

نقش واسطه ای کار تیمی در رابطه ی فرهنگ اخلاقی و آوای سازمانی معلمان ناحیه یک استان اردبیل

زاهد عادل بابلان^۱، فردین فروغی^۲

دریافت: ۳۰ بهمن ماه ۱۳۹۹

پذیرش: ۲۰ فروردین ۱۴۰۰

چکیده

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می باشد، که با هدف بررسی نقش واسطه ای کار تیمی در رابطه ی فرهنگ اخلاقی و آوای سازمانی معلمان صورت گرفته است. ۱۳۰۲ نفر از معلمان ناحیه یک استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ جامعه آماری را تشکیل داده و با استفاده از جدول مورگان ۲۹۲ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه های استاندارد کار تیمی لنچینی (۲۰۰۰)، فرهنگ اخلاقی گوبل و همکاران (۲۰۱۱) و آوای سازمانی زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) جمع آوری شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و LISREL انجام گرفته است. بدین ترتیب نتایج حاصل از آزمون فرضیه های مذکور، بیانگر آن است که میزان اثر مستقیم فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان برابر است ۰/۵۳ که نشان از اثر مثبت فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان می باشد. از طرفی اثر غیرمستقیم فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی از طریق کار تیمی ۰/۲۵ می باشد. با توجه به یافته های پژوهش حاضر فرهنگ اخلاقی می تواند هم بصورت مستقیم و هم با نقش واسطه ای کار تیمی، تغییرات آوای سازمانی را تبیین نماید لذا سازمان ها باید در نهادینه کردن کار تیمی و کار بست سبک فرهنگ اخلاقی اهتمام ویژه ای داشته باشند.

واژگان کلیدی: فرهنگ اخلاقی، آوای سازمانی، کار تیمی

^۱ استاد دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی zahed@uma.ac.ir

^۲ نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی fardin.foroghi.2018@gmail.com

۱- مقدمه

منابع انسانی یکی از عناصر مهم در سازمان‌ها هستند که همکاری آنها با یکدیگر منجر خواهد شد که توانایی هایشان بعنوان مزیت برای سازمان تلقی گردد. در سازمان‌های آموزشی نیز نقش معلم بعنوان مهم‌ترین عامل در عرصه تعلیم و تربیت از اهمیت بیشتری برخوردار است چرا که در رشد و پرورش دانش‌آموزان، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. به گونه‌ای که بسیاری از فراگیران تحت تاثیر گفتار، رفتار، و پوشش معلم قرار می‌گیرند (Nemati et al, 2012). اهمیت نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیره عملیاتی هر سازمان، مدت‌ها است که به اثبات رسیده است و سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند، به این موضوع بیشتر متمرکز بوده‌اند (Mehrabian et al., 2011). به عبارتی اساس حرکت‌های کارایی و اثر بخشی را باید در منابع انسانی جست و جو کرد، بگونه‌ای که تحقق اهداف در هر زمینه‌ای به نیروهای انسانی ماهر، شایسته و وفادار به سازمان بستگی دارد. گاهی اوقات سازمان‌ها نسبت به خود چیزی نمی‌دانند، چرا که آگاهی‌ها بصورت شناختی در اختیار افراد قرار دارد. و یکی از مهم‌ترین مسائلی که در این زمینه مطرح می‌شود تصمیم‌افراد است مبنی بر اینکه آیا دانش و اطلاعات خود را در اختیار سازمان‌ها و مدیران قرار دهند یا نه. در بسیاری از مواقع کارکنان در سازمان‌ها، اطلاعاتی در زمینه مشکلات و مسائل سازمانی دارند، اما ممکن است بستر مناسب برای بیان ایده‌ها و اندیشه‌ها وجود نداشته و یا اینکه خود کارکنان تمایل به ابراز نظر نداشته باشند که در این صورت سکوت سازمانی رخ می‌دهد (Zare Matin, 2014). همانند سکوت سازمانی مسئله آوای سازمانی نیز مورد بحث و بررسی‌ها قرار گرفته است. اما برخلاف سکوت، پدیده آوای سازمانی بیشتر مورد توجه محققان بوده است. در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه آوا به معنای بیان ایده‌ها، اندیشه‌ها، اطلاعات، ارائه راهکارها در مورد مسائل و مشکلات سازمانی بکار رفته است. بنابراین، این اظهارات ممکن است غیر انفعالی، مثبت و دگر خواهانه باشند (Frissy et al., 1999).

در عصر حاضر گوش سپردن به ایده‌ها، اندیشه‌ها، اطلاعات و نظرات کارکنان برای سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد، چرا که بیان این ایده‌ها و نظرات می‌تواند از یک طرف بعنوان راهبردی برای حل مسائل و پیچیدگی‌های سازمان باشد و از طرفی دیگر نماینگر علایق و خواسته‌های آنان باشد تا از این طریق برای مدیریت پیامی را ارسال کنند تا شرایط را برای اثربخشی هر چه بیشتر آنان فراهم سازند (Van Dalen, Lipin, 1998). آوای سازمانی می‌تواند عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی را تحت پوشش قرار دهد، بنابراین شناسایی موانع بروز آوای سازمانی و تلاش برای رفع آنها اهمیت بسزایی دارد تا از این طریق بتوان پدیده سکوت در سازمان را شکست و سازمان را بسوی نوآوری و خلاقیت و حل مشکلات سوق داد (Afkhami Ardakani, & Khalili, 2012). با توجه به حساسیت نیروی انسانی در سازمان‌ها و نقش آن در رسیدن به اهداف سازمانی، پرداختن به مسائل و موضوعات بهره‌وری انسانی، یک از مهم‌ترین مباحث در

