

دو فصلنامه علمی تخصصی پژوهش در آموزش ابتدایی

سال سوم، شماره ۶، پاییز و زمستان ۱۴۰۰. صفحات: ۶۶ تا ۷۶

ارتقای آموزش فضای اخلاقی؛ نقش میانجی جو اخلاقی ادراک شده در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی

حمیده پاک مهر<sup>۱\*</sup>، ملیحه زعیمیان بافی<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

۲. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بافق، بافق، ایران.

Email: h.pakmehr@imamreza.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی فضای اخلاقی در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی انجام شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مشغول به تدریس مقطع ابتدایی شهرستان بافق بود. با استفاده از جدول مورگان نمونه ای به حجم ۱۵۵ نفر با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب و پرسشنامه های رضایت شغلی ویتل و دیویس، فضای اخلاقی ویکتور و کالن و رفتار سازمانی شهروندی را به صورت الکترونیکی تکمیل کردند. داده های حاصل با شاخص های آمار توصیفی، ضریب همبستگی و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و ادراک فضای اخلاقی و همچنین رفتار شهروندی معلمان رابطه معنادار مثبتی وجود داشته و مدل ساختاری فضای اخلاقی در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی از برازش مناسبی برخوردار است با توجه به این یافته ها، توجه به فضای اخلاقی سازمان و آموزش آن در راستای ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی و رضایت شغلی معلمان توصیه می گردد.

دریافت: ۴ آبان ماه ۱۴۰۰

پذیرش: ۹ دیماه ۱۴۰۰

واژگان کلیدی:

فضای اخلاقی سازمان،

رضایت شغلی، رفتار

شهروندی سازمانی، دوره

ابتدایی.

Journal of Research in Elementary Education

Volume 3, Issue 6, autumn and winter 2021. Pages:66-76

Promoting Moral Education; the Mediating Role of Perceived Moral Climate in the Relationship Between job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Primary School Teachers

Hamideh Pakmehr<sup>1\*</sup>, Malihe Zaemeian Bafghi<sup>2</sup>

1. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Educational Science, Imam Reza International University, Mashhad, Iran

2. Master of Educational Research, Islamic Azad University, Bafgh Branch, Bafgh, Iran

ARTICLE INFORMATION

Received: 26 Oct. 2021

Accepted: 30 December 2021

Keywords:

ethical environment  
job satisfaction,  
organizational  
citizenship behavior,  
primary school

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the mediating role of ethical environment in relation to job satisfaction and organizational citizenship behavior of primary school teachers. The research method was correlation and the statistical population included all teachers busy teaching in elementary school in Bafgh. Using Morgan's table, a sample of 155 people were selected by convenience sampling method and completed the Whittle and Davis Job Satisfaction Questionnaire, Victor & Cullen's ethical environment, and citizenship organizational behavior electronically. The obtained data were analyzed with descriptive statistics, correlation coefficient and path analysis. The results showed that there was a significant positive relationship between job satisfaction and perception of ethical space as well as organizational citizenship behavior of teachers and the structural model of ethical space in relation to job satisfaction and organizational citizenship behavior had a good fit. Organizational ethics and its training are recommended in order to promote organizational citizenship behaviors and job satisfaction of teachers.

## مقدمه

معلمان در نظام آموزشی نقش کلیدی در تحقق اهداف و رسالت های آن دارند. آموزش و پرورش نیازمند بهره‌وری و کارآیی مطلوب و مؤثر معلمان است. این امر به وسیله رفتار شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior) مناسب یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر معلمان در فرایند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد که از موضوعات مهم در رفتار سازمانی در آموزش و پرورش می باشد. رفتار شهروندی سازمانی همکاری هایی است که تولید و اثر بخشی را افزایش می دهد (Gardet, 2016). رفتار شهروندی سازمانی رفتاری داوطلبانه و کاملاً آگاهانه است که با روش پاداش دهی و سازماندهی مستقیم شناسایی نشده است؛ ولی در مجموع عملکرد مؤثر سازمان را افزایش می‌دهد. این مقوله افرادی را در سازمان شامل می‌شود که علاقه‌مند هستند از حد وظایف و نیازهای رسمی شغل فراتر رفته، داوطلب انجام فعالیت‌های اضافی و کمک به سایر همکاران شده و نوعی تعهد شدید نسبت به سازمان از خود نشان دهند (Bogler, Somech, 2014). در واقع، رفتار شهروندی سازمانی، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمان یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت خود گردان، مسئولیت و عزت - نفس می‌کنند (Touraj Beigi, 2015).

