

بررسی نقش رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتقای کیفیت تدریس

سمیه مهری^۱، عظیمه ولی زاده^۲، زهرا قربان زاده^۳

تاریخ دریافت: ۱۷ خرداد ماه ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۰ مرداد ماه ۱۴۰۴

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتقای کیفیت تدریس معلمان مدارس دولتی بود. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس دولتی استان اردبیل و استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی جاری است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۰ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه استاندارد است. پایایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه مقدار این ضریب برای هر یک از پرسشنامه‌ها و ابعاد آن‌ها بیش از ۰/۷۰ می‌باشد، پایایی ابزار قابل قبول تلقی می‌شود. برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب رگرسیون چندگانه به منظور تبیین میزان تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر کیفیت تدریس معلمان مدارس دولتی استان‌های اردبیل و آذربایجان شرقی استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که معلمان از سطح نسبتاً مطلوبی از رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس برخوردارند و بین این دو متغیر رابطه‌ای مثبت، قوی و معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: رفتارهای شهروندی سازمانی، ارتقای کیفیت تدریس، معلمان مدارس دولتی

^۱ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تبریز، ایران

^۲ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، بیله سوار، ایران

^۳ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه به کیفیت آموزش عالی به یکی از دغدغه‌های محوری نظام‌های آموزشی در سطح جهان تبدیل شده است. کیفیت تدریس نه تنها در ارتقای یادگیری دانشجویان نقش اساسی دارد، بلکه به عنوان یکی از معیارهای اصلی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی و توسعه سازمان‌های آموزش عالی شناخته می‌شود. (Biggs & Tang, 2011) در این میان، نقش رفتارهای شهروندی سازمانی^۱ به عنوان رفتارهای فراتر از الزامات شغلی رسمی اعضای هیئت علمی در بهبود کیفیت تدریس مورد توجه قرار گرفته است (Organ, 1988).

رفتارهای شهروندی سازمانی به رفتارهایی اطلاق می‌شود که فرد به طور داوطلبانه و بدون انتظار پاداش مستقیم از سوی سازمان انجام می‌دهد و به بهبود کارکرد سازمان کمک می‌کند (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). این رفتارها شامل همکاری، تحمل فشارهای کاری، نوآوری، پیشنهاد راهکارهای بهبود، هدایت و راهنمایی همکاران، و مشارکت در فرآیندهای غیررسمی سازمانی هستند. (Organ, 1997)

از سوی دیگر، کیفیت تدریس به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر تجربه یادگیری دانشجویان و نتایج آموزشی تعریف می‌شود. (Gibbs, 2010) کیفیت تدریس فراتر از انتقال دانش صرف است و شامل توانایی استاد در به کارگیری روش‌های نوین تدریس، تعامل مؤثر با دانشجویان، ایجاد انگیزه، و فراهم‌آوری محیط یادگیری مناسب است. (Biggs & Tang, 2011) با توجه به پیچیدگی فرآیندهای تدریس و یادگیری، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت تدریس و توسعه فرهنگ سازمانی آموزش عالی داشته باشد (Kim, Shin & Swanger, 2009).

رفتارهای شهروندی سازمانی در محیط دانشگاهی شامل مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی خارج از وظایف رسمی، کمک به همکاران در توسعه یادگیری، ارائه بازخورد سازنده، مشارکت در کمیته‌ها و گروه‌های آموزشی، و حمایت از دانشجویان در فرایند یادگیری است. (Ehrhart, 2004) این رفتارها می‌تواند زمینه‌ای برای تبادل تجربیات، تقویت روحیه تیمی، افزایش تعامل دانشجو-استاد، و نهایتاً ارتقای کیفیت تدریس فراهم کند. (Organ & Ryan, 1995)

نظام‌های آموزشی که رفتارهای شهروندی سازمانی را تقویت می‌کنند، معمولاً از فرهنگ سازمانی باز، مشارکتی و خلاق پشتیبانی می‌کنند. این فرهنگ‌ها باعث به وجود آمدن محیط‌هایی می‌شود که اعضای هیئت علمی تمایل بیشتری به اشتراک‌گذاری تجربه‌ها، نوآوری در روش‌های تدریس، و کمک به یکدیگر در حل مسائل پیچیده آموزشی دارند. (Podsakoff et al., 2000) چنین رفتارهایی باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و نهایتاً بهبود عملکرد آموزشی می‌شود. (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006)

