



رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی

محمد قنبری

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

فریبا باقری باغان

دانشجوی دکتری تخصصی تعلیم و تربیت

ولی تیمورزاده

دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، بجنورد، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان بجنورد تشکیل داده اند. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان، ۱۴۷ نفر برآورد گردید و به شیوه نمونه گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها برای متغیر اخلاق سازمانی از پرسشنامه برین و همکاران (۲۰۰۲) و از پرسشنامه دیکنسون و همکاران (۲۰۰۹)، جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی استفاده شده که قبلاً روایی و پایایی هر دو پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از شاخص ضریب همبستگی برای بررسی روابط بین فرضیات تحقیق و آزمون اختلاف میانگین جهت بررسی نقش مولفه‌های اخلاق سازمانی و همچنین برای رتبه بندی این مولفه‌ها از آزمون فریدمن و به کمک نرم افزار تجزیه و تحلیل آماری نسخه ۱۸ استفاده شده است. نتایج نشان می دهد، بین اخلاق سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و از سوی دیگر بین هریک از ابعاد رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود داشته که نقش مولفه فرهنگ اخلاق کارایی مدار به نسبت سایر مولفه‌ها بیشترین و نقش مولفه فرهنگ اخلاقی ابزاری دارای کمترین رتبه می باشد..

واژه‌های کلیدی: اخلاق سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، بجنورد، معلمان.

۱- مقدمه

اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی که به عنوان خمیر مایه اصلی زمینه‌های شکل‌گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می‌باشد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می‌کند و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی می‌باشد که موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاقی شده و نهایتاً مدیریت اخلاقی را در سازمان کاربردی و عملی می‌کند. بنگاه‌های اخلاقی جذابیت اخلاق را فرصتی برای نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در فرهنگ سازمانی می‌دانند و این فرصت را به حمایت ملی و جهانی در توسعه اخلاقی صنعت تبدیل می‌کنند. سازمان‌های اخلاقی، سازمان‌هایی مسئولیت‌پذیرند؛ تحقق مسئولیت‌پذیری اخلاقی در گرو وجود سه عنصر در سازمان است: دانستن، خواستن و توانستن. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمن و ارگان^۱ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند ولی اغلب نادیده گرفته می‌شدند. با وجود آنکه این رفتارها در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند. این اعمال و رفتارها که در محل کار اتفاق می‌افتند را این‌گونه تعریف می‌کنند: «مجموعه‌ای 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 می‌شوند.

بیان مسئله

موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبطند، در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط مشی‌گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی حائز اهمیت هستند (گباداموسی، ۲۰۰۴: ۱۴۵). بر این اساس، اخلاق سازمانی نیز عبارت است از: مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم می‌سازند. رفتارهای غیر اخلاقی شامل تمامی اقداماتی است که به برخورد غیر منصفانه با دیگران منجر می‌شود، خواه این رفتارها قانونی یا غیر قانونی باشد (ولز و اسپینکز، ۱۹۹۶: ۲۸). اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی است: کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی، فرآیند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرآیندهای سازمانی است (فیشر و بون، ۲۰۰۷: ۵۶۱).

از آن‌جا که مدل اخلاق سازمانی کارآمد باید متناسب با اصول و قواعد علمی و همچنین باورها و ارزش‌های اساسی هر جامعه‌ای تنظیم شود و به اجرا در آید، ضروری است ضمن آشنایی با تعاریف اولیه و ابعاد اخلاق سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به مدلی بومی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی دست یافت تا راهنمای عمل در محیط‌های سازمانی کشورمان باشد. یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، چگونگی انگیزش کارکنان به این است که نقش‌ها و وظایف خود را به خوبی انجام دهند تا این اطمینان حاصل شود که سازمان اثربخشی خود را حفظ خواهد کرد. در واقع، مجموعه‌ای از رفتارهای کارکنان تاثیر قابل توجهی بر موفقیت سازمان دارد به ویژه رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که کارکنان برای سازمان انجام می‌دهند. این رفتارها، رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شود. که رفتارهای کاری داوطلبانه‌ای هستند که به طور مستقیم و آشکار توسط شرح شغل و سیستم رسمی پاداش سازماندهی نشده‌اند و در مجموع عملکرد سازمان را بهبود می‌دهند. شواهدی قوی از تاثیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمانی

رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل-گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است که تاثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد (السی و آلپکان ۲۰۰۹). سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از آنها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی که در سازمان کار می‌کنند یا در شرایط پرخطر کار می‌کنند، حمایت می‌کند (اوپارا و واین ۲۰۰۸). فهم ارتباط بین جو اخلاقی و شرایط و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد. با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی، عملکرد سازمانی از طریق رضایت کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند آن را برای خود مناسب دریافته‌اند و احتمالاً در افزایش رضایت آنها تاثیرگذار است. سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند در زندگی امروزی به هیچ وجه نمی‌توان از پیوند با سازمان فرار کرد. ضرورت مورد نیاز بودن سازمان‌ها درست همانند هوایی است که برای حیات خود به آن نیازمندیم در این میان سازمان‌های آموزشی به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردارند. در همه این سازمان‌ها مدیریت، مهمترین عامل در رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان هاست. مدیران با اتکا به سیستمی از ارزش‌ها و باید و نبایدها که اخلاق نامیده می‌شود، قادرند تا تصمیم بگیرند که چیزی خوب و چه چیزی بد است. چه کسی به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست می‌پیماید. نظام اخلاقی یکپارچه با نگرشی کل گرا و سیستمی تمامی ابعاد اخلاقی را مدنظر قرار می‌دهد و با ایجاد تعادل و توازن به ایجاد اخلاقیات قابل پذیرش و همگانی توفیق می‌یابد. اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان، تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین

حکایت می‌کنند. شهروندان سازمانی خوب، سازمان را قادر می‌کنند تا منابع کمیاب را به طور موثری به کار ببرند. آن‌ها توانایی همکاران و مدیران را برای انجام شغل‌هایشان بهبود و افزایش می‌دهند، سازمان‌هایی که رفتار شهروندی را گسترش می‌دهند مکان‌های جذابی برای کار هستند و قادر خواهند بود بهترین افراد را استخدام و حفظ کنند. با توجه به مشارکت‌ها و کمک-های مهم رفتارهای شهروندی سازمانی به موفقیت سازمان، برای سازمان‌ها مهم است که بدانند چرا و چگونه در رفتارهای شهروندی سازمانی مشارکت می‌کنند و چه عواملی بر این رفتارها تاثیر دارند. در طول دهه گذشته، تحقیقات بسیار زیادی در زمینه مدیریت منابع انسانی، برای بررسی مقدمات و پیش نیازهای مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی و عوامل موثر بر آن، از قبیل اخلاق سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام شده است. رفتار اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی، موضوع مهمی در بسیاری از تحقیقات مرتبط با اخلاق کسب و کار است. زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است، این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند تاثیر می‌گذارد. هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضایشان رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد.

از آنجا که رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر زیادی در بهره‌وری، کارایی و موفقیت سازمان دارد، مورد توجه زیادی قرار گرفته است. در این تحقیق رابطه بین اخلاق سازمانی و نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بررسی می‌شود تا مشخص گردد که آیا بین اخلاق سازمانی و نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه معناداری وجود دارد؟

اهمیت موضوع تحقیق

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از

متغیرهای تحقیق:

متغیر مستقل: اخلاق سازمانی (فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ اخلاق مراقبتی، فرهنگ اخلاق مقرراتی، فرهنگ اخلاق ابزاری و فرهنگ اخلاق کارایی مدار)

متغیر وابسته: نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری: جامعه آماری این تحقیق شامل معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان بجنورد می‌باشد، که طبق آمار اخذ شده تعداد کل آنها ۶۱۴ نفر می‌باشد. نمونه آماری: نمونه ۱۴۷ نفر به روش مورگان (۱۹۷۸) از بین معلمان مقطع متوسطه با مدارج تحصیلی مختلف، انتخاب شدند.

