

پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس رفتار شهروندی و سلامت عمومی سازمان مدیران آموزشی مدارس

راضیه خرم منش

کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس رفتار شهروندی و سلامت عمومی سازمان مدیران آموزشی مدارس می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل ۹۷۵ نفر از مدیران آموزشی مدارس دولتی شهر شیراز در سال ۹۳ می‌باشد. نمونه آماری بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای شامل ۲۷۴ نفر از مدیران مدارس بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار شهروندی ویلیامز اندرسون (۱۹۹۸) و پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد. نتایج نشان داد که ابعاد رفتار شهروندی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی مدیران مدارس می‌باشد. می‌توان بیان داشت که مؤلفه نوع‌دوستی نسبت به سایر مؤلفه‌ها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای عملکرد شغلی می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد رفتار شهروندی و ابعاد آن پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای سلامت عمومی مدیران مدارس می‌باشد. در بین ابعاد رفتار شهروندی، ابعاد وجدان، فضیلت مدنی، ادب و ملاحظه پیش‌بینی کننده قوی‌تر برای سلامت عمومی مدیران مدارس می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، سلامت عمومی، مدیران آموزشی مدارس

مقدمه

برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی انجام دهند زیرا عملکرد مناسب، بهره‌وری را بالا می‌برد. در واقع عملکرد شغلی میزان بازدهی است که تحت تأثیر دو عامل توانایی و انگیزه می‌باشد. تحقیقات انجام شده در خارج از کشور در زمینه عملکرد شغلی بیان می‌کنند که عدالت رویه‌ای (اری و همکاران، ۲۰۰۴) جنسیت (میلر و همکارانش، ۲۰۰۶) عدالت و رضایت شغلی (محمی الدین و همکاران، ۲۰۰۷)، فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی (هانتینگتون، ۲۰۰۹) رفتار شهروندی (چنگ چین لین، ۲۰۱۰) وظیفه‌شناسی و پایداری هیجانی (لی و همکارانش، ۲۰۱۱) ویژگی‌های شخصیتی (پنی و همکاران، ۲۰۱۲) تأثیرات مثبت معناداری در بالا بردن عملکرد شغلی کارکنان را دارد در همین راستا در تحقیقات داخلی انجام شده توسط صفایی (۱۳۸۱) آشتیانی و همکاران (۱۳۸۵)، امیری و همکاران (۱۳۸۷)، سقائیان (۱۳۹۰)، رحمنی (۱۳۹۱)، جوینده (۱۳۹۲) توزیع عادلانه پاداش‌های سازمانی مانند افزایش حقوق، ترفیعات و امثال آن، رضایت شغلی، امنیت شغلی، عدالت سازمانی، سلامت عمومی، تاب‌آوری، رفتار شهروندی تأثیرات مثبت معناداری در افزایش عملکرد شغلی دارند.

در رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آن‌ها وجود ندارد، در سایه انجام آن‌ها از جانب کارکنان، برای سازمان‌ها منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (کوانتز^۱، ۲۰۰۳، به نقل از مهداد، ۱۳۸۵). رفتار شهروندی شامل فعالیت‌هایی است که کمک به دیگران در انجام فعالیت‌هایشان، حمایت سازمان و داوطلب شدن در انجام کارهای جانبی یا مسئولیت‌پذیری را شامل می‌شود (بورمن و ویدلو، ۱۹۸۳). از دیدگاه اپل بارم، رفتارهای شهروندی سازمانی، مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند. اما با این وجود توسط ری انجام شده و باعث بهبود موثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند (اپل بارم^۲ و همکاران، ۲۰۰۴ به نقل از اسلامی، حسن، ۱۳۸۷). بولینو و همکارانش (۲۰۰۴) بیان می‌دارند که رفتارهای شهروندی سازمانی می‌توانند در اثر انگیزه‌های فردی شکل بگیرند و یا به نوعی رفتار سیاسی جهت بدنشان دادن دیگران تبدیل شوند و یا حتی به دلیل فرار از مشکلات زندگی شخصی کارکنان باشند همچنین تحقیق انجام شده در زمینه شخصیت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی نشان می‌دهد که افراد با شخصیت سازگار و افراد با وجدان، ابعاد شخصیتشان با رضایت شغلی و رفتار شهروندی همبستگی دارد (ارگان، لینگل، ۱۹۹۵، به نقل از اسلامی، ۱۳۸۷). کویتنر (۲۰۰۲) بیان می‌دارد که یک رابطه مستقیم و قوی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. به این ترتیب انتظار می‌رود که افزایش تعهد سازمانی موجب افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی گردد. تحقیقات انجام شده روی فرد گرایی- جمع‌گرایی به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگی حاکی از آن است که فردگرایی رابطه منفی با رفتار شهروندی سازمانی دارد در حالی‌که جمع‌گرایی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت دارد (سوچ و ران^۳، ۲۰۰۷، به نقل از مهدی زاده، ۱۳۹۰).

