



نقش مولفه یادگیری سازمانی (تصمیم‌گیری مشارکتی) بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه شهر اردبیل

پدیدآورده (ها) : زاهد بابلان، عادل؛ خالق خواه، علی؛ فتحی جناقرد، ملیحه
مدیریت :: تحقیقات مدیریت آموزشی :: زمستان 1394 - شماره 26
از 79 تا 93

آدرس ثابت : <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1165841>

دانلود شده توسط : ali khaleg

تاریخ دانلود : 13/04/1396

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتالی که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه [فوانین و مقررات](#) استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



پایگاه مجلات تخصصی نور

www.noormags.ir

نقش مولفه یادگیری سازمانی (تصمیم‌گیری مشارکتی) بر رفتار

شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه شهر اردبیل

دکتر عادل زاهد بابلان^۱، دکتر علی خالق‌خواه^۲، ملیحه فتحی جناقرد^۳

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر مولفه یادگیری سازمانی (تصمیم‌گیری مشارکتی) بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه شهر اردبیل در سال ۱۳۹۲ بود. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان و مدیران مدارس متوسطه شهر اردبیل به تعداد ۱۱۶۴ نفر بودند. از میان این تعداد بر اساس فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۸۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای است. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (مولفه تصمیم‌گیری مشارکتی) با پایایی ۰/۸۵ و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کونوسکی با پایایی ۰/۷۳ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد)، و روش‌های آمار استنباطی (تحلیل واریانس تک متغیره) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که تصمیم‌گیری مشارکتی رفتار شهروندی تاثیر معنی‌داری دارد. همچنین جنس بر رفتار شهروندی سازمانی نقش دارد. اما تعامل جنس و میزان تصمیم‌گیری مشارکتی رفتار شهروندی سازمانی نقش ندارند. با توجه به تاثیر معنی‌دار داشتن تصمیم‌گیری مشارکتی رفتار شهروندی سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در اثربخش بودن سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که بر تصمیم‌گیری مشارکتی مدیران و معلمان بیشتر توجه شود تا اثر بخشی مدارس بیشتر شود.

کلمات کلیدی: تصمیم‌گیری مشارکتی، رفتار شهروندی سازمانی، مدارس متوسطه

^۱ دانشیار گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، رشته فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه محقق اردبیلی

^۳ کارشناس ارشد دانشگاه محقق اردبیلی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین، پیچیده‌ترین و گسترده‌ترین نظام‌های اجتماعی، نظام آموزش و پرورش است که موضوع و محور اصلی فعالیت آن، انسان و تربیت اوست (صافی، ۱۳۸۶). هنگامی که صحبت از مدارس می‌شود، نگاهها به آن دقیق‌تر و موشکافانه‌تر می‌شود (اپتاکیکا، ۲۰۰۹). موفقیت موسسات آموزشی به میل و اشتیاق معلمان برای اینکه از وظایف رسمی خود فراتر بروند و از این طریق به اهداف مدارس خود دست یابند، وابسته است. پژوهشگران سازمانی به تلاش‌های که فراتر از وظایف تعریف شده کارکنان باشد، با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی» یاد می‌کنند (پودساکف، بلوم، وایتینگ و پودساکف، ۲۰۰۹).

توجه به موضوع رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش و علاقه به این موضوع ریشه در این واقعیت دارد که رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی مدارس را به ویژه در زمینه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بهبود می‌بخشد. در محیط‌های آموزشی، اثربخشی مدرسه معمولاً بر حسب عملکرد دانش‌آموزان در آزمون‌های پیشرفت تحصیلی ارزیابی می‌شود (برنز، کارپنیر^۲، ۲۰۰۸: ۵۵). درک و شناخت رفتار شهروندی سازمانی معلمان، پیامدهای روشن و مثبتی را برای بهبود این رفتارها و متعاقب آن ایفای موثر وظایف و مسئولیت‌های آموزشی فراهم می‌آورد (اپتاکیکا، ۲۰۰۶).

رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمان مطلوب است چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی مانند اثربخشی و بهره‌وری سازمانی (احسانی مقدم، ۱۳۸۹)، عملکرد سازمان (موسی خانی، الوانی، میرزایی و محمدی، ۱۳۸۹)، تعهد سازمانی (حمیدی، مرادی‌دولاما، ۱۳۹۰؛ پورسلطانی، امیرجی نقندر، ۱۳۹۰)، جوسازمانی (فیضی، عمادی، ۱۳۸۹) ارتباط دارد و باعث ارتقای اهداف سازمانی می‌شود (بلوگوسگی، سومج، ۲۰۰۹).

بنابراین امروزه مدیریت مدارس پیشرو، بیش از پیش سعی در برانگیختن معلمان برای درگیر شدن در چنین رفتارهای می‌کنند. این مسئله سبب می‌شود که مدارس دارای معلمان باشند که به اهداف و ارزش‌های سازمانی خود متعهد باشند و به طوری چشمگیری فراتر از حداقل انتظارات رسمی شغل خود تلاش و کوشش (اپتاکیکا، ۲۰۰۶).

