

# Presenting the Model of Organizational Citizenship Behavior of Iranian Public School Teachers

## ARTICLE INFO

**Article Type**  
Research Article

### Authors

Mohammad Zarean Dolatabadi <sup>1</sup>  
Badri Shah Talebi Hossein Abadi <sup>2\*</sup>  
Reza Jafari Harandi <sup>3</sup>

### How to cite this article

Mohammad Zarean Dolatabadi, Badri Shah Talebi Hossein Abadi, Reza Jafari Harandi, Presenting the Model of Organizational Citizenship Behavior of Iranian Public School Teachers, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:5(2); 274-287

1. Student of Educational Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Iran.
2. Associate Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Iran. Supervisor (Corresponding Author).
3. Assistant Professor of Educational Sciences, University of Qom, Qom, Iran.

### \* Correspondence:

Address:  
Phone:  
Email: b-shahtalebi2005@yahoo.com

### Article History

Received: 2021/05/05  
Accepted: 2021/09/06  
ePublished: 2021/09/22

## ABSTRACT

**Purpose:** The present research was conducted with the aim of providing a model of organizational citizenship behavior of teachers in public schools in Iran.

**Materials and Methods:** The research method was a quantitative survey type and the statistical population included all the staff and line workers of education in the public sector in the academic year 2009-1400 in the number of 101,3655, which using the table of Georges and Morgan (1970) the number 387 people from 5 provinces of the country were selected to participate in the research. The data collection tool in the quantitative part of the researcher-made questionnaire, whose face validity has been confirmed by a number of statistical samples and its content validity has been confirmed by a number of experts in the field of educational management and educational sciences. The reliability of the tool was calculated by using Cronbach's alpha coefficient equal to /896. In order to analyze the collected data in order to examine the questions and test the main question and sub-questions of the research, it was done by using structural equation modeling of covariance.

**Findings:** The findings showed that in the organizational citizenship behavior model of public schools in Iran, the causal factors include strategic changes in the education system (keeping up with modern changes and developments, the growth of moral standards and the spirit of self-sacrifice) and organizational developmentalist attitudes (development collaborative actions, the outputs of the development of an efficient educational system), background conditions including organizational leadership characteristics (leaders' benevolent tendencies, effective and dynamic leadership behaviors), followers' individual characteristics (ideal values, behavioral norms) and organizational characteristics (culture value-oriented organization, compassion-oriented organizational atmosphere) and intervening conditions including collective capital (social psychological capital of public culture) value change (growth of pluralistic values, growth of social culture) strategies including organizational strategies (employee training and stimulating organizational culture) management strategies (effective leadership) ) community-oriented strategies (representation of the role of educators, development of public culture) and the consequences included the individual (psychological consequence of the development of individual pragmatism), social organization (transcendental organization, social dynamics) and the factor load of all of them was significant.

**Conclusion:** The results of the quantitative part also show that the model of organizational citizenship behavior obtained in the present study is a good fit for the Khordar.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, Iranian Public School Teachers

## ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس

## دولتی ایران

محمد زاعان دولت آبادی<sup>۱</sup>

دانشجوی رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ایران.

بدری شاه طالبی حسین آبادی<sup>۲\*</sup>

دانشیار رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ایران. استاد راهنما (نویسنده مسئول).

رضا جعفری هرندي<sup>۳</sup>

استادیار رشته علوم تربیتی، دانشگاه قم، قم، ایران.

## چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران انجام گرفت.

**مواد و روش ها:** روش پژوهش به صورت کمی از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی و صفی آموزش و پرورش در بخش دولتی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۹۹ به تعداد ۱۰۱۳۶۵۵ بود که با استفاده از جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۸۷ نفر به روش سهل الوصول از ۵ استان کشور برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته که روای صوری آن توسط تعدادی از نمونه آماری و روای محتوایی آن توسط تعدادی از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی و علوم تربیتی تأیید گردیده است. پایایی ابزار با استفاده از ضریب الفبای کرونباخ معادل ۰/۸۹۶ بر آورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده به منظور بررسی سوالات و آزمون سؤال اصلی و سوالات فرعی پژوهش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری کواریانس محور اقدام شد.

**یافته ها:** یافته‌ها نشان داد که در مدل رفتار شهروندی سازمانی مدارس دولتی ایران عوامل علی شامل تغییرات راهبردی نظام آموزش و پرورش (همگامی با تغییرات و تحولات امروزی، رشد سجایای اخلاقی و روحیه ایثار و از خودگذشتگی) و نگرش‌های توسعه گرایانه سازمانی (توسعه کنش‌های مشارکتی، بروندادهای توسعه نظام آموزشی کارآمد)، شرایط زمینه‌ای شامل ویژگی‌های رهبری سازمانی (گرایش‌های نیک خواهانه رهبران، رفتارهای رهبری موثر و پویا) و ویژگی‌های فردی پیروان (ارزش‌های آرمانی، هنجارهای رفتاری) و ویژگی‌های سازمانی (فرهنگ سازمانی ارزش مدار، جو سازمانی شفقت محور) و شرایط مداخله‌گر شامل سرمایه جمعی (سرمایه روانشناختی اجتماعی فرهنگ عمومی) تغییر ارزشی (رشد ارزش‌های کثرت‌گرایی، رشد فرهنگ اجتماعی) راهبردها شامل راهبردهای سازمانی (آموزش کارکنان و فرهنگ سازمانی محرک) راهبردهای مدیریتی (رهبری کارا) راهبردهای اجتماع محور (بازنمایی نقش فرهنگیان، توسعه فرهنگ عمومی) و پیامدها شامل فردی (پیامد روانشناختی توسعه عمل‌گرایی فردی) سازمانی (سازمان فرا بالنده، پویایی اجتماعی) بود که بار عاملی همه آنها معنادار بوده است.

**نتیجه گیری:** نتایج بخش کمی نیز نشان از آن دارد که مدل رفتار شهروندی سازمانی بدست آمده در پژوهش حاضر از برازش مطلوبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، معلمان مدارس دولتی ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۵

\* نویسنده مسئول: b-shahtalebi2005@yahoo.com

## مقدمه

در ادبیات سازمان و مدیریت، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک نیاز عمومی مورد توجه بوده و تحقیقات بیشماری را به خود اختصاص داده است و این پیچیدگی‌ها، به شدت عملکرد افراد و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جامعه امروزی را می‌توان به عنوان جامعه سازمانی مطرح نمود. همه سازمانها در رسالتی که برای آنها در نظر گرفته شده با چالش‌هایی روبرو هستند و هرکدام متولی اداره بخشی از نیازهای جامعه هستند. این سازمانها برای بقا و استمرار خود به نیروهایی نیاز دارند که به شرح وظیفه شغلی خود اکتفا ننموده و فراتر از وظیفه عمل نمایند. این رفتار فرا وظیفه و فرا نقش را رفتار شهروندی سازمانی می‌نامند. طبیعی است که رفتار شهروندی سازمانی برای بقا و رشد و توسعه سازمانی حیاتی بوده و می‌تواند بهره‌وری سازمانی را به حداکثر برساند. یکی از سازمان‌هایی که در بین سازمان‌های موجود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، سازمان آموزش و پرورش است. از شاخص‌های مهم در موفقیت این سازمان نیروی انسانی است. نیروی انسانی در این سازمان همانند سازمانهای دیگر به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه محسوب می‌شود. از این رو مدیران این سازمان در پی یافتن شیوه‌ها و روش‌هایی برای به حداکثر رساندن تلاش، بهره‌وری و بهبود عملکرد کارکنان خود هستند. آنها خواهان افرادی هستند که نه تنها در حد نقش وظایف قانونی خود بلکه فراتر از شرح و وظیفه شغلی خود فعالیت نمایند. زیرا بهره‌وری و عملکرد قابل این سازمان تا حد قابل توجهی به منابع انسانی آن وابسته است. پژوهش حاضر با محوریت رفتار شهروندی سازمانی به بیان مسئله، اهمیت و ضرورت پژوهش، سوالات و تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها پرداخته است.

