

بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان

مهدی امیری^۱ / اکبر پرتابیان^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه بود. جامعه پژوهش شامل ۲۸۰ نفر از معلمان مدارس متوسطه شهر گله‌دار و نمونه آماری آن شامل ۱۶۰ نفر از این افراد بود که با استفاده از جدول مورگان و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته رفتار اخلاقی و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران بود و ضریب پایایی آن به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ و ۰/۸۵. به دست آمد. روایی این دو پرسشنامه نیز توسط متخصصان تأیید شده است. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد. نتیجه آزمون تی گروه‌های مستقل نشانگر وجود تفاوت معنادار از نظر متغیر جنسیت و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه نیز نشانگر عدم تفاوت معنادار بین نظر معلمان از نظر متغیر تحصیلات و سابقه کار در خصوص نمره رفتار اخلاقی آن‌ها اعلام شد. هم‌چنین، نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که، متغیرهای جوانمردی و نوع دوستی رابطه معناداری با رفتار اخلاقی معلمان دارد.

کلیدواژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اخلاقی، معلمان.

۱. عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، نویسنده مسئول مقاله، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران،

mahdiamiri10@gmail.com

۲. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه پیام نور، akbar.partabian@yahoo.com

مقدمه

علم مدیریت به دو حوزه اصلی مدیریت و رفتار سازمانی تقسیم می‌شود (برومند، ۱۳۹۰) که مقوله رفتار شهروندی سازمانی جزء حوزه رفتاری علم مدیریت محسوب می‌گردد. رفتار شهروندی سازمانی به منظور کمک به همکاران یا سازمان بدون در نظر گرفتن پاداش انجام می‌گیرد (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). لذا می‌تواند به سازمان در جهت کسب مزیت‌های رقابتی و عملکردی کمک نماید (کینیچی و کرینتر^۱، ۲۰۰۷). سازمان‌های موفق به کارکنانی نیازمند هستند که بیشتر از حد وظایف شغلی معمول (رفتار شهروندی سازمانی بالا)، انجام وظیفه نمایند (هوی و همکاران^۲، ۲۰۰۴). رفتار شهروندی سازمانی باعث افزایش همکاری و بهره‌وری مدیریتی، کاهش نیاز به نظارت و کنترل بر اجراء، تسهیل هماهنگی فعالیت‌ها در بین اعضای تیم و گروه‌های کاری، خوشایند کردن محیط کاری، افزایش عملکرد سازمانی، کاهش تغییرپذیری در عملکرد واحدهای کاری و افزایش توانایی سازمان در تطبیق با تغییر محیطی می‌گردد (پودساکوف، مکینزی، پاکین و باچراه^۳، ۲۰۰۰) و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید (چو، لی، هو و چن^۴، ۲۰۰۵).

رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار به وسیله اورگان^۵ و همکارانش، هنگامی که رابطه‌ی بین رضایت شغلی و عملکرد را بررسی می‌کردند، در سال ۱۹۸۳ میلادی به کار گرفته شد (هوسان و ابو^۶، ۲۰۰۸).

اورگان، رفتار شهروندی سازمانی را این گونه تبیین می‌کند: رفتاری که داوطلبانه (و از روی میل) است؛ به‌طور مستقیم و آشکارا در سیستم پاداش رسمی مورد توجه قرار نمی‌گیرد اما عملکرد سازمان را ارتقا می‌بخشد. داوطلبانه بودن یعنی نمی‌توان آن را به‌عنوان رفتاری الزامی در شرح

1. Kinicki A، Kreitner R.

2. Hui C، Lee C، Rousseau DM.

3. Podsakoff M، Mackenzie S، Pacine J، Bachrach G.

4. Chu C، Lee M، Hsu H، Chen I.

5. Organ..

6. Hossam M. Abu Elanain

شغل گنجانند بلکه اختیاری است به طوری که انجام ندادن آن موجب تنبیه نیست (اسکینر، اوترای و لام، ۲۰۰۹).

رفتار شهروندی سازمانی دارای پنج بعد است. اولین بعد، فضیلت شهروندی است که نشان دهنده فعالیت‌های خارج سازمانی همچون مطالعه کردن و یا شرکت در کارگاه‌های آموزشی و کمک به برگزاری جلسات و مراسم‌های مختلف است و می‌تواند در توسعه سازمان نقش مهمی داشته باشد (طبرسا و اسمعیلی، ۱۳۸۹). دومین بعد رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای یاری‌دهنده‌ای (نوع دوستی) هستند که توسط یک فرد به منظور کمک به کارکنان مشخص در ارتباط با وظایف و مسائل سازمانی معین توسط یک عضو سازمان انجام می‌شود (کینیچی و کریتر^۲، ۲۰۰۷). بعد دیگر رفتار شهروندی سازمانی، وظیفه‌شناسی است که مهم‌ترین بعد رفتار شهروندی سازمانی است و رفتارهایی هستند که فرد را در انجام وظایف خود در حدی بالاتر از سطوح مورد انتظار هدایت می‌کند (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). بعد احترام، رفتارهای مؤدبانه‌ای هستند که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند و این بعد شامل رفتار فرد با سرپرستان، همکاران و مشتریان سازمان است. آخرین بعد رفتار شهروندی سازمانی، بعد مردانگی (جوانمردی) است که باعث می‌شود کارکنان در برابر کمبودها و کاستی‌ها گلایه و شکایت کمتری داشته باشند (مردانی و حیدری، ۱۳۸۷).