علاوه بر رفتار شهروندی سازمانی، مشارکت افراد در امور سازمانی به خصوص فرایند تصمیم‌گیری منجر می‌شود که آنان در کار اداری و سازمانی خود بازدهی، تولید و بهره‌وری بیشتری کسب کنند (روبینز، ۲۰۰۸). درگیر کردن کارکنان در تصمیم‌گیری که گاهی به آن تصمیم‌گیری مشارکتی نیز

^۱- Podsakoff, Blume, Whiting, & Podsakoff

^۲-Burns, Carpenter

می‌گویند، به معنای تسهیم تصمیم‌گیری در محیط کاری می‌باشد (لاک، اسچویگر، ۱۹۷۹). در این میان تصمیم‌گیری در سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا چنین سازمان‌هایی، با انسان‌ها سر و کار دارند و تصمیماتی در مورد آموزش و پرورش آنان اتخاذ می‌کنند که چنانچه این تصمیمات درست اتخاذ نگردند، زیان‌های جبران‌ناپذیری برای افراد جامعه به بار خواهد آورد (پیری، ۱۳۷۳: ۳۶). اسکاتلاد و دیگران (۲۰۰۴) مستنداتی را ارائه کردند که نشان می‌دهد تصمیم‌گیری مشارکتی امکان دسترسی بهتر به اطلاعات را فراهم می‌کند و کیفیت برآیندهای تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد. مسلم است که برای مشارکت کارآمد، معلمان و مدیران باید آگاه باشند (باپوچی، کروسان، ۲۰۰۴). تصمیم‌گیری مشارکتی را به عنوان یکی از جنبه‌های که یادگیری را تسهیل می‌کند در نظر می‌گیرند. مشارکت در تصمیم‌گیری در یک محیط سازمانی شرایطی را فراهم می‌سازد که سبب دستیابی بیشتر به اهداف سازمان می‌شود (نوری تاجر، محفوظپور، نوروزی‌نژاد، ۱۳۸۶).

با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه رفتار شهروندی سازمانی و همچنین اهمیت و نقش مفهوم تصمیم‌گیری مشارکتی در سازمان‌های امروزی به ویژه سازمان آموزشی، به نظر می‌رسد انجام مطالعه در این زمینه بسیار ضروری است. بنابراین، سعی پژوهشگران بر این است تا با استفاده از پدیده نوظهور رفتار شهروندی سازمانی در عصر جدید و نیاز سازمان‌های امروزی، به ویژه در بخش آموزشی به این موضوع پرداخته شود؛ لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار شهروندی سازمانی مدارس متوسطه دوره دوم شهر اردبیل انجام شد.

ادبیات تحقیق

الف) رفتار شهروندی سازمانی

اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار توسط باتمان و ارگان^۱ (۱۹۸۳) وضع شده است (صنوبری، ۱۳۸۷). ارگان به نقل از آلیسا^۲ (۲۰۰۸) معتقد است رفتار شهروندی سازمانی رفتارهایی است گیرد اما به که جنبه داوطلبانه دارند و به شکل مستقیم و آشکارا از سوی سازمان مورد پاداش قرار نمی‌کند (به نقل از سیلمانی، ۱۳۹۰: ۱۲). رفتار شهروندی سازمانی شامل ارتقاء اثربخشی سازمان کمک می‌های است که از کارکنان خواسته نشده آن‌ها را انجام دهند، ولی انجام دادن آن فعالیت‌ها موجب فعالیت

^۱ - batman; organ

^۲ -alisa

حمایت از سازمان می‌شود و به آن سود می‌رساند (لامبرت، هوگانوگریفین، ۲۰۰۸). همچنین ویگودا-گادوت، بری؛ برمن-شیمیش و سوچ^۱ (۲۰۰۷) اظهار کردند که رفتار شهروندی سازمانی، شامل انواعی های رسمی و به‌ها و پاداش باشند که کارمند، بدون توجه تحریم‌های غیررسمی و اختیاری می‌از کمک نماید.ها، خودکاری می‌ها را انجام داده و یا انجام آن عنوان فردی آزاد آن

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز یک توافق واحد بین محققان وجود ندارد. برای مثال ابعادی نظیر رفتارهای کمک‌کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، فضیلت مدنی، نوع دوستی و ... در تحقیقات مختلف به عنوان ابعاد شکل اند. همچنین بعضی محققان بین رفتارهای شهروندی دهنده رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته اند (پودساکف، مکزی، پاین، باچراچ^۲، ۲۰۰۰). در ارتباط با دیگر افراد و نیز با کل سازمان تفاوت قائل شده در یکی از تقسیمبندی‌های معتبر، ارگان (۱۹۹۸) مؤلفه‌های: نوع دوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، راد مردی و گذشت، فضیلت مدنی را برای رفتار شهروندی برشمرده است.

