

بررسی رابطه رفتار مدنی و عملکرد سازمانی مدیران آموزش و پرورش (مطالعه موردی آموزش و پرورش شهرستان کلبر)

حبيب اله دهقان، مدير مجتمع آموزشی و پرورشی شهيد لشکری و کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
حجت اله دهقان^۱، مدرس دانشگاه پیام نور و کارشناس پژوهش مرکز آموزش و پژوهش بانک توسعه تعاون

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۹/۱۹

تاریخ وصول: ۹۳/۰۳/۰۹

چکیده

هدف این مطالعه بررسی رابطه رفتار مدنی و عملکرد سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان کلبر است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش در برگیرنده دبیران آموزش و پرورش شهرستان کلبر جمعاً به تعداد ۶۰۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۴۸ نفر محاسبه شد که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای شامل ۲۹ سوال استاندارد برای سنجش رفتار مدنی و ۶۰ سوال استاندارد برای سنجش عملکرد سازمانی است. روایی محتوایی پرسشنامه از نظر استادان و خبرگان مثبت ارزیابی شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی برابر با ۰/۸۶ و پرسشنامه عملکرد مدیران برابر با ۰/۹۳ محاسبه شد. با استفاده از آمار توصیفی و روش های آمار استنباطی (آزمون همبستگی و رگرسیون خطی ساده و چند متغیره) اطلاعات تجزیه و تحلیل شدند. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که رفتار مدنی و اجزای آن یعنی نوع دوستی، ادب و احترام، جوانمردی، فضیلت مدنی، وظیفه شناسی، وفاداری سازمانی و اطاعت سازمانی مدیران با عملکرد سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی داری دارند. هم چنین نتایج نشان داد رفتار مدنی توان پیش بینی عملکرد سازمانی مدیران را دارد.

واژه های کلیدی: رفتار مدنی سازمانی^۱، عملکرد سازمانی، مدیران مدرسه ها

مقدمه

مطالعه رفتار افراد در محیط های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و با ظهور رشته رفتار سازمانی در سال های نخست دهه ۱۹۶۰ این امر جدیت بیشتری یافت. یکی از این موضوعات که توجه رفتار شناسان، جامعه شناسان و روان شناسان را به خود جلب کرده، رفتار مدنی سازمانی نام دارد. رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اختیاری و فرا وظیفه ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است و به طور مستقیم و غیرمستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی نمی شود. با توجه به اینکه افزایش اثربخشی همواره یکی از مسائل و دغدغه های مدیران است، شناخت رفتار شهروندی سازمانی و زمینه های استقرار آن می تواند گام مؤثر و مفیدی در این مسیر به شمار آید. متأسفانه سازمان ها به مهارت های مدیران توجهی ندارند و از نقش آنها در تحقق اهداف سازمانی غافل هستند، از این مهارت ها شناختی ندارند و قادر به اندازه گیری آنها نیستند. با توجه به اینکه رفتار مدنی سازمانی فردی، ارادی است و به طور مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله نظام های رسمی پاداش دهی تعیین نمی شود اما در کل سبب ارتقاء عملکرد سازمان می شود و تأثیر رفتار مدنی سازمانی بر عملکرد سازمان ها و افراد در محیط های آموزشی نیز مورد تأیید قرار گرفته است. از طرفی رفتار مدنی سازمانی مدیران در دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت های محوله تأثیرگذار بوده و تأیید شده است که رفتار مدنی سازمانی بر عملکرد افراد و سازمان ها تأثیر مثبت دارد. آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد دولتی خدمات متعددی از جمله ارتقای نقش نظام تعلیم و تربیت، تقویت و توسعه تعاملات نظام تعلیم و تربیت، فعالیت های تربیتی، فعالیت های آموزشی مستمر، توسعه دانش، یادگیری، افزایش مهارت ها و غیره به شهروندان انجام می دهد. از آنجا که عملکرد این گونه سازمان ها تا حد زیادی تحت تأثیر عملکرد شغلی آنها قرار دارد، بنابراین بررسی و تحلیل رفتارهای مدیران آموزش و پرورش می تواند زمینه را برای افزایش اثربخشی و کارایی آنها فراهم آورد. بنابراین لازم است که عملکرد مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلپور در رابطه با مهارت های مدیریتی، مهارت های حرفه ای، مهارت های میان فردی و مهارت های آموزشی بررسی شود. در نتیجه این تحقیق به دنبال آن خواهد بود تا مشخص کند آیا بین رفتار مدنی سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلپور و عملکرد آنان ارتباطی وجود دارد؟ به عبارت بهتر تبیین رابطه میان دو مؤلفه کلیدی رفتار مدنی و عملکرد مدیران مسئله محوری پژوهش حاضر است که مشخص شدن این رابطه و آگاهی از آن می تواند در سیاست گذاری و مدیریت مدرسه به مدیران کمک شایانی کند.

مبانی نظری

رفتار مدنی: ارگان رفتار مدنی را بدین گونه تعریف می کند؛ مجموعه رفتارهای آگاهانه افراد، گرچه دارای الزام اجرایی نیست و تحت تأثیر نظام رسمی پاداش دهی قرار ندارد، اما بر عملکرد مؤثر سازمان تأثیر بسزایی دارد. شکرکن و همکارانش نیز تعریف زیر را از رفتار مدنی سازمانی ارائه داده اند؛ رفتار مدنی سازمانی شامل آن بخش از رفتارهای ارادی است که به منظور کمک به همکاران یا سرپرستان انجام می گیرند، مانند وقت شناسی، کمک به دیگران، ارائه پیشنهادهایی برای بهبود کارها و تلف نکردن زمان کار (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰: ۴۰). همه محققان بعد از سال ها تحقیق بر روی رفتار مدنی سازمانی بر ویژگی آگاهانه بودن و عدم دریافت پاداش از سازمان در قبال انجام رفتار تأکید دارند (پودساکف، ۲۰۰۰: ۴۰).

