

نقش رفتار شهروند سازمانی گروهی معلمان در اثربخشی مدارس ابتدایی

حسین عباسیان^{۱*}، آویشن رجبی فیروزآبادی^۲

دریافت مقاله ۹۵/۰۱/۱۶ پذیرش مقاله: ۹۵/۰۴/۳۰

چکیده

هدف این پژوهش تعیین نقش مؤلفه‌های رفتار شهروند سازمانی گروهی در اثربخشی مدارس ابتدایی دخترانه تهران است. در این پژوهش از روش پژوهش توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه ۲ شهر تهران (تعداد ۷۰۰) در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ است. از طریق جدول نمونه‌گیری گرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۷۳ نفر به روش تصادفی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها بین آن‌ها توزیع شد. ابزار این پژوهش پرسش‌نامه اثربخشی پارسونز (۱۹۶۷) و پرسش‌نامه رفتار شهروند سازمانی گروهی ویگوداگادوت و همکاران (۲۰۰۷) بود. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش نیز از تحلیل همبستگی پیرسون و برای تبیین واریانس از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین رفتار شهروند گروهی و اثربخشی مدرسه، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیر رفتار شهروند سازمانی گروهی به میزان ۵۲/۷ درصد از واریانس اثربخشی مدرسه را تبیین می‌کند.

کلید واژگان: شهروند سازمانی، معلمان ابتدایی، اثربخشی مدرسه

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی

۲. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

* نویسنده مسئول:

مقدمه

امروزه در عصری به سر می‌بریم که شاید به سبب شتاب روزافزون رقابت در محیط، به‌کارگیری و استفاده مناسب از ابزارهای نوین و سرمایه‌های انسانی سازمان و تأکید بر نیروی انسانی و دانش آن سرمایه معنوی سازمان محسوب می‌شود و نقش مؤثری جهت بقا در این محیط فراهم می‌کند؛ اما متأسفانه گسترش روزافزون سازمان‌ها از نظر شاخص‌های مالی و بی‌توجهی به مؤلفه‌های انسانی، خود موجب بروز متغیرهای جدیدی از جمله کارایی و اثربخشی‌نداشتن، فرسودگی نیروی انسانی و خرابکاری سازمانی شده است (آقایی، آقایی و آقایی، ۱۳۹۲)؛ از این رو، لزوم توجه به نیروی انسانی، عنصری که در سازمان به‌عنوان شهروند سازمان به فعالیت می‌پردازد، بیش‌ازپیش احساس می‌شود.

به دلیل آنکه کار در شرایط رقابتی و پیچیده به ویژگی‌های اساسی سیستم‌های آموزشی تبدیل شده است (میلر^۱، ۲۰۰۲)، مدارس در مسیر سازمانی‌شدن، پاسخ‌گویی و اصلاحات اجتماعی به‌عنوان تلاشی جمعی، با چالش‌های جدیدی روبه‌رو هستند (ویگودا گادوت^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). اساساً موفقیت مدارس به تمایل معلمان به فراوظیفه عمل کردن در رسیدن به اهداف و آرمان‌های مدرسه‌شان بستگی دارد؛ علاوه‌براین، در طول تغییرات سازمانی، هنگامی که تعاریف کار مبهم هستند، مدارس باید بیشتر وابسته به معلمانی باشند که به مشارکت برای تغییر موفق، بدون در نظر گرفتن الزامات شغلی رسمی تمایل دارند (دی پائولو و هوی^۳، ۲۰۰۵).

سازمان‌های آموزشی هر جامعه همانند سازمان‌های دیگر، سعی دارند تحقق اهداف اثربخشی خود را در اولویت قرار دهند و این موضوع، زمینه بررسی و مطالعه اثربخشی مدرسه را فراهم می‌کند (عامری‌فر و جهانی، ۱۳۹۲). کاربرد اثربخشی سازمانی در دهه ۱۹۳۰ شروع شده و در دهه ۱۹۷۰ به وسیله تئوری‌ها و رویکردهای مختلف گسترش یافته است. در دهه ۱۹۸۰، اثربخشی سازمانی اهمیت پیدا کرده و وضعیت این مفهوم را تغییر داده است.