✓ **نوع دوستی:** به رفتارهای مفید و سود بخشی از قبیل: ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی بین همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم یا غیر مستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند (صفایی، ۱۳۹۱).

✓ **وجدان:** به انجام رفتارهای از طریق کارمند در جهت انجام مطلوب وظایف سازمانی در سطحی فراتر از ملزومات تعیین شده شغلی یا آنچه از او انتظار می‌رود، اطلاق می‌شود (گرج، راستوگی^۳، ۲۰۰۶).

✓ **احترام به دیگران (تکریم):** اندیشیدن به چگونگی تاثیرات اقدامات فرد بر دیگران است (مقیمی، ۱۳۸۴).

✓ **جوانمردی:** با عنوان توانایی کارکنان در انطباق خود با سختی‌ها و ناسازگارهای محیط کار بدون اعتراض یا شکایت شفاهی و رسمی تعریف شده است (عسکریان، طاهری عطار، ۱۳۹۱).

۱-Vigoda-Gadot, Beeri, Birman-Shemesh, & Somech

۲-Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach

۳-Garg, Rastogi

✓ **فضیلت مدنی:** به مسئولیت‌ها و نقش‌های فعالی که کارکنان به عنوان شهروند سازمانی در زندگی سیاسی سازمان به عهده می‌گیرند، مربوط می‌شود (ونگ، تاسی^۱، ۲۰۱۰).
دو بعد نوع دوستی و احترام به دیگران را ابعاد فردی رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شود زیرا نگرش و سمت و سوی آن‌ها متوجه فرد است و سه بعد دیگر یعنی، وجدان، جوانمردی و فضیلت مدنی شهروندی را که بیشتر متوجه سازمان هستند را عوامل سازمانی رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شود (ویلیامز، اندرسون^۲، ۱۹۹۱).

ب) مولفه یادگیری سازمانی (تصمیم‌گیری مشارکتی)

درگیر کردن کارکنان در تصمیم‌گیری که گاهی به آن تصمیم‌گیری مشارکتی نیز می‌گویند، به معنای تسهیم تصمیم‌گیری در محیط کاری می‌باشد (لاک، همکاران، ۱۹۷۹). به عقیده هارپر (۱۹۸۸) مشارکت عبارت از فرایندی است که به کارکنان اجازه می‌دهد در قدرت مدیریت جهت اخذ تصمیم‌های سازمانی سهیم شوند؛ فرنج و همکاران (۱۹۶۰) مشارکت در تصمیم‌گیری فرآیندی تعریف می‌کنند که در آن کارکنان بر تصمیم‌های سازمانی تأثیر می‌گذارند. در این تعریف مشارکت، نفوذ کارکنان بر تصمیم‌های سازمانی مد نظر قرار گرفته است و از این نظر درجات مختلف آن اعم از حق پیشنهاد، حق مشورت، حق رای و خودگردانی را پوشش می‌دهد و مفهوم نسبتاً جامعی را از مشارکت در تصمیم‌گیری به نمایش می‌گذارد؛ و به تعبیر دیگر کلیه برنامه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی اعم از نظام پیشنهادها، تصمیم‌گیری مشورتی، تصمیم‌گیری دوجانبه، و تیم‌های کاری را پوشش می‌دهد (رهنورد، رادمنش، ۱۳۸۲: ۵). سهیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریت، دعوت از کارکنان و ایجاد محیطی برای آنان جهت ارائه نظرات و پیشنهادات نوآورانه و تشویق تلاش‌های خلاق، رفتار با احترام به کارمندان، حمایت از کارمندان حتی در مواردی که اشتباه می‌کنند و به نوعی ترس از شکست را در افراد کنار زدن و دادن آزادی عمل کافی به کارکنان جهت انجام فعالیت‌ها و ... (الوانی، ۱۳۸۴).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که رفتارهای شهروندی برای یک سازمان به اندازه‌ای مهم و مطلوب می‌باشند که سبب دستیابی به نتایجی چون ارتباطات اثربخش، بهره‌وری مدیریت و کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمانی، اثربخشی سازمان، موفقیت سازمان، رضایت مشتری و کیفیت خدمات و کاهش ضایعات و... می‌شوند (ارگان، ۱۹۹۸؛ بینستاک و همکاران، ۲۰۰۳؛ آپلیام و همکاران، ۲۰۰۴؛ هال و همکاران، ۲۰۰۹).

^۱-Wang, Tasi

^۲-Williams, Anderson

گرگی و همکار (۲۰۰۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که نسبت به برتری رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن حمایت لازم را به عمل آورده است.

بولگر و سومچ^۱ (۲۰۰۴) با بررسی تاثیر توانمندسازی معلمان بر تعهد شغلی، حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس به نتیجه دست یافته‌اند که رفتار شهروندی سازمانی معلمان با توانمندسازی، تعهد شغلی و تعهد حرفه‌ای رابطه دارد.