رفتار مدنی سازمانی: رفتار فردی، ارادی است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله نظام های رسمی پاداش دهی تعیین نشده است، اما در مجموع سبب ارتقاء عملکرد مؤثر سازمان می شود. ادبیات تحقیق بیانگر این است که ارگان و پودساکف از

صاحب نظران به نام حوزه رفتار سازمانی هستند که در این خصوص مرور نظریات ایشان نشانگر این است که رفتار مدنی دارای هشت مولفه زیر است: ۱. نوع دوستی^۱: اعمال داوطلبانه برای کمک به همکار دارای مشکلات مرتبط با کار. ۲. فضیلت مدنی^۲: مشارکت داوطلبانه و حمایت از کارکردهای سازمانی در ماهیت اجتماعی و حرفه‌ای آن و در مجموع حفاظت از منافع مطلوب سازمان. ۳. وظیفه‌شناسی^۳: رفتارهایی هستند که فرد را در انجام دادن وظایف خود در بالاتر از سطوح مورد انتظار هدایت می‌کنند. ۴. ادب و احترام^۴: اعمال قوانین متفکرانه و بررسی رفتارهایی که از مشکلات مرتبط با کار برای دیگران جلوگیری می‌کند. ۵. مردانگی^۵: رغبت به تحمل گرفتاری های اجتناب‌ناپذیر و تحمیل هایی که از کار ناشی شده، بدون اعتراض و انجام آن با نگرش مثبت. ۶- وفاداری سازمانی^۶: طرفداری از و وفاداری به رهبران سازمان و سازمان بعنوان یک کل و رای منافع تنگ نظران اشخاص، گروه های کاری و دپارتمان ها. ۷. اطاعت سازمانی^۷: نوعی جهت گیری نسبت به ساختار سازمانی، شرح وظایف و سیاست های پرسنلی که در آن ضرورت و مطلوبیت ساختار منطقی قواعد و مقررات سازمانی درک و پذیرفته می شود.

عملکرد سازمانی

سازمان امور اداری و استخدامی کشور عملکرد را بدین گونه تعریف می کند: عملکرد عبارت از حاصل فعالیت های کارمند از نظر اجرای وظایف محوله و رفتار مورد انتظار، پس از مدت زمان معین است. معمولاً «سنجش عملکرد بعد از یک واحد زمانی مشخص صورت می گیرد. مانند عملکرد یک کارمند در پایان سال». از نظر کاسیو عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و ارزیابی عملکرد را توصیف نظام دار قوت و ضعف فرد یا گروه در ارتباط با وظایف محوله تعریف می کند (کاسیو^۸، ۱۹۹۵). پارکینسون و همکاران عملکرد یک شخص را میزان انجام وظایف و مسئولیت هایی می دانند که به او واگذار می شود (نورث و پارکینسون و همکاران، ۱۳۷۰). علاقه بند با تعریفی، مشابه تعریف فوق می نویسد: «عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت های کارکنان، از لحاظ اجرای وظایف امور محوله پس از مدت زمان معین». علاقه بند، ۱۳۷۹: ۳۰. در تعریف مشابه دیگری آمده است: «عملکرد مدیر، انجام وظایف مدیریت در واحد آموزشی توسط مدیر است». (اسلام پناه، ۱۳۷۹). در حوزه عملکرد مدیران با تأکید بر حوزه مدیران آموزشی، ادبیات موضوع نشان می دهد کینگو و اندرو از صاحب نظران معروف حوزه عملکرد مدیران به شمار می رود. عملکرد؛ عبارتست از دست یابی یا فراتر رفتن از اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت هایی که فرد بر عهده دارد. در این خصوص کینگ اظهار می دارد که مدیران با توزیع مسئولیت ها، یک مدرسه یادگیرنده به وجود آورده و به عنوان رهبر یادگیری خدمت می کنند.

عملکرد مدیران؛ مدیران دبیرستان ها دارای وظایف خاصی هستند که ملزم به انجام آن وظایف هستند. این وظایف در غالب چهار مؤلفه شامل: ۱. مهارت های مدیریتی (برنامه ریزی، نظارت و کنترل، سازماندهی، بودجه بندی، بازخورد دادن، تصمیم گیری، هماهنگی) ۲. مهارت های حرفه ای (بهبود فرهنگ مدرسه، رشد حرفه ای کارکنان، کیفیت زندگی کاری درون مدرسه، تغییر و نوآوری، توسعه و پیشرفت فضای آموزشی و تجهیزات، ارتباط با محیط سازمانی مدرسه) ۳. مهارت های میان فردی (رهبری و نفوذ، انگیزش، ارتباطات، مدیریت تعارض) ۴. مهارت های آموزشی (ارزشیابی آموزشی، تسهیل تدریس اثربخش، نظارت و راهنمایی آموزشی) است که براساس ترکیب مؤلفه های موجود در ادبیات تحقیق و متناسب با

1. Altruism

4. Courtesy

7. Organizational obedience

2. Civic virtue

5. Sportsmanship

8. CASCIO

3. Conscientiousness

6. Organizational loyalty

ماهیت نظام آموزش و پرورش موجود لحاظ شده است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی - همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر دبیران آموزش و پژوهش شهرستان کلپیر را در برمی گیرد که در سال ۱۳۹۴ فعال بوده و تعداد آنان براساس آمار اخذ شده ۶۰۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۴۸ نفر محاسبه شد که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای شامل ۲۹ سوال استاندارد بر اساس مدل ارگان و پودساکف برای سنجش رفتار مدنی و ۶۰ سوال استاندارد براساس مدل کینگ و واندر و برای سنجش عملکرد سازمانی است. روایی محتوایی پرسش نامه از نظر استادان و خبرگان مثبت ارزیابی شده است. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پرسش نامه رفتار مدنی سازمانی برابر با ۰/۸۶ و پرسش نامه عملکرد مدیران برابر با ۰/۹۳ درصد محاسبه شد. با استفاده از آمار توصیفی و روش های آمار استنباطی (آزمون همبستگی و رگرسیون خطی ساده و چند متغیره) اطلاعات تجزیه و تحلیل شدند.

