

Modeling the Role of Dimensions of Teachers' Organizational Citizenship Behavior in School Effectiveness (A Study in the Secondary Schools of the Fifth District of Tehran)

Siroos Ghanbari^{1*}, Jamal Abdolmaleki², Mohsen Ahmadi³, Nasrin Heidari Sarshjani⁴, Morteza Amani⁵

1. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
2. Ph.D. Student in Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
3. Ph.D. Student in Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
4. Ph.D. Student in Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
5. Ph.D. Student in Educational Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran

(Received: October 1, 2019; Accepted: September 26, 2021)

Abstract

The purpose of this study was to model the role of dimensions of teachers' organizational citizenship behavior in school effectiveness. The study population was all secondary school teachers in the fifth district of Tehran. Using two-stage cluster sampling method (district and school), a sample of 240 people was selected. The research method is correlation. A researcher-made 25-item citizenship behavior questionnaire based on Guy Organ (1988) and a researcher-made 18-item school effectiveness questionnaire based on Chen & Lin model (2011) were used to collect research data. Cronbach's alpha was used to determine the reliability of the instrument and first-order confirmatory factor analysis was used to determine the validity of the instrument. Correlation matrix and structural equation modeling were used to analyze the data using LISREL10.30 software. The results showed that the dimensions of teachers' citizenship behavior have a positive and significant effect on the school effectiveness variable at the level of 0.05, the effect of the dimensions of teachers' citizenship behavior is from 0.35 to 0.49, which has the most effect on conscientiousness and the least effect. It is related to the dimension of chivalry. The five dimensions of teacher citizenship behavior are able to explain 17% of the variance of school effectiveness, which has a t (5.92), which indicates the significance of the variance of school effectiveness explained by the dimensions of teacher citizenship behavior.

Keyword: Dimensions of organizational citizenship behavior, Modeling, School effectiveness, Teachers.

* Corresponding Author, Email: s.ghanbari@basu.ac.ir

مدل‌یابی نقش ابعاد رفتار شهروندی سازمانی معلمان در اثربخشی مدرسه (مطالعه‌ای در مدارس دوره متوسطه دوم منطقه پنج تهران)

سیروس قنبری^{۱*}، جمال عبدالملکی^۱، محسن احمدی^۲، نسرين حیدری سورشجانی^۳، مرتضی امانی^۴

۱. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۵. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۴)

چکیده

هدف پژوهش، مدل‌یابی نقش ابعاد رفتار شهروندی سازمانی معلمان در اثربخشی مدرسه بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان مدارس دوره متوسطه دوم منطقه پنج تهران بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای (ناحیه و مدرسه)، نمونه‌ای به حجم ۲۴۰ نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته ۲۵ سؤالی رفتار شهروندی بر مبنای مدل گای اورگان (۱۹۸۸) و پرسشنامه محقق ساخته ۱۸ سؤالی اثربخشی مدرسه بر مبنای مدل چن و لین (۲۰۱۱) استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزار از آلفای کراباخ و برای تعیین روایی ابزار از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از ماتریس همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Lisrel10.30 استفاده شد. نتایج نشان داد ابعاد رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر اثربخشی مدرسه در سطح ۰/۰۵ هستند، دامنه اثر ابعاد رفتار شهروندی معلمان از ۰/۳۵ تا ۰/۴۹ است که بیشترین اثر مربوط به بعد وظیفه‌شناسی و کمترین اثر مربوط به بعد جوانمردی است. ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی معلمان قادر به تبیین ۱۷ درصد واریانس اثربخشی مدرسه هستند که این مقدار با تی ۵/۹۲، بیان‌کننده معنادار بودن واریانس تبیین‌شده اثربخشی مدرسه توسط ابعاد رفتار شهروندی معلمان است.

واژگان کلیدی: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، اثربخشی مدرسه، مدل‌یابی، معادلات ساختاری، معلمان.

مقدمه

آموزش و پرورش رسمی از اوایل قرن حاضر به صورت نظامی فراگیر، ابتدا جوامع پیشرفته و متعاقباً سراسر جوامع در حال پیشرفت را فراگرفته است (لوماس، میلفورد و موخاله^۱، ۲۰۰۰). در این سیستم آموزشی و پرورشی، مدرسه عضو جداناپذیری است که نقشی عمده، اثربخش و تعیین‌کننده در بهبود کمی و کیفی انتقال اطلاعات از یاددهنده به یادگیرنده را دارد. اثربخشی در فرایند آموزشی به آن میزانی اشاره می‌کند که وسایل و فرایندهای آموزشی سبب دستیابی به اهداف یا نتایج آموزشی می‌شود. به زبان ساده در سیستم آموزشی، می‌توان به اثربخشی به عنوان تبدیل درون‌دادها به برون‌دادهای مطلوب به وسیله پردازش اشاره کرد (اتکینسون، دیدریچ و گاربت^۲، ۲۰۱۷). پژوهش‌های متفاوت ملاک‌های مختلفی را برای اینکه بدانیم یک مدرسه اثربخشی لازم را دارد یا خیر ذکر کرده‌اند. مارتورل، استنگ و مک فارلین^۳ (۲۰۱۶) نشان دادند مدارس اثربخش هستند که به صورت کلی و همه‌جانبه به تمامی اهدافی که سیستم‌های آموزشی از قبل بر اساس معیارها و استانداردهای خاص تعیین می‌کنند، رسیده باشند.

در گذشته، محققان در مطالعات خود برای بررسی رابطه بین رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، بیشتر به رفتارهای درون نقشی توجه می‌کردند (ون داین^۴ و همکاران، ۱۹۹۴، ص ۷۷۱). رفتارهای درون‌نقشی^۵ به کارها، وظایف و مسئولیت‌های رسمی مانند آنچه در شرح شغل آمده است، اشاره می‌کند (ویلیامز و آندرسون^۶، ۱۹۹۱، ص ۶۱۰). رفتارهای فراینقی^۷، به فعالیت‌های فی‌نفسه خودجوش و آگاهانه مانند کمک به دیگران اشاره دارد و به طور مستقیم توسط سیستم رسمی پاداش سازمان، پیش‌بینی نشده‌اند، اما کارایی سازمان را به عنوان یک کل افزایش می‌دهند (بیکر و کرنان^۸،

1. Lomas, Milford & Mukhala
2. Atkinson, Diedrichs & Garbett
3. Martorell Paco, Stange Kevin & McFarlin Isaac
4. Van Dyne, Graham & Dienesch
5. In-Role Behavior
6. Williams & Anderson
7. Extra-Role Behavior
8. Becker & Kernan

۲۰۳۳، ص ۳۳۰). کارکنانی که تمایل به انجام امور فراتر از الزام‌های رسمی شغل خود دارند، نشان‌دهنده رفتار شهروندی سازمانی^۱ بوده که این امر خود در سال‌های اخیر، کانون توجه بسیاری محققان سازمانی بوده است (موریسون^۲، ۱۹۹۴). شهروندان سازمانی، سازمان را قادر می‌کنند، که منافع را به صورت کارا تخصیص دهد. سازمان‌هایی که رفتار شهروندی در آن‌ها رایج است، مکان‌های جذاب برای کارکردن هستند و می‌تواند بهترین افراد را به استخدام خود درآورد (دنيس^۳، ۲۰۰۵، ص ۴۱۵). در واقع، رفتار شهروندی سازمانی مسئولیت‌ها یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد؛ این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند یا حتی گاهی مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک^۴ و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳۶۰).

رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتار فرانقشی دارای پیامدهای مفیدی به شرح زیر است: افزایش سودمندی مدیریتی و کارکنان، آزاد سازی منابع جهت استفاده در اهداف سودمند، کمک به هماهنگی فعالیت‌های داخلی و بیرونی سازمان، قدرتمند کردن توانایی سازمان در جذب و نگهداری بهترین کارمندان؛ افزایش پایداری کارایی سازمان و توانمندسازی سازمان در سازگاری با تغییرات محیطی. بنابراین، رفتار شهروندی چیزی است که با تحریم و تهدید نمی‌توان به آن دست یافت؛ زیرا فراتر از وظایف شغلی است. آن‌ها ماشین اجتماعی سازمان را روان کاری می‌کنند، انعطاف‌پذیری لازم را در هنگام بروز مسائل پیش‌بینی نشده برای سازمان فراهم می‌کنند و اعضا را به منظور همکاری در مسائل مشترک توانمند می‌کنند (حسینی، ۱۳۹۸). به طور کلی هدف رفتار شهروندی سازمانی ترویج رفاه اجتماعی و اثربخشی بیشتر افراد و سازمان هاست (دیریکان و اردیل^۵، ۲۰۱۶).

بنابراین، بقا و پیشرفت مستمر هر سازمانی، در گرو رفتار اعضای آن سازمان به عنوان شهروندانی

-
1. Organizational Citizenship Behavior
 2. Morrison
 3. Dennis
 4. Bienstock
 5. Dirican & Erdil

است که به همه جنبه‌های رفتارهای مثبت توجه کرده و آن‌ها را رعایت می‌کنند. به دلیل اهمیت بسزای چیزی که به وجود شهروندان خوب درون سازمانی تعبیر شده است، آگاهی یافتن از ماهیت و وضعیت رفتار شهروندی سازمانی همواره جزء اولویت‌های مطالعات سازمانی محسوب شده است (سرونی^۱، ۲۰۰۴، ص ۱۵). همچنین امروز شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌کند، نسلی که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (دیپائولا، تارتر و هوی^۲، ۲۰۰۵، ص ۶۱). بی‌تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند (پودساکوف^۳ و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۵۳۳).

مسئله رفتار شهروندی و اثربخشی در تمامی سازمان‌ها اهمیت دارد برای مثال در مدرسه رفتار شهروندی معلمان نیز شامل پیش‌بینی‌ها و اقدامات احتیاطی فوق‌العاده، تلاش فراوان، بررسی راه‌های متفاوت و انجام هر کاری است که برای موفقیت دانش‌آموزان و اثربخشی مدرسه لازم است (پساندر^۴، ۲۰۰۵). طوری که لی^۵ و همکاران (۲۰۱۲) اثربخشی مدرسه را در ارائه عملکرد مطلوب در ابعاد مختلف مدارس، از جمله موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان، مدیریت مدیران، محیط مدرسه، یادگیری مهارت‌ها و راهکارها، فرهنگ و ارزش‌های مدرسه و توسعه معلمان می‌دانند، طوری که در جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده باشد که این مطلوب نیازمند معلمانی با رفتار شهروندی مناسب است. امروزه ضرورت پژوهش در خصوص اثربخشی مدرسه و توسعه رفتارهای فرآیندی که به عنوان رفتار شهروندی شناخته می‌شود، به عنوان عامل مهمی در بهبود اثربخشی مدرسه احساس می‌شود؛ هرچند مطالعاتی در این زمینه خارج و داخل کشور انجام شده است برای مثال نوگروهو^۶ و همکاران (۲۰۲۰)، کارابتاک، آنوگلا و سنگور^۷ (۲۰۱۸)، آلانوگلو و دمیرتاز^۸ (۲۰۱۶)،

1. Serroni & Carlo
2. Dipaola, Tarter & Hoy
3. Podsakoff
4. Pesandor
5. Lee
6. Nugroho
7. Karabatak, Alanoğlu & Şengür
8. Alanoglu & Demirtas

فرهادی‌راد، پارسا و نظری (۱۳۹۷) و عباسیان و رجبی فیروزآبادی (۱۳۹۵) ولی تأکید مطالعات قبلی بر سازه کلی رفتار شهروندی و روابط آن با متغیر اثربخشی مدرسه بوده است، و عدم پرداختن به نقش ابعاد رفتار شهروندی همواره کم‌رنگ و گاهی مغفول مانده است؛ بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل نقش ابعاد رفتار شهروندی سازمانی معلمان در اثربخشی مدرسه را تشکیل می‌دهد. بنابراین، مسئله پژوهش این است که آیا ابعاد رفتار شهروندی معلمان دارای نقش معناداری در اثربخشی مدرسه هستند یا خیر؟

مبانی نظری پژوهش

در ادامه مبانی نظری پژوهش بیان می‌شود.

رفتار شهروندی سازمانی

اولین بار توسط باتمان و ارگان^۱ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد (بینستوک^۲ و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۶۰). رفتار شهروندی به عنوان رفتارهای فردی و داوطلبانه که باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود، اما مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی سازمان به آن پاداش داده نمی‌شود، تعریف می‌شود (هال^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). اپل بام^۴ و همکاران (۲۰۰۴) این اعمال را که در محل کار اتفاق می‌افتند، اینگونه تعریف می‌کنند: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند. بینستوک و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند که این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد؛ یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد. ارگان

-
1. Batman & Organ
 2. Bienstock
 3. Hall
 4. Appelbaum

(۱۹۸۸) برای رفتار شهروندی پنج بعد وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی و احترام و تکریم را معرفی می‌کند (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۲۳).

بعد وظیفه‌شناسی نمونه‌های مختلفی را در برمی‌گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای مورد نیاز برای انجام آن کار است. ارگان همچنین، معتقد است افرادی که دارای رفتار شهروندی مترقی هستند، در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی بالای آن‌هاست. دومین بعد رفتار شهروندی یعنی نوع دوستی به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم یا غیر مستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند، کمک می‌کند. بعد سوم رفتار شهروندی که فضیلت شهروندی نام دارد، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی، آن هم‌زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه‌شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می‌شود. جوانمردی یا تحمل‌پذیری چهارمین بعد رفتار شهروندی است که به شکلیایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی، اشاره می‌کند و آخرین بعد رفتار شهروندی سازمان احترام و تکریم است. این بعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند دارای رفتار شهروندی مترقی هستند (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۲۳).