یکی از چالش‌های مهم در اثربخشی سازمانی، تعاریفی بوده که از آن شده است. به‌طور سنتی، اثربخشی سازمانی به میزانی که اهداف تحقق می‌یابند، تعریف می‌شود (هوی و میسکل^۴، ۲۰۱۳). اثربخشی به‌عنوان ویژگی کلی موفقیت تعریف شده و اکثر مواقع به‌عنوان یک متغیر نهایی تک‌بعدی استفاده می‌شود (کامرون^۵، ۲۰۰۵). خانکا (۱۳۸۹) اثربخشی را حرکت به سمت اهداف و زنده‌ماندن با حضور متغیر خارجی و داخلی از طریق استراتژی‌های انطباقی خلاق

1. Miller
2. Vigoda-Gadot
3. Dipaola & Hoy
4. Hoy & Miskel
5. Cameron

تعریف می‌کند. به بیان دیگر، اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (ژنگ، یانگ و مک لین، ۲۰۱۰).

طی ۲۰ تا ۳۰ سال گذشته، جابه‌جایی بزرگی در جهت پذیرش مؤسسات آموزشی برای خودمدیریتی و خودگردانی صورت گرفته است تا به‌عنوان محرکی برای بهبود اثربخشی مدرسه باشد (بوتا،^۱ ۲۰۱۱). متون و پیشینه اثربخشی سازمانی آکنده از مدارسی است که اثربخشی سازمانی را از دیدگاه‌های مختلف بررسی می‌کنند (دیکمن، بیرگونول و کیزیل‌تاش^۲، ۲۰۰۵). از دیدگاه سیستم‌های اجتماعی، اثربخشی مدرسه سه بعد مهم دارد: کسب منابع از محیط (درون‌داد)، هماهنگی عملکردهای اجزاء درونی (تحول/عملیات) و دستیابی به هدف (عملکرد برون‌داد) (هوی و میسکل^۳، ۲۰۱۳).

پژوهش پیرامون مدارس اثربخش یکی از ابتکارات عمده برای بهسازی آموزش و پرورش است که امروزه در اکثر کشورها انجام می‌گیرد. هدف عمده محققان در مورد اثربخشی مدرسه، واضح‌سازی مسائل با توجه به نتایج آموزشی فراگیران است (پتی و گرین^۴، ۲۰۰۷).

مورلی و راسول به نقل از بوتا (۲۰۱۱) الگویی را برای اثربخشی مدرسه ارائه داده‌اند که بر پایه سه بخش است: رهبری، مدیریت و سازمان. سازمان مدرسه اغلب یک ساختار از پیش تعیین شده دارد که به وسیله مقامات آموزش و پرورش تعیین می‌شود. اثربخشی مدرسه به وسیله دولت و به وسیله طراحی ابزارهای ارزیابی نظیر فهرست بررسی و بازرسی تحمیل می‌شود و ممکن است لزوماً اثربخشی را ارتقاء ندهد؛ اما سعی دارد پیشرفت فراگیر را تعیین کند.

با مرور ادبیات پژوهش می‌توان دریافت که مدل‌های مختلفی برای بررسی میزان اثربخشی سازمانی ایجاد شده‌اند. این تنوع در مدل‌ها به دلیل ماهیت مفهوم اثربخشی، به‌ویژه مرزهای نامشخص آن و به دلیل مفهوم‌سازی‌ها متنوع سازمان‌هایی است که مدل‌های مختلف اثربخشی را به کار می‌گیرند (قنبری، ۱۳۹۲). این الگوها عبارت‌اند از: مدل چهاربعدی پارسونز، مدل هدف، مدل منبع سیستم، مدل ذی‌نفعان استراتژیک، مدل ارزش‌های رقابتی، مدل عدم اثربخشی، مدل اثربخشی سازمانی کامرون. از بین این الگو، چارچوب پارسونز بیشترین کاربرد را در سازمان‌ها داشته است. پارسونز به نقل از صادقی و علوی (۱۳۹۳) با تأکید بر ابعاد انطباق، کسب هدف، انسجام و یگانگی هدف، پایداری و حفظ الگوها در حقیقت بیان می‌کند که

