

## فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی

سال هفتم، شماره ۱ اول، زمستان ۱۳۹۰

### بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار<sup>۱</sup>

دکتر نادر سلیمانی\*

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان مدارس بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان و کارکنان مدارس شهرستان گرمسار تشکیل داده اند. حجم نمونه مطابق با فرمول برآورد (کوکران) حجم نمونه ۵۸۷ نفر برآورد گردید و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه بوده است. رفتار اخلاقی مدیران به واسطه پرسش نامه محقق ساخته با ۲۰ گویه و مطابق نظریه لدبتر (۲۰۰۵) در چهار مؤلفه اخلاق شخصی، اخلاق سودمندی، اخلاق اجتماعی و اخلاق قانونی سنجیده شده است. رفتار شهروندی سازمانی نیز به واسطه پرسش نامه محقق ساخته مرکب از ۲۰ گویه و در پنج مؤلفه، تواضع و تکریم، شرافت شهروندی، جوانمردی، نوع دوستی و وجدان کاری (مطابق نظر مورگان، ۱۹۸۸) مورد سنجش واقع شده است. داده های گردآوری شده با استفاده از شاخص ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون تجزیه و تحلیل شده اند. نتایج نشان می دهد که (۱) بین رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. (۲) بین هر یک از ابعاد رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. (۳) نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داده است که متغیرهای اخلاق سودمندی، و اخلاق قانونی پیش بینی کننده های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی به شمار می روند.

**کلید واژه ها:** رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، گرمسار، مدارس، مدیران، معلمان.

---

۱. این مقاله بر گرفته از طرح پژوهشی اجرا شده مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار است.

\* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، گرمسار، ایران. drnasoleimani@yahoo.com

## مقدمه

مطابق با باور صاحب نظران، هدف از مطالعه رفتار سازمانی توصیف، پیش بینی و تعیین عوامل مؤثر بر چهار رفتار کلیدی است که حیات و بقا سازمان‌ها در گرو آنها است. این چهار رفتار عبارتند از: رضایت شغلی اعضا، غیبت‌گرایی کارکنان، بهره‌وری و رفتار شهروند سازمانی کارکنان (رابینز و جاج، ۲۰۱۰). از بین چهار عنصر مذکور رفتار شهروندی سازمانی مفهوم نسبتاً جدیدتری است؛ که نظریه پردازی پیرامون آن در جریان تکوین است و مستلزم پژوهش‌های بیشتر است، تا از این رهگذر مدل‌های نظری و کاربردی بیشتری پیرامون آن شکل گیرد. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای داوطلبانه‌ای هستند که کارکنان ملزم به انجام آنها نیستند و نمی‌توان از طریق سازمان و سیستم‌های رسمی آن، به چنین رفتارهایی پاداش داد و یا در صورت عدم انجام چنین رفتارهایی افراد را تنبیه کرد. آن رفتاری است خردمندانه و از روی بصیرت که همکاران، سرپرستان و سازمان را یاری می‌کند. یاری کردن به افرادی که جدیداً وارد سازمان شده‌اند. سوءاستفاده نکردن از همکاران، بهره‌کشی نکردن از همکاران، استفاده نکردن بیش از حد زمان استراحت، حضور داوطلبانه در ملاقات‌های سازمانی و تحمل کردن برخی از فشارها هنگامی که سازمان در یک شرایط بحرانی قرار می‌گیرد (بنت، کیدول، ماشولدرا، ۱۹۹۷).

ارگان (۱۹۸۸) معتقد است رفتار شهروند سازمانی رفتارهایی هستند که جنبه داوطلبانه دارند و به شکل مستقیم و آشکارا از سوی سازمان مورد پاداش قرار نمی‌گیرند اما به ارتقاء اثربخشی سازمان کمک می‌کنند. این تعریف از سوی بسیاری از پژوهشگران مورد قبول واقع شده و در تحقیقات بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است. ابعاد رفتار شهروند سازمانی از نظر ارگان عبارتند از: ۱. نوع دوستی؛ ۲. جوانمردی؛ ۳. وجدان کاری؛ ۴. تواضع و تکریم و ۵. شرافت شهروندی.

بعد از ابداع این مفهوم توسط ارگان و همکارانش، صاحب نظران مختلف با به کار بردن مفاهیمی همچون «رفتار فرانتشی»، رفتار سازمانی مددکارانه (بریف و موتو ویدلو، ۱۹۸۶) «خود جوشی سازمانی» (جرج و بریف، ۱۹۹۲) و «عملکرد زمینه‌ای» (بورمن و موتو ویدلو، ۱۹۹۷) در طول دو دهه به تبیین این موضوع پرداخته‌اند (پودساکف و همکارانش، ۲۰۰۰). بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد که دو رویکرد اصلی در تعریف مفهوم رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. ارگان (۱۹۸۸) و سایر محققین متقدم در این موضوع، این نوع رفتار را تحت رفتار فرانتشی