اثربخشی مدرسه

تعریف اثربخشی هم بنیادین و هم پیچیده است. اثربخشی سازمانی پدیده‌ای چندوجهی است. مدرسه اثربخش مدرسه‌ای است که خروجی‌های با کیفیت‌تر و بیشتری تولید کرده و بهتر با مسائل محیطی و بیرونی تطابق پیدا می‌کند (هوی و میسکل، ۱۳۹۵). در حقیقت، در مدارس اثربخش، تنوع تولیدات و خدمات وجود دارد که برای تحقق نیازهای آموزشی، یادگیری، و فعالیت‌های فوق برنامه، هدفمند

هستند (مایرسون^۱، ۲۰۱۰). تعریف هپل و گسکین^۲ (۲۰۱۴) از اثربخشی مدرسه^۳ شامل مدیران مسلط، انتظارات بالای دانش‌آموزان، انطباق با جو سازمانی، نسبت بالای معلم - دانش‌آموز و فضای بیشتر برای مطالعه دانش‌آموزان است (کوا^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). در واقع، اثربخشی مدرسه، دستیابی به اهداف از طریق محیط مولد مدرسه و فرهنگ، فراگیری مهارت‌های مهم یادگیری توسط دانش‌آموزان، نظارت مناسب بر پیشرفت دانش‌آموزان، توسعه مبتنی بر تمرین معلم، مدیریت عالی، مشارکت فعال والدین، تنظیم و اجرای آموزش مناسب، انتظارات و خواسته‌های بیش از حد دانش‌آموزان و سایر عوامل نسبی است. پنتیکاست^۵ و همکاران (۲۰۱۲) اثربخشی مدرسه را در استفاده مناسب مدیران مدارس از راهکارهای مدیریتی و روش‌های مؤثر مختلف برای دستیابی به منابع ضروری از محیط‌های خارج از مدرسه و ادغام ابعاد ثابت، ذهنی، پویا و زیست‌محیطی در ساختار مدارس برای دستیابی به اهداف مدرسه، برآوردن خواسته‌های شخصی معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان و افزایش ارائه سازماندهی در مدارس از طریق عمل تعریف می‌کنند (وو و هوانگ^۶، ۲۰۱۰). چن و لین^۷ (۲۰۱۱) اثربخشی مدرسه را در مدارک تحصیلی برای رسیدن به اهداف آموزشی فعلی، دربرداشتن عملکرد خاصی از موفقیت دانش‌آموزان، اهداف آموزشی معلمان، رشد حرفه‌ای، عملکرد اجرایی و محیط مدرسه می‌دانند. لکار^۸ و همکاران (۲۰۱۱) اثربخشی مدرسه را میزان دستیابی یک مدرسه به اهداف سازمانی، از جمله مدیریت مدیران، توانایی‌های ارتباطی اجرایی، طراحی برنامه‌های درسی و آموزش معلمان، رضایتمندی معلم، روابط معلم و دانش‌آموزان، عملکرد تحصیلی و رفتار دانش‌آموزان، و روابط والدین و جامعه می‌دانند.

-
1. Mayerson
 2. Happell & Gaskin
 3. School Effectiveness
 4. Kuo
 5. Pentecost
 6. Wu & Hwang
 7. Chen & Lin
 8. Lokar

به طور کلی، مفهوم مدارس اثربخش شامل اعتقادات اصلی زیر است: همه کودکان می‌توانند یاد بگیرند، مدرسه بر متغیرهایی که یادگیری دانش‌آموزان را تضمین می‌کند، کنترل دارد و ذینفعان داخلی و خارجی مدرسه، افرادی واجد شرایط و شایسته هستند که تغییرات لازم را برای پیشرفت مدرسه به سمت مأموریت یادگیری برای همه برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند (لی زوت^۱، ۲۰۰۹). با وجود تعاریف و معیارهای چندگانه در زمینه اثربخشی مدرسه، تعیین و اندازه‌گیری اثربخشی مشکل است؛ چرا که معیاری به طور کامل و جامع بتواند اثربخشی مدارس را تعیین کند در دست نیست. در همین راستا مطالعات متعددی به بررسی و تحلیل ویژگی‌ها و مشخصات مدارس اثربخش مانند مدل‌های پیشرفت تحصیلی لی و شوت^۲ (۲۰۱۰)، مدل حمایت ضروری از پیشرفت تحصیلی بریک^۳ و همکاران (۲۰۱۰) و مدل سازمانی برای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان از هوی و ولفلک هوی (۲۰۰۶) برای تبیین اثربخشی مدرسه ارائه شده است (هوی و میسکل، ۱۳۹۵).

در مدل چن و لین^۴ (۲۰۱۱)، اثربخشی مدرسه به عملکرد مدیریتی^۵، کیفیت آموزش معلمان^۶ و عملکرد یادگیری دانش‌آموزان^۷ طبقه‌بندی شده است.

عملکرد مدیریتی: علاوه بر سبک‌های مدیریت مدیران و عملکرد ارتباطی میان اعضا، اعضای گروه‌ها باید با هم مذاکره کرده و ارتباط داشته باشند و برای توسعه روح تعاون از یکدیگر حمایت کنند.

کیفیت آموزش معلمان: معلمان باید، به منظور بهبود مهارت‌های آموزشی، از وقت آزاد و فراغت خود برای بحث درباره محتوای آموزشی با سایر معلمان استفاده کنند و بتوانند از رسانه‌های آموزشی و آموزش‌های اینترنتی برای نوآوری در طرح‌های آموزشی و بهبود مطالب درسی و آموزش استفاده کنند به طوری که کیفیت آموزش را ارتقا دهند.

1. Lezotte
2. Lee & Shute
3. Beric
4. Chen & Lin
5. Administrative Performance
6. Teachers' Teaching Quality
7. Students' Learning Performance

عملکرد یادگیری دانش‌آموزان: علاوه بر انگیزه یادگیری دانش‌آموزان، نگرش‌های یادگیری، تکالیف نوشتاری، عملکرد فراگیری، مفاهیم زیبایی‌شناسی و جست‌وجوی دانش، فعالیت‌های یادگیری دانش‌آموزان و دستاوردهای یادگیری سطوح خاصی از رقابت را نشان می‌دهد.

پیشینه پژوهش

نوگروهو^۱ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی، رضایت از کار و تعهد سازمانی معلمان در عملکرد مدارس در ۱۵۰ مدرسه جاکارتا پرداختند. نتایج نشان داد رابطه مثبت رفتار شهروندی سازمانی، رضایت از کار و تعهد سازمانی معلمان با عملکرد مدرسه بود. کارابتاک، آنوگلا و سنگور^۲ (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی و سطح استرس بر اثربخشی مدارس در ۲۲۲ معلم پرداختند. نتایج بیان‌کننده رابطه مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان با اثربخشی مدرسه و رابطه منفی سطوح بالای استرس با اثربخشی مدارس و رابطه مثبت سطوح پایین استرس معلمان با اثربخشی مدرسه بود. ماسکی، وایت و آگاسیستی^۳ (۲۰۱۸) نشان دادند متغیرهای رفتار شهروندی معلمان، مدیریت مدارس و امکانات رفاهی مدارس از جمله اندازه کلاس، قویترین و مؤثرترین عوامل در پیش‌بینی اثربخشی مدارس به شمار می‌آیند. آلانوگلو و دمیرتاز^۴ (۲۰۱۶) به بررسی رابطه سطوح یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه و آزمون میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه سطوح یادگیری سازمانی و اثربخشی مدرسه در مدارس منطقه دیرالزور ترکیه پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت سطوح یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه و میانجیگری معنادار رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه سطوح یادگیری سازمانی و اثربخشی مدرسه بود. مکسول و اسویمر^۵ (۲۰۱۶) در

