

پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دبیران مدارس متوسطه بر اساس یادگیری سازمانی

عادل زاهد بابلان^۱

دکتر علی خالق خواه^۲

دکتر حسین قمری گیوی^۳

ملیحه فتحی جناقرد^۴

تاریخ پذیرش: ۲۵/۱۲/۹۴

تاریخ وصول: ۱۰/۱۰/۹۴

چکیده

هدف از این پژوهش پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دبیران دوره متوسطه بر اساس یادگیری سازمانی آنان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، دبیران مدارس متوسطه دوره دوم شهر اردبیل در سال ۹۳-۹۲ به تعداد ۱۰۷۰ نفر بودند. حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران ۲۸۲ نفر و با روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی تعیین گردید. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کونوسکی با پایایی ۷۳/۰ و یادگیری سازمانی چیوا، همکاران (۲۰۰۷) با پایایی ۹۵/۰ بود. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام) انجام شد. نتایج نشان داد که تمام مولفه های یادگیری سازمانی به جز ریسک پذیری با رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه مثبت داشت. از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون به ترتیب: تجربه اندوزی، ریسک پذیری و تصمیم گیری مشارکتی پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی دبیران بودند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، مدارس متوسطه.

مقدمه

در جوامع متغیر امروزی، بطور کلی بقا و تداوم و پیشرفت هر جامعه ای به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد. هر کشوری به استادان و معلمان با انگیزه و توانمند به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت پرورش دهد و برای آینده بهتر آماده کند (عمادزاده، ۱۳۶۹). یادگیری سازمانی یکی از مولفه هایی است که به سازمان ها توان به روز شدن را می دهد از این روی، تاکید بر یادگیری سازمانی از ضروریات بقای آن ها به حساب می آید (جعفری، قنواتی نژاد، میرزایی، ۱۳۹۰). یادگیری سازمانی فرایندی

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. دانشیار گروه علوم تربیتی، رشته مشاوره، دانشگاه محقق اردبیلی

۴ - دانشجوی کارشناس ارشد، رشته تحقیقات آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی

است که سازمان به وسیله آن یاد می گیرد، و عامل اصلی مواجه شدن با تغییرات محیطی است (چیوا، الگرا، لپدرا^۱، ۲۰۰۷). یادگیری سازمانی در سال ۱۹۹۲ توسط لیز^۲ و همکارانش بوجود آمد و بعد بوسیله جیپک^۳ ها و اکتوم به صورت علمی و قاعده مند درآمد (سبحانی نژاد، شهابی، یوزباشی ۱۳۸۵). تمپلتون و کری^۴ (۲۰۰۲) بر اساس ۷۸ تعریف ارائه شده در ادبیات، یادگیری سازمانی را "مجموعه ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می گذارد" تعریف می کند.

در رابطه با مولفه های یادگیری سازمانی که چیوا و همکاران (۲۰۰۷)، پنج مولفه مطرح کرده اند، که عبارت اند:

۱- تجربه اندوزی: بعد تجربه اندوزی به عنوان میزانی که ایده ها و پیشنهادهای جدید توصیه می شوند و با آنها به طور مشفقانه برخورد می گردد، تعریف شده است. تجربه اندوزی بعدی است که در ادبیات یادگیری سازمانی به شدت حمایت شده است (پدلر، بارگونی، بویدل، ۱۹۹۷؛ تانبوم، ۱۹۹۷). عواملی همچون حمایت از ایده ها جدید، آموزش مداوم با کارکنان در صدد یادگیری را شامل می گردد (چیوا و همکاران، ۲۰۰۷).

۲- خطرپذیری: این بعد به عنوان خطای ناشی از ابهام، عدم اطمینان و خطاها ادراک می شود هدبرگ^۵ (۱۹۸۱) دامنه ای از فعالیت را جهت تسهیل یادگیری سازمانی پیشنهاد می کند که در این بین، تأکید بر طراحی محیطی است که فرض خطرپذیری و اشتباهات را می پذیرد.