در پژوهش‌های داخل کشور جعفری و صادقی (۱۳۸۸)، جمالی و همکاران (۱۳۸۸) طبری و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان رابطه معنادار مثبت وجود دارد. همچنین حسنی کاخکی (۱۳۸۷) در بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت خدمات و وفاداری مشتری به این نتیجه رسیده است که ابعاد شهروندی رابطه مستقیم و

¹ - Kwantes

² - Opel Brm et al

³ - Soech & Ran

معنی‌داری با کیفیت خدمات و وفاداری مشتری دارد. شیرازی و همکاران (۱۳۹۰) نیز به این نتیجه دست یافتند که بین اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

هولمز و ریهی^۴ (۲۰۰۷) طی مطالعه‌ای برای تغییرات مختلف زندگی که مستلزم سازش یا تغییر بود نمراتی را منظور کردند. نتیجه این مطالعه درجه اهمیت رویدادهای زندگی را نشان می‌دهد. به اعتقاد آنها در صورت مواجه شدن فرد با تعدادی حوادث عمده در طی یک سال، خطر بروز نوعی بیماری جسمی یا روانی وجود خواهد داشت (فتوکیان و همکاران، ۱۳۸۷). از سوی دیگر سلامت عمومی در محیط کار شامل مقاومت در برابر پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان به دلیل وجود عوامل بیماری‌زا در محیط، سالم‌سازی محیط و فضای روانی تحت سرپرستی می‌باشد. در زمینه سلامت عمومی و ارتباط آن با مؤلفه‌های دیگر نیز تحقیقات وسیعی در خارج و داخل کشور انجام شده از جمله پروسر (۱۹۹۶) اشاره می‌کند که منابع آموزش و نظارتی ناکافی برای کارکنان از عوامل استرس‌زا برای کارکنان می‌باشد. تامپسون (۲۰۰۶) به تأثیر سلامت روان یا کاهش مشکلات هیجانی بر رضایت شغلی و سلامت عمومی پرداخته، و به تأثیرات منفی آن‌ها بر سلامت عمومی را بیان می‌کنند. جاکوب پینر و شارون ویلمن (۲۰۰۸) تأثیرات منفی فرسودگی شغلی بر سلامت عمومی را متذکر می‌شوند. در داخل کشور نیز اصفهانی (۱۳۸۱) تأثیرات ورزش بر سلامت عمومی را بیان می‌کند. رودسری و همکاران (۱۳۸۲) بیان می‌دارند که رضایت از زندگی و حمایت اجتماعی به شکل معناداری سلامت عمومی را پیش‌بینی می‌کنند. رستمی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که بین زیرمقیاس‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارآیی با زیرمقیاس‌های سلامت عمومی پس از تنزل دو عامل مهم تأثیرگذاری تاب‌آوری و جنسیت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در حال حاضر یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن بعضاً ترک خدمت کارکنان و به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است، مدیران و محققان کناره‌گیری از کار را پر هزینه، مشکل‌آفرین و از عوامل تهدیدکننده کارآیی سازمان می‌دانند بدین جهت سازمان‌هایی که بتوانند متغیرهای موثر و مرتبط با رضایت شغلی را شناخته و درک نمایند می‌توانند با به‌کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش‌بینی‌های لازم و به موقع، قبل از منزوی شدن کارکنان و حضور بیهوده آنان در درون سازمان، با آگاهی از میزان تمایلات و با استفاده از روش‌های مطمئن مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیرو انسانی کار را به کار گیرند (ابطحی، ۱۳۷۵). یکی از متغیرهای مهم در این خصوص رفتار شهروندی سازمانی است (فاضل جهرمی، ۱۳۹۰)