کیدر (۲۰۰۲) در توجیه برتری رفتار شهروندی زنان را مدد از «نظریه نقش جنسیتی» معتقد است که انتظارات فرهنگی ویژگی‌های خاص جنسیتی منجر به شکل‌گیری ویژگی‌های در زنان می‌شود.

کیدر و مک لین (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان دادند که در شغل‌های زنانه رفتار شهروندی سازمانی زنان بالاتر است.

هارمون و همکاران، (۲۰۰۰) در پژوهشی نشان داد که سطوح بالای مشارکت، با تعهد سازمانی ارتباط دارد و مشارکت سبب دستیابی آسانتر به اهداف سازمان می‌شوند.

لوار (۱۹۹۸) در تحقیقی نشان داد که تاثیر مشارکت در تصمیم‌گیری، نقش مهمی و حیاتی در شکل‌گیری تصمیمات داشته و منجر به ارتقاء بهبود کیفیت تصمیمات، افزایش حمایت از تصمیمات و افزایش مشارکت در اجرا و کاربرد تقسیمات می‌شود.

حسینی و مجیدی (۱۳۹۱) با بررسی توانمندسازی روان‌شناختی راهبردی برای ارتقاء تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرانقشی به این نتیجه رسیدند که تصمیم‌گیری مشارکتی با رفتارهای فرانقشی رابطه دارد.

قلی‌پور، منوریان و طهماسبی (۱۳۸۸) طی پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین رفتار شهروندی سازمانی بر مبنای جنسیت تفاوتی وجود ندارد.

حاج کریمی، طبری و رحیمی، (۱۳۸۶) با بررسی اقدامات منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ نمودن تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که اقدامات منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تاثیر مثبتی دارد. از بین اقدامات انسانی (توانمند سازی، توسعه شایستگی، عدالت رویه‌ای و **تسهیم اطلاعات** بیشترین تاثیر را بر رفتار شهروندی داشته است).

مقیمی (۱۳۸۴) در پژوهش خود نشان داده است که بین رفتار شهروندی سازمانی از نظر جنسیت تفاوتی وجود ندارد.

^۱-Bogler&Somech

سوالات پژوهش

- ۱- آیا تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار شهروندی سازمانی موثر است؟
- ۲- نقش جنسیت در رفتار شهروندی چگونه است؟
- ۳- نقش تعامل تصمیم‌گیری مشارکتی و جنسیت بر رفتار شهروندی چگونه است؟

روش

روش تحقیق در این پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و مدیران است که در مدارس متوسطه شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۳-۹۲، به خدمت اشتغال دارند، که مجموع آن‌ها ۱۱۶۴ نفر می‌باشد، که از این تعداد ۴۷ مدیر (زن)، ۵۹۳ معلم (زن) و ۴۷ مدیر (مرد) ۴۷۷ معلم (مرد) می‌باشند. از میان این جامعه حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۹ نفر تعیین شده است، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر حسب جنسیت و نوع سمت که مدیر زن به تعداد ۱۲ نفر و مدیر مرد به تعداد ۱۲ نفر و همچنین معلم زن به تعداد ۱۴۷ نفر و معلم مرد به تعداد ۱۱۸ نفر انتخاب شد.

ابزار پژوهش

الف) مقیاس رفتار شهروندی سازمانی

جهت بررسی رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی اروگان و کونوسکی (۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس از نوع لیکرتی و دارای ۱۹ گویه می‌باشد؛ کهپاسخ‌ها بر روی یک طیف پنج گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نشان داده شده است. نحوه نمره‌گذاری مقیاس با توجه به مثبت و منفی بودن گویه‌ها به صورت متفاوت می‌باشد؛ بدین نحو که نمره‌گذاری گویه‌ها مثبت‌بصورت: خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱ و نمره‌گذاری منفی به صورت عکس نمره‌گذاری مثبت (که شامل سوال‌های ۱۲-۱۱-۱۰-۹ هست می‌باشد). اروگان و کونوسکی پایایی هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب، نوع دوستی (۰/۹۰)، وجدان‌کاری (۰/۸۴)، احترام و تکریم (۰/۸۷) و فضیلت مدنی (۰/۸۷) گزارش کرده‌اند. محققان با اجرایی مقدماتی پایایی رفتار شهروندی سازمانی را به روش آلفای کرانباخ (۰/۷۳) بدست آمده است، روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از روش روایی محتوایی و استفاده از دیدگاه متخصصان تعیین شد.