گفت و گوهای مدیران امروزی است. در واقع اثر بخشی و کارایی یکی از حوزه های فکری است که در صدد است وضعیت موجود را بهبود بخشد و معتقد بر این است که انسان می توان هر روز عملکرد بهتر و شایسته تری نسبت به دیروز خود داشته باشد (Latifian, 2013, 2014). از این رو یکی از متغیر های سازمانی که به نظر می رسد بروز آوا در سازمان را متاثر سازد فرهنگ سازمانی است. چرا که افراد تحت تاثیر فرهنگ سازمانی خود قرار خواهند گرفت. حال اگر در سازمان فرهنگ اخلاقی نهادینه شده باشد بروز آوای سازمانی در جهت تحقق اهداف سازمانی تسهیل می شود و از آنجایی که امنیت، برای اظهار نظر کارکنان در سازمان اهمیت داشته، و یکی از ابعاد آوای سازمانی تلقی می شود لذا وجود آن در بین کارکنان و جو سازمانی، می تواند در ابراز نظر و دیدگاه های کارکنان نقش بسیار مهمی ایفا نماید. احساس امنیت روانی، یکی از خصوصیت های افراد خلاق و ماهر است و موثرترین روش برای ایجاد انگیزه در افراد به منظور دستیابی به نوآوری و بدیع بودن، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تامین امنیت فردی می باشد (Shams, 2013). لذا به نظر می رسد که برای سازمان ضروری است که جهت ادامه حیات خود، فرهنگ اخلاقی را نهادینه کرده و بستر مناسب برای ابراز عقاید، ایده ها و نظرات توسط کارکنان، را فراهم سازد.

عدم ارائه اطلاعات و اندیشه ها، ایده ها، انتظارات و... ممکن است به یک فرهنگ تبدیل شود و مشکلاتی دیگر در سازمان را سبب می شود. چنانچه این فرهنگ در سازمان گسترش یابد، مدیران نمی توانند از آگاهی های و یافته های جدید مدیریت بهره مند گردند. به همین علت مدیران قادر نخواهند بود بستر را برای یادگیری اعضای سازمان فراهم سازند یا به عبارتی سیستم از تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده باز می ماند (Zare Matin, 2014).

پژوهشگران تلاش کرده اند تا با توجه به انگیزه های مختلف کارکنان در بروز رفتار سکوت و آوا، انواع مختلفی از سکوت و آوای سازمانی برشمارند (Millikan et al, 2003)؛ اما با وجود این تلاش ها هنوز دو روزه مهم برای درک این پدیده ها شاهد هستیم. اولاً، با وجود اینکه بطور مفهومی متغیر های متنوعی در توجیه رفتار سکوت و آوای سازمانی برشمرده اند اما پژوهش های تجربی کمتری برای تبیین ارتباط بین این متغیر ها با سکوت و آوای سازمانی صورت گرفته است. یکی از مولفه هایی که می تواند بر سکوت سازمانی و چگونگی بیان ایده ها و نظرهای کارکنان تاثیر گذار باشد، نگرش سرپرستان و رهبران سازمان است (Millikan and Morrison, 2000). بر اساس تحقیقاتی که صورت گرفته است، آوای سازمانی می تواند نتایج اثرگذار بر فعالیت منابع انسانی داشته باشد. همچنین عدم بروز آوای سازمانی می تواند پیامد های منفی از خود برجای گذارد. به عنوان مثال، کنستانتین و بیاس (۲۰۱۵) بر نقش آوای سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در ارتباطات داخل سازمان اشاره می کنند. به عقیده آنها داشتن یک ارتباط درونی خوب، بر شناخت و در نظر گرفتن دیدگاه کارکنان، بستگی دارد. در صورت نادیده گرفتن آنها، شاهد بی انگیزگی، استعفا و در نهایت ترک سازمان خواهیم بود و همچنین آنها معتقدند نگرش افراد نسبت به محل کار بسیار مهم بوده و بر بهره وری سازمانی اثر می گذارد (Eliassy et al, 2018). گامبراتو و کاموزو (۲۰۱۱) به