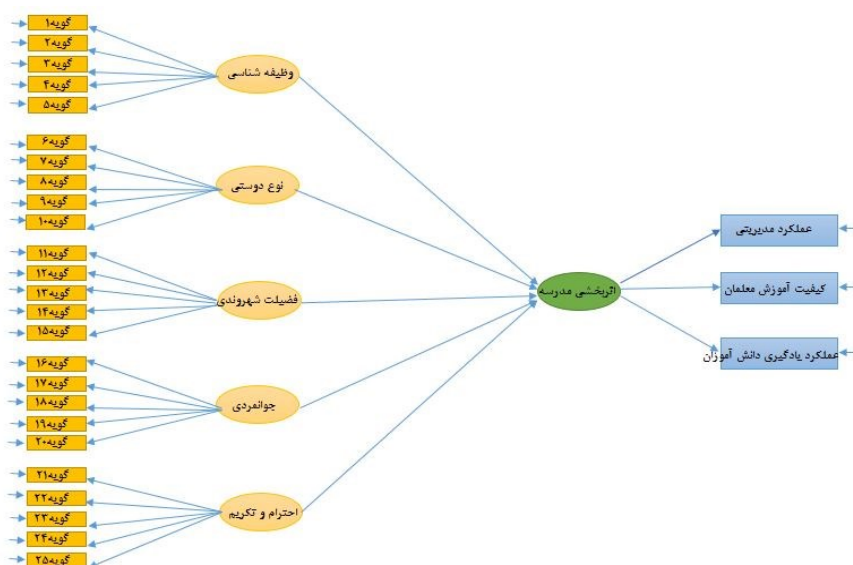
-
1. Nugroho
 2. Karabatak, Alanoğlu & Şengür
 3. Masci, De Witte & Agasisti
 4. Alanoglu & Demirtas
 5. Maxwell & Schwimmer

مطالعه خود نشان دادند رفتار شهروندی معلمان نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی اثربخشی مدارس دارد به نحوی که مدرسی که معلمان آن‌ها از سطح بالاتری از رفتار شهروندی برخوردار هستند اثربخشی بیشتری دارند. دایکسترا^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی عوامل مدرسه‌ای که بر توسعه شایستگی‌های شهروندی تأثیر می‌گذارند؛ مدلی از اثربخشی مدرسه در ارتباط با نتایج شهروندی ارائه کردند؛ نتایج نشان داد کیفیت آموزشی مدرسه و تأکید مدرسه بر یادگیری مهارت‌های اجتماعی بر توسعه شایستگی‌های شهروندی تأثیر دارند. اسلام^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیق خود گزارش دادند که میان متغیرهای تحقیق ارتباط معناداری وجود دارد. مسیک^۳ (۲۰۱۲) دریافت که ساختار توانمندساز، خوش‌بینی تحصیلی و رفتار شهروندی سازمانی، همگی ارتباط مثبتی با پیشرفت تحصیلی و اثربخشی مدرسه دارد. فرهادی‌راد، پارسا و نظری (۱۳۹۷) به مطالعه روابط بین اثربخشی سازمانی ادراک‌شده، اعتماد معلم به همکاران و گشودگی جو مدرسه با شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی مدیران و معلمان در مدارس پرداختند. نتایج نشان‌دهنده تأثیرگذاری مؤلفه اثربخشی سازمانی ادراک‌شده و عدم تأثیرگذاری مؤلفه‌های اعتماد معلم به همکاران و گشودگی جو مدرسه بر شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی مدیران و معلمان مدارس بود. احمدی (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی نقش حرفه‌ای‌گرایی و رفتار شهروندی فردی معلمان در اثربخشی مدارس شهرستان کرمانشاه پرداخت. نتایج مطالعه بیان‌کننده نقش مثبت متغیرهای حرفه‌ای‌گرایی و رفتار شهروندی فردی معلمان در اثربخشی مدارس بود. عباسیان و رجبی فیروزآبادی (۱۳۹۵) در مطالعه خود به تعیین نقش مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی گروهی در اثربخشی مدارس ابتدایی اقدام کردند. نتایج بیان‌کننده نقش مثبت رفتار شهروندی سازمانی گروهی در اثربخشی مدارس ابتدایی بود.

مطالعات انجام‌شده صرفاً به بررسی نقش متغیر رفتار شهروندی در اثربخشی مدارس پرداخته‌اند و از تحلیل دقیق و جامع نقش ابعاد رفتار شهروندی مغفول مانده‌اند، بنابراین، تأکید اساسی پژوهش حاضر بر بررسی نقش ابعاد رفتار شهروندی معلمان در اثربخشی مدرسه است که با در نظر گرفتن چارچوب نظری ارگان (۱۹۸۸) که برای رفتار شهروندی پنج بعد وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت

1. Dijkstra
2. Islam
3. Messick

شهروندی، جوانمردی و احترام و تکریم را معرفی می‌کند و چارچوب نظری چن و لین (۲۰۱۱) که اثربخشی مدرسه را به عملکرد مدیریتی، کیفیت آموزش معلمان و عملکرد یادگیری دانش‌آموزان طبقه‌بندی کرده‌اند، انجام گرفته است.



شکل ۱. مدل مفهومی رابطه ابعاد رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه

براساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است.

۱. وظیفه‌شناسی معلمان رابطه معنادار با اثربخشی مدارس دوره متوسطه دوم در منطقه ۵ شهر تهران دارد.
۲. نوع دوستی معلمان رابطه معنادار با اثربخشی مدارس دوره متوسطه دوم در منطقه ۵ شهر تهران دارد.
۳. فضیلت شهروندی معلمان رابطه معنادار با اثربخشی مدارس دوره متوسطه دوم در منطقه ۵ شهر تهران دارد.
۴. جوانمردی معلمان رابطه معنادار با اثربخشی مدارس دوره متوسطه دوم در منطقه ۵ شهر تهران دارد.

۵. احترام و تکریم معلمان رابطه معنادار با اثربخشی مدارس دوره متوسطه دوم در منطقه ۵ شهر تهران دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها؛ روش مورد استفاده از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس دوره متوسطه دوم منطقه ۵ شهر تهران که شامل ۶۳۵ نفر بود. در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان استفاده شد، بنابراین، حجم نمونه آماری ۲۴۰ نفر تعیین شد، و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای دومرحله‌ای (ناحیه و مدرسه) ۲۴۰ معلم به عنوان جمعیت نمونه انتخاب و بررسی شدند.