1. Botha
2. Dikman, Birgonul & Kiziltas
3. Hoy & Miskel
4. Petty & Green

بقای یک نظام اجتماعی به عملکرد این چهار کارکرد بستگی دارد: انطباق (نوآوری): این عامل به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است. مدارس در راستای مواجهه با شرایط خارجی و داخلی سازمان، سعی می‌کنند خودشان را با خواسته‌های آن منطبق سازند. کسب هدف (تعهد سازمانی): مقاصد خود را تعیین و منابع خود را برای رسیدن به آن‌ها بسیج می‌کنند، از جمله نشانگرهای رایج در مدارس در این بعد، موفقیت‌های علمی، شناسایی منابع و کیفیت آموزشی هستند. انسجام و یگانگی هدف: این بعد به اشتراک در فرایند سازماندهی، هماهنگی و متحد کردن روابط اجتماعی به‌عنوان یک امر واحد در داخل سیستم اشاره دارد. رضایت شغلی، غیبت و روحیه دانش‌آموزان از جمله مسائل اجتماعی هستند که در این بعد قرار می‌گیرند. پایداری و حفظ الگوها: عبارت از حفظ قداست نظام ارزشی سازمان است.

از عوامل مهم در اثربخشی مدرسه، فرهنگ حاکم بر آن است. سمت‌دادن مدرسه در جهت اهداف اساسی و استراتژیک چنانچه با باورها و فرهنگ سازمانی کارکنان همسو نباشد، ادامه حیات سازمانی را با موانع عمده مواجه خواهد کرد. توجه به سازمان‌ها از جهت فرهنگ‌ها، پدیده نسبتاً جدیدی است که در مطالعه سازمان و مدیریت صورت گرفته است. فرهنگ سازمانی، پدیده‌ای واقعی و بسیار نیرومند است و نقش اساسی را در نظارت و کنترل سازمان‌ها ایفا می‌کند. در فرایند بازسازی، بخش مهمی از برنامه‌ها به دگرگونی و پرورش فرهنگ سازمانی اختصاص می‌یابد (عامری فر و جهانی، ۱۳۹۲). موضوع شهروندی سازمانی نوعی فرهنگ حاکم بر سازمان مدرسه است که ابتدا با هنجارها و رفتارهای فردی شروع می‌شود. سپس این رفتارها به سمت ارزش‌شدن و درنهایت درونی و نهادینه‌شدن پیش می‌روند (هوی و میسکل، ۲۰۱۳). شهروندی موضوعی است که نخستین بار در علوم اجتماعی عنوان شد؛ اما ضرورت‌های توجه به آن سبب شد که شاهد ظهورش در مقوله‌های دیگر از جمله عرصه تعلیم و تربیت به‌عنوان عرصه‌ای بنیادی باشیم. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی^۱ را اولین بار باتمان و ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی در دنیای علم مطرح کردند. رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی آغاز و در صورت حمایت، به سطح گروهی و تیمی تبدیل می‌شود که حالت ایدئال به‌شمار می‌رود و این خود به ارتقای عملکرد وظیفه‌ای در سطح گروهی منجر خواهد شد. بنا به تعریف ارگان، پادساکوف و مکزی^۲ (۲۰۰۶)، رفتار شهروندی سازمانی رفتاری خودخواسته و افزون بر نقش برای کمک به همکاران، مدیر، مراجعان و کل سازمان است که در بروز آن نظام پاداش و تنبیه سازمانی تأثیر چندانی ندارد و در شرح وظایف از آن گفته نمی‌شود. این رفتارها کارایی و