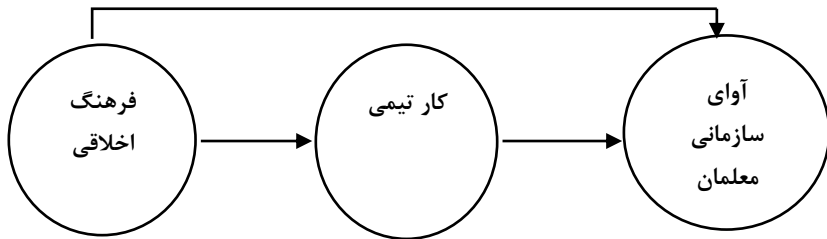
اثرگذاری آوای سازمانی بر نوآوری پرداخته و استمرار رفتارهای مرتبط با آوای سازمانی را در رشد و شکوفایی، خلاقیت و نوآوری کارکنان موثر شمرده است (Gambrato, 2011). تراویس نیز بی تفاوتی شغلی را بعنوان یکی از پیامدهای منفی آوای کارکنان ذکر کرده است (Travis, 2010). همچنین دترت و بوریس (۲۰۰۸) اشاره به این داشته‌اند که کارکنانی که عملکرد شایسته‌ای دارند، اظهار نظر، ارائه ایده‌ها و اندیشه‌های خود در ارتباط با سازمان را بعنوان یکی از مسئولیت‌های حرفه‌ای خود در نظر می‌گیرند و معتقد است سطح عملکرد کارکنان رابطه مثبتی با تداوم ابراز عقاید و نظرات از سوی آنان همراه بوده است (Detret, Boris, 2008). اگر جو سازمانی بگونه‌ای رقم بخورد که آوای سازمانی بعنوان مولفه‌ای مثبت شمرده شود، می‌تواند متغیرهای مختلفی را از جمله تعهد سازمانی، درگیری شغلی، کاهش ترک شغل، بی‌انگیزگی نسبت به شغل، یگانگی سازمانی و امنیت آن را متاثر سازد (Moasa, Wakola, 2013).

از متغیرهای سازمانی که می‌تواند بروز آوای سازمانی را متاثر سازد کار تیمی است. کار تیمی با وحدت بخشیدن به مهارت‌های فردی کارکنان حس تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان را بیدار ساخته و رسیدن به اهداف مشترک سازمان را تسهیل می‌نماید. کار تیمی بیشتر بر رفتارهای مشترک (اعضای تیم چه کاری انجام می‌دهند)، نگرش‌ها (اعضای تیم چیزی که احساس می‌کنند یا باور دارند) و شناخت (اعضای تیم درباره‌ی چه چیزی فکر می‌کنند یا می‌دانند) تمرکز می‌کند (Salles et al., 2014). تیم شامل مکانیسم‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است که اعضای تیم را قادر می‌سازد تا پتانسیل، ویژگی‌ها و منابع خود را ترکیب کنند تا محدودیت‌ها را حل کنند و به موفقیت دست یابند (Kozlovsk, 2017). تیم‌های زمانی استفاده می‌شوند که خطاها منجر به عواقب شدید می‌شوند، هنگامی که پیچیدگی وظیفه بیش از ظرفیت یک فرد است؛ زمانی که محیط کاری نامطلوب، مبهم و استرس‌زا است؛ هنگامی که تصمیمات چندگانه و سریع مورد نیاز است؛ و زمانی که زندگی دیگران به بینش جمعی اعضاء بستگی دارد (Salles, cookies, Rossini and Thames, 2008). همچنین کار گروهی به طور ذاتی و به سادگی با قرار دادن افراد در کنار یکدیگر به دست نخواهد آمد، بلکه کارکنان حرفه‌ای نیاز به آموزش دارند تا یاد بگیرند چگونه با هم کار کنند و نقش و مسئولیت‌های خود را درک کنند (Todd, 2016). اثربخشی تیمی یک عامل چندوجهی است که توسط درجه خروجی تولیدی تیم، رضایت از نیازهای اعضای تیم و تمایل اعضاء به همکاری با یکدیگر تعریف می‌شود (Kozlovsk, 2017). کوزلوفسکی و لگن (۲۰۰۶) بر این باورند که کاری که یک تیم می‌تواند انجام دهد، از عهده یک شخص به تنهایی بر نمی‌آید، چرا که در همکاری افراد، نیروهای آن‌ها در هم ضرب می‌شود و حاصل کار از برآیند توان افراد به صورت تک به تک بیشتر است (Nadi & Aghchian, 1394). این باور و نگرش ضرورت و اهمیت روی آوردن به کار تیمی را برای سازمان محرز می‌نماید.

فرهنگ سازمانی در ایجاد و رونق کار تیمی می تواند نقش بسزایی ایفا کند چرا که افراد تحت تاثیر فرهنگ سازمانی خود قرار خواهند گرفت. حال اگر در سازمان فرهنگ اخلاقی نهادینه شده باشد بروز آوای سازمانی در جهت تحقق اهداف سازمانی تشویق می شود و از آنجایی که امنیت، برای اظهار نظر کارکنان در سازمان اهمیت داشته، و یکی از ابعاد آوای سازمانی تلقی می شود لذا وجود آن در بین کارکنان و جو سازمانی، می تواند در ابراز نظر و دیدگاه های کارکنان نقش بسیار مهمی ایفا نماید. احساس امنیت روانی، یکی از خصوصیت های افراد خلاق و ماهر است و موثرترین روش برای ایجاد انگیزه در افراد به منظور دستیابی به نوآوری و بدیع بودن، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تامین امنیت فردی می باشد (Shams & Creators, 2012).

