



بررسی رابطه سبک های تفکر مدیران با رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان میاندوآب

لیلا خاکپور^۱

محمد بخت آزمای^۲

چکیده:

هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی رابطه سبک های تفکر مدیران با رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه می باشد. نمونه آماری این تحقیق را ۳۵ مدیر و ۳۴۱ نفر از دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان میاندوآب تشکیل شده است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ (با سه بعد اجرایی، قضایی و قانونگذاری) و رفتار شهروندی وروم استفاده شد. در تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون با استفاده از برنامه نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که: الف. بین رفتار شهروندی دبیران با سبک تفکر اجرایی مدیران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($r=0.387$ و $p<0.05$) ب. بین رفتار شهروندی دبیران با سبک تفکر قضایی مدیران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($r=0.385$ و $p<0.05$) ج. بین رفتار شهروندی دبیران با سبک تفکر قانونگذاری مدیران رابطه معنی داری مشاهده نشد. ($r=0.28$ و $p>0.05$)

واژه های کلیدی: سبک تفکر، رفتار شهروندی، مدیران، دبیران

^۱ . دانش آموخته گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران

^۲ . نویسنده مسول، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران m_azmayb@yahoo.com



۱. مقدمه

طی دهه‌ی اخیر مطالعات رفتار سازمانی و مدیریتی، بررسی سبک‌های تفکر مدیران ۳ به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. در همین راستا با توجه به اهمیت سبک‌های تفکر، در حال حاضر رشد، پرورش و ارزشیابی شیوه‌های تفکر به عنوان یکی از کارکردهای اساسی تعلیم و تربیت مورد توجه بسیار قرار گرفته است. بررسی سبک‌های تفکر مدیران از این نظر دارای اهمیت است که این افراد از یک سو اجزاء اصلی نظام آموزشی هر جامعه‌ای به شمار می‌روند و می‌توانند لقاء کننده و انتقال دهنده‌ی سبک تفکر خود در محیط آموزشی باشند و از سوی دیگر نگرش فکری حاکم بر یک مجموعه، تحت تاثیر فلسفه فکری مدیران آن است. امروزه نیاز به مدیریت و رهبری، در همه زمینه‌های فعالیت‌های اجتماعی، به‌ویژه در نظام‌های آموزشی محسوس و حیاتی است، زیرا که آموزش و پرورش دارای نقش اساسی در گردش امور جامعه، تداوم و بقای آن است. رهبری و مدیریت اثربخش، لازمه‌ی تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی و پرورشی نتیجه‌بخش و کیفی است واضح است که رهبران برای موثر بودن و اثربخشی به ابزارهای متفاوتی نیاز دارند و تفکر یکی از ابزارهای موثر بودن رهبران است. (sternberg, 1999)

۲. بیان مسئله و ضرورت تحقیق

در جوامع انسانی، نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای است و عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع، نظام آموزش و پرورش است. به طوری که یونسکو در گزارشی جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کند یک نفر شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند» (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶). اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمانهای آموزشی آن جامعه است. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمانها و به عنوان یکی از رکن‌های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه‌ای که به توسعه می‌اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه‌های خود قرار دهد (نوربخش و علیزاده، ۱۳۸۳).

امروزه دستیابی به اهداف سازمانها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. این امر در نظام‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش از اهمیت بیشتری برخوردار است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهم‌ترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶، ۳۱). بنابراین مدیریت بر سازمانهای آموزشی از جایگاه ویژه‌ای در دستیابی به این هدف از پیش تعیین‌شده دارد. کسانی که در مقام مدیر آموزشی، به زعم وایلز انجام وظیفه می‌نمایند تسهیل‌کنندگان امور آموزشی قلمداد شده که در برقراری ارتباطات سهم مؤثری بر عهده دارند. آنان سبب می‌شوند که افراد یکدیگر را شناخته و به عنوان عوامل رابط، افراد را به هم نزدیک ساخته و آنان را با افراد متبحری که به رفع مشکلات آنان قادر باشند، آشنا نمایند. (Wiles, 2003)

اما لاتیف معتقد است که مهارتهای مدیریتی بر اساس رویکردها و نظریه‌ها متفاوت و بسیار گوناگون می‌باشند. اما آنچه مهم است تاکید بر مهارتهای مدیریتی اثربخش است به این معنا که کدامیک از مهارتها در سازمان اثربخش و مفید می‌باشد از دیدگاه لاتیف باید برای هر سازمان آن مهارت و صلاحیت‌هایی را که ملزم بر اثربخشی آن سازمان است را توسعه و آموزش داد. با توجه به این فرآیند یکی از عوامل تاثیرگذار در موفقیت نهادهای آموزشی نحوه تفکر مدیران و تاثیرات آن بر دبیران و آموزگاران و متعاقباً پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشد. سبک‌های تفکر نیز ابعاد متفاوتی مانند کارکرد، شکل، سطح، دامنه و گرایش دارند. رابطه سبک تفکر و رفتار شهروندی دبیران توجه زیادی را در سالهای اخیر به خود اختصاص داده و

³. Thinking Styles Directors



پژوهشها نشان می‌دهد برخی از شیوه های تفکر می تواند به عنوان عوامل پیش بینی کننده قابل توجه در رفتار شهروندی دبیران به کار گرفته شود. (latif, 2002)

عوامل بسیاری با سبک تفکر مدیران مرتبط بوده و بر آن موثر می باشد که در تحقیق حاضر برای بررسی رابطه سبک تفکر با رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه از نظریه سبک تفکر مدیران استرنبرگ که دارای ۳ نوع سبک تفکر می باشد (قضایی، قانون گذاری و اجرایی) و از نظریه وروم در رابطه با رفتار شهروندی استفاده شده است:

۱-قضایی: تمایل به قضاوت و ارزیابی افراو و کارها دارد.

۲-قانون گذاری: تمایل به ایجاد، اختراع و طراحی دارد و کارها را به روش خود انجام می دهد.

۳-اجرایی: تمایل به پیروی از دستورات دارد و آنچه را به او گفته می‌شود انجام می‌دهد.