رفتار شهروندی سازمانی از جمله موضوع‌های اساسی در حوزه رفتار سازمانی است که تلاش می‌کند با ارائه راهکارهای ویژه در جهت افزایش ویژگی‌هایی چون تعهد سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، رضایت مشتریان، وفاداری سازمانی، وفاداری مشتریان و رضایت شغلی گام‌های موثری بردارد. در واقع در نظام ارزشی انسانی که مناسبات درست و قابل اطمینان میان افراد وجود دارد به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود که تا در حد توان در جهت تحقق اهداف و آرمان‌های سازمان گام بردارند (۱)

سازمانها در شرایط رقابتی و تغییرات و تحولات زیاد و سریع محیط پویای کنونی نیازمند نیروی انسانی کارآمد هستند که فراتر از الزامات و انتظارات نقش سازمانی خود عمل کرده و خود را در قبال سرنوشت سازمان مسئول و پاسخگو بدانند (۲) نیروی انسانی ثروت واقعی و مهم‌ترین عامل مولد سازمان است که می‌تواند باعث افزایش سرمایه بهره‌بردار از منابع مختلف جامعه و ساخت و

آید. در واقع امروزه نیروی انسانی بار کسب یک مزیت رقابتی را به دوش می کشد. (۵)

از نظر صاحب نظران اگر سازمان ها بخواهند حیات مداومی در دنیای رقابتی امروز داشته باشند تنها راه، توجه به نیروی کار خود به عنوان سرمایه اصلی سازمان و تلاش مداوم در جهت تأمین هر چه بهتر نیازهای آنها می باشد. یکی از مهمترین رویکردهایی که می تواند یاریگر سازمان ها باشد توجه به توسعه رفتار شهروندی سازمانی است زیرا با توجه ویژه به این امر مهم، مقدم داشتن منافع سازمانی و جمع بر منافع فردی تبلور می یابد و علاوه بر اینکه نیروها را تازه نفس و آماده به خدمت نگه می دارد روحیه ایثار و فداکاری که مایه حیات سازمان است را زنده نگه می دارد. در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران دست یابی به کارایی بیشتر با حفظ سلسه مراتب هرمی سازمان است و به همین جهت مناسبات سطحی و نامطمئن بین افراد وجود دارد اما در نظام مبتنی بر ارزش های انسانی و دموکراتیک، مناسباتی درست و مطمئن در میان مردم به وجود می آید. در چنین محیطی با افراد با انسانیت رفتار می شود و به سازمان و اعضای آن فرصت داده می شود که تا حد توان پیش روند. در این نظام ارزشی توجه به کارکنان اهمیت زیادی دارد. (۵)

#### پیشینه تحقیق

##### پژوهش های داخلی

تجری در پژوهشی تحت عنوان شناسایی و دسته بندی موانع و چالش های رفتار شهروندی آموزشی باهدف شناسایی و دسته بندی موانع و چالش های رفتار شهروندی آموزشی در معلمان مقطع متوسطه اول استان های شمالی کشور به این نتیجه دست یافته که " موانع و چالش های رفتار شهروندی آموزشی نزد معلمان با مقوله های تأمین نیازهای اقتصادی و معیشتی، عدالت سازمانی، ویژگی های سازمانی معلمان و برنامه های راهبردی آموزش و پرورش مرتبط است. وجود احساس عدالت سبب می شود حداقل وضع موجود حفظ شود و هر قدر این احساس بیشتر شود انگیزه فرد برای کار و تلاش افزایش می یابد.

تاتار و ملکیان به پژوهشی تحت عنوان ارائه مدلی برای آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر اساس جامعه هدف کارکنان آموزش و پرورش کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش رفتار شهروندی سازمانی با پیامدهایی همچون اثربخشی و بهبود عملکرد سازمان، رضایت کارکنان، تعهد سازمانی، همکاری و مشارکت همراه خواهد بود.

##### پژوهش های خارجی

سویراپتی در پژوهشی با عنوان تأثیر شخصیت و شایستگی بر رفتار شهروندی سازمانی (OCB) با محیط کاری متوسط به این نتیجه رسید که شایستگی رفتار شهروندی سازمانی (OCB) در کارکنان بهداشتی و آموزشی توسط محیط کار تعدیل می شوند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی (OCB)، شایستگی تأثیر مثبتی بر رفتار همبستگی سازمانی (OCB) دارد، محیط کار تأثیر شخصیت بر رفتار سازمانی را

تولید روز افزون گردد (۳). با این تفاسیر پژوهش حاضر در پی پاسخ به سوالات زیر است:

- ۱\_ مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران کدام است؟
  - ۲\_ عوامل علی رفتار شهروندی سازمانی کدامند؟
  - ۳\_ عوامل مداخله ای رفتار شهروندی سازمانی کدامند؟
  - ۴\_ عوامل زمینه ای رفتار شهروندی سازمانی کدامند؟
- هدف غایی و پرسش های پژوهش
- ۱\_ شناسایی مدل رفتار شهروندی سازمانی برای معلمان مدارس دولتی ایران
  - ۲\_ شناسایی عوامل علی اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران
  - ۳- شناسایی عوامل زمینه ای اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران
  - ۴- شناسایی عوامل مداخله گراثر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران

#### مواد و روش ها

این پژوهش با استفاده از روش تحلیل محتوای کمی به بررسی و تحلیل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران می پردازد. روش مورد استفاده در بخش کمی، از نوع پیمایشی بوده است. بخش کمی عبارت است از کلیه معلمین مدارس دولتی ایران در کل کشور مطابق جدول شماره ۱ که حجم جامعه آماری بر اساس استعلام از ادارات کل آموزش و پرورش استانهای کل کشور در سال تحصیلی ۴۰۰-۹۹ تعداد معلمان مدارس دولتی که شامل نیروهای ستادی و صفی می گردد به تعداد ۱۰۱۳۶۵۵ نفر تعیین و مشخص گردیده است. پس از هماهنگی لازم با دانشگاه محل تحصیل و دریافت نامه مربوط به اجرای پرسشنامه با توضیحات لازم برای نمونه مورد نظر کشور به پنج ناحیه از شمال جنوب شرق غرب و مرکز تقسیم گردید و از هر ناحیه یک استان و یک استان نیز از مرکز انتخاب گردید و با روش نمونه گیری سهل الوصول پرسشنامه ها توزیع گردید و در نهایت پس از جمع آوری کل پرسشنامه های توزیع شده و حذف پرسشنامه های ناقص گردید پس از جمع آوری پرسشنامه تکمیل شده و حذف پرسشنامه های ناقص تعداد ۳۷۱ پرسشنامه جهت تحلیل داده ها وارد نرم افزار گردید.