۸۷

ویگودا^۳ و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند، رفتار شهروندی سازمانی کمک‌های غیررسمی می‌باشد که کارمند بدون توجه به تنبیه‌ها و پاداش‌های رسمی به عنوان یک فرد، می‌تواند آزادانه آن‌ها را انجام دهد و یا از انجام آن‌ها خودداری نماید. در تعریف دیگری، لپین و جانسون^۴ (۲۰۰۴) رفتار شهروندی سازمانی را تحت عنوان تمایل به تشریک‌مساعی و مفید بودن در محیط‌های سازمانی تعریف کرده‌اند (دیگروت و همکاران^۵، ۲۰۰۵). همچنین رفتار شهروندی سازمانی رفتارهایی سازنده و همکارانه‌ای را در بر می‌گیرد که نه تنها به وسیله شرح شغل بیان نشده‌اند، بلکه به طور مستقیم و یا

1. Skinner, Autry, & Lamb.

2. Kinicki A, Kreitner R.

3. Vigoda..

4. Lepin and Johnson

5. DeGroot..

قراردادی به وسیله سیستم رسمی سازمان پاداش داده نمی‌شوند (آلن و همکاران^۱، ۲۰۰۰). در پژوهشی مشخص شد که مردان نسبت به زنان رفتار شهروندی سازمانی بیشتری دارند و هر چه سن افراد افزایش پیدا می‌کند، میزان رفتار شهروندی سازمانی هم افزایش پیدا می‌کند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹).

به‌طور کلی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها، سالم‌تر و موفق‌ترند (ویگودا، ۲۰۰۷).

رفتار اخلاقی، مفهومی است که در دو دهه گذشته، در حوزه رفتار سازمانی و ادبیات اخلاق کسب و کار، مطرح بوده است. پژوهشگران، فضای اخلاقی سازمان را ادراکات رایج و متداول از اقدامات، اعمال و رویه‌های سازمانی تعریف نموده‌اند که محتوایی اخلاقی دارد.

اخلاق در اصطلاح یعنی ملکات و صفات نفسانی که اگر نفس به آن‌ها متصف شود به آسانی کاری را انجام می‌دهد. همان‌طور که صاحبان صنعت‌ها و حرفه‌ها به آسانی کار خود را انجام می‌دهند، صاحبان ملکات فاضله و رذیله هم به آسانی، کار خوب یا بد می‌کنند. پس اخلاق یعنی ملکات نفسانی و صفات روحی که باعث می‌شود کارها، زشت یا زیبا به آسانی از نفس متخلق به اخلاق خاص نشأت بگیرند (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۷۳). از نظر شهید مطهری نظام دادن به غرایز سه‌گانه (تعقل و غضب و شهوت) را اخلاق گویند؛ یعنی سهم‌بندی غرایز تحت حکم عقل (مطهری، ۱۳۸۳: ۱۶۷).

بامهارت^۲ (۱۹۶۱) به نقل از بهاری فر و جواهری کامل و احمدی، ۱۳۹۰) شواهد اولیه‌ای از اهمیت محیط اخلاقی ارائه کرده و هانت و همکاران^۳ (۱۹۸۹) مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند که این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی یک محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد (هانت و همکاران، ۱۹۸۹) به نقل از بهاری فر و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۶-۲۵).

1. Allen.

2. Baumhart.

3. Hunt et al.

از نظر دفت^۱ (۱۹۹۶ به نقل از سلیمانی، ۱۳۹۰) نیز اخلاق در مدیریت شامل "اصول و قواعد ارزشی" است که تصمیم‌ها و رفتار را تحت عنوان درست یا نادرست، هدایت می‌کند (سلیمانی، ۱۳۹۰)؛ هم‌چنانکه "نظام اخلاقی سازمان" از طریق تأثیر بر نگرش‌ها و رفتارهای شهروندی کارکنان بر عملکرد مالی سازمان تأثیر می‌گذارد (چان، شین، جوی، کیم، ۲۰۱۱).

رفتارهای شهروندی سازمانی همیشه با اهداف خاص یا انتظار موفقیت و پاداش هدایت نمی‌شود؛ بلکه بیشتر با اخلاقیات و ایمان و مذهب هدایت می‌شود (وانگ، هاول، هینریچ و پریو^۲، ۲۰۱۱). ایمان و مذهب مقوله‌ای عام است که اخلاق کارکنان را در خود جای‌داده، و زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، "ارزش‌های اخلاقی" است؛ این ارزش‌ها بر هدایت افراد به سوی اقدامات مطلوب سازمان تأثیرگذار است (بهراری فر و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین مدیران و سرپرستان در سازمان‌ها می‌توانند از طریق ایجاد یک فضای اخلاقی مناسب و مدیریت آن، رفتارهای اخلاقی کارکنان خود را افزایش دهند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

دسلر (۱۳۷۸) دریافت که فضای اخلاقی سازمان، بر قلدری سازمانی کارکنان، اثر دارد و هرچه فضای سازمان، اخلاقی‌تر باشد میزان قلدری سازمانی، کاهش می‌یابد.

لاوتن (۱۳۸۴) بیان کرد که فضای اخلاقی سازمان، بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان اثر دارد و سازمان می‌تواند به وسیله ایجاد و توسعه یک فضای اخلاقی مناسب، بر رفتارهای کارکنان خود، اثر بگذارد.

شجاعی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی رابطه جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی در بین کارمندان دانشگاه اصفهان پرداخته و نشان داد که سازمان با فضای اخلاقی مثبت نگرش‌ها و رفتارهای مثبت و سازنده‌ای را در کارکنان، ایجاد می‌کند.

صابری (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم پرداخته و بیان می‌کند که فضای اخلاقی سازمان، بر تصمیم‌گیری مدیران سازمان، اثر می‌گذارد و در سازمانی که فضای اخلاقی‌تری بر آن حاکم باشد مدیران،

^۱ . Daft.

