

## بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدائی شهرستان جم

سید علی اوسط سجادی<sup>۱</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدائی شهرستان جم انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از جهت نحوه گردآوری داده ها، از نوع پژوهش های توصیفی - پیمایشی می باشد. جمعیت مورد مطالعه در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان جم می باشد. جهت تعیین حجم افراد نمونه به جدول مورگان استناد شد و تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق اخلاق حرفه ای، کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص هایی همچون جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح آمار استنباطی از آزمون هایی همچون آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. نتایج نشان داد که بیشترین مقدار همبستگی به دست آمده بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی و کمترین مقدار همبستگی بین اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری است. در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت پذیر و قانونمند می نماید و نتیجه قانونمند بودن فرد، این است که می توان رفتار وی را پیش بینی نمود. پیش بینی پذیری رفتار نیز منجر به اعتماد آفرینی خواهد شد و این همان اخلاق حرفه ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی شکل گرفته است و رفتارهای خارج از نقش و شهروندی سازمانی معلمان را گسترش می دهد.

**واژه های کلیدی:** اخلاق حرفه ای، کیفیت زندگی کاری، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان مقطع ابتدایی، شهرستان جم

## مقدمه و بیان مساله

برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمانها یک رویکرد درونگر و گسترده می‌باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. در گذشته صرفاً زندگی غیر کاری مدنظر و تأکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اجرای برنامه های کیفیت زندگی کاری موجب تامین رضایتمندی افراد معلمان و کاهش شکایات، غیبت و ترک خدمت کارکنان سازمان می شود. برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که بوسیله ی آن همه ی اعضای سازمان از مجاری ارتباطی باز مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم هایی که بر شغلشان به خصوص، و بر محیط کارشان بطور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کارشان بیش تر می شود. بخش قابل توجهی از کیفیت زندگی کاری را مدیران یک شرکت یا سازمان، میتوانند با تصمیم های خود، بسازند. اما واقعیت این است که بخشی از کیفیت زندگی کاری را نیز، خود ما توسط نحوه برخوردی که با اطرافیان داریم و نقش هایی که در سازمان بر عهده میگیریم، می سازیم. بهبود کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از رویکردهای بی شمار در روانشناسی مثبت نگر، جهت افزایش شادکامی و کیفیت زندگی انسانی از رویکرد رضایت مندی نسبت به زندگی حمایت می کند. نظریه کیفیت زندگی بر این فرض استوار است که عناصر عاطفی و هیجانی - شادمانی تا حد زیادی از قضاوت های شناختی از رضایت مندی از زندگی ناشی می شود و یا از این ارزیابی حاصل می شود که چه وقت فرد احساس شادمانی و امنیت می کند و معیارهای او در مورد کار و فعالیت رضایت بخش برآورده شده است. در نظریه کیفیت زندگی، کیفیت زندگی معادل با رضایت مندی از زندگی است (کریمی، ۱۳۹۳). از طرفی اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می باشد قابل تحلیل می باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی معلمان در سازمان آموزش و پرورش می باشد. نقش معلمان در پیشبرد امور آموزشی دارای اهمیتی بالاست و موثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب میشود. پیشرفتهای اقتصادی و اجتماعی و تجهیز معلمي متعهد، متخصص و ماهر و افزایش مهارتهای مداوم آنها را اجتناب ناپذیر می کند. رفتار آنها می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود. از این روست که پژوهش در مورد رفتار شهروندی سازمانی توجه محققان را به خود جلب کرده است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۶). این متغیر با الهام از یک شهروند خوب، کارمندی را توصیف می کند که برای انجام وظایف خود و به طور کلی برای کمک به عملکرد بهتر سازمان، از هیچ تلاشی حتی افزون تر از وظایف ازپیش تدوین شده خود فروگذار نیست. به بیان دیگر کارکنان برخوردار از رفتار شهروندسازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم

داشتی تلاش کنند. بطور طبیعی در صورتی که سازمان ها بهره مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می توانند در عرصه رقابت با فراق خاطر به فکر سرمایه گذاری در عرصه های دیگر موثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره مندی از این کارکنان اکثر وقت خود را صرف اموری غیر از امور مربوط به وظایف زیردستان می کنند (ارگان، ۱۹۸۸).<sup>۱</sup> بطور کلی باید گفت که عدم توجه به اخلاق حرفه ای در مدارس و آموزش و پرورش می تواند معضلات بزرگی برای نظام آموزش به وجود آورد. بی توجهی سازمانها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی و پایین بودن کیفیت زندگی کاری می تواند مشروعیت سازمان آموزش و پرورش و اقدامات آنها را زیر سوال ببرد. اخلاق کار ضعیف بر نگرش معلمان بخصوص معلمان ابتدائی جم نسبت به شغل، سازمان موثر بوده و می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی آنها اثربگذارند. بنابراین توجه به کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدائی شهرستان جم می تواند تاثیر بسیار خوبی بر آموزش بگذارد و مدیران این شهرستان فراتر از شغل خود کار کنند اما اگر کیفیت زندگی کاری پایین باشد و به آن توجه نشود بی شک کیفیت آموزش پایین می آید زیرا معلمان انگیزه ای برای خوب بالا بردن کیفیت آموزش مدارس خود ندارند و بیشتر فکر امرار معاش هستند تا آموزش با کیفیت. بنابراین سوال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا بین اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی شهر جم رابطه معناداری وجود دارد؟

### هدف تحقیق

- تبیین رابطه اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان

### فرضیه تحقیق

- بین اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

### مبانی نظری

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط ارگان و همکاران وی در سال (۱۹۸۳) مطرح گردید. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیش تر برای شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب آنها نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند. محققان سازمانی این اعمال را که در محل کار اتفاق می افتد، این گونه تعریف می کنند: رفتار شهروندی سازمانی مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند.» به عنوان مثال یک کارگر ممکن است نیازی به اضافه کاری و تا دیر وقت در محل کار ماندن نداشته باشد، اما با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل شد جریان کاری سازمان، بیشتر از ساعت کاری رسمی خود در سازمان می ماند و به دیگران کمک می کند. ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردیو داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی

<sup>۱</sup>-Organ

و کارایی عملکرد سازمان می شود. (کوهن و کول، ۲۰۰۴) این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تاکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد. بالین تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می یابد (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳). بولینو، ترنلی و بلودگود (۲۰۰۲) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی و داشتن علاقه ای واقعی نسبت به فعالیت ها و مأموریت های کلی سازمان تعریف کرده اند. آنان بر این عقیده هستند که رفتارهای شهروندی به طور کلی دارای دو خصیصه عمومی هستند: اولاً آنها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند (به عنوان مثال، نیازی نیست که آنها از جنبه فنی بخشی از شغل یک فرد باشند) و ثانیاً آنها ناشی از تلاش های ویژه و فوق العاده ای هستند که سازمان به منظور دستیابی به موفقیت، از کارکنانش انتظار دارد (کورکماز و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین اورگان، پودساکوف و مکینزی رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای فردی و داوطلبانه که باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود، اما مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی سازمان به آن پاداش داده نمی شود، تعریف می کنند. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری فردی و داوطلبانه است که از روی بصیرت صورت می گیرد و به شکل مستقیم یا ضمنی به واسطه پاداش های سیستم پاسخ داده نمیشود اما میتواند به شکل اثربخش عملکرد سازمان را ارتقا بخشد (بتمن و ارگان، ۱۹۸۳).

کادوزیر (۲۰۰۲) درباره ویژگی های افرادی که اخلاق حرفه ای دارند ۸ ویژگی مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی، بادیگران، وفاداری را بیان می کند. در یک تعریف کلی می توان گفت «کیفیت زندگی کاری عبارت است از تصور ذهنی، درک یا برداشت کارکنان سازمان ها از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود» (میرسپاسی، ۱۳۹۰).

### پیشینه تحقیق

سیدین بروجنی (۱۴۰۰) تحقیق با عنوان بررسی تعادل بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمانها، انجام داد. نتایج یافته های این تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی کارکنان سازمان حسابرسی استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

نجفی (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان نقش اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان مخابرات منطقه گلستان، انجام داد. یافته ها نشان داده است که شاخص های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای با شاخص کیفیت زندگی

<sup>۲</sup>- Bienstock et al

<sup>۳</sup>-Bvlynv ,Trnly and Blvdgvd

<sup>۴</sup>-Kvrkmaz et al

<sup>۵</sup>- Kadvzyr

کاری رابطه معنادار و همچنین همبستگی مثبتی و بالایی دارد. دیگر یافته های پژوهش هم نمایانگر آن است که بین شاخص های درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و همچنین رسالت به عنوان متغیرهای فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری، صادق بودن به عنوان متغیرهای اخلاق حرفه ای با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش و همچنین اهمیت کیفیت زندگی کاری می توان نتیجه گرفت که تقویت کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان مخابرات منطقه استان گلستان در گرو ترویج اخلاق حرفه ای از طریق ایجاد بسترهای آموزش و مشارکت کارکنان و همچنین توسعه فرهنگ سازمانی قرار دارد.