با توجه به اینکه جامعه آماری معلمان مدارس دولتی ایران می بود سعی بر این قرار گرفت که نمونه از ۵ مورد از استانهای کشور در مرکز استان اصفهان از ناحیه شمال شرقی استان خراسان رضوی از ناحیه شمال غربی استان ایلام از ناحیه جنوب شرقی استان کرمان و از ناحیه جنوب غربی استان بو شهر بر اساس در صد جمعیت معلمان شاغل از بین ۵ استان کشور به شرح جدول شماره ۱ انتخاب شدند.

#### اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه سرمایه انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارائی ها و سرمایه نامشهود، منبع اصلی خلق ارزش پایدار برای سازمان ها به شمار می

مرکز انتخاب گردید و با روش نمونه گیری سهل الوصول پرسشنامه ها توزیع گردید و در نهایت پس از جمع آوری کل پرسشنامه های توزیع شده و حذف پرسشنامه های ناقص گردید پس از جمع آوری پرسشنامه تکمیل شده و حذف پرسشنامه های ناقص تعداد ۳۷۱ پرسشنامه جهت تحلیل داده ها وارد نرم افزار گردید.

با توجه به اینکه جامعه آماری معلمان مدارس دولتی ایران می بود سعی بر این قرار گرفت که نمونه از ۵ مورد از استانهای کشور در مرکز استان اصفهان از ناحیه شمال شرقی استان خراسان رضوی از ناحیه شمال غربی استان ایلام از ناحیه جنوب شرقی استان کرمان و از ناحیه جنوب غربی استان بو شهر بر اساس در صد جمعیت معلمان شاغل از بین ۵ استان کشور به شرح جدول شماره ۱ انتخاب شدند.

جدول ۱. لیست ادارات کل آموزش و پرورش انتخابی

ردیف	استان	مرکز استان	تعداد
۱	اصفهان	اصفهان	۱۰۰
۲	خراسان رضوی	مشهد	۱۰۰
۳	ایلام	ایلام	۶۰
۴	کرمان	کرمان	۸۰
۵	بوشهر	بوشهر	۶۰

مأخذ: نگارنده

نمونه آماری

به منظور جمع آوری داده های مرحله ای کمی پژوهش با توجه به پیش فرض های مربوط به نمونه گیری احتمالی مرحله کمی (روش تحلیل آماری، سطح اطمینان، توان آزمون، حجم اثر و تعداد متغیر های درگیر در تحلیل) و همچنین توجه به دو حالت مطلوب و ایده آل آن با استفاده از نرم افزار  $pass\ sample\ power$  حجم نمونه آماری در قالب یک طیف از ۲۵۰ تا ۴۰۰ نفر برآورد گردید بر اساس بحث ارائه شده و همچنین طبق موارد مطروحه دو سناریو قابل بررسی و اجرا بود.

\* سناریوی که مربوط به وضعیت مطلوب این روش های تحلیل آماری است و طبق آن حجم نمونه مورد نیاز ۲۵۰ نفر برآورد شده است

\* سناریوی که مربوط به وضعیت ایده آل این روش های تحلیل آماری است و طبق آن حجم نمونه بین ۲۶۰ تا ۴۰۰ نفر برآورد شده است در این پژوهش سناریوی دوم (مقدار خطای ۵٪ درصد، توان بالاتر از ۸۰٪ و حجم اثر ۵٪) مبنای محاسبه قرار گرفته شد. در نتیجه محقق در مرحله اول مطابق تقسیم بندی استانهای ۳۱ گانه و همچنین انتخاب ۵ استان از مرکز و چهار ناحیه با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی و بر اساس دو حالت مطلوب و ایده آل و با استفاده از نرم افزار  $spas\ sample\ sower$  حجم نمونه ۳۸۷ نفر برآورد گردید.

شایان ذکر است که علاوه بر برآورد حجم نمونه با توجه به پیش فرض های مربوط به نمونه گیری احتمالی یا مورد نظر قرار دادن

تعدیل می کند. رفتار شهروندی (OCB)، محیط کار تأثیر شایستگی را بر رفتار شهروندی سازمانی (OCB) کارکنان تعدیل می کند (۶).

سیفا در پژوهشی با عنوان تحلیل رفتار شهروندی سازمانی در مدرسه به این نتیجه رسید که:

(۱) تأثیر مستقیم اعتماد بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد. (۲) تأثیر مثبت مستقیم رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد. و (۳) تأثیر مثبت مستقیم اعتماد بر رضایت شغلی وجود داشت (۷).

روش گرد آوری

روش مورد استفاده رویکرد این پژوهش که کمی است، توصیفی و از نوع پیمایشی بوده است.

روش پژوهش اساسی ترین مقوله پژوهش است (۸) با گسترده شدن حیطه ها، حوزه های تحقیق و پیچیدگی مطالعه پدیده های گوناگون ضرورت جدیدی در روش های تحقیق به وجود آمده است. در این میان پژوهش های کمی به عنوان ابزار کاربردی هستند تا پژوهشگران داده های متنوع و یافته های بدست آورده از روش های گوناگون کمی را در قالب علمی و با هم تلفیق کرده تا بتوانند مسائل و مشکلات را بشناسند و حل نمایند. (۹). روش رویکرد کمی به ما می گوید اگر و به آن ها پاسخ می دهد. انجام این پژوهش به روش کمی به دلیل پژوهش های نسبتاً محدود در مورد تعریف مفاهیم و فرضیه سازی پیرامون روابط بین متغیرها در زمینه مورد بررسی ممکن نبود. روش کمی برای تدوین ابزار مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر از روش و رویکرد کمی استفاده شده است.