در صورت انجام این تحقیق باید اشاره کرد که تحقیق درباره سبک تفکر فهم و آگاهی را در بین همکاران بالا می‌برد و به بهبود ارتباطات سازمانی کمک می‌کند. آشنایی فرد با سبک تفکر راهبردهای او را در تصمیم گیری و حل مسایل گسترش می‌دهد و سبب کاهش تصمیم های اشتباه می‌شود و رفتار شهروندی فرد را تغییر می‌دهد. بر طبق دیدگاه روانشناسی، جریانهای شناختی و ذهنی که شخص از آنها آگاهی دارد، علت رفتار محسوب می شوند، این دیدگاه انسان را به عنوان یک پردازشگر اطلاعات و حل کننده مسایل می نگرد. در این نقطه نظر ما از طریق گردآوری و پردازش اطلاعات به شناخت دست پیدا می کنیم، این کار از طریق احساس وادارک، حافظه و تفکر صورت می گیرد. تفکر مستلزم عملیات و فرایندهای ذهنی گوناگون است که عبارت اند از تصویر سازی، مفهوم سازی، خلاقیت، حل مسئله و زبان(هافمن، ۱۳۷۹)

۳. اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه سبک تفکر مدیران بار رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه در دبیرستانهای شهرستان میاندوآب میباشد.

اهداف ویژه و جزئی:

۱. بررسی رابطه بین سبک تفکر اجرایی بار رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان میاندوآب.
 ۲. بررسی رابطه بین سبک تفکر قضایی با رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان میاندوآب.
 ۳. بررسی رابطه بین سبک تفکر قانون گذاری با رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان میاندوآب.
- هدف کاربردی تحقیق حاضر ارائه پیشنهادهای به منظور توجه به رابطه سبک تفکر مدیران با رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان میاندوآب باتوجه به ابعاد سبک تفکر اجرایی، قضایی و قانونگذاری می باشد.

۴. فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین سبک تفکر مدیران با رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی :

۱. بین سبک تفکر اجرایی و رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد .
۲. بین سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد .
۳. بین سبک تفکر قانون گذاری و رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

۴. پیشینه تجربی تحقیق

نتایج تحقیقات انجام شده در موسسات آموزشی ایران نیز بیان کننده این موضوع است که بین نوع مهارتهای مدیران و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد. ربانی خواه(۱۳۸۰)، روغنی و همکاران(۱۳۸۷)، کجوری هرچ(۱۳۸۳)، لائنس مدیریت اثربخش



را از موفق متمایز می نماید. او معتقد است که شاخص مدیران موفق در سازمان سوددهی است. در حالیکه اثربخشی مدیران با میزان رضایت کارکنان و تعهد آنان به سازمان تعیین می شود. از دیدگاه او مدیران اثربخش باید دارای مهارت‌های حرفه ای باشند. (Luthans, 1998) نتایج تحقیقات نیز حاکی از این مطلب است که مهارت‌های رهبری یکی از ویژگی‌های مدیران اثربخش است. (Hooijberg, Lane- Nancy(2010))

فیدلر سه بعد موقعیت که مطلوبیت موقعیت را تعیین می کند به این ترتیب شناسایی می کند: روابط رهبر-اعضا، ساختار وظایف و قدرت مقام رهبر. روابط رهبر-اعضا مهمترین بعد موقعیت است و اشاره دارد به اینکه رهبر تا چه حد بوسیله اعضای گروه قبول و حمایت می شود. در این خصوص فیدلر دو سبک اساسی رهبری را پیشنهاد میدهد وظیفه مدار و روابط مدار. رفتار وظیفه مدار - اشاره می کند به حد و اندازه ای که احتمال یک رهبر نقش های اعضای یک گروه (زیردستان) خود را سازمان دهد و تعریف کند؛ توضیح دهد که هر یک چه فعالیت های را قرار است انجام دهند و چه وقت، کجا و چگونه قرار است وظایف عملی شوند. رفتار رابطه مدار- اشاره می کند به حد و اندازه ای که احتمال دارد یک رهبر بوسیله گشودن مجاری ارتباط، تفویض مسئولیت و دادن فرصت به زیردستان برای استفاده از توانایی های بالقوه شان، میان خود و اعضای گروه (زیردستان) خود روابط شخصی برقرار سازد. این رفتار بوسیله حمایت اجتماعی- عاطفی، دوستی و اعتماد متقابل مشخص می شود (Fiedler, 1965). نتایج پژوهش ترابیان (۱۳۸۵) نیز حاکی از آن است که از دیدگاه دبیران اگر مدیران از منابع قدرت مناسب استفاده کنند از سوی دبیران با پذیرش بیشتری روبرو خواهند شد.

نتایج تحقیقی دیگر نشان می دهد که بین رفتار های تحول آفرین رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان های چینی رابطه معناداری وجود دارد و بین رفتارهای مبادله ای رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد (Chen & Fahr, 2001) فی چن رابطه بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد مطالعه قرار داد که نتیجه تحقیق بیانگر این بود که سبک رهبری تحول آفرین باعث ایجاد تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بالای در اعضای سازمان می شود (Chen fei, 2006). تویگ و همکاران در تحقیقی با عنوان «رهبری تحول آفرین در سازمانها ی صنعتی» بر اهمیت نقش سبک رهبری تحول آفرین در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از جانب کارگران تاکید کردند (Twigg, 2007). پودساکوف در بررسی رابطه بین سبک های رهبری و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد رفتارهای رهبری تحول آفرین با هر پنج مؤلفه رفتارهای شهروندی سازمانی مدل ارگان ارتباط معنادار مثبتی دارد و از میان رفتارهای رهبری تعامل گرا، دو نوع این رفتارها دارای رابطه معنادار با عناصر پنج گانه رفتار شهروندی سازمانی می باشند که عبارتند از: رفتار پاداش دهی اقتضایی که دارای ارتباط مثبت است، رفتار تنبیهی غیراقتضایی که دارای ارتباط منفی می باشد. (Podsakoff et al., 2000). در پژوهشی نیز با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی تحلیل اطلاعات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. بعلاوه تمامی مؤلفه های رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی بیانگر این است که از میان مؤلفه های رهبری تحول آفرین، رفتار های آرمانی و ملاحظات فردی بیشترین تأثیر را در رفتار شهروندی سازمانی دارند. (یعقوبی و همکاران، ۱۳۳۸۹)