بحث و یافته ها

در آمار تحلیلی این تحقیق به منظور بررسی رابطه رفتار مدنی و اجزای آن با عملکرد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین برای پیش بینی عملکرد مدیران بر اساس رفتار مدنی و اجزای آن از آزمون رگرسیون خطی ساده و چند متغیره استفاده شده است.

آمار استنباطی

بررسی یافته های پژوهش با توجه به آزمون همبستگی پیرسون

آزمون فرضیه شماره اول

فرضیه اول: بین رفتار مدنی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

H_0 طراحی فرض ۰

بین رفتار مدنی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

H_1 طراحی فرض

بین رفتار مدنی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون میان رفتار مدنی و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
عملکرد رفتار مدنی	۰/۳۸۳	۰ / ۰۰۰	وجود دارد

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۳۸۳ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است. با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر رفتار مدنی و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H₀ در سطح اطمینان ۰.۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه اول

فرضیه: بین نوع دوستی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

طراحی فرض H₀

بین نوع دوستی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. H₀ : $\rho = 0$

طراحی فرض H₁

بین نوع دوستی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. H₁ : $\rho \neq 0$

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون میان نوع دوستی و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
عملکرد نوع دوستی	۰/۵۶۵	۰ / ۰۰۰	وجود دارد

با توجه به یافته های SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۵۶۵ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر نوع دوستی و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H₀ در سطح اطمینان ۰.۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم

فرضیه: بین ادب و احترام مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

طراحی فرض H₀

بین ادب و احترام مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. H₀ : $\rho = 0$

طراحی فرض H₁

بین ادب و احترام مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون میان ادب و احترام و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
عملکرد ادب و احترام	۰/۴۴۹	۰ / ۰۰۰	وجود دارد

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۴۴۹ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است. با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر ادب و احترام و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه سوم

فرضیه: بین جوانمردی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

طراحی فرض H_0

بین جوانمردی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. $H_0 : \rho = 0$

طراحی فرض H_1

بین جوانمردی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون میان جوانمردی و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
جوانمردی عملکرد	۰/۵۳۳	۰ / ۰۰۰	وجود دارد

با توجه به یافته های SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۵۳۳ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است. با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر جوانمردی و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه چهارم

فرضیه: بین فضیلت مدنی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

طراحی فرض H_0

بین فضیلت مدنی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. $H_0 : \rho = 0$
 طراحی فرض H_1

بین فضیلت مدنی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون میان فضیلت مدنی و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
عملکرد فضیلت مدنی	۰/۵۳۸	۰ / ۰۰۰	وجود دارد

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۵۳۸ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است. با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر فضیلت مدنی و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه پنجم

فرضیه: بین وظیفه مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

طراحی فرض H_0

بین وظیفه مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. $H_0 : \rho = 0$

طراحی فرض H_1

بین وظیفه مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

جدول ۶: آزمون همبستگی پیرسون میان وظیفه و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
عملکرد وظیفه	۰/۴۳۰	۰ / ۰۰۰	وجود دارد

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۴۳۰ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است. با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر وظیفه و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه ششم

فرضیه: بین وفاداری مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

طراحی فرض H_0

بین وفاداری مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. $H_0 : \rho = 0$

طراحی فرض H_1

بین وفاداری مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

جدول ۷: آزمون همبستگی پیرسون میان وفاداری و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
عملکرد وفاداری	۰/۲۸۸	۰/۰۰۰	وجود دارد

با توجه به یافته SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۲۸۸ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است. با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر وفاداری و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه هفتم

فرضیه: بین اطاعت مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.

طراحی فرض H_0

بین اطاعت مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود ندارد. $H_0 : \rho = 0$

طراحی فرض H_1

بین اطاعت مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

جدول ۸: آزمون همبستگی پیرسون میان اطاعت و عملکرد سازمانی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	مقدار احتمال (sig)	رابطه معنی دار
عملکرد اطاعت	۰/۲۳۸	۰/۰۰۰	وجود دارد

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر ۰/۲۳۸ است. ولی مقدار احتمال (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۰ است و کوچک تر از ۰/۰۵ است. با توجه به مقدار احتمال ۰/۰۰۰ همبستگی بین متغیر اطاعت و عملکرد معنی دار است. لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید نمی شود. یعنی بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

رگرسیون خطی ساده

به منظور بررسی تأثیر رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان کلپیر از آزمون خطی ساده استفاده شده است. جدول ذیل مشخص کننده های تحلیل رگرسیونی تأثیر رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد.

جدول ۹: مشخص کننده های تحلیل رگرسیونی تأثیر رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی

شاخص آماری	ضریب	ضریب تعیین	ضریب	دوربین	F	سطح
	همبستگی (R)		تعیین تعدیل شده	واتسون		معنی داری (Sig)
مدل رگرسیون	۰/۴۵۶	۰/۲۰۸	۰/۲۰۳	۱/۵۸۸	۳۷/۶۳۳	۰/۰۰۱

جدول ۹ ضریب رگرسیونی تأثیر رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلپیر را نشان می دهد و موید این است ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۴۵۶ است که با توجه به مقدار ضریب تعیین $R^2 = ۰/۲۰۸$ می توان گفت حدود ۲۱ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی مدیران توسط رفتار مدنی قابل تبیین است. در ضمن با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون فرض استقلال خطاها تأیید می شود. در جدول زیر ضریب رگرسیونی تأثیر رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی نشان داده می شود.

