

رفتار شهروندی معلمان ورزش ابتدایی در سطح مدارس کشور

مریم محبوبی کندلجی

۱- لیسانس زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند
maryammahbobis2@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رفتار شهروندی معلمان مقطع ابتدایی در سطح مدارس کشور انجام شد. یکی از مفاهیم کلیدی که امروزه در سازمان‌ها از آن یاد می‌شود، تعهد سازمانی است که منعکس‌کننده نگرش کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی است و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا با ابزار وفاداری خود در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت اهداف سازمانی به وظایف خود عمل کند. آموزش و پرورش را می‌توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد و آموزش و پرورش با داشتن رسالت فردی و جمعی، هدایت‌گر توسعه و پیشرفت است. برای استفاده از اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید. ما در این پژوهش از پرسشنامه استفاده کردیم و نمونه‌ها را به روش خوشه‌ای چند مرحله انتخاب کردیم. نتایج به دست آمده نشان داد رفتار شهروندی معلمان ورزش مقطع ابتدایی در سطح مدارس کشور در حد مناسبی قرار دارد.

کلیدواژه‌ها: معلمان، تعهد، آموزش و پرورش، ابتدایی

مقدمه

سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که تمایل دارند از الزامات و تکالیف شغلی رسمی خود پا را فراتر بگذارند. اقدام فراتر از تکالیف شغلی به رفتار شهروندی سازمانی اشاره دارد (درگاهی و مرشدی تربتی، ۱۳۹۶). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی یک مفهوم مدیریت نسبتاً جدید است و مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. بسیاری از مطالعات نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی نقش مهمی در تعیین عملکرد سازمان و کمک به اثربخشی سازمانی دارد (ارگان، ۲۰۱۸). رفتار شهروندی سازمانی از بسیاری جهات از جمله افزایش بهره‌وری، افزایش اثربخشی و شایستگی سازمان‌ها، تحقق اهداف و افزایش اخلاق کارمندان به سازمان کمک می‌کند (دمایرل و همکاران، ۲۰۱۸). صاحب‌نظران معتقدند که مجموعه‌ای از شرایط باید در سازمان و همچنین در کارکنان سازمان مهیا شوند تا امکان بروز این نوع رفتار از سوی کارکنان فراهم آید. شناخت عوامل زمینه‌ساز و همبسته رفتار شهروندی سازمانی از آن جهت اهمیت دارد که با مشخص شدن آن عوامل، سازمان می‌تواند در جهت تقویت آن‌ها اقداماتی به عمل آورده و از این طریق امکان بهره‌برداری بیشتر و بهتر از پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی فراهم می‌شوند (ویشال و آپسنا، ۲۰۱۶).

یکی از مفاهیم کلیدی که امروزه در سازمان‌ها از آن یاد می‌شود، تعهد سازمانی است که منعکس‌کننده نگرش کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی است و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا با ابزار وفاداری خود در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت اهداف سازمانی به وظایف خود عمل کند (کلوتز و بوکلی، ۲۰۱۳). تعهد سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که باعث کاهش غیبت کارکنان، تلاش کاری و بهبود عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود (جارمیلو و همکاران، ۲۰۰۵). علاوه بر این متغیر تعهد سازمانی به‌عنوان یک متغیر مهم در توصیف رفتار شهروندی سازمانی کارکنان معرفی شده است و بنابراین کسانی که تعهد سازمانی بالایی را نشان می‌دهند، سازمان خود را باور دارند و مایل به کمک به موفقیت سازمان در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی هستند (لین و همکاران، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی از فعل‌وانفعال میان انتظارات، ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان و ویژگی‌های شغلی مختلف حمایت می‌کند و در نهایت منجر به رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

آموزش و پرورش را می‌توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد و آموزش و پرورش با داشتن رسالت فردی و جمعی، هدایت‌گر توسعه و پیشرفت است (ایزدی، ۱۳۷۴). یکی از مهم‌ترین نیروها و بازوهای اساسی که می‌تواند نهاد آموزش و پرورش را قدرتمند و قوی سازد، وجود مربیان شایسته و کارآمد است. باید توجه داشت که در هر حرفه و شغلی، افرادی وجود دارند که احساس تعهد و وابستگی به شغل خود ندارند و محیط کار برای آن‌ها لذت‌بخش نیست. آن‌ها تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند و با عدم ایفای نقش مطلوب و مؤثر به رسالت خود که پرورش انسان‌های آگاه، روشن‌فکر و مسئولیت‌پذیر است لطمه وارد می‌کند. این امر، به تدریج موجب کاهش کیفیت آموزش و سلب اعتماد اولیاء و دانش‌آموزان به نهاد آموزش و پرورش می‌شود. در این صورت آموزش و پرورش ناگزیر خواهد شد هزینه‌های فراوانی را صرف معلمان فاقد وجدان کار و تعهد شغلی نماید (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳).