۵. مبانی نظری پژوهش

۵-الف: سبک تفکر مدیران

جان دیوئی تفکر را عبارت از درک روابط می داند و تفکر اساسی از نظر وی یعنی بررسی دقیق هر نظر یا عقیده با توجه به دلایلی که از آن حمایت می کند و نتایجی که این نظر یا عقیده متوجه آنهاست (شریعتمداری، ۱۳۷۷: ۳۷۹) در تعریفی دیگر از نظر استرانبرگ تفکر فرایندی رمزی و درونی می باشد که منجر به یک حوزه شناختی می گردد که نظام شناختی شخص متفکر را تغییر می دهد (Zhang, Sternberg, 2001)



سبک های مدیریت نماد بیرونی تفکرات، خواسته ها و شخصیت مدیران است که به صورت الگوی پایدار در صحنه عمل مورد مشاهده و امتحان همه افرادی که با سازمان سر و کار دارند قرار می گیرند. مدیر کارمدار که صرفاً بر وظایف قانونی خود تکیه می کند، مانع بزرگی بر سر راه نیازهای کارکنان است در سبک مدیریت دیوان سالارانه یا بوروکراتیک به شدت بر قوانین و مقررات، سلسله مراتب و روابط رسمی تأکید می شود، نوعی بیگانگی از خود، بی احساسی و بی عاطفگی، به کارکنان دست می دهد که در یک دوره بلند مدت، سبب افسردگی، اضطراب و ناکامی افراد می شود. سبک مدیریت نامطلوب بر دانش آموزان، سبب به هم خوردن تعادل آنها می شود و نوعی احساس ترس ظاهری و سرکشی باطنی در آنها به وجود می آورد که احساس بی پناهی و بی اعتنایی می کنند و از مدیر و مدرسه گریزان و متوجه موقعیت ها و جاذبه های دیگر می شوند (میرکمالی، ۱۳۸۳)

۵-الف-۱: سبک تفکر از دیدگاه های مختلف

۵-الف-۱-۱: سبک تفکر مدیران از دیدگاه استرنبرگ

سبک تفکر مدیران از نظر استرنبرگ عبارت است از: ۱-اجرای: افراد با سبک تفکر اجرایی، بیشتر علاقمند به انجام تکالیفی هستند که دارای ساختارهای صریح و روشن می باشد. در انجام کارها هیچ خلاقیتی از خود نشان نمی دهند. این افراد دوست دارند از قوانین پیروی کنند و مسایل از پیش سازمان یافته را ترجیح می دهند. ۲-قضایی- افراد با سبک تفکر قضایی موقعیت هایی را ترجیح می دهند که نیاز به ارزیابی، تحلیل، مقایسه و قضاوت درباره ایده ها، استراتژی ها و پروژه های موجود دارند و درباره چیزها داوری کنند. توجه این افراد بر ارزیابی از فرآورده های فعالیت های دیگران متمرکز می شود. ۳-قانون گذاری- افراد با سبک تفکر قانون گذار از کار کردن بر روی تکالیفی لذت می برند که به راهبردهای خلاق نیاز دارند. این افراد تکالیف و پروژه ها را بر اساس برنامه ریزی خود خلق می کنند و همچنین علاقه مند به خلق و تدوین و طراحی امور هستند. استرنبرگ معتقد است که شناخت و به کارگیری سبک های تفکر و عوامل مرتبط با آن در دنیای آموزشی و حرفه ای امری لازم است وجود تفاوت در سبک های تفکر افراد و بی توجهی به این تفاوتها در موقعیت های مختلف به خصوص موقعیت های آموزشی منجر به این می شود که برخی از بهترین و با ارزش ترین استعدادها و سرمایه های بالقوه حذف و یا نادیده گرفته شود (sternberg, 1999)

۵-الف-۱-۲: سبک های تفکر مدیران از نظر زانگ

زانگ در نظریه خود-مدیریتی ذهنی خویش بیان می کند که سبک های تفکر، شیوه های ترجیحی افراد در به کارگیری توانایی هایشان می باشد. مفهوم اصلی این سازه این است که افراد به نوعی نیازمند سبک های تفکر برای مدیریت یا اداره کردن فعالیت های روزمره ایشان هستند. سبکها می توانند بر حسب ساختارهای اندیشه ی بشری از حکومت درک شوند. بر اساس این دیدگاه سبک ها نه تنها تصادفی نیستند، بلکه بیشتر بازتاب های بیرونی شیوه هایی می باشند که افراد می توانند خودشان را سازمان داده و اداره کنند. افراد تمایل دارند فعالیت هایشان را بوسیله انتخاب سبک هایی که برایشان خوشایندند، اداره کنند. با این وجود، سبکها به خودی خود "خوب" یا "بد" نیستند، بلکه سودمندی یک سبک برای یک فرد متقابلاً تحت تاثیر وظیفه ای که فرد در حال انجام آن هست و موقعیتی که وظیفه در آن انجام می شود، می باشد (زانگ، ۱۳۸۰:۲۰۰۱)

۵-الف-۱-۳: سبک تفکر مدیران از دیدگاه وانگر

از نظر وانگر مدیران دارای ۱۰ سبک مختلف می باشند که عبارتند:

- ۱- موناکی: تمایل دارد در یک زمان به انجام یک کار پردازد و تقریباً همه انرژی و توان خود را به آن اختصاص میدهد.
- ۲- سلسله مراتبی: تمایل دارد در یک زمان، کارهای زیادی انجام دهد و برای آنچه که انجام می دهد و چگونگی و موقعیت آن و نحوه تخصیص انرژی و منابع آن اولویت بندی می کند.
- ۳- الیگارکی: تمایل دارد در یک زمان کارهای زیادی انجام دهد اما در اولویت بندی کارها دچار مشکل است..



۴-آنا رکی: تمایل دارد روش های تصادفی را برای حل مسئله به کار گیرد، از نظام ها، قواعد و دستور العمل ها و به طور کلی از هر نوع محدودیتی بیزار و متنفر است.

۵-کلی: تمایل دارد با کلیات، صور کلی و انتزاعی درگیر باشد.