جدول ۱۰: ضریب رگرسیونی تأثیر رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی

شاخص آماری	ضریب رگرسیونی	خطای استاندارد	ضریب رگرسیونی	t	سطح
متغیر	استاندار نشده		استاندار شده		معنی داری
عدد ثابت	۷۲/۳۸۵	۱۰/۳۳۷	-	۷/۰۰۲	۰/۰۰۱
رفتار مدنی	۰/۹۳۳	۰/۱۵۲	۰/۴۵۶	۶/۱۳۵	۰/۰۰۱

یافته های رگرسیونی فوق حاکی از این است که بین رفتار مدنی و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده می توان گفت، به ازای یک واحد تغییر در رفتار مدنی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلپیر، ۰/۴۵۶ واحد تغییر در عملکرد سازمانی آنان به وجود می آید. (این فرضیه تحقیق با دلالت بر تأثیر مستقیم رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلپیر تأیید شد). می توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش بینی عملکرد سازمانی از رفتار مدنی مدیران به شرح ذیل تنظیم کرد: رفتار مدنی $(۰/۹۳۳) + ۷۲/۳۸۵ =$ عملکرد سازمانی

رگرسیون چند متغیره

به منظور بررسی تأثیر مولفه های رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی مدیران از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر است.

جدول ۱۱: آماره‌های تحلیل رگرسیونی تأثیر رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی

مدل رگرسیون	ضرب همبستگی (R)	ضرب تعیین (R ²)	ضرب تعیین تعدیل شده (R ² _{Adj})	F	سطح معناداری (Sig)
۱	۰.۴۹۹	۰.۲۴۹	۰.۲۴۲	۳۱.۴۹۵	۰.۰۰۱

منظور از R^2 میزان برآورد واریانس (پراکندگی) متغیر عملکرد سازمانی مدیران مدرسه‌های آموزش و پرورش شهرستان کلبر است که توسط مؤلفه‌های رفتار مدنی تبیین می‌شود. در تحقیق حاضر مشخص شد که ۲۵ درصد از واریانس (تغییرات) متغیر عملکرد سازمانی مدیران توسط مؤلفه‌های رفتار مدنی تبیین می‌شود. با توجه به مقدار $F = 31/495$ و سطح معناداری به دست آمده که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار است می‌توان گفت که مؤلفه‌های رفتار مدنی قادرند تغییرات عملکرد سازمانی مدیران مدرسه‌های آموزش و پرورش شهرستان کلبر را تبیین کنند. جدول زیر مشخص‌کننده‌های آماری، میزان و جهت تأثیر مؤلفه‌های رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۳: مشخص‌کننده‌های آماری، میزان و جهت تأثیر مؤلفه‌های رفتار مدنی بر عملکرد سازمانی

مدل	شاخص آماری	ضرایب رگرسیون استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضرب رگرسیونی استاندارد شده	T	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۶۱/۳۶۰	۱۰/۱۸۹	-	۶/۰۲۲	۰/۰۰۱	
نوع دوستی	۰/۶۰۹	۰/۰۹۶	۰/۳۲۲	۶/۳۶۶	۰/۰۰۱	
ادب و احترام	۱/۵۵۶	۰/۳۰۱	۰/۲۹۸	۵/۱۶۸	۰/۰۰۱	
جوانمردی	۱/۲۹۳	۰/۲۵۷	۰/۲۹۶	۵/۰۲۷	۰/۰۰۱	
فضیلت مدنی	۱/۰۲۵	۰/۲۶۴	۰/۲۱۶	۳/۸۸۰	۰/۰۰۱	
وظیفه‌شناس	۰/۷۸۶	۰/۳۰۰	۰/۱۷۸	۱/۶۲۴	۰/۰۰۹	
وفاداری سازمانی	۱/۹۴۸	۰/۷۵۲	۰/۱۵۱	۲/۵۹۰	۰/۰۲۷	
اطاعت سازمانی	۰/۱۷۴	۰/۰۸۲	۰/۱۰۷	۲/۱۱۳	۰/۰۳۵	