رای سنجش رفتار شهروندی سازمانی معلمان از پرسشنامه محقق‌ساخته ۲۵ سؤالی رفتار شهروندی معلمان بر مبنای مدل اورگان (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵ بعد و ۲۵ سؤال براساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای است. برای سنجش اثربخشی مدرسه از پرسشنامه محقق‌ساخته ۱۸ سؤالی اثربخشی مدرسه بر مبنای مدل چن و لین (۲۰۱۱) به علت جامعیت در زمینه ابعاد اثربخشی مدرسه استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳ بعد و ۱۸ سؤال براساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای است. برای تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، بنابراین، ابزار مدنظر ابتدا بر روی ۴۰ نفر از معلمان که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، اجرا و سپس ضرایب پایایی مدنظر محاسبه و نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی مقیاس رفتار شهروندی معلم و اثربخشی مدرسه

متغیرها	شماره سؤالات	آلفای کرانباخ
رفتار شهروندی سازمانی	۱-۲۵	۰,۸۸
وظیفه‌شناسی	۱-۵	۰,۹۰
نوع دوستی	۶-۱۰	۰,۹۳
فضیلت شهروندی	۱۱-۱۵	۰,۹۴

متغیرها	شماره سؤالات	آلفای کرانباخ
۵	۲۰-۱۶	۰٫۹۱
۶	۲۵-۲۱	۰٫۸۶
۷	۱۸-۱	۰٫۹۱
۸	۶-۱	۰٫۸۸
۹	۱۲-۷	۰٫۹۲
۱۰	۱۸-۱۳	۰٫۹۰

با توجه به نتایج تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰٫۸۶ تا ۰٫۹۴ قرار دارد، می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است، برای تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول دو پرسشنامه می‌توان گفت: مقدار واریانس تبیین شده پرسشنامه رفتار شهروندی برابر با ۰٫۵۸۹ که با عنایت به مقدار تی (۸٫۲۱)، واریانس تبیین شده در سطح ۰٫۰۱ معنادار است؛ بنابراین، می‌توان گفت: پرسشنامه رفتار شهروندی دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است. همچنین، مقدار واریانس تبیین شده پرسشنامه اثربخشی مدرسه برابر با ۰٫۵۴۱ که با عنایت به مقدار تی (۶٫۷۹)، واریانس تبیین شده در سطح ۰٫۰۱ معنادار است؛ بنابراین، می‌توان گفت: پرسشنامه اثربخشی مدرسه، دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است.

در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS25 و Lisrel10.30 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

۵۳٫۴ درصد از اعضای نمونه را مردان و ۴۶٫۶ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. ۴۸٫۱ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۵۱٫۹ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند. ۲۶٫۵ درصد

اعضای نمونه دارای سابقه خدمت کمتر از ۷ سال، ۵۲٫۵ درصد دارای سابقه ۷ تا ۱۵ سال و ۲۱٫۰ درصد دارای سابقه خدمت بیش از ۱۵ سال هستند.

جدول ۲. بررسی توصیفی وضعیت متغیر رفتار شهروندی معلمان و اثربخشی مدرسه

ردیف	متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۲۴۰	۲٫۷۸	۰٫۶۴۴	۰٫۷۱۸	۰٫۶۱۸
۲	وظیفه‌شناسی	۲۴۰	۲٫۸۲	۰٫۶۹۲	۰٫۴۱۹	۰٫۵۷۱
۳	نوع دوستی	۲۴۰	۲٫۸۶	۰٫۶۲۳	۰٫۶۲۱	۰٫۶۰۹
۴	فضیلت شهروندی	۲۴۰	۲٫۷۰	۰٫۶۱۷	۰٫۸۹۱	۰٫۵۴۳
۵	جوانمردی	۲۴۰	۲٫۷۴	۰٫۶۱۱	۰٫۹۰۵	۰٫۷۱۱
۶	احترام و تکریم	۲۴۰	۲٫۷۹	۰٫۵۰۹	۰٫۶۶۷	۰٫۸۰۲
۷	اثربخشی مدرسه	۲۴۰	۲٫۵۷	۰٫۷۲۰	۰٫۵۸۹	۰٫۸۴۴
۸	عملکرد مدیریتی	۲۴۰	۲٫۶۰	۰٫۷۸۳	۰٫۵۱۴	۰٫۷۴۹
۹	کیفیت آموزش معلمان	۲۴۰	۲٫۶۲	۰٫۷۸۹	۰٫۴۱۸	۰٫۶۸۱
۱۰	عملکرد یادگیری دانش‌آموزان	۲۴۰	۲٫۵۰	۰٫۶۲۰	۰٫۶۴۷	۰٫۷۰۵

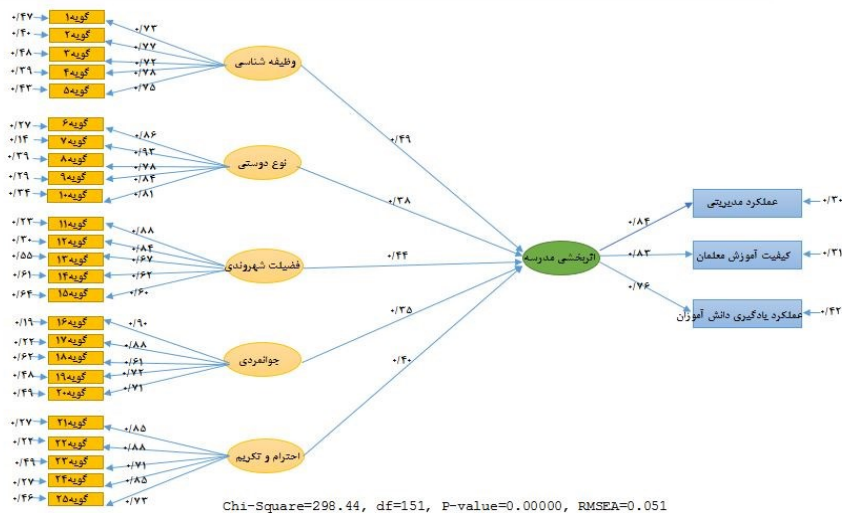
با توجه به نتایج یافته‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن به ترتیب عبارت‌اند از رفتار شهروندی سازمانی (۲٫۷۸ و ۰٫۶۴۴)؛ بعد وظیفه‌شناسی (۲٫۸۲ و ۰٫۶۹۲)؛ بعد نوع دوستی (۲٫۸۶ و ۰٫۶۲۳)؛ بعد فضیلت شهروندی (۲٫۷۰ و ۰٫۶۱۷)؛ بعد جوانمردی (۲٫۷۴ و ۰٫۶۱۱) و بعد احترام و تکریم (۲٫۷۹ و ۰٫۵۰۹) که با تحلیل میانگین متغیر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با توجه به مقدار متوسط (۳) می‌توان گفت وضعیت رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن در معلمان پایین‌تر از متوسط است. همچنین، میانگین و انحراف استاندارد اثربخشی مدرسه و ابعاد آن به ترتیب، عبارت‌اند از اثربخشی مدرسه (۲٫۵۷ و ۰٫۷۲۰)؛ بعد عملکرد مدیریتی (۲٫۶۰ و ۰٫۷۸۳)؛ بعد کیفیت آموزش معلمان (۲٫۶۲ و ۰٫۷۸۹) و بعد عملکرد یادگیری دانش‌آموزان (۲٫۵۰ و ۰٫۶۲۰) که با تحلیل میانگین متغیر اثربخشی مدرسه و ابعاد آن با توجه به مقدار متوسط (۳) می‌توان گفت وضعیت اثربخشی مدرسه و ابعاد آن در مدارس پایین‌تر از متوسط است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی ابعاد رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه

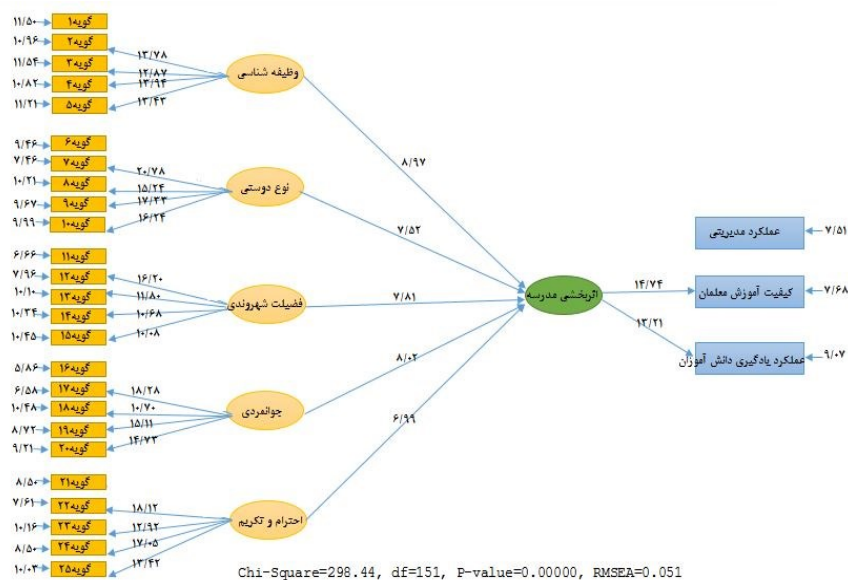
متغیر	وظیفه شناسی	نوع دوستی	فضیلت شهروندی	جوانمردی	احترام و تکریم
۱	۱	-	-	-	-
۲	۰,۳۵*	۱	-	-	-
۳	۰,۳۱*	۰,۳۰*	۱	-	-
۴	۰,۳۲*	۰,۳۴*	۰,۳۵*	۱	-
۵	۰,۳۶*	۰,۳۳*	۰,۳۴*	۰,۳۱*	۱
۶	۰,۶۷*	۰,۵۱*	۰,۵۹*	۰,۴۶*	۰,۵۵*

*: معنادار در سطح ۰,۰۵

با توجه به ماتریس همبستگی ابعاد رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه می توان گفت: ابعاد رفتار شهروندی معلمان دارای رابطه مثبت و معنادار با اثربخشی مدرسه در سطح ۰,۰۵ هستند که میزان همبستگی ابعاد رفتار شهروندی معلمان به ترتیب عبارت‌اند از وظیفه‌شناسی (۰,۶۷)، نوع دوستی (۰,۵۱)، فضیلت شهروندی (۰,۵۹)، جوانمردی (۰,۴۶) و احترام و تکریم (۰,۵۵). همچنین، دامنه رابطه ابعاد رفتار شهروندی معلمان از ۰,۴۶ تا ۰,۶۷ است که بیشترین رابطه مربوط به بعد وظیفه‌شناسی و کمترین رابطه مربوط به بعد جوانمردی است.



شکل ۲. مدل تجربی رابطه ابعاد رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه با ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل تجربی رابطه ابعاد رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه با ضرایب تی

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل تجربی پژوهش

شاخص	مقدار	ملاک	نتیجه
خی‌دو مدل	۲۹۸٫۴۴		
درجه آزادی مدل	۱۵۱		
نسبت خی‌دو بر درجه آزادی	۱٫۹۷	کمتر از ۳	تأیید
RMSEA	۰٫۰۵۱	کمتر از ۰٫۰۷	تأیید
CFI	۰٫۹۷	بیشتر از ۰٫۹۰	تأیید
GFI	۰٫۹۳	بیشتر از ۰٫۹۰	تأیید
AGFI	۰٫۹۱	بیشتر از ۰٫۸۵	تأیید

شاخص‌های برازش مدل عبارت‌اند از مقدار خی‌دو (۲۹۸٫۴۴)، درجه آزادی (۱۵۱)، نسبت خی‌دو بر درجه آزادی (۱٫۹۷)، RMSEA (۰٫۰۵۱)، CFI (۰٫۹۷)، GFI (۰٫۹۳) و AGFI (۰٫۹۱) با توجه به شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت، نسبت خی‌دو

بر درجه آزادی، بیان‌کننده برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI نیز نشان‌دهنده برازش مناسب مدل ساختاری است. بنابراین، می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

جدول ۵. آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مستقل	وابسته	مسیر	تی	نتیجه
۱	وظیفه‌شناسی	اثربخشی مدرسه	۰/۴۹	۸/۹۷	تأیید
۲	نوع‌دوستی	اثربخشی مدرسه	۰/۳۸	۷/۵۲	تأیید
۳	فضیلت شهروندی	اثربخشی مدرسه	۰/۴۴	۷/۸۱	تأیید
۴	جوانمردی	اثربخشی مدرسه	۰/۳۵	۸/۰۲	تأیید
۵	احترام و تکریم	اثربخشی مدرسه	۰/۴۰	۶/۹۹	تأیید

با توجه به نتایج تحلیل معادلات ساختاری: ابعاد رفتار شهروندی معلمان دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر اثربخشی مدرسه در سطح ۰/۰۵ هستند، دامنه اثر ابعاد رفتار شهروندی معلمان از ۰/۳۵ تا ۰/۴۹ است که بیشترین اثر مربوط به بعد وظیفه‌شناسی و کمترین اثر مربوط به بعد جوانمردی است. ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی معلمان قادر به تبیین ۱۷ درصد واریانس اثربخشی مدرسه هستند که این مقدار دارای تی (۵/۹۲) است که بیان‌کننده معنادار بودن واریانس تبیین‌شده اثربخشی مدرسه توسط ابعاد رفتار شهروندی معلمان است.

در این زمینه می‌توان گفت معلمان وظیفه‌شناس همواره سر وقت حضور می‌یابند، وجود حس نوع‌دوستی در معلمان مدارس سبب می‌شود در اجرای وظایف همکاران به آن‌ها کمک کنند تا به صورت بهره‌ور عمل کنند، وجود معلمانی با فضیلت شهروندی سبب رشد، ارتقا و پیشرفت مجموعه آموزشی مدرسه شده و اینکه معلمانی که برای خود و دیگران احترام قائل هستند و خود و دیگران را تکریم می‌نمایند، الگوهای رفتاری ایجاد فرهنگ احترام و تکریم در مدرسه هستند بنابراین، می‌توان گفت مجموع عوامل مذکور سبب اثربخشی مدرسه خواهند شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هر چند تأکید مطالعات قبلی بر سازه کلی رفتار شهروندی و روابط آن با متغیر اثربخشی مدرسه بوده است، ولی هدف پژوهش حاضر مدل‌یابی نقش ابعاد رفتار شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه بود. نتایج نشان داد ابعاد رفتار شهروندی معلمان اثر مثبت و معنادار بر اثربخشی مدرسه دارند. لذا در ادامه به بیان نتایج فرضیه‌های پژوهش، همسویی آنان با نتایج مطالعات قبلی و تبیین نتیجه هر فرضیه اقدام می‌شود.