روش نمونه‌گیری: روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای

نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق**نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی:**

فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از «بین اخلاق سازمانی و نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد» که فرضیه‌ی مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. همبستگی حاصل بین اخلاق سازمانی و نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان برابر با ۰/۴۶۴ می‌باشد. از طرفی با توجه به سطح معنی‌داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، در نتیجه بین اخلاق سازمانی و نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد. یعنی اخلاق سازمانی در ایجاد و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء اخلاق سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی نیز ارتقاء می‌یابد همچنین با توجه به اینکه فرضیه اصلی از پنج زیر مجموعه تشکیل شده است، در فصل چهار نشان داده شده است که بین تمامی ابعاد اخلاق سازمانی (فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ اخلاق مراقبتی، فرهنگ اخلاق مقرراتی، فرهنگ اخلاق ابزاری و فرهنگ اخلاق

شده در چارچوب شرح شغل فعالیت نماید. افزایش بهره‌وری و کارایی، ایجاد خلاقیت و نوآوری، منجر شدن به یکپارچگی و همبستگی، بهبود کیفیت، توجه بیشتر به کارکنان و حقوقشان، جلوگیری از فساد و سوء استفاده از قدرت از آثار اخلاق بر کسب و کار می‌باشد. از اینرو اخلاق سازمانی نقش مهمی بر میزان اثربخشی سازمانی دارد. پس باید به نظام ارزشی در بهبود عملکرد سازمان‌ها توجه داشت چرا که نظام ارزشی افراد در هنگام تصمیم‌گیری همچون سرنو ادراسی عمل می‌کند و از جمله عواملی است که به طور مستقیم بر رفتار کارکنان تاثیر می‌گذارد. لذا هدایت و آموزش افراد در جهت بدست آوردن یک نظام ارزشی برتر می‌تواند موجب بروز عملکردهای مطلوب در آنان شده، در نتیجه به اثر بخشی سازمانی منجر می‌شود.

فرضیات تحقیق**فرضیه اصلی:**

بین اخلاق سازمانی با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد

فرضیات فرعی:

- بین فرهنگ اخلاق حرفه‌ای با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فرهنگ اخلاق مراقبتی با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فرهنگ اخلاق مقرراتی با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فرهنگ اخلاق ابزاری با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فرهنگ اخلاق کارایی مدار با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد.

در محل کار و در درون سازمان قابل طرح و توجه می‌باشند. در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش‌برانگیزتر می‌شوند تغییر و تحول جزء جداناپذیری سازمان‌های امروزی است. سازمان‌هایی در برابر این تغییرات و تحولات پیروز خواهند شد که بتوانند علاوه بر سرمایه‌های مادی، سرمایه نامشهود و معنوی دانش کسب اخلاقیات و در پی آن نهادینه شدن رفتارهای شهروندی سازمانی را از طرق مختلف کسب، بهبود و توسعه بخشند. کارکنان و اعضای چنین سازمان‌هایی به منظور تطبیق رفتارهای خود با منویات سازمان همواره در حوزه قلمرو کاری‌شان دنبال کسب مطالب جدید می‌روند یادگیری دانش اخلاق را سرحوله خود قرار می‌دهند، قابلیت‌های درونی خود را پرورش می‌دهند، کسب موفقیت در شغل را از نتایج رفتار شهروندی مطلوب می‌پندارند، قادر به خلق، دسترسی و انتقال خصوصیات اخلاقی ویژه بوده و رفتار خود را به منظور انعکاس آن اخلاقیات و دیدگاه‌های جدید تعدیل می‌نمایند. شغل و ماهیت آن را اولویت اصلی قلمداد نموده و در انجام فعالیت شغلی از حداکثر توانمندی‌های اخلاقی، رفتاری و تجربیات موثر خود استفاده می‌نمایند. کارکنان به دنبال الگوهای نوین در جهت کسب رفتارهای شهروندمدارانه هستند هم‌افزایی فکری دارند و ایده‌های خلاق را می‌پذیرند. از تجارب دیگران و اشتباهات خود درس می‌گیرند. توانایی پذیرش یک دیدگاه جدید از واقعیت را دارند. پیوسته چارچوب‌های ذهنی رایج سازمان و وضع موجود را به عنوان پیش‌نیاز اساسی تفکر اخلاق مدار به چالش کشیده و زیر سوال می‌برند در محیط کار خود بر رعایت چارچوب اخلاقیات سازمانی و بروز رفتارهای شهروندی همواره تاکید موکد دارند. افرادی خودانگیخته و فعال هستند، شخصیت و باور محکم دارند و نسبت به کار خود تعهد بالایی دارند لذا در چنین شرایطی فرایندهای رعایت اخلاقیات سازمانی و بروز رفتار شهروندی سازمانی با یکدیگر تنیده شده و تقریباً به عنوان وظیفه‌ای روزمره برای کارکنان تلقی می‌گردد. آنها رفتارهای خودجوش و داوطلبانه بر پایه وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی، احترام و