۶-جزئی: تمایل دارد با جزئیات و نمونه های عینی و خاص درگیر باشد.

۷-درونی: تمایل دارد به تنهایی کار کند و بر دنیای درونی خویش متمرکز باشد و متکی به خود است.

۸-بیرونی: تمایل دارد با دیگران کار کند، به جهان بیرون متمرکز است و به دیگران وابسته است.

۹-آزادمنشانه: تمایل دارد کارها را با روش های جدید انجام دهد و با آداب و رسوم مخالف است و با آنها مبارزه می کند.

۱۰-محافظه کارانه: تمایل دارد کارها را با روش های از پیش تجربه شده و صحیح انجام دهد و از آداب و رسوم پیروی می کند. (میچل، ۱۳۸۰: ۱۲۲)

۵-الف-۱-۴: اساس سبک تفکر مدیران

۱-آزمایش و خطا: تفکر نتیجه آزمایشهایی است که فرد انجام می دهد و ابتدا این آزمایشها با خطا توأم است ولی به تدریج خطا کم می شود و فعالیت یا آزمایشهای فرد با موفقیت همراه میگردد و به حل مسئله مورد نظر موفق می شود.

۲-تفکر و تداعی معانی: پیروان مذهب تداعی معانی، پایه و اساس تفکر را بر ارتباط دو تصور یا مفهوم قرار می دهند و بنظر آنها مشابهت دو تصور یا مفهوم سبب می شود که ذهن ما حکم یا صفت یکی را به دیگری انتقال دهد. بنابراین استنتاج حکمی از امری برای امری دیگر یا تعمیم حکم یک امر با امر دیگر تنها در صورت مجاورت آن دو امر در ذهن فرد امکان پذیر می باشد.

۳-تفکر و تئوری گشتالت: پایه و اساس تفکر بر طبق این تئوری فهم بصیرت است. پیدایش بصیرت وقتی امکان دارد که فرد مسئله یا موقعیت معین را بطور کل در نظر گیرد. هر موقعیتی از عناصر معینی تشکیل شده است. این عناصر در سازمان و طرح معینی با هم ارتباط دراد و کشف این ارتباط در حل مسئله تاثیر فراوان دارد.

۴-تفکر خلاق: در تفکر خلاق راههای غیر عادی و معمولی نظر فرد را به خود جلب می کند. ممکن است فرد مسئله تازه ای را مطرح کند یا فرضیه های کاملا غیر عادی بالنسبه با آنچه مورد قبول دیگران است ارائه نماید. پیچیدگی جریان کار در تفکر خلاق و عدم انتظام مراحل مختلف آن تفاوت اینگونه تفکر را با تفکر عادی روشن می سازد. (شریعتمداری، ۱۳۷۱: ۴۰۴)

۵-ب: مبانی رفتار شهروندی سازمانی

اولین بار واژه رفتار شهروندی سازمانی بوسیله ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شد ولی قبل از او افرادی هم همچون کتز و کاهن با تمایز قایل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نو اورانه و خود جوش در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و قبل از آنها چستر برنارد با بیان مفهوم تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی این موضوع را مورد توجه قرار دادند. اورگان رفتار شهروندی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می داند که ورای الزامات سازمانی است (مقیمی، ۱۳۸۴) همچنین اورگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی رفتار فردی و داوطلبانه است اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود (اسلامی، سیار، ۱۳۸۶).

اصطلاحاتی که در دهه های اخیر برای تشریح چنین رفتارهایی بکاربرده شده عبارت است از رفتار پیش اجتماعی، رفتار فرانتشی، خودجوشی سازمانی و عملکرد زمینه ای. هر چند هر کدام از این مفاهیم خاستگاه متفاوتی داشته اند ولی بطور کلی به مفهوم یکسانی اشاره دارد و آن رفتار شهروندی سازمانی است و منظور آن دسته از فعالیت های مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، توسط افراد انجام می شود و هر چند که سیستم پاداش رسمی سازمان این رفتارها را شناسایی نمی کند ولی برای عملکرد خوب سازمان مؤثر است. در رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرد که علی رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آن ها وجود ندارد، در سایه انجام آن ها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت هایی ایجاد می شود (Kwantes, 2003) ارگان، رفتار شهروندی سازمانی را بعنوان



رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف کرده و بیان می کند این دسته از رفتارها به طور صریح و مستقیم بوسیله سیستم‌های پاداش رسمی مورد توجه قرار نمی گیرند ولی باعث ارتقاء اثربخشی کارکردهای سازمان می گردند (Moorman et al, 1995)

برای مشخص تر شدن مفهوم رفتار شهروندی سازمانی ابتدا به ارائه تعاریفی از این نوع رفتار می پردازیم:

۱. ارگان (۱۹۸۸): رفتارهای شهروندی سازمانی را به عنوان یک رفتار اختیاری که بطور مستقیم و صریح توسط سیستم پاداش شناخته نمی شود و در مجموع عملکرد مؤثر سازمان را افزایش می دهد تعریف نمود (Moideenkutty and et al, 2006) این بدین معنی است که افراد برای اجرای این نوع رفتارها به طور رسمی پاداش دریافت نمی کنند، و نیز به علت عدم اجرای آنها مجازات و تنبیه نمی شوند. در واقع رفتار شهروندی افعال و اقدامات ایثارگرانه و تمایلات به از خود گذشتگی کارکنان را به منظور تأمین آسایش و رفاه دیگران تبیین می کند (زارعی متین و دیگران، ۱۳۸۵، ۳۴).

۲. رفتار های شهروندی سازمانی آن رفتارهایی هستند که از الزامات مشخص شده نقش فراتر رفته و سازمان را به عنوان یک واحد، تیم، و فرد برای اینکه اهداف سازمانی توسعه و ترقی یابند هدایت می کنند (Belogolovsky & Somech, 2009).

۳. هانت (۱۹۹۹) رفتار شهروندی سازمانی (OCB) را به عنوان رفتارهای غیر الزامی، اختیاری، طبیعی و مطلوب از کارکنان یک سازمان که مقاصد عمومی آزاد و آشکاری را دارد تعریف می نماید. همه این تعاریف بیانگر این واقعیت می باشد که OCB رفتارهای مطلوبی که می تواند برای سازمان، ادارات، گروهها و افراد سودمند باشد را شامل می شود (polat, 2009).