1. Robbins & Judge
2. Bennett, & Mossholder

مورد ملاحظه قرار داده اند. به گونه ای که کمک های افراد در محیط کار فراتر از الزامات نقشی است که برای آن ها تعریف شده است و بطور مستقیم و آشکار از طریق سیستم پاداش رسمی سازمان مورد تقدیر قرار نمی گیرد (کاسترو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، ص ۲۹). جریان دیگری از محققان همچون «گراهام<sup>۲</sup>» پیشنهاد می کنند که رفتار شهروندی سازمانی باید به صورت مجزا از عملکرد کاری مورد ملاحظه قرار گیرد. بنابراین دیگر مشکل تمایز بین عملکرد نقش و فرانشی وجود نخواهد داشت. در این دیدگاه، رفتار شهروندی سازمانی را باید به عنوان یک مفهوم جهانی که شامل تمامی رفتارهای مثبت افراد در درون سازمان است، مورد توجه قرار داد (گراهام، ۱۹۸۹).

بررسی بیشتر مبانی نظری و پیشینه پژوهشی نشان می دهد که تقریباً سی و چهار شکل از رفتار شهروند سازمانی تاکنون شناخته شده اند. در تحقیق فراتحلیلی که لی پاین در سال ۲۰۰۲ انجام داده است به این نتیجه رسیده است که بین اشکال مختلف رفتار شهروند سازمانی مطرح شده از سوی صاحب نظران مختلف هم پوشی زیاد وجود دارد. به عنوان مثال میان بُعد نوع دوستی مطرح شده از سوی موریسون (۱۹۹۴) با بُعد مشارکت اجتماعی ون دنی<sup>۳</sup> (۱۹۹۴) هم پوشی وجود دارد. همچنین لی پاین بیان می دارد که بین ابعاد مطرح شده از سوی ارگان و ون دنی هم پوشی وجود دارد. به عنوان مثال بعد صداقت سازمانی مطرح شده از سوی ون دنی با ابعاد جوانمردی و شرافت شهروندی مطرح شده از سوی ارگان هم پوشی وجود دارد و بعد اطاعت سازمانی ون دنی با بعد وجدان کاری ارگان شباهت دارد. ابعاد مطرح شده از سوی اندرسون با ابعاد مطرح شده از سوی ارگان (۱۹۸۸) هم پوشی دارد. ابعاد نوع دوستی و ادب و نزاکت مطرح شده از سوی ارگان رفتار شهروندی سازمانی با توجه به عوامل شخصیتی برمی گردد در حالی که ابعاد جوانمردی، وجدان کاری و شرافت شهروندی به رفتار شهروندی سازمانی در سازمان بر می گردد. بُعد کمک رسانی به دیگران و جوانمردی مطرح شده از سوی کاتز (۱۹۶۴) با بُعد همکاری با دیگران مطرح شده از سوی جورج و بریف (۱۹۹۲) هم پوشی دارد. بُعد شرافت شهروندی ارگان (۱۹۸۸) و صداقت سازمانی گراهام (۱۹۸۹) شبیه به بُعد حفاظت سازمانی و ایجاد نگرش مطلوب نسبت به ابعاد سازمان مطرح شده از سوی کاتز (۱۹۶۴) است. و یا مثلاً بُعد نوآوری فردی مطرح شده از سوی مورمن و بلاکلی (۱۹۹۵) شبیه به بُعد ارایه ایده های سازنده مطرح شده از سوی کاتز (۱۹۶۴) است و بعد خودآموزی کاتز (۱۹۶۴) با بُعد خود توسعه بخشی مطرح شده از سوی پودساکف هم پوشی دارد (بیداریان، ۱۳۸۹).

پودساکف<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) بر این باور است که شهروندی خوب، تفکری است که تنوعی از رفتارهای کارکنان را شامل می‌شود که برخی از مصداق‌های آن عبارتند از: انجام وظایف جانبی؛ کمک‌رسانی داوطلبانه به سایر افراد در کارشان؛ توسعه حرفه‌ای در زمینه کاری خود؛ پیروی از مقررات سازمان حتی در مواردی که کسی بر او نظارت ندارد؛ تلاش در جهت ارتقاء و کمک به سازمان، حفظ نگرش مثبت و تحمل ناملایمات در کار (بولینو و تورنلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). تحقق چنین رفتارهایی به بسترسازی اساسی نیازمند است. فراهم کردن چنین بستری منوط به آن است که اخلاقیات در سازمان نهادینه شود. امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی در آمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها در آمده است. اصول اخلاقی در مدیریت<sup>۳</sup> همان اصولی است که به هنگام تصمیم‌گیری و رفتار (در رابطه با درست یا نادرست بودن آنها) از نظر اخلاقی مدیران را هدایت و راهنمایی می‌کند. سطوح اخلاقی، در مسیر هدایت و تصمیم‌گیری، استانداردهایی را برای تشخیص خوب و بد فراهم می‌کند. آنچه اخلاقی خوانده می‌شود، بستگی به سطوح سیستم اخلاقی دارد. لدبتر (۲۰۰۵) چهار سطح برای تشخیص و ملاحظه مباحث اخلاقی در قالب سیستم تصمیمات و رفتارهای اخلاقی در نظر می‌گیرد. این چهار سطح عبارتند از: اخلاق شخصی<sup>۴</sup>، که به ویژگی‌ها و خصوصیات اشاره می‌کند که در افراد وجود داشته و براساس آنها ارزش‌ها و احساساتی در مورد آنچه درست یا نادرست می‌باشد، در آنها شکل گرفته است (مک‌کی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱). در این پژوهش منظور از اخلاق شخصی میزان پایبندی فرد به ویژگی‌هایی نظیر صداقت، گشاده‌رویی و مهربانی، تعهد به قول، برقراری روابط انسانی با دیگران و خیرخواه آنها بودن، از خودگذشتگی و خصوصیات از این قبیل می‌باشد.