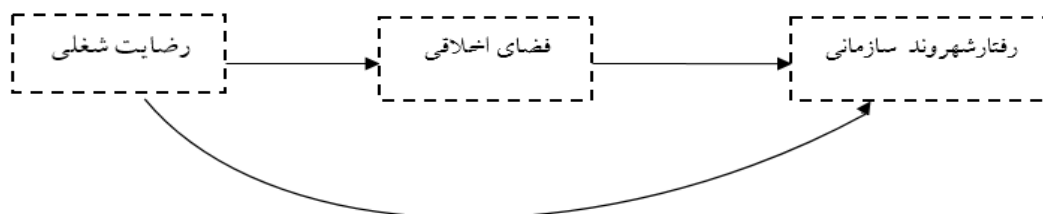
رفتار شهروندی سازمانی متأثر از بسیاری از سازه های سازمانی است. در این راستا، ایجاد محیط کاری با جو منعطف و باز و با رضایت شغلی (Job Satisfaction) می‌تواند موجب شود کارکنان به اهداف سازمانی برسند، علاقه بیشتری به کار پیدا کنند و احساس کنند که بخشی از سازمان خود می‌باشند (Estefani, 2021; Rubenstein, Zhang, 2019). رضایت شغلی نتیجه ارزیابی فرد شاغل از ویژگی های شغلی خود و ناشی از هماهنگی بین ارزش های فردی و الگوهای تشویقی در محیط شغلی است. ابعاد مختلف رضایت شغلی کارکنان نظیر رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست، رضایت از پرداخت حقوق و منجر به پذیرش بهتر قوانین سازمانی و انجام وظایف محوله کارکنان دارد. لذا، هر چه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (Hyo, Hye, 2015). از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است. که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. لذا، رضایت شغلی، موضوعی است که سازمان ها نسبت به آن حساسیت زیادی داشته و عاملی است که باعث افزایش کارآیی و احساس رضایت در کارکنان می‌گردد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که سبب احساس رضایت فردی می‌گردد که در نهایت کارآیی فرد و بهره‌وری سازمان را به دنبال خواهد داشت اما چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف محوله خواهند داشت (Sven, Nicole, Tabea, 2015).

انتظار می‌رود رضایت شغلی به عنوان پتانسیلی برای غنی سازی اهداف و قوانین سازمانی عمل نموده و باعث پیشرفت سازمان گردد (Nagihanm, 2015, Kadir). طبق مبانی نظری که در بالا اشاره شد، رضایت شغلی می‌تواند، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان یک سازمان را به همراه داشته باشد. از سوی دیگر، در مطالعات و بررسی‌های انجام گرفته نشان داده شده که عوامل سازمانی دیگری نیز وجود دارند که می‌توانند ارتباط بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر خود قرار دهند (Christine, Ying, Gail, 2015). از جمله عوامل سازمانی در آموزش و پرورش، بحث فضای اخلاقی سازمان<sup>۱</sup> بوده و رعایت اصول اخلاقی در دانشگاهها نه تنها در رعایت استانداردهای تدریس به معلمین کمک خواهد کرد بلکه در شکل دادن به روابط دو طرفه و مؤثر نیز می‌تواند نقش ایفا کند (Perri, Callanan, Rotenberry, Oehlers, 2020)؛ اخلاق سازمانی به بیان مسئولیت ها و وظایف اخلاقی سازمان در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی می‌پردازد و از آن تحت عنوان عاملی در

جهت ارزیابی از میزان کارایی سازمان ها یاد می شود که مستلزم سطحی از کوشش برای تغییر ساختارها، بهبود مناسبات، ایجاد بسترهای قانونی و ساز و کارهای مناسب انگیزشی و نگرشی است. پابندی به ارزش های اخلاقی به عنوان یکی از مهم ترین پدیده های سازمانی می تواند در کنار رضایت شغلی کارکنان، متضمن تحقق اهداف و رسالت های یک سازمان باشد. لذا، سالم بودن فضای سازمان به لحاظ اخلاقی از منظرهای مختلف، در روحیه و رضایت کارکنان نسبت به شغلشان مؤثر است (Rohana, 2014).

جو اخلاقی سازمان یکی از عواملی است که می تواند خط مشی ها و برنامه های نیروی انسانی را به گونه ای عملیاتی نماید که پیامدهای آن به طور مشخص در ایجاد اعتماد درون سازمانی و رفتارهای کارکنان تجلی یابد (Hu, Jiang, 2018). پژوهش های پیشین نشان می دهد که کارکنان سازمان هایی که جو اخلاقی بر سازمان آنها حاکم است، رفتارهای مثبت گرایانه بیشتری از خود نشان می دهند (Martinez, Zhao, 2017; Lau et al, 2017). نتایج مطالعه ایحاکمی از آن بود که بین فضای اخلاقی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Sohrabian, 2021). نشان داده شده افزایش نمره رضایت شغلی موجب تقویت رابطه فضای اخلاقی و ابعاد چهارگانه آن با رفتار شهروندی سازمانی می شود (Haghi, 2019) و بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (Estefani, 2021; Makler, 2020; Kohel, Boo, 2017). همچنین، تاثیرگذاری جو اخلاقی ادراک شده بر اعتماد سازمانی تایید شده است (Yazdanshenas, Aghaei, 2019).