با توجه به اینکه رشد و توسعه نظام آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. آموزش و پرورش با انسان سروکار دارد و چون انسان موجودی پیچیده است از این رو مدیران آموزشی به ایفای دشوارترین و پر مسئولیت‌ترین وظایف اجتماعی اشتغال داشته و همواره سلامت عمومی آنها در مخاطره می‌باشد. از آنجایی که ارتباط سلامت عمومی با افزایش عملکرد شغلی و نیز از طرفی ارتباط این مؤلفه با رفتار شهروندی که ماحصل آن افزایش کارایی و رضایت شغلی مدیران و در نهایت افزایش کیفیت و بهبود خدمات آموزشی است. در ایران چندان مورد توجه قرار نگرفته و به خصوص ارتباط این مؤلفه‌ها در حرفه مدیریت آموزشی مدارس واقع نگشته سعی شده در این پژوهش به این امر اهتمام ورزیده شود.

⁴ - Huolms & Raihy

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل ۹۷۵ نفر از مدیران آموزشی مدارس دولتی شهر شیراز در سال ۹۳ می‌باشد. نمونه آماری بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای شامل ۲۷۴ نفر از مدیران مدارس بود. که علت انتخاب شیوه نمونه‌گیری وجود چهار ناحیه آموزشی و سه مقطع تحصیلی در جامعه آماری بود. که از بین این نواحی دو ناحیه (یک و دو) و دو مقطع تحصیلی (ابتدایی و متوسطه دوم) انتخاب و نمونه‌گیری انجام شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن از پرسشنامه ۱۵ موردی ویلیامز و آندرسون^۵ (۱۹۸۸) استفاده شد. پاسخ دهندگان نظر خود را در مورد هر سوال بر اساس طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نشان دادند که امتیاز بالاتر نشان از سطح بالاتری از رفتار شهروندی سازمان می‌باشد. این پرسشنامه شامل مؤلفه‌های (نوع‌دوستی، وجدان، رادمردی، فضیلت مدنی، ادب و ملاحظه) می‌باشد. این پرسشنامه پنج گزینه‌ای می‌باشد که به صورت: (بسیار مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، بسیار موافقم) که پاسخ دهندگان باید در مقابل هر عبارت یکی از گزینه‌ها را انتخاب کنند. پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۱۲ تعیین شد که از ۰/۷۰ بیشتر بوده و از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

پرسش نامه سلامت عمومی

برای سنجش سلامت عمومی از پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-۲۸) گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) که شامل ۲۸ ماده و چهار خرده مقیاس است، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴ خرده مقیاس که هر کدام دارای ۷ ماده می‌باشند. این خرده مقیاس‌ها عبارتند از: نشانه‌های جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی. در پژوهش یادآوری (۱۳۸۳) ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و تنصیف ۰/۸۶ به دست آمد، شریفی (۱۳۸۱) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و تنصیف ۰/۶۴ محاسبه نمودند. میلانی (۱۳۸۱) ضریب پایایی کل پرسشنامه را با استفاده از روش تنصیف و پایایی خرده مقیاس را در دامنه ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ گزارش کرده است.