ب) تصمیم‌گیری مشارکتی

جهت بررسی متغیر تصمیم‌گیری مشارکتی از پرسشنامه یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷)، استفاده شد زیرا تصمیم‌گیری مشارکتی یکی از مولفه‌های یادگیری سازمانی است. این مقیاس از نوع لیکرتی و دارای ۳ گویه می‌باشد؛ که پاسخ‌ها بر روی یک طیف پنج گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نشان داده شده است. نحوه‌ی نمره‌گذاری گویه‌ها به‌صورت مثبت: خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱ می‌باشد. پایایی خرده مقیاس تصمیم‌گیری مشارکتی در پرسشنامه یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷)، به روش الفا کرونباخ (۰/۸۵) بدست آمده و روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از روش روایی محتوایی و استفاده از دیدگاه متخصصان تعیین شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: رفتار شهروندی سازمانی به تفکیک میزان برخورداری از تصمیم‌گیری مشارکتی و نوع جنس.

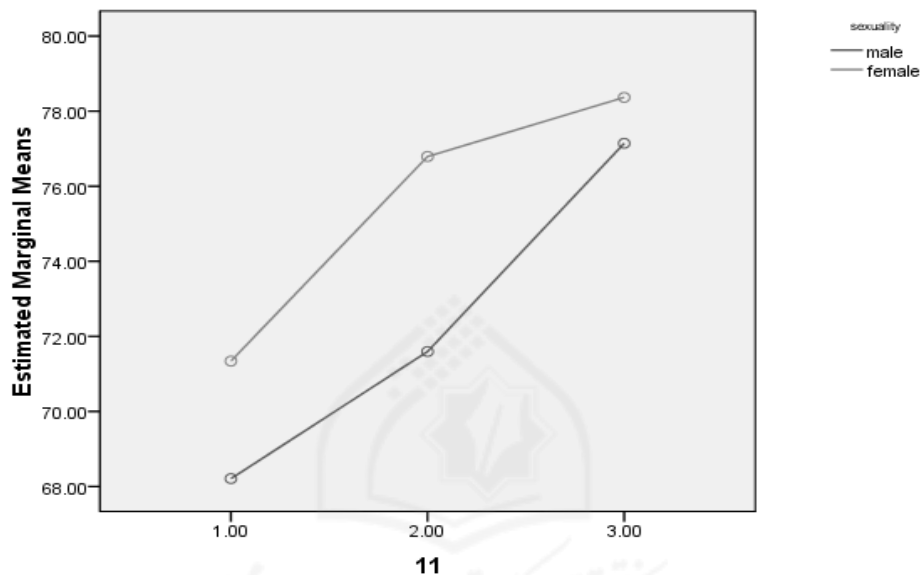
میزان تصمیم‌گیری مشارکتی	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	تعداد
کم	مرد	۶۸/۲۰	۱۰/۷۰	۶۷
	زن	۷۱/۳۴	۱۱/۵۴	۴۷
	کل	۶۹/۵۰	۱۱/۱۱	۱۱۴
متوسط	مرد	۷۱/۵۹	۱۱/۴۷	۴۲
	زن	۶۷/۷۹	۸/۳۰	۷۲
	کل	۷۴/۸۷	۹/۸۷	۱۱۴
زیاد	مرد	۷۷/۱۴	۷/۲۶	۱۴
	زن	۷۸/۳۶	۸/۳۳	۳۰
	کل	۷۷/۹۷	۷/۹۴	۴۴
کل	مرد	۷۰/۳۸	۱۰/۹۶	۱۲۳
	زن	۷۵/۳۸	۹/۸۰	۱۴۹
	کل	۷۳/۱۲	۱۰/۶۲	۲۷۲

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین رفتار شهروندی سازمانی که بیشتر از تصمیم‌گیری مشارکتی برخوردارند برابر با ۷۷/۵۸ با انحراف معیار ۷/۹۴ و میانگین رفتار شهروندی سازمانی که به‌طور متوسط از تصمیم‌گیری مشارکتی برخوردارند برابر با ۷۴/۸۷ با انحراف معیار ۹/۸۷ و میانگین رفتار شهروندی سازمانی که به‌طور کم از تصمیم‌گیری مشارکتی برخوردارند برابر با ۶۹/۵۰ با انحراف معیار ۱۱/۱۱ بدست

نقش مولفه یادگیری سازمانی (تصمیم‌گیری مشارکتی) بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه شهر اردبیل □ ۸۷

آمد. در مقابل میانگین رفتار شهروندی سازمانی که مرد هستند برابر با ۷۰/۳۸ با انحراف معیار ۱۰/۶۹ میانگین رفتار شهروندی سازمانی که زن هستند برابر با ۷۵/۳۸ با انحراف معیار ۹/۶۲ بدست آمد.