با عنایت به مبانی نظری، تخطی از اصول و ارزش های انسانی و رواج رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان ها نیاز مبرم سازمان ها به رعایت اخلاقیات را ضروری تر ساخته است (Tziner, Felea, Vasiliu, 2015) که در نهایت می تواند منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی گردد. با توجه به آنچه گفته شد، استنباط می شود که وجود اخلاق در فضای سازمانی می تواند تاثیرات مستقیم و غیرمستقیمی بر سایر متغیرهای سازمانی داشته باشد. از سوی دیگر، رضایت شغلی، متضمن تحقق اهداف و رسالت های یک سازمان بوده و همچنین، سالم بودن فضای سازمان به لحاظ اخلاقی از منظرهای مختلف، در روحیه و رضایت معلمان نسبت به شغلشان مؤثر است (Rohana, 2014). لذا با عنایت به نقش معلمان در پیشبرد اهداف عالی نظام های آموزشی و نیاز مبرم به انجام پژوهش های علمی، تاکنون در این زمینه پژوهشی صورت نگرفته است. لذا، مطالعه حاضر با هدف نقش میانجی فضای اخلاقی در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان بافق صورت گرفت و این سوال اصلی مطرح گردید که آیا فضای اخلاقی در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان نقش میانجی دارد؟ (نمودار ۱)



نمودار (۱): مدل نظری پژوهش

## روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی مشغول به تدریس شهرستان بافق در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می باشند (۲۷۰ نفر). براساس جدول کرجسی و مورگان (Krejcie,

(Morgan, 1970) تعداد نمونه ۱۵۵ نفر باروش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. با توجه به شرایط کرونا و اینکه امکان توزیع حضوری پرسشنامه‌ها نبود؛ لینک پرسشنامه‌های پژوهش به صورت الکترونیکی طراحی و به گروه‌های معلمان ابتدایی شهرستان بافق ارسال شد. ابزارهای اندازه‌گیری شامل ۳ پرسشنامه رضایت شغلی، فضای اخلاقی سازمان و رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیر بود:

- **پرسشنامه رضایت شغلی:** توسط ویتل و دیویس (Vitell, Davis, 1990) با ۱۱ گویه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار موافقم=۵، موافقم=۴، تاحدودی=۳، مخالفم=۲ و بسیار مخالفم=۱) طراحی شده و چهار خرده‌مقیاس رضایت از همکاران (۳ گویه)، رضایت از پرداخت (۲ گویه)، رضایت از شغل (۳ گویه) و رضایت از سرپرست (۳ گویه) را می‌سنجد. روایی ابزار مذکور در مطالعه‌ای تأیید و پایایی با آلفای کرونباخ ۰.۸۶ حاصل گردیده است (Khorshid, Mohseni, 2020).

- **پرسشنامه فضای اخلاقی (ECQ):** این پرسشنامه توسط ویکتور و کالن (Victor, Cullen, 1987) با ۱۹ گویه در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (بسیار موافقم=۵، موافقم=۴، تاحدودی=۳، مخالفم=۲ و بسیار مخالفم=۱) تدوین شده و ۵ مؤلفه فضای اخلاقی توجه (۷ گویه)، فضای اخلاقی استقلال (۲ گویه)، فضای اخلاقی ابزاری (۳ گویه)، فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی (۳ گویه) و فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی (۴ گویه) را می‌سنجد. در این پرسشنامه از پاسخگویان تقاضا شده تا فضای عمومی محل کارشان را با جملات نوشته شده مقایسه کنند، نه آنچه را که خودشان ترجیح می‌دهند؛ روایی ابزار مذکور در مطالعه‌ای تأیید و آلفای کرونباخ جهت پایایی ۰.۹۰ گزارش شده است (Khorshid, Mohseni, 2020).

- **پرسشنامه رفتار سازمانی شهروندی پادساکف:** پرسشنامه استاندارد رفتار سازمانی دارای ۲۰ سؤال و در قالب لیکرت ۵ درجه‌ای است که ۵ مؤلفه نועدوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم را می‌سنجد. جهت سنجش نועدوستی سوالات ۱۱ الی ۴، وظیفه‌شناسی سوالات ۵ الی ۷، جوانمردی سوالات ۸ الی ۱۰، فضیلت مدنی سوالات ۱۱ الی ۱۳ و احترام و تکریم سوالات ۱۴ الی ۲۰ در نظر گرفته شده است. براساس میزان نمره به دست آمده بین ۲۰ تا ۵۰ رفتار سازمانی ضعیف، نمره بین ۵۰ تا ۷۰ رفتار سازمانی متوسط و نمره بالاتر از ۷۰ رفتار سازمانی قوی می‌باشد. در پژوهشی روایی این پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰.۹۳ به دست آمده است (Mohammadpour, Rahimi Pardjani, Mohammadzadeh, 2018). در نهایت، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار (SPSS) در سطح توصیفی شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی، ضریب همبستگی پیرسون و ...) و در سطح آمار استنباطی برای آزمون الگوی پیشنهادی از تحلیل مسیر و نرم افزار آماری Lisrel استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