کارایی مدار) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در این میان رابطه بین فرهنگ اخلاق ابزاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان نسبت به دیگر ابعاد بیشتر است که نشان‌دهنده این است که اخلاق ابزاری نسبت به دیگر ابعاد تاثیر بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. یافته‌های بدست آمده با یافته‌های تحقیقات حقیری (۱۳۸۸)، نیاز آذری (۱۳۸۹)، صبوری (۱۳۸۹)، لوزادا و کارمن (۲۰۰۷)، هریاچ و میگ نوناک (۲۰۰۷)، مک‌گایر و همکاران (۲۰۰۶)، چی کوبوو (۲۰۰۴)، اکپارا و وینن (۲۰۰۸)، عطاریان (۱۳۸۶)، گرین فیلد (۲۰۰۸) و بنجاتیون و نوردھون (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

بحث و تفسیر: دانش، استراتژی‌ها، رهبری و فناوری دیروز به موفقیت در دنیای فردا منجر نخواهد شد سازمان‌ها باید برای کسب و حفظ مزیت رقابتی در دنیای کنونی شکل بالاتری از فرهنگ اخلاق سازمانی را تکامل بخشند تا بتوانند سریع‌تر و بهتر از موفقیت‌ها و شکست‌های گذشته خود یاد بگیرند عدم توانایی شناخت تهدیدها و اثرات آنها گسترش فقر فرهنگ اخلاق سازمانی، افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی و فزونی عدم پایبندی به رفتارهای شهروندی در محیط سازمان‌ها از عوامل مهم ضرورت تبدیل سازمان‌های سنتی به سازمان‌های اخلاق‌گرا و شهروند مدار به شمار می‌روند. ساختن یک سازمان اخلاق‌گرا فعالیتی مهم و اثربخش در راستای بهبود انعطاف‌پذیری پایدار بوده و مداومت و اشتیاق به کسب مولفه‌های اخلاقی و تلاش آگاهانه در کاسد نتایج آن سبب شکل‌گیری سازمانی متخلق به اخلاقیات و کارکنانی با رفتارهای شهروندی سازمانی نهادینه شده می‌شود که این امر به عنوان یک فرهنگ، عنصری کلیدی برای حصول اطمینان از آینده سازمان به شمار می‌آید. سازمان‌های اخلاق‌مدار به دنبال بهبود عملکرد و رفتارهای اخلاقی در سطح فردی و سازمانی هستند. آنها می‌دانند که علاوه بر هزینه، فرصت‌های رشد شخصی باید هزینه‌های ایجاد و حفظ فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی جامع را بپردازند. بسیاری از مولفه‌های اخلاقی در بیرون از محل کار و خارج از کلاس‌های درس سازمان یافته رخ می‌دهد و حجم زیادی از آنها نیز

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم:

فرضیه فرعی سوم تحقیق عبارت است از « بین فرهنگ اخلاق مقرراتی با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد» که فرضیه مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰ می باشد، همبستگی فرهنگ اخلاق مقرراتی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۴۲۹ می باشد. در نتیجه بین فرهنگ اخلاق مقرراتی با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های حاصل از این مولفه با یافته های نتایج پژوهش توکلی (۱۳۸۸)، مایر و همکاران (۲۰۰۲)، تای و کیونگ (۲۰۰۷)، گاتام و همکاران (۲۰۰۶)، حقیری (۱۳۸۸)، صبوری (۱۳۸۹)، ام سیو و لام (۲۰۰۹) و نیاز آذری (۱۳۸۹) هم خوانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی چهارم:

فرضیه فرعی چهارم تحقیق عبارت است از « بین فرهنگ اخلاق ابزاری با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد» که فرضیه مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۰ می باشد، همبستگی بین فرهنگ اخلاق ابزاری با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان برابر با ۰/۲۲۱ می باشد. در نتیجه بین فرهنگ اخلاق ابزاری با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد. یعنی فرهنگ اخلاق ابزاری در ایجاد و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء فرهنگ اخلاق ابزاری، رفتار شهروندی سازمانی نیز ارتقاء می یابد. یافته های حاصل از این مولفه با یافته های، یانگ (۲۰۱۰)، کوهن و لیو (۲۰۱۱) و موگوستی و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