با توجه به آنچه گفته شد و اینکه رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند تحت تأثیر تعهد سازمانی قرار بگیرد و از طریق وفاداری و پیروی از قوانین و وجدان کاری قرار بگیرد و تاکنون تحقیقی در این زمینه در بین معلمان در شهر بندرعباس صورت نگرفته است، به دنبال این هستیم که مشخص کنیم آیا تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بندرعباس تأثیر می‌گذارد یا خیر. این تحقیق می‌تواند با فراهم آوردن اطلاعات موردنیاز، به معلمان جهت ارتقا رفتار شهروندی سازمانی کمک کرده و منجر به موفقیت شغلی آنان شود.

اهداف تحقیق

- ۱- بررسی وضعیت تعهد سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی شهر
- ۲- بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی
- ۳- بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی

۴- بررسی تأثیر ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- وضعیت تعهد سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مطلوب است.
- ۲- وضعیت رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مطلوب است.
- ۳- تعهد سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مؤثر است.
- ۴- ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مؤثر است.

قلمرو و محدوده تحقیق

این تحقیق از مهرماه تا دی‌ماه ۱۴۰۱ در مدارس مقطع ابتدایی و به‌منظور بررسی رفتار شهروندی معلمان ورزش مقطع ابتدایی در سطح مدارس کشور صورت پذیرفت.

پیشینه تحقیق

پیام و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نمونه شامل ۱۹۵ نفر از کارکنان دانشگاه شهید چمران بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های هوش معنوی کینگ، قدردانی مک کالوف، امانس و تسانگ، تعهد سازمانی ماودی استیروز و پورتر، اشتیاق شغلی اسکافلی و باکر و رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کونوفسکی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به‌گام انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین هوش معنوی، قدردانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. رحمان سرشت و جنیدی جعفری (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری تعهد شغلی در زمینه مدیریت پروژه پرداختند. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنانی است که در معاونت طرح و توسعه فناوری بانک ملت مشغول هستند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی و تعداد نمونه موردنیاز ۱۵۷ نفر تعیین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که تعهد شغلی ارتباط مثبتی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان فناوری اطلاعات دارد.

میرمعینی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به طراحی مدل پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان ورزش بر اساس رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شاغل ورزش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بالغ بر ۱۵۰۰ معلم ورزش بود که از این تعداد ۳۲۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی مورمان و نیهوف، تعهد سازمانی آلن و مایر، رضایت شغلی مینه سوتا و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی، رگرسیون چندمتغیره و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و رضایت شغلی درونی و بیرونی، تعهد عاطفی و عدالت تعاملی بهترین پیش‌بینی کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی هستند درنهایت نتایج تحلیل مسیر نشان داد که از بین متغیرهای فوق تنها رضایت شغلی به‌صورت مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است و تعهد و عدالت سازمانی به‌صورت غیرمستقیم و با تأثیرگذاری بر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند.

شمس‌الدینی مطلق و محمد جانی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهر کرمان پرداختند. به این منظور ۳۹۶ نفر برای نمونه آماری انتخاب شدند. بر اساس نتایج پژوهش رفتار شهروندی معلمان بیش از متوسط است. همچنین نتایج تحلیلی نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری برابر با ۰/۳۸ وجود دارد. به‌علاوه، از بین ابعاد تعهد سازمانی؛ تعهد عاطفی بیشترین و تعهد مستمر کمترین ارتباط را با رفتار شهروندی سازمانی دارند. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، ابعاد تعهد سازمانی ۲۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کرده است.