بولینو و تورنلی (۲۰۰۳) اعتقاد دارند که رفتارهای شهروندی به طور کلی دارای دو حالت عمومی هستند: آنها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند (به عنوان نمونه، نیازی نیست که آنها از جنبه فنی به عنوان بخشی از شغل افراد باشند) و همچنین آنها ناشی از تلاشهای ویژه و فوق العاده هستند که به سازمانها برای دستیابی به موفقیت، از کارکنانشان انتظار دارند (مقیمی، ۱۳۸۵).

۵-ب-۱: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مابین محققان توافق نظر وجود ندارد. در این زمینه در تحقیقات مختلف به ابعادی نظیر رفتارهای کمک کننده، جوانمردی، گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی و نوع دوستی اشاره شده است. (مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷، رضایی کلید بری و باقر سلیمی، ۱۳۸۷، اسلامی، ۱۳۸۷)

پادساکف در سال ۲۰۰۰ میلادی دسته بندی مفصلی از اینگونه رفتارها انجام داده است که رفتارهای شهروندی سازمانی را در قالب هفت دسته تقسیم می نماید (مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷، رضایی کلید بری و باقر سلیمی، ۱۳۸۷، اسلامی، ۱۳۸۷): ۱- رفتارهای یاری گرانه ۲- جوانمردی ۳- نوآوری فردی ۴- فضیلت مدنی ۵- تعهد سازمانی ۶- خودرضایت مدنی ۷- رشد فردی بولینو و همکاران (۲۰۰۳) مؤلفه های زیر را به عنوان شاخص های رفتار شهروندی سازمانی معرفی کردند: ۱- وفاداری ۲- وظیفه شناسی ۳- مشارکت (اجتماعی، حمایتی، وظیفه ای و مدنی) ۴- توجه و احترام ۵- فداکاری ۶- تحمل پذیری (روحیه جوانمردی)

عملکرد شهروندی، فعالیت هایی مانند کمک به دیگران در انجام کارهای کارکنان، حمایت سازمان و داوطلب شدن در انجام کارهای جانبی و مسئولیت پذیری را شامل می شود. (مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷، رضایی کلید بری و باقر سلیمی، ۱۳۸۷، اسلامی، ۱۳۸۷) که به طور خاص برای تبیین عملکرد شهروندی سازمانی مدلی با چهار بعد زیر ارائه می نمایند:

۱- پشتکار توأم با شور و تلاش فوق العاده که برای تکمیل فعالیت های کاری موفقیت آمیز ضروری است. ۲- داوطلب شدن برای انجام فعالیت های کاری که به صورت رسمی بخشی از وظیفه کاری افراد نیست ۳- مساعدت و همکاری با دیگران ۴- پیروی از مقررات و رویه های سازمانی

شاید بتوان گفت معتبرترین تقسیم بندی ارائه شده درباره ابعاد و مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان ارائه شده است که در تحقیق های مختلف مورد استفاده قرار می گیرد. این ابعاد عبارتند از:



- ۱- آداب اجتماعی: مستلزم حمایت از عملیات های اداری سازمان است .
- ۲- نوع دوستی : کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف تعیین شده به شیوه ای فراتر از آنچه انتظار می رود.
- ۳- وجدان کاری : انجام امور تعیین شده به شیوه ای فراتر از آنچه انتظار می رود .
- ۴- جوانمردی: تأکید بر جنبه های مثبت سازمان به جای جنبه های منفی آن.
- ۵- نزاکت : مشورت با دیگران قبل از اقدام به عمل، دادن اطلاع قبل از عمل، و رد و بدل کردن اطلاعات. آداب اجتماعی ، وجدان کاری و نوع دوستی به عنوان مؤلفه های کمک کننده ، فعال و مثبت مطرحند. آداب اجتماعی به عنوان رفتاری است که توجه به مشارکت زندگی اجتماعی سازمانی را نشان می دهد . آداب اجتماعی ، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت های فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور ضروری نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران می شود. گراهام معتقد است یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کرده و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد. (مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷، رضایی کلید بری و باقر سلیمی، ۱۳۸۷، اسلامی، ۱۳۸۷)
- ارگان اشاره می کند که هر ۴ بعد رفتار شهروندی ممکن است همزمان ظهور پیدا نکند ، مثلا ممکن است افرادی که تصور می شود دارای بعد وجدان کاری هستند، همیشه نوع دوست و فداکار نباشند. یا اینکه برخی از این ابعاد ، مانند نوع دوستی و وجدان کاری تاکتیکی برای تحت فشار قرار دادن مدیران سازمان باشد. یعنی کارکنان سعی می کنند با انجام این اعمال بر روند تصمیم گیری مدیران سازمان برای ارتقاء و یا اعطای پاداش به آنها ، تأثیر گذارند. در این حالت کارکنان سازمان از «سرباز خوب» بودن به «هنرپیشه خوب» برای سازمان تبدیل می شوند(مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷، رضایی کلید بری و باقر سلیمی، ۱۳۸۷، اسلامی، ۱۳۸۷).

۶. روش تحقیق

۱-۶ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و دبیران زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب است، تعداد ۳۴۱ نفر دبیر و تعداد ۳۵ نفر مدیر به عنوان گروه نمونه از بین اعضای جامعه آماری با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است.

۲-۶: ابزارهای جمع آوری اطلاعات

در این تحقیق جهت بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران بر رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان میاندوآب از دو ابزار پرسشنامه به منظور جمع آوری اطلاعات و برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شده است.

الف. پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ:

این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و ۳ بعد اجرایی، قضایی و قانونگذاری می باشد که برای جمع آوری اطلاعات در بین مدیران به کار گرفته شده است. پرسشنامه به صورت هفت گزینه ای لیکرت در نظر گرفته شده است و به هر گزینه از صفر تا شش امتیاز داده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳٪ به دست آمده است.

ب. پرسشنامه رفتار شهروندی وروم:

این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه و برای جمع آوری اطلاعات در بین دبیران مورد استفاده قرار گرفته شده است. پرسشنامه به صورت پنج گزینه ای لیکرت در نظر گرفته شده است و به هر گزینه از یک تا پنج امتیاز داده شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۹۵ بدست آمد که بیانگر پایایی مطلوب آزمون است.