به عبارت دیگر اصطلاح روش های تحقیق کمی به پژوهش های اطلاق می شود که در آنها از روش ها و رویکرد کمی بهره گرفته شده است. (۱۰)

از این رو روش های کمی درک بهتری از مشکلات تحقیق دارند و نقاط ضعف و مثبت تحقیقات کمی را پوشش می دهند (۱۱)

در روشهای کمی می توان به سوالات تحقیق که روش های دیگر نمی توانند جواب بدهند نتیجه گیری بهتر و قوی تر را فراهم کنند یعنی به حداکثر رساندن نقاط قوت و کاهش محدودیت روش های دیگر است (۱۲)

رویکرد روش های کمی

جامعه آماری

مطالعه کمی عبارت است از کلیه معلمین مدارس دولتی ایران در کل کشور مطابق جدول شماره ۱ که حجم جامعه آماری بر اساس استعلام از ادارات کل آموزش و پرورش استانهای کل کشور در سال تحصیلی ۹۹-۴۰۰ تعداد معلمان مدارس دولتی که شامل نیروهای ستادی و صفی می گردد به تعداد ۱۰۱۳۶۵۵ نفر تعیین و مشخص گردیده است. پس از هماهنگی لازم با دانشگاه محل تحصیل و دریافت نامه مربوط به اجرای پرسشنامه با توضیحات لازم برای نمونه مورد نظر کشور به پنج ناحیه از شمال جنوب شرق غرب و مرکز تقسیم گردید و از هر ناحیه یک استان و یک استان نیز از

ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که گویه های آن شامل دو بخش عمده می باشد. بخش اول: شامل سوالاتی جهت جمع آوری اطلاعات جمعیت شناسی (سمت، جنسیت، سابقه خدمت و استان) و شامل ۴ سوال می باشد. بخش دوم: همان مولفه های سطح اول است که شامل سوالات تخصصی (۱۷۸ گویه) در طیف ۵ مرحله ای لیکرت بوده که داده های طراحی شده حاصل از مصاحبه کیفی استفاده شده و ابعاد و مولفه های آن در جدول شماره ۲ آمده است.

روش اصلی تحلیل داده ها (رویکرد مدل سازی معادله ساختاری) (حجم نمونه مربوط به این رویکرد نیز مدنظر و مورد توجه قرار گرفت. همچنین لازم به ذکر است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) تعداد ۳۷۶ نفر برآورد گردید که به جهت اطمینان بیشتر ۳۸۷ نفر به روش سهل الوصول برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند ولی عملاً به علت نقص جزئی در بعضی از موارد نمونه ۳۷۱ پرسشنامه بدون هیچ گونه نقص وارد نرم افزار گردید.

ابزار گردآوری داده ها

جدول ۲. ترکیب سوالات پرسشنامه

توضیحات	جمع سوالات	شماره پرسشنامه	ابعاد سوالات در پرسشنامه (مقولات فرعی)	مقولات اصلی	عوامل و شرایط	پارادایم اصلی مورد بررسی
محقق ساخته	۳۸	۹ تا ۱۰	همگامی با تغییرات و تحولات امروزی	تغییرات راهبردی	عوامل علی	
		۲۱ تا ۱۰	رشد سجایای اخلاقی و روحیه ایثار و از خودگذشتگی	نظام آموزش و پرورش		
		۲۹ تا ۲۲	توسعه کتشیهای مشارکتی	نگرش های توسعه گرایانه سازمانی		
		۳۸ تا ۳۰	برون دادهای توسعه ای نظام آموزشی کار آمد			
محقق ساخته	۶۳	۴۸ تا ۳۹	گرایش نیک خواهانه رهبران	ویژگی های رهبری	شرایط زمینه ای	مدل رفتار شهروندی - سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران
		۶۰ تا ۴۹	رفتارهای رهبری موثر و پویا	سازمانی		
		۷۰ تا ۶۱	ارزش های آرمانی	ویژگی های فردی		
		۷۹ تا ۷۱	هنجارهای رفتاری	پیروان		
		۹۰ تا ۸۰	فرهنگ سازمانی ارزش مدار	ویژگی های سازمانی		
		۹۱ تا ۱۰۱	جو سازمانی شفقت محور			
محقق ساخته	۳۵	۱۰۲ تا ۱۱۰	سرمایه روان شناختی اجتماعی	سرمایه ی جمعی	شرایط مداخله گر	
		۱۱۱ تا ۱۱۸	فرهنگ عمومی			
		۱۱۹ تا ۱۲۶	رشد ارزشهای کثرت گرایی	تغییر ارزشی		
		۱۲۷ تا ۱۳۶	رشد فرهنگی اجتماعی			
محقق ساخته	۵۰	۱۳۷ تا ۱۴۶	آموزش کارکنان	راهبردهای سازمانی	راهبردها	
		۱۴۷ تا ۱۵۷	فرهنگ سازی محرک			

1 Krejci and Morgan

ادامه جدول ۲ ترکیب سوالات پرسشنامه

توضیحات	جمع سوالات	شماره پرسشنامه	ابعاد سوالات در پرسشنامه (مقولات فرعی)	مقولات اصلی	عوامل و شرایط	پارادایم اصلی مورد بررسی
		۱۵۸ تا ۱۷۰	رهبری کارا	راهبردهای مدیریتی		
		۱۷۱ تا ۱۷۸	بازنمایی نقش فرهنگیان	راهبردهای اجتماع محور		
		۱۷۹ تا ۱۸۶	توسعه فرهنگ عمومی			
		۱۸۷ تا ۱۹۶	پیامدهای روان شناختی	پیامدهای فردی		
		۱۹۷ تا ۲۰۵	توسعه عملگرایی فردی			
محقق ساخته	۳۴	۲۰۶ تا ۲۱۴	سازمان فرابالنده	پیامدهای سازمانی - اجتماعی		پیامدها
		۲۱۵ تا ۲۲۰	پویایی اجتماعی			

مأخذ: نگارنده

آزمون در اختیار متخصصان یا برخی از آزمودنی‌ها گذاشته می‌شود و از آنها می‌خواهند که مشخص کنند سوالات آزمون صفت مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند یا خیر و این که آیا سوال‌ها کل محتوای آزمون را در بر می‌گیرد یا خیر. در صورتی که بین افراد مختلف در زمینه روایی آزمون توافق وجود داشته باشد، آن آزمون دارای روایی محتوایی است. روایی محتوایی دو نوع است روایی صوری و منطقی (۱۵). برای بررسی روایی محتوایی آزمون به دو شیوه عمل می‌شود که در این پژوهش از ضریب روایی محتوایی لاوشه استفاده گردید. الف) شاخص نسبت روایی محتوایی<sup>۲</sup> (CVR) مفهوم روایی (اعتبار) به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. روش‌های متعددی برای سنجش روایی وجود دارد که شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) یکی از آنها است. این شاخص توسط لاوشه<sup>۳</sup> که یک بزرگ مردی در عرصه روش تحقیق است، طراحی شده است. جهت محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سوالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته می‌شود تا هر یک از سوالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. سپس بر اساس فرمول زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه می‌گردد.

روایی محتوایی و صوری سوالات روایی<sup>۱</sup> اصطلاحی است که به هدفی که آزمون برای تحقق بخشیدن به آن درست شده است، اشاره می‌کند. به عبارتی دیگر، آزمون دارای روایی است که برای اندازه‌گیری آنچه مورد نظر است مناسب باشد. روایی آزمون، عبارت است از میزان کارایی آن برای اندازه‌گیری خصیصه‌ای که به منظور اندازه‌گیری آن خصیصه ساخته شده است (۱۳).