اخلاق اجتماعی<sup>۶</sup>، به ارزش‌ها، سنت‌ها، ایدئولوژی‌ها و گرایش‌های مختلف در اخلاقی دانستن و یا ندانستن رفتارها مرتبط است. در واقع فرهنگ که ناشی از روابط اجتماعی در محیط‌های خاص می‌باشد، می‌تواند نقش مهمی در تصمیم‌ها و رفتارهای مورد پذیرش و اخلاقی به وجود آورد (هیت<sup>۷</sup>، ۱۹۹۰). در این پژوهش منظور از اخلاق اجتماعی میزان پایبندی به تعهدات و

1. Podsacoff

2. Bolino &amp; Torenli

3. Managemeral Ethics

4. Personalistic ethic

5. Mackie

6. Social ethic

7. Hitt

مسئولیت‌ها در قبال جامعه و افراد جامعه به هنگام تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای مدیریتی است. اخلاق قانونی<sup>۱</sup>، اشاره به وضعیتی دارد که قوانین مبنای استاندارد برای قضاوت بر تصمیم‌ها یا فعالیت‌ها فراهم می‌کند. بنابراین اگر یک شخص از قانون تبعیت کند، پس کار درستی انجام داده است. تأکید و فعالیت تعیین شده مبتنی بر وظایف اجباری افراد می‌باشد که مبتنی بر حقایق عینی وارزشمند جهان شمول می‌باشد. مسئولیت و تعهد هر فرد برای یادگیری چنین قوانینی اجباری است، پس باید به وسیله تعیین درستی و نادرستی، راهنمایی شود (هیت، ۱۹۹۰ و مک کی، ۱۹۹۱). در این پژوهش منظور از اخلاق قانونی میزان انطباق تصمیمات و اقدامات مدیر بر پایه قوانین و دستورالعمل‌ها، و همچنین اهتمام وی در نظارت بر روند اجرای قانونی امور سازمان می‌باشد که به واسطه ده سؤال پرسشنامه اخلاق‌گرایی مدیران سنجیده می‌شود. بالاتر بودن نمره به معنای بالاتر بودن میزان اخلاق قانونی مدیران است. اخلاق سودمندگرایی<sup>۲</sup>، یک عمل یا یک تصمیم "درست" است اگر منجر به منافع برای مردم گردد و یک عمل یا یک تصمیم «نادرست» است اگر منجر به ضرر یا آسیب گردد، هدف مشخصاً خلق بزرگترین میزان منافع برای بیشترین مردم با کمترین میزان ضررها یا آسیب‌ها است. مزایای می‌توانند تفاوت‌کنند منافع و مزایای مادی تنها آنهایی نیستند که محاسبه می‌شوند (اگرچه آنها قطعاً یک نقطه آغاز مناسب برای محاسبات هستند) بلکه دوستی‌ها، دانش، تندرستی و دیگر چیزهای مطلوب که ما در زندگی می‌یابیم نیز منافع و مزایا هستند (لدبتر، ۲۰۰۵). در این پژوهش منظور از اخلاق سودمندگرایی میزان تأکید مدیران بر اینکه اقدامات و تصمیمات برای دیگران آثار مثبت، منفعت و سود داشته باشد. نتایج تحقیق ام‌سیو و لام (۲۰۰۹) نشان داده است که مدیران از سطح بالایی از رفتار اخلاقی برخوردار بوده و نسبت به سایر مشاغل اخلاقی‌تر عمل می‌کنند. همچنین مدیران تمایل دارند دیدگاه‌های خود را که تأکید بیشتری بر اخلاق دارند به کلیه افراد نیز تسری دهند.

اخلاق و تصمیم‌گیری اخلاقی که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد، نیز از جمله عواملی است که بر نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. به عنوان مثال حقیری (۱۳۸۸) نشان داده است که اخلاق‌گرایی مدیران آموزش و پرورش بر تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان در جهت مثبت تأثیرگذار است. صبوری (۱۳۸۹) بدین نتیجه رسیده است که رفتار اخلاقی مدیران بر اصلاح الگوی مصرف کارکنان در دستگاههای دولتی تأثیرگذار است.