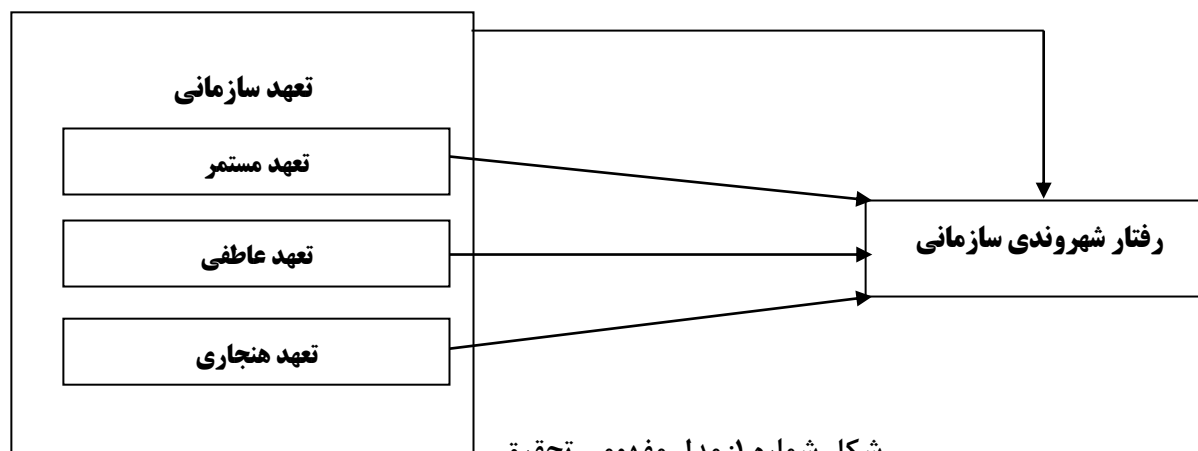
هماکومارا و همکاران (۲۰۱۹) با هدف بررسی ماهیت رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان اداری ۱۵ دانشگاه ایالتی در سریلانکا تحقیقی انجام دادند. به این منظور ۱۷۸ پرسشنامه توزیع شد که ۱۶۸ پرسشنامه قابل استفاده بازگردانده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سطح موجود رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان اداری دانشگاه‌های دولتی بالا است. میانگین مقدار کلی نزدیک به سطح ۴ از ۵ مقیاس لیکرت است، این سطح بالا را تأیید کنید. همچنین این مطالعه نشان داد که هر پنج بعد نوع‌دوستی، احترام و تکریم، جوانمردی، وظیفه‌شناسی و فضیلت مدنی سطح بالایی در بین کارمندان اداری دانشگاه‌های دولتی در سریلانکا دارند.

اهمیت و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی در رابطه با دریافت مدرسان از رفتار شهروندی سازمانی و ارزیابی آن‌ها با توجه به مدیریت آموزشی پرداخت. مدل نظرسنجی توصیفی در این تحقیق استفاده شده است. نتیجه سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی در مدارس، فعالیت‌های آموزشی را به‌طور مثبتی تحت تأثیر قرار می‌دهد.

شیسکول (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم اشتیاق و توانمندسازی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در یک دانشگاه خصوصی در تایلند به واسطه تعهد سازمانی پرداخته است. نمونه حاضر شامل ۱۲۴ معلم در دانشگاه و مقیاس رفتار شهروندی سازمانی، اقتباس شده است. نتیجه نشان داد که یک رابطه بین اشتیاق برای آموزش، توانمندسازی معلم و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق

برای انجام تحقیقات علمی و نظامند، چارچوبی علمی و نظری موردنیاز است که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می‌شود. با توجه به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق مدل مفهومی این تحقیق به‌صورت شکل یک است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس نوع داده‌هایی که جمع‌آوری و تحلیل می‌شود، تحقیقی کمی است. این تحقیق برحسب هدف کاربردی و بر اساس روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، شامل کلیه معلمان ورزش مدارس مقطع ابتدایی است. جهت محاسبه تعداد نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده گردید که این تعداد ۱۶۷ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش، خوشه‌ای چندمرحله‌ای است که با استفاده از این روش، ابتدا با تقسیم اداره کل آموزش و پرورش و در مرحله بعد انتخاب تعداد مدرسه به تصادف از بین این ناحیه‌ها، دبیران ورزش به‌صورت تصادفی انتخاب شدند.

به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو شیوه کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شد که در بخش مطالعات کتابخانه‌ای از مقالات، پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی و سایت‌ها و در بخش میدانی از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد:

پرسشنامه تعهد سازمانی: جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر استفاده شد. این پرسشنامه از ۲۴ گویه در قالب ۳ مؤلفه تعهد عاطفی (۸ گویه)، عهد هنجاری (۸ گویه) و تعهد مستمر (۸ گویه) با طیف لیکرت پنج قسمتی (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد، ۵: خیلی زیاد) تشکیل شده است.