تکریم از خود بروز می دهند و موجبات رضایت مندی شغلی احساس شایستگی، بهبود مستمر عملکرد را فراهم و بهره وری سازمان را در سطحی مطلوب ارتقاء می دهند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول:

فرضیه فرعی اول تحقیق عبارت است از «بین فرهنگ اخلاق حرفه ای با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد» که فرضیه مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰ می باشد، همبستگی بین فرهنگ اخلاق حرفه ای با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان برابر با ۰/۳۹۲ می باشد. در نتیجه بین فرهنگ اخلاق حرفه ای و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی فرهنگ اخلاق حرفه ای در ایجاد و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء فرهنگ اخلاق حرفه ای، رفتار شهروندی سازمانی نیز ارتقاء می یابد. یافته های حاصل از این مولفه با یافته های پژوهش های داخلی حقیری (۱۳۸۸)، صبوری (۱۳۸۹)، ام سیو و لام (۲۰۰۹) و نیاز آذری (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم:

فرضیه فرعی دوم تحقیق عبارت است از « بین فرهنگ اخلاق مراقبتی با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد» که فرضیه مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۰ می باشد، همبستگی بین فرهنگ اخلاق مراقبتی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان برابر با ۰/۴۵۱ می باشد یعنی فرهنگ اخلاق مراقبتی در ایجاد و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء فرهنگ اخلاق مراقبتی، رفتار شهروندی سازمانی نیز ارتقاء می یابد. یافته های حاصل از این مولفه با یافته های نتایج تحقیقات می یر (۲۰۰۲)، کانگر (۲۰۰۳)، پاول (۲۰۰۴) و آنتونیا (۲۰۱۱) هم خوانی دارد.

سیاسی دید. اخلاق اداری هم اکنون به نهضتی اصلاح‌گرایانه در مدیریت دولتی تبدیل شده است که به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار اداری انسان و موضوع‌هایی چون تدوین منشور اخلاقی، قوانین و استانداردهای رفتاری، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاقی، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت‌های اخلاق می‌پردازد.

طبق نظر فردریش و هانت و با استفاده از دیدگاه ساختارگرا، رفتار اخلاقی مطابق با خط مشی‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای تجویز شده سازمانی تعریف می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای اختیاری می‌باشند که به اثربخشی سازمانی کمک می‌کنند در حالی که به طور واضح و رسمی پاداش دریافت نمی‌کنند. مثال‌هایی از رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان در کمک به همکاران و انجام فعالیت‌های داوطلبانه مازاد بر شغل مطرح کرد. برخی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی شامل تعهد سازمانی، عدالت و رضایت شغلی می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهد افرادی که رفتار اخلاقی بالاتر و بیشتری دارند، رفتار شهروندی بیشتری نیز نشان می‌دهند. می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که رفتار شهروندی سازمانی ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار می‌باشد. در نتیجه انتظار می‌رود افرادی که رفتار اخلاقی بالاتری دارند رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را از خود نشان دهند. بنابراین می‌توان این‌گونه مطرح نمود که رفتار اخلاقی فرد به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی وی رابطه دارد. یافته‌های این تحقیق می‌تواند به بهترین وجه در راستای ارتقای مشخصه‌های رفتار شهروندی با استفاده از تقویت اخلاق مورد استفاده قرارگیرد. بدین منظور لازم است فرایند ویژه‌ای برای لحاظ نمودن اخلاق‌گرایی در نظام استخدام مدنظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث اخلاقی بودن نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند. همچنین اتخاذ تدابیری برای ارتقای اخلاق کاری کارکنان نیز به عنوان برنامه‌ای میان‌مدت و با استفاده از مفاهیم و سنجش‌های ذکر شده برای اخلاق کاری می‌تواند نقش موثری در به‌کرد رفتار شهروندی کارکنان داشته باشد. این امر می‌

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی پنجم:

فرضیه فرعی پنجم تحقیق عبارت است از «بین فرهنگ اخلاق کارایی مدار با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد» که فرضیه‌ی مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی‌داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، همبستگی بین فرهنگ اخلاق کارایی مدار و رفتار شهروندی سازمانی معلمان برابر با ۰/۴۹۳ در نتیجه بین فرهنگ اخلاق کارایی مدار با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش بجنورد رابطه معناداری وجود دارد. یعنی فرهنگ اخلاق کارایی مدار در ایجاد و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی معلمان اهمیت بسزایی دارد و با افزایش فرهنگ اخلاق کارایی مدار، رفتار شهروندی سازمانی نیز ارتقاء خواهد یافت.