مهمترین عاملی که در ارزشیابی آزمون باید به آن توجه کرد روایی آزمون است. مقصود از روایی آزمون مناسب بودن، با معنا بودن و مفید بودن استنباط‌های خاصی است که از روی نمره‌های آزمون به عمل می‌آید. برای تأیید این‌گونه استنباط‌ها لازم است، شواهدی جمع‌آوری شود که در فرهنگ روان‌سنجی «رواسازی آزمون» گفته می‌شود (۱۴). برای گردآوری شواهد روایی ابزار پژوهش، راه‌های مختلفی وجود دارد که عبارتند از: روایی محتوایی، روایی صوری، روایی ملاکی (پیش‌بین و همزمان) و روایی سازه (شواهد همگرا، واگرا و همسانی درونی و روایی عاملی) و تمایز سنی، تغییرهای تحولی، تفاوت‌های گروهی (۱۵).

بررسی روایی محتوایی آزمون

اولین گام در تعیین روایی آزمون، بررسی روایی محتوایی است. روایی محتوایی به تحلیل منطقی محتوای یک آزمون بستگی داشته و تعیین آن بر اساس قضاوت ذهنی و فردی است. در این روش سوال‌های

<sup>3</sup> Law she

<sup>1</sup> validity

<sup>2</sup> content validity ratio

بر اساس تعداد متخصصینی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس جدول زیر بایستی باشد. سؤالاتی که مقدار CVR محاسبه شده برای آنها کمتر از میزان مورد نظر با توجه به تعداد متخصصین ارزیابی کننده سؤال باشد، بایستی از آزمون کنار گذاشته شوند، به علت اینکه بر اساس شاخص روایی محتوایی لاوشره، روایی محتوایی قابل قبولی ندارند.

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

که در این رابطه  $N_e$ ، تعداد متخصصانی هست که به گزینه ضروری پاسخ داده‌اند و  $N$  تعداد کل متخصصان است.

جدول ۳. حداقل مقدار ضریب لاوشره (CVR) قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین نمره‌گذار

تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹	-	-
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲	-	-

مأخذ: نگارنده

جدول ۴. مقدار محاسبه شده نسبت روایی محتوایی برای هر یک از گویه‌ها

تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR
۳۸	۰/۸	۱	۶۸
۳۹	۰/۸	۱	۶۹
۴۰	۰/۶	۱	۷۰
۴۱	۰/۸	۱	۷۱
۴۲	۰/۸	۱	۷۲
۴۳	۰/۸	۱	۷۳
۴۴	۰/۶	۱	۷۴
۴۵	۰/۸	۱	۷۵
۴۶	۰/۶	۱	۷۶
۴۷	۰/۸	۱	۷۷
۴۸	۰/۸	۱	۷۸
۴۹	۰/۸	۱	۷۹
۵۰	۰/۶	۱	۸۰
۵۱	۰/۸	۱	۸۱
۵۲	۰/۸	۱	۸۲
۵۳	۰/۸	۱	۸۳
۵۴	۰/۶	۱	۸۴
۵۵	۰/۸	۱	۸۵
۵۶	۰/۸	۱	۸۶
۵۷	۰/۸	۱	۸۷
۵۸	۰/۶	۱	۸۸
۵۹	۰/۸	۱	۸۹
۶۰	۰/۶	۱	۹۰
۹۱	۰/۶	۱	۱۲۱
۹۲	۰/۶	۱	۱۲۲
۹۳	۰/۸	۱	۱۲۳
۹۴	۰/۸	۱	۱۲۴
۹۵	۰/۸	۱	۱۲۵

گویه	نسبت روایی محتوایی	گویه	نسبت روایی محتوایی
۱	۱	۱۶	۱
۲	۱	۱۷	۱
۳	۱	۱۸	۰/۸
۴	۱	۱۹	۰/۶
۵	۱	۲۰	۱
۶	۱	۲۱	۱
۷	۱	۲۲	۱
۸	۰/۶	۲۳	۱
۹	۱	۲۴	۱
۱۰	۰/۸	۲۵	۰/۶
۱۱	۱	۲۶	۱
۱۲	۱	۲۷	۱
۱۳	۰/۶	۲۸	۱
۱۴	۱	۲۹	۱
۱۵	۱	۳۰	۱
۳۱	۱	۶۱	۱
۳۲	۰/۶	۶۲	۱
۳۳	۰/۸	۶۳	۱
۳۴	۱	۶۴	۱
۳۵	۱	۶۵	۱
۳۶	۰/۶	۶۶	۱
۳۷	۱	۶۷	۱

۱	۲۰۰	۱	۱۷۰	۱	۱۲۶	۰/۸	۹۶
۰/۸	۲۰۱	۱	۱۷۱	۰/۸	۱۲۷	۱	۹۷
۰/۶	۲۰۲	۱	۱۷۲	۱	۱۲۸	۰/۶	۹۸
۰/۸	۲۰۳	۱	۱۷۳	۰/۶	۱۲۹	۱	۹۹
۱	۲۰۴	۱	۱۷۴	۱	۱۳۰	۰/۶	۱۰۰
۰/۶	۲۰۵	۱	۱۷۵	۱	۱۳۱	۱	۱۰۱
۱	۲۰۶	۱	۱۷۶	۱	۱۳۲	۱	۱۰۲
۱	۲۰۷	۱	۱۷۷	۱	۱۳۳	۱	۱۰۳
۰/۶	۲۰۸	۱	۱۷۸	۱	۱۳۴	۰/۶	۱۰۴
۱	۲۰۹	۰/۶	۱۷۹	۱	۱۳۵	۰/۸	۱۰۵
۱	۲۱۰	۱	۱۸۰	۰/۶	۱۳۶	۱	۱۰۶
گویه نسبت روایی محتوایی				۱	۱۳۷	۱	۱۰۷
۱				۱	۱۳۸	۱	۱۰۸
۰/۶				۱	۱۳۹	۰/۶	۱۰۹
۱				۱	۱۴۰	۱	۱۱۰
۱				۰/۶	۱۴۱	۱	۱۱۱
۱				۱	۱۴۲	۰/۶	۱۱۲
۱				۰/۸	۱۴۳	۱	۱۱۳
۱				۱	۱۴۴	۱	۱۱۴
۰/۶				۱	۱۴۵	۱	۱۱۵
۱				۱	۱۴۶	۱	۱۱۶
۱				۰/۶	۱۴۷	۱	۱۱۷
				۰/۸	۱۴۸	۱	۱۱۸
				۱	۱۴۹	۱	۱۱۹
				۱	۱۵۰	۰/۶	۱۲۰
				۱	۱۸۱	۱	۱۵۱
				۱	۱۸۲	۱	۱۵۲
				۱	۱۸۳	۰/۶	۱۵۳
				۰/۶	۱۸۴	۰/۸	۱۵۴
				۱	۱۸۵	۱	۱۵۵
				۰/۶	۱۸۶	۱	۱۵۶
				۱	۱۸۷	۱	۱۵۷
				۱	۱۸۸	۱	۱۵۸
				۱	۱۸۹	۱	۱۵۹
				۰/۶	۱۹۰	۰/۶	۱۶۰
				۱	۱۹۱	۱	۱۶۱
				۱	۱۹۲	۱	۱۶۲
				۱	۱۹۳	۰/۶	۱۶۳
				۰/۸	۱۹۴	۱	۱۶۴
				۰/۶	۱۹۵	۱	۱۶۵
				۱	۱۹۶	۱	۱۶۶
				۱	۱۹۷	۱	۱۶۷
				۱	۱۹۸	۱	۱۶۸
				۱	۱۹۹	۰/۶	۱۶۹

با توجه به محاسبه نسبت روایی محتوایی برای تک تک گویه‌ها به دلیل پایین بودن تعدادی از گویه‌ها از مقدار ۶۲٪ مطابق با جدول شماره ۴ تعداد ۴۲ گویه از ۲۲۰ گویه حذف گردید و در نهایت ۱۷۸ وارد نرم افزار گردید.