مقیاس عملکرد شغلی پاترسون

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون که توسط ارشدی و شکرشکن (۱۳۶۹) ترجمه شده شامل ۱۵ سؤال است (به نقل از علیزاده، ۱۳۸۳). نعامی و شکرشکن ۱۳۸۷، ضریب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را در نمونه کارکنان کارخانه‌های اهواز با روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۶۸ گزارش داده‌اند. پس از تکمیل این پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری آنها جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید.

⁵ - Williams and Anderson

یافته‌ها

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس رفتار شهروندی و سلامت عمومی سازمان مدیران آموزشی مدارس می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی و رگرسیون می‌باشد که نتایج در زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. از ۲۴۰ نفر از افراد نمونه ۱۴۸ نفر زن و ۹۲ نفر مرد بوده‌اند. ۸۷ نفر مجرد و ۱۵۳ نفر متأهل بوده‌اند. ۱۸۳ نفر کارشناس و ۵۷ نفر کارشناس ارشد بوده‌اند. ۹۸ نفر سابقه کار کمتر از ۱۰ سال و ۱۴۲ نفر بیشتر از ۱۰ سال بوده‌اند.

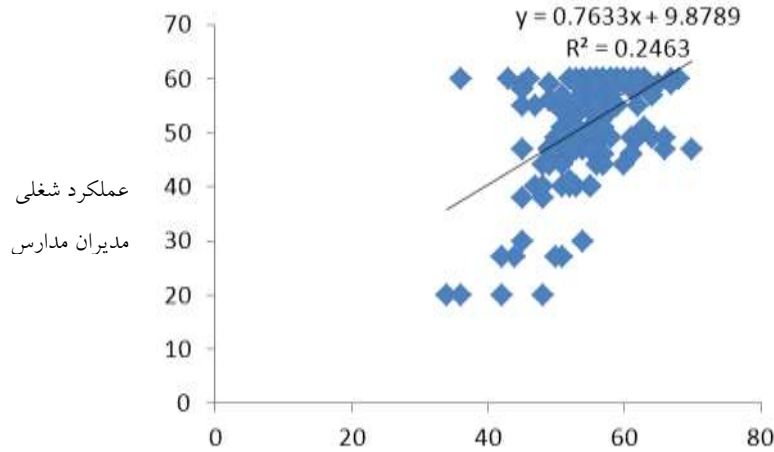
جدول ۱: نتایج رگرسیون متغیر عملکرد شغلی مدیران مدارس بر حسب رفتار شهروندی و ابعاد آن

نوع دوستی	درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	R	R ²	F	بتا	T	سطح معناداری
رگرسیون	۱	۶۲۶۳/۵۶	۶۲۶۳/۵۶	۰/۶۱	۰/۳۷	۱۳۸/۰۸	۰/۶۱	۱۱/۷۵	۰/۰۰۰
رگرسیون	۱	۴۳۱۲/۸	۴۳۱۲/۸	۰/۵۰	۰/۰۵	۸۰/۴۲	۰/۵	۸/۹۷	۰/۰۰۰
رگرسیون	۱	۶۱۳۶/۵۷	۶۱۳۶/۵۷	-۰/۶۰	۰/۳۲	۱۳۳/۶۹	-۰/۶	-۱۱/۵۶	۰/۰۰۰
رگرسیون	۱	۴۳۱۲/۸	۴۳۱۲/۸	۰/۵۸	۰/۳۴	۸۰/۴۲	۰/۵۸	۱۰/۹۸	۰/۰۰۰
رگرسیون	۱	۵۳۲۹/۳۳	۵۳۲۹/۳۳	۰/۵۶	۰/۳۱	۱۰۸/۰۶	۰/۵۶	۱۰/۴	۰/۰۰۰
رگرسیون	۱	۴۱۷۹/۵۳۱	۴۱۷۹/۵۳۱	۰/۵۰	۰/۲۴	۷۷/۱۲	۰/۵	۸/۷۸	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که بعد نوع دوستی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نحوه معناداری ($P=0.000$) عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با ۰/۳۷ می‌باشد یعنی ۳۷ درصد واریانس بعد نوع دوستی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با عملکرد شغلی آنها مشترک است. بعد وجدان از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس نیز به نحوه معناداری ($P=0.000$) عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با ۰/۰۵ می‌باشد یعنی ۵ درصد واریانس بعد وجدان از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با عملکرد شغلی آنها مشترک است. همچنین بعد رادمدی و گذشت از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نحوه معناداری ($P=0.000$) عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با ۰/۳۲ می‌باشد یعنی ۳۲ درصد واریانس بعد رادمدی و گذشت از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با عملکرد شغلی آنها مشترک است. بعد فضیلت مدنی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس نیز به نحوه معناداری ($P=0.000$) عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با ۰/۳۴ می‌باشد یعنی ۳۴ درصد واریانس بعد فضیلت مدنی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با عملکرد شغلی آنها مشترک است.