جدول (۱): شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۳۵,۰۲	۳,۱۲
فضای اخلاقی توجه	۲۱,۳۲	۱,۱۳
فضای اخلاقی استقلال	۴,۰۶	۲,۱۵
فضای اخلاقی ابزاری	۱۲,۰۴	۲,۴۵
فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی	۱۱,۹۸	۲,۶۳
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی	۱۲,۲۷	۳,۳۸

۱۲,۱۹	۶۱,۶۷	فضای اخلاقی کلی
۳,۰۹	۱۳,۲۵	نوع دوستی
۲,۱۱	۱۱,۷۶	وظیفه شناسی
۲,۲۰	۹,۹۸	جوانمردی
۲,۸۹	۱۱,۴۹	فضیلت مدنی
۴,۶۵	۱۴,۰۶	احترام و تکریم
۱۰,۲۳	۶۰,۵۴	رفتار شهروندی سازمانی

در جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش یعنی رضایت شغلی و مولفه های فضای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده است.

جدول (۲): آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیر	تعداد	آماره	سطح معناداری
فضای اخلاقی	۱۵۵	۰,۶۸۹	۰,۷۳
رضایت شغلی	۱۵۵	۰,۸۵۷	۰,۴۵۵
رفتار شهروندی سازمانی	۱۵۵	۰,۹۹	۰,۲۸

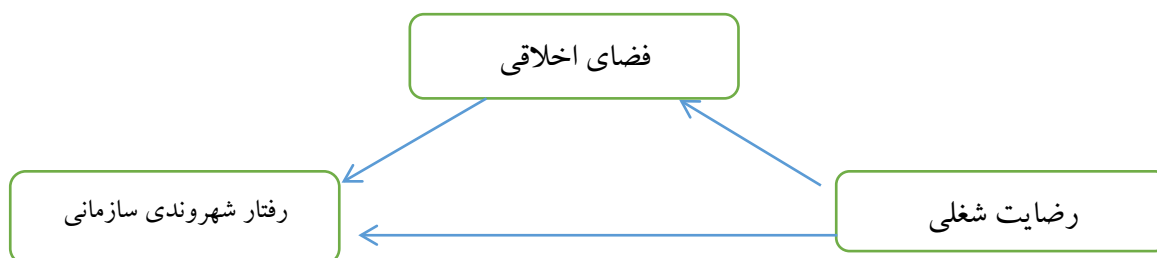
با توجه به داده های جدول فوق و مقدار سطح معناداری در متغیرهای فضای اخلاقی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی که سطح معناداری بزرگ تر از خطای مفروض در پژوهش ۰/۰۵ شده است، متغیرها نرمال هستند.

جدول (۳): همبستگی رضایت شغلی معلمان

همبستگی	متغیر	سطح معناداری
۰,۳۷۳	رفتار شهروندی سازمانی	۰,۰۰۱
۰,۳۱	فضای اخلاقی	۰,۰۰۱

برای بررسی همبستگی رضایت شغلی معلمان با رفتار شهروندی و فضای اخلاقی سازمان از همبستگی استفاده شده است. با توجه به مقدار معناداری ۰/۰۰۱ رابطه دو متغیر با رضایت شغلی معنادار مثبت است.

سوال اصلی پژوهش بیان می کرد که آیا فضای اخلاقی در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی نقش میانجی گری دارد؟ برای پاسخ به سوال، مدل زیر (نمودار ۲) طراحی و با تحلیل ساختاری مدل نظری تدوین شده مورد پردازش قرار گرفت تا مشخص شود شاخص های کمی برازش مدل، چگونه است؟



نمودار (۲): مدل مورد نظر

جدول (۴): شاخص های برازش مدل نظری تحقیق

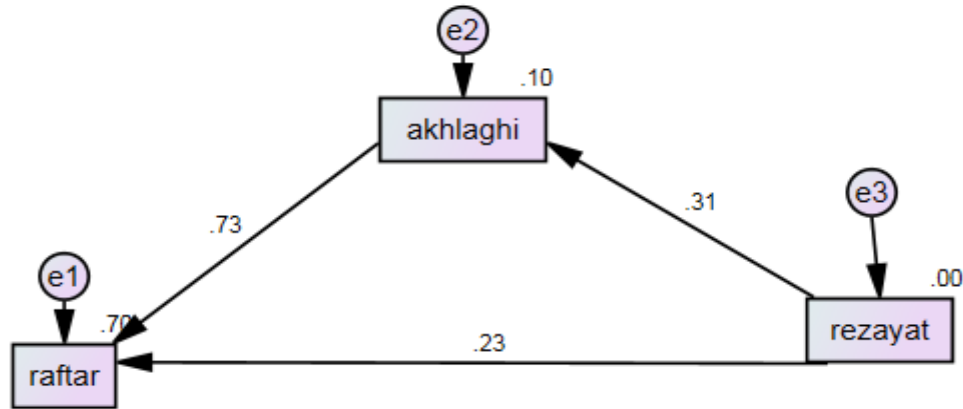
شاخص	مقدار مطلوب	مقدار به دست آمده
کای اسکوئر بهینه شده	کم تر از ۳	۲/۲۵
نیکویی برازش (GFI)	بالتر از ۰/۸	۰/۸۹
ریشه ی میانگین مربعات باقی مانده (RMR)	کم تر ۰/۹	۰/۶۵
ریشه ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کم تر ۰/۸	۰/۷۱