^۲ . Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S.

^۳ . Wang, L., Howell, J. Hinrichs, K. & Prieto, L.

رفتارهای اخلاقی را عامل سود و پیشرفت سازمان دانسته و در تصمیم‌گیری‌های خود، دو عامل اخلاقی و انسانی را مدنظر قرار می‌دهند.

صبوری (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیده است که رفتارهای اخلاقی مدیران بر اصلاح الگوی مصرف کارکنان در دستگاه‌های دولتی تأثیرگذار است.

سلیمانی (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار پرداخته و به این نتیجه رسیده است که بین این دو مقوله رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و متغیرهای اخلاق سودمندی و اخلاق قانونی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی هستند.

زینالی صومعه و پورعزت، (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که ارتقاء فضای اخلاقی شامل فضای مراقبتی، فضای کارایی، فضای مستقل، فضای قانونی و فضای حرفه‌ای بر کاهش رفتارهای ضد شهروندی از جمله انحراف سیاسی، انحراف تولید، پرخاشگری فردی و انحراف دارایی مؤثر بوده است.

طاهری‌دمنه و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند از طریق تقویت اخلاق (کاری) ارتقاء داده شود.

بهراری فر و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ارزش‌های اخلاقی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان حوزه ستادی دانشگاه پیام نور استان تهران پرداخته و به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به‌طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تأثیر دارد، تعهد سازمانی به‌طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به‌طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه‌ای و توجه، تأثیر منفی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی داشته و سبب کاهش بروز این رفتارها در سازمان می‌شود؛ و فضای اخلاقی ابزاری، تأثیر مثبت بر رفتارهای ضد شهروندی

سازمانی داشته و سبب افزایش بروز این رفتارها در سازمان می شود ضمن آن که فضای اخلاقی استقلال، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی را نشان نمی‌دهد. عسگری و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان دادند که بین میزان پایبندی کارکنان به اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری هست. بر پایه این نتایج، مدیران می‌توانند با ترویج مبانی اخلاق در میان کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی را توسعه دهند. دیل و کندی^۱ (۱۹۸۲) اشاره کرده‌اند که ارزش‌ها حس هویت را به اعضای سازمان منتقل می‌کنند، ثبات اجتماعی را افزایش می‌دهند و تصمیمات مدیران را هدایت می‌کنند. تحقیقات متعددی نیز نشان داده‌اند که رابطه مثبتی بین ارزش‌های اخلاقی و تعهد سازمانی و نیت رفتاری اخلاقی وجود دارد (الیاز^۲، ۲۰۰۵: ۱۰-۱).

نتایج پژوهش لوزادا و کارمن^۳ (۲۰۰۷) نشان داد که فعالیت‌های اخلاقی، انگیزه‌های انسانی، کارکردها و تعامل‌های اخلاقی در سازمان از عوامل مؤثر بر افزایش رضایت معلمین و اساتید می‌باشد و همچنین رابطه مثبت و مستقیمی بین درک کارایی اخلاقی سازمانی و رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی دانشگاه وجود دارد.

گرین فیلد^۴ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی رابطه اخلاق محوری و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان را بررسی کرده است.

دکونیک^۵ (۲۰۱۰) نشان داد که سازمان با فضای اخلاقی مثبت نگرش‌ها و رفتارهای مثبت و سازنده‌ای را در کارکنان، ایجاد می‌کند.

با توجه به آنچه بیان شد امروزه فعالیت اخلاق محور سازمان‌ها به یکی از مهم‌ترین عوامل کسب مشروعیت و حمایت محیطی تبدیل شده و از برجسته‌ترین نشانه‌های تعهد سازمان به مسئولیت اجتماعی خود است (عسگری، نیکوکار و امینی ۱۳۹۳). هم‌چنین محیط رقابتی، سازمان‌ها را وادار می‌کند تا پیوسته برای ارتقای عملکرد سازمانی تلاش کنند و محیط فرهنگی- اجتماعی از آن‌ها

1 . Deal and Kennedy.

2 . Elias.

3 . Lozada, M.D & Carmen, V.D.

4 .Greenfield.

5 . Deconinck.

انتظار دارد به ارزش‌ها و هنجارهای جامعه توجه کنند (اسکات، ترجمه میرزائی اهرنجانی، ۱۳۸۹). در چنین وضعیتی، یکی از عواملی که می‌تواند بر ارتقای عملکرد سازمانی تأثیر بسیاری داشته باشد، توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان است (قلی‌پور، ۱۳۹۰). ویژگی‌های فردی کارکنان یکی از عوامل ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی است (بابکوک رابرسون و استریکلند^۱، ۲۰۱۰). خُلقیات نیز که در شمار عوامل فردی مؤثر بر رفتار جای دارد، می‌تواند تأثیر زیادی بر بروز این رفتارها داشته باشد. به‌بیان‌دیگر از میان عوامل زمینه‌ای (فردی، مدیریتی و سازمانی)، عوامل فردی که دربردارنده اخلاق فرد است، بیش از سایر عوامل، قدرت تبیین‌کنندگی رفتار شهروندی سازمانی را دارد (طبرسا، هایدزهاده و کشته‌گر، ۱۳۸۹). این رفتارها می‌تواند در نتیجه پایبندی به باورهای اخلاقی تبلور یابد؛ زیرا خوبی و بدی‌های اخلاقی به دلیل پیامدهای عینی و واقعی آن‌ها به نیکی و بدی موصوف می‌شود (رشاد، ۱۳۸۲). بر همین اساس با توجه به ماشینی شدن جوامع و کمرنگ شدن و کمبود بعد اخلاق و اهمیت و جایگاه روزافزون اخلاق در سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های آموزشی و لزوم توجه بیش‌ازپیش به این مقوله در جوامع امروزی به‌خصوص با توجه به اینکه نظام‌های اداری کمابیش درگیر بیماری فساد و تخلفات اداری هستند و بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است که باعث خدشه‌دار شدن اعتبار سازمان‌ها می‌گردد و فقر معنوی (عدم باور به ارزش‌های اخلاقی) از جمله دلایل این تخلفات است و با توجه به اینکه تحقیق جامعی در خصوص تأثیر رفتارهای مرتبط با شهروندی سازمانی در رفتار اخلاقی معلمان و کارکنان نظام‌های آموزشی مشاهده نشد، این پژوهش درصدد است رابطه عینی و واقعی بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی را مورد بررسی قرار دهد و به این مسئله پاسخ دهد که چگونه رفتار شهروندی سازمانی پیش‌بینی‌کننده رفتار اخلاقی معلمان است. لذا مسئله اساسی در پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار بود و اینکه کدام‌یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، پیش‌بینی‌کننده بهتری از رفتار اخلاقی معلمان می‌باشد. بر این اساس و با توجه به آنچه در فوق به آن اشاره گردید سه سؤال اساسی ذیل طرح و مورد بررسی واقع شده است:

