

بررسی رابطه بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: معلمان شهر کرمان)

محمدحسن شمس‌الدینی مطلق^۱، داریوش بوستانی^۲، موسی سعادت‌تی^۳

چکیده

با توجه به اینکه رفتار شهروندی سازمانی رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه‌ای است در مجموع، عملکرد اثر بخش سازمان را افزایش می‌دهد، سازمان را به منابع بیشتر مجهز می‌کند و نیاز به مکانیسم‌های رسمی پرخرج را کاهش می‌دهد، لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی صورت پذیرفته است. روش تحقیق پژوهش حاضر، از نوع پیمایشی است، جامعه آماری تحقیق حاضر، مشتمل بر کلیه معلمان شهر کرمان به تعداد ۸۸۳۹ نفر می‌باشد که از این تعداد، ۳۹۶ نفر به صورت تصادفی طبقه‌بندی، به عنوان حجم نمونه نهایی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه بوده و جهت برآورد اعتبار و پایایی آن به ترتیب، از اعتبار صوری و تکنیک آلفای کرونباخ استفاده شده است. نرم افزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، SPSS می‌باشد. یافته‌ها حاکی از آن است که بین جنسیت، تحصیلات، سابقه کار و مقطع تدریس پاسخگویان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و مشارکت در محیط کار رابطه معنی داری با رفتار شهروندی سازمانی حاصل آمد. نتایج رگرسیونی نیز، نشان داد متغیرهای مستقل توانسته‌اند ۲۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند.

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق کار، معلمان شهر کرمان.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۱۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۱۴

^۱ کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران (نویسنده مسئول) (Email: mohamad.shams63@yahoo.com)

^۲ عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه شهید باهنر کرمان و رئیس گروه پژوهشی جامعه‌شناختی مطالعات شهری روستایی (Email: dboostani@uk