1. Organizational citizenship behavior (OCB)

2. Podsakoff & MacKenzie

اثربخشی سازمان را به دنبال دارند. ویژگی‌هایی شامل فداکاری، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، احترام، فضیلت مدنی، وفاداری، ابتکار سازمانی، رشد خود و... به‌عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی معرفی شده‌اند (زین‌آبادی، ۱۳۹۰). به دلیل تأثیر گروه‌ها بر پیامدهای سازمانی، تحقیق روی گروه‌ها به میزان چشمگیری افزایش یافته است. اخیراً محققان بررسی او سی بی را به‌عنوان پدیده‌ای در سطح گروه آغاز کرده‌اند، این موضوع با سازه‌های متفاوت نظیر رفتار شهروندی سازمانی در سطح واحد، رفتار شهروندی سازمانی تیمی، شهروندی تیمی، رفتار شهروندی سازمانی جمعی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح گروه نام‌گذاری شده است (بومر^۱ و دورف^۲، ۲۰۰۷؛ ایپرهارت، ۲۰۰۴^۳). پژوهشگران رفتار شهروندی سازمانی در سطح گروه^۴ را به‌عنوان یک ویژگی متمایز در فعالیت گروه تعریف می‌کنند که مبتنی بر تعامل بین اعضای گروه است (میر، کنزی، گرینبام، باردز و سالوادور^۵، ۲۰۰۹؛ یان، کاکس سیمز^۶، ۲۰۰۷). گروه آن‌گاه می‌تواند عملکرد بهتری داشته باشد که اعضای گروه فراتر و بیشتر از الزامات صوری و وظایفشان عمل کنند. رفتار شهروندی گروهی پدیده‌ای متمایز در سطح گروه است که با میزان مشارکت گروه‌های کاری در رفتارهایی که حمایت‌کننده از گروه‌های کاری دیگر و کل سازمان هستند، تعریف می‌شود. این رفتارها مستقل از عملکرد و وظایف هستند. آن‌ها محیط روان‌شناختی و اجتماعی سازمان را به‌منظور انجام وظایف تعدیل می‌کنند. براساس این رویکرد، رفتار از سطح فرد به سطح گروه انتقال می‌یابد (چن، لام ناومن و شابروک^۷، ۲۰۰۵).

مبانی نظری

رفتار شهروندی سازمانی گروهی تأثیر شگرفی بر پیامدهای گروهی دارد. از آنجاکه محیط‌های کاری پیچیده‌تر شده‌اند، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای برای رسیدن به اهداف و موفقیتشان، به گروه‌ها متکی‌اند. جی او سی بی و او سی بی به لحاظ مفهومی با یکدیگر متفاوت‌اند. مشخصاً جی او سی بی همان میزان او سی بی یک گروه در درون یک گروه دیگر و (بزرگ‌تر) است. باید توجه داشت که جی او سی بی از اهمیت بسیاری برخوردار است؛ زیرا تأثیرگذاری گروهی و سازمانی معمولاً خود تحت‌تأثیر او سی بی جمعی هستند. همچنان‌که پیچیدگی محیط‌های

1. Bommer
2. Dorff
3. Ehrhart
4. Group Organizational citizenship behavior (GOCB)
4. Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes & Salvador
5. Yun, Cox & Sims
6. Chen, Lam, Naumann & Schaubroeck