#### روایی صوری

روایی صوری از مشتقات و برگرفته شده از روایی محتوایی است و به این مطلب اشاره می‌کند که سؤال‌های یک آزمون تا چه حد در ظاهر شبیه موضوعی هستند که برای اندازه‌گیری آن تهیه شده‌اند. بدین منظور پرسشنامه در اختیار تعدادی از افراد مشابه نمونه آماری قرار گرفت و روایی صوری آن تایید گردید.

#### پایایی در مطالعه کمی

یکی از متداول‌ترین روش‌ها برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری در مطالعه کمی ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد. از این روش برای بررسی سازگاری درونی گویه‌های پرسشنامه استفاده می‌شود (۱). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی ابزار متغیرهای اصلی پژوهش و مولفه‌های آن از شاخص آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی استفاده گردید. جدول شماره ۵ ضرایب پایایی ابزار مورد استفاده در پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ضریب پایایی ابزار سنجش

پایایی	مقولات اصلی	مولفه ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۰/۸۶	تغییرات راهبردی نظام آموزش و پرورش	همگامی با تغییرات و تحولات امروزی	۰/۸۶	۰/۹۰
۰/۸۱		رشد سجایای اخلاقی و روحیه ایثار و از خودگذشتگی	۰/۸۱	۰/۸۸
۰/۸۶	نگرش های توسعه گرایانه سازمانی	توسعه کنشهای مشارکتی	۰/۸۶	۰/۹۰
۰/۸۱		برون دادهای توسعه ای نظام آموزشی کار آمد	۰/۸۱	۰/۸۷
۰/۸۷	ویژگی های رهبری سازمانی	گرایش نیک خواهانه رهبران	۰/۸۷	۰/۹۱
۰/۸۲		رفتارهای رهبری موثر و پویا	۰/۸۲	۰/۸۸
۰/۸۵	ویژگی های فردی پیروان	ارزش های آرمانی	۰/۸۵	۰/۸۹
۰/۸۵		هنجارهای رفتاری	۰/۸۵	۰/۹۰
۰/۸۲	ویژگی های سازمانی	فرهنگ سازمانی ارزش مدار	۰/۸۲	۰/۸۹
۰/۸۵		جو سازمانی شفقت محور	۰/۸۵	۰/۸۹
۰/۸۳	سرمایه ی جمعی	سرمایه روان شناختی اجتماعی	۰/۸۳	۰/۹۰
۰/۸۵		فرهنگ عمومی	۰/۸۵	۰/۹۱
۰/۸۵	تغییر ارزشی	رشد ارزشهای کثرت گرایی	۰/۸۵	۰/۸۹
۰/۸۹		رشد فرهنگی اجتماعی	۰/۸۹	۰/۹۱
۰/۸۷	راهبردهای سازمانی	آموزش کارکنان	۰/۸۷	۰/۹۰
۰/۸۹		فرهنگ سازی محرک	۰/۸۹	۰/۹۳
۰/۸۶	راهبردهای مدیریتی	رهبری کارا	۰/۸۶	۰/۹۱
۰/۸۳		بازنمایی نقش فرهنگیان	۰/۸۳	۰/۸۸
۰/۸۱	راهبردهای اجتماع محور	توسعه فرهنگ عمومی	۰/۸۱	۰/۸۷
۰/۸۳		پیامدهای روان شناختی	۰/۸۳	۰/۹۰
۰/۸۵	پیامدهای فردی	توسعه عملگرایی فردی	۰/۸۵	۰/۹۱
۰/۸۳		سازمان فرابالنده	۰/۸۳	۰/۸۹
۰/۸۸	پیامدهای سازمانی - اجتماعی	پویایی اجتماعی	۰/۸۸	۰/۹۲

مأخذ: نگارنده

- ملاحظات اخلاقی در بخش کمی
- ۱\_ در این پژوهش ملاحظات اخلاقی زیر مد نظر قرار گرفته است.
  - ۲\_ رعایت حق بی نام بودن پرسشنامه ها و ناشناس ماندن مشارکت کنندگان
  - ۳\_ محرمانه نگه داشتن اطلاعات مشارکت کنندگان

بر حسب مقادیر جدول شماره ۵ مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه گیری بالای ابزار و با عبارت دیگر پایا بودن ابزار بود. ضریب پایایی کل پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹۶ برآورد گردید.

#### یافته ها

تشریح یافته‌های مطالعه کمی در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه‌های آماری از حیث متغیرهای جمعیت‌شناختی همچون جنسیت، سمت و سابقه خدمت پرداخته شده است. در جداول شماره ۶ یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش شامل جنسیت، سمت و سابقه خدمت به همراه نمودارهای آماری آنها نشان داده شده است.

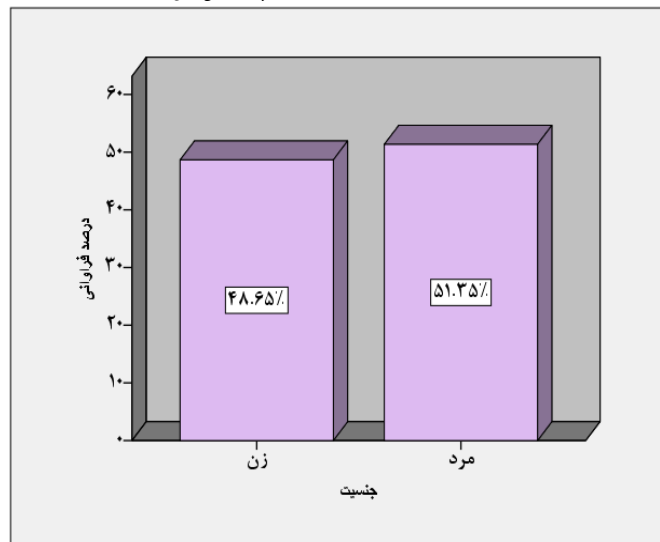
#### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا توسط آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش شامل جنسیت، سن، سمت و سابقه خدمت مورد بررسی قرار گرفت. سپس به منظور بررسی سوالات و آزمون فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور اقدام شده است. این پژوهش به بررسی و ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران پرداخته است.

توزیع فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان  
با توجه به نمونه آماری، وضعیت جنسیت پاسخگویان در جدول  
شماره ۶ ارائه شده است.  
جدول ۶: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	شاخص های آماری فراوانی	
	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
زن	۱۸۰	۴۸/۶
مرد	۱۹۰	۵۱/۴
بدون پاسخ	۱	-
مجموع	۳۷۱	۱۰۰

مأخذ: نگارنده  
بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶: ۴۸/۶ درصد شرکت کنندگان  
در پژوهش زن و ۵۱/۴ درصد مرد هستند.