^۱ . Babcock-Roberson & Strickland.

- ۱) آیا بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲) آیا بین رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار بر حسب متغیرهای تعدیل‌کننده جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۳) کدام‌یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، پیش‌بینی‌کننده بهتری از رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار است؟

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش شامل ۲۸۰ نفر از معلمان مدارس متوسطه شهر گله‌دار و نمونه آماری شامل ۱۶۰ نفر از این افراد می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش عبارت بودند از:

۹۳

- ۱) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۸۸) که پایایی آن در تحقیقات قبلی تأیید شده و در این تحقیق نیز با روش آلفای کرونباخ /۸۵. و روایی آن نیز توسط صاحب‌نظران تأیید شده است.
- ۲) پرسشنامه رفتار اخلاقی محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ /۷۵. و روایی آن نیز توسط تعدادی از خبرگان دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت.
- به‌منظور تحلیل آماری داده‌ها از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در تحلیل توصیفی از شاخص‌هایی چون؛ فراوانی، میانگین، انحراف معیار و جداول و در تحلیل استنباطی نیز از آزمون‌هایی چون؛ «ضریب همبستگی پیرسون»، «تحلیل واریانس یک‌طرفه (آنوا)»، «آزمون تعقیبی توکی»، «رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام» و «جداول ضرایب رگرسیون» استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول شماره (۱) نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را در تحقیق حاضر به تفکیک مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین (رفتار شهروندی سازمانی معلمان) و ابعاد متغیر ملاک (رفتار اخلاقی معلمان) نشان می‌دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد و مؤلفه‌ها	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار
پیش‌بین	وظیفه‌شناسی	۱۶۰	۳/۶۰۷	.۳۵۳
	جوانمردی	۱۶۰	۲/۰۵۷	.۳۰۱
	فضیلت شهروندی	۱۶۰	۳/۹۹۶	.۳۳۰
	نوع دوستی	۱۶۰	۳/۸۷۷	.۳۲۷
	احترام و تکریم	۱۶۰	۳/۹۳۷	.۳۲۴
	رفتار شهروندی سازمانی (کل)	۱۶۰	۳/۴۹۵	.۱۴۴
ملاک	رفتار اخلاقی (کل)	۱۶۰	۲۳/۱۱۲	۴/۱۶۹

سؤال اول پژوهش عبارت بود از اینکه «آیا بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار رابطه معناداری وجود دارد؟»
 برای بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

۹۴

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه

متغیر	وظیفه‌شناسی	جوانمردی	فضیلت شهروندی	نوع دوستی	احترام و تکریم	رفتار شهروندی سازمانی (کل)	رفتار اخلاقی (کل)
وظیفه‌شناسی	۱						
جوانمردی	-.۱۰۰	۱					
فضیلت شهروندی	.۰۷۵	-.۰۷۱	۱				
نوع دوستی	-.۳۰۵**	.۲۸۰**	.۱۴۸	۱			
احترام و تکریم	-.۱۸۰*	.۳۵۴**	.۱۲۱	.۵۰۵**	۱		
رفتار شهروندی سازمانی (کل)	.۳۴۸**	.۲۱۳**	.۶۴۷**	.۴۸۳**	.۴۹۹**	۱	
رفتار اخلاقی (کل)	.۰۰۱	.۲۸۸**	-.۱۰۰	-.۱۱۱	.۰۱۶	.۲۰۹**	۱

**p<. /01* p<. /05

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار رابطه معنادار و مثبتی در سطح ۰/۰۱ برقرار است بدین معنی که با افزایش مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اخلاقی معلمان نیز افزایش می‌یابد.

سؤال دوم پژوهش عبارت بود از اینکه «آیا بین رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار بر حسب متغیرهای تعدیل‌کننده جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد؟»

جدول ۳. نتایج تی گروه‌های مستقل در خصوص تفاوت رفتار اخلاقی بر حسب متغیر تعدیل‌کننده جنسیت معلمان

مؤلفه	نمونه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	sg معناداری	p<.5 مقدار بحرانی جدول
رفتار اخلاقی معلمان	مرد	۹۰	۲۴/۲۴۴	۳/۵۹۸	۰/۳۷۹	۴/۰۸۱	۰/۰۰۰	۱/۶۴
	زن	۷۰	۲۱/۶۵۷	۴/۴۱۹	۰/۵۲۸			

۹۵

برای مقایسه تفاوت رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه بر حسب متغیر تعدیل‌کننده جنسیت از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده گردید که نتایج به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ نشان داد که از لحاظ رفتار اخلاقی بین معلمان مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول شماره ۳).