همانطور که اشاره شد در این دوران مدرن، تمام دارایی های یک سازمان می تواند توسط رقبای خود و یا سازمان های دیگر به سرقت رفته، خریداری شده یا تکرار شود؛ تنها چه چیزی که نمی تواند تکرار شود سرمایه فکری و انسانی یک سازمان است (Yenir, Yaldran, & Ergen, 2012). لذا سازمان ها باید به دنبال هم افزایی کارکنان خود باشند و به این ترتیب گوی سبقت را از سازمان های رقیب بروبایند. یکی از روش های کارآمد چنین تحوّل، ایجاد سازمان هایی است که ساختار آنها با اتکاء به تیم ها به جای اتکاء به افراد و با پی ریزی کار تیمی شکل می گیرد (Malekpour, 2017). کار گروهی در سال های اخیر به عنوان یکی از مهم ترین روش هایی است که در آن کارها از نو سازماندهی می شود. با افزایش مهارت های کار تیمی می توان تعداد کمتری نیروی انسانی را به کار گرفت و نتایجی را عاید سازمان کرد که در صورت عدم استفاده از کار تیمی دست پیدا کردن به همان میزان بازده، نیازمند تعداد بیشتری نیروی انسانی است (Seif Panahi et al., 2016). به عبارتی کار تیمی با متمرکز کردن تمام توان و استعداد افراد در یک جهت مشترک میزان موفقیت و توفیق رسیدن به مقاصد و آرمان های مشترک را قریب می سازد. با توجه به پژوهش هایی که در رابطه با متغیرهای کار تیمی، فرهنگ اخلاقی و آوای سازمانی صورت گرفته است اما هیچ کدام از پژوهشگران به نقش واسطه ای کار تیمی اشاره نکرده اند لذا محقق در این پژوهش به دنبال بررسی نقش واسطه ای کار تیمی در رابطه ی فرهنگ اخلاقی و آوای سازمانی معلمان می باشد.

محقق در نظر دارد با توجه به مدل مفهومی تحقیق به سوال اساسی زیر پاسخ دهد:



شکل ۱: مدل مفهومی

با توجه به مدل مفهومی فوق سوال اصلی تحقیق است که: میزان تاثیر فرهنگ اخلاقی از طریق کار تیمی بر آوای سازمانی معلمان چقدر است؟

۲- ادبیات و پیشینه پژوهشی

در زمینه متغیر های مختلف این پژوهش، تحقیقاتی انجام شده است که در نوشته های ذیل به تبیین هر یک از آنها می پردازیم.

شکرآمینی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و آوای سازمانی در میان معلمان مدارس پایه تحصیلی ابتدایی شهر کرمانشاه صورت گرفت این تحقیق از نظر هدف کاربردی و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده است. ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و آوای سازمانی همس (۲۰۱۲) بوده. نتایج نشان داده که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با آوای سازمانی معلمان مدارس پایه تحصیلی ابتدایی شهر کرمانشاه رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داده که از میان ابعاد فرهنگ سازمانی ابعاد سازگاری و درگیر شدن در کار پیش بینی معنا داری، از آوای سازمانی معلمان دارند (Shokr Amini et al., 2017, Morad Zehi, 2017).

دانایی فرد (۱۳۹۰)، به تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت کارکنان دولتی (دانشگاه علوم پزشکی تهران) پرداختند. آنها با بکارگیری مدل فرهنگ سازمانی دنیسون، تاثیر چهار نوع فرهنگ مشارکتی، انطباقی، سازگاری و ماموریتی را بر شکل گیری جو سکوت در سازمان و رفتار سکوت در کارکنان مورد بررسی قرار دادند که طبق نتایج هر چهار نوع فرهنگ رابطه مثبت و معنا درای با جو سکوت در سازمان و همچنین رفتار سکوت در سازمان داشتند (Danaifard, 2011).

درخشان (۱۳۹۶) به پیش بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روانشناختی پرداخته است که نتایج حاکی از آن است که بین جو اخلاقی، آوای سازمانی و سرمایه روان شناختی روابط مثبت و معناداری وجود دارد. و جو اخلاقی هم به طور مستقیم و هم با نقش واسطه ای سرمایه روان شناختی بر آوای سازمانی تاثیرگذار است.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی است. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر یا به عبارتی جامعه آماری تحقیق، معلمان شاغل به تدریس در دوره ی ابتدایی سال تحصیلی ۹۸-۹۹ ناحیه یک آموزش و پرورش استان اردبیل به تعداد ۱۳۰۲ نفر می باشند. روش نمونه گیری به کار گرفته شده، روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری طبقه ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۹۲ نفر (۲۱۳ نفر زن و ۷۹ نفر مرد) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه های کتبی جمع آوری می شود که مشخصات پرسشنامه های بکار برده شده به شرح ذیل می باشد:

الف) آوای سازمانی

برای شنجش آوای سازمانی از پرسشنامه زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) استفاده شد که سه مولفه آوای مطیع (گویه های ۱-۵)، آوای تدافعی (گویه های ۶-۱۰) و آوای نوع دوستانه (گویه های ۱۱-۱۵) را در بر می گیرد که هر کدام پنج گویه را شامل می شود و در مجموع آوای کارکنان از ۱۵ گویه تشکیل شده است. نمره گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. روایی پرسشنامه توسط متخصصین به اثبات رسیده و ضریب آلفای کرونباخ در زیر مقیاس های آن به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۱، ۰/۸۲، و ضریب آلفای کل ۰/۹۲ می باشد.