یکی از شاخص های عمومی شاخص کای اسکوئر بهنجاریا بهینه شده است که از تقسیم ساده مقدار کای اسکوئر به درجه ی آزادی مدل محاسبه می شود و اغلب مقادیر بین ۳ تا ۱ برای این شاخص قابل قبول می دانند. همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار این شاخص برای مدل ۲/۲۵ است که مناسب است. شاخص GFI یکی از شاخص های تطبیقی است که مقدار بیشتر از ۰/۸ برای این مقدار نشان از برازش خوب مدل دارد. مقدار GFI برای این مدل مقدار ۰/۸۹ به دست آمد که نشان از برازش خوب مدل دارد. ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده ی کی از ماتریس های معمولی است که هم می تواند برای ارزیابی برازش کلی (مدل تدوین شده) و هم برای برازش جزئی (پارامترها تعریف شده بین دو متغیر) مورد استفاده قرار گیرد. ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده یا RMR برای مدل مذکور ۰/۶۵ و برای مدل مقدراری مطلوب است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA نیز همانند شاخص RMR بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرارداد. مقدار شاخص برای این مدل ۰/۷۱ و بنابراین با توجه به شاخص های کمی برازش می توان نتیجه گرفت که مدل نظری تحقیق مدلی قابل قبول است. تحلیل مسیر متغیرهای رضایت شغلی و فضای اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی به صورت ذیل می باشد.

جدول (۵): مقادیر پارامترهای تحلیل مسیر متغیرهای رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش واسطه ای فضای اخلاقی

معناداری	خطای استاندارد	برآورد استاندارد نشده	برآورد استاندارد شده	
۰/۰۰۱	۰/۲۰۶	۰/۸۳	۰/۳۱	رضایت شغلی ← فضای اخلاقی
۰/۰۰۱	۰/۰۳۹	۰/۶۱	۰/۷۳	فضای اخلاقی ← رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۱۰۵	۰/۵۳	۰/۲۳	رضایت شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی

در مسیر مستقیم و رابطه متغیرهای رضایت شغلی بر فضای اخلاقی با توجه به اینکه سطح معناداری کم تر از خطای مفروض در پژوهش ۰/۰۵ است بنابراین رضایت شغلی اثر مستقیم معنادار مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با توجه به این که سطح معناداری در مسیر مستقیم ارتباط فضای اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی از خطای مفروض در پژوهش ۰/۰۵ کم تر است بنابراین فضای اخلاقی اثر مستقیم معنادار مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. در ارتباط و تاثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به سطح معناداری که کم تر از خطای مفروض در پژوهش ۰/۰۵ است بنابراین بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

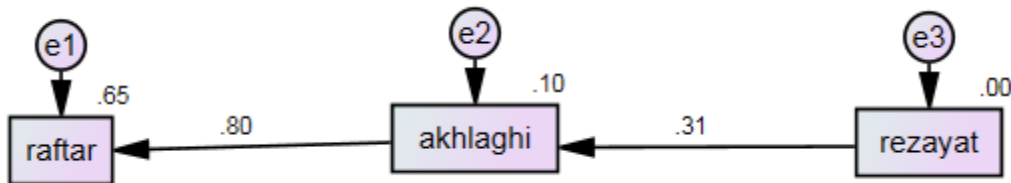


نمودار (۳): تحلیل مسیر و ضرایب استاندارد شده متغیرهای رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش واسطه ای فضای اخلاقی

جدول (۶): مقادیر پارامترهای تحلیل مسیر متغیرهای رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه ای فضای اخلاقی

نتیجه	معناداری	خطای استاندارد	برآورد استاندارد شده	مسیر
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۲۰۶	۰/۳۱	رضایت شغلی ← فضای اخلاقی
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۰۴	۰/۸	فضای اخلاقی ← رفتار شهروندی سازمانی

تحلیل مسیر متغیرهای رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه ای فضای اخلاقی به صورت ذیل می باشد. در مسیر مستقیم و رابطه متغیرهای رضایت شغلی بر فضای اخلاقی با توجه به اینکه سطح معناداری کم تر از خطای مفروض در پژوهش ۰/۰۵ است؛ بنابراین رضایت شغلی اثر مستقیم معنادار مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با توجه به این که سطح معناداری در مسیر مستقیم ارتباط فضای اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی از خطای مفروض در پژوهش ۰/۰۵ کم تر است بنابراین فضای اخلاقی اثر مستقیم معنادار مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. بنابراین بین متغیر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با متغیر میانجی فضای اخلاقی ارتباط معناداری وجود دارد.