بر اساس جدول ۱۳ می‌توان گفت مؤلفه‌های رفتار مدنی از عوامل موثر بر عملکرد سازمانی مدیران مدرسه‌های آموزش و پرورش شهرستان کلبر هستند. تأثیر این هفت مؤلفه بر عملکرد سازمانی مدیران افزایش یافته است، یعنی با افزایش هر یک از آنها، میزان عملکرد سازمانی مدیران بیشتر می‌شود. نوع دوستی بیشترین و اطاعت سازمانی کمترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی مدیران دارد. ضریب بتای ۰.۳۲۲، نوع دوستی بدان معناست که به ازای هر واحد تغییر در میزان نوع دوستی، ۰.۳۲۲ واحد تغییر در عملکرد سازمانی مدیران به وجود می‌آید و از آنجا که جهت این رابطه مثبت است، تغییر به صورت مستقیم و از نوع افزایشنده است. در ضمن تفسیر ابعاد دیگر نیز بدین صورت است و صرفاً میزان اثر تغییر می‌کند. ضرایب مدل رگرسیون نشان می‌دهد مؤلفه‌های رفتار مدنی اثر مستقیم معنی‌داری بر عملکرد سازمانی مدیران آموزش و پرورش دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اصلی (مقدار همبستگی برابر با ۰/۳۸۳ و معنادار) می توان گفت که بین رفتار مدنی و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در رفتار مدنی موجب افزایشی در عملکرد سازمانی می شود و بر عکس. نتایج به دست آمده با یافته های (آلن و راش (۱۹۹۸)، وان اسکوتر، موتویدلو (۱۹۹۶)، لووری، کری لویز (۱۹۹۴)، پارک و سیمز (۱۹۸۹)، پودساکف و همکاران (۱۹۹۷)، آویلا، فرن و منف (۱۹۸۸)، کارامبایا (۱۹۹۹)، لوری و کریلوویسز (۱۹۹۴)، مکنزی، پودساکف و آهرینه (۱۹۹۶)، مکنزی، پودساکف و فتر (۱۹۹۳)، مکنزی، پودساکف و پین (۱۹۹۹)، راندال و همکاران (۱۹۹۹)، شور، بارکسداله و شور، (۱۹۹۵)، والز و نیهوف (۱۹۹۶) مویدین کوت و همکاران (۲۰۰۵)، دانیل باچریچ^۱ و همکاران (۲۰۰۶)، دیپاولا، سی جان تارتر و وینک هوی (۲۰۰۴) همسو است. همچنین نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات علی نژاد، کاظمی و پیشاهنگک بناب (۱۳۹۲) نیز همسویی دارد، که نتایج وی حاکی از وجود ارتباط مستقیم و معنی دار بین رفتار شهروندی و عملکرد سازمانی است. همان گونه که نتایج تحقیق نشان می دهد رفتار مدنی سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر با عملکرد آنها رابطه معنی دار دارد، و از آنجاییکه رفتار مدنی مدیران مدرسه های شهرستان کلیر در حد نسبتاً متوسط است، لازم است که رفتار مدنی سازمانی مدیران مدرسه های شهرستان کلیر هر چه بیشتر بهبود یابد. لذا در این راستا پیشنهاد می شود که مسئولان دوره هایی را برای آموزش و بالا بردن رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر برگزار کنند. از طرفی مجموعه رفتارهای مدنی سازمانی در طی یک دوره طولانی مدت در افراد شکل می گیرند، بنابراین به مسئولان آموزشی کشور توصیه می شود که در مدرسه ها و در سطوح پایین بر روی رفتارهای مدنی افراد کار کنند تا اینکه در جامعه شاهد افرادی با رفتارهای مدنی بهتر و سالمتری باشیم.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول (مقدار همبستگی برابر با ۰/۵۶۵ و معنادار) می توان گفت که بین نوع دوستی و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در نوع دوستی موجب افزایشی در عملکرد مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان کلیر می شود و بر عکس. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات پودساکف و همکاران (۱۹۹۴)، علی نژاد، کاظمی و پیشاهنگک بناب (۱۳۹۳) همسو است. از آنجا که نتایج تحقیق نشان می دهد که نوع دوستی در بین مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلیر در حد نسبتاً مطلوب می باشد، توصیه می شود که مسئولان آموزش و پرورش برای بهبود نوع دوستی با اتخاذ تدابیری، مدیران و کارکنان را نسبت به هم آشناتر کرده و هم حسی را در بین آنان تقویت کنند. این دستاورد با اتخاذ تدابیری برای اینکه تا حد امکان در بین کارکنان تمایلی به همراهی و برقراری ارتباط وجود داشته باشد، و یا اینکه کارکنان سعی کنند که بر همکاران تازه وارد خود، در تطبیق با محیط کاریشان یاری رسانند، قابل دستیابی است. با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم (مقدار همبستگی برابر با ۰/۴۴۹ و معنادار) می توان گفت که بین ادب و احترام و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در ادب و احترام موجب افزایشی در عملکرد مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر می شود و بر عکس. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات علی نژاد، کاظمی و پیشاهنگک بناب (۱۳۹۳) همسو است.