همچنین بعد ادب و ملاحظه از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نحوه معناداری ($P=0.000$) عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با ۰/۳۱ می‌باشد یعنی ۳۱ درصد واریانس بعد ادب و ملاحظه از رفتار

شهروندی سازمانی مدیران مدارس با عملکرد شغلی آنها مشترک است. نمره کل رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نحوه معناداری ($P=0.000$) عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با ۰/۲۴ می‌باشد یعنی ۲۴ درصد واریانس نمره کل رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با عملکرد شغلی آنها مشترک است.



نمره کل رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس

نمودار ۱: نمودار پراکنندگی رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس از روی نمره کل رفتار شهروندی سازمانی آنها

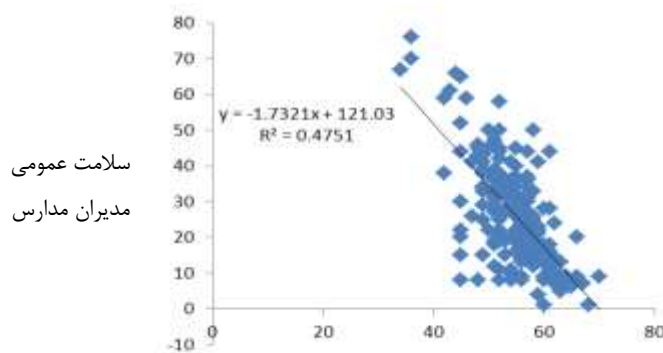
جدول ۲: نتایج رگرسیون متغیر سلامت عمومی مدیران مدارس برحسب رفتار شهروندی و ابعاد آن

سطح معناداری	t	بتا	F	R2	R	میانگین مجذورات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	رگرسیون	
۰/۰۰۰	-۷/۳۳	-۰/۴۳	۵۳/۷۳	۰/۱۸	-۰/۴۳	۸۴۰/۱/۸۱	۸۴۰/۱/۸۱	۱	رگرسیون	نوع دوستی
۰/۰۰۰	-۹/۹۳	-۰/۵۴	۹۸/۶۸	۰/۲۹	-۰/۵۴	۱۳۳۵۷/۵۴	۱۳۳۵۷/۵۴	۱	رگرسیون	وجدان
۰/۰۰۰	۲/۱۹	۰/۱۴	۴/۸۱	۰/۰۲	۰/۱۴	۹۰۴/۵۶	۹۰۴/۵۶	۱	رگرسیون	رادمردی و گذشت
۰/۰۰۰	-۹/۸۳	-۰/۵۴	۹۶/۵۳	۰/۲۹	-۰/۵۴	۱۳۱۵۱/۲	۱۳۱۵۱/۲	۱	رگرسیون	فضیلت مدنی
۰/۰۰۰	-۷/۵۵	-۰/۴۴	۵۶/۹۹	۰/۱۹	-۰/۴۴	۸۸۱۱/۲۹	۸۸۱۱/۲۹	۱	رگرسیون	ادب و ملاحظه
۰/۰۰۰	-۱۴/۶۲	-۰/۶۹	۲۱۳/۶۳	۰/۴۸	-۰/۶۹	۲۱۵۲۴/۶۲	۲۱۵۲۴/۶۲	۱	رگرسیون	رفتار شهروندی