پرسشنامه شهروند سازمانی: جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ارگان و کونوسکی استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۹ گویه در قالب ۵ مؤلفه نوع دوستی (۵ گویه)، احترام و تکریم (۳ گویه)، جوانمردی (۵ گویه)، وظیفه شناسی (۴ گویه) و فضیلت مدنی (۲ گویه) با طیف لیکرت پنج قسمتی (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد، ۵: خیلی زیاد) تشکیل شده است.

جهت بررسی روایی پرسشنامه از نظرات سه تن از اساتید رشته مدیریت و جهت بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ بهره گرفته شد که در نهایت مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های تعهد سازمانی و شهروند سازمانی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹ به دست آمد که قابل قبول است. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آمار توصیفی و در سطح استنباطی از آزمون t تک نمونه ای و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

نتایج تحقیق

جنسیت، وضعیت تأهل، سن و سابقه کار افراد مورد مطالعه در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول شماره ۱: اطلاعات جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه

شاخص	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۸	۴۶/۷
	زن	۸۹	۵۳/۳
وضعیت تأهل	متأهل	۱۲۴	۷۴/۳
	مجرد	۴۳	۲۵/۷
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۹	۱۷/۴
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۱	۶۰/۴
	بیشتر از ۴۰ سال	۳۷	۲۲/۲
سابقه خدمت	کمتر از ۶ سال	۳۶	۲۱/۶
	بین ۶ تا ۱۲ سال	۶۲	۳۷/۱
	بین ۱۳ تا ۱۸ سال	۴۸	۲۸/۷
	بیشتر از ۱۸ سال	۲۱	۱۲/۶

یافته های جدول ۱ نشان داد که ۴۶/۷ درصد افراد نمونه را مردان و ۵۳/۳ درصد را زنان تشکیل می دهند. ۷۴/۳ درصد افراد متأهل و ۲۵/۷ درصد مجرد می باشند. از بین افراد حاضر در مطالعه، ۱۷/۴ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۶۰/۴ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۲۲/۲ درصد بیشتر از ۴۰ سال سن دارند. در نهایت سابقه کار این افراد نشان داد که ۲۱/۶ درصد آنان دارای سابقه کار کمتر از ۶ سال، ۳۷/۱ درصد بین ۶ تا ۱۲ سال، ۲۸/۷ درصد بین ۱۳ تا ۱۸ سال و ۱۲/۶ درصد بیشتر از ۱۸ سال می باشند.

آماره های توصیفی متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه های آن

در جدول شماره ۲ آمار توصیفی متغیر تعهد سازمانی آورده شده است.

جدول شماره ۲: آماره‌های توصیفی متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیر	آماره‌ها	تعداد سؤالات	میانگین	انحراف معیار	واریانس
تعهد عاطفی		۸	۲/۷۴	۰/۴	۰/۱۶
تعهد مستمر		۸	۳/۲	۰/۵۷	۰/۳۳
تعهد هنجاری		۸	۳/۷۷	۰/۶۲	۰/۳۸
تعهد سازمانی		۲۴	۳/۲۴	۰/۳۸	۰/۱۵

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که تعهد سازمانی دارای میانگین ۳/۲۴ و انحراف معیار ۰/۳۸ است. همچنین میانگین مؤلفه‌های تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری به ترتیب ۲/۷۴، ۳/۲ و ۳/۷۷ است.

آماره‌های توصیفی متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن

در جدول شماره ۳ آمار توصیفی متغیر رفتار شهروندی سازمانی آورده شده است.

جدول شماره ۳: آماره‌های توصیفی متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیر	آماره‌ها	تعداد سؤالات	میانگین	انحراف معیار	واریانس
نوع دوستی		۵	۳/۳۶	۰/۶۴	۰/۴۱
احترام و تکریم		۳	۴/۰۶	۰/۸۳	۰/۶۸
جوانمردی		۵	۳/۹۲	۰/۶۸	۰/۴۷
وظیفه‌شناسی		۴	۳/۳۵	۰/۴۴	۰/۱۹
فضیلت مدنی		۲	۲/۹۸	۰/۳۸	۰/۱۵
رفتار شهروندی سازمانی		۱۹	۳/۵۴	۰/۴۳	۰/۱۸

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیر رفتار شهروندی سازمانی دارای میانگین ۳/۵۴ و انحراف معیار ۰/۴۳ است. همچنین میانگین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی، احترام و تکریم، جوانمردی، وظیفه‌شناسی و فضیلت مدنی به ترتیب ۳/۳۶، ۴/۰۶، ۳/۹۲، ۳/۳۵ و ۲/۹۸ است.

نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

۱- وضعیت تعهد سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مطلوب است.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد. نتیجه بررسی این فرضیه در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول شماره ۴: نتایج بررسی وضعیت تعهد سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی شهر بندرعباس

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار آزمون t	سطح معناداری	اختلاف میانگین
تعهد سازمانی	۳/۲۴	۰/۳۸	۸/۱۲	۰/۰۰۰	۰/۲۴

با توجه به نتایج جدول شماره ۴ و سطح معناداری آزمون t تک نمونه‌ای (۰/۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض صفر آزمون رد می‌شود. همچنین با توجه به میانگین به‌دست‌آمده (۳/۲۴) که بیشتر از میانگین (۳) است، در نتیجه مشخص می‌گردد که وضعیت تعهد سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی بالاتر از متوسط و مطلوب است.

۲- وضعیت رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مطلوب است.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد. نتیجه بررسی این فرضیه در جدول شماره ۵ آورده شده است.

جدول شماره ۵: نتایج بررسی وضعیت رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی شهر بندرعباس

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار آزمون t	سطح معناداری	اختلاف میانگین
رفتار شهروند سازمانی	۳/۵۴	۰/۴۳	۱۶/۱۸	۰/۰۰۰	۰/۵۴

با توجه به نتایج جدول شماره ۵ و سطح معناداری آزمون t تک نمونه‌ای (۰/۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض صفر آزمون رد می‌شود. همچنین با توجه به میانگین به‌دست‌آمده (۳/۵۴) که بیشتر از میانگین (۳) است، در نتیجه مشخص می‌گردد که وضعیت رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی بالاتر از متوسط و مطلوب است.

۳- تعهد سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مؤثر است.

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتیجه بررسی آن در جدول شماره ۶ آمده است.

جدول شماره ۶: تعیین تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی شهر بندرعباس

رفتار شهروند سازمانی		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۶۳	تعهد سازمانی

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶، ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی برابر با ۰/۵۶۳ است و چون سطح معناداری این آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود تأثیر معنادار و مثبت تعهد سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی تأیید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۶۳ نشان‌دهنده همبستگی متوسط بین این دو است.

۴- ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی مؤثر است.

برای بررسی این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتیجه بررسی آن در جدول شماره ۷ آمده است.

جدول شماره ۷: تعیین تأثیر ابعاد تعهد سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی شهر

بندرعباس

رفتار شهروند سازمانی		ابعاد متغیر
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۲۱	۰/۰۰۷	تعهد عاطفی
۰/۴۴۵	۰/۰۰۰	تعهد هنجاری
۰/۵	۰/۰۰۰	تعهد مستمر