نیازآذری (۱۳۸۹) نیز دریافته است که ادراکات کارکنان از اخلاقیات حاکم بر کار بر رضایت شغلی آنان تأثیر مثبت و با سطح استرس شغلی رابطه معکوس دارد. دفت<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) اخلاق را عبارت از قاعده اصول اخلاقی و ارزش‌هایی می‌داند که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط بودن حکایت دارد. به عبارت دیگر اخلاق در مدیریت شامل اصول و قواعد ارزشی است که تصمیم‌ها و رفتار مدیران را تحت عنوان این که درست یا نادرست هستند هدایت می‌کند. در این راستا عطاریان (۱۳۸۶) و گرین فیلد<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) رابطه اخلاق محوری و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان را نشان داده‌اند. نتایج پژوهش لوزادا و کارمن (۲۰۰۷) نشان داد که فعالیت‌های اخلاقی، انگیزه‌های انسانی، کارکردها و تعامل‌های اخلاقی در سازمان از عوامل مؤثر بر افزایش رضایت معلمان و اساتید می‌باشد، و همچنین رابطه مثبت و مستقیمی بین درک کارآیی اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه وجود دارد. نتایج پژوهش اکپارا و وین (۲۰۰۸) نشان داده است که همبستگی بین انواع جو اخلاقی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار می‌باشد، به طوری که حاکمیت جو اخلاقی سازمانی مطلوب توسط مدیران باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. همچنین از این تحقیق نتیجه گرفته شد که مدیران باید رفتارهایی را اقتباس نمایند که جو اخلاقی سازمان را بهبود بخشیده و موجبات ارتقاء نگرش‌های مطلوب شغلی را در کارکنان فراهم آورند.

چی کو و بوو<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) تحقیقی را با عنوان "اخلاق سازمانی و تعهد و رضایت کارکنان" انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داده است که رابطه مثبت و معناداری بین ساختار فرهنگ اخلاقی (حمایت مدیریت ارشد برای رفتار اخلاقی و ارتباط بین رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی) و رضایت شغلی وجود دارد. یافته‌های پژوهش مک‌گایر<sup>۴</sup> و همکاران، (۲۰۰۶) همچنین نشان داده است که ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی به عنوان شاخص‌های مهم تصمیم‌گیری مورد تأکید می‌باشند، و اینکه مدیران باید از تأثیر ارزش‌های خود بر چگونگی تصمیم‌گیری آگاه باشند تا فرایند تصمیم‌گیری سازمانی خود را بهبود بخشند. هریاچ و میگ نوناک<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان داده‌اند که ارزش‌های اخلاقی مدیران در کلیه پیامدهای سازمانی اثر مثبت داشته است. از جمله اینکه ارزش‌های اخلاقی مدیران در ارتباط مستقیم و معنادار با عدالت رویه‌ای، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای انطباقی کارکنان می‌باشد.

1. Daft  
4. McGuire

2. Greenfield  
5. Herrbach & Mignnac

3. Chyeko & Boo

پنجایتون و نوردرهون<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۹ تحقیقی تحت عنوان اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بعضی سازمان ها انجام داد. در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که در صورت وجود اعتماد بین مافوق و زیردستان، کارکنان به رفتار شهروندی سازمانی تمایل بیشتری دارند. **جانسون**<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ارتباطات سازمانی، حمایت سازمانی و حمایت مافوق رابطه قوی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. مویه مارشال<sup>۳</sup> در سال ۲۰۰۴ تحقیقی را تحت عنوان «رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس متوسطه: رابطه بین جو مدرسه و پیشرفت تحصیلی» انجام داده است و بدین نتیجه رسیده است که بین رفتار شهروند سازمانی و پیشرفت تحصیلی رابطه معنادار وجود دارد. بین رفتار شهروند سازمانی و جو مدرسه رابطه معناداری وجود دارد. دیوراج بریان در سال ۲۰۰۶ تحقیقی تحت عنوان «بررسی بین جو سازمانی عوامل شخصیتی و رفتار شهروند سازمانی در سازمان گسترش دانشگاه ها در ایالت میدوست آمریکا انجام داده است و دریافته است که عوامل شخصیتی در مقایسه با جو مدرسه، تاثیر بیشتری به روی رفتار شهروند سازمانی دارد (ون دایان، گراهام و دینش<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴).

نظر بر اهمیت رفتار شهروندی سازمانی، هدف پژوهش حاضر تعیین چگونگی رابطه رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی است. براین اساس سوالات پژوهش به شرح زیر هستند:

۱. چه رابطه ای بین رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد؟
۲. آیا بر اساس ابعاد رفتار اخلاقی مدیران می توان رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نمود؟

## روش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش به شیوه توصیفی (همبستگی) انجام شده است.

## جامعه آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه

کارکنان و معلمان شاغل به کار در مدارس شهرستان گرمسار (در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸) جامعه آماری پژوهش را تشکیل می دهند. حجم نمونه مطابق با فرمول کوکران ۵۶۰ نفر محاسبه شده است و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد.