ب) کار تیمی

پرسشنامه استاندارد کار تیمی لنچونی (۲۰۰۰) این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه و دارای پنج بعد تعهد (۴-۱)، اعتماد (۸-۵) مسئولیت پذیری (۱۲-۹)، برخورد سازنده (۱۶-۱۳) و هدفمندی (۱۹-۱۷) بود. مقیاس نمره گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش پیرمحمدی (۱۳۹۲) $\alpha = 0.86$ گزارش شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است.

ج) فرهنگ اخلاقی

برای سنجش فرهنگ اخلاقی از پرسشنامه بکارگیری شده در تحقیق گوئل و همکاران (۲۰۱۱)، تحت عنوان نفوذ فرهنگ اخلاقی در انتخاب منابع پایدار اقتباس شده است. پرسشنامه شامل ۱۴ گویه در خصوص سنجش میزان نفوذ مولفه های فرهنگ اخلاقی با مقیاس لیکرت پنج گزینه ای روی پیوستار کاملاً مخالف تا کاملاً موافق طراحی شد که در آن نمره ۵ نشان دهنده نظر کاملاً موافق، نمره ۴ نظر موافق، نمره ۳ بی تفاوت، نمره ۲ نظر مخالف، نمره ۱ نظر کاملاً مخالف است. روایی

پرسشنامه توسط استاد راهنما و از اعضای هیئت علمی دانشگاه تایید شده و پایایی آن در این پژوهش ۰/۹۰. به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب ابزار اندازه گیری است.

۴- یافته های تحقیق

۴-۱- آمار توصیفی:

نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۲۱۳ نفر (۷۳ درصد) از پاسخگویان زن و ۷۹ نفر (۲۷ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۱۲ نفر (۴/۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۶ نفر (۵/۵ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۹۴ نفر (۶۶/۴ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۶۸ نفر (۳۳/۳ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۲ نفر (۷ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین وضعیت اشتغال پاسخگویان نشان داد که ۲۴۳ نفر (۸۳/۲ درصد) بصورت رسمی، ۱۳ نفر (۴/۵ درصد) قراردادی، ۱۰ نفر (۳/۴ درصد) حق التدریس و ۲۶ نفر (۸/۹ درصد) سایر (پیمانی، آزمایشی و...) بودند. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۷۸ نفر (۲۶/۷ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۲۰ الی ۳۰ سال، سابقه خدمت داشتند.

جدول (۱) میانه، میانگین و انحراف معیار

آوای سازمانی	کار تیمی	فرهنگ اخلاقی	
۲۹۲	۲۹۲	۲۹۲	تعداد
۴۳	۸۱	۵۵	میانه
۴۶.۵	۸۰.۵	۵۴.۲	میانگین
۱۱.۵۵	۱۰.۲۷	۹.۷۲	انحراف معیار

بررسی نرمال بودن داده ها

در این قسمت ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرهای می پردازیم که فرض آزمون صفر عبارت است از (H_0): نرمال بودن توزیع متغیرها فرض مقابل عبارت است از (H_1): عدم نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی. در صورتی که سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰.۰۵ فرض صفر را رد کرده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت توزیع داده ها نرمال نیست. در صورتی که سطح معنی داری آزمون بیشتر از ۰.۰۵ باشد فرض صفر را می پذیریم و توزیع داده ها نرمال است. که در جدول (۳) نتایج حاکی از عدم نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی است.

با توجه به فرض اول مبنی بر تاثیر مستقیم فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان و سطح معنی داری خطای آزمون، با اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرضیه اول تایید می شود و فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان تاثیر مستقیم معنی داری دارد. طبق نتایج

جدول ضریب همبستگی بین فرهنگ اخلاقی با آوای سازمانی معلمان برابر ۰/۷۹ و ضریب تعیین برابر ۰/۶۸ است.

جدول (۲): خلاصه مدل رگرسیون تاثیر فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان

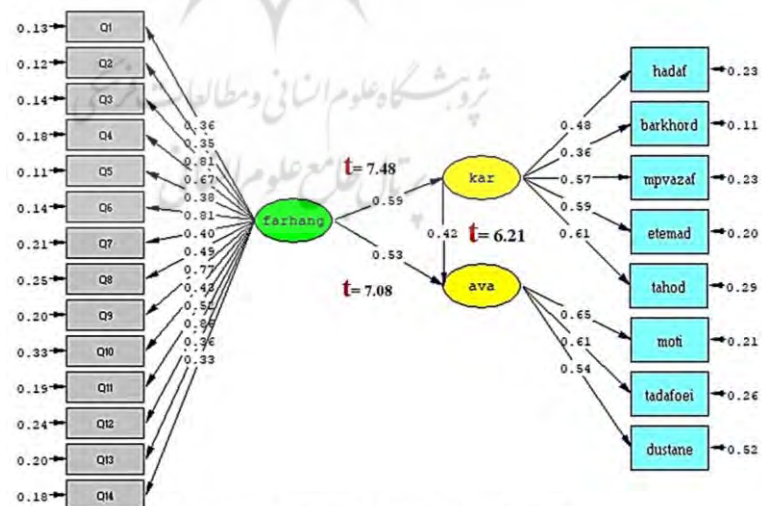
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰.۵۳	۰.۵۰	۰.۴۷

جدول (۳): نتایج معادله رگرسیون ساده تاثیر فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان

P	T	ضرایب			متغیر پیش بین
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	
		BETA	SE	B	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۸۵		۳.۵۵	۲۰.۴۵	
۰/۰۰۰	۷/۵۸	۰/۵۳	۰/۰۶۳	۰/۹۰۰	فرهنگ اخلاقی

مدل

(۱): ضرایب مسیر و معناداری



Chi-Square=552.14, df=206, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

جدول (۴): برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
به روی آوای سازمانی از				
فرهنگ اخلاقی	۰/۵۳	۰/۲۲	۷/۰۸	۰/۰۰۱
کار تیمی	۰/۴۲	۰/۳۶	۶/۲۱	۰/۰۰۱
به روی کار تیمی از				
فرهنگ اخلاقی	۰/۵۹	۰/۲۸	۷/۴۸	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۴) اثر مستقیم فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی (۰/۵۳) با تی (۷/۰۸) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد، اثر مستقیم کار تیمی بر آوای سازمانی با ضریب ۰/۴۲ و تی ۶/۲۱ در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد و همچنین اثر مستقیم فرهنگ اخلاقی بر کار تیمی ۰/۵۹ و تی ۶/۴۸ در سطح ۰/۰۰۱ معنی داری می باشد.

یکی از ویژگی های روش مدل یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر است. اثرات غیر مستقیم حاصل ضرت اثرات مستقیم در هم می باشد. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار دهند. جدول (۵) برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم را نشان می دهد.

جدول (۵): برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
به روی آوای سازمانی از طریق کار تیمی از				
فرهنگ اخلاقی	۰/۲۵	-	-	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۵) اثر غیرمستقیم فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی از طریق کار تیمی (۰/۲۵) می باشد. بنابراین کار تیمی نقش واسطه ای در ارتباط فرهنگ اخلاقی با آوای سازمانی دارد. یکی دیگر از مشخصه های مدل یابی معادلات ساختاری، محاسبه اثرات کل می باشد که مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم می باشد. البته در پژوهش حاضر تمامی متغیرها، فقط اثر مستقیم یا غیرمستقیم بر یکدیگر دارند. بنابراین با توجه به اینکه در جداول بالا اثرات مستقیم و غیر مستقیم گزارش شده اند، از ارائه آنها خودداری شده است. از دیگر ویژگی های روش مدل یابی معادلات ساختاری مقایسه اثرات کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرات مستقیم با غیر مستقیم و همچنین اندازه گیری میزان واریانس تبیین شده ی هر کدام از متغیرهای درونزا توسط مدل است. جدول (۶)

مربوط به ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها می‌باشد.

جدول (۶): ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی آوای سازمانی از				۰/۳۸
فرهنگ اخلاقی	۰/۵۳	۰/۲۵	۰/۷۸	
کارتیمی	۰/۴۲	-	۰/۴۲	
به روی کارتیمی از				۰/۴۳
فرهنگ اخلاقی	۰/۵۹	-	۰/۵۹	

با توجه به جدول (۶)، فرهنگ و کار تیمی ۰/۳۸ درصد از تغییرات آوای سازمانی را تبیین می‌کنند. همچنین فرهنگ اخلاقی ۰/۴۳ درصد از تغییرات کارتیمی را پیش بینی می‌کند. در جدول (۷) شاخص‌های برازش مدل آزمون شده گزارش شده‌اند که مدل آزمون شده کل، برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول (۷): شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

شاخص	X ²	Df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۵۵۲/۱۴	۲۰۶	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۶۹
حد قابل پذیرش	معنی دار نباشد	-	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

در جدول (۸) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است. سپس بررسی تفصیلی فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

جدول (۸) بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	ضریب آمارهاتی	P	نتیجه
۱	فرهنگ اخلاقی بر کارتیمی تاثیر دارد.	۰/۵۹	۷/۴۸	تائید
۲	فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی تاثیر دارد.	۰/۵۳	۷/۰۸	تائید
۳	کارتیمی بر آوای سازمانی تاثیر دارد.	۰/۴۲	۶/۲۱	تائید

۴ فرهنگ اخلاقی با میانجی گری کار تیمی بر آوای ۰/۲۵ - ۰/۰۰۱ تأیید سازمانی معلمان اثر غیر مستقیم دارد

بحث و نتیجه گیری:

