in Bhutan. *KHON KAEN AGR. J.*, 48 (5): 1194-1205.
- Dierdorff, E. C., Rubin, R. S., and Ellington, J. K. 2021. Interpersonal skills, role cognitions, and OCB: Exploring mediating mechanisms and contextual constraints on role enactment. *Journal of Vocational Behavior*, 103604.
- Hando, H., Senapathy, M., and Bojago, E. 2022. Determinants of Member Participation in Activities of Multipurpose Primary Cooperatives: The Case of Kindo Koysha District, Southern Ethiopia. *Advances in Agriculture*, 2022: <https://doi.org/10.1155/2022/3569016>
- Harper, D. 2010. The critical factors for the success of cooperatives and other groups. *Washington DC*, 52: 223-240.
- Hermawan, H., Thamrin, H. M., and Susilo, P. 2020. Organizational citizenship behavior and performance: the role of employee engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7 (12): 1089-1097.
- Hodson, R. 2002. Management citizenship behavior and its consequences. *Work and occupations*, 29 (1): 64-96.
- Holloway, G., Nicholson, C., Delgado, C., Staal, S., and Ehui, S. 2000. Agroindustrialization through institutional innovation Transaction costs, cooperatives and milk-market development in the east-African highlands. *Agricultural economics*, 23 (3): 279-288.
- Isik, A. 2021. Factors Affecting the Organisational Citizenship Behaviour of English Language Teachers. *English Teaching*, 76 (1): 125-151.
- Jwo, B., and Shim, H.H. 2010. Psychological empowerment and organizational commitment: demoderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13 (4): 425-441.
- Keating, A., and Janmaat, J. G. 2016. Education through citizenship at school: Do school activities have a lasting

- impact on youth political engagement?. *Parliamentary Affairs*, 69 (2): 409-429.
- Korkmaz, T., and Arpacı, E. 2009. Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1 (1): 2432-2435.
- Korsa, D. H. 2021. Factors Influencing Evaluation on the Performance of Primary Agricultural Cooperative Societies With Reference to Abuna Gindeberet Woreda, Oromia Regional State, Ethiopia. *Oromia Regional State, Ethiopia. International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6 (8): 1270-1277.
- Lestari, T. W. 2018. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variable on Employees Of PT. Smartfren Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2 (4): 231-236.
- Maestre-Matos, M., Lombana-Coy, J., Mesías, F. J., and Elghannam, A. 2021. Institutional Factors That Affect Inclusive Businesses: The Case of Banana Cooperatives in the Magdalena Region (Colombia). *International Journal of Rural Management*, 17 (1_suppl), 69S-96S.
- Maria, S., Darma, D. C., and Nurfadillah, M. 2019. The Factors that Affect Toward Performance and Cooperative Success. *Archives of Business Research*, 7 (12): 219-232.
- Meng, X., Chan, A. H., Lui, L. K., and Fang, Y. 2021. Effects of individual and organizational factors on safety consciousness and safety citizenship behavior of construction workers: A comparative study between Hong Kong and Mainland China. *Safety science*, 135: 105116.
- Paais, M., and Pattiruhu, J. R. 2020. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7 (8): 577-588.
- Pawani, R. R., and Jain, S. S. 2019. A Comparative Study of Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Employees in Few Selected Sectors with Special Reference to Chennai (Tamil Nadu). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3323846
- Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B. 1997. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10 (2): 133-151.
- Pratiwi, L. A., and Nawangsari, L. C. 2021. Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6 (1): 225-231.
- Putra, B. S. 2020. The Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior. In *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2019)* (pp. 77-80). Atlantis Press.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., and Najjemba Muganga, G. 2018. Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5 (1): 1470891.
- Thompson, P. S., Bergeron, D. M., and Bolino, M. C. 2020. No obligation? How gender influences the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105 (11): 1338.
- Thulasi, T.S., and Geetha, A. 2015. A study factors influence on organisation citizenship behaviour in corporate sector. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17 (12): 6-9.
- Tinti, J. A., Venelli-Costa, L., Vieira, A. M., and Cappellozza, A. 2017. O impacto das políticas e práticas de recursos humanos sobre os comportamentos de cidadania organizacional. *BBR. Brazilian Business Review*, 14: 636-653.
- Tran, G. T. H., Nanseki, T., Chomei, Y., and Nguyen, L. T. 2021. The impact of cooperative participation on income: the case of vegetable production in

- Vietnam. Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JADEE-05-2021-0108/full/html?skipTracking=true>
- Tremblay, M. 2021. Understanding the dynamic relationship between career plateauing, organizational affective commitment and citizenship behavior. Journal of Vocational Behavior, 129: 103611.
- Udin, U. D. I. N., and Yuniawan, A. 2020. Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 7 (9): 781-790.
- Vakilian, M., Aghajani, H. A., Agha Ahmadi, G. A., and Rahmati, M. 2021. Designing a Model of Organizational Citizenship Behavior from a Social Perspective in the Iranian Red Crescent Society. Quarterly Scientific Journal of Rescue and Relief, 13 (1): 31-41.
- Vijayalakshmi, M., Pawani, R. R., and Jain, S. S. 2019. A Comparative Study of Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Employees in Few Selected Sectors with Special Reference to Chennai (Tamil Nadu). Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success, file:///C:/Users/mr.shahraki/Downloads/SSRN-id3323846.pdf
- Wang, M., He, B., Zhang, J., and Jin, Y. 2021. Analysis of the Effect of Cooperatives on Increasing Farmers' Income from the Perspective of Industry Prosperity Based on the PSM Empirical Study in Shennongjia Region. Sustainability, 13 (23): 13172.
- Yaakobi, E., and Weisberg, J. 2020. Organizational citizenship behavior predicts quality, creativity, and efficiency performance: The roles of occupational and collective efficacies. Frontiers in psychology, 11: 758.
- Yen, H. R., and Niehoff, B. P. 2004. Organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Examining relationships in Taiwanese banks. Journal of Applied Social Psychology, 34 (8): 1617-1637.