نمودار (۴): تحلیل مسیر و ضرایب استاندارد شده متغیرهای رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه ای فضای اخلاقی

## بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف نقش میانجی فضای اخلاقی در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی صورت گرفت. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان بافق رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات گذشته همسو می باشد. در تبیین یافته می توان گفت؛ هرچه رضایت شغلی



معلمان افزایش یابد، رفتار شهروندی سازمانی آنها بالا می‌رود و آنها نقش خودرामी‌توانند بهتر ایفا نمایند. رفتار معلمان در مدرسه می‌تواند متأثر از رضایت شغلی آنها باشد، آگاهی از آنها برای مدیران مدارس ضروری به نظر می‌رسد (Bidokhti, Salehpour, 2014; Fooladvandi, Amirasmali, Tawfiqi, Fooladvandi, Ramezani, 2017). بنابراین یافته‌های حاصله در پژوهش حاضر نشان‌دهنده تأثیر عمیق و مهم رضایت شغلی معلمان بر روی رفتار شهروندی سازمانی است. در این زمینه بیان شده است که احساس رضایت از موقعیت شغلی و خوشبختی در شغل بر حالات روانی فرد بسیار مؤثر است و به این علت فرد تمام تلاش خود را برای حفظ شغل خود انجام می‌دهد و بر همین اساس، عملکرد بهتر و مطلوب‌تری را از خود نشان می‌دهد. زیرا عملکرد وی برابر با احساس شادی و خوشحالی خواهد بود و موفقیت مدرسه برای او همانند موفقیت در زندگی خصوصی محسوب می‌شود. به همین سبب داشتن معلمانی که از شغل خود احساس شادی و خوشبختی کنند موضوع مهمی است که سازمان آموزش و پرورش باید بیشتر به آن توجه کند و سطح رفتار شهروندی سازمانی معلمان را افزایش دهند.

در یافته بعدی نشان داده شد که رضایت شغلی و فضای اخلاقی معلمان رابطه معناداری وجود دارد و هر چه فضای اخلاقی بهتر باشد رضایت شغلی بیش تر است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات گذشته همسو می‌باشد (Khorshid, Mohseni, 2010; Sohrabian, 2021). می‌توان بیان نمود که یکی از مهمترین ارکان تحقق عملکرد اخلاقی رضایت شغلی است؛ زیرا برای اخلاقی عمل کردن بایستی برای کار خود ارزش قائل بود و از آن کار رضایت داشت. بنابراین هر چه رضایت شغلی بالاتر باشد، احتمال عملکرد اخلاقی وی بالاتر می‌رود. رضایت شغلی به انسان عزت نفس می‌دهد و انسان عزتمند هنجارهای اخلاقی را رعایت می‌کند و رعایت هنجارهای اخلاقی به تقویت و پایدار شدن عزت نفس می‌انجامد. نکته مهم آن است که در تقویت فضای اخلاقی، رضایت شغلی مورد نظر است، زیرا خوش بینی عدم رضایت شغلی منجر به پیامدهای منفی می‌شود. در رضایت شغلی در حقیقت، فرد به ارزیابی آن چه می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می‌پردازد. بنابراین، رضایت شغلی نقش مهمی در ارتقا و تقویت فضای اخلاقی معلمان دارد، رضایت شغلی در مدرسه موجب بهبود عملکرد مدیر و معلمان می‌شود (Herzberg, 2018).

یافته اصلی پژوهش حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش واسطه ای فضای اخلاقی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج این تحقیق با بخشی از نتایج تحقیقات همسو می‌باشد (Panel, 2016; Zohrehvendy, 2016; Fooladvandi, Amirasmali, Tawfiqi, Fooladvandi, Ramezani, 2014). در تبیین این یافته می‌توان گفت؛ هر چه فضای اخلاقی معلمان مطلوب‌تر باشد، رفتار شهروندی سازمانی آنها بالا می‌رود و آنها نقش خود را می‌توانند بهتر ایفا نمایند. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی نیز مربوط به فلسفه‌ای است که می‌خواهد شأن و منزلت معلمان را افزایش دهد، تغییراتی در فضای اخلاقی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی معلمان را افزایش دهد. برنامه‌های ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی می‌کوشند تا اعتماد و توانایی حل مسئله افراد را افزایش دهند و در نتیجه رضایت شغلی آنها را ارتقاء بخشند. اگر معلمان نسبت به حقوق و مزایای خود احساس عدالت و رضایت کنند، محیط کاری را ایمن و از نظر بهداشت تمیز بدانند، فرصت و شرایط لازم برای رشد و ارتقای شغلی و احساس امنیت شغلی، احساس مساوات و رعایت قانون را در سازمان، احترام به جامعه در سازمان، انطباق شغل با شرایط زندگی، احساس همبستگی و انسجام در سازمان و شغل خود را موجب بروز رشد قابلیت‌های فردی خود بدانند، موجب می‌شود رفتار شهروندی سازمانی آنها افزایش یابد و آنها با میل و علاقه بیشتری به کار خود ادامه دهند و به این ترتیب آثار مطلوب‌تری را برای دانش آموزان و جامعه خود داشته باشند. در صورتی که سازمان آموزش و پرورش بتواند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهد و شرایطی در محیط کار فراهم کند تا آنان احساس عدالت، مساوات، رشد و ارتقای فرصت برای