---

1. Panjaitan and Noorderhaven      2. M. Johanson      3. Marshal Amoy  
4. Vandyne and Graham & Dienesch

## ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شده است.

الف- پرسش‌نامه سنجش رفتار اخلاقی: این پرسش‌نامه بر مبنای چهار سطح اخلاقی (مطابق با تئوری اخلاقی، لدبتر، ۲۰۰۵) اخلاق شخصی، اخلاق اجتماعی، اخلاق قانونی و اخلاق سودمند‌گرایی پرسش‌نامه ای مرکب از ۲۰ گویه در طیف هفت درجه ای لیکرت تدوین شده است. پرسشنامه مذکور در اختیار زبردستان (معلمان و کارکنان اداری) توزیع گردیده تا رفتار اخلاقی مدیران مدارس را ارزیابی نمایند. کسب نمره بالا بیانگر رفتار اخلاقی بالا است.

ب- پرسش‌نامه سنجش رفتار شهروند سازمانی: این پرسش‌نامه بر مبنای پنج مؤلفه رفتار شهروند سازمانی (ارگان، ۱۹۸۸) جوانمردی، وجدان کاری، تواضع و تکریم، نوع دوستی و شرافت شهروندی، در طیف هفت درجه ای لیکرت تدوین شده است. این پرسشنامه بین معلمان و کارکنان اداری مدارس توزیع شده است، تا رفتار شهروند سازمانی خود را ارزیابی نمایند. کسب نمره بالا بیانگر رفتار شهروند سازمانی بالا است.

برای اطمینان از اعتبار ابزارهای پژوهش یک مطالعه مقدماتی<sup>۱</sup> بر یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری پژوهش (به غیر از نمونه اصلی) اجرا شد. سپس برای تک تک مؤلفه‌ها ضریب آلفای کرانباخ محاسبه شده است. جدول شماره ۱ نتایج محاسبات را در این مورد نشان می‌دهد.



جدول شماره ۱. نتایج محاسبات ضرایب الفای کرانباخ پرسشنامه ها به تفکیک مولفه ها

نام مولفه	تعداد ماده	تعداد آزمودنی	ضریب آلفا
جوان مردی	۳	۳۰	۰/۷۵۰
وجدان کاری	۶	۲۷	۰/۸۱۶
تواضع و تکریم	۳	۳۰	۰/۵۲۵
نوع دوستی	۵	۲۹	۰/۷۱۳
شرافت شهروندی	۳	۳۰	۰/۵۷۹
رفتار شهروندی سازمانی	۲۰	۳۰	۰/۷۱۶
اخلاق شخصی	۵	۳۰	۰/۷۴۱
اخلاق سودمندی	۵	۳۰	۰/۸۲۰
اخلاق اجتماعی	۵	۲۷	۰/۹۱۵
اخلاق قانونی	۵	۳۰	۰/۹۱۸
رفتار اخلاقی	۲۰	۲۸	۰/۹۵۱

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها

داده های گراوری شده با استفاده از شاخص ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفته اند.

یافته ها

جداول ۲ و ۳ یافته های توصیفی پژوهش را نشان می دهند.

جدول شماره ۲: توصیف آماری ابعاد رفتار اخلاقی مدیران مدارس

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین نظری
اخلاق فردی	۵۳۷	۵/۹۱	۱/۴۴	۱	۷	۴
اخلاق سودمندی	۵۱۷	۵/۷۱	۱/۱۴	۱	۷	۴
اخلاق اجتماعی	۵۴۶	۵/۸۴	۱/۳۱	۱	۷	۴
اخلاق قانونی	۵۴۷	۵/۸۶	۱/۲۹	۱	۷	۴
اخلاق گرایی	۴۷۰	۵/۸۶	۱/۱۹	۱	۷	۴

همان گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی میانگین‌های رفتار اخلاقی بالاتر از متوسط حاصل شده‌اند.

جدول شماره ۳: توصیف آماری رفتار شهروند سازمانی در کل نمونه پژوهش

میانگین نظری	حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	تعداد	ابعاد
۴	۷	۱	۱/۰۹	۴/۶۲	۵۳۹	جوان مردی
۴	۷	۱/۴۰	۱/۰۴	۵/۹۷	۵۲۱	وجدان کاری
۴	۷	۱	۱/۱۰	۵/۲۷	۵۵۱	نوع دوستی
۴	۷	۱	۱/۲۱	۴/۲۲	۵۳۲	شرافت شهروندی
۴	۷	۱	۱/۲۲	۵/۱۴	۵۶۴	تواضع و تکریم
۴	۶/۸۵	۱/۶۵	۰/۷۱۱	۵/۲۲	۴۵۲	رفتار شهروندی (شاخص کلی)

همان گونه که جدول ۳ نشان می‌دهد تمامی میانگین‌های رفتار شهروند سازمانی بالاتر از حد متوسط حاصل شده‌اند. بالاترین میانگین ۵/۹۷ به مؤلفه وجدان کاری و کمترین ۴/۶۲ به مؤلفه جوان مردی اختصاص یافته است.