جدول ۴. نتایج مربوط به وجود تفاوت معنادار بین رفتار اخلاقی بر حسب متغیر تعدیل‌کننده مدرک تحصیلی معلمان

مؤلفه	متغیر تعدیل‌کننده	سطوح متغیرها	نمونه پژوهش	میانگین	انحراف معیار	f	سطح معناداری
رفتار اخلاقی معلمان	مدرک تحصیلی	فوق دیپلم	۵۴	۲۲/۸۱۴	۴/۷۱	۰/۲۶۷	۰/۷۶۶
		لیسانس	۷۲	۲۳/۱۶۶	۴/۱۶		
		فوق لیسانس	۳۴	۲۳/۴۷۰	۳/۲۷		

نتایج آزمون استنباطی f «تحلیل واریانس یک‌راهه» (جدول شماره ۴) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار در خصوص رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه بر حسب متغیر تعدیل‌کننده مدرک

تحصیلی، حاکی از آن است که برحسب متغیر تعدیل کننده مدرک تحصیلی، تفاوت معناداری بین میانگین نمره رفتار اخلاقی آن‌ها در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد.

جدول ۵. نتایج مربوط به وجود تفاوت معنادار بین رفتار اخلاقی معلمان برحسب متغیر تعدیل کننده سابقه کار

سطح معناداری	f	انحراف معیار	میانگین	نمونه پژوهش	سطوح متغیرها	متغیر تعدیل کننده	مؤلفه
۰/۲۰۴	۱/۵۰۲	۴/۱۹	۲۳/۲۹	۲۸	۱ تا ۵ سال	سابقه کار	رفتار اخلاقی معلمان
		۳/۹۲	۲۳/۲۱	۴۸	۶ تا ۱۰ سال		
		۴/۴۵	۲۲/۶۷	۳۶	۱۱ تا ۱۵ سال		
		۳/۸۸	۲۵/۴۳	۱۴	۱۶ تا ۲۰ سال		
		۴/۱۸	۲۲/۳۵	۳۴	بیشتر از ۲۰ سال		

نتایج آزمون استنباطی f «تحلیل واریانس یک‌راهه» (جدول شماره ۵) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار در خصوص رفتار اخلاقی معلمان برحسب متغیر تعدیل کننده سابقه کار، حاکی از آن است که برحسب متغیر تعدیل کننده سابقه کار، تفاوت معناداری بین میانگین نمره رفتار اخلاقی معلمان در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد.

سؤال سوم پژوهش عبارت بود از اینکه «کدام یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، پیش‌بینی کننده بهتری از رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار است؟»
 برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای ابعاد مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. تحلیل‌های مقدماتی به منظور اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن، هم خطی و یکسانی پراکندگی انجام شد. همچنین بررسی نمودار پراکنش و نمودار پراکنش پس مانده‌های استاندارد شده نشان داد که از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن و یکسانی پراکندگی تخطی نشده است. جداول شماره (۶ و ۷) خلاصه این نتایج و جدول شماره (۸) سهم هر یک از متغیرهای وارد شده به مدل را در پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان نشان می‌دهند.

جدول ۶. خلاصه یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام برای پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان از روی مؤلفه‌های رفتار

شهروندی سازمانی

شاخص‌های آماری	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
متغیرهای پیش‌بین	R	R ²		
جوانمردی	.۲۸۸	.۰۸۳	.۰۷۷	۴/۰۰۵
نوع دوستی	.۳۵۰	.۱۲۳	.۱۱۲	۳/۹۲۹

مندرجات جدول شماره (۶) نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود متغیرهایی که با پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان کمترین رابطه را داشته‌اند حذف گردیده‌اند. لذا تنها متغیرهای جوانمردی و نوع دوستی بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان داشته است. بنابراین، بر اساس اهمیت ترتیب متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، در اولین گام متغیر پیش‌بین جوانمردی با رفتار اخلاقی معلمان دارای ضریب همبستگی ۰/۲۸۸ بوده و در دومین گام با افزوده شدن متغیر پیش‌بین نوع دوستی ضریب همبستگی به ۰/۳۵۰ رسیده که در مجموع این دو متغیر قادر به تبیین ۰/۱۲۳ درصد واریانس رفتار اخلاقی معلمان بوده‌اند.

۹۷

جدول ۷. تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه (آنوا) به روش گام‌به‌گام برای پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
مدل					
رگرسیون	۲۲۸/۵۹۰	۱	۲۲۸/۵۹۰	۱۴/۲۴۵	.۰۰۰
باقیمانده	۲۵۳۵/۳۸۵	۱۵۸	۱۶/۰۴۷		
کل	۲۷۶۳/۹۷۵	۱۵۹			
رگرسیون	۳۳۹/۲۲۴	۲	۱۶۹/۶۱۲	۱۰/۹۸۲	.۰۰۰
باقیمانده	۲۴۲۴/۷۵۱	۱۵۷	۱۵/۴۴۴		
کل	۲۷۶۳/۹۷۵	۱۵۹			

a = پیش‌بین‌ها: (ثابت) ، جوانمردی

B = پیش‌بین‌ها: (ثابت) ، جوانمردی، نوع دوستی

همان‌طور که در جدول شماره (۷) نشان داده شده است، تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون گام به گام را در پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان مورد تأیید قرار می‌دهد.