داخلی و خارجی افزایش می‌یابد، سازمان‌ها نیز به اهمیت استفاده از گروه‌های کوچک بیش از پیش پی‌می‌برند. استفاده مؤثر از گروه‌های کوچک کاری می‌تواند به افزایش انگیزش‌های شغلی، تصمیم‌گیری بهتر و عملکرد سازمانی مطلوب‌تر منجر شود. از آنجاکه گروه‌ها ابزار ضروری در امر مدیریت هستند، توجه فزاینده‌ای به عملکرد و تاثیرگذاری گروه‌ها می‌شود. جی او سی بی محصول توابع گروهی مختلفی است همچون: توسعه هنجارها و تعامل اجتماعی میان اعضا، روابط بین اعضا و فعالیت‌های بین‌فردی. از آنجاکه او سی بی در مجموع بر ماحصل گروه تأثیر می‌گذارد، مطالعه او سی بی در سطح گروهی به ما فهمی بهتر از او سی بی آن‌چنان‌که به‌عنوان یک پدیده در سطح گروه تئوریزه شده است، می‌دهد. پودساکوف، مک کنزی، پین باچراچ^۱ (۲۰۰۰) اشاره کردند که احتمال تأثیر او سی بی جمعی بر عملکرد گروه و بهره‌وری وجود دارد؛ زیرا اعضای گروه قادرند به بهترین وجه به دیگر اعضا کمک کنند. یکی از شاخص‌های نشان‌دهنده عملکرد مطلوب در یک سازمان میزان اثربخشی آن سازمان با توجه به اهداف تحقق‌یافته است. اثربخشی در سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین مباحثی است که مدت‌هاست توجه صاحب‌نظران و مسئولان سازمان‌های آموزشی را به خود مشغول کرده است. نظرات مختلف و تا حدودی مشابه در مورد اثربخشی بیان شده است.

عمده پژوهش‌های داخل کشور در زمینه رفتار شهروندی سازمانی فردی و اثربخشی یا مؤلفه‌های مرتبط با اثربخشی بوده است. زین‌آبادی، بهرنگی، نوه ابراهیم و فرزاد (۱۳۸۷) در دو تحقیق به بررسی رفتار شهروندی سازمانی معلمان تحلیلی بر ماهیت روش‌شناسی پژوهش، پیشایندها و پساایندها و رابطه رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی در مدرسه (زین‌آبادی، ۱۳۹۰) پرداخته‌اند. سایر تحقیقات داخلی مهم، پژوهش اله توکلی، عابدی و صالح‌نیا (۱۳۸۸) تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، موسی‌خانی، الوانی، میرزایی و محمدی (۱۳۹۱) ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان بوده است. همچنین پادساکوف، آرنه و مک‌کنزی^۲ (۱۹۹۷)، یووما، ونت و ون امریک^۳ (۲۰۰۷)، پادساکوف، ویتینگ و بلوم^۴ (۲۰۰۹) و چوی^۵ (۲۰۰۹) به بررسی رفتار شهروندی سازمانی گروهی پرداخته‌اند. آنچه می‌توان از بررسی پژوهش‌های انجام‌گرفته دریافت، این است که رفتار شهروندی سازمانی گروهی در داخل کشور مورد توجه قرار نگرفته است و باید به‌عنوان زمینه‌ای نو و مهم، توجه

1. Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach

2. Podsakoff, Ahearne & MacKenzie

3. Euwema, Wendt & Van Emeric

4. Podsakoff, Whiting & Blume

5. Choi

بیشتری به آن شود؛ لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی گروهی در اثربخشی سازمانی مدرسه است.

با توجه به مدل مفهومی پژوهش دو سؤال مطرح می‌شود:

۱. آیا ابعاد رفتار شهروندی گروهی رابطه معناداری با اثربخشی مدرسه دارد؟

۲. رفتار شهروندی گروهی به چه میزان واریانس اثر بخشی مدرسه را تبیین می‌کند؟

روش‌شناسی

در این پژوهش، برای بررسی نقش مؤلفه‌های رفتار شهروندی گروهی از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس مقطع ابتدایی دخترانه منطقه ۲ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ و تعداد آن‌ها ۷۰۰ معلم بود. از طریق جدول کرجسی و مورگان، حجم بهینه نمونه معلمان ۲۷۳ تعیین و به صورت تصادفی ساده، پرسش‌نامه‌هایی بین آن‌ها توزیع شد. از بین پرسش‌نامه‌های توزیع شده، ۲۵۲ مورد قابل تحلیل بودند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه رفتار شهروندی گروهی ویگودا گادوت، بیری، ذیرمن شمش و سومک^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد که دارای ۲۵ گویه بود. ضریب پایایی هر یک از ابعاد رفتار هدایت‌شده در سطح فرد، رفتار هدایت‌شده در سطح سازمان و عملکرد نقش در سطح گروه به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۶ و ۰/۷۷ و برای کل ابزار ۰/۸۶ به دست آمد. برای اندازه‌گیری اثربخشی مدرسه از پرسش‌نامه پارسونز^۲ ترجمه صادقی و علوی (۱۳۹۳) استفاده شد که دارای ۲۸ گویه بود. ضریب پایایی برای این پرسش‌نامه ۰/۸۴ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی آزمون‌های همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

جدول شماره یک شاخص‌های توصیفی متغیرها را نشان می‌دهد.