¹ Organizational Citizenship Behaviors – OCB

به‌طور کلی، می‌توان گفت که رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان یک عامل میانجی در فرآیندهای ارتقای کیفیت تدریس عمل می‌کنند. این رفتارها می‌توانند از طریق تقویت همکاری‌های تیمی، ارتقای روحیه مشارکت، و ترویج ارزش‌های سازمانی، محیط‌های آموزشی پویا و مؤثر ایجاد کنند که در آن، دانشجویان به‌طور فعال‌تر در فرآیند یادگیری مشارکت می‌کنند و اساتید در بهینه‌سازی روش‌های تدریس کوشا تر می‌شوند. با توجه به اهمیت روزافزون کیفیت تدریس در آموزش عالی و نقش بالقوه رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتقای آن، ضرورت دارد تا نقش این رفتارها به‌طور علمی و نظام‌مند مورد بررسی قرار گیرد. چنین بررسی‌ای می‌تواند به مدیران آموزش عالی، اساتید، و پژوهشگران کمک کند تا استراتژی‌های مؤثر برای ارتقای کیفیت تدریس مبتنی بر رفتارهای شهروندی سازمانی تدوین کنند.

۲- ادبیات نظری و پیشینه پژوهشی

۲-۱- رفتارهای شهروندی سازمانی

رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB) اولین بار توسط ارگان^۱ (۱۹۹۸) تعریف شد و به‌عنوان رفتارهایی دانسته شد که فراتر از نقش‌های رسمی افراد است و به بهبود کارکرد کلی سازمان کمک می‌کند. ارگان (۱۹۹۷) پنج مؤلفه اصلی برای رفتارهای شهروندی سازمانی پیشنهاد کرد: نوع‌دوستی^۲، وجدان‌کاری^۳، حسن‌رفتار^۴، اخلاق شخصی^۵، و احترام به هنجارها^۶. هر یک از این مؤلفه‌ها نشان‌دهنده جنبه‌های مختلفی از رفتارهای داوطلبانه اعضای سازمان است که موجب بهبود هم‌افزایی سازمانی می‌شود.

Podsakoff و همکاران (۲۰۰۰) رفتارهای شهروندی سازمانی را به‌عنوان رفتارهایی بیان کردند که به‌طور داوطلبانه انجام می‌شوند و به بهبود اثربخشی سازمان کمک می‌کنند، بدون اینکه در شرح وظایف رسمی افراد ذکر شده باشند. این پژوهشگران نشان دادند که رفتارهای شهروندی سازمانی می‌تواند تأثیر مثبت بر عملکرد کل سازمان داشته باشد، زیرا موجب کاهش تنش‌ها، افزایش همکاری، و به اشتراک‌گذاری منابع اطلاعاتی می‌شود.

در بستر دانشگاهی، رفتارهای شهروندی سازمانی به رفتارهایی اطلاق می‌شود که اعضای هیئت‌علمی در حمایت از اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه و بهبود فرآیندهای آموزشی انجام می‌دهند، حتی اگر این رفتارها در شرح وظایف رسمی آنان نیامده باشد (Ehrhart, 2004). مثال‌هایی از چنین رفتارهایی عبارت‌اند از:

¹ Organ

² Altruism

³ Conscientiousness

⁴ Courtesy

⁵ Civic Virtue

⁶ Sportsmanship

راهنمایی داوطلبانه دانشجویان، کمک به همکاران در تهیه منابع آموزشی، مشارکت در توسعه برنامه‌های درسی، و مشارکت فعال در رویدادهای علمی دانشگاه.