جدول ۸. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد برای متغیرهای معنی‌دار در تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان از روی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی آنها

شاخص‌ها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
متغیر	B	خطای استاندارد	β	
۱- ثابت	۷/۴۲۱	۴/۱۶۹	۱/۷۸۰	۰/۰۷۷
جوانمردی	۳/۹۸۰	۱/۰۵۴	۳/۷۷۴	۰/۰۰۰
۲- ثابت	۱۴/۵۲۸	۴/۸۷۷	۲/۹۷۹	۰/۰۰۳
جوانمردی	۴/۷۸۸	۱/۰۷۸	۴/۴۴۳	۰/۰۰۰
نوع دوستی	-۲/۶۵۴	۰/۹۹۲	-۲/۶۷۶	۰/۰۰۸

۹۸

نتایج جدول شماره (۸) نشان می‌دهد که سایر متغیرها به دلیل کمترین ارتباط حذف گردیده‌اند و فقط در دو گام (گام اول متغیر جوانمردی و گام دوم متغیرهای جوانمردی و نوع دوستی)، متغیرهای جوانمردی و نوع دوستی، وارد معادله شده است. نتایج بیانگر این است که متغیر جوانمردی با ضریب ۰/۳۴۶ و متغیر نوع دوستی با ضریب ۰/۲۰۸- به ترتیب دارای رابطه مثبت و منفی معناداری با رفتار اخلاقی معلمان داشته است. این نتیجه نشان‌دهنده این است که افزایش رفتارهایی که نشان‌دهنده جوانمردی و کاهش رفتارهایی که مغایر با نوع دوستی در سازمان است رفتار اخلاقی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

در محیط کاری پویای امروز که کارها بیش‌ازپیش در تیم‌ها انجام می‌شود و انعطاف‌پذیری محیط اهمیت بالایی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که خود را درگیر رفتارهای خوب شهروندی کنند؛ مثلاً به اعضای دیگر تیم کمک کنند، داوطلب اضافه کار شوند، از کشمکش‌های غیرضروری اجتناب کنند، همان‌قدر که برای خودشان اهمیت قائل‌اند، برای قوانین و مقررات نیز

اهمیت قائل شوند، و با مشکلات و ناملایماتی که گاه‌وبیگاه در محیط کار رخ می‌دهد، به‌خوبی مدارا کنند. سازمان‌ها خواهان و نیازمند کارمندانی هستند که این کارها را بدون آنکه در شرح شغلی‌شان قیدشده باشد انجام دهند. شواهد هم نشان داده کارآیی سازمان‌هایی که چنین کارمندانی دارند از سازمان‌های دیگر بالاتر می‌باشد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی فلاسفه آراء خود را در خصوص بروز چنین رفتارهایی به پایبندی به فضیلت اخلاقی معطوف ساخته‌اند. از دیدگاه فلاسفه پایبندی به فضائل اخلاقی، نشان‌دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود و این تعادل، قلب فضیلت‌مندی است و به کارکنان اجازه می‌دهد عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل انجام دهند (آرجون^۱، ۲۰۰۰). لذا رسوخ ارزش‌های اخلاقی در کارکنان، ویژگی اهرمی زیادی را برای اثربخشی و موفقیت سازمان به وجود می‌آورد. این امر به این دلیل است که رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان یک عامل مؤثر در بهبود عملکرد سازمانی، می‌تواند با پایبندی به ارزش‌های اخلاقی ارتقا یابد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۵).

هدف این پژوهش تبیین رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه بوده که پس از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، یافته‌های زیر در راستای هدف مذکور به دست آمد:

در جواب به سؤال اول پژوهش، مبنی بر اینکه آیا بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار رابطه معناداری وجود دارد؟، یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که بین آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بدین معنی که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی معلمان، رفتار اخلاقی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد که البته این افزایش در مؤلفه‌های جوانمردی و نوع دوستی نمود بیشتری داشته است. پژوهش‌ها نیز نشان داده است که اگر رفتار شهروندی سازمانی در یک سازمان افزایش یابد رفتار کارکنان آن سازمان اخلاقی‌تر شده و به تبع آن اثربخشی سازمان نیز افزایش می‌یابد (پراف و دی بوزا^۲، ۲۰۱۰). نتایج این تحقیق از این جهت همسو با نتایج

^۱ . Arjoon.

^۲ . Prof & D bouza.

تحقیقات؛ شجاعی (۱۳۸۷) که نشان داد سازمان با فضای اخلاقی مثبت، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت و سازنده‌ای را در کارکنان ایجاد می‌کند، سلیمانی (۱۳۹۰) که نشان داد متغیرهای اخلاق سودمندی و اخلاق قانونی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی هستند، طاهری‌دمنه و همکاران (۱۳۹۰) که بیان کردند ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند از طریق تقویت اخلاق (کاری) ارتقاء داده شود، بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) که نشان دادند توجه به ارزش‌های اخلاقی در سازمان، رفتار شهروندی را افزایش می‌دهد و به‌طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع-دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد، واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) که بیان کردند فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه‌ای و توجه، تأثیر منفی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی داشته و سبب کاهش بروز این رفتارها در سازمان می‌شود، عسگری و همکاران (۱۳۹۳) که نشان دادند بین میزان پایبندی کارکنان به اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری هست، حسن‌زاده و سفیدکار (۱۳۹۳) که نشان دادند بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و الیاز (۲۰۰۵) و دکونیک (۲۰۱۰) که نشان دادند که سازمان با فضای اخلاقی مثبت نگرش‌ها و رفتارهای مثبت و سازنده‌ای را در کارکنان ایجاد می‌کند، بوده است که هر یک به‌نوعی رابطه این دو متغیر (رفتار شهروندی و رفتار اخلاقی) را بررسی کرده‌اند. همچنین نتایج تحقیق از جهت اینکه بعضی از تحقیقات گذشته به بررسی رابطه اخلاق با سایر متغیرها و مفاهیم مدیریتی پرداخته‌اند مثلاً بررسی اخلاق با رضایت شغلی توسط صابری (۱۳۸۹) و گرین فیلد (۲۰۰۸) و یا اثر رفتار اخلاقی را بر رفتار شهروندی بررسی کرده‌اند- در صورتی که این تحقیق اثر رفتار شهروندی را بر رفتار اخلاقی بررسی کرده است- ناهم‌سو با آن‌ها است به‌طور نمونه سلیمانی (۱۳۹۰) و طاهری‌دمنه و همکاران (۱۳۹۰) تأثیر متغیر اخلاق را در رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرده‌اند. لذا پیشنهاد می‌گردد توجه دست‌اندرکاران و مدیران مؤسسات آموزشی به مقوله- های رفتار شهروندی سازمانی و همچنین ارتقاء ارزش‌های اخلاقی به‌عنوان مبنای روابط سالم و