۳- تعامل با محیط بیرونی: این بعد به عنوان محدوده ارتباط با محیط بیرون سازمان تعریف شده است. محیط خارجی یک سازمان، به عنوان عوامل و شرایطی تعریف می شود که، خارج از کنترل مستقیم سازمان، بر فرد اثر می گذارد. این محیط شامل کارگزاران رقیب، نظام های قانونی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و پولی می باشد (باپوجی، کروسان^۶، ۲۰۰۴).
۴- گفت و گو: گفت و گو به عنوان پرسش و پاسخ جمعی پایدار در فرایندها، پیش فرضها و حقایق تعریف شده است که تجربه روزمره را ایجاد می کند (ایساس^۷، ۱۹۹۳).

۵- تصمیم گیری مشارکتی: این نوع تصمیم گیری به میزان نفوذ کارکنان در فرایند تصمیم گیری اشاره دارد. سازمان های آموزشی تصمیم گیری مشارکتی را اجرا می کنند تا از قبل اجرای آن به مزایایی چون اثرات انگیزشی و پیشرفت دست یابند. این تأثیرات انگیزشی باعث افزایش دلبستگی، شغلی کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می شود (اسکات، چان^۸، ۲۰۰۴).

در دنیای پرقابته کنونی، سازمان ها علاوه بر بقایای خود به یادگیری سازمانی نیاز دارند، پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند با وجود افزایش تکنولوژی اطلاعات، باز هم بین عملکرد و کارآیی سازمان شکاف وجود دارد اکنون قویاً این اعتقاد وجود دارد که عملکرد و کارآیی سازمان تا حدی زیادی به تلاش کارکنان فراتر از الزامات تعریف شده نقش، بستگی دارد (صنوبری، ۱۳۸۷: ۸۰). پژوهشگران سازمانی به تلاش های که فراتر از وظایف تعریف شده کارکنان باشد، با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی» یاد می کنند (پودساکف، بلوم، وایتینگ و پودساکف^۹، ۲۰۰۹).

1 Chiva, Alegre, Lapiedra

2. Liz

6. Isaacs

3. Tempelton, Cary

7. Scott, Chan

4. Hedberg

8. Podsakoff, Blume, Whiting, & Podsakoff

5. Bapuji, Crossan

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 که جنبه داوطلبانه دارند و به شکل مستقیم و آشکارا از سوی سازمان مورد پاداش قرار نمی گیرد اما به ارتقاء اثربخشی سازمان کمک می کند (به نقل از سیلمانی، ۱۳۹۰: ۱۲).

رفتار شهروندی سازمانی شامل فعالیت های است که از کارکنان خواسته نشده تا آن ها را انجام دهند، ولی انجام دادن آن فعالیت ها موجب حمایت از سازمان می شود و به آن سود می رساند (لامبرت، هوگان و گریفین^۳، ۲۰۰۸). درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز یک توافق واحد بین محققان وجود ندارد. برای مثال ابعادی نظیر رفتارهای کمک کننده، 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 دهنده رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته اند. همچنین بعضی محققان بین رفتارهای شهروندی در رابطه با دیگر افراد و نیز در رابطه با کل سازمان تفاوت قائل شده اند (پودساکوف، مکنزی، پاین، باچراچ^۴، ۲۰۰۰).

در یکی از تقسیم بندهای معتبر، ارگان (۱۹۹۸) مؤلفه های: نوع دوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، رادمردی و گذشت، فضیلت مدنی را برای رفتار شهروندی برشمرده است.

دو بعد نوع دوستی و احترام به دیگران را ابعاد فردی رفتار شهروندی سازمانی نامیده می شود زیرا نگرش و سمت و سوی آن ها 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 می شود (ویلیامز، اندرسون^۵، ۱۹۹۱).

با 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 دانش آموزان بهبود می بخشد. در محیط های آموزشی، اثربخشی مدرسه معمولاً بر حسب عملکرد دانش آموزان در آزمون های پیشرفت تحصیلی ارزیابی می شود (برنز، کارپنر^۶، ۲۰۰۸: ۵۵). درک و شناخت رفتار شهروندی سازمانی معلمان، پیامدهای روشن و مثبتی را برای بهبود این رفتارها و متعاقب آن ایفای مؤثر وظایف و مسئولیت های آموزشگاهی فراهم می آورد (اپتاکیکا^۷، ۲۰۰۶).

رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمان مطلوب است چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی مانند اثربخشی و بهره وری سازمانی (احسانی مقدم، ۱۳۸۹)، عملکرد سازمان (موسی خانی، الوانی، میرزایی و محمدی، ۱۳۸۹)، یادگیری سازمانی (سومچ، زهاوی^۸، ۲۰۰۴)، تعهد سازمانی (حمدی، مرادی دولاما، ۱۳۹۰؛ پورسلطانی، امیرجی نقندر، ۱۳۹۰)، جو سازمانی (فیضی، عمادی، ۱۳۸۹) ارتباط دارد و باعث ارتقای اهداف سازمانی می شود (بلوگوسگی، سومچ^۹، ۲۰۰۹). بنابراین امروزه مدیریت مدارس پیشرو، بیش از پیش سعی در برانگیختن معلمان برای درگیر شدن در چنین

1. batman; organ

2. alisa

3. Lambert., Hogan & Griffin

4. Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach

5. Williams, Anderson

6. Burns, Carpenter

7. Oplatk

8. Somech, Zahavy

9. Belogolovsky, Somech

رفتارهایی می کنند. این مسئله سبب می شود که مدارس دارای معلمانی باشند که به اهداف و ارزش های سازمانی خود متعهد باشند و به طور چشمگیری فراتر از حداقل انتظارات رسمی شغل خود تلاش و کوشش کنند (اپتاکیکا، ۲۰۰۶).

حسینی، مجیدی (۱۳۹۱) با بررسی توانمندسازی روان شناختی راهبردی برای ارتقاء تصمیم گیری مشارکتی و رفتارهای رفتارهای فرانقشی با روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی به این نتیجه رسیدند که تصمیم گیری مشارکتی با رفتارهای رفتارهای فرانقشی رابطه دارد. حسینی، کشاورزی، زارع، عربی (۱۳۹۰) با بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار رفتار شهروندی سازمانی در شرکت گاز استان فارس و با روش تحقیق توصیفی - همبستگی به این نتیجه رسیدند که بین وجود فرصت آموزشی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی $I = 0.731$ و بین مشارکت در تصمیم گیری و رفتار شهروندی سازمانی $I = 0.732$ رابطه مثبتی وجود دارد. حاج کریمی، همکاران (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 رویه ای و تسهیم اطلاعات بیشترین تاثیر را بر رفتار شهروندی داشته است. در بررسی دیگری، چی چنگ^۱ و همکاران (۲۰۱۱) پژوهشی با بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که هنگامی که یادگیری سازمانی از کیفیت بالایی در سازمان برخوردار است اعضای سازمان تمایل بیشتری به بروز رفتار شهروندی سازمانی دارند. بوگلر و سومج^۲ (۲۰۰۵) با بررسی تاثیر توانمندسازی معلمان بر تعهد شغلی، حرفه ای و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس به نتیجه دست یافته اند که رفتار شهروندی سازمانی معلمان با توانمندسازی، تعهد شغلی و تعهد حرفه ای رابطه دارد. سومج و همکار (۲۰۰۴) با بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانی رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که رابطه مثبتی بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. مکانیزم های یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری دو عامل پیش بینی کننده مهم رفتار شهروندی سازمانی هستند. یادگیری سازمانی در به حداکثر رساندن رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای متمرکز بر فرد و متمرکز بر سازمان در ارتباط است.

با توجه به آن چه گفته شد، می توان گفت یادگیری سازمانی یکی از مهم ترین پارامترهای مورد توجه سازمان ها و شاید مهم ترین دغدغه ی آن ها به شمار رود. در واقع یادگیری سازمانی آینه ی تمام نمای تحقق اهداف سازمان ها بخصوص مدارس می باشد. یکی از عوامل ارزشمند و موثر بر افزایش یادگیری سازمانی رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای سودمند به لحاظ سازمانی هستند که بر پایه ی هیچ الزام نقش رسمی در سازمان نیستند و هیچ ضمانت قراردادی برای انجام آن ها وجود ندارد. با توجه به اینکه سازمان های امروزی، به ویژه مدارس که با قشرهای فعال جامعه در ارتباط می باشند و در محیط های متغیر، متحول و پویا در حال فعالیت می باشند و با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی و یادگیری سازمانی در کارآمدی و اثربخشی سازمان ها بخصوص مدارس، توجه به این متغیرها امر مهمی است، بر این اساس در پژوهش حاضر به بررسی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس متوسطه بر اساس مولفه های یادگیری سازمانی پرداخته شده و به سوال های پژوهش پاسخ داده شده است.