سلطانی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در تاثیر حمایت سازمانی اداری شده و توانمندسازی بر عملکرد شغلی انجام شده است. نتایج نشان می دهد که حمایت سازمانی همراه با ایجاد رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اگر صورت گیرد بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است به عبارت دیگر عقاید و ارزش ها، اهداف و مسائل رفاهی کارکنان در سازمان باید مدنظر قرار گیرد و در توانمندسازی کارکنان به تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداخته شود که باعث بالا رفتن عملکرد کارکنان می شود

موغلی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش های شغلی انجام داده است. نتایج نشان داد اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب تاثیر قابل توجهی داشته، همچنین ارزش های فردی و جمعی در محیط های کار هسمو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش های انسانی و اخلاقی است و اخلاق کار اسلامی با واسطه ارزش های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر گذار است. پژوهش اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نتایج این پژوهش در میان کارکنان نشان داد که نمره کارکنان در شاخص اخلاق اسلامی کار بسیار بالاست که نشان دهنده ی این مطلب است که کارکنان به اصول اخلاق اسلامی کار اعتقاد دارند و از این اصول حمایت می کنند.

دهقانان (۱۳۹۴) تحقیقی با موضوع بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا انجام داد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن است که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه ای و هوش معنوی با اثر بخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

### روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. از نظر هدف، کاربردی است.

### جامعه آماری

کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان جم به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند.

### روش نمونه گیری

نمونه آماری تحقیق حاضر ۸۰ نفر است که معلمان به صورت سرشماری نمونه گیری انتخاب شده اند.

### روش و ابزار جمع آوری داده ها

میدانی: در این روش پرسشنامه ها بصورت فردی بین افراد پخش و اطلاعات مورد نظر جمع آوری شده است.

کتابخانه ای: برای گردآوری سایر اطلاعات از قبیل مبانی نظری و پیشینه پژوهش از این روش با استفاده از فیش برداری از کتاب های معتبر اسلامی و مدیریت، مقالات و پایان نامه های معتبر و جستجوی الکترونیکی در سایت های معتبر علمی استفاده شده است.

به منظور جمع آوری اطلاعات از جامعه مورد نظر از سه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری استفاده شده است.

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف:** این پرسشنامه توسط پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) مطابق با ابعاد مدل رفتار شهروندی سازمانی ارگان ساخته شده است.

**پرسشنامه کیفیت زندگی کاری:** این پرسشنامه بر اساس هشت مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری توسط قاسم زاده (۱۳۸۴) تهیه شده است.

**پرسشنامه اخلاق حرفه ای:** برای اندازه گیری اخلاق حرفه ای از پرسش نامه ۱۶ سوالی کادوزیر استفاده شده است.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

داده ها بدست آمده از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار اس پی اس تجزیه و تحلیل شد که در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح توصیفی این تحقیق میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته است و در بخش استنباطی فرضیه پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند. بدین منظور از روش همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

### یافته ها

**بین اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.**

جهت بررسی این فرضیه پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول ش ماتریس همبستگی بین اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان را نشان می دهد با توجه به جدول مشخص می شود که بیشترین مقدار همبستگی به دست آمده بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی ( $r=689$ ) و کمترین مقدار همبستگی بین اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری ( $r=431$ ) است، که دو متغیر در سطح معنی داری  $p \leq 0.05$  معنی دار می باشند. سایر مقادیر همبستگی در جدول زیر مشخص شده است.