سؤال اول: آیا بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۴: خلاصه نتایج محاسبه ضرائب همبستگی بین ابعاد رفتار اخلاقی (مستقل) و رفتار شهروند سازمانی (وابسته)

روش پیرسون			ابعاد رفتار اخلاقی (متغیرهای مستقل)
تعداد	سطح معناداری	میزان ضریب	
۴۳۰	۰/۰۰۰	۰/۳۹۱	اخلاق فردی
۴۱۶	۰/۰۰۰	۰/۴۵۹	اخلاق سودمندی
۴۳۳	۰/۰۰۰	۰/۴۰۸	اخلاق اجتماعی
۴۳۰	۰/۰۰۰	۰/۴۲۹	اخلاق قانونی
			اخلاق گرای

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد تمامی سطوح معناداری برای رابطه ابعاد چهار گانه رفتار اخلاقی (متغیرهای مستقل) و رفتار شهروند سازمانی (متغیر وابسته) در هر دو روش اسپیرمن و پیرسون کمتر از ۰/۰۱ حاصل شده است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان به پذیرش فرض های پژوهش ( $H_1$ ) حکم نمود و پذیرفت در جامعه ای که این نمونه از آن انتخاب شده است بین ابعاد رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۵: نتایج ضرائب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین ابعاد رفتار اخلاقی (مستقل) با ابعاد رفتار شهروند سازمانی (وابسته)

رفتار اخلاقی	رفتار شهروند	جوان	وجدان	تواضع و تکریم	نوع دوستی	شرافت شهروندی	رفتار شهروند سازمانی
ضریب	۰/۲۰۲	۰/۳۹۸	۰/۳۸۴	۰/۳۹۸	۰/۳۹۸	۰/۳۹۸	۰/۵۰۰
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰
تعداد	۵۰۳	۴۸۸	۴۵۲	۵۱۳	۴۹۷	۴۳۰	
ضریب	۰/۱۶۵	۰/۳۴۴	۰/۳۹۹	۰/۴۳۹	-۰/۰۰۸	۰/۴۸۱	
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۵۷	۰/۰۰۰	
تعداد	۴۸۲	۴۶۹	۵۰۱	۴۹۵	۴۷۹	۴۱۶	
ضریب	۰/۱۷۲	۰/۳۸۸	۰/۴۰۷	۰/۴۰۸	-۰/۰۶۱	۰/۴۷۹	
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۷۴	۰/۰۰۰	
تعداد	۵۰۴	۴۹۲	۵۲۶	۵۱۹	۵۰۳	۴۳۳	
ضریب	۰/۱۶۲	۰/۳۹۲	۰/۴۱۹	۰/۴۰۲	-۰/۰۶۷	۰/۴۸۶	
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۳۳	۰/۰۰۰	
تعداد	۵۰۷	۴۹۰	۵۲۸	۵۱۸	۵۰۳	۴۳۰	
ضریب	۰/۱۹۰	۰/۴۱۲	۰/۴۳۶	۰/۴۲۴	-۰/۰۳۹	۰/۵۱۲	
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۰۹	۰/۰۰۰	
تعداد	۴۴۳	۴۳۳	۴۵۹	۴۵۷	۴۴۶	۳۹۴	

همان گونه که جدول نشان می دهد P-value محاسبه شده برای رابطه هر یک از مؤلفه های رفتار اخلاقی با بعد شرافت شهروندی بزرگتر از ۰/۰۵ حاصل شده است و این بدان معنا است که

به احتمال ۹۵ درصد در جامعه ای که این نمونه از آن انتخاب شده است، بین مؤلفه های رفتار اخلاقی و شرافت شهروندی رابطه معناداری وجود ندارد. ولی سایر P-value محاسبه شده همگی از ۰/۰۱ کوچکتر است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت در جامعه ای که این نمونه از آن انتخاب شده است، بین ابعاد رفتار اخلاقی با ۴ بعد رفتار شهروند سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

سؤال ۲: آیا براساس ابعاد رفتار اخلاقی مدیران می توان رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان را پیش بینی نمود؟  
برای پاسخ گویی به سؤال فوق از تحلیل رگرسیون به شرح جداول زیر استفاده شده است:

جدول شماره ۶: خلاصه محاسبات مدل رگرسیونی

Sig	F	خطای استاندارد	R سازگار شده	مجذور R	R
۰/۰۰۰	۵۴/۰۷	۰/۶۳۵	۰/۲۱۳	۰/۲۱۷	۰/۴۶۵

متغیرهای پیش بین: اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی، اخلاق سودمندی، اخلاق قانونی  
متغیر وابسته: رفتار شهروندی سازمانی

جدول فوق نشان می دهد که بیش از ۲۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) با تغییرات متغیرهای پیش بین همبسته است. در واقع ۲۱ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی به واسطه ابعاد رفتار اخلاقی تغییر می کند. برای سنجش معناداری مدل از تحلیل واریانس به شرح جدول زیر استفاده شده است.