سوالات پژوهش

۱- آیا بین مولفه های یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه ی وجود دارد؟

1. Chi-Chang
2. Bogler & Somech

۲- سهم مولفه‌های یادگیری سازمانی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل کلیه معلمان است که در مدارس متوسطه شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۳-۹۲، به خدمت اشتغال دارند، که مجموع آن‌ها ۱۰۷۰ نفر می باشد، که از این تعداد ۵۹۳ معلم (زن) و ۴۷۷ معلم (مرد) می باشند. از میان این جامعه حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۲ نفر تعیین شده است، که در این میان ۲۶۵ پرسشنامه بطور کامل عودت شده است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای و بر حسب جنسیت که معلم زن به تعداد ۱۴۷ نفر و معلم مرد به تعداد ۱۱۸ نفر انتخاب شد.

ابزار پژوهش

جهت بررسی رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی اروگان و کونوسکی (۱۹۹۶) استفاده شده است. اروگان و کونوسکی پایایی هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب، نوع دوستی (۹۰/۰)، وجدان کاری (۸۴/۰)، احترام و تکریم (۸۷/۰) و فضیلت مدنی (۸۷/۰) گزارش کرده‌اند. محققان با اجرایی مقدماتی پایایی رفتار شهروندی سازمانی را به روش آلفای کرونباخ (۷۳/۰) بدست آمده است، روایی پرسشنامه با بهره گیری از روش روایی محتوایی و استفاده از دیدگاه متخصصان تعیین شد. همچنین جهت بررسی متغیر یادگیری سازمانی از پرسشنامه یادگیری سازمانی چپوا و همکاران (۲۰۰۷)، استفاده شده است. پایایی این ابزار به روش الفای کرونباخ ۹۳/۰ بدست آمده است و روایی هم گرایی بین عامل‌های مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی نیز که بر حسب ضرائب همبستگی از ۴۱/۰ تا ۷۵/۰ تایید گردید (نادی، یارمحمدی، ۱۳۹۰).

یافته‌ها

سوال اول: آیا بین مولفه‌های یادگیری سازمانی (تجربه‌اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو

و تصمیم‌گیری مشارکتی) دبیران مدارس متوسطه با رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی بین مولفه‌های یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی		متغیر ملاک	
متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
تجربه‌اندوزی	۰۸۱/۰	۰۸۱/۰	۲۸۵/۰**
ریسک‌پذیری	۰۱۰/۰	۰۱۰/۰	۱۰۳/۰
تعامل با محیط خارجی	۰۳۰/۰	۰۳۰/۰	۱۷۶/۰**
گفتگو	۰۸۸/۰	۰۸۸/۰	۲۹۷/۰**

فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی / سال یازدهم، شماره اول (مسلسل ۴۱)		زمستان ۱۳۹۴	
تصمیم گیری مشارکتی	** ۳۳۱/۰	۱۰۹/۰	۰۰۰/۰
یادگیری سازمانی	** ۳۰۳/۰	۰۹۱/۰	۰۰۰/۰

**** $p \leq 0.01$**

نتایج جدول (۱): نشان می دهد که ضریب همبستگی بین تجربه اندوزی با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین ۱/۸ درصد واریانس تجربه اندوزی و رفتار شهروندی سازمانی مشترک است. ضریب همبستگی بین ریسک پذیری با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار نیست. بین تعامل با محیط خارجی، گفتگو، تصمیم گیری مشارکتی و یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۳ درصد واریانس تعامل با محیط خارجی؛ ۸/۸ درصد واریانس گفتگو، ۱۰ درصد واریانس تصمیم گیری مشارکتی و ۱/۹ درصد واریانس یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مشترک است. لذا رابطه بین یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی تایید می شود.