Estimated Marginal Means of RAFTARSHAREWANE



نمودار ۱: نقش تعاملی میزان تصمیم‌گیری مشارکتی و نوع جنس در رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۳: نقش تصمیم‌گیری مشارکتی و جنسیت در رفتار شهروندی سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	sig	مجذورات تفکیکی اتا
تصحیح مدل	۳۸۸۵/۴۴	۵	۷۷۷/۰۸	۷/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۱۲۷
برش	۱۱۰۰۶۴/۴۲	۱	۱۱۰۰۶۴۷/۴۲	۱/۰	۰/۰۰۰	۰/۹۷۶
تصمیم‌گیری مشارکتی	۲۱۵۴/۶۱	۲	۱۰۷۷/۳۰	۱۰/۷۴	۰/۰۰۰	۰/۰۷۵
جنسیت	۵۱۰/۶۵	۱	۵۱۰/۶۵	۵/۰۹	۰/۰۲۵	۰/۰۹۰
تعامل تصمیم‌گیری مشارکتی و جنسیت	۱۲۶/۸۵	۲	۶۳/۴۲	۰/۶۳	۰/۵۳۲	۰/۰۰۵
خطا	۲۶۶۸۰/۳۰	۲۶۶	۱۰۰/۳۰			
کل	۱۴۸۵۰۲۲	۲۷۲				
تصحیح کل	۳۰۵۶۵/۷۵	۲۷۱				

بر اساس نتایج جدول ۳؛ مقدار $F_{(۲, ۲۷۲)} = ۱۰/۷۴$ نشان داد که میزان برخورداری از تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معنی‌دار دارد ($P < ۰/۰۵$) و نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد با افزایش میزان تصمیم‌گیری مشارکتی؛ میزان رفتار شهروندی مدارس متوسطه ارتقا پیدا می‌کند. همچنین بر اساس نتایج جدول ۳؛ مقدار $F_{(۱, ۲۷۲)} = ۵/۰۹$ نشان می‌دهد که نوع جنسیت بر رفتار شهروندی مدارس متوسطه تاثیر معنی‌دار دارد ($P < ۰/۰۵$) و نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که زن بیشتر از مرد رفتار شهروندی سازمانی از خود نشان می‌دهند. در مقابل مقدار $F_{(۲, ۲۷۲)} = ۰/۶۳$ نشان داد که تاثیر متقابل میزان برخورداری از تصمیم‌گیری مشارکتی نوع جنس بر رفتار شهروندی مدارس متوسطه تاثیر معنی‌دار ندارد ($P > ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به هدف تعیین نقش تصمیم‌گیری مشارکتی و جنسیت بر رفتار شهروندی سازمانی مدارس متوسطه دروه دوم شهر اردبیل انجام شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که: تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان و مدیران تاثیر دارد این نتایج توسط یافته‌های پژوهش‌های مرتبط همچون حسنی و مجیدی (۱۳۹۱) که تصمیم‌گیری مشارکتی با رفتارهای فرانقشی رابطه دارد، با نتیجه حاج کریمی و همکاران (۱۳۸۶) که تسهیم اطلاعات تاثیر بیشتری را بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و همچنین با یافته بولگر و همکار (۲۰۰۴) که رفتار شهروندی سازمانی با توانمندی سازمانی رابطه دارد تایید شده است. در توجیه این یافته می‌توان گفت که هر چه میزان تصمیم‌گیری مشارکتی بیشتر باشد، تاثیر بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و موجب ارتقای رفتار شهروندی سازمانی می‌شود که در مجموع به افزایش اثر بخشی و کارایی فعالیت‌های مدارس منجر شود. در این راستا ما را با یافته‌ی هارمون و همکاران (۲۰۰۰) که مشارکت سبب دستیابی آسانتر به اهداف سازمان می‌شوند و با یافته لوار (۱۹۹۸) که تاثیر مشارکت در تصمیم‌گیری، نقش مهمی و حیاتی در شکل‌گیری تصمیمات داشته و منجر به ارتقاء بهبود کیفیت تصمیمات، افزایش حمایت از تصمیمات و افزایش مشارکت در اجرا و کاربرد تصمیمات می‌شود، در ضمن با نظر کوپمن (۲۰۰۱) اظهار داشتند که به طور کلی رفتار شهروندی سازمانی به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و وفق‌پذیری کمک می‌کند یاری می‌کند.

در بررسی نقش جنس بر رفتار شهروندی سازمانی این نتیجه به دست آمد که: جنس نقش معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد که نقش زنان در رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از مردان است این نتیجه با یافته‌های (مقیم، ۱۳۸۴ و قلی‌پور، همکاران ۱۳۸۸) ناهمخوان است دلیل عدم همخوانی بین

نتایج حاضر و پژوهش‌های مذکور ممکن است به دلیل تفاوت جامعه آماری و تاثیر عوامل زمینه‌ای در این رابطه باشد. اما با یافته‌های مرتبط همچون (کیدر و مک لین ۲۰۰۱؛ گرگی و همکار ۲۰۰۶) همسو است در توجیه این یافته می‌توان گفت که ویژگی‌های روحیه زنان ایجاب می‌کند که رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان بدهند. همان طوری که کیدر (۲۰۰۲) با مدد از «نظریه نقش جنسیتی» معتقد است بر برتری رفتار شهروندی زنان، که انتظارات فرهنگی و ویژگی‌های خاص جنسیتی منجر به شکل‌گیری ویژگی‌ها در زنان می‌شود. این ویژگی‌ها که از آن‌ها به عنوان «کلیشه‌ها» یاد می‌کنند، شامل روحیه یاری‌گری، دلوایسی، دگر دوستی رابطه‌مدار، جمع‌گرایی، همدلی، جهت‌گیری بین فردی و... منجر به آن شده است که رفتار شهروندی سازمانی زنان بیشتر از مردان است (قلی‌پور، همکاران، ۱۳۸۸).