یافته‌های حاصل از این مولفه با یافته‌های تحقیقات توکلی (۱۳۸۸)، مایر (۲۰۰۲)، گاتام (۲۰۰۶)، سامونل و همکاران (۲۰۰۶) و آنتونیا (۲۰۱۱)، حقیری (۱۳۸۸)، صبوری (۱۳۸۹)، ام سیو و لام (۲۰۰۹) و نیاز آذری (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

نتیجه‌گیری نهایی

با توجه به اهمیت نظام آموزش و پرورش نسبت به سایر نظام‌های اجتماعی، لازمه توجه به آموزش و پرورش به خصوص توجه به نیروی انسانی و در این راستا بحث مهم مدیریتی رفتار شهروندی سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. به منظور نهادینه‌سازی مهم می‌بایست شرایط خاصی را فراهم آورد.

اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای پا به درون سازمان نهاده است. در یک دهه اخیر توجهی روزافزون به این موضوع شده که باید علت آن را در وقایع دهه‌های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت گرایی، افزایش روابط کاری و تجاری سازمان‌های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخ‌گویی و مسئولیت اجتماعی از سوی مراجع قانونی و

تواند رفتار شهروندی را که خود منجر به عملکرد بالاتر سازمان خواهد شد، تقویت نماید.

محدودیت‌های پژوهش

به علت محدودیت زمانی فقط از پرسشنامه استفاده گردیده و از دیگر روش‌ها مانند مشاهده، مصاحبه و... استفاده نگردیده است و برخی از پاسخ دهندگان دارای ذهنیت مثبت بوده و برخی دیگر ذهنیت منفی داشتند و همچنین برخی از افراد به دلایل متفاوت به سوالات با دقت کافی پاسخ نمی دادند.

فهرست منابع

- ۱) اسلامی، حسن؛ سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۶). رفتار شهروند سازمانی. نشریه افق شماره های ۳۶ و ۳۷، تهران.
- ۲) الوانی، سید مهدی (۱۳۷۴). مدیریت عمومی، نشر نی، تهران.
- ۳) بیداریان، ش، (۱۳۸۹). بررسی عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان
- ۴) دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- ۵) پاشا شریفی، حسن و شریفی، نسترن (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، سخن، چاپ دوم، ص ۴۳۶.
- ۶) توره، ناصر (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی. (پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پردیس قم).
- ۷) توکلی، زینب، عابدی، محمدرضا، (۱۳۸۸). بررسی رابطه تاثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد و اخلاق سازمانی. چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳، ص ۱۲۴-۱۰۵.
- ۸) تولایی، روح ا... (۱۳۸۸)، عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، مهر و آبان.
- ۹) خاکی، غلامرضا (۱۳۷۸). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، وزارت فرهنگ و آموزش عالی، مرکز تحقیقات علمی کشور؛ کانون انتشاراتی درایت، چاپ اول، ص ۴۳۰.
- ۱۰) دفت، ریچارد (۱۹۹۶). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۱) فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳). اخلاق حرفه‌ای، نشر مجنون کاتبی، لیل (۱۳۹۱). اخلاق سازمانی و سازمان اخلاقی. پیام بانک، شماره ۵۲۰-۵۱۹، ۶۳-۵۸
- ۱۲) سلطانی، مرتضی؛ شریف‌فر، امین (۱۳۸۹) مدیریت اخلاق در سازمان، تدبیر رفتار شهروندی کارکنان و
- ۱۳) مشتریان و تأثیر آن بر ساخت سرمایه اجتماعی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۷
- ۱۴) سکاران، اوما (۱۳۸۱). روشهای تحقیق در مدیریت، ترجمه: محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ دوم، ص ۵۳۲
- ۱۵) صبوری، د، (۱۳۸۹). بررسی رابطه اخلاق گرایان مدیران با اصلاح مصرف در دستگاه‌های اجرایی شهرستان گرمسار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- ۱۶) رابینز، استیفن پی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۸۷). مبانی رفتار سازمانی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۷) عباسی، محمدرضا (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات مرکز آموزش عالی بازرگانی تهران.
- ۱۸) عطاریان، س (۱۳۸۶). رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۱۹) حقیری، ع. (۱۳۸۸). بررسی رابطه اخلاق گرایان مدیران با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان
- ۲۰) ادارات آموزش و پرورش استان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- ۲۱) خورشیدی، عباس (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری آموزشی، انتشارات یسطرون، تهران دفتر امور نیروی انسانی (معاونت آموزش) سازمان امور اداری و