بروزقابلیت های خود را داشته باشند، آنگاه می توان شاهد افزایش رضایت شغلی و به دنبال آن رشد و پویایی جامعه دانش آموزی بود (Sadeghi, Fathi, 2016).

در مجموع، وجود قوانین در سازمان که یکی جنبه سازمانی دارد و دیگری جنبه حرفه ای، بر رضایت شغلی تأثیر گذار است. بنابراین، وقتی معلمان از قوانین حرفه و ضوابط حاکم بر شغل خود آگاهی کامل داشته باشند، ضمن انجام درست و اصولی وظایف آموزشی خود با ایجاد فضایی اخلاقی از حرفه خود نیز خرسند می باشند (Brown, 2008). این یافته به خوبی نشان می دهد که معلمان از خط مشی ها و سیاست های کلی سازمان آموزش و پرورش پیروی نموده و در محیط آموزشی، خود را ملزم به رعایت مقررات و قوانین سازمان می دانند. در واقع می توان گفت، وجود قوانین در سازمان و استلزام همه افراد نسبت به مراعات آنها، فضای اخلاقی ایجاد می کند که ضوابط و مقررات، جای خود را به روابط می دهد؛ این امر به نوبه خود، جو سازمانی اخلاق مداری را ایجاد می کند که همه افراد از شغل و مقامی که دارند، احساس رضایت می نمایند. در واقع، ایجاد جو سازمانی اخلاق مدار، نیازمند ساختارها و خط مشی های سازمانی است تا اخلاقیات به وسیله ساز و کارهای قانونی سازمانی مورد حمایت قرار گیرد (Mohgimi, 2018). باید گفت فضای اخلاقی مطلوب در سازمان منجر به ارتقاء مراتب و درجه رفتار شهروندی در سازمان آموزش و پرورش می گردد که این امر سخت کوشی کارکنان را بیشتر نموده کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را بهبود می بخشد و مسلط بودن فضای اخلاقی مثبت منجر به ترویج رفتار نوع دوستانه و مدنی در بین معلمان می شود و در نهایت انگیزه برای خدمت بیشتر آنها در سازمان می گردد البته گسترش فضای اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش به توسعه مفهوم رفتار شهروندی سازمان کمک خواهد کرد. چون فضای اخلاقی قابل انتقال و سرایت است و مدیران آموزشی می توانند با افزایش رضایت شغلی خود، در نقش یک الگو فضای اخلاقی معلمان و بالطبع رفتار رضایت شغلی را تقویت کنند.

هر پژوهش دارای محدودیت هایی است که نمی تواند موضوع مورد بررسی را به صورت همه جانبه بسنجد. فراهم نبودن زمینه اشتغال کامل پاسخ های مربوط به اعلام رضایت شغلی را محافظه کارانه تر می کند. پیشنهاد میشود، سازمان آموزش و پرورش در نظام پرداخت دستمزد و مزایا، به کارگیری نظام صحیح ارزشیابی، ارتقاء و انتصاب معلمان و مدیران و سیاست های مناسب جهت گسترش خدمات رفاهی تجدید نظر کرده و مدیران و مسئولین نظام آموزشی می بایست جهت افزایش کارایی و در کل بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان و آشنایی با چگونگی ارتقاء فرهنگ و افزایش تعاملات با معلمان، در این زمینه تلاش بیشتر نمایند. در پایان، انجام پژوهش به روش کیفی جهت بررسی دقیق و تمام ابعاد کیفیت شغل معلمی و بررسی اثرات مثبت و تأثیر گذار مؤلفه های دیگر بر رفتار سازمانی شهروندی معلمان و تلاش در جهت تولید ابزار کارآمد و دقیق در مورد آن در پژوهش های آتی توصیه می گردد.

## References

- Bidokhti, Ali Akbar; Salehpour, Masoumeh (2017). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Staff, *Daneshvar Magazine*. 46 (2): 85-80. [In Persian]
- Bogler, Ronit & Somech, Anit (2014), "Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools", *Teaching and Teacher Education*, No 20: 277-289 .
- Brown, T.(2008). Understanding employee deviance: The role of organizational atisfaction, job satisfaction, and stress. The University of Tennessee at Chattanooga. *The University of Tennessee at Chattanooga, Publisher University of Tennessee at hattanooga*.