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد، سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین F محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد معنادار است. این سخن بدان معنا است که مدل رگرسیونی برای پیش بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل مناسب است. ضرائب مؤلفه های مدل رگرسیونی به شرح زیر محاسبه شده است:

جدول شماره ۷: خلاصه محاسبات ضرائب مؤلفه های مدل رگرسیون

Sig	T	ضرائب استاندارد نشده		مؤلفه های مدل
		Beta	خطای استاندارد $\beta$	
۰/۰۰۰	۲۱/۴۳	-----	۰/۱۶۷	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۳/۶۳	۰/۲۷۸	۰/۰۴۸	اخلاق سودمندی
۰/۰۰۶	۲/۷۶	۰/۲۱۱	۰/۰۴۴	اخلاق قانونی

متغیر وابسته: رفتار شهروندی سازمانی

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد، مقادیر t مشاهده شده مربوط به دو مؤلفه اخلاق سودمندی و اخلاق قانونی در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنادار هستند. (مقادیر سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر هستند). بنابراین با توجه به ستون ضرائب استاندارد شده می توان معادله رگرسیون را به صورت زیر نوشت:

$$\text{اخلاق قانونی (۰/۲۱۱)} + \text{اخلاق سودمندی (۰/۲۷۸)} + (۳/۵۳) = \text{رفتار شهروندی سازمانی}$$

### بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش شناخت روابط درک معلمان و کارکنان از ابعاد رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که رفتار اخلاقی در جهت مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. به عبارت ساده تر هرچه معلمان و کارکنان ادراکات مثبت تر و مساعدتری نسبت به اخلاق گرایی سازمانی مدیران در مدارس داشته باشند، تمایلات آنان به انجام فعالیت های فرانقشی و فراوظیفه ای (رفتار شهروندی سازمانی) بیشتر خواهد شد. یافته های تحقیقات حقیری (۱۳۸۸)؛ نیازآذری (۱۳۸۹)؛ صبوری (۱۳۸۹)؛ لوزادا و کارمن (۲۰۰۷)؛ هرباچ و میگ نوناک (۲۰۰۷)؛ مک گایر و همکاران (۲۰۰۶)؛ چی کو و بوو (۲۰۰۴)؛ اکپارا و وینز، (۲۰۰۸)؛ عطاریان (۱۳۸۶)؛ گرین فیلد (۲۰۰۸) و بنجاتیون و نوردھون (۲۰۰۹) نیز هر کدام به بیانی از یافته مذکور حمایت می کنند. نتایج تحقیقات مذکور نشان داده اند که اخلاقیات و زمینه های وابسته به آن نظیر اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی (که در زمره اخلاقیات کار) قرار می گیرند با نگرش های شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد شغلی و تعهد سازمانی همبسته هستند. در تبیین این یافته می توان گفت هر چند رفتار شهروندی سازمانی مفهومی است که بر رفتارهای خارج از وظایف رسمی و فعالیت های فرانقشی و فراوظیفه ای کارکنان اشاره دارد، ولی پیش زمینه پیش آمادگی برای بروز آن به سطح بالایی از رضایت شغلی و تعهد

سازمانی وابسته است؛ بنابراین رفتار شهروندی سازمانی به واسطه عوامل مؤثر در نگرش‌های شغلی احتمالاً قابل تبیین است.

نتایج تجزیه و تحلیل‌های رگرسیونی نشان داده است که دو بعد «اخلاق سودمندی» و «اخلاق قانونی» پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی به شمار می‌روند. هر چند بر طبق بررسی‌های به عمل آمده پژوهش مستقیمی برای مقایسه این نتیجه یافت نشده است، ولی در تبیین آن می‌توان براساس فرضیه‌های گزاره‌های این دو رویکرد اخلاقی گفت که مطابق با اخلاق سودمندی (فایده‌نگر)، مدیران عمدتاً به وظایف و فعالیت‌هایی توجه خود را متمرکز می‌نمایند که بیشترین تعداد افراد، از بیشترین سود، مزیت یا منفعت بهره‌مند شوند؛ به عبارت دیگر مبنای تصمیم‌گیری و اقدام مدیران در این رویکرد حصول نتیجه و جست‌وجوی لذت برای اکثریت است (لدبتر، ۲۰۰۵). پر واضح است که داشتن چنین رفتارهایی از سوی مدیران، برای معلمان احتمالاً حداکثر احساس خوشایندی و رضایت را به دنبال خواهد داشت که در این صورت آنها به انجام صحیح‌تر کار حتی خارج از وظایف قانونی و رسمی (فرانقشی و فراتکلیفی) متمایل خواهند شد. از طرف دیگر تکیه به اخلاق قانونی نیز می‌تواند زیربنای مستحکمی برای بروز یا تمایل به انجام رفتارهای فرانقشی فراهم آورد. چنان‌که کانت در این راستا استانداردی برای بروز رفتارهای متعالی انسان مطرح می‌کند که به قانون طلایی شهرت دارد، و بیان‌گر این اصل کلی در اخلاق قانونی است که «چنان با مردم رفتار کن که دوست داری با تو همان‌گونه رفتار کنند». این قانون فقط در سایه تبعیت همگان از قوانین و مقررات خود را نشان می‌دهد. بنابراین شاید بتوان گفت که ادراکات قانون‌گرایی یکسان از سوی معلمان مدارس زمینه ذهنی آنان را برای انجام فعالیت‌های حداکثری (فوق برنامه و فوق وظیفه) آماده می‌کند.