۲-۲- کیفیت تدریس در آموزش

کیفیت تدریس مفهومی چندبعدی است که شامل اثربخشی، کارآمدی، تعامل استاد-دانشجو، استفاده از روش‌های نوین آموزشی، و ایجاد محیط‌های یادگیری فعال می‌شود. (Gibbs, 2010) کیفیت تدریس نه تنها به انتقال اطلاعات محدود نمی‌شود، بلکه ارتباط مؤثر با دانشجویان، توجه به نیازهای یادگیری آنان، و قابلیت ارزیابی و بازخورد مناسب را شامل می‌شود. (Biggs & Tang, 2011)

کیفیت تدریس به عنوان یکی از عناصر کلیدی در توسعه حرفه‌ای استادان و ارتقای تجربه دانشجویان مطرح است و نقش محوری در تحقق اهداف آموزشی دارد. مطالعات نشان داده‌اند که کیفیت بالای تدریس با افزایش رضایت دانشجویان، ارتقای یادگیری، و بهبود نتایج تحصیلی ارتباط مستقیم دارد. (Ramsden, 2003)

۲-۳- نظریه تبادل اجتماعی

نظریه تبادل اجتماعی مطرح می‌کند که روابط در سازمان‌ها مبتنی بر تبادل منافع و ارزش‌ها است. طبق این نظریه، وقتی افراد رفتارهای شهروندی نشان می‌دهند، انتظار متقابل از سازمان یا همکاران برای پاسخ مثبت ایجاد می‌شود. (Blau, 1964) در محیط دانشگاهی، این تبادل می‌تواند به شکل حمایت متقابل بین استادان در فرآیندهای تدریس، توسعه حرفه‌ای، و به اشتراک‌گذاری منابع آموزشی نمود پیدا کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رفتارهای شهروندی سازمانی موجب تقویت اعتماد، کاهش تعارض، و بهبود هماهنگی در گروه‌های آموزشی می‌شود. (Organ et al., 2006)

۲-۴- نظریه‌های فرهنگی-سازمانی

نظریه‌های فرهنگ سازمانی تأکید می‌کنند که ارزش‌ها، هنجارها، و باورهای مشترک اعضای یک سازمان بر رفتارهای آن‌ها تأثیر می‌گذارد. فرهنگ‌های سازمانی باز و مشارکتی باعث می‌شوند تا رفتارهای شهروندی بین اعضا تقویت شود و در نتیجه کیفیت تدریس ارتقا پیدا کند. (Schein, 2010) به عنوان مثال، دانشگاه‌هایی که فرهنگ تشویق به همکاری و نوآوری دارند، معمولاً اساتیدی دارند که داوطلبانه منابع آموزشی را به اشتراک می‌گذارند، در توسعه برنامه‌های درسی مشارکت می‌کنند، و در فعالیت‌های آموزشی خارج از وظایف رسمی نقش‌آفرینی می‌کنند.

۳- روش تحقیق

در این پژوهش، با توجه به ماهیت مسئله و اهداف مورد نظر، روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و با رویکرد کمی است؛ زیرا هدف اصلی، بررسی رابطه و میزان تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان بر