نتیجه فرضیه اول بیان‌کننده اثر مثبت و معنادار بعد وظیفه‌شناسی معلمان بر اثربخشی مدرسه بود که با نتایج مطالعات نوگروهو و همکاران (۲۰۲۰)، کارابتاک، آنوگلا و سنگور (۲۰۱۸) و آلانوگلو و دمیرتاز (۲۰۱۶) همسو و هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت: کارکنان وظیفه‌شناس همواره س‌ر وقت حضور می‌یابند و وظایف خود را به نحو احسن انجام می‌دهند (دریکان و اردیل، ۲۰۱۶). پس معلمان وظیفه‌شناس نگران عملکرد خود و دانش‌آموزان خود هستند، نسبت به مسائل مدرسه بی‌تفاوت نیستند و به عنوان ستون فعالیت آموزش ثابت قدم و تلاشگر هستند. بنابراین، وجود معلمان وظیفه‌شناس سبب انجام درست، دقیق و به‌موقع فعالیت‌های آموزشی مدرسه می‌شود که در مجموع، منجر به اثربخشی مدرسه می‌شود.

نتیجه فرضیه دوم نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار بعد نوع‌دوستی معلمان بر اثربخشی مدرسه بود که نتیجه با نتایج مطالعات کارابتاک، آنوگلا و سنگور (۲۰۱۸)، مکسول و اسویمیر (۲۰۱۶) و مسیک (۲۰۱۲) همسو و هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت وجود حس نوع‌دوستی در کارکنان سبب می‌شود در اجرای وظایف همکاران به آن‌ها کمک کنند تا به صورت بهره‌ور عمل کنند، بنابراین، به همکارانی که کارشان سنگین است کمک می‌کنند (هال و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین، معلمان تمایل زیادی دارند به همکارانی که غیبت دارند، کمک کنند، به مشارکت در حل مسائل مدرسه و همکاران بدون هیچ چشم‌داشتی می‌پردازند، نسبت به رسالت مدرسه، همکاران و آینده دانش‌آموزان حساس و نگران هستند؛ لذا وجود چنین خصلت زیبایی سبب حل مسائل و مشکلات درون مدرسه بدون ایجاد تنش یا افزایش بار مالی آن می‌شود که حاصل آن شکل‌گیری مدرسه

مسئولیت‌پذیر و مولد در قبال مسائل آموزشی و اداری مدرسه می‌شود، حل مسائل و مشکلات بدین شیوه اثربخشی مدرسه را تسهیل و ارتقا می‌دهد.

نتیجه فرضیه سوم بیان‌کننده اثر مثبت و معنادار بعد فضیلت شهروندی معلمان بر اثربخشی مدرسه بود که نتیجه با نتایج مطالعات نوگروهو و همکاران (۲۰۲۰)، آلانوگلو و دمیرتاز (۲۰۱۶)، ماسکی، وایت و آگاسیستی (۲۰۱۶) و دایکسترا و همکاران (۲۰۱۵) همسو و هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت فضیلت شهروندی یعنی تلاش برای رشد بیشتر خود، همکاران و زیردستان (سرونی، ۲۰۰۴). فضیلت شهروندی معلمان شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه‌شده، تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی، شرکت در همایش‌ها، کارگاه‌ها و نشست‌های علمی برای رشد بیشتر خود، تسهیم دانش در بین همکاران برای نیل به رشد بیشتر مدرسه، انجام امور یادگیری به صورت مشارکتی و تیمی با همراه کردن همکاران، دانش‌آموزان و اولیای دانش‌آموزان؛ بنابراین، وجود معلمانی با فضیلت شهروندی سبب رشد، ارتقا و پیشرفت مجموعه آموزشی مدرسه شده که این امر خود بر اثربخشی مدرسه تأثیر بسزایی دارد.

نتیجه فرضیه چهارم بیان‌کننده اثر مثبت و معنادار بعد جوانمردی معلمان بر اثربخشی مدرسه بود که نتیجه با نتایج مطالعات آلانوگلو و دمیرتاز (۲۰۱۶)، مکسول و اسویمیر (۲۰۱۶)، اسلام و همکاران (۲۰۱۲) و مسیک (۲۰۱۲) همسو و هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت جوانمردی به معنای گذشت، ایثار و انجام امور محوله در سخت‌ترین شرایط است (دنیس، ۲۰۰۵). بنابراین، معلمان جوانمرد درباره مسائل جزئی شکایت نمی‌کنند و درگیر رسالت اصلی خود هستند، همیشه به دنبال این هستند که نواقص و کمبودهای مدرسه را شناسایی و حل کنند، حتی اگر خود به زحمت افتند، این معلمان عادل هستند و اعتراض خود را نسبت به تغییراتی که مدیر اعلام می‌کند، به صورت سازنده بیان می‌کنند، توسعه، رشد و پیشرفت مدرسه مقدم بر اهداف شخصی آن‌ها است؛ مسلماً وجود چنین معلمانی یاریگر مدیران مدارس در حل مسائل درون‌مدرسه‌ای، حتی بین مدارس هستند و حضور آن‌ها مایه دلگرمی همکاران دیگر در شرایط سخت است؛ پس می‌توان گفت وجود

معلمان با خصلت جوانمردی فواید بسیاری دارد که مجموع این فواید سبب اثربخشی مدرسه خواهند شد.

نتیجه فرضیه پنجم بیان‌کننده اثر مثبت و معنادار بعد احترام و تکریم معلمان بر اثربخشی مدرسه بود که نتیجه با نتایج مطالعات نوگروهی و همکاران (۲۰۲۰)، ماسکی، وایت و آگاسیستی (۲۰۱۶)، مکسول و اسویمیر (۲۰۱۶)، و اسلام و همکاران (۲۰۱۲) همسو و همجهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت کارکنانی که برای خود و دیگران احترام قائل هستند و خود و دیگران را تکریم می‌نمایند، الگوهای رفتاری ایجاد فرهنگ احترام و تکریم در سازمان هستند (پساندر، ۲۰۰۵). فضای حاصل احترام و تکریم سبب معنادار شدن شغل معلمی، منزلت یافتن شخصی و اجتماعی معلمان می‌شود، دیگر معلمی فقط یک شغل برای کسب درآمد نیست؛ بلکه یک رسالت عظیم و الهی است که انجام آن سبب کسب پاداش‌های درونی فراوانی برای معلم می‌شود و این پاداش‌های درونی منجر به خشنودی شغلی معلمان می‌شود، مجموع عوامل احترام، تکریم، منزلت، رسالت الهی و خشنودی شغلی معلمان حاصل از آن، عامل مهمی در معنابخشی به مدرسه و رسالت آن است که این عوامل تسهیل‌گر نیل مدرسه به اهداف خود و در نهایت، اثربخشی مدرسه می‌شوند.

هرچند وضعیت متغیرهای رفتار شهروندی معلمان و اثربخشی مدرسه در معلمان و مدارس دوره متوسطه دوم منطقه پنج شهر تهران نامطلوب است، اما با توجه به نقش و روابط مثبت متغیر شهروندی معلمان با اثربخشی مدرسه، می‌توان با تقویت رفتار شهروندی معلمان، اثربخشی مدرسه را نیز تقویت کرد، در همین راستا پیشنهادهای زیر برای بهبود وضعیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان و ابعاد آن به عنوان متغیری اثرگذار بر اثربخشی مدارس به مسئولان ارائه می‌شود:

- تقویت و ترویج فرهنگ خدمتگزاری و جهادی آموزش در معلمان (معلمی شغل انبیا است، رسالت بزرگ معلمان مسئولیت معلمان در تربیت نسل آینده و معلمان سازندگان جامعه فردا).