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که بعد نوع دوستی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نوع معناداری ($P=0.000$) سلامت عمومی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با ۰/۱۸ می‌باشد یعنی ۱۸ درصد واریانس بعد نوع دوستی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با سلامت عمومی آنها مشترک است. بعد وجدان از رفتار شهروندی

سازمانی مدیران مدارس به نهمعاداری ($P=0.000$) سلامت عمومی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با $0/29$ می‌باشد یعنی ۲۹ درصد واریانس بعد وجدان از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با سلامت عمومی آنها مشترک است. بعد رادمردی و گذشت از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نهمعاداری ($P=0.000$) سلامت عمومی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با $0/02$ می‌باشد یعنی ۲ درصد واریانس بعد رادمردی و گذشت از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با سلامت عمومی آنها مشترک است.

بعد فضیلت مدنی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نهمعاداری ($P=0.000$) سلامت عمومی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با $0/29$ می‌باشد یعنی ۲۹ درصد واریانس بعد فضیلت مدنی از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با سلامت عمومی آنها مشترک است. بعد ادب و ملاحظه از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نهمعاداری ($P=0.000$) سلامت عمومی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با $0/19$ می‌باشد یعنی ۱۹ درصد واریانس بعد ادب و ملاحظه از رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با سلامت عمومی آنها مشترک است. نمره کل رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس به نهمعاداری ($P=0.000$) سلامت عمومی آنها را پیش‌بینی می‌کند. مجذور همبستگی (R^2) برابر با $0/48$ می‌باشد یعنی ۴۸ درصد واریانس نمره کل رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس با سلامت عمومی آنها مشترک است.



نمره کل رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس

نمودار ۲: نمودار پراکندگی رگرسیون برای پیش‌بینی سلامت عمومی مدیران مدارس از روی نمره کل رفتار

شهروندی سازمانی آنها

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس رفتار شهروندی و سلامت عمومی سازمان مدیران آموزشی مدارس می‌باشد. نتایج نشان داد که ابعاد رفتار شهروندی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی مدیران مدارس می‌باشد. می‌توان بیان داشت که مؤلفه نوع‌دوستی نسبت به سایر مؤلفه‌ها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای عملکرد شغلی می‌باشد این تحقیق با تحقیقات جمالی (۱۳۸۸)، چنگ چین (۲۰۱۰)، هانینگتون (۲۰۰۹) و بونتالو (۲۰۰۸) همخوانی دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با بهبود محیط کاری پرورش دهند و بدین منظور به جای آن که متوسل به زور یا اجبار شوند، به فرآیندهای استخدام یا جامعه‌پذیری اتکا نمایند تا این رفتارها ایجاد شود. رفتار شهروندی

باعث داشتن یک گروه از کارکنانی می شود که به سازمان متعهد هستند. صرف وجود رفتار شهروندی سازمانی (به ویژه فداکاری، وظیفه شناسی با وجدان کاری) باعث کاهش و نزول ترک خدمت و غیبت کارکنان می گردد. کارکنانی که به سازمان متعهدند به مدت طولانی در سازمان می مانند. محصولاتی با کیفیت بالا تولید می کنند و به موقعیت سازمان بر اساس رویکردهای متنوع و مختلف کمک می کنند. از لحاظ منطقی نیز قابل پیش بینی است که رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری سازمان را ارتقاء می دهد. رفتار شهروندی مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقشهای وی در سازمان می شوند در این تحقیق یکی از ابعاد رفتار شهروندی که پیش بینی کننده عملکرد شغلی است بعد نوع دوستی می باشد این بعد درباره رفتارهای دوستانه است که از ایجاد مسأله و مشکل در محل کار جلوگیری می کند. مثلاً فرد تلاش می کند در حل مشکلات همکارانش همکاری نموده یا پیش از درخواست کمک از سوی همکاران به یاری و کمک های دوستانه و داوطلبانه به آنها اقدام نماید. که همین امر موجبات افزایش عملکرد شغلی مدیران را فراهم می سازد.