1. Vigoda-Gadot, Birman-Shemesh & somech

2. Parsons

جدول (۱): توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
هدایت‌شده در سطح فرد	۳/۶۰	۱/۰۰۷
رفتار شهروند گروهی	۳/۳۳	۰/۸۴۰
هدایت‌شده در سطح سازمان	۳/۸	۰/۹۳۳
عملکرد نقش در سطح گروه	۳/۸۴	۰/۶۵
اثربخشی سازمانی		

با توجه به جدول شماره ۱ میانگین متغیرهای پژوهش از ۳ بیشتر است. از ابعاد سه‌گانه رفتار شهروند گروهی، عملکرد نقش در سطح گروه دارای بیشترین میانگین و رفتار هدایت‌شده در سطح سازمانی دارای کمترین میانگین بوده است. برای بررسی سؤال اول پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول شماره ۲ ضرایب معناداری آن‌ها را گزارش می‌کند.

جدول (۲): ضرایب همبستگی

اثربخشی مدرسه	رفتار شهروند گروهی
۰/۶۵۵**	هدایت‌شده در سطح فرد
۰/۵۵۳**	هدایت‌شده در سطح سازمان
۰/۴۵۹**	عملکرد نقش در سطح گروه

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که تمام ابعاد رفتار شهروند گروهی با اثربخشی مدرسه، رابطه مثبت و معناداری دارد. بیشترین همبستگی را رفتار هدایت‌شده در سطح فرد ($r=0/655$) و کمترین همبستگی را عملکرد نقش در سطح گروه ($r=0/459$) با اثربخشی مدرسه دارد. بنابراین پاسخ سؤال اول مثبت است و می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد رفتار شهروند گروهی رابطه معناداری با اثربخشی مدرسه دارند.

به‌منظور پاسخ‌گویی به سؤال دوم پژوهش از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. در این سؤال، ابعاد سه‌گانه رفتار شهروند گروهی پیش‌بینی‌کننده اثربخشی مدرسه مورد تحلیل واقع شده است. جدول شماره ۳ این نتایج را نشان می‌دهد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R^2 تعدیل‌شده	SS	df	MS	F	β	t
هدایت‌شده در سطح فرد			۳۷/۵۹۵	۳		۱۳۱/۸۷۰ *	۰/۴۷۶	۱۱/۴۴۴
هدایت‌شده در سطح سازمان	اثربخشی مدرسه	۰/۵۲۳	۱۱۲/۷۸۴	۲۴	۰/۲۷۳		۰/۲۳۰	۵/۲۳۲
عملکرد شغل در سطح گروه			۱۰۱/۱۵۸	۹			۰/۱۹۳	۴/۷۵۴