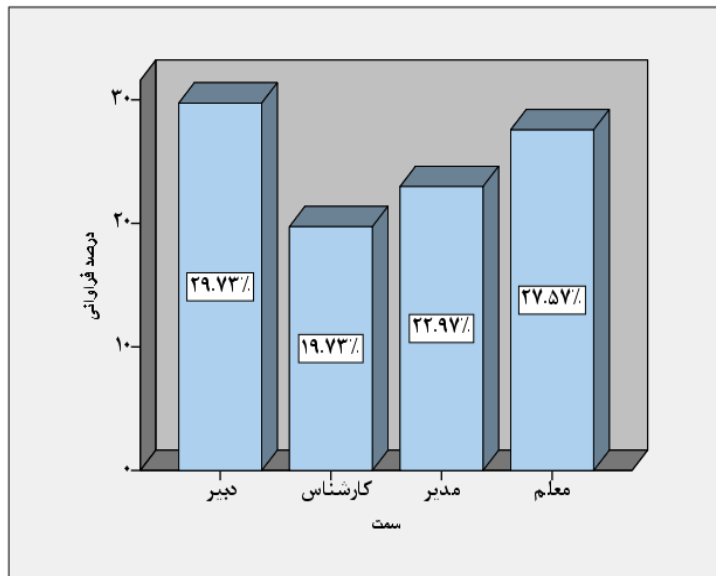
شکل ۱. توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب جنسیت

توزیع فراوانی سمت پاسخ‌دهندگان  
با توجه به نمونه آماری، وضعیت سمت پاسخگویان در جدول  
شماره ۷ ارائه شده است.

جدول شماره ۷: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سمت

سمت	شاخص های آماری فراوانی	
	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
دبیر	۱۱۰	۲۹/۷
کارشناس	۷۳	۱۹/۷
مدیر	۸۵	۲۳/۰
معلم	۱۰۲	۲۷/۶
بدون پاسخ	۱	-
مجموع	۳۷۱	۱۰۰

مأخذ: نگارنده  
بر اساس یافته‌های جدول شماره ۷: ۲۹/۷ درصد از شرکت کنندگان  
در پژوهش در دبیر، ۱۹/۷ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش در  
کارشناس، ۲۳/۰ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش در مدیر و  
۲۷/۶ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش در معلم هستند.



شکل ۲. توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سمت

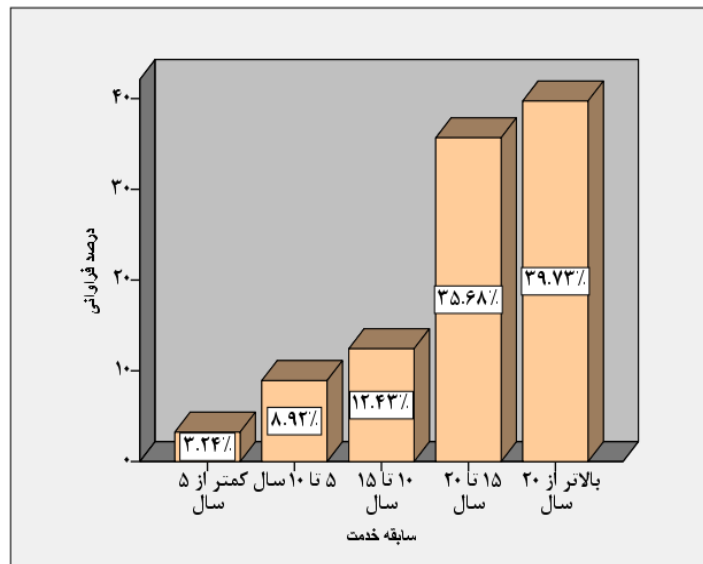
توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان با توجه به نمونه آماری، وضعیت سابقه خدمت پاسخ‌گویان در جدول شماره ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
کمتر از ۵ سال	۱۲	۳/۲
۵ تا ۱۰ سال	۳۳	۸/۹
۱۰ تا ۱۵ سال	۴۶	۱۲/۴
۱۵ تا ۲۰ سال	۱۳۲	۳۵/۷
بالاتر از ۲۰ سال	۱۴۷	۳۹/۷
بدون پاسخ	۱	-
مجموع	۳۷۱	۱۰۰

مأخذ: نگارنده  
نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد ۳/۲ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۸/۹ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال، ۱۲/۴ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۵/۷ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال، ۳۹/۷ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت بالاتر از ۲۰ سال هستند.

دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۵/۷ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال و ۳۹/۷ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت بالاتر از ۲۰ سال هستند.



شکل ۳. توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سابقه خدمت

می داد که لازم بود به کارکنان ستادی (از وزارتخانه تا ادارات کل و نواحی استانی) نیز تعمیم یابد.

نتایج بخش کمی نیز نشان از آن دارد که مدل رفتار شهروندی سازمانی بدست آمده در پژوهش حاضر از بزازش مطلوبی برخوردار است.

هدف جزئی (بخش کمی)

اعتبارسنجی مدل پیشنهادی از نظر متخصصان

اعتبار مدل پیشنهادی از دیدگاه متخصصان به چه میزان است؟

بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی که با رویکرد داده بنیاد (گراند تئوری) انجام گرفت محقق ۲ مقوله اصلی در بعد شرایط علی (تغییرات راهبردی نظام آموزش و پرورش و نگرش های توسعه گرایانه سازمانی) ۳ مقوله زمینه ای (ویژگی های رهبری سازمانی و ویژگی های فردی پیروان و ویژگی های سازمانی) ۲ مقوله مداخله گر (و سرمایه جمعی و تغییر ارزشی) ۳ مقوله راهبردی (راهبردهای سازمانی) راهبردهای مدیریتی و راهبردهای اجتماع محور) ۲ مقوله پیامد (فردی و سازمانی- اجتماعی) را شناسایی نمود.

بر اساس مولفه ها پرسشنامه ای با ۱۷۸ سوال طراحی و پس از روایی سنجی با حضور ۱۰ نفر از متخصصان و ایجاد اصلاحات لازم در یکی نمونه ۳۷۱ نفری مورد ارزیابی قرار گرفت.

نتایج نشان داد با توجه به مقادیر جداول فصل چهارم و شاخص های اعتبار همگرا و ممیز و بار عاملی مناسب مدل پیشنهادی در (عوامل علی' زمینه ای' مداخله ای' راهبردی پیامد از اعتبار کافی برخوردار بوده و دارای برایش مناسب می باشد.

محدودیت های تحقیق

۱- به علت وجود تفاوت در نحوه اداره مدارس (دولتی عادی، نمونه دولتی، تیزهوشان، غیرانتفاعی، سما' ۰۰۰۰ و شرایط ویژه هر کدام نتایج این تحقیق از قابلیت تعمیم پذیری کمتری به سایر مدارس فوق برخوردار می باشد.