- تلاش برای افزایش شأن و منزلت والای مقام معلمی در جامعه برای تسهیل رفتارهای فرانشی در معلمان

- ارزیابی‌های مستمر رفتارهای شهروندی معلمان توسط مدیران مدارس و تلاش برای حفظ و تقویت آن‌ها از طریق تشویق، حمایت و گزارش به مقامات بالاتر برای تقدیر از معلمان برجسته خدمتگزار
- بهسازی نظام پاداش و حقوق با تأکید بر رفتارهای فرانشی
- تقویت اعتماد بین‌شخصی و فضایی باز از طریق فراهم کردن تعاملات همکاری جویانه در بین معلمان
- توجه و ارزش‌گذاری به معلمان وظیفه‌شناس سازمان و الگوکردن آنان برای سایر معلمان

منابع

- احمدی، محسن (۱۳۹۶). بررسی نقش حرفه‌ای‌گرایی و رفتار شهروندی فردی معلمان در اثربخشی مدارس شهرستان کرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی.
- حسینی، سیدصمد، و صنوبر، ناصر (۱۳۹۸). اثر فعالیت‌های منابع انسانی عملکرد بالا بر تعهد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شاغل در بخش دولتی. *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۸، ۱۰۳-۱۲۹.
- عباسیان، حسین، و رجبی فیروزآبادی، آویشن (۱۳۹۵). تعیین نقش مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی گروهی در اثربخشی مدارس ابتدایی. *مدیریت مدرسه*، ۴(۲): ۱۰۹-۱۲۱.
- فرهادی‌راد، حمید، پارسا، عبدالله، و نظری، شیرزاد (۱۳۹۷). مطالعه روابط بین اثربخشی سازمانی ادراک‌شده، اعتماد معلم به همکاران و گشودگی جو مدرسه با شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی مدیران و معلمان در مدارس. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۲)، ۲۷۴-۲۴۱.
- هوی، وین‌کی، و میسکل، سیسیل (۱۳۹۵). *تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*. ترجمه حسین عباسیان و مریم ساسانیان، تهران: انتشارات آراد.
- Alanoglu, M., & Demirtas, Z. (2016). The relationships between organizational learning level, school effectiveness and organizational citizenship behavior. *Education and Training Studies*, 4(4), 35-44.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13-40.
- Atkinson, M. J., Diedrichs, P. C., & Garbett, K. M. (2017). Evaluating a School-Based Intervention for Body Image ('Dove Confident Me: 5-Part Body Confidence Workshops for Schools') Among Adolescent Girls and Boys: Results from a Cluster Randomized Controlled Effectiveness Trial. *Adolescent Health*, 60(2), 48-63.
- Becker, T. E., & Kernan, M. C. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. *Human Performance*, 16(4), 327-348.
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Services Marketing*, 17(4), 357-378.

- Chen, K. N., & Lin, P. C. (2011). Information literacy in university library user education. *Aslib Proceedings*, 63(4), 399-418.
- Dennis, W. (2005). Equity and relationship quality influences on organizational behavior. *Personnel Review*, 34(4), 406-422.
- Dijkstra, A. B., Geijsel, F., Ledoux, G., van der Veen, I., & ten Dam, G. (2015). Effects of school quality, school citizenship policy, and student body composition on the acquisition of citizenship competences in the final year of primary education. *School Effectiveness and School Improvement*, 26(4), 524-553.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. *Educational Leadership and Reform*, 4, 319-341.
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An exploration of academic staff's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in relation to demographic characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 351-360.
- Hall, A. T., Zinko, R., Perryman, A. A., & Ferris, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior and reputation: Mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. *Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 381-392.
- Happell, B., & Gaskin, C. J. (2014). On exploratory factor analysis: A review of recent evidence, an assessment of current practice, and recommendations for future use. *International Journal of Nursing Studies*, 51(3), 511-521.
- Islam, T., Anwar, F., Khan, S. U. R., Rasli, A., Ahmad, U. N. B. U., & Ahmed, I. (2012). Investigating the mediating role of organizational citizenship behavior between organizational learning culture and knowledge sharing. *World Applied Sciences Journal*, 19(6), 795-799.
- Karabatak, S., Alanoğlu, M., & Şengür, D. (2018). The Effect of Teachers Organizational Citizenship Behaviors and Stress Levels on School Effectiveness. *European Journal of Education Studies*, 5(4), 67-82.
- Kuo, B. C., Daud, M., & Yang, C. W. (2015). Computerized Adaptive Testing for Indonesia Junior High School Biology. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 11(5), 1105-1118.
- Lee, T., Cai, L., & MacCallum, R. C. (2012). *Power analysis for tests of structural equation models*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 181-194). New York, NY: Guilford Press.
- Lezotte, L. W. (2009). Effective schools: Past, present, and future. Retrieved December, 20, 2009.
- Lokar, M., Horvat, B., Lukšič, P., & Omerza, D. (2011). Baselines for the preparation of electronic textbooks. *Organizacija*, 44(3), 76-84.
- Lomas, J., Milford, J. R., & Mukhala, E. (2000). Education and training in agricultural meteorology: current status and future needs. *Agricultural and Forest Meteorology*, 103(1-2), 197-208.
- Martorell, P., Stange, K., & McFarlin Jr, I. (2016). Investing in schools: capital spending, facility conditions, and student achievement. *Public Economics*, 140, 13-29.
- Masci, C., De Witte, K., & Agasisti, T. (2018). The influence of school size, principal characteristics and school management practices on educational performance: An

- efficiency analysis of Italian students attending middle schools. *Socio-Economic Planning Sciences*, 61, 52-69.
- Maxwell, B., & Schwimmer, M. (2016). Seeking the elusive ethical base of teacher professionalism in Canadian codes of ethics. *Teaching and Teacher Education*, 59, 468-480.
- Mayerson, D. R. (2010). *The relationship between school climate, trust, enabling structures, and perceived school effectiveness*. St. John's University (New York), School of Education and Human Services.
- Messick, P. P. (2012). *Examining relationships among enabling school structures, academic optimism and organizational citizenship behaviors*. Doctoral Dissertation, Auburn University.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management*, 37(6), 1543-1567.
- Nugroho, B. S., El Widdah, M., Hakim, L., Nashirudin, M., Nurlaeli, A., Purnomo, J. H., & Fahlevi, M. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Organizational Commitment toward Indonesian School Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 962-971.
- Pentecost, T. C., Langdon, L. S., Asirvatham, M., Robus, H., & Parson, R. (2012). Graduate Teaching Assistant Training That Fosters Student-Centered Instruction and Professional Development. *College Science Teaching*, 41(6), 68-75.
- Pesandor, M. (2005). How effective is school discipline in preparing students to become responsible citizens? Slovenian teachers' and students' views. *Teaching and Teacher Education*, 21(3), 273-286.
- 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. *Management*, 26(3), 513-563.
- Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13-40.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Management*, 17(3), 601-617.
- Wu, W., & Hwang, L. (2010). The effectiveness of e-learning for blended courses in colleges: A multi-level empirical study, *International Journal of Electronic Business Management*, 8(4), 312-322.