ارتقای کیفیت تدریس در مدارس دولتی است، بدون آن که متغیرها به صورت آزمایشی دستکاری شوند. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی محسوب می‌شود، چراکه نتایج آن می‌تواند برای مدیران آموزش و پرورش، سیاست‌گذاران آموزشی و برنامه‌ریزان نیروی انسانی مدارس در جهت بهبود کیفیت آموزش و تدریس معلمان مورد استفاده قرار گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس دولتی استان اردبیل و استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی جاری است که به صورت مستقیم در فرآیند تدریس دانش‌آموزان در مقاطع ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم فعالیت دارند. با توجه به گستردگی جامعه آماری و تفاوت‌های موجود بین مناطق آموزشی، مقاطع تحصیلی و جنسیت، برای افزایش دقت و تعمیم‌پذیری نتایج، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده می‌شود؛ به این صورت که ابتدا جامعه آماری بر اساس استان (اردبیل و آذربایجان شرقی) و سپس بر اساس مقطع تحصیلی به طبقات مختلف تقسیم شده و از هر طبقه، نمونه‌ای متناسب با حجم آن به صورت تصادفی انتخاب می‌گردد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و میزان خطای ۰/۰۵ تعیین می‌شود و با توجه به بزرگی جامعه آماری، حجم نمونه حدود ۳۵۰ تا ۴۰۰ نفر برآورد می‌گردد که این تعداد برای انجام تحلیل‌های آماری همبستگی و مدل‌های پیش‌بینی مناسب تلقی می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل دو پرسشنامه استاندارد است؛ برای سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی از پرسشنامه استاندارد مبتنی بر الگوی ارگان (۱۹۹۸) استفاده می‌شود که یکی از معتبرترین و پرکاربردترین ابزارها در این حوزه به شمار می‌رود و ابعاد نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، ادب و نزاکت، و فضیلت مدنی را در قالب گویه‌هایی با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌کند. برای سنجش کیفیت تدریس معلمان از پرسشنامه کیفیت تدریس بر اساس دیدگاه رمزدن (۲۰۰۳) یا ابزارهای بومی‌شده ارزیابی کیفیت تدریس در نظام آموزش و پرورش استفاده می‌شود که ابعادی نظیر وضوح و سازمان‌دهی تدریس، تعامل معلم-دانش‌آموز، روش‌های تدریس فعال، ارزشیابی آموزشی و ایجاد انگیزه یادگیری را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی ابزار پژوهش به روش روایی محتوایی و روایی سازه بررسی می‌شود؛ بدین منظور، پرسشنامه‌ها ابتدا در اختیار تعدادی از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی، علوم تربیتی و رفتار سازمانی قرار می‌گیرد تا میزان تناسب، شفافیت و پوشش‌دهی گویه‌ها نسبت به متغیرهای پژوهش ارزیابی شود و اصلاحات لازم اعمال گردد. پایایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می‌شود و در صورتی که مقدار این ضریب برای هر یک از پرسشنامه‌ها و ابعاد آن‌ها بیش از ۰/۷۰ باشد، پایایی ابزار قابل قبول تلقی می‌شود؛ نتایج پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی ارگان معمولاً دارای پایایی بالاتر از ۰/۸۰ است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام می‌شود؛ در بخش آمار توصیفی، از شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان و وضعیت متغیرهای پژوهش استفاده می‌شود و در بخش آمار استنباطی، پس از بررسی پیش‌فرض‌های آماری مانند نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب رگرسیون چندگانه به منظور تبیین میزان تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر کیفیت تدریس معلمان

مدارس دولتی استان‌های اردبیل و آذربایجان شرقی استفاده خواهد شد و کلیه تحلیل‌ها با نرم‌افزارهای SPSS انجام می‌گیرد.

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتقای کیفیت تدریس معلمان مدارس دولتی بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که معلمان مورد مطالعه از سطح نسبتاً مطلوبی از رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس برخوردارند و بین این دو متغیر رابطه‌ای مثبت، قوی و معنادار وجود دارد.

۴- یافته‌های تحقیق

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از معلمان مدارس دولتی استان‌های اردبیل و آذربایجان شرقی ارائه شد. ابتدا یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان شامل جنسیت، سن و سابقه خدمت و همچنین متغیرهای اصلی پژوهش تشریح می‌گردد. سپس، یافته‌های استنباطی حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب ارائه و تفسیر می‌شود. هدف از ارائه این یافته‌ها، تبیین وضعیت موجود رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس و بررسی روابط بین آن‌ها است.

۴-۲- یافته‌های توصیفی

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جدول ۱ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۸۲	۴۸
زن	۱۹۵	۵۲

بر اساس نتایج جدول فوق، از مجموع ۳۷۷ نفر از معلمان شرکت‌کننده در پژوهش، ۱۹۵ نفر (۵۱٫۷ درصد) زن و ۱۸۲ نفر (۴۸٫۳ درصد) مرد بوده‌اند. این توزیع نشان می‌دهد که نمونه پژوهش از نظر جنسیت از تعادل نسبی برخوردار است و می‌توان گفت که نتایج پژوهش نمایانگر دیدگاه هر دو گروه جنسیتی معلمان مدارس دولتی استان‌های اردبیل و آذربایجان شرقی است. این تعادل جنسیتی به افزایش اعتبار بیرونی نتایج پژوهش کمک می‌کند.