در جدول شماره ۳ ابعاد رفتار شهروند گروهی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و اثربخشی مدرسه به‌عنوان متغیر ملاک وارد مدل شده‌اند. همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، در بررسی اثربخشی مدرسه به‌عنوان متغیر ملاک مشخص می‌شود که $(R^2 = ۰/۵۲۳)$ تعدیل‌شده (R^2) از واریانس این متغیر توسط ابعاد رفتار شهروند گروهی به صورت معنادار $(p < ۰/۰۵)$ ، $F(۳, ۳۷۱) = ۱۳۱/۸۷۰$ ، $\beta = ۰/۴۷۶$ ، $t = ۱۱/۴۴$ ، بعد رفتار هدایت‌شده در مدرسه، بعد رفتار هدایت‌شده در سطح فرد $(\beta = ۰/۲۳۰)$ ، $t = ۵/۲۳$ و بعد عملکرد شغل در سطح گروه $(\beta = ۰/۱۹۳)$ ، $t = ۴/۷۵$ تبیین معناداری داشته‌اند. از بین بعد رفتار هدایت‌شده واریانس معنادار بیشتری تبیین کرده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی نقش رفتار شهروند گروهی در اثربخشی مدرسه بود. نتایج پژوهش به سؤال اول پاسخ مثبت دادند؛ به این معنی که ابعاد رفتار شهروند سازمانی در سطح گروه، رابطه معناداری با اثربخشی مدرسه داشته و بعد رفتار هدایت‌شده در سطح فرد $(t = ۰/۶۵۵)$ بالاترین همبستگی را داشته است. مطالعات اخیر مربوط به سازمان و شناخت آن، توجه بسیاری از مدیران و محققان را به مفاهیم رفتار شهروند سازمانی جلب کرده است. رفتارهای شهروند سازمانی دو پیامد مهم در سطح فردی و سازمانی دارند. در سطح فردی باعث بهبود عملکرد و تعهد فرد به سازمان و در سطح سازمانی باعث ارتقای بهره‌وری می‌شوند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۹). نتایج مطالعه با پژوهش ویگوداگادوت (۲۰۰۷) و پورکیانی و غلامی (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

در پاسخ به سؤال دوم، واریانس تبیین‌شده معناداری را نشان دادند. مقدار مجذور ضریب همبستگی برای مدل برازش‌یافته ۰/۵۲۷ بوده که گویای همبسته‌بودن متغیرهای مستقل و متغیر وابسته در مدل پیشنهادی است. واریانس تبیین‌شده متغیر وابسته اثربخشی مدرسه از طریق متغیر مستقل رفتار شهروندی سازمانی در سطح گروه ۵۲/۷ به دست آمده که نشان می‌دهد رفتار شهروند سازمانی در سطح گروه واریانس معناداری از اثربخشی مدرسه را تبیین می‌کند. پس از اینکه زمینه بروز رفتارهای شهروندی گروهی به وجود آمد، مسلماً وجود این رفتارها در سازمان پیامدهایی را به دنبال خواهد داشت که مهم‌ترین آن‌ها افزایش بهره‌وری، عملکرد و اثربخشی، ارتقای روابط مثبت میان کارکنان، کارایی بیشتر در تخصیص منابع، کاهش هزینه‌های نگهداری، فراهم کردن انعطاف لازم برای ابداع و نوآوری، بهبود خدمت به مشتری و استفاده اثربخش از منابع کمیاب است. یافته‌های این پژوهش با مطالعات سوی^۱ (۲۰۱۰) و یِن و نیهوف^۲ (۲۰۰۴) مشابه بوده است. اثربخشی مدرسه به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم در عملکرد مدرسه می‌تواند حاصل رفتار شهروند سازمانی گروهی معلمان در مدرسه باشد؛ لذا به دست‌اندرکاران آموزشی پیشنهاد می‌شود در تدوین برنامه‌های آموزش رفتار شهروند سازمانی به معلمان بیش‌ازپیش تلاش کنند.