سوال دوم: آیا یادگیری سازمانی دبیران مدارس متوسطه قابلیت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی آنان را دارد؟
جدول شماره ۲: ضریب همبستگی چندگانه ابعاد یادگیری سازمانی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دبیران

شاخص آماری متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	R	R ²	Adj. R ²	F	سطح معنی داری
رفتار اول	گام	۳۴۳/۰	۱۱۸/۰	۱۱۴/۰	۵۹۵/۳۱	۰۰۰/۰
	تصمیم گیری مشارکتی					
شهروندی سازمانی	گام	۳۶۴/۰	۱۳۲/۰	۱۲۵/۰	۰۱۴/۱۸	۰۰۰/۰
	ریسک پذیری					
سوم	گام	۳۹۷/۰	۱۵۱/۰	۱۴۶/۰	۶۱۵/۱۴	۰۰۰/۰
	ریسک پذیری					
	تجربه اندوزی					

بطوری که یافته های جدول (۲) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی دبیران در گام اول تصمیم گیری مشارکتی، در گام دوم تصمیم گیری مشارکتی، ریسک پذیری و در گام سوم علاوه بر تصمیم گیری مشارکتی ریسک پذیری، تجربه اندوزی است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیرهای تصمیم گیری مشارکتی، ریسک پذیری و تجربه اندوزی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران معنادار است. بر این اساس در گام اول تصمیم گیری مشارکتی ۱۱ درصد واریانس، در گام دوم مولفه های تصمیم گیری مشارکتی و ریسک پذیری ۱۳ درصد واریانس و در گام سوم تصمیم گیری مشارکتی، ریسک پذیری و تجربه اندوزی ۱۵ درصد

واریانس از رفتار شهروندی سازمانی دبیران را تبیین می کنند. F مشاهده شده در سطح $0.01 < P$ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد.

جدول شماره ۳: ضریب بتا در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دبیران متوسطه

شاخص آماري	متغیرهای پیش بین	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	B	ضریب استاندارد	ضریب t	سطح معناداری	متغیر ملاک
رفتار شهروندی سازمانی	گام اول	تصمیم گیری مشارکتی	۲۱۷/۰	۲۲۲/۱	۳۴۳/۰	۶۳۰/۵	۰۰۰/۰	رفتار شهروندی سازمانی
	گام دوم	تصمیم گیری مشارکتی	۲۶۷/۰	۵۳/۱	۴۳۱/۰	۷۵۰/۵	۰۰۰/۰	
		ریسک پذیری	۴۳۴/۰	-۸۶۲/۰	-۱۴۹/۰	-۹۸/۱	۰۴۸/۰	
	گام سوم	تصمیم گیری مشارکتی	۲۹۵/۰	۱۸۱/۱	۳۳۲/۰	۰۰۳/۴	۰۰۰/۰	
		ریسک پذیری	۴۶۴/۰	-۳۲۴/۱	-۲۲۹/۰	-۸۵۷/۲	۰۰۵/۰	
		تجربه اندوزی	۴۲۸/۰	۱۲۷/۱	۲۲۴/۰	۶۲۹/۲	۰۰۹/۰	

نتایج جدول (۳) نشان می دهد که ضریب بتا به ازای یک انحراف استاندارد در بعد تصمیم گیری مشارکتی، 0.332 انحراف استاندارد و همچنین در بعد تجربه اندوزی 0.224 انحراف استاندارد، رفتار شهروندی سازمانی دبیران را افزایش می دهند. در مقابل بعد ریسک پذیری 0.229 - انحراف استاندارد رفتار شهروندی سازمانی دبیران را کاهش می دهند.

بحث و نتیجه گیری

بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مدارس متوسطه نیز نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی با مولفه های یادگیری سازمانی به ترتیب با تجربه اندوزی، تعامل با محیط خارجی، گفتگو، تصمیم گیری مشارکتی و با خود یادگیری سازمانی دارای رابطه معنادار است، تنها با مولفه ریسک پذیری دارای رابطه معنی دار نیست. این یافته ها با نتایج تحقیقات مرتبط همچون حسینی، مجیدی (۱۳۹۱) که تصمیم گیری مشارکتی با رفتارهای فرآینشی رابطه دارد، همچنین با نتایج حسینی و همکاران (۱۳۹۰) که بین وجود فرصت آموزشی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی و بین مشارکت در تصمیم گیری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد، و با نتیجه بولگر و همکار (۲۰۰۵) که رفتار شهروندی سازمانی معلمان با توانمندسازی، تعهد شغلی و تعهد حرفه ای رابطه دارد

همسو است. در توجیه این یافته می توان گفت که هر چه یادگیری سازمانی افزایش یابد رفتار شهروندی سازمانی هم به تبع آن افزایش می یابد.