۲- جامعه آماری بخش کمی پژوهش حاضر را کل معلمان و کارشناسان و دبیران و مدیران مدارس دولتی (نیروهای صنفی) تشکیل

جدول ۹. لیست ادارات کل آموزش و پرورش انتخابی

ردیف	استان	مرکز استان	تعداد
۱	اصفهان	اصفهان	۱۰۰
۲	خراسان رضوی	مشهد	۱۰۰
۳	ایلام	ایلام	۶۰
۴	کرمان	کرمان	۸۰
۵	بوشهر	بوشهر	۶۰

مأخذ: نگارنده

### نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران انجام گرفت. روش پژوهش از نوع فاز کمی و به روش پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش در بخش دولتی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۹۹ به تعداد ۱۰۱۳۶۵۵ بود که با استفاده از جدول گرجسی و مورگان (۱۶) تعداد ۳۸۷ نفر به روش سهل الوصول از ۵ استان کشور برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها در بخش کمی پرسشنامه برابر ۱۷۸ گویه بود که روایی صوری آن توسط تعدادی از نمونه آماری و روایی محتوایی آن توسط تعدادی از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی و علوم تربیتی تایید گردید. پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۹۶ بر آورد گردید. یافته ها نشان داد که در مدل رفتار شهروندی سازمانی مدارس دولتی ایران عوامل علی شامل تغییرات راهبردی نظام آموزش و پرورش (همگامی با تغییرات و تحولات امروزی، رشد سجایای اخلاقی و روحیه ایثار و از خودگذشتگی) و نگرش های توسعه گرایانه سازمانی (توسعه کنش های مشارکتی، بروندهای توسعه نظام آموزشی کارآمد)، شرایط زمینه ای شامل ویژگی های رهبری

behavior: The importance of the employee's perspective". *Academy of management journal*, 37(6), 15-43.

4. Nelson, D., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*, SAGE.

5. Ranjbar Haq Dost A. Salsali M. Soleimani M. 2013. Sampling in qualitative research: a guide to getting started. *Scientific Journal of the University of Medical Sciences of the Islamic Republic of Iran*, Year 10, Number 3, Fall 2019, pp. 250-238

6. Nikolett Gading Mall Várfi \*, Lenny Christina Nawangsari (2019) Impact of Human Resource Management Practices: Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior at Kelapa, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 9, Issue 2, 2250-3153

7. Cilla. M. J. (2011). "Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity" Master of Science Thesis of San Jose State University.

8. Bazargan AD 1395. *An introduction to qualitative and mixed research methods: common approaches in behavioral sciences*. Publication of the third edition

9. Najafi Asl Z. 1393 Utilizing the mixed research method in rural development projects (rural tourism), rural development, sixth term, number 1, spring and summer 2013

10. Tabatabaei M. Yousefi Afrashteh M. Saba Mi L. 1392. Examining learning approaches and how to tend to them in students: an application of mixed research, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 70, pp. 37-50

11. Cameron, G. (2004). Moral and financial scandals and virtuousness in organizational settings. *Journal of Management*, 47(6):766-790. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E& .

سازمانی (گرایشهای نیک خواهانه رهبران، رفتارهای رهبری موثر و پویا) و ویژگی های فردی پیروان (ارزش های آرمانی، هنجارهای رفتاری) و ویژگی های سازمانی (فرهنگ سازمانی ارزش مدار، جو سازمانی شفقت محور) و شرایط مداخله گر شامل سرمایه جمعی (سرمایه روانشناختی اجتماعی فرهنگ عمومی) تغییر ارزشی (رشد ارزش های کثرت گرایی، رشد فرهنگ اجتماعی) راهبردها شامل راهبردهای سازمانی (آموزش کارکنان و فرهنگ سازمانی محرک) راهبردهای مدیریتی (رهبری کارا) راهبردهای اجتماع محور (بازنمایی نقش فرهنگیان، توسعه فرهنگ عمومی) و پیامدها شامل فردی (پیامد روانشناختی توسعه عمل گرایی فردی) سازمانی (سازمان فرا باننده، پویایی اجتماعی) بود که بار عاملی همه آنها معنادار بوده است نتایج بخش کمی نیز نشان از آن دارد که مدل رفتار شهروندی سازمانی بدست آمده در پژوهش حاضر از بزاوش مطلوبی برخوردار است. در تفسیر این یافته ها می توان گفت: در عصر کنونی که عصر گسستگی نام گرفته است سازمانها نیز مانند سایر فرآیندهای محیطی پویا، با تغییر تحول و دگرگونی روبرو بوده و ملزم هستند که خود را با عوامل محیطی سازگار نمایند. عوامل گوناگونی موجبات این تغییر و تحول را فراهم آورده و شیوه های سنتی و کلاسیک اداره سازمان و مدیریت بر آن را در هم پیچیده است. آنچه در این میان حایز اهمیت است آن است در چنین شرایطی پویایی و ماندگاری وابسته به انطباق پذیری است. افزایش رقابت در دنیای کنونی ایجاب می کند که سازمانها با هر فلسفه و کارکردی اعم از تولیدی، خدماتی، تجاری و... به صورت کامل خود را تجهیز نموده و با پرورش منابع و سرمایه های انسانی هوشمند توان مقابله و رویایی با شرایط جدید را در خود ارتقاء بخشند.

تجدید نظر در ساختارها، رویه ها، رفتارها، کنشها، سیاستها، راهبردهای سازمانی، استراتژیها، خط مشیها، فرهنگ و سیمای کلی سازمان از جمله راه کارهای عصر گوناگونی، در مواجهه با تغییرات این زمانه است. این چنین تجدید نظر گسترده و فراگیری نیازمند حرکت از اینرسی ذهنی سازمان دهندگان امور سازمانی به سمت و سوی همگرایی با تغییر است.

## References

1. Razavi S. M. Akbari M. Zali M. R. 1392 mixed method research. Tehran second edition, University of Tehran Press, page 555
2. Koys, D.J. (2001). The effect satisfaction, organizational citizenship behavior and turnover on organizational effectiveness. Unit level, longitudinal study, *personnel psychology*, 54(1): 101-114.
3. Morrison, E. W. (1994). "Role definitions and organizational citizenship

12. Gualgling, W. (2010). The study on relationship between employees, sense of organizational justice and organizational citizenship behavior in private enterprises, journal energy proceedings 5 (2011), 2030-2034.
13. Shukarkan, H; Naami, A. (2010). Investigating the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior and job performance among employees of some factories in Ahvaz. Journal of Educational Sciences and Psychology of Shahid Chamran University, No. 3 and 4, 1-29.
14. Homayoni, GH (2009) "Investigating the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior (a case study of the National Inspection Organization)" Master's Thesis, Payam Noor University, Tehran Province, Faculty of Economics and Social Sciences.
15. Rasai, A. (2016). Investigating the relationship between mental happiness and the level of self-differentiation with marital satisfaction in married male and female employees of government offices in Kerman, controlling for the years of marriage. Master's thesis in family counseling, Shahid Chamran University of Ahvaz
16. Georgia Q. (2008) "Fundamentals of Research Methodology in Social Sciences", Tehran, third publication