۳-۶: روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات

در مطالعه حاضر برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سوالات پرسشنامه تحقیق از جدول توزیع فراوانی و درصد پاسخهای مربوطه به هر یک از سوالات استفاده شده است و برای آزمون فرضیه‌ها و تحلیل آماری و تعیین جهت و شدت همبستگی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. که با نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۷. نتایج

۱-۷: یافته‌های توصیفی

۱-۷-الف: ویژگی‌های جنسیتی و تحصیلات مدیران

جدول شماره ۱-۷-الف. توزیع کل پاسخگویان به تفکیک تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
دیپلم	۰	۰	۰
فوق دیپلم	۰	۰	۰
لیسانس	۱	۵۱/۴۳	۵۱/۴۳
فوق لیسانس	۱۵	۴۲/۸۵	۹۴/۲۸
دکتری	۲	۵/۷۲	۱۰۰
جمع کل	۳۵	۱۰۰	

جدول شماره ۱-۷-الف توزیع کل پاسخگویان به تفکیک تحصیلات در ۵ سطح دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری را نشان می‌دهد. همانطور که داده‌های جدول نشان می‌دهد از کل پاسخگویانی که در تحقیق شرکت داشته‌اند افراد دارای مدرک لیسانس با ۵۱/۴۳ درصد بیشترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند بعد از آنها مدیران دارای مدرک فوق لیسانس با ۴۲/۸۵ درصد دارای دومین رتبه هستند مدیران دارای مدرک دکتری جزء سومین دسته هستند که با ۵/۷۲ درصد در مطالعه حاضر مشارکت داشته‌اند در نمونه‌گیری این پژوهش هیچ فردی با تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم شانس مدیر شدن را نداشته است. از کل پاسخگویان مردان دارای بیشترین فراوانی هستند آنها با ۵۱/۶ درصد کل پاسخگویان به خود اختصاص داده‌اند و مدیران زن نیز با ۱۷ نفر از ۳۵ مدیر با ۴۸/۴ درصد بقیه پاسخگویان را تشکیل می‌دهند.

۱-۷-ب: ویژگی‌های جنسیتی و تحصیلات دبیران

جدول شماره ۱-۷-ب. توزیع کل پاسخگویان به تفکیک تحصیلات



میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
دیپلم	۲	۱۶	۱۶
فوق دیپلم	۸	۲/۳	۲/۹
لیسانس	۲۱۱	۶۱/۹	۶۴/۸
فوق لیسانس	۱۱۶	۳۴	۹۸/۸
دکتری	۴	۱/۲	۱۰۰
جمع کل	۳۴۱	۱۰۰	

جدول جدول شماره ۷-۱-ب. توزیع کل پاسخگویان به تفکیک تحصیلات در ۵ سطح دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری را نشان می دهد. همانطور که داده های جدول نشان می دهد از کل پاسخگویانی که در تحقیق شرکت داشته اند افراد دارای مدرک لیسانس با ۶۱/۹ درصد و نزدیک به دو سوم بیشترین آمار را به خود اختصاص داده اند بعد از آنها دبیران دارای مدرک فوق لیسانس با ۳۴ درصد و حدوداً یک سوم دارای دومین رتبه هستند دبیران دارای مدرک فوق دیپلم جزء سومین دسته هستند که با ۲/۳ درصد در مطالعه حاضر مشارکت داشته اند معلمین با تحصیلات دکتری و دیپلم به ترتیب با ۴ و ۲ نفر کمترین فراوانی را دارا هستند. از کل پاسخگویان مردان دارای بیشترین فراوانی هستند آنها با ۵۳/۹ درصد کل پاسخگویان را تشکیل می دهند و زنان نیز با ۱۵۷ نفر از ۳۴۱ با ۴۶/۱ درصد بقیه پاسخگویان را تشکیل می دهند.

۷-۲: تحلیل نتایج و آزمون فرضیه ها

فرضیه اول: بین سبک تفکر اجرایی و رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.
جدول شماره ۷-۲-۱. ضرایب همبستگی بین سبک تفکر اجرایی و رفتار شهروندی

ردیف	نام متغیرها	Pearson	sig
۱	سبک تفکر اجرایی	۰/۳۸۷**	۰/۰۰۰
۲	رفتار شهروندی		

۱- $P < 0/01$ ** $P < 0/05$ * (آزمون دو دامنه)

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۴-۳-۱ نشان می دهد که ضریب همبستگی بین متغیر سبک تفکر اجرایی و رفتار شهروندی برابر با ۰/۳۸۷ و سطح معناداری آن برابر با $sig = 0/000$ ($p < 0/05$) می باشد. بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. چون میزان p به دست آمده کمتر از ۵ صدم می باشد بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه خلاف تایید می شود. پس فرضیه شماره ۱ بین خلاقیت فردی و تفکر انتقادی رابطه معنی داری وجود دارد، تایید می شود.



فرضیه دوم: بین سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۷-۲-۲. ضرایب همبستگی بین سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی

ردیف	نام متغیرها	Pearson	sig
۱	سبک تفکر قضایی	*0/385	*0/000
۲	رفتار شهروندی		

1- $P < 0/01$ ** $P < 0/05$ * (آزمون دو دامنه)

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۴-۳-۲ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی برابر با ۰/۳۸۵ و سطح معناداری آن برابر با $sig = 0/000$ ($p < 0/05$) می‌باشد. چون در این رابطه sig برابر با صفر می‌باشد و کمتر از ۵ صدم است بین سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق بین دو سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی رابطه معنی داری وجود دارد، تایید می‌شود.

فرضیه سوم: بین سبک تفکر قانون گذاری و رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۷-۲-۳. ضرایب همبستگی بین سبک تفکر قانون گذاری و رفتار شهروندی

ردیف	نام متغیرها	Pearson	sig
۱	سبک تفکر قانون گذاری	0/028	0/607
۲	رفتار شهروندی		

1- $P < 0/01$ ** $P < 0/05$ * (آزمون دو دامنه)

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۴-۳-۳ که ضریب همبستگی پیرسون بین سبک تفکر قانون گذاری و رفتار شهروندی ۰/۰۲۸ می‌باشد و سطح معنی داری مشاهده شده برای آن برابر با $sig = 0/607$ ($p > 0/05$) است. بنابراین فرضیه شماره ۳ بین سبک تفکر قانون گذاری و رفتار شهروندی رابطه معنی داری وجود دارد، رد می‌شود. یعنی سبک تفکر قانون گذاری هیچ تاثیری بر رفتار شهروندی ندارد.