1. Sevi
2. Yen & Niehoff

منابع

- آقایی، رضا؛ آقایی، میلاد؛ و آقایی، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۵ (۴)، ۱۸-۱.
- اله توکلی، زینب؛ عابدی، محمدرضا؛ و صالح‌نیا، منیره (۱۳۸۸). تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی. *نشریه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، ۹ (۳۳)، ۱۲۴-۱۰۵.
- خانکا، اس. اس. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*، ترجمه غلامرضا شمس مورکانی. تهران: آبیژ.
- زارعی‌متین، حسن؛ الوانی، سید محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ و احمدی، فریدون. (۱۳۸۹). ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت ملی نفت ایران). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۲ (۵)، ۵۶-۳۹.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۹۰). رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی در مدرسه: باز آزمون و تغییر یک الگوی آزمون‌شده در صنعت. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۳ (۷)، ۸۰-۶۳.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ بهرنگی، محمدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ و فرزاد. ولی‌اله. (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی معلمان تحلیلی بر ماهیت روش‌شناسی پژوهش، پیشایندها و پسایندها، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۲۸ (۸)، ۱۱۰-۷۵.
- صادقی، ناهید؛ و علوی، آزاده. (۱۳۹۳). رابطه شاخص‌های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمانی در نظام سلامت. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۱۰ (۵)، ۵۸۴-۵۵۷.
- عامری‌فر، فرشاد؛ و جهانی، جعفر. (۱۳۹۲). رابطه بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴ (۳)، ۱۷۰-۱۵۵.
- قنبری، سیروس. (۱۳۹۲). *مقایسه اثربخشی مدارس هیئت امنایی و عادی استان همدان در سال ۱۳۹۱ بر اساس مدل پارسونز*. طرح تحقیقاتی انجام‌شده در شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان همدان.
- موسی‌خانی، مرتضی؛ الوانی، سیدمهدی؛ میرزایی، مهدی؛ و محمدی، سمیه. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان. *نشریه پژوهشگر (مدیریت)*، ۹ (۲۵)، ۹۰-۷۵.
- Botha, R. J. (2011). Contextual Factors in the Assessment of the Effect of School-based Management on School Effectiveness. *Kamla-Raj. Journal of Social Sciences*, 27(1), 15-23.
- Bommer, W. H., Dierdorff, E. C., & Rubin, R. S. (2007). 'Does prevalence mitigate relevance? The moderating effect of group-level OCB on employee performance'. *Academy of Management Journal*, 50, 1481-94.
- Cameron, K. (2005). *Organizational Effectiveness: Its Demise and Re-emergence through Positive Organizational Scholarship*. To appear in Michael A. Hitt and

- Ken G. Smith (Eds.) *Handbook of Management Theory: The Process of Theory Development*. London: Oxford University Press. 1-26.
- Chen, X. P., Lam, S. S. K., Naumann, S., & Schaubroeck, J. (2005). Group citizenship behavior: Conceptualization and preliminary test of its antecedents and consequences. *Management and Organization Review*, 1, 273–300
- Choi, J. N. (2009). Collective Dynamics of Citizenship Behavior: What Group Characteristics Promote Group-Level Helping? *Journal of Management Studies* 46(8), 1396-1420.
- Dikmen, I., Birgonul, M. T., & Kiziltas, S. (2005). Prediction of organizational effectiveness in construction companies. *Construction Engineering and Management*, 131(2), 252-261
- DiPaola, M.F., & Hoy, W.K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88, 35-44.
- Ehrhart, M. G. (2004). 'Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior'. *Personnel Psychology*, 57, 61–94.
- Euwema, M. C., Wendt, H., & Van Emmerik, H. (2007). Leadership styles and group organizational citizenship behavior across cultures. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1035–1057.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, Research & Practice* (9th Ed). New York: McGraw-Hill
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. (2009). 'How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model'. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1–13.
- Miller, N. (2002). Insider change leadership in schools. *International Journal of Leadership in Education*, 5, 343-360.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Petty, N. W., & Green, T. (2007). Measuring educational opportunity as perceived by students: a process indicator. *School Effectiveness and School Improvement*, 18, 67-91.
- Podsakoff, P. M; Ahearne, M.; & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26(4), 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Sevi, E (2010) Effects of organizational citizenship behavior on group performance: Results from an agent-based simulation model, *Journal of Modeling in Management*, 5(1), 25-37.

-
- Vigoda-Gadot, E., Beeri, I., Birman-Shemesh, T., & Somech, A. (2007). Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-493.
- Yen, H., & Niehoff, B. (2004) Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Effectiveness: Examining Relationships in Taiwanese Banks. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1617-1637.
- Yun, S., Cox, J., & Sims, H. P. Jr (2007). 'Leadership and teamwork: the effects of leadership and job satisfaction on team citizenship'. *International Journal of Leadership Studies*, 2, 93-171.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771.