به نظر می‌رسد که قوانین ادب و احترام، به دلیل خلق مدنیت ایجاد شده‌اند و ما به عنوان انسان، به شدت نیازمند مرز و محدوده هستیم. قوانینی که پیرامون ادب وضع می‌شوند، ممکن است که برای ما تا حدودی محدودیت ایجاد کنند اما اگر از آنها استفاده کنیم، متوجه می‌شویم که احساس رضایت و راحتی بیشتر در شرایط جدید به ما دست می‌دهد. نحوه آشنایی در کنار رعایت طریقه آداب و معاشرت، نسخه‌ای از پیش تعیین شده است و نشان می‌دهد که چگونه باید در مقابل دیگران ادب و نزاکت را رعایت کرد. در همان حالی که در حال آشنایی بیشتر با دیگران هستیم، می‌توانیم با آرامش کامل از این قوانین پیروی کنیم. باید توجه داشت که حفظ ملاحظه و توجه و مراعات و احترام گذاشتن، موفقیت هر رابطه‌ای را تضمین می‌کند و نتایج این تحقیق نیز نشان می‌دهد که میان رفتار ادب و احترام سازمانی با عملکرد مدیران مدرسه‌های آموزش و پرورش کلیبر، رابطه مثبت معنی‌دار (۰/۴۴۹) وجود دارد. با اجرای اقدامات و برنامه‌هایی جهت تشویق کارکنان برای احترام به حقوق همکاران در امور مشترک و عمومی و همچنین سعی بر فراهم نکردن ناراحتی همکاران خود، می‌توان قدم‌های مؤثری در بالا بردن این مولفه در مدیران برداشت.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم (مقدار همبستگی برابر با ۰/۵۳۳ و معنادار) می‌توان گفت که بین جوانمردی و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه‌های آموزش و پرورش شهرستان کلیبر رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در جوانمردی رفتاری موجب افزایشی در عملکرد می‌شود و بر عکس. یک کارمند جوانمرد دارای ویژگی‌هایی از این قبیل است: از ناملایمات و سختی‌های موجود که در سازمان با آن مواجه است، شکایت نمی‌کند، از بزرگ‌نمایی مسایل اجتناب می‌کند، از صرف وقت زیاد برای شکایت از موضوعات پیش پا افتاده و بی‌اهمیت پرهیز می‌کند، مایل است که سخت‌ترین وظایف بر زمین مانده را به عهده بگیرد تا همکارانش راحت‌تر باشند؛ که همگی اینها در فعالیت‌های سازمانی افراد نیز تاثیر می‌گذارند و همان‌گونه که نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد رابطه میان رفتار جوانمردی سازمانی و عملکرد رابطه مثبت و در حد متوسط است. از آنجا که نتایج تحقیق نشان می‌دهد رفتار جوانمردی بین مدیران مدرسه‌های آموزش و پرورش شهرستان کلیبر اولویت سوم را در بهبود عملکرد کارکنان دارد، لذا توصیه می‌شود که مسئولان درصدد اتخاذ تدابیری از قبیل بالا بردن سطح اعتماد مدیران و همچنین بالا بردن سطح علاقمندی و تعلق خاطر مدیران نسبت به مدرسه، زمینه تقویت رفتار جوانمردانه را در مدیران فراهم آورند. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات علی‌نژاد، کاظمی و پیشاهنگ بناب (۱۳۹۳) همسو است.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه چهارم (مقدار همبستگی برابر با ۰/۵۳۸ و معنادار) می‌توان گفت که بین فضیلت مدنی و عملکرد سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان کلیبر رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در فضیلت مدنی رفتاری موجب افزایشی در عملکرد می‌شود و بر عکس. ارسطو در مباحث اخلاق، مهم‌ترین اصلی را که دنبال می‌کند، مفهوم خیر یا فضیلت است. او عقیده دارد همه کارهایی را که انسان انجام می‌دهد، برای سود یا خیری است که آن را مطلوب می‌شمارد. هر کسی به چیزی تمایل دارد، اما اگر درست توجه شود، می‌بینیم هیچ موجودی به خیر و غایت اصلی خود نمی‌رسد، مگر اینکه همواره وظیفه‌ای را که برای آن به وجود آمده، به بهترین نحو اجرا کند. مثلاً شمشیر خوب، شمشیری است که وظیفه خاص شمشیر، یعنی تیز بودن و بریدن را به خوبی انجام دهد و انجام این وظیفه برای شمشیر، فضیلت است. انسان نیز از این قاعده مستثنی نیست. اهمیت فضایل مدنی تا آنجاست که رفتار افراد را کنترل می‌کند و حتی آنچنان که نتایج تحقیق نیز نشان می‌دهد فضیلت مدنی دومین اولویت را در بهبود عملکرد مدیران مدرسه‌های آموزش و پرورش شهرستان کلیبر دارد. با اجرای برنامه‌هایی در جهت افزایش رغبت کارکنان برای سعی در ارائه پیشنهادات سازنده برای حل مسائل سازمان،

حضور فعال در نشست ها و جلسات سازمان، رساندن اخبار خوب مرتبط با سازمان به اطلاع دیگران و جامعه هدف، می تواند در بالا بردن میزان این مؤلفه در مدیران تأثیرگذار باشد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات دانیل باچریچ و همکاران (۲۰۰۶)، علی نژاد، کاظمی و پیشاهنگ بناب (۱۳۹۳) همسو است.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه پنجم (مقدار همبستگی برابر با ۰/۴۳۰ و معنادار) می توان گفت که بین وظیفه شناسی و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در وظیفه شناسی رفتاری موجب افزایشی در عملکرد می شود و بر عکس. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات بورمن^۱ و همکاران (۲۰۰۱)، علی نژاد، کاظمی و پیشاهنگ بناب (۱۳۹۳) همسو است. وظیفه شناسی که گاه از آن به اخلاق کار تعبیر می شود، به معنای گرایش به انجام صحیح کار و وظایف شغلی، بدون نظارت مستقیم است و از این رو پرکاری، انجام بهتر کار، کنترل درونی و مسئولیت پذیری از نشانه های وظیفه شناسی و در مقابل، کم کاری، اهمال کاری، نظارت خواهی و مسئولیت گریزی، از علائم ضعف وظیفه شناسی به شمار می روند. نتایج این تحقیق نشان می دهد وضعیت وظیفه شناسی و عملکرد مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر در حد متوسط است، لذا توصیه می شود که مسئولان آموزش و پرورش با اتخاذ تدابیری از قبیل؛ بالا بردن وجدان کاری مدیران، و لزوم پاسخگویی آنان در مقابل وظایف محوله در جهت رشد و شکوفایی رفتار وظیفه شناسی آنان برآیند.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه ششم (مقدار همبستگی برابر با ۰/۲۸۸ و معنادار) می توان گفت که بین وفاداری و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در وفاداری رفتاری موجب افزایشی در عملکرد می شود و بر عکس. با توجه به نتایج آزمون که نشان می دهد وفاداری سازمانی ششمین اولویت را در بهبود عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش وجود دارد. از این رو از مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر انتظار می رود با افزایش و بهبود وفاداری در افزایش عملکرد سازمانی مفید و میسر باشند. وفاداری به سازمان از وفاداری به خود، سایر افراد، واحدها و بخشهای سازمانی متفاوت است و بیان کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است. بنابراین لازم است مدیران برای افزایش و بهبود بهره وری به منظور تأمین منافع سازمان با زیردستان و افراد مافوق همکاری کنند و سازمان را از تهدیدات خارجی محفوظ نگه دارند.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه هفتم (مقدار همبستگی برابر با ۰/۲۳۸ و معنادار) می توان گفت که بین اطاعت و عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلپیر رابطه معنی دار و مثبت نسبتاً ضعیفی وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در اطاعت رفتاری موجب افزایشی در عملکرد می شود و بر عکس. با توجه به نتایج آزمون که نشان می دهد وفاداری سازمانی آخرین اولویت را در بهبود عملکرد سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش دارد. از این رو در این مدرسه ها با افزایش و بهبود اطاعت سازمانی میزان عملکرد نیز بهبود خواهد یافت. هم چنین از هر مدیری انتظار می رود تا از مقررات، قوانین و رویه های سازمانی در هر شرایطی اطاعت کنند. سازمان ها نباید نسبت به مسئله اطاعت سازمانی بی تفاوت باشند؛ زیرا اگر کارکنان قوانین و مقررات را رعایت نکنند بی نظمی سراسر سازمان را فرا می گیرد و امکان خدمت رسانی وجود

نخواهد داشت، وقتی کارکنان می بینند که دارای حقوق شهروندی سازمانی هستند به احتمال بسیار زیاد نسبت به مسئله اطاعت سازمان بی تفاوت نخواهند بود.