در بررسی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دبیران مدارس متوسطه بر اساس یادگیری سازمانی آنان نتایج نشان دادند که از بین مولفه های یادگیری سازمانی بهترین پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی دبیران، گام اول تصمیم گیری مشارکتی و در گام دوم علاوه بر تصمیم گیری مشارکتی، ریسک پذیری و در گام سوم علاوه بر تصمیم گیری مشارکتی ریسک پذیری، تجربه اندوزی بود. این نتیجه با یافته های مرتبط همچون چی چنگ و همکاران (۲۰۱۱) که هنگامی که یادگیری سازمانی از کیفیت بالایی در سازمان برخوردار است اعضای سازمان تمایل بیشتری به بروز رفتار شهروندی سازمانی دارند و همچنین با یافته ی سومچ و همکار (۲۰۰۴) که مکانیزم های یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری دو عامل پیش بینی کننده ی مهم رفتار شهروندی سازمانی هستند. یادگیری سازمانی در به حداکثر رساندن رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای متمرکز بر فرد و متمرکز بر سازمان در ارتباط است و در نهایت با یافته ی حاج کریمی، همکاران (۱۳۸۶) که اقدامات منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تاثیر مثبتی دارد و از بین اقدامات انسانی (توانمند سازی، توسعه شایستگی، عدالت رویه ای و تسهیم اطلاعات بیشترین تاثیر را بر رفتار شهروندی) داشته است همسو است. در توجیه این یافته می توان بیان کرد که در دنیای متغیر کنونی مدرسه های موفق هستند که کارکنانش زودتر و سریع تر یاد بگیرند و این یادگیری را در فرآیندهای کاری خود به کار ببرند. مدارس برای پاسخ به این چالش و تحرك و تحول یادگیری در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی نیاز به مراکز برای توسعه آموزشی دبیران دارند تا آنها را به سازمان یادگیرنده تبدیل کنند. اگر یادگیری سازمانی در مدارس توسعه یابد به تبع آن رفتار شهروندی در معلمان تقویت شود سبب افزایش تعهد و وفاداری معلمان خواهد شد. تعهد آنان در کمک به سازمان و تکمیل استراتژی های مدارس بیشتر شده و در نتیجه یادگیری سازمانی از کیفیت بیشتری برخوردار می شود.

محدود بودن جامعه ی آماری پژوهش به دبیران مدارس متوسطه دوره دوم به عنوان جامعه ی آماری از محدودیت این پژوهش است.

منابع

فارسی

- احسانی مقدم، ندا (۱۳۸۹). **درآمدی بر رفتار شهروندی سازمانی**. دو ماهنامه مدیریت، سال بیست و یکم، شماره صد و پنجاه و هفت، صص: ۳۳-۳۰
- پور سلطانی زرنندی، حسین؛ امیرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). **ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد**. مدیریت ورزشی، سال چهارم، شماره شانزده، صص: ۱۴۷-۷۲
- جعفری، حسن؛ قنواتی، زهرا؛ میرزایی، زهرا، (۱۳۹۰). **وضعیت یادگیری سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز**. دو ماهنامه علمی- پژوهشی جنتاشاپور، سال چهارم، شماره یک، صص: ۸۱-۹۰