جدول شماره ۱: ماتریس همبستگی بین اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	شاخص	ضریب همبستگی		
		اخلاق حرفه ای	کیفیت زندگی کاری	رفتار شهروندی سازمانی
اخلاق حرفه ای	ضریب همبستگی	.۱**	.۴۳۱**	.۶۸۹**
	تعداد	۸۰	۸۰	۸۰

.....	.....	.....	سطح معنی داری	کیفیت زندگی کاری
.۵۱۳**	.۱**	.۴۳۳**	ضریب همبستگی	
۸۰	۸۰	۸۰	تعداد	
.....	.....	.....	سطح معنی داری	رفتار شهروندی سازمانی
.۱**	.۵۱۳**	.۶۹۱**	ضریب همبستگی	
۸۰	۸۰	۸۰	تعداد	
.....	.....	.....	سطح معنی داری	

### نتیجه گیری

در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت پذیر و قانونمند می - نماید و نتیجه قانونمند بودن فرد، این است که می توان رفتار وی را پیش بینی نمود. پیش بینی پذیری رفتار نیز منجر به اعتماد آفرینی خواهد شد و این همان اخلاق حرفه ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی شکل گرفته است و رفتارهای خارج از نقش و شهروندی سازمانی معلمان را گسترش می دهد. برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری ایجاد احساس مسئولیت در معلمان، افزایش احساس رضایت مندی و خشنودی شغلی در آنان، ایجاد زمینه دخالت و مشارکت شان در امور و تصمیمات مدارس، بخصوص تصمیمات موثر در شغل و محیط کار آنها، ایجاد احترام و اعتماد متقابل بین معلمان و مدیران در جهت بهبود عملکرد مدارس است. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در مدارس ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد مدارس، نشاط روحی معلمان و تجلی بهتر اهداف متعالی مدارس و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد حرفه ای و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و مدرسه به دنبال دارد. از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد و افزایش افت تحصیلی دانش آموزان را به دنبال دارد. ایجاد مشاوران شغلی در جهت ارائه مشاوره شغلی به معلمان یکی از مواردی است که می تواند موجبات بهبود کیفیت زندگی کاری را فراهم آورد. امروزه بسیاری از سازمان های پیشرو به منظور بهره برداری هر چه کامل تر از استعداد های کارکنان خود و کمک به کارکنان در جهت محقق نمودن آرزوهای شغلی خود و تقویت احساس توفیق در انجام کار در کارکنان خود، فعالیت های برنامه ریزی و توسعه نظام مند شغلی را انجام می دهند. لذا مدارس نیز می تواند از این طریق رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان را تقویت و گسترش دهند.

### پیشنهادهای

- پیشنهاد می شود از طریق برنامه های مناسب و مبتنی بر رقابت، حس برتری طلبی و رقابتی معلمان در راستای برتری علمی و آموزشی تقویت و تشویق شود.
- تناسب کار و زندگی شخصی معلمان یکی از دغدغه های اصلی آنها می باشد، لذا توصیه می شود، تناسب لازم از طریق برنامه های منعطف و تصمیم گیری های مشارکتی فراهم شود.

- استفاده از سبک های رهبری تحول آفرین و توزیع شده در مدارس می تواند، معلمان را نسبت به رفتارهای خارج از نقش متعهد نماید.
- پیشنهاد می شود، روحیه مسئولیت پذیری معلمان از طریق بهبود پرداخت ها و کیفیت زندگی کاری معلمان بهبود یابد و رفتارهای خارج از نقش آنها تشویق شود.
- پیشنهاد می شود، تعهد حرفه ای معلمان بویژه تعهد آنها نسبت به انجام امور مدرسه و فعالیت های آموزشی و پژوهشی تقویت و پیوسته مد نظر مدیران باشد.

#### منابع

- کریمی، فریبا، اکبری، مرضیه (۱۳۹۳) الگوی روابط بین قابلیت یادگیری سازمانی و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۵، شماره ۲، صص ۱۵۸-۱۴۳.
- سیدین بروجنی، زهرا (۱۴۰۰)، بررسی تعادل بین کیفیت زندگی کاری و انگیزه و اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمانها، چهارمین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.
- موغلی، علیرضا، سید جوادین، سید رضا، احمدی، سید علی اکبر، علوی، آزاده (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ای ارزش های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مدیریت اطلاعات سلامت.
- نجفی، باقر علی، ۱۳۹۸، نقش اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان مخابرات منطقه گلستان، دومین همایش تدبیر مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار، مشهد.
- Organ.d.w. et al, (1988), Organizational Citizenship Behavior: the Good soldier syndrome, Lexington Book, Lexington, MA.