بررسی یافته‌های پژوهش با توجه به آزمون رگرسیون خطی ساده و رگرسیون خطی چند متغیره

نتایج تحلیل رگرسیون تأثیر عملکرد سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلیر بر اساس مولفه های رفتار مدنی و عملکرد آنها نشان داد مولفه های رفتار مدنی مدیران، توان تبیین ۰/۲۴۹ از واریانس عملکرد سازمانی آنها را به طور معنی داری دارند. این یافته با نتایج تحقیق هانت و یوکل (۱۹۹۱)، آوولیو (۲۰۰۳) همخوانی دارد. در توضیح این یافته می توان گفت رفتار سازمانی توان تبیین و تغییرپذیری عملکرد سازمانی را دارد. بنابراین می توان گفت رفتار سازمانی از عوامل تبیین کننده عملکرد سازمانی است که می تواند مقدار قابل توجهی از تغییرات آن را تبیین کند.

همچنین نتایج نشان داد مؤلفه های نوع دوستی، ادب و احترام، جوانمردی، فضیلت مدنی، وظیفه شناسی، وفاداری سازمانی و اطاعت سازمانی رفتار مدنی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان کلیر توان پیش بینی عملکرد سازمانی آنها را دارد. به گونه ای که ضرایب رگرسیون با وزن های استاندارد شده بتا نشان داد یک انحراف معیار تغییر هم زمان در مولفه های نوع دوستی، ادب و احترام، جوانمردی، فضیلت مدنی، وظیفه شناسی، وفاداری سازمانی و اطاعت سازمانی مدیران مدرسه های آموزش و پرورش شهرستان کلیر به ترتیب باعث ۰/۰۹۶، ۰/۳۰۱، ۰/۲۵۷، ۰/۲۶۴، ۰/۳۰۰، ۰/۷۵۲ و ۰/۰۸۲ انحراف معیار تغییر در عملکرد سازمانی آنها می شود. ضرایب مدل رگرسیون نشان می دهد تمامی مولفه های رفتار مدنی اثر مثبت معنی داری روی عملکرد سازمانی مدیران آموزش و پرورش شهرستان کلیر دارد. این یافته با نتایج تحقیقات آوولیو (۲۰۰۳)، زکلیکی و مومنی (۱۳۸۵)، مرتضوی و مرادی (۱۳۸۹)، خلیلی (۱۳۸۷)، فیضی و تسلیمی (۱۳۸۳)، ترابی و زارع (۱۳۸۲)، استغن و همکاران (۱۹۹۵)، الفنین و همکاران (۲۰۰۶)، سالویو و همکاران (۱۹۹۰)، گولمن و همکاران (۲۰۰۱) و الوانی و ده بیگی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. بسیاری از محققان رضایت شغلی را به عنوان پیش بینی کننده رفتار سازمانی مدنی کشف کردند؛ به طور مثال، بیتمن و ارگان (۱۹۸۳) جورج (۱۹۹۰) کرم بایا (۱۹۹۱) کِمِری، بدین و ذاکور (۱۹۹۳) میلر، گرالیک و اُمتر (۱۹۹۴) مورمان، نیهوف و ارگان (۱۹۹۳) ارگان و لینگل (۱۹۹۵) اسپچپ (۱۹۹۴) استکر، رُز و میلر (۱۹۹۴) ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱). بنابراین با توجه به تحقیقات میدانی و تحقیقات انجام گرفته می توان چنین نتیجه گرفت مدیرانی که دارای مؤلفه های رفتار مدنی بالاتری هستند، عملکرد سازمانی بالاتری دارند. بنابراین با رفتار مدنی و مؤلفه های آن می توان عملکرد سازمانی آنها را پیش بینی کرد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیشنهادهای تحقیق حاضر در دو بخش ارائه می‌شود.

پیشنهادهای بر مبنای یافته‌های تحقیق

✓ یافته های پژوهشی نشان می دهد که وضعیت عملکرد مدیران در سطح متوسط قرار دارد لذا لازم است که مسئولان آموزش و پرورش با برگزاری دوره های آموزشی در جهت ارتقاء عملکرد آنان اقدام کنند. چون عملکرد مدیران رابطه تنگاتنگی با عملکرد سازمان دارد.

- ✓ یافته های پژوهشی حاکی از آن است که رابطه مثبت معناداری بین رفتار مدنی سازمانی و عملکرد مدیران وجود دارد. اگرچه این نتایج صرفاً یک همبستگی ساده را نشان می دهد، اما با توجه به ادبیات تحقیق می توان ادعا کرد که رفتار مدنی سازمانی در ارتقاء عملکرد مدیران موثر است. لذا با حمایت معنوی می توان رفتار های مدنی سازمانی را افزایش داده و از آن طریق در جهت بهبود عملکرد گام هایی برداشت.
- ✓ نتایج نشان می دهد که مدیران نسبت به سایر مهارت ها در مهارت های آموزشی، که همان تخصص علوم تربیتی آنهاست و مهارت میان فردی اشراف کمتری دارند و با در نظر گرفتن اهمیت این مهارت ها در اثربخشی کلی مدرسه های، برگزاری دوره های آموزشی در جهت رفع این نقیصه الزامی به نظر می رسد.