سیرت نیکو بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد و تحقیقات بیشتری توسط محققین در خصوص رابطه اخلاق با رفتار شهروندی انجام گردد.

در جواب به سؤال دوم پژوهش مبنی بر اینکه آیا بین رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار بر حسب متغیرهای تعدیل‌کننده جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد؟، یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که از لحاظ متغیر جنسیت تفاوت معناداری بین رفتار اخلاقی معلمان مرد و زن وجود دارد بدین معنی که معلمان مرد رفتار اخلاقی بالاتری نسبت به معلمان زن در فعالیتهای مربوط به شغل خود داشته‌اند. همچنین نتایج نشان داد که از نظر متغیرهای تحصیلات و سابقه کار تفاوت معناداری بین رفتار اخلاقی گروه‌های مختلف معلمان با تحصیلات مختلف و سوابق کاری متفاوت، مشاهده نشد که یافته‌های به دست آمده به نوعی همسو با تحقیقات یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، سلیمانی (۱۳۹۰) و طاهری‌دمنه و همکاران (۱۳۹۰) بوده است.

۱۰۱

در جواب به سؤال سوم پژوهش مبنی بر اینکه کدام یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، پیش‌بینی‌کننده بهتری از رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گله‌دار است؟، یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که طبق رگرسیون گام‌به‌گام، در دو مرحله مؤلفه‌های جوانمردی و نوع دوستی، رفتار اخلاقی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. بدین معنی که افزایش رفتارهایی که نشان‌دهنده بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهایی که مغایر با بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی است بهتر می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای اخلاقی معلمان باشد. نتایج به دست آمده از این تحقیق با تحقیقات ترانیسید^۱ (۲۰۰۲) به نقل از بهاری فر و همکاران، (۱۳۹۰) که به این نتیجه رسید که افرادی که رفتار اخلاقی بالاتر و بیشتری دارند، رفتار شهروندی بیشتری نیز از خود نشان می‌دهند و وانگ و همکاران (۲۰۱۱) که به این نتیجه رسیدند که انگیزش بر مبنای ارزش‌ها، رابطه مثبتی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دارد همسو می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق حاضر مغایر با تحقیقات سلیمانی (۱۳۹۰)، زینالی و پورعزت (۱۳۹۰)، بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) و واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) می‌باشد از این جهت که تحقیقات ذکر شده به بررسی رابطه معکوس رفتار اخلاقی با ابعاد رفتار شهروندی پرداخته‌اند؛ به عبارت دیگر این تحقیقات به بررسی تأثیر رفتار اخلاقی بر رفتار

^۱ . Turnipseed.

شهروندی پرداخته‌اند در صورتی که تحقیق پیش رو تأثیر مؤلفه‌های رفتار شهروندی بر رفتار اخلاقی کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. لذا با توجه به نتیجه تحقیق می‌توان بیان کرد که هرچه سازمان‌های آموزشی به سمت رفتارهای مرتبط با رفتار شهروندی حرکت کنند میزان تخلفات و فساد اداری و معضلات ناشی از آن در درون این سازمان‌ها کاهش یافته و متعاقباً رشد اخلاق کاری را در پی دارد بنابراین با افزایش اخلاق و معنویت در کار معلمان شاهد افزایش کارایی و اثربخشی و به تبع آن بهبود بهره‌وری و کیفیت خروجی‌های این نظام که طیف وسیعی از جامعه را در بر می‌گیرد خواهیم بود.