در عصر حاضر گوش سپردن به ایده ها، اندیشه ها، اطلاعات و نظرات کارکنان برای سازمان ها بسیار اهمیت دارد، چرا که بیان این ایده ها و نظرات می تواند از یک طرف بعنوان راهبردی برای حل مسائل و پیچیدگی های سازمان باشد و از طرفی دیگر نماینگر علایق و خواسته های آنان باشد تا از این طریق برای مدیریت پیامی را ارسال کنند تا شرایط را برای اثربخشی هر چه بیشتر آنان فراهم سازند. هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش واسطه ای کار تیمی در تاثیر فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان می باشد. برای این منظور اطلاعات مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری از طریق پرسشنامه های استاندارد با طیف لیکرت ۵ گزینه ای جمع آوری شده است. با توجه به نتایج بدست آمده، فرض اول مبنی بر تاثیر فرهنگ اخلاقی بر کار تیمی تایید شد. این یافته در راستای پژوهش های کشمیری و همکاران (۱۳۹۲)، گنجی و همکاران (۱۳۹۶) و عزیزاده (۱۳۹۸) می باشد. در تبیین تاثیر اخلاق بر کار تیمی می توان گفت ایجاد نگرش مثبت به اخلاق حرفه ای می تواند در بهبود کارکرد تیمی افراد تاثیر مثبتی داشته باشد، همچنین تعهد به رعایت اصول اخلاقی می تواند بر توانمند سازی کار تیمی افراد کمک کند و تعهد به این اصول پیامدهای مفیدی از جمله اثربخشی و کار کرد بهتر تیم را به دنبال خواهد داشت. به عبارتی دیگر توجه و بحث و گفتگوی مداوم درباره ارزش ها باعث افزایش روحیه کارگروهی، صداقت و صراحت در محیط کار می شود؛ کارکنان احساس می کنند بین ارزش های آنان و ارزش های مورد نظر سازمان همخوانی و هماهنگی وجود دارد؛ لذا با انگیزه و عملکرد قوی کار می کنند (صفرزاده، احمدی، محمدی و ذاکری، ۱۳۹۷). همچنین فرضیه دوم مبنی بر تاثیر فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان تایید شد. که با نتایج حاصل از پژوهش شکرآمین (۱۳۹۶) با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و آوای سازمانی در میان معلمان مدارس پایه تحصیلی ابتدایی شهر کرمانشاه" همسو است. بدین صورت که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با آوای سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اگر در سازمان فرهنگ اخلاقی نهادینه شود اعضای سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان و منافع خود حرکت خواهند کرد و منافع جمع را بر منافع و اهدافی فردی ترجیح خواهند داد و در مواردی که لازم باشد به بیان ایده ها و اندیشه های دگرخواهانه روی خواهند آورد. در راستای نتایج بدست آمده مشخص شد که کار تیمی بر آوای سازمانی تاثیر دارد. اگر در سازمان ها افراد در جهت تحقق اهداف سازمانی و فردی بصورت تیمی کار کنند در این صورت آوای نوع دوستانه در سازمان و در تیم ارتقا خواهد یافت.

سازمان های در قرن بیست و یکم به کارکنانی نیازمند است که فراسوی علم و دانش تخصصی در حوزه کاری خود از اخلاق حرفه ای برخوردار باشند و با همکاری و تشریک مساعی یکدیگر در قالب تیم های کاری به نیازهای ارباب رجوع بهتر پاسخگو باشند. هیچ حرفه ای وجود ندارد که اخلاق بر آن حاکم نباشد و هیچ سمتی در سازمان نیست که نسبت به رده های بالاتر پاسخگو نباشد و کمتر سازمانی می تواند وجود داشته باشد که ادعا کند بدون مساعدت و همکاری تیمی اعضا توانسته باشد هدف بزرگی را تحقق بخشد. در بخش یافته ها بیان گردید که تمامی مسیرهای روابط علی بین متغیرهای فرهنگ اخلاقی، کار تیمی و آوای سازمانی معنی دار و مثبت است؛ همچنین نقش میانجی کار تیمی در تأثیر فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان مورد تأیید است. افزون بر این شاخص های برزندگی مدل بیانگر مطلوبیت الگوی آزمون شده پژوهش است؛ لذا الگوی پیشنهاد شده پژوهش تأیید گردید. بر اجرای این پژوهش محدودیت هایی همچون عوامل و متغیرهای مزاحم و مداخله گر همچون: ویژگی های شخصیتی معلمان و دیدگاه های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان که از اختیار محقق خارج بوده و کنترل نشده است، ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده که این ابزار دارای محدودیت های خاص خود می باشد و عدم امکان مطالعه طولی برای سنجش متغیرهای پژوهش مترتب بوده است. بنابراین لازم است در تعمیم نتایج آن به سایر ارگان ها جانب احتیاط را رعایت کرد. با توجه به تأیید روابط فرهنگ اخلاقی با کار تیمی و آوای سازمانی پیشنهادات ذیل ارائه می گردد:

- ۱- به فرهنگ اخلاقی در انجام وظایف تخصصی به عنوان یک ارزش بنیادی تأکید شود.
- ۲- سازو کارهایی همچون تشکیل تیم های تخصصی در انجام وظایف سازمانی، بها دادن به کارهای تیمی، نظر خواهی از اعضا و دادن حق انتخاب به آنان در انتخاب همکاران برای تشکیل تیم و در نهایت قدردانی از تیم های فعال و موفق در عرصه حرفه ای در سازمان که کارکنان را به مشارکت و انجام کارهای تیمی تشویق می کند توجه گردد.
- ۳- تسهیل فرآیند تصمیم گیری و غیر متمرکز کردن تصمیمات سازمانی و تفویض اختیار به تیم های تخصصی در حوزه فعالیت حرفه ای.
- ۴- استفاده از منابع انسانی کارآمد، مستعد و توانمند جهت طراحی، اجرا و ارزشیابی کارهای تیمی در سازمان.
- ۵- به ابعاد مختلف پاسخگویی در جنبه های سازمانی، قانونی، حرفه ای و سیاسی که بقاء و ماندگاری سازمان را در میان رقبا حفظ می کند تأکید گردد.