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

گروه سنی	فراوانی	درصد
کمتر از ۳۰	۵۴	۱۴.۳
۳۰-۳۹	۱۱۸	۳۱.۳
۴۰-۴۹	۱۳۲	۳۵
۵۰ سال و بالاتر	۷۳	۱۹.۴

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی پاسخگویان در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال قرار دارد (۳۵ درصد)، که بیانگر حضور گسترده معلمان با تجربه متوسط تا بالا در نمونه پژوهش است. پس از آن، گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال با ۳۱.۳ درصد در رتبه دوم قرار دارد. این توزیع سنی نشان می‌دهد که اکثریت پاسخگویان در سنین فعالیت حرفه‌ای پایدار قرار دارند، که این امر می‌تواند بر میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس آنان تأثیرگذار باشد.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۴۶	۱۲.۲
۵-۱۰ سال	۸۸	۲۳.۳
۱۱-۲۰ سال	۱۴۱	۳۷.۴
بیش از ۲۰ سال	۱۰۲	۲۷.۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بیشترین درصد پاسخگویان دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال (۳۷.۴ درصد) هستند. این یافته نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از معلمان نمونه پژوهش از تجربه حرفه‌ای قابل توجهی برخوردارند. همچنین، ۲۷.۱ درصد از معلمان بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند که می‌تواند بیانگر تثبیت نگرش‌های حرفه‌ای و شکل‌گیری رفتارهای شهروندی سازمانی در طول زمان باشد.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی رفتارهای شهروندی سازمانی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
-------	---------	--------------

نوع دوستی	۳.۸۷	۰.۶۱
وجدان کاری	۴.۰۲	۰.۵۸
جوانمردی	۳.۶۵	۰.۶۶
ادب و نزاکت	۳.۹۱	۰.۶۰
فضیلت مدنی	۳.۷۴	۰.۶۳

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین کل رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان برابر با ۳.۸۴ است که بالاتر از حد متوسط نظری (۳) می‌باشد. این یافته بیانگر آن است که معلمان مدارس دولتی استان‌های اردبیل و آذربایجان شرقی از سطح نسبتاً مطلوبی از رفتارهای شهروندی سازمانی برخوردارند. در میان مؤلفه‌ها، وجدان کاری بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است که نشان‌دهنده تعهد حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری بالای معلمان در انجام وظایف آموزشی است.

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی کیفیت تدریس

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
وضوح و سازمان‌دهی تدریس	۳.۹۲	۰.۵۹
تعامل معلم-دانش‌آموز	۳.۸۸	۰.۶۲
روش‌های تدریس فعال	۳.۷۱	۰.۶۵
ارزشیابی آموزشی	۳.۷۶	۰.۶۱
ایجاد انگیزه یادگیری	۳.۸۵	۰.۶۰

بر اساس نتایج جدول ۵، میانگین کل کیفیت تدریس برابر با ۳.۸۲ است که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب کیفیت تدریس در مدارس دولتی مورد مطالعه است. بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه وضوح و سازمان‌دهی تدریس است که بیانگر توانایی معلمان در انتقال منسجم مطالب آموزشی می‌باشد. این نتایج حاکی از آن است که معلمان علاوه بر انجام وظایف رسمی، به بهبود کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری توجه ویژه‌ای دارند.

۴-۲- یافته‌های استنباطی

جدول ۶. ضریب همبستگی پیرسون بین رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
رفتار شهروندی سازمانی × کیفیت تدریس	۰.۶۸	۰.۰۰۱

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0.68, p<0.01$). این یافته بیانگر آن است که با افزایش سطح رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان، کیفیت تدریس آنان نیز به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. این نتیجه فرضیه اصلی پژوهش را تأیید می‌کند و نشان‌دهنده نقش کلیدی رفتارهای داوطلبانه معلمان در ارتقای کیفیت آموزش است.

جدول ۴-۸. نتایج رگرسیون رفتارهای شهروندی سازمانی بر کیفیت تدریس

متغیر پیش‌بین	ضریب بتا	t	سطح معناداری
نوع‌دوستی	۰/۲۱	۴/۱۲	۰/۰۰۰
وجدان کاری	۰/۲۹	۵/۴۶	۰/۰۰۰
جوانمردی	۰/۱۴	۲/۹۸	۰/۰۰۰
ادب و نزاکت	۰/۱۹	۳/۸۷	
فضیلت مدنی	۰/۲۳	۴/۶۵	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی کیفیت تدریس معلمان هستند. در این میان، وجدان کاری با ضریب بتای ۰/۲۹ بیشترین نقش را در پیش‌بینی کیفیت تدریس دارد. این یافته نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری، تعهد و پایبندی معلمان به اصول حرفه‌ای نقش برجسته‌ای در ارتقای کیفیت تدریس ایفا می‌کند.