منابع

۱. اسکات، ر. (۱۳۸۹). **سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز** (ترجمه. حسن میرزایی اهرنجانی). تهران: انتشارات سمت.
۲. برومند، ز. (۱۳۹۰). **مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات پیام نور.
۳. بهاری فر، ع، و جواهری کامل، م. (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (بامطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). **دوماهنامه توسعه انسانی پلیس**. ۷(۲۷)، ۶۵-۱۱۸.
۴. بهاری فر، ع، جواهری کامل، م. ج، و احمدی، س. ع. ا. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**. ۱(۱)، ۲۳-۴۲.
۵. جوادی آملی، ع (۱۳۹۰). **مبانی اخلاق در قرآن**. قم: مرکز نشر اسراء.
۶. حسن‌زاده ثمرین، ت و سفیدکار، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. **فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**. ۲۳(۷۶)، ۱۴۱-۱۵۵.
۷. دسلر، گ. (۱۳۷۸). **مبانی مدیریت (ترجمه داوود مدنی)**، جلد دوم. تهران: نشر قومس.
۸. ارشاد، ع. ا. (۱۳۸۲). **دانشنامه امام علی (ع): اخلاق و سلوک**. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۹. زینالی صومعه، پ، و پورعزت، ع. ا. (۱۳۹۰). آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**. ۶(۴)، ۳۱-۴۰.
۱۰. سبحانی نژاد، م. س، یوزباشی، ع.، و شاطری، ک. (۱۳۸۹). **رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزار سنجش)**. تهران: انتشارات یسپرون.
۱۱. سلیمانی، ن. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار. **اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی**. ۷(۱)، ۱۱-۲۷.
۱۲. شجاعی، م. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه جوسازمانی با ویژگی‌های شخصیتی در بین کارمندان دانشگاه اصفهان**. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
۱۳. شکرکن، ح.، نعیمی، ع.، نیسی، ع.، و مهرابی زاده هنرمند، م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. **مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اهواز**. ۴، ۱-۲۲.
۱۴. صابری، د. (۱۳۸۹). **رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم**. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
۱۵. صبوری، د. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه اخلاق‌گرایی مدیران با اصلاح الگوی مصرف در دستگاه‌های اجرایی شهرستان گرمسار**. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار.
۱۶. صنوبر، م.، و عربلوی مقدم، س. (۱۳۹۱). بررسی تأثیرات دین‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی. **مدیریت دولتی**. ۴(۴)، ۳۵-۵۲.
۱۷. طاهری‌دمنه، م.، زنجیرچی، م.، و نجاتیان قاسمیه، م. (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی. **اخلاق در علوم و فناوری** ۶(۲).
۱۸. طبرسا، غ.، اسمعیلی گیوی، م.، و اسمعیلی گیوی، ح. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی. **مجله طب نظامی**، ۱۲(۲)، ۹۳-۹۹.
۱۹. طبرسا، غ.، هادیزاده، ا.، و کشته‌گر، ع. (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی. **چشم‌انداز مدیریت**. ۱، ۱-۱۱۴.

۲۰. عسگری، ن.، نیکوکار، غ.، و امینی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. **دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی**. ۱(۲۲)، ۱۲۳-۱۳۹.
۲۱. قلی پور، آ. (۱۳۹۰). **مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات سمت.
۲۲. لاوتن، آ. (۱۳۸۴). **مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی** (ترجمه محمد رضا ربیعی و حسن گیوریان). تهران: انتشارات یکان.
۲۳. مردانی حموله، م. و حیدری، ه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان. **مجله اخلاق و تاریخ پزشکی** (۲)، ۶۶-۷۴.
۲۴. مطهری، م. (۱۳۸۳). **اسلام و نیازهای زمان**. تهران: انتشارات صدرا.
۲۵. نصر اصفهانی، ع.، شول، س.، عارف نژاد، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان). **پژوهش‌های مدیریت عمومی**. ۱۵(۵)، ۴۵-۶۲.
۲۶. واعظی، ر.، و رحمانی، ف. (۱۳۹۱). **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۱(۲)، ۳۰-۵۰.
۲۷. یعقوبی، م.، و همکاران. (۱۳۸۹). رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در میان کارکنان مدارک پزشکی بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان. **مدیریت اطلاعات سلامت**. ۷(شماره ویژه‌نامه)، ۵۰۶-۵۱۵.

28. Allen, T., Barnard, S., Rush, M., & Russell, J. (2000). Ratings of organization citizenship behavior: does the source make a difference. *Human Resource Management Review*, 10(1), 97-114..
29. Arjoon, S. (2000). Virtue Theory as a Dynamic Theory of Business. *Journal of Business Ethics*, 28(2), 159-178..
30. Babcock-Roberson, M., & Strickland, O. (2010). Relationship between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Psychology*, 3(144), 313-326..
31. Chu, C., Lee, M., Hsu, H., & Chen, I. (2005). Clarification of the antecedents of hospital nurse organizational citizenship behavior: an example from a Taiwan regional hospital. *J Nurs Res*, 13(4), 313-324..
32. Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2011). How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 2(1), 1-25..

33. Deconinck, J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employee's job attitudes and behavior *Journal of Business Research*(63), 384-391..
- DeGroot, T., & Brownlee, A. L. (2005). Effect of department structure on the organizational citizenship behavior–department effectiveness relationship. *Journal of Business Research*(59), 1116-1123..
35. Elias, R. Z. (2005). The Effect of Corporate Ethical Values On Accountants' Perceptions Of Social Responsibility. *The Journal of Applied Business Research*, 21, 1-10..
36. Greenfield Jr, A., Norman, C., & Wier, b. (2008). The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnhanga Management Behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 49-63..
37. Hossam M & Abu Elanain. (2008). An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior. *Journal of American academy of business*, 13(1), 72-78..
38. Hui C, L., C., & DM, R. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*(89), 311-321..
39. Kinicki, A., & Kreitner, R. (2007). *Organizational behavior: key concepts, skills, & best practices* New York: McGraw Hill.
40. Lozada, 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
41. Podsakoff, M., Mackenzie, S., Pacine, J., & Bachrach, G. (2000). Organizational citizenship behavior: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563..
42. Prof, A., & bouza, J. B. (2010). Development of a Program for Enhancement of Organizational Citizenship Behaviors. *AU Journal of Management*, 8(1), 30-37..
43. Skinner, L. R., Autry, C. W., & Lamb, C. W. (2009). Some measures of interorganizational citizenship behaviors. *The International Journal of Logistics Management*, 20(2), 228-242..
44. Vigoda- Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra- role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3)
45. Vigoda-Gadot, E., Itai, B., Taly, B. S., & Somech, A. (2007). Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale

Reconstruction and Validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-493..

46. Wang, L., Howell, J., Hinrichs, K., & Prieto, L. (2011). Organizational Citizenship Behavior: The Role of Value/Identity-Based Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(1), ۴۴-۴۴،،(