Reference

- Afkhami Ardakani, M. & Khalili Sadrabadi, A. 2013. A Review on the Role of Personality Factors In Formation of Silence in Knowledge Personnel. *Management researcher*, 5 (18): 65-83. [in Persian]

- Afkhmi ardakani, M. and Khalili Sadrabad, A. 2012. A Study of the Relationship between Personality Factors and Silence of Knowledge Staff, Quarterly Journal of Public Management Research, Vol. [in Persian]
- Ahmadi, A & Panahi, B. 2009. Effect of ethical climate of the attitudes and behaviors Payam mnoor University of East Azarbaijan job. Management Researches, 2 (5): 33-56. [in Persian]
- Azizian Kohan, N. .2018. The effect of organizational justice with the mediating role of organizational voice. Applied research in sports management, 3(27): 65- 74. [in Persian]
- Dostar, M ; Ismailzadeh, M. 2013. Organizational justice and its impact on EVA and employee performance. Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 23 (72): 163-143. [in Persian]
- Dostar, M. & Esmailzadeh, M. 2014. Organizational Justice and Its Effects on Employees Voice and Performance. Journal of Management Studies In Development & Evaluation, 23(72): 143 - 163. [in Persian]
- Ganji, P.; Imani Fard, M. 2017. The role of professional ethics in the effectiveness of teamwork of educational staff of Mohaghegh Ardebili University, Third International Management and Engineering Conference, Tehran. [In Persian]
- Hassanzadeh Psikhani, S., M; Hassanzadeh, S .2018. The effect of organizational ethics on employee silence with the mediating role of perception of organizational support. Public Management Perspectives, 9 (34): 110-87. [in Persian]
- Jabbari, S; Moradi, M. H.; Kazemi, M. (2015). Investigating the Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment with the Mediating Role of Ethical Leadership in NAJA. Resource Management in Law Enforcement, 3 (4). [in Persian]
- Kashmiri, F., Sohrabpour, A.; Farahmand, Sh.; Soltani Arabshahi; K.; Shahi; F.; Salehi; N.; Shirazi; M. 2013. Interpersonal Ethics Training in a Team-Oriented Approach: Formulating Values and Principles of Co-operation Ethics. Between Professionals, Iranian Journal of Ethics and Medical History : 6 (4). [in Persian].

- Klshoven K , Den Hartog, D N. 2009. Ethical leader behavior and leader effectiveness: The role of proto typicality and trust . International Journal of Leadership Studies; 5 (2): 1-19.
- Lencioni, P, .2000. Minority in ufnce in work teams: The impact of newcomers, Journal of Experimental Social Psychology.40. 273–280.
- Moasa H. 2013. Struggling for organizational identity: Employee voice and silence, procedia. Social and Behavioral Sciences; 92:574-581.
- Moghimi, S. M. 2009. Organizational ethics; The essence of efficient organizational culture. Management Culture, 6(17): 63-87. [in Persian]
- Nemati, M. Khodabakhshi, M. Heidari, A., 2019, The relationship between knowledge management and human resource management and its impact on the competitive advantage of organizations, Sixth National Conference on Management Research and Humanities in Iran, Tehran [In Persian]
- Raznhan, F. Malekpour, S.S. 2016, Assessing the organization's capacity to do kartimi Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies, 5 (3). [in Persian]
- Taheri, M.; Ghiasi N., S. 2017. Educational Managers: Educational Improvement. Michelle F. De Paula, Wayne K. Hoi 1947. Tehran: Research Institute for Cultural and Social Studies.
- Zareei Matin, H.; Ahmadi, M.; Amini, A.; Nik M., S. 2016. Investigating the effect of ethical leadership behavior on employees' voice. Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University, 7 (4): 190-167. [in Persian]
- Zareei Matin, H: Taheri, F: Sayyar, A. 2012. Organizational silence: Concepts, antecedents, and consequences. Iranian Journal of Management Sciences; 6(21): 77-104. [in Persian]
- Zehir, C: Erdogan, E. 2011. The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. social and behavioral sciences. Turkey: 7th International Strategic Management Conference.

The mediating role of teamwork in relation to the ethical culture and organizational voice of teachers

Adil Zahid Babolan¹, Fardin Foroughi²

Abstract

The present study is a descriptive-correlational study, which aims to investigate the mediating role of teamwork in relation to the ethical culture and organizational voice of teachers. 1302 teachers of district one of Ardabil province in the academic year 1399-1398 formed the statistical population and using Morgan table, 292 people were selected by multi-stage cluster sampling. The required information was collected using standard questionnaires of Lanchioni (2000), Moral Culture of Goble et al. (2011) and Organizational Voices of Zuhair and Ardoughan (2011). Data analysis was performed using Spss21 and 8lisrel software. Thus, the results of testing the above hypotheses indicate that the direct effect of moral culture on the organizational voice of teachers is equal to 0.53, which shows the positive effect of moral culture on the organizational voice of teachers. On the other hand, the indirect effect of moral culture on organizational sound through Cartesian is 0.25. According to the findings of the present study, ethical culture can explain changes in organizational voice both directly and through the mediating role of teamwork, so organizations should pay special attention to institutionalizing teamwork and applying the style of ethical culture.

Keywords: Ethical culture, organizational voice, teamwork

¹Professor, Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology

² Master of Educational Management