نتایج نشان داد رفتار شهروندی و ابعاد آن پیش بینی کننده معنی داری برای سلامت عمومی مدیران مدارس می باشد. در بین ابعاد رفتار شهروندی، ابعاد وجدان، فضیلت مدنی، ادب و ملاحظه پیش بینی کننده قوی تر برای سلامت عمومی مدیران مدارس می باشند. این تحقیق با تحقیقات جاکوب پیز و شارون ویلمن (۲۰۰۸)، پوزنگ ژای و کانی شی (۲۰۰۷)، پروسه (۱۹۹۶)، یعقوبی (۱۳۸۶)، رستمی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. با توجه به این که رفتار شهروندی سازمانی عملکردی فرانقشی محسوب می شود، همواره از مدیران مدارس انتظار می رود که برای پیشبرد مقاصد مدرسه به ویژه، پیشرفت دانش آموزان از خود تلاش های بیشتری نشان دهند، یعنی در انجام وظایف مسئولیت پذیرتر باشند، همکاران خود را در جهت انجام امور مدرسه حمایت و در جهت بهبود شرایط آموزشی تلاش کنند، تا حد امکان در انجام کارهای خود شرایط دیگر همکاران را مورد توجه قرار دهند و در ناملايمات کار پیوسته گله و شکایت نکنند. در کل از رفتار شهروندی بالایی برخوردار باشند. از سوی دیگر می توان بیان کرد که مدیران مدارس افرادی هستند که با فکر، روح و روان دانش آموزان سر و کار دارند. در نتیجه برای انجام وظایف خود باید خودشان در درجه اول از سلامت فکری و روانی برخوردارند باشند به بیان دیگر هر چه مدیران مدارس از سلامت عمومی بیشتری برخوردار باشند از خود عملکردهای فرانقشی بیشتری نشان خواهند داد تا مدرسه ای شادتر، متعالی تر و اثربخش تر در امر آموزش نسل های آینده این مرز و بوم داشته باشیم.

با توجه به نتایج پیشنهاد می شود در تحقیقات بعدی به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی با سایر عوامل مانند (جو سازمانی، رضایت شغلی توانمندسازی، خلاقیت) پرداخته شود. همچنین جهت افزایش رفتار فرانقشی باید مدیران در دوره های آموزشی لازم جهت ایجاد فضای سازمانی مناسب و سایر متغیرهایی که به رشد رفتار فرانقشی کمک می کند شرکت نمایند.

منابع

۱. ابطحی، سیدحسین. (۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی. مجله تدبیر، ۷، ۹۳.
۲. اسلامی، حسن و اسپار. ابوالقاسم. (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی. مجله تدبیر، ۱۸، ۱۸۷.
۳. جوینده، محبوبه. (۱۳۹۲). رابطه تاب آوری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های شهید فقیهی و شهید بهشتی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد مرودشت.
۴. حسنی کاخکی، احمد و قلی پور، آرین. (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمانی در قبال مشتری. فصلنامه پژوهش نامه بازرگانی، شماره ۴۵، زمستان ۱۳۸۶.
۵. سقائیان، غلامرضا. (۱۳۹۰). رابطه امنیت شغلی با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۶. فاضل جهرمی، بیژن. (۱۳۹۰). رابطه ویژگی های شخصیتی با رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری پرستاران بیمارستان شهید فقیهی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۷. مهداد، علی. (۱۳۸۵). روانشناسی امور کارکنان. اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ چهارم.
۸. مهدی زاده، روناک. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با کیفیت ارائه خدمات در شعب سازمان تامین اجتماعی استان کردستان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۹. نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۸۱). شناسایی عوامل پیش‌بینی خشنودی شغلی و بررسی رابطه آنها با خشنودی شغلی و رابطه متغیر اخیر با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان کارخانه های اهواز. پایان نامه دکترای روانشناسی تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.