منابع

فارسی

- استونر و فریمن. (۱۳۷۵). **مدیریت، برنامه ریزی و سازماندهی**، ترجمه اعرابی و پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- بابائی، ا. (۱۳۸۲). **بررسی رابطه ابعاد اندیشه مدیران با عملکرد آنها در دبیرستان های شهر تالش**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- بازگان، ع. (۱۳۸۳). **ارزشیابی آموزشی**، تهران: انتشارات سمت.
- پرهیزگار، ک. (۱۳۷۲). **تئوری های مدیریت**، تهران: انتشارات آگاه.
- جمالی، ا.، علی پور ظهیر، ت. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضاء هیات واحد علمی های استان یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدل مناسب. **فصلنامه، رهبری و مدیریت، آموزشی ۲**.
- حسینعلی، ا. و مهدی زاده اشرفی، ع. (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، **فصلنامه مدیریت، ۷ (۲۰)**.
- دفت، ر. (۱۳۷۹). **تئوری و طراحی سازمان**، مترجمان: پارسائیان و اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- دلاور، ع. (۱۳۸۰). مبانی نظری و عملی پژوهشی در علوم انسانی، تهران: انتشارات رشد.
- رضایی کلید بری، سلیمی. (۱۳۸۷). نقش عدالت سازمانی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی. تهران: بی نا.
- زبردست، ک. (۱۳۸۳). **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه دبیران**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران،
- شیرزاد، ک. و سیمین، ب. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر مولفه های اصلی مدیریت کیفیت فراگیر بر کیفیت زندگی کاری معلمان. **فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۴**.
- علاقه بند، ع. (۱۳۷۹). **مقدمات مدیریت آموزشی**. تهران: نشر روان.
- غفوریان، ه. (۱۳۸۳). **بررسی شاخص های عملکرد مدیران آموزشی در دوره ابتدائی استان تهران و ارائه الگوی مناسب**. پایان نامه دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات،
- غفوریان، ه. (۱۳۸۸). ارائه الگوی مناسب جهت شاخص های عملکرد مدیران آموزشی. **فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۳۲**.
- کاظمی، م. و واحد چوکده، س. (۱۳۸۴). **رفتار مدنی سازمانی: تبیین بعد رشد یافته ای از رفتار و عملکرد انسانها در زندگی سازمانی**، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- گروه مشاوران یونسکو، (۱۳۸۳). **فرآیند برنامه ریزی آموزشی**، ترجمه فریده مشایخ، تهران: انتشارات مدرسه.

- مهدوی راد، گک (۱۳۹۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن، یافته های نو در روانشناسی، ۵ (۲۰)، ۴۱-۵۳.
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۳). رفتار و روابط در سازمان های آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، جزوه درسی

انگلیسی

- Alison, B. J., Richard, S. V. & Sean, D. (2001), Student classroom and CareerSuccess: The role of organizational citizenship behavior, *Journal of Education for Business*, 76 (5), 282 – 289.
- Allen, T. D., et al., (2000), Ratings of organizational citizenship behavior: Does the source make a difference?" *Human Resource Management Review*, 10.
- Anderson, G. L., (2002). A Critique of the test for school leaders". *Educational Leadership*, 59, (8).
- Andrews, R. L., (1989). **school effectiveness and school improvement**, Amsterdam: Sweets and Zealander.
- Ang, L. S., Van, D. & Thomas, M., Begley, (2003). The employment relationship of foreign workers versus local employees: a field study of organizational justice, job satisfaction, Performance, and OCB", *Journal of organizational behavior*, Aug, 24.
- Bacharach, D. G. et al. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluation: exploring the impact of task interdependence". *Journal of Applied Psychology*, 91, (1) 193-201.
- Bogler, R., & Anit, S., (2005). organizational citizenship behavior in school; How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration*, 43.
- Bogler, R., & Anit S. (2004). Influence of teacher empowerment on teacher' sorganizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools". *Teaching and Teacher Education*, 20.
- Bolino, M. C., William, H. T., & Brian, P. Niehoff. (2004). The other side of story: reexamining reviling assumptions about organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*. 14
- Drucker P.F., (1996). **Leaders for the future**. San Francisco: Joessy- Bass,
- Gyekye, A. S., & Simo, S. (2005), Are good soldier's safety conscious? An examination of the relationship between organizational citizenship behaviors and perception of work place safety" *social Behavior and personality*, 33 (8).
- Karriker, J. H. (2005). **Organizational Justice and organizational citizenship behavior: A mediated multi – foci model**. Virginia Common wealth university,
- Krueger, T. *The influence on an organizational citizen role identity on organizational citizenship*
- Podsakoff, P. M., et al., (2000).Organizational citizenship behavior: A Critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*, 26(3), 544-545.

- Randall, M. L., et al., (1999), Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, Job performance, and OCB, *Journal of Organizational Behavior*, 20.
- Somech, A., & Drach, Z. (2004). Exploring organizational citizenship behavior from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, pp: 285, 289.
- Virginia lincsure regulation for school personnel,/VDOE/compliance/ teacher ED/ nulicvr.pdf. 2007.
- Walker, M. A., (2005). **Comparison study of protestants in the work place: what effect does a church work place ministry have on protestan workers' job satisfaction, organizational citizenship behavior, and organizational commitment within certain faith integration types?**, Ph D, dissertation, Regent university,
- Hasan, R., & Javad, M, (2011). The effects of organizational citizenship behavior enterprise resource planning system in telecommunication company of iran. *Ttechnical Journal of engineering and applied science*.
- Shams Addin, M., Yaghobi Pour, Ali. (2013). The effects of organizational citizenship behavior (ocb) on performance customer personality. *Journal pf advanced studies in humanities and science*.
- Qingxiong, W., James, C., Mceelroy, P., & Cmorrow, R. L. (2014). the relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of vocational behavior*.