محدود بودن جامعه‌ی آماری پژوهش به دبیران و معلمان مدارس متوسطه دوره دوم به عنوان جامعه‌ی آماری از محدودیت این پژوهش است. با توجه به آن که تصمیم‌گیری مشارکتی نقشی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، یعنی هر چه میزان تصمیم‌گیری مشارکتی بیشتر باشد، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ و با توجه به نقش مشارکت که سبب دست‌یابی آسان‌تر به اهداف سازمان می‌شوند و همچنین نقش رفتار شهروندی سازمانی بر اثر بخشی، موفقیت، اثر بخشی عملکرد سازمان، ایجاد سازگاری و نوآوری، ارتقاء محیط کار سازمان و... پیشنهاد می‌شود که بر تصمیم‌گیری مشارکتی مدیران و معلمان بیشتر توجه شود تا رفتار شهروندی سازمانی آنان تقویت شود و در نهایت موجب اثر بخشی مدارس شود.

منابع

- احسانی مقدم، ندا (۱۳۸۹). درآمدی بر رفتار شهروندی سازمانی. **دوماهنامه مدیریت**، ۳۱(۱۵۷)، ۳۳-۳۰
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۴). **مدیریت عمومی**، (ویرایش ۲۳). تهران: نشر نی
- پورسلطانی زرنندی، حسین؛ امیرجی نقدر، رامین (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد. **مدیریت ورزشی**، ۴(۱۶)، ۷۲-۱۴۷
- پیری، رمضان (۱۳۷۳). تصمیم‌گیری و مراحل آن. فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش، ۳(۲):
- حسنی، محمد؛ مجیدی، جواد، (۱۳۹۱)، توانمندسازی روان‌شناختی راهبردی برای ارتقاء تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرانشی، **دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه**، ۱۰(۶ پی‌پی ۴۱)، ۷۷۹-۷۷۲.
- حمدی، کریم؛ مرادی دولاما، سمیه، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت فرد آذربایجان). **فراسوی مدیریت**، ۵(۱۹)، ۳۲-۵۰
- سلیمانی، نادر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار. **فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی**، ۷(۲۵)، ۱۲-۲۶
- صافی، احمد، ۱۳۸۶، **سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش**. تهران: ارسباران.
- صفایی، علیرضا (۱۳۹۱). رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی، معنویت در کار و تعهد سازمانی. **راه ابریشم - نشریه وزارت راه و شهرسازی**، ۱۸(۱۳۹)، ۵۵-۵۲
- صنوبری، محمد (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل موثر بر آن. **دوماهنامه توسعه انسانی پلیس**، ۵(۱۶)، ۷۹-۹۹
- عسکریان، مصطفی؛ طاهری عطار، فتانه (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش. **فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۳۰(۲)، ۳۴-۲۱.
- قلی‌پور، آرین؛ منوریان، عباس؛ طهماسبی، رضا (۱۳۸۸). اثرات محیط سیاسی بخش دولتی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مدیران، **فصل نامه سیاست**، ۳۹(۴)، ۱۹۱-۲۰۶.

نقش مولفه یادگیری سازمانی (تصمیم‌گیری مشارکتی) بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه شهر اردبیل □ ۹۱

- رهنورد، فرج اله؛ رادمنش، ایران (۱۳۸۲). تصمیم‌گیری مشارکتی و تعهد سازمانی. **دانش مدیریت**، ۱۶(۶۲)، ۱۶-۳.
- فیضی، طاهره؛ عمادی، زهرا (۱۳۸۹). ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. **فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام آموزشی**، ۳(۴)، ۱۱۵-۹۸.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۴). رفتار شهروندی از تئوری تا عمل. **فرهنگ مدیریت**، ۳(۱۱)، ۸۴-۱۹.
- موسیخانی، مرتضی؛ الوانی، سید مهدی؛ میرزائی، مهدی؛ محمدی، سمیه (۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان. **فصلنامه مدیریت**، ۹(۲۵)، ۹۰-۷۵.
- نوری تاجر، مریم؛ محفوظپور، سعید، نوروزی‌نژاد، فائزه (۱۳۸۶). تصمیم‌گیری مشارکتی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی ایران. **فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت**، ۱۰(۲۸)، ۱۴-۷.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C., and Serroni, C. (۲۰۰۴). "Organizational citizenship behavior: a" case study of culture, **leadership and trust management decision**, ۲۲ (۱): ۱۳-۴۰.
- Bapuji, H., and Crossan, M. (۲۰۰۴). From raising questions to providing answers: reviewing organizational learning research. **Management Learning**, ۳۵ (۴), ۳۹۷-۴۱۷.
- Belogolovsky, E., and Somech, A. (۲۰۰۹). Teachers Organizational Citizenship Behavior: Examining the boundary between in- role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers principles and parent, **Journal of science Direct**, ۲۰, ۹۱۴-۹۲۳.
- Bienstock, C.C. & DeMoranville, C.W. & Smith R.K. (۲۰۰۳) Organizational Citizenship Behavior and Service Quality, **Journal of Service Marketing**, Vol. ۱۷:۳۵۷-۳۷۸
- ۲۲-Bogler, R; somech, A. (۲۰۰۴). « Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools», **Journal of teaching and teacher Education**, Vol.۲,: ۲۷۷-۲۸۹