- حسینی، محمد؛ مجیدی، جواد، (۱۳۹۱). **توانمندسازی روان‌شناختی راهبردی برای ارتقاء تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرا نقشی**. دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، سال دهم، شماره (۶ پیاپی ۴۱)، صص: ۷۷۲-۷۷۹.
- حسینی، سیداحمد؛ کشاورزی، علی حسین؛ زارع، فرجام؛ عربی، رامین، (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت گاز استان فارس**. دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشورها/مدیریت و پشرفت / دانشگاه شاهد، سال هجدهم، شماره پنجاه، صص: ۳۴۵-۳۵۸.
- حمدی، کریم؛ مرادی دولاما، سمیه، (۱۳۹۰)، **بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت فرد آذربایجان)**. فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره نوزدهم، صص: ۳۲-۵۰.
- سبحانی‌نژاد، مهدی؛ شهائی، بهنام؛ یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵). **سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقق و سنجش)**. تهران: یسپرون
- 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، سال هفتم، شماره بیست و پنج، صص: ۱۲-۲۶.
- صنوبری، محمد (۱۳۸۷). **رفتار شهروندی سازمانی مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل موثر بر آن**. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره شانزده، صص: ۷۹-۹۹.
- 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، سال سوم، شماره چهارم، صص: ۹۸-۱۱۵.
- نادری، محمد علی؛ یار محمدیان، حسین، (۱۳۹۰)، **پایایی روایی و برازش مدل پنج عاملی مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان**. مدیریت اطلاعات سلامت: ویژه‌نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمان، سال هشتم، شماره ۸، صص: ۱۰۷۳-۱۰۸۵.
- موسی‌خانی، مرتضی؛ الوانی، سید مهدی؛ میرزائی، مهدی؛ محمدی، سمیه (۱۳۹۱). **بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان**. فصلنامه مدیریت، سال نهم، شماره بیست و پنج، صص: ۷۵-۹۰.

References

- Bapuji, H., and Crossan, M. (2004). **From raising questions to providing answers: reviewing organizational learning research**. Management Learning, 35 (4), 397-417.
- Belogolovsky, E., and Somech, A. (2009). **«Teachers Organizational Citizenship Behavior: Examining the boundary between in- role behavior and extra-role behavior from the perspective of teacher's principles and parent»**. Journal of science Direct, 20, 914-923.
- Bogler, R; somech, A. (2004). **« Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational**

- citizenship behavior in schools», Journal of teaching and teacher Education, Vol.2,: 277-289**
- Burns, Travis & Carpenter, Jamie.(2008). **Organizational Citizenship and Student Achievement**, Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education, 1(1):51 – 58
 - Chiva R, Alegre J, Lapiedra R . (2007). **Measuring Organizational Learning Capability among the Workforce**. International Journal of Manpower. 28(3/4): 224- 42
 - Chi-Chang, C; Meng-Chen, T; Meng-Shan, T. (2011). **The organizational citizenship behavior and organizational commitments of organizational members influences the effects of organizational learning**. International Journal of Trade, Economics and Finance, 2 (1), 61-66
 - Hedberg, B. (1981). **How organizations learn and unlearn**, in Nystrom, P.C. and Starbuck, W.H.(Eds), Handbook of Organizational Design. New York, NY: Oxford University Press
 - Isaacs, W. (1993). **Dialogue, Collective thinking, and organizational learning**. Organizational Dynamics, 22(2), 24-39
 - Lambert, Eric G., Hogan, Nancy L. & Griffin, Marie L. (2008). **«Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff»**, criminal justice and behavior, 35(1): 56- 68
 - Organ, D. W.(1988) **«Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome, Lexington»**, MA: Lexington Books
 - Oplatk, I. (2006). **«Going beyond role expectations: toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior educational administration quarterly»**. The Journal of Leadership for Effective and Equitable Organizations. Vol. 42(3). PP: 385-423
 - Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1997). **The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development**. Maidenhead: McGraw-Hill.
 - Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (2009). **«Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A met analysis »**. Journal of Applied Psychology,94: 122-141
 - Podsakoff, P. M, MacKenzie, S. B, Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). **«Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research»**. Journal of Management, 26(3), 513–563.
 - Scott-Ladd, B., and Chan, C.C.A. (2004). **Emotional intelligence and participation in decision-making: strategies for promoting organizational learning and change**, Strategic Change,13(2) 95-105
 - Somech, A and Drach Zahavy, A(2004). **Exploring organizational citizenship behavior from an organizational learning and organizational citizenship behavior**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.77, 281-292.
 - Tannenbaum, S.I. (1997). **Enhancing continuous learning: diagnostic findings from multiple companies**. Human Resource Management, (36), 437-52.

- Tempelton, Cary F. 2002. "**Development of Organizational Learning Contrust**", Journal of Management Information Systems, 175-218
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). «**Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and in-role Behavior**», Journal of Management, 17: 601-617