یکی دیگر از یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داده است که رفتار اخلاقی مدیران مدارس در تمامی چهار بعد اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی، اخلاق سودمندی و اخلاق قانونی در حد مطلوب (بالتر از متوسط) ارزیابی شده است. این یافته نیز با مبانی نظری پژوهش تا حدود زیادی مطابقت دارد. نتایج پژوهش‌های داخلی حقیری (۱۳۸۸)؛ صبوری (۱۳۸۹)؛ ام‌سیو و لام (۲۰۰۹) و نیاز آذری (۱۳۸۹) با نتایج این پژوهش همسو است. نتایج پژوهش‌های مذکور هر کدام حاکی از آن هستند که رفتار اخلاقی مدیران در ابعاد چهارگانه در سطح مطلوبی است. در تبیین این یافته می‌توان همسو با ریچارد دفت (۱۹۹۶) گفت که امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول

اخلاقی به صورت بخشی از سیاست های رسمی و فرهنگ غیررسمی سازمان ها درآمده است. مدارس نیز به عنوان انسانی ترین سازمان ها از این قاعده مستثنی نیستند.

### منابع فارسی

- بیداریان، ش.** (۱۳۸۹). بررسی عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- دفت، ر.** (۱۹۹۶). *تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- حقییری، ع.** (۱۳۸۸). بررسی رابطه اخلاق گرایی مدیران با تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- صبوری، د.** (۱۳۸۹). بررسی رابطه اخلاق گرایی مدیران با اصلاح الگوی مصرف در دستگاه های اجرایی شهرستان گرمسار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- عطاریان، س.** (۱۳۸۶). رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- نیازآذری، ب.** (۱۳۸۹). بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی. استرس شغلی در بین کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.

### منابع انگلیسی

- Bolino, D., & Tornely, F. (2003).** *Leaders or managers? Academy of Management Journal, 3(1),67-83.*
- Bennett, N., & Masholder, K. (1997).** *Cohesiveness and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 19(3),163-172.*

- Castro, C. B., Armario, E. M., & Ryan, D. M. (2002).** *The influence of employee organizational citizenship Behavior on customer loyalty. International Journal of Service Industry Management, 15(1), 55-63.*
- Chye Koh, Hian, Boo, Elfred, H.Y. (2004).** *Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. Management Decision, London, 56(3), 3-15.*
- Deborh, Bryan, D.; Ilter, Selim S.; Berman, J. Jason, (1998).** *A multi-dimensional study of trust in organizations. Journal of Managerial Issues, 22(4), 145-159.*
- Farh, J.L, Zhong. C.B. & Organ, D.W. (2004).** *An inductive analysis of construct domain of organizational citizenship behavior. Boston: Clower academic press.*
- George, J.M. & Brief, P.A. (1992).** *Feeling good-doing good. A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. Psychological Bulletin.*
- Greenfield Jr, Ac, Norman, c, Wier, b. (2008).** *The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnhnga Management Behavior. Journal of Business Ethics. 83(3), 49-63.*
- Hitt, w.d. (1990).** *Ethics and leadership: Putting theory into practice. Columbus, OH: Battelle Press,.*
- 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.*
- Janson, D. (2008).** *Impetus for action: a cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society, Administration.*
- Ledbetter, C. M. (2005).** *The relationship of knowledge management and ethics management to perceived wise leadership: An empirical investigation. Unpublished Doctoral Dissertation, Capella University.*
- 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).*
- Ley, P. (2002).** *Uncertainty management by means of fairness judgments. In: Zanna, M.P. (Ed). Advances in experimental social psychology, Academic Press, San Diego, CA. pp. 1-60.*



- Morison, L. (1994).** *Organizational citizenship of faculty and achievement of high school student*, University of North Carolina press.
- Mackie, J. L. (1990).** *Ethics: Inventing right and wrong*. London: Penguin Books.
- M Siu, N. Y., & Lam, K. C. J. (2009).** *A Comparative Study of Ethical Perceptions of Managers and Non-Managers*. *Journal of Business Ethics*, 88,167-184.
- Moorman, R. H. and Niehoff, B. P. (1998).** *Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?"* *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 3, pp. 351-3.
- Moye, M. (2004).** *Organizational spontaneity in context*. *Human Performance*, VOL.10:153-170.57.
- McGuire, D., & Garavan, T., N. & Saha, S. K, & O'Donnell, D. (2006).** *The impact of individual values on human resource decision-making by line managers*. *International Journal of Manpower*, 3, 251-273.
- Organ, D. W. (1988).** *Organizational Citizenship Behavior: the good soldier syndrome*, Lexington: Lexington book.
- Okpara, J. O., and Wynn, P. (2008).** *The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development*. *Journal of Management Development*, 9, 935-950.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2010).** *Essentials Organizational Behavior*, N, J.: Prentice, Hall.
- Smit, O. N. (1983).** *New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment*. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 53, p. 39-52.
- Van, D., & Graham, D. (1994).** *Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust*, *Academy of Management Review*, pp. 393-404.
- Williams, L. (1991).** *Relationship support activities, community, commitment, and voluntary behaviour in online communities*. *International Journal of Internet Marketing and Advertising*. vol. 1. P. 431-449.