- Burns, Travis & Carpenter, Jamie.(۲۰۰۸). Organizational Citizenship and Student Achievement, **Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education**, ۱(۱):۵۱ - ۵۸
- Garg, P., &Rastogi, R. (۲۰۰۶) "Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India". **International Journal of Educational Management**, ۲۰(۷), ۵۲۹-۵۴۱.
- Hall, A. T., Zinko, R. P., Alexia A. F., and Gerald R. (۲۰۰۹). "Organizational citizenship behavior and reputation: mediators in the relationships between accountability and Job performance and satisfaction", **Journal of Leadership & Organizational Studies**, Volume ۱۵ Number ۴: ۳۸۱-۳۹۲.
- Kidder, L. K. (۲۰۰۲) "The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors". **Journal of Management**, ۲۸, ۶۲۹-۶۴۸.
- Kidder, D. L., & McLean Parks, J. (۲۰۰۱) "The good soldier: Who is s(he)?" **Journal of Organizational Behavior**, ۲۲, ۹۳۹-۹۵۹.
- Robbins, S. (۲۰۰۸). Translated by: Parsayan, A. &A'arabi, S. M., *Essentials of organizational behavior*, (۲۱th Edition) Tehran: cultural research bureau. (inPersian).
- Harmon J, Scottie DJ, Behson S, Farais G.(۲۰۰۰).Effect ofhigh-involvement work practices on employeesatisfaction and services costs in theVeteran's healthadministration.**J Health Care Manage**, ۳(۳):۱۱-۱۵.
- Levar R. A (۱۹۹۸).questionnaire study of the effect on workof participation in and influence on decision makingresearch in post. **Compulsory Education**, ۱۳(۳):۱-۲۴.
- Organ, D. W.(۱۹۸۸) Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome, Leaxington, MA: Lexington Books
- Lambert, Eric G., Hogan, Nancy L. & Griffin, Marie L. ۲۰۰۸. Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff, **criminal justice and behavior**, ۳۵(۱): ۵۶- ۶۸
- Locke, E.A., &Schweiger, D.M. (۱۹۷۹). Participation in De cision-making:One More Look. Research in Organizational Behaviour, ۱, ۲۶۵-۳۳۹.
- Mitchell, T.R. (۱۹۷۳). Motivation and participation: an integration, **Academy ofManagement Journal**. ۱۶, ۶۷۰-۶۷۹
- Oplatk, I. (۲۰۰۶). "Going beyond role expectations: toward anunderstanding of the determinants and components of teacher organizationalcitizenship behavior educational administration quarterly". **The Journal ofLeadership for Effective and Equitable Organizations**. Vol. ۴۲(۳). PP: ۲۱۵- ۴۲۳

- Oplatka, I. (۲۰۰۹). "Organizational citizenship behavior in teaching: the consequences for teachers, pupils and the school". **International journal of educational management**, ۲۳ (۵). PP: ۳۷۹-۳۸۹.
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (۲۰۰۹). "Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A met analysis." **Journal of Applied Psychology**, ۹۴: ۱۳۲-۱۴۱
- Podsakoff, P. M, MacKenzie, S. B, Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (۲۰۰۰). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". **Journal of Management**, ۲۶(۳), ۵۱۳-۵۶۳.
- Scott-Ladd, B., and Chan, C.C.A. (۲۰۰۴). Emotional intelligence and participation in decision-making: strategies for promoting organizational learning and change, **Strategic Change**, ۱۳(۲) ۹۵-۱۰۵.
- Vigoda-Gadot, Eran; Beerli, Itai; Birman-Shemesh, Taly & Somech, Anit. (۲۰۰۷). Group- Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation. **Educational Administration Quarterly**, ۴۳(۴): ۴۶۲- ۴۹۳
- Wang Wu ShTasi Y (۲۰۱۰). The relationships between organizational citizenship behavior, job satisfaction and turnover intention. **Journal of Clinical Nursing**, ۲۰۱۰(۱۹): ۳۵۶۴-۷۴.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (۱۹۹۱). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and in-role Behavior", **Journal of Management**, ۱۷: ۶۰۱-۶۱۷.