۸. بحث و نتیجه گیری

علم و توسعه آن از دید کارشناسان، برنامه‌ریزان و دولتمردان به عنوان پایه اساسی توسعه کمی و کیفی کشورها محسوب می‌شود پیشرفت، توسعه و برتری انسان امروزی، نتیجه فعالیت علمی در جهت برنامه‌ریزی در مسیر بی-پایان توسعه کشورهاست که زیربنای رفاه اجتماعی و بهبود شرایط زندگی را فراهم می‌سازد. با مطالعه کشورهای مختلف در سطح جهان به سادگی می‌توان فهمید که رابطه مستقیمی میان تولید دانش و سطح توسعه‌یافتگی



وجود دارد و شکاف و تفاوت کشورها در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ناشی از سطح علمی و متناظر با توسعه سطح تکنولوژی آنهاست. بنابراین نهاد آموزش و ابعاد و زوایای مختلف آن از جمله نیروی انسانی فعالش نظیر آموزگاران و مدیران و نحوه تعامل آن باید مدنظر اساسی قرار گیرند.

نظام آموزشی در جوامع معاصر گسترش زیادی یافته و پیامد این رشد روزافزون تبدیل نظام آموزشی به سازمان عظیمی است که با تعداد قابل ملاحظه ای از کودکان، نوجوانان و جوانان سروکار دارد. همه کشورها و جوامع ارزشها و هنجارهایی که به نظر آنها مهم هستند از طریق نهاد مدرسه به دانش آموزان که در سنین پایین و مراحل اولیه جامعه پذیری قرار دارند توسط دبیران به آنها منتقل می‌کنند. در کنار برنامه رسمی آموزشی یک برنامه پنهان نیز در کار است که بیشترین منبع آن رفتار معلم‌هاست. بنا به مطالعات و ادبیات تحقیق که در فصول قبلی به آن اشاره شد یکی از این منابع، رفتار شهروندی دبیران است که متاثر از سبک تفکر مدیران مدارس می‌باشد.

بنابراین مدیریت در سازمان های آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است و ضایعات ناشی از عملکرد ضعیف مدیریت، منشأ بحران های زیادی در سازمان ها و مراکز آن می شود. محور تمام فعالیت های مدیران مراکز آموزشی تسهیل و پیشبرد امر آموزش و یادگیری و تربیت انسان های متعهد و متخصص است. پس مدیران می توانند با حفظ آرامش خود با تعارضات و استرس ها برخورد نمایند و آن را کاهش دهند. توانایی در راهبرد، فهم داده ها و اطلاعات و قضاوت صحیح از مهمترین مهارت های مدیریتی است که منجر به تصمیم گیری های تاثیرگذار می شود. هدف اصلی این پژوهش نیز پی بردن به تاثیر الگوی فکری مدیران بر رفتار شهروندی دبیران دوره دوم متوسطه در دبیرستانهای شهرستان میاندوآب میباشد.

با توجه به آزمون فرضیه ها و نتایج تحلیل آماری نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه شماره ۱ نشان داد بین متغیر سبک تفکر اجرایی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. که با نتایج پژوهش پژوهش ترابیان (۱۳۸۵) سازگار است.

از دیگر اهداف مطالعه حاضر بررسی ارتباط بین سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی می‌باشد. که نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین متغیر سبک تفکر قضایی و رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود دارد ($r=0/385$ و $p<0/05$). تفکر قضایی تمایل به قضاوت و ارزیابی افراد و کارها دارد. بر اساس آزمون این فرضیه می‌توان گفت که مدیران در جایگاهی که در بوروکراسی سازمان دارند هر وقت عملکرد و رفتار دبیران و میزان انطباق آن را با اهداف سازمان که در بوروکراسی و دستورالعمل‌ها تبلور یافته است، مورد نظارت قرار می‌دهند و این نظارت و ارزیابی احتمالاً منجر به تمایز گذاری و تفاوت در بین دبیران و آشکار سازی میزان تعهد و پایبندی‌شان به سازمان خواهد شد که این نوع تفاوتها و تمایزها حمایت و پشتیبانی مدیران و سازمان از افراد هم‌نوا با قواعد را پی داشته باشد که این رویه باعث افزایش رفتار شهروندی در بین دبیران خواهد بود. این یافته با پژوهش (Podsakoff et al., 2000) همخوانی ندارد.

در نهایت اهداف دیگر مطالعه حاضر بررسی ارتباط بین سبک تفکر قانون گذاری و رفتار شهروندی است. نتایج تحلیل آماری و آزمون فرضیه ها نشان می دهد که بین دو متغیر سبک تفکر قانون گذاری و رفتار شهروندی رابطه معنی دار وجود ندارد به عبارتی می توان گفت که سبک تفکر قانونگذاری با تمایل به ایجاد، اختراع و طراحی و انجام کارها را به روش خود شناخته می‌شود تاثیری در رفتار شهروندی ندارد که با نتایج تحقیقات (Chen fei, 2006)، (Twigg, 2007) و (یعقوبی و همکاران، ۱۳۳۸۹) در تضاد می‌باشد.