Christine, B., Ying, X., Gail, L.I. (2015). Nursing job satisfaction, certification and healthcare-associated infections in critical care. *Intensive and Critical Care Nursing*, In Press, *Corrected Proof, Available online* 11 July 2015.

Estefani K. (2021). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10 (2), 117-130.

Fooladvandi, Masoumeh; Amirasmali, Mohammad Reza, Tawfiqi, Maryam; Fooladvandi, Gholamreza; Ramezani, Marzieh (2014). Relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior of nurses working in special wards and emergency departments of Kerman teaching hospitals. *Health and Development*. ۳(۴): ۳۵۰-۳۴۱. [In Persian]

Gardet, G. M. (2016). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*.

Haghi, Massoud. (2019). Investigating the mediating role of job satisfaction in the impact of perceived ethical environment on organizational citizenship behavior in the Natural Resources Organization of Guilan Province. *Journal of Business Management*. ۶(۲): Summer. ۳۱۶-۳۱۸. [In Persian]

Herzberg, F. (2018), One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 1:53-62.

Hyo, S., Hye, H. (2015). Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 48: 22-26.

Khorshid, Siddique; Mohseni, Zahra (2020). Study of the effect of organizational ethics on job satisfaction of employees of public and private banks in Gorgan. *Management Research*. ۳(۷): ۷۹-۱۱۹. [In Persian]

Kohel, H.C., Boo, E.H.Y. (2017), The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore, *Journal of Business Ethics*, 29, pp.309-324.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.

Lau, P. (2017). Customer proactive and commitment employee, climate work organizational of effects mediating the of Test: performance. *Services Consumer and Retailing*, 35 (10): 20-26.

Makler, L. (2020). Components of morality: A professional ethics perspective on moral motivation, moral sensitivity, moral reasoning and related constructs among university students.

Mohammadpour, Fariba; Rahimi Pardjani, Tayyeba; Mohammadzadeh Ebrahimi, Ali (2018). The role of psychological capital and spirituality in work in predicting organizational citizenship behavior, organizational cultural management. ۱۶(۱): ۱۶۹-۱۹۳. [In Persian]

Mohgimi M. (2018). Organizational ethics. *Culture of Management*; 5 (17): 63-87. [In Persian]

Nagihan, Y., Kadir, T. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector

Panel, R. (2016). "The Roles of job Satisfaction and organizational commitment on Organizational Citizenship behaviors" *procedia Economics And Finance*, Vol 35. 604-611.

Perera, Harsha N. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120: 171-178.

Perri, D. F., Callanan, G. A., Rotenberry, P. F., & Oehlers, P. F. (2020). Education and training in ethical decision making: Comparing context and orientation. *Education+ Training*, 51(1), 70-83.

Rohana, O. (2014). Influence of Job Satisfaction and Codes of Ethics on Integrity among Police Officers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145: 266-276.

Rubenstein, Alex L., Zhang, Y. (2019). Trait expression through perceived job characteristics: A meta-analytic path model linking personality and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 112: 141-157.

Sadeghi, Abbas; Fathi, Bahman. (2012). Investigating the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers in Masal city in Guilan province. *Journal of Humanities and Social Sciences*, ۲(۵): ۵۷-۴۲. [In Persian]

Sohrabian, Sahar. (2021). Analyzing the relationship between ethical space and job satisfaction and self-esteem of employees. *Management Improvement Quarterly*. 17 (3): 65-61. [In Persian]

Sven, H., Nicole, F.R., Tabea, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*, Volume 24 (4): 710-723.

Touraj Beigi, Mohammad Hassan (2015). Measuring the Impact of Human Capital on the Organizational Performance of Iran's Banking Industry: From the Perspective of Intangible Assets, Journal of Industrial Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sanandaj Branch. ۱۴(۱۰): ۲۱-۲۸. [In Persian]

Tziner, A., Felea, M., Vasiliu, C. (2015). Relating ethical climate, organizational justice perceptions, and leader-member exchange (LMX) in Romanian organizations. *Revista de Psihologia del Trabajo y de las Organizaciones*, Volume 31, Issue 1, January–April 2015, 51-57.

Victor, B. Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates, *Administrative Science Quarterly*, 33, PP: 101-125.

Yazdanshenas M, Aghaei M. A (2019). Model for the Effects of Ethical Work Climate, Organizational Trust and Proactive Customer Services Performance: The Role of Perceived Politicizing in Organization's Reward System. *JMDP*, 32 (1) :135-157. [In Persian]

Zohrevendy, Sepideh. (2016). The effect of internal marketing on the quality of services of Maskan Bank employees: with emphasis on the role of job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. Master Thesis. Islamic Azad University, Central Tehran Branch. . [In Persian]