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۷، با توجه به سطح معناداری ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین تأثیر هر سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود تأثیر معنادار و مثبت این سه بعد بر رفتار شهروند سازمانی تأیید می‌گردد. از بین این ابعاد بیشترین همبستگی بین تعهد مستمر و رفتار شهروند سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق پس از انتخاب تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری و توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، ۴ فرضیه موردبررسی قرار گرفت. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر مشخص گردید که وضعیت تعهد سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی بالاتر از متوسط و مطلوب است که با نتایج پژوهش‌های شیخ ذکریایی و آتش زاده شوریده (۱۳۹۴) همخوانی دارد. وضعیت رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی بالاتر از متوسط و مطلوب است که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات شمس‌الدینی مطلق و محمد جانی (۱۳۹۳)، هماکومارا و همکاران (۲۰۱۹) و اهمیت و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. تعهد سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی تأثیر معنادار و مثبت دارد که با نتایج تحقیقات پیام و همکاران (۱۳۹۷)، رحمان سرشت و جنیدی جعفری (۱۳۹۷)، جمشیدیان (۱۳۹۶)، درگاهی و مرشدی تربیتی (۱۳۹۶)، رستگار و همکاران (۱۳۹۶)، قنبرپور و همکاران (۱۳۹۶)، میرمعینی و همکاران (۱۳۹۵)، نوربخش (۱۳۹۵)، شمس‌الدینی مطلق و محمد جانی (۱۳۹۳)، شیسکول (۲۰۱۶)، لین و چانگ (۲۰۱۵) و چیانگ و سیه (۲۰۱۲) مطابقت دارد. بر اساس یافته‌های دیگر تحقیق حاضر هر سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بر رفتار شهروند سازمانی معلمان ورزش مقطع ابتدایی شهر بندرعباس تأثیر معنادار و مثبت دارد که با نتایج پژوهش‌های رستگار و همکاران (۱۳۹۶)، قنبرپور و همکاران (۱۳۹۶) و نوربخش (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد که در هنگام استخدام معلمان ورزش، افرادی به استخدام مدارس درآیند که دستیابی به مقاصد و اهداف برایشان اهمیت داشته باشد و خواهان موفقیت سازمان باشند. در این مورد خاص، مسئولان ورزش آموزش و پرورش باید نیروهایی را جذب کنند که به سرنوشت ورزش کشور، استان و همچنین رسیدن به اهدافی که آموزش و پرورش در زمینه توسعه ورزش و ورزش مدنظر دارد، حساس باشند. افزایش سطح اعتماد از طریق ارائه اطلاعات مناسب و مفید در مورد روند پیشرفت مدارس به معلمان و ایجاد ارتباط نزدیک بین مدیران و معلمان، پیش‌قدمی مدیران مدارس و همچنین آموزش و پرورش در پایبندی به تعهدات سازمانی و نشان دادن این تعهد به معلمان، از جمله راهکارهایی است که می‌توان رفتار شهروندی سازمانی معلمان ورزش را بهبود بخشید.

منابع

۱. پیام، م.، نگین تاجی، ص.، بشلیده، ک.، نگین تاجی، م.، هاشمی، س.ا. ۱۳۹۷. رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره (مطالعات تربیتی و روان‌شناسی)، دوره ۸، شماره ۱، صفحه ۳۶-۲۱.

۲. جمشیدیان، م.ا. ۱۳۹۶. بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی). پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
۳. درگاهی، ح.، مرشدی تربیتی، م. ۱۳۹۶. بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال ۲، شماره ۳، صفحه ۲۴۶-۲۳۴.
۴. رحمان سرشت، ح.، جنیدی جعفری، م. ۱۳۹۷. اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری تعهد شغلی در زمینه مدیریت پروژه. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۷، شماره ۸۷، صفحه ۱۴۶-۱۲۷.
۵. رستگار، ع.، جعفری، ک.، علی‌نیا، ف. ۱۳۹۶. بررسی رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ۶، شماره ۲۴، صفحه ۸۸-۷۱.
۶. شمس‌الدینی مطلق، م.ح.، محمد جانی، م.ر. ۱۳۹۳. مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان. فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۳، شماره ۳، صفحه ۴۷۱-۴۴۷.
۷. قنبرپور، ز.، بیگدلی، ل.، و سلمانی، ز. ۱۳۹۶. بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ کرج. همایش ملی آموزش حقوق شهروندی.
۸. میرمعینی، س.ی.، جلالی فراهانی، م.، علیدوست، ا. ۱۳۹۵. مدل پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی دبیران ورزش شهر تهران بر اساس رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی. مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۳، شماره ۴، صفحه ۱۲۳-۱۱۱.
۹. نوربخش، ح. ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان آبدانان). اولین کنفرانس ملی ادبیات، قم، موسسه مدیریت کنفرانس‌های علمی اندیشوران هزاره سوم.
10. Ahmet. AVCI. (2016). Investigation of teachers' perceptions of organizational citizenship behavior and their evaluation in terms of educational administration ACADENIC JOURNALS. Vol. 11(7), pp. 318-327.
11. Chiang ChF, Hsieh TSh. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management* 31(1): 180-90.
12. Hemakumara, M.G.G, Prof. Dr. Khatibi, A.A. and Prof. Dato Dr. MdGaparMd Johar. (2019). Organizational Citizenship Behaviour Among Administrative Staff of State Universities in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*.
13. Klotz AC, Buckley MR. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*; 19(1): 114-32.
14. Jaramillo F, Nixon R, Sams D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*; 28(2): 321-36.
15. Lin ChP, Hung WT, Chiu ChK. (2008). Being Good Citizens: Understanding a Mediating Mechanism of Organizational Commitment and Social Network Ties in OCBs. *Journal of Business Ethics*; 81(3): 561-78.
16. Lin CT, Chang CS. (2015). Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. 29(3).

17. Organ, D. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295-306.