- Professional Commitment on Earning Management Behavior. *Journal of Business Ethics*. 83(3), 49- 63.
- 37) Hunt, S.D. & Wood, V.R. & Chonko, L.B.(1989) Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing, *The Journal of Marketing*, Vol. 53, pp.79-90.
- 38) Herrbach, Olivier, Mignonac, Karim.(2007). Is Ethical P-O Fit Really Related to Individual Outcomes? A Study of Management- Level Employees. *Business and Society*, Chicago, 46,304-320
- 39) Ifgh(2006). Austrain institute for small Business Research: support services for micro, small proprietors Business country fich – united kingdom, Vienna the Eropean Commission.
- 40) Lozanda, M. D., & Carmen, V. D. (2007). Work satisfaction and its relationship with the ethical organizational efficiency, a specific case of the university faculty. Unpublished Doctoral Dissertation, Universidad de Deusto (Spain).
- 41) M. R. Barrick and M. K. Mount, (1991) "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis, " *Personel Psychology* 44
- 42) Mackie, J. L. (1990). *Ethics: Inventing right and wrong*. London: Penguin Books. Drucker.P.F. (1954). *The Practice of Management* (New York: Harper & Row)
- 43) Robinns stephin p. and culture mary .management new jersey: prentice- hall International Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76,(6), 845-855.
- 44) See M. Hammer and J. Champy(1993). *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution* (New York: Harper Business) and J. Champy, *Reengineering Management* (New York: Harper Business).
- 45) Tannenbaum.R.I. R. Weschler, and F. Massarik(1961). *Leadership and Organization: A Bhavioral Science Approach* (New York: McGraw- Hill)
- 46) Valentine, S. & Godkin, L. & Lucero, M.(2002) Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit, *Journal of Business Ethics*, Vol. 41,pp. 349-360
- استخدامی کشور(۱۳۷۲). اخلاق کارگزاران. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۲) نلر، جی اف(۱۳۷۷) آشنایی با فلسفه، ترجمه: فریدون بازرگان، انتشارات سمت، تهران
- ۲۳) نیاز آذری، ب(۱۳۸۹). بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی. استرس شغلی در بین کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- ۲۴) مقیمی، سیدمحمد(۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل. نشریه فرهنگ مدیریت شماره یازدهم، تهران.
- ۲۵) مقیمی، سیدمحمد(۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی، انتشارات ترمه. تهران:
- ۲۶) واقفی، قاسم(۱۳۷۳). درس‌هایی از اخلاق مدیریت، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی
- ۲۷) هرسی، پال و بلانچارد، کنث، علی علاقه بند، (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی، مترجم: انتشارات امیرکبیر. تهران
- ۲۸) هومن، حیدرعلی(۱۳۸۰). شناخت روش علمی در علوم رفتاری (پایه‌های پژوهش)، تهران، پارسا، چاپ ۲۹) چهارم، ص ۳۹۴.
- 30) Baker, T. L. & Hunt, T. G. & Andrews, M. C.(2006) Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values, *Journal of Business Research*, vol. 59, pp. 849–857.
- 31) Clark, Margaret M.JD.SPHR, (2003)"Corporate ethics programs make a difference, butnot the only difference", *HR Magazin*, july 1, , page 36.
- 32) Chye Koh,Hian,Boo,Elfered,H.Y.(2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment .*Management Decision*. London, 56(3) ,3-15
- 33) Daniel T.Rogers.(1978). *The work ethic in industrial America, 1850-1920*. Univ. of Chicago press.
- 34) Elias, R.Z.(2005) The Effect Of Corporate Ethical Values On Accountants'Perceptions Of Social Responsibility, *The Journal of Applied Business Research*,Vol. 21, pp. 1-10 .
- 35) F. Kluckhohn and F. L. Strodtbeck(1961). *Variations in Value Orientations* (Evanston, IL:Row, Peterson,
- 36) Greenfield Jr,Ac,Norman,c, Wier,b.(2008). *The Effect of Ethical Orientation and*

¹ Batman&Organ

Archive of SID