با توجه به اینکه سبک تفکر قانونگذاری با تمایل به ایجاد، اختراع و طراحی و انجام کارها را به روش خود شناخته می‌شود به نظر می‌رسد به دلیل عدم توانایی در پیش بینی نتایج مثبت و منفی یک ایده خلاق، مبهم بودن هزینه‌ها و تبعات نوآوری، غیرقابل سنجش بودن پیامدهای حاصل از خلاقیت و عدم وجود معیاری برای رد یا قبول یک ایده، دبیران معمولاً اطمینان کاملی از پذیرش یک ایده خلاق در سازمان خود ندارند و در برابر آن مقاومت می‌کنند. احتمالاً علت این مقاومت این است که دبیران نسبت به آن تفکر یا ایده توجیه نیستند و از مزایای مترتب بر آن بی‌خبرند و تصور نادرستی از نتایج اجرای آن در سازمان دارند. بنابراین پیشنهاد می‌شود منطبق با مطالعه حاضر و اهمیت نوع تفکر مدیران قبل از انتصاب آنها به سمتهای مدیریتی با رویکردی آموزشی مدیران را از اهمیت نوع تفکر و اثرات آن بر دبیران و پویایی آموزش و پرورش آشنا ساخت. با توجه به اینکه خلاقیت و نوآوری در سازمانهای امروزی بنا به شرایط خاص محیطی و فرهنگی یکی از راههای بالا بردن بهره‌وری است جهت بهرمندی از این عامل ضروری است قبل از اجرای هر ایده خلاقانه با آموزش‌های گروهی و سایر روشها فهم و درک دبیران را از این نوع ایده‌ها آگاه کرد و از این طریق همکاری دبیران را افزایش و در تقویت رفتار شهروندی آنها کوشید. پیشنهاد نهایی مربوط به این سنخ از تحقیقاتی است که درباره سازمان‌ها صورت می‌گیرد چون دارای حساسیت‌هایی نسبت به اهداف، نتایج تحقیقات و روش‌های انجام آن وجود دارد قبل از هر تحقیقی درباره سازمانها مجوزها و هماهنگی‌های مربوط به آنها به دقت و درستی صورت گیرد.



فهرست منابع

- اسلامی حسن، سیار، ابوالقاسم، رفتار شهروندی سازمانی، تدبیر، شماره ۱۸۷، آذر ۱۳۸۶، صص ۵۶-۵۹
- امین بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه، رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دومهنامه دانشور رفتار، دوره جدید، سال چهاردهم، شماره ۲۶، ۱۳۸۶، صص ۳۱-۳۸.
- ترابیان، سارا، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران و جو سازمانی در دبیرستان های دولتی دخترانه شهر کرمان از دیدگاه دبیران، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- ربانی خواه، فهمیه، (۱۳۸۰)، بررسی میزان مهارت های مدیریتی دبیرستان های شهر قم و رابطه آن با اثربخشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- روغنی، مهناز، بهرام زاده، حسینعلی، منفردی راز، براتعلی، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین مهارت های مدیریتی و اثربخشی آنها، دانشجویان دانشگاه دولتی شهرستان بجنورد، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش نامه تربیتی دوره ۲۰ شماره ۲۰.
- زارعی متین، حسن و جندقی، غلامرضا و توره، ناصر، شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم، بهار، ۱۳۸۵، صص ۳۱-۶۳، ۱۴.
- شریعتمداری، علی (۱۳۷۷)، روان شناسی تربیتی، تهران، انتشارات امیر کبیر، جلد اول
- کجویی هرج، مجید، (۱۳۸۳)، بررسی مقایسه ای رابطه بین مهارت های مدیریتی و اثربخشی مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- مقیم. سید محمد، رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، فرهنگ مدیریت، شماره ۱۱، ۱۳۸۴، صص ۱۹-۴۸
- میچل، ترنس آر، (۱۳۸۰)، مردم درسازمان ها، ترجمه حسین شکر کن، تهران، انتشارات رشد.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳)، مبانی مدیریت منابع انسان، ی تهران: یسطرون.
- میرکمالی، سید محمد و نارنجی ثانی، فاطمه، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، ۱۳۸۷، صص ۷۱-۱۰۱.
- نوربخش، مهوش و علیزاده، محمود، بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز، حرکت، شماره ۲۲، ۱۳۸۳، صص ۱۷۱-۱۸۹.
- یعقوبی، نورمحمد و همکاران، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم شماره ۴ نیمه دوم ۱۳۸۹، صص ۶۴-۹۶

- Belogolovsky, Elena, Somech, Anit, (2009), Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents, Teaching and Teacher Education, pp.1-10
- Chen, M. f. (2006). "The relationship among transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship behavior - a study of network department in a telecommunication company", www.sciencedirect.com
- Chen, X. P., and Fahr, J.L. (2001). "Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan ", Advances in Global Leadership, Vol 2, pp 101 - 126.
- Fiedler, F. E., (1965), "Engineer the Job to fit the Manager," Harvard Business Review, 43, No. 5.
- Fiedler, F. E., (1965), "Engineer the Job to fit the Manager," Harvard Business Review, 43, No. 5.
- Hooijberg, R., Lane- Nancy, D., A., (2010), leader effect Newness and integrity: wish Futzing king? International Journal of organizational Analysis, 2010, 18-1-59-75.
- ko, Stephen . (2008) . Do thinking styles of entrepreneurs matter in inn0vation . Journal of global business and technology
- Latif, D., A., (2002) Topic, Model for Teaching the Management Skills component of Managerial Effectiveness to Pharmacy Students, American Journal of Pharmaceuticol Education Vol.66. winter 2002.
- Luthans , F., (1988), Successful vs Effective Real Managers , The Accademy of Management , Vol 2 .



- Nsubuya, Y., K., (2008), Analysis of leadership styles and school performance of secondary school in Ucanda, Dissertation Submitted to nelson Mandela Metropolitan university.
- Podsakoff, P. M., and Mackenzie, S. B. (1994). "Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness". *Journal of marketing research*, 3(1), pp 351- 363.
- polat, Soner,(2009), Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 1591–159
- Zeithaml, V.A., Berry, L.L. and Parasuraman, A., (1996), The behavioural consequences of service quality, *Journal of Marketing* 60 (2), pp. 31–46
- Sternberg, R., (1997) *Thinking styles*. New York: Cambridge University press
- Twigg, N. W., Fuller, J. B., and Hester, K. (2007). "Transformational leadership in labor organizations: the effects on union citizenship behaviors", *Journal of Labor Research*, Vol 29, No 1, pp27-41
- Wiles. K (2003), [Supervision for better schools]. (Trans. byTousi MA). Tehran: State Management Training Center;
- Zhang Li- Fang & Sternberg. J, (2001). Are Learning Approaches and thinkingstyles Related? A study in two Chinese Populations, *Journal of Psychology* v34, pp464-49