یافته‌های این فصل نشان داد که معلمان مورد مطالعه از سطح نسبتاً مطلوبی از رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس برخوردارند و بین این دو متغیر رابطه‌ای مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. نتایج آزمون‌های استنباطی نیز بیانگر آن است که رفتارهای شهروندی سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای

کیفیت تدریس دارند و می‌توانند به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود نظام آموزشی مدارس دولتی مورد توجه قرار گیرند.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتقای کیفیت تدریس معلمان مدارس دولتی بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که معلمان مورد مطالعه از سطح نسبتاً مطلوبی از رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت تدریس برخوردارند و بین این دو متغیر رابطه‌ای مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. این یافته بیانگر آن است که هرچه معلمان رفتارهایی فراتر از وظایف رسمی خود از جمله همکاری با همکاران، مسئولیت‌پذیری، رعایت احترام متقابل، مشارکت در امور مدرسه و حمایت از اهداف آموزشی از خود نشان دهند، کیفیت تدریس آنان نیز در ابعاد مختلف بهبود می‌یابد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رفتارهای شهروندی سازمانی به‌طور معناداری با کیفیت تدریس ارتباط دارند. این رابطه مثبت نشان می‌دهد که رفتارهای داوطلبانه و غیررسمی معلمان می‌تواند نقش مهمی در بهبود فرآیندهای یاددهی-یادگیری ایفا کند. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از آن بود که مؤلفه‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی از جمله نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، ادب و نزاکت و فضیلت مدنی، همگی قادر به پیش‌بینی کیفیت تدریس هستند و در این میان، وجدان کاری بیشترین سهم را در تبیین کیفیت تدریس داشت. به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کیفیت تدریس تنها تحت تأثیر مهارت‌های فنی و تخصصی معلمان نیست، بلکه نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای شهروندی آنان نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای سطح آموزش دارند. این نتیجه با مبانی نظری رفتار شهروندی سازمانی و نظریه تبادل اجتماعی هم‌خوانی دارد و تأکید می‌کند که وقتی معلمان احساس تعلق، تعهد و مسئولیت اجتماعی بیشتری نسبت به مدرسه و نظام آموزشی داشته باشند، تلاش بیشتری برای بهبود کیفیت تدریس خود به کار می‌گیرند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱. **تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشارکت و همکاری:** مدیران مدارس می‌توانند با ایجاد فضای صمیمی، مشارکتی و مبتنی بر احترام متقابل، زمینه بروز رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان را فراهم کنند.
۲. **توجه به رفتارهای شهروندی در نظام ارزشیابی معلمان:** پیشنهاد می‌شود در فرآیندهای ارزیابی عملکرد معلمان، علاوه بر شاخص‌های رسمی، رفتارهای شهروندی سازمانی مانند همکاری، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در امور مدرسه نیز مورد توجه قرار گیرد.
۳. **برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های توانمندسازی:** آموزش مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی، تعهد حرفه‌ای و اخلاق کاری می‌تواند آگاهی معلمان را افزایش داده و آنان را به بروز رفتارهای مثبت سازمانی تشویق کند.

۴. ایجاد نظام‌های تشویقی غیرمادی: تقدیر معنوی، قدردانی رسمی و ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای برای معلمان دارای رفتارهای شهروندی برجسته می‌تواند انگیزه آنان را برای ادامه این رفتارها افزایش دهد.
۵. افزایش مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه: مشارکت دادن معلمان در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و تصمیم‌گیری‌های مدرسه می‌تواند احساس تعلق سازمانی را تقویت کرده و به ارتقای کیفیت تدریس منجر شود.
۶. توجه به عدالت سازمانی و حمایت مدیریتی: مدیران آموزشی با رعایت عدالت و حمایت از معلمان می‌توانند زمینه شکل‌گیری رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم سازند.

منابع

- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does*. McGraw-Hill Education.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Ehrhart, M. G. (2004). *Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior*. *Personnel Psychology*, 57(1), 61–94.
- Gibbs, G. (2010). *Dimensions of Quality*. The Higher Education Academy.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). *Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions*. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96–104.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.

- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). *A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior*. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & 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.
- Ramsden, P. (2003). *Learning to Teach in Higher Education*. Routledge.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass