

فرا تحلیل رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان

حسین عباسیان*، لیلانجاتی حاتمیان** و مصومہ قائمی پور***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان در ایران انجام شد. جامعه آماری پژوهش، پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و مقطع دکترا که در دانشگاه‌های دولتی انجام شده‌اند و همچنین، مقالات چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی داخل کشور بود. از روش فراتحلیل برای اجرای پژوهش و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار CMA نسخه ۲ استفاده شد. بر اساس معیارهای ورود و خروج مطالعات، اندازه اثرهای ۵ پایان‌نامه کارشناسی ارشد و ۳ مقاله علمی پژوهشی با استفاده از مدل تصادفی تحلیل شد. نتایج فراتحلیل نشان داد، اندازه اثر ترکیبی پژوهش‌های مورد بررسی ۰/۴۴ محاسبه شد. مقدار اندازه اثر ترکیبی پژوهش‌ها بر اساس شاخص کوهن متوسط محاسبه شد. شواهد این فراتحلیل در ارتباط با مبانی نظری و تجربی پژوهش‌های گذشته نشان‌دهنده رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان بود. لذا با توجه به نتایج می‌توان گفت برای رسیدن به اهداف آموزشی در مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان توجه به سبک رهبری مدیران ضروری به نظر می‌رسد.

کلید واژه‌ها: فراتحلیل، رهبری تحولی، رفتار شهروند سازمانی معلم،

اندازه اثر

*نویسنده مسئول: استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران. h_abbasian@khu.ac.ir

**دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران.

***دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران.

مقدمه

نظام‌های آموزشی سیستم‌های باز و پیچیده‌ای هستند و از حساس‌ترین و مهم‌ترین سازمان‌ها به شمار می‌روند که از بسیاری از متغیرها تشکیل شده‌اند. یکی از دغدغه‌های مهم نظام‌های آموزشی، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. هاتی^۱ (۲۰۰۹) هشتصد فراتحلیل از پیشرفت تحصیلی را بررسی کرد و نتایج پژوهش او نشان داد که کیفیت معلمان و آموزش آن‌ها از مهم‌ترین عوامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است (هوی و میسکل^۲، ۱۳۹۵: ۴۷۲). لذا، موفقیت مدارس اساساً به تمایل معلمان برای انجام وظیفه‌ای فراتر از نقش خود برای رسیدن به اهداف و مقاصد مدرسه بستگی دارد (سومچ و رن^۳، ۲۰۰۷).

بیش از سه دهه از طرح واژه رفتار شهروندی سازمانی^۴ توسط دنیس ارگان^۵ و همکارانش (بتمن^۶ و ارگان، ۱۹۸۳؛ اسمیت^۷، ارگان و نیر^۸، ۱۹۸۳) می‌گذرد. از آن زمان به‌طور چشمگیری تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی افزایش یافته است (پادساکوف، مکنزی، پین و بچراچ^۹، ۲۰۰۰). رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای سودمندی است که افراد به وسیله نقش رسمی خویش مجبور به انجام آن‌ها نیستند (ارگان، ۱۹۹۰)؛ به عبارت دیگر، رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار خودجوش برای کمک به همکاران، مدیر، دانش‌آموزان و کل سازمان است که در آن پاداش و تنبیه تأثیر چندانی ندارد و در شرح وظایف شغلی شرح داده نشده است (ارگان، پادساکوف و مکنزی، ۲۰۰۶)؛ به نقل از زین‌آبادی، (۱۳۹۰). از جمله رفتارهای کمک‌کننده معلمان می‌توان به آماده کردن تکالیف خاص برای دانش‌آموزان سطح بالاتر و سطح پایین‌تر و ارائه پیشنهاد برای بهبود مشکلات آموزشی مدرسه اشاره کرد (سومچ و رن، ۲۰۰۷).

رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی مدرسه را افزایش می‌دهد و معلمان را برای انطباق هر چه

1. Hattie
2. Hoy & Mescle
3. Somech & Ron
4. organizational citizenship behaviors (OCBs)
5. Dennis Organ
6. Bateman
7. Smith
8. Near
9. Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach

بیشتر با تغییرات محیطی توانا می‌سازد (مایلز، بورمن، اسپکتر و فاکس^۱، ۲۰۰۲؛ پودساکف و همکاران، ۲۰۰۰؛ به نقل از سومچ و رن، ۲۰۰۷). ولی رفتار شهروندی سازمانی به صورت تصادفی اتفاق نمی‌افتد (دمیر^۲، ۲۰۱۵)، بلکه باید به عواملی توجه داشت که باعث بروز این رفتار در بین معلمان می‌شود. لذا، مهم این است که مدارس درباره چگونگی ترویج رفتار شهروندی سازمانی در میان معلمان اطلاعات بیشتری کسب کنند (دیپالا و تسچانن-موران^۳، ۲۰۰۱).

تغییرات اجتماعی-اقتصادی پیوسته و شدید باعث شده است تا به بازسازی ساختار مدارس و نیز روش‌های آموزشی نیاز پیدا شود (امانوئل، اوسیا و پاراسکوی-لونا^۴، ۲۰۱۴). مدیران به طور کلی اهمیت زیادی در بهبود مدارس و به طور خاص در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارند؛ تأثیر مدیران مدارس در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان به صورت غیرمستقیم است (هوی و میسکل، ۱۳۹۵). ولی سبک رهبری به عنوان عامل مهمی در ترویج رفتار شهروندی سازمانی برجسته است (برنز و کارپنتر، ۲۰۰۸). لذا بهره‌گیری از سبک‌های رهبری صحیح شرایط را برای تعلیم و تربیت بهینه فراهم می‌کند (رمضانی‌نژاد، همتی‌نژاد، اندام، زارع و صادق پور، ۱۳۹۰). لذا به زعم تسچنن-مورن^۵ (۲۰۰۳)، رفتارهای مدیر، مهم‌ترین عامل بیرونی است که بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیر می‌گذارد (به نقل از زین‌آبادی، ۱۳۹۰). سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را، در زیردستان برای استفاده از استعداد و تلاششان در جهت تحقق هدف‌های سازمانی ایجاد کنند. این گونه رهبران، امروزه رهبران تحول آفرین نام گرفته‌اند (جاودانی، ۱۳۹۰).

از منظر باس^۶ (۱۹۸۵)، رهبری تحولی سبکی است که بر اساس آن رهبر زیردستان را به «عملکرد فراتر از انتظارات» ترغیب می‌کند. برخلاف رهبر تبادل‌گرا که افراد را با اتکاء به نیازهای مادی و پاداش به کار تشویق می‌کند، رهبر تحولی برانگیزنده نیازهای عالی زیردستان (پیشرفت، استقلال و موفقیت و غیره) است. به نظر باس (۱۹۸۵) این رهبران علاوه بر تحریک

1. Miles, Borman, Spector & Fox

2. Demir

3. DiPaola & Tschannen-Moran

4. Emmanouil, Osia & Paraskevi-Ioanna

5. Tschannen-Moran

6. Bass

چنین نیازهایی، با آگاه کردن زبردستان از مأموریت ارزشمند سازمان و ترغیب آن‌ها به چشم‌پوشی از نیازهای شخصی به نفع نیازهای جمعی و سازمانی، تأثیر ارزشمند خود را بر زبردستان و در نهایت سازمان آشکار می‌کنند. به‌طور کلی، رهبری تحولی در کسب عملکرد عالی، درک بالاتر زبردستان از اثربخشی رهبر، رضایت بیشتر زبردستان و تمایل بیشتر زبردستان به تلاش اضافی برای رهبر مؤثر است (تسفاو^۱، ۲۰۱۴؛ هاتر^۲ و باس، ۱۹۸۸؛ هول و اولیو^۳، ۱۹۹۳). علاوه بر این، مدیران اثربخش به عنوان رهبران تحولی توصیف می‌شوند (لیتوس^۴، ۱۹۹۳؛ ساجر^۵، ۱۹۹۲).

با بررسی ادبیات موضوع در ایران، پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند، همبستگی مثبت و معناداری بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد (ناصری، ۱۳۹۰؛ بیات، ۱۳۹۱؛ نبوی‌نیا، ۱۳۹۴؛ ارجمند، ۱۳۹۳؛ صادقی، ۱۳۹۱؛ افراسیابیان، ۱۳۹۲؛ پازوکی، ۱۳۹۴؛ زین‌آبادی، ۱۳۹۰؛ بهرنگی و موحدزاده، ۱۳۹۰؛ زین‌آبادی، بهرنگی، نوه‌ابراهیم و فرزاد، ۱۳۹۱؛ باقریان‌فر، نبوی‌نیا و حاج‌خزیمه، ۱۳۹۴؛ خلیل‌نژادی، ۱۳۹۲؛ اکبری، ۱۳۸۹). با این حال مطالعات فردی نمی‌تواند یک ادعای قاطع در این رابطه ارائه دهد. لذا، فرا تحلیل یک اساس مناسب‌تری برای بررسی رابطه بین رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی فراهم می‌کند. بر این اساس و با توجه به آنکه در سال‌های اخیر انجام پژوهش‌هایی در راستای بررسی رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروندی سازمانی معلمان در داخل کشور رو به افزایش است، به نظر می‌رسد که در کنار این پژوهش‌ها انجام یک فرا تحلیل ضمن بازنگری پژوهش‌های پیشین، نتایج آن‌ها را ترکیب و به برآورد دقیق‌تر دست یابد و به روشن ساختن مقدار واقعی همبستگی کمک کند. با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر در نظر دارد با انجام فرا تحلیل، ترکیب نتایج عددی پژوهش‌هایی را بررسی کند که در حوزه رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروندی سازمانی معلمان در جامعه ایرانی انجام شده است. همچنین با توجه به اینکه رفتار شهروندی سازمانی معلمان بر پیشرفت دانش‌آموزان (برنز و

1. Tesfaw

2. Harter & Bass

3. Howell & Avolio

4. Lontos

5. Sagor

کارپنتر^۱، ۲۰۰۸) و اثر بخشی مدرسه (پادساکوف و مکنزی، ۱۹۹۷) تأثیرگذار است، لذا ضرورت این تحقیق بیش از پیش روشن می‌شود.

با بررسی مرور پیشینه در داخل کشور مشخص شد که درباره رفتار شهروندی سازمانی معلمان تحقیقات زیادی انجام شده است. لذا سعی شد، دسته‌بندی خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده ارائه شود. بیشتر تحقیقات عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان را بررسی کرده بودند. می‌توان به عواملی مانند، هوش معنوی (آذرمی، فروزان و امیر نژاد، ۱۳۹۵؛ رضائی، غلامعلی لواسانی و حجازی، ۱۳۹۲؛ موسوی، طالب‌زاده نوبریان و شمس مورکانی، ۱۳۹۰)؛ هوش هیجانی (یارمحمدی منفرد، موسوی و یوزباشی، ۱۳۹۱)؛ سبک رهبری توزیعی (آریان‌فر، نویدی‌نکو، فرهی‌نژاد، ۱۳۹۱)؛ عدالت سازمانی (امیرکافی و شمس‌الدینی، ۱۳۹۲)؛ رفتار اخلاقی معلمان (امیری، پرتایبان، ۱۳۹۴)؛ رفتار اخلاقی مدیران (سلیمانی، ۱۳۹۰)؛ خوش‌بینی علمی معلمان (عسگری و فتوت، ۱۳۹۳)؛ تعهد سازمانی (پورسلطانی و امیرجی نقندر، ۱۳۹۲)؛ شمس‌الدینی مطلق و محمدجانی، ۱۳۹۳) و حمایت سازمانی ادراک‌شده (زردشتیان، عباسی، اسماعیلی، خانمرادی، ۱۳۹۴) اشاره کرد. نتایج تمام این تحقیقات رابطه مثبت و معنادار این عوامل را در بروز رفتار شهروندی سازمانی معلمان نشان داده‌اند.

یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی که بیشتر از عوامل دیگر توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است، سبک رهبری تحولی مدیران است (ناصری، ۱۳۹۰)؛ بیات، ۱۳۹۱؛ نبوی‌نیا، ۱۳۹۴؛ ارجمند، ۱۳۹۳؛ صادقی، ۱۳۹۱؛ افراسیابیان، ۱۳۹۲؛ پازوکی، ۱۳۹۴؛ زین‌آبادی، ۱۳۹۰؛ بهرنگی و موحدزاده، ۱۳۹۰؛ زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۱؛ باقریان‌فر و همکاران، ۱۳۹۴؛ خلیل‌نژادی، ۱۳۹۲؛ اکبری، ۱۳۸۹). با بررسی نتایج پژوهش‌های آن‌ها نیز مشخص شد که نتایج آن‌ها نیز همبستگی مثبت و معناداری بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروندی سازمانی معلمان را نشان می‌دهد.

چیزی که بیشتر به چشم می‌خورد، این است که به طور کلی، نتایج پژوهش‌ها بیان‌کننده اهمیت این متغیرها و به‌طور خاص اهمیت رهبری تحولی مدرسه در بروز رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهند. ولی بعضی از پژوهش‌ها همبستگی بالا (نبوی‌نیا، ۱۳۹۴) و بهرنگی و موحدزاده) و بعضی دیگر همبستگی پایین (زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۱ و ناصری، ۱۳۹۰) را

گزارش کرده‌اند. به عبارت دیگر، شدت این همبستگی‌ها در پژوهش‌های انجام شده متفاوت گزارش شده است. همچنین، همه این پژوهش‌ها رابطه مستقیم این عوامل را با رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرده‌اند. به جز نتایج پژوهش زین‌آبادی (۱۳۹۰) که نشان داد، الگوی پادساکوف و همکاران برازش خوبی با داده‌ها ندارد. همچنین، در این الگو رهبری تحولی با میانجیگری اعتماد به مدیر و رضایت شغلی درونی اثر غیرمستقیم و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

در حالی که در خارج از کشور پژوهش‌های انجام شده علاوه بر بررسی رابطه مستقیم رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه غیرمستقیم عامل مذکور با رفتار شهروندی سازمانی معلمان را نیز بررسی کرده‌اند؛ مانند، پژوهش نگونی، اسلیگرز و دنسن^۱ (۲۰۰۶) که رضایت شغلی به عنوان میانجی در رابطه بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بود. نتایج پژوهش‌ها نشان‌دهنده آن است که رهبری تحولی بر رفتار شهروندی سازمانی الزاماً تأثیری مستقیم ندارد، ولی بررسی رابطه غیرمستقیم (بررسی میانجی‌ها) بیشتر در سازمان‌های غیر آموزشی انجام شده‌اند و تحقیقات کمی در مدرسه انجام شده است.

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر، فراتحلیل رابطه رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود، سعی شد در مرور پیشینه، پژوهش‌هایی نیز بررسی شود که به فراتحلیل در زمینه رفتار شهروندی سازمانی اقدام کرده بودند که در ادامه به آن‌ها اشاره شده است.

پودساکف و همکاران (۲۰۰۰)، مطالعات انجام شده در زمینه رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کردند. آن‌ها بیش از ۳۰ شکل مختلف از رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی کردند. سپس، بعد از مقایسه، هفت بعد رایج از رفتار شهروندی سازمانی که عبارت هستند از: رفتار کمک‌کننده^۲، جوانمردی^۳، وفاداری سازمانی^۴، انطباق سازمانی^۵، ابتکار فردی^۶، فضیلت مدنی^۱ و

1. Nguni, Slegers & Denessen
2. helping behavior
3. sportsmanship
4. organizational loyalty
5. organizational compliance
6. individual initiative

رشد خود^۲ را پیشنهاد دادند.

در پژوهش فراتحلیلی که با بررسی ۵۵ مطالعه توسط ارگان و ریان^۳ (۱۹۹۵) که با هدف بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های نگرشی^۴ و گرایشی^۵ رفتار شهروندی سازمانی انجام شد، نتایج نشان داد که رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی از رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد بر اساس نقش سازمانی قوی‌تر است.

رابینسون، للوید و روو^۶ (۲۰۰۸)، پژوهشی با هدف بررسی تأثیر نسبی سبک‌های مختلف رهبری در پیامدهای تحصیلی و غیر تحصیلی دانش‌آموزان انجام دادند. ۲۷ مطالعه منتشر شده درباره ارتباط بین رهبری و پیامدهای دانش‌آموزان را با استفاده از روش فراتحلیل بررسی کردند. ۲۲ مطالعه از ۲۷ مطالعه، سبک رهبری تحولی و رهبری آموزشی را در پیامدهای دانش‌آموز بررسی کرده بودند. آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که هر چه بیشتر رهبران بر روابط، کار و کسب دانش پیرامون آموزش و یادگیری تمرکز کنند، بیشتر می‌توانند بر پیامدهای دانش‌آموزان تأثیر بگذارند.

موضوع توجه برانگیز این است که بر اساس ادبیات و شواهد به دست آمده، به نظر می‌رسد که سبک رهبری تحولی شامل همه اقدامات مناسبی است که به شدت در اثربخشی معلمان تأثیر می‌گذارد (امانوئل و همکاران، ۲۰۱۴)؛ بنابراین، با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش به دنبال یافتن میزان رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان بود.

روش

در این پژوهش با توجه به هدف پژوهش از روش فراتحلیل^۷ استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و مقطع دکترا که در دانشگاه‌های دولتی انجام شده‌اند و همچنین، مقالات چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی داخل کشور بود. جستجو

-
1. civic virtue
 2. self-development
 3. Organ & Ryan
 4. attitudinal
 5. dispositional
 6. Robinson, Lloyd & Rowe
 7. Meta-analysis

در بین پایان‌نامه‌ها از طریق پایگاه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران^۱ و در بین مقالات از طریق موتور جستجوی گوگل و پایگاه‌های مجلات تخصصی نور^۲، بانک اطلاعات نشریات کشور^۳، اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۴ و وب سایت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی^۵ انجام شد. همچنین به دانشگاه تهران مراجعه شد و از طریق سایت مربوطه جستجو در بین پایان‌نامه‌های آن دانشگاه نیز انجام شد. از کلیدواژه‌های «رهبری تحولی»، «شهروند سازمانی»، «رهبری تحول‌آفرین»، «رهبری تحولی + شهروند سازمانی» و «رهبری تحول‌آفرین + شهروند سازمانی» برای جستجو در پایگاه‌های مربوطه استفاده شد. جستجو در پایگاه‌های مربوطه نشان داد، ۱۳ پژوهش رابطه رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان را بررسی کرده‌اند که از این میان ۹ پژوهش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۳ پژوهش به عنوان مقاله در مجلات علمی پژوهشی چاپ شده‌اند و یک مقاله در همایش ارائه شده است. همچنین، پایان‌نامه دکتری یافت نشد. اطلاعات مربوط به پژوهش‌ها در جدول (۱) ارائه شده است.

1. Irandoc

2. Noormags

3. Magiran

4. SID

5. ensani

جدول ۱: اطلاعات مربوط به پژوهش‌های انجام شده در زمینه بررسی رابطه رهبری تحولی و رفتار شهروندی معلمان

ردیف	نوع اثر	عنوان تحقیق	پژوهشگر (ان)	محل انتشار	سال انتشار	متغیر ملاک	نوع ابزار	حجم نمونه	آماره مورد استفاده	میزان آماره	سطح معناداری
۱	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران مدارس و توسعه رفتار شهروندی معلمان زن و مرد مدارس مقطع ابتدایی شهرستان زاهدان	حسینیه نصری	دانشگاه سیستان و بلوچستان	۱۳۹۰	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه باس ۱۹۹۱ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پودساکف	۳۳۰ معلم	r	۰/۲۶	۰/۰۱
۲	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین، احساس توانمندی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس پسرانه مقطع متوسطه شهر تهران	عباس بیات	دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی	۱۳۹۱	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: گویه‌های ابزار استاندارد چندعاملی رهبری باس و اولیو (۲۰۰۰) رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پادساکوف (۱۹۹۰)	۳۸۰ دبیر	r	۰/۴۰	۰/۰۰۰
۳	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	ارتباط بین رهبری تحول آفرین مدیران، حمایت ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهرستان بهارستان	جمشید نبوی‌نیا	دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی	۱۳۹۴	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه چندعاملی باس و اولیو ۲۰۰۰ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پادساکوف و همکاران ۱۹۹۰	۳۰۶	r	۰/۵۳	۰/۰۰۰
۴	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	رابطه رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان اقلید	عزت‌اله ارجمند	دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت	۱۳۹۳	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه باس والیو، ۲۰۰۰ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پادساکوف ۱۹۹۰	۱۳۴ دبیر	r	۰/۴۲	۰/۰۰۰

ردیف	نوع اثر	عنوان تحقیق	پژوهشگر (ان)	محل انتشار	سال انتشار	متغیر ملاک	نوع ابزار	حجم نمونه	آماره مورد استفاده	میزان آماره	سطح معناداری
۵	پایان نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران و رفتار شهروندی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران	رقیه صادقی	دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی	۱۳۹۱	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه چندعاملی رهبری باس و اولیو، ۲۰۰۰ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پادساکوف و همکاران، ۱۹۹۰ تغییراتی توسط محقق انجام شده است.	۳۲۰ معلم	r	۰/۳۰	۰/۰۰۰
۶	پایان نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران و شیوع رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه معلمان ابتدایی عشایری استان فارس	حیدر افراسیابیان	دانشگاه شیراز	۱۳۹۲	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه بس ۱۹۸۹ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پودساکف ۲۰۰۰	۲۲۵ معلم	-	-	-
۷	پایان نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در دبیران شهرستان پاکدشت	آذر پازوکی	دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی	۱۳۹۴	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و اولیو رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پادساکوف و همکاران ۲۰۰۰	۳۱۳ دبیر	r	-	-
۹	مقاله	رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی در مدرسه: باز آزمون و تغییر یک الگوی آزمون شده در صنعت	حسن رضا زین آبادی	مجله مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۷	۱۳۹۰	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه رهبری چندعاملی باس و اولیو ۲۰۰۰ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه دی پائولا، تارتر و هوی ۲۰۰۵	۶۵۲ معلم و ۱۳۱ مدیر	r	۰/۲۴	۰/۰۱

ردیف	نوع اثر	عنوان تحقیق	پژوهشگر (ان)	محل انتشار	سال انتشار	متغیر ملاک	نوع ابزار	حجم نمونه	آماره مورد استفاده	میزان آماره	سطح معناداری
۱۰	مقاله	توسعه مدیریت آموزش بر محور رابطه رهبری تحولی آموزشی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی دبیران	محمدرضا بهرنگی و ایوب موحد زاده	فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۲۷، شماره ۲	۱۳۹۰	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه محقق ساخته سبک رهبری تحولی که گویه‌های آن از پرسشنامه چندعاملی استاندارد بس و اولیو ۱۹۹۷ با ۲۰ سؤال استخراج شد. رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه استاندارد شده پادساکوف و همکارانش ۱۹۹۰ با ۲۴ سؤال	۲۵۰ دبیر	r	۰/۸۱	۰/۰۰۰
۱۱	مقاله	نقش سبک رهبری تحولی مدیران در نگرشهای شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان: آزمون الگوهای علی	حسن رضا زین‌آبادی، محمدرضا بهرنگی، عبدالرحیم نوه‌ابراهیم و ولی‌الفرزاد	فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۰۹	۱۳۹۱	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه رهبری چندعاملی باس و اولیو ۲۰۰۰ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه دی پائولا، تارتر و هوی ۲۰۰۵	۴۴۹ معلم و ۱۶۶ مدیر	r	۰/۱۸	۰/۰۱
۱۲	مقاله	بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهرستان بهارستان	مصطفی باقریان‌فر، جمشید نبوی‌نیا و مجتبی حاج‌خزیمه	اولین همایش ملی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه	۱۳۹۴	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه چندعاملی باس و اولیو ۲۰۰۰ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پادساکوف و همکاران ۱۹۹۰	۳۰۶ معلم	r	۰/۵۳	۰/۰۰۰

ردیف	نوع اثر	عنوان تحقیق	پژوهشگر (ان)	محل انتشار	سال انتشار	متغیر ملاک	نوع ابزار	حجم نمونه	آماره مورد استفاده	میزان آماره	سطح معنی داری
۱۳	پایان نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی دولتی شهرستان دامغان	مصطفی خلیل نژادی	دانشگاه تهران	۱۳۹۲	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه باس و اولیو که با نظر دکتر میرکمالی دو مؤلفه بینش و ارتباطات الهام بخش به آن اضافه شده است. رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پودساکف و همکاران ۱۹۹۰	۲۴ مدیر ۱۰۹ معلم	r	۰/۴۷	۰/۰۰۰
۱۴	پایان نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹	معصومه اکبری	دانشگاه تهران	۱۳۸۹	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری تحول آفرین: پرسشنامه بس و اولیو ۲۰۰۰ رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه پودساکف و همکاران ۱۹۹۰	۶۸ مدیر ۲۹۴ دبیر	r	۰/۴۵	۰/۰۰۰

برای انتخاب نمونه معیارهای زیر در نظر گرفته شد.

معیارهای ورود^۱ مطالعات در فراتحلیل

برای انتخاب نمونه معیارهای زیر، در نظر گرفته شد.

۱. پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و مقطع دکترا که در دانشگاه‌های دولتی انجام شده باشند و مقالات در مجلات علمی پژوهشی داخل کشور چاپ شده باشند.
۲. مقالات به صورت کامل در پایگاه‌های ذکر شده و پایان‌نامه‌ها در آرشيو ایرانداک و کتابخانه‌های دانشگاه‌های مربوطه قابل دسترسی باشند.
۳. پژوهش‌ها باید در ایران و به زبان فارسی منتشر شده باشند.
۴. پژوهش‌ها به بررسی رابطه رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان پرداخته باشند.
۵. پژوهش‌ها بایستی اطلاعات کافی در مورد ضریب همبستگی گزارش کرده باشند.

معیارهای خروج^۲ مطالعات در فرا تحلیل

۱. پایان‌نامه‌های کارشناسی و همچنین، پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و مقطع دکترا که در دانشگاه‌های غیردولتی انجام شده باشند و مقالاتی که در مجلات علمی ترویجی یا همایش‌ها ارائه شده باشند. مقالات علمی پژوهشی که چاپ نشده باشند.
 ۲. مقالاتی که به صورت کامل در پایگاه‌های ذکر شده و پایان‌نامه‌ها در آرشيو ایرانداک و کتابخانه‌های دانشگاه‌های مربوطه قابل دسترسی نباشند.
 ۳. پژوهش‌هایی که به زبان فارسی منتشر نشده باشند.
 ۴. پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی درباره ضریب همبستگی گزارش نکرده باشند.
- لذا همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، بر اساس ملاک‌های ورود و خروج، ۳ پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده و یک پژوهش در همایش ارائه شده است که از تحلیل حذف شدند. همچنین، پژوهش افراسیابیان (۱۳۹۲) به دلیل عدم گزارش ضریب

1. Inclusion Criteria

2. Exclusion Criteria

همبستگی بین رهبری تحولی و رفتار شهروند سازمانی معلمان، نیز از تحلیل حذف شد. اطلاعات مربوطه در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲: میزان همبستگی بین متغیرهای رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان

ردیف	پژوهشگر (ان)	محل انتشار	سال انتشار	متغیر ملاک	حجم نمونه	آماره مورد استفاده	میزان آماره	سطح معناداری
۱	حسینیه ناصری	دانشگاه سیستان و بلوچستان	۱۳۹۰	رفتار شهروندی سازمانی	۳۳۰	r	۰/۲۶	۰/۰۱
۲	عباس بیات	دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی	۱۳۹۱	رفتار شهروندی سازمانی	۳۸۰	r	۰/۴۰	۰/۰۰۰
۳	جمشید نبوی‌نیا	دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی	۱۳۹۴	رفتار شهروندی سازمانی	۳۰۶	r	۰/۵۳	۰/۰۰۰
۴	حسن رضا زین‌آبادی	مجله مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۷	۱۳۹۰	رفتار شهروندی سازمانی	۶۵۲ معلم	r	۰/۲۴	۰/۰۱
۵	محمد رضا بهرنگی و ایوب موحدزاده	فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۲۷، شماره ۲	۱۳۹۰	رفتار شهروندی سازمانی	۲۵۰ دبیر	r	۰/۸۱	۰/۰۰۰
۶	حسن رضا زین‌آبادی، محمد رضا بهرنگی، عبدالرحیم نوه‌ابراهیم و ولی‌اله فرزاد	فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۰۹	۱۳۹۱	رفتار شهروندی سازمانی	۴۴۹	r	۰/۱۸	۰/۰۱
۷	مصطفی خلیل‌نژادی	دانشگاه تهران	۱۳۹۲	رفتار شهروندی سازمانی	۱۰۹	r	۰/۴۷	۰/۰۰۰
۸	معصومه اکبری	دانشگاه تهران	۱۳۸۹	رفتار شهروندی سازمانی	۶۸	r	۰/۴۵	۰/۰۰۰

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از چک‌لیست استفاده شد. این چک‌لیست شامل: عنوان پژوهش، نام پژوهشگر(ان)، نوع اثر (مقاله/پایان‌نامه/طرح/همایش)، سال انتشار، متغیر ملاک، حجم نمونه، روش پژوهش، ابزارهای مورد استفاده، فرضیه‌ها یا سؤال‌های پژوهش، آماره مورد استفاده، مقدار آماره مورد نظر، سطح معناداری بود.

روش

در این مطالعه از روش فراتحلیل استفاده شد، زیرا این روش به عنوان تحلیل ثانویه می‌تواند اطلاعات تکمیلی را به وسیله تجمیع آماری نتایج کمی پژوهش‌های اولیه فراهم آورد. در پژوهش‌های مختلف مربوط به یک موضوع پژوهشی واحد، نتایج کاملاً متفاوت و گاه متضاد درباره روابط بین متغیرها حاصل می‌شود. تلفیق کمی چنین یافته‌هایی در مقایسه با یافته‌های حاصل از تک تک این پژوهش‌ها، برآوردی دقیق‌تر و مطمئن‌تر از این یافته‌های به دست می‌دهد (اسمیت به نقل از نصراللهی و همکاران، ۱۳۹۲). به منظور مقایسه مطالعات، نتایج هر پژوهش به اندازه اثر استاندارد تبدیل می‌شود. اندازه اثر شاخصی است کمی که نتایج و یافته‌های آماری در قالب آن خلاصه و یکدست می‌شود. هدف استفاده از اندازه اثر، یک شکل کردن یافته‌های آماری گوناگون مطالعات در یک شاخص عددی و سنجه مشترک است تا امکان مقایسه و ترکیب نتایج آماری مطالعات فراهم شود (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۴).

در این پژوهش تمام مطالعات انتخاب شده به پژوهش‌های همبستگی تعلق دارد که کواریانس بین دو متغیر پیوسته (رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی) را بررسی

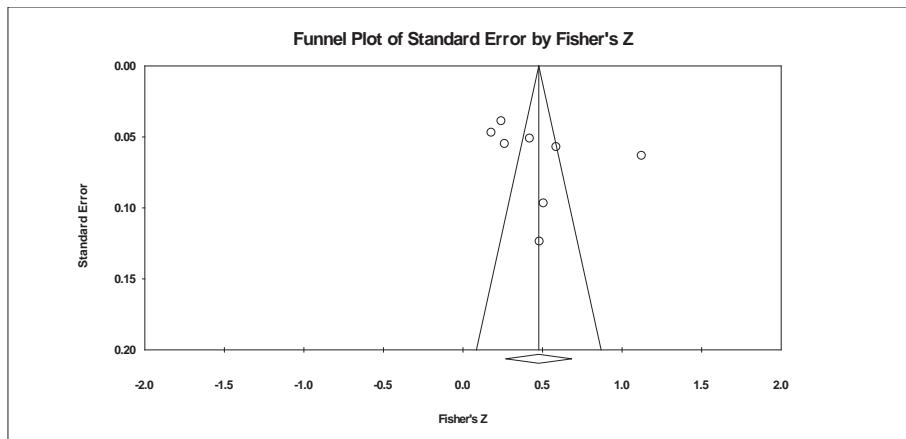
می‌کند. به منظور بررسی تأثیر رهبری تحولی مدرسه از شاخص تبدیل Z فیشر استفاده شد.

$$ES_{zr} = 0.5 \log \left(\frac{1 + ES_r}{1 - ES_r} \right)$$

سوگیری (تورش) انتشار

یکی از موضوعات مورد توجه در هر فرا تحلیل ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که فراتحلیل تمام مطالعات انجام شده درباره موضوع مورد بررسی را شامل نیست، ممکن است برخی از مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل

در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد، نتایج نهایی فرا تحلیل تحت تأثیر قرار گرفته و برآوردهای نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهد بود. پس لازم است سوگیری انتشار در گام‌های اولیه فرا تحلیل شناسایی و تصحیح شود تا اعتبار نتایج افزایش یابد (ماکاسکیل^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار استفاده از یک نمودار پراکنندگی دو بعدی به نام نمودار کیفی^۲ است. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکنندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد (لیتل^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند، در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری نیستند. با توجه به شکل (۱) نمودار کیفی پژوهش حاضر از آنجا که مطالعات در بالای نمودار جمع شده دلالت بر عدم وجود سوگیری انتشار دارد. همچنین از شاخص آماری تعداد امن تخریب^۴ نیز استفاده شد. بر اساس این شاخص تعداد امن از تخریب پس از ورود ۹۳۸ اندازه اثر غیرمعنادار به فراتحلیل اندازه اثر ترکیبی محاسبه شده غیرمعنادار می‌شود.



شکل (۱): نمودار کیفی تورش انتشار پژوهش‌های اولیه

1. Macaskill
2. funnel plot
3. Little
4. Number of missing studies that would bring p-value to alpha

غالب فراتحلیل‌ها بر دو مدل آماری اثرات ثابت و اثرات تصادفی مبتنی هستند. لذا برای مشخص کردن مدل فراتحلیل شاخص ناهمگنی بررسی شد. نتایج بررسی ناهمگنی اندازه‌های اثر در بین تحقیقات اولیه بر اساس شاخص Q برابر با $185/99$ بود که از لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/001$) که نشانه تفاوت واقعی بین اندازه‌های اثر تحقیقات اولیه است. همچنین، نتایج مجذور I نشان داد که بالای ۹۶ درصد پراکندگی موجود در نتایج تحقیقات اولیه واقعی است. بنابراین، مدل اثرات تصادفی به عنوان مدل فراتحلیل انتخاب شد.

جدول ۳: اندازه‌های اثر ترکیبی اثر تصادفی مربوط به رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی

معلمان

مدل	تعداد مطالعات	اندازه اثر ترکیبی	خطای معیار	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	Z	P	Q کوکران	درجه آزادی	سطح معناداری	مجذور I
تصادفی	۸	۰/۴۴	۰/۰۵	حد بالا ۰/۵۹ حد پایین ۰/۲۶	۴/۴۹	۰/۰۰۰	۱۸۵/۹۹	۷	۰/۰۰۰	۹۶/۲۴

با توجه به اینکه هدف اصلی هر فراتحلیل ترکیب شاخص‌های عددی پژوهش‌های اولیه در قالب یک شاخص کلی است در جدول (۳) اندازه ترکیبی یا خلاصه برای مدل تصادفی مربوط به ۸ اندازه اثر ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار اندازه اثر ترکیبی ۰/۴۴ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/001$). بر این اساس می‌توان گفت بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروند سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بر اساس معیار کوهن این اندازه اثر زیاد ارزیابی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت به رفتار شهروندی سازمانی معلمان به دو دلیل اصلی ضروری به نظر می‌رسد: اول اینکه، رفتار شهروندی سازمانی معلمان به طور مستقیم به اثربخشی مدرسه کمک می‌کند (پادساکوف و مکنزی، ۱۹۹۷) و دوم اینکه، مدرسه این توانایی را در خود نشان داده است که می‌تواند چنین رفتارهایی را تشویق کند (دیپالا و تسچن - مورن، ۲۰۰۱؛ جورج و جونز، ۱۹۹۷؛ به نقل از سومچ و رن، ۲۰۰۷). نظام آموزشی به دلیل پیچیدگی و با مشکلاتی که در زمینه تنظیم و نظارت بر اهداف کمی خاص برای معلمان مواجهه است، توجه به رفتارهایی که

فراتر از وظایف نقش معلمی باشند یک عنصر اصلی برای دستیابی به اثربخشی در مدارس است (سومچ و رن، ۲۰۰۷)؛ بنابراین، شناسایی عواملی که باعث بروز چنین رفتاری (رفتار فراتر از نقش) در معلمان می‌شود، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. در این راستا، پژوهشگران بیشتر به نقش نوع سبک رهبری و بالأخص رهبری تحولی در بروز رفتار شهروندی سازمانی توجه کرده‌اند. لذا، پژوهش حاضر با هدف فراتحلیل پژوهش‌های انجام شده در حوزه رابطه بین رهبری تحولی مدرسه و رفتار شهروندی سازمانی معلمان در جامعه ایرانی انجام شد تا از این رهگذر ضمن ترکیب یافته‌های متفاوت پژوهش‌های موجود، امکان نتیجه‌گیری دقیق‌تر در این زمینه فراهم شود. نتایج نشان داد که اندازه اثر ترکیبی در مدل اثرات تصادفی برابر با ۰/۴۴ است. با توجه به معیار کوهن اندازه اثر متوسطی است. بر این اساس می‌توان گفت، هر چه سبک رهبری مدیر تحولی‌تر باشد، معلمان بیشتر رفتار شهروندی سازمانی بروز می‌دهند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های بیات (I = ۰/۴۰)، خلیل‌نژادی (I = ۰/۴۷) و اکبری (I = ۰/۴۵) همسو است.

مدیریت واسطه فعال‌سازی انگیزه، حمایت و راهنمایی به سمت مسیر درستی است که از طریق آن قابلیت‌های بالقوه معلمان بیرون کشیده شود و مدرسه توسعه یابد و خط مشی رهبری عامل مهمی برای اثربخشی تدریس است (امانوئل و همکاران، ۲۰۱۴). سبک رهبری و اعتماد بین رهبر و پیروان به‌عنوان عوامل مهمی در ترویج رفتار شهروندی سازمانی مشخص شده است (برنز و کارپنتر، ۲۰۰۸).

بر اساس نتایجی که در این پژوهش به دست آمد، به پژوهشگران علاقه‌مند به کار کردن در حوزه رفتار شهروندی سازمانی معلمان پیشنهاد می‌شود، از ابزارهای روا و پایا برای گردآوری داده‌ها در پژوهش خود استفاده کنند و روایی و پایایی ابزارها را نیز در پژوهش گزارش دهند. از آزمون‌های آماری مناسب برای آزمون فرضیه‌های خود استفاده کنند. همچنین، قبل از استفاده از آزمون‌های آماری نسبت به برقراری پیش‌فرض‌های اصلی آزمون آماری مربوطه مطمئن شوند تا به نتایج دقیق و صحیح دست یابند. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های خود را به‌طور کامل و همراه با سطح معناداری در پژوهش‌ها ذکر کنند. در صورت یافتن رابطه بین متغیرهای مورد بررسی، علاوه بر مقدار آماره آزمون، اندازه اثر آن‌ها را نیز محاسبه و در نتایج خود ذکر کنند.

منابع

- آذر می، سوسن، فروزان، فرزاد و امیر نژاد، سعید (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی در معلمان، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۲(۲۴): ۶۹-۸۴.
- ارجمند، عزت‌اله (۱۳۹۳). رابطه رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان اقلید، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- آریان‌فر، خسرو، نویدی نکو، رضا و فرهی نژاد، محمد (۱۳۹۱). بررسی سبک رهبری توزیعی و تأثیرات آن بر رفتار شهروندی سازمانی و احساس خودکارآمدی معلمان (مطالعه موردی: دبستان پسرانه شهر تهران)، فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۳ (۱ و ۲): ۶۷-۷۷.
- افراسیابیان، حیدر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین مدیران و شیوع رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه معلمان ابتدایی عشایری استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- اکبری، معصومه (۱۳۸۹). بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۸۹، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- امیرکافی، مهدی و شمس‌الدینی، محمدحسن (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان، راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۲(۸): ۹۱-۱۲۳.
- امیری، مهدی و پرتابیان، اکبر (۱۳۹۴). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان، آموزش پژوهی، ۱(۱): ۶۷-۵۴.
- باقریان‌فر، مصطفی، نبوی‌نیا، جمشید و حاج‌خزیمه، مجتبی (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان شهرستان بهارستان، اولین همایش ملی روان‌شناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه.
- بهرنگی، محمدرضا و موحد زاده، ایوب (۱۳۹۰). توسعه مدیریت آموزش بر محور رابطه رهبری تحولی آموزشی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی دبیران، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۷(۲): ۷-۳۰.
- بیات، عباس (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین، احساس توانمندی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس پسرانه مقطع متوسطه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی

- ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی.
- پازوکی، آذر (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در دبیران شهرستان پاکدشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- پورسلطانی، حسین و امیرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد در سال ۱۳۹۰، مدیریت ورزشی، ۵ (۱۶): ۱۲۷-۱۴۷.
- جاودانی، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا با تعهد سازمانی معلمان، پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۱ (۱): ۱۵۸-۱۴۳.
- خلیل نژادی، مصطفی (۱۳۹۲). بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی دولتی شهرستان دامغان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- رضائی، منصور، غلامعلی لواسانی، مسعود و حجازی، الهه (۱۳۹۴). رابطه هوش معنوی و راهبردهای مدیریت زندگی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان، مجله روانشناسی، ۱۹، ۷۵، ۳۱۴-۳۲۶: (۳).
- رمضانی‌نژاد، رحیم، همتی نژاد، مهرعلی، اندام، رضا، زارع، صبا، صادق پور، نعمت‌الله (۱۳۹۰). رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران مدارس با تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی، پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی (علوم حرکتی و ورزش)، ۱ (۹۱): ۷۲-۶۳.
- زردشتیان، شیرین، عباسی، همایون، اسماعیلی، محمد و خانم‌رادی، سعید (۱۳۹۴). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان همدان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی در ورزش، ۲ (۶): ۹۳-۱۰۳.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۰). رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی در مدرسه: بازآزمون و تغییر یک الگوی آزمون شده در صنعت، مجله مدیریت دولتی، ۳ (۷): ۸۰-۶۳.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا، بهرنگی، محمدرضا، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و فرزاد، ولی‌اله (۱۳۹۱). نقش سبک رهبری تحولی مدیران در نگرشهای شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان: آزمون الگوهای علی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۰۹: ۳۴-۹.
- سلیمانی، نادر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار، نوآوری‌های مدیریت آموزشی،

- اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۷(۱): ۱۱-۲۷.
- شمس‌الدینی مطلق، محمدحسین و محمدجانی، محمدرضا (۱۳۹۳). مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان، فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۳(۳): ۴۴۷-۴۷۱.
- صادقی، رقیه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین مدیران و رفتار شهروندی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- عسگری، علی و فتوت، زهرا (۱۳۹۳). خوش‌بینی علمی معلمان و رفتار شهروندی سازمانی، تحقیقات نظام سلامت، ۱۰(۱): ۱۱۴-۱۲۵.
- موسوی، سیدحسین، طالب‌زاده نوبریان، محسن و شمس‌مورکانی، غلامرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان، روان‌شناسی تربیتی، ۷(۶۵): ۲۲-۹۴.
- ناصری، حسنیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران مدارس و توسعه رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن و مرد مدارس مقطع ابتدایی شهرستان زاهدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- نبوی‌نیا، جمشید (۱۳۹۴). ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین مدیران، حمایت ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهرستان بهارستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی.
- هوی، وین. ک و میسکل، سیسل. جی (۱۳۹۵). مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و عمل)، ترجمه حسین عباسیان و مریم ساسانیان، تهران: آراد.
- یارمحمدی منفرد، سعید، موسوی، سید حسین و یوزباشی، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی و گرایش رفتار شهروند سازمانی معلمان تربیت‌بدنی، مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱(۱): ۴۵-۵۴.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4): 587-595.

Burns, T. & Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1(1): 51-

58.

- Demir, K. (2015). Teachers' Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Identification in Public and Private Preschools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176-1182.
- DiPaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5): 424-447.
- Emmanouil, k., Osia, A. & Paraskevi-Ioanna, L., (2014). The Impact of Leadership on Teachers' Effectiveness, *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(1): 34-39.
- Hater, J. J. & Bass, B. M. (1988). Supervisors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership, *Journal of Applied Technology*, 73, 695-702.
- Howell, J. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation: Key predictors of consolidated business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891-902.
- Linotos, L. B. (1993). Transformational leadership. *Emergency Librarian*, 20(3): 34-35.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E. & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2): 51-57.
- Nguni, S., Slegers, P. & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School effectiveness and school improvement*, 17(2): 145-177.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1): 43-72.
- 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, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2): 133-151.
- 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.
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A. & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership

- types. *Educational administration quarterly*.
- Sagor, R. D. (1992). Three principals who make a difference. *Educational Leadership*, 49(5): 13-18.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4): 653.
- Somech, A. & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1): 38-66.
- Tesfaw, T. A. (2014). The relationship between transformational leadership and job satisfaction: The case of government secondary school teachers in Ethiopia. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(6): 903-918.

**Meta-analysis of the Relationship between School
Transformational Leadership and Teachers'
Organizational Citizenship Behavior**

Hossein Abbasian¹

Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Management,
Kharazmi University, Tehran, Iran

Lila Nejati Hatamiyan

PhD student of Educational Administration, Faculty of Management, Kharazmi
University, Tehran, Iran

Masomeh Ghaemipor

PhD student of Educational Administration, Faculty of Management, Kharazmi
University, Tehran, Iran

Abstract

This study was aimed at combining the quantitative results of previous studies on the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior of school teachers in Iran. To conduct this meta-analysis, CMA software (Version 2) was used. The study was conducted on the MA and PhD theses in public universities as well as articles published in scientific journals. Based on the inclusion and exclusion criteria, the effect sizes of 5 MA theses and 3 research articles were analyzed using a random model. Results of the meta-analysis showed the combined effect size of the studies as calculated based on Cohen's d to be 0/44. The meta-theoretical foundations and empirical evidence in relation to previous research showed the relationship between transformational leadership and teachers' organizational citizenship behavior. The results showed that to achieve the objectives of school education and student achievement, attention leadership style is very important.

Keywords: Meta-analysis, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Effect Size

1. h_abbasian@khu.ac.ir

received: 2017-05-21

accepted: 2017-10-07

DOI: 10.22051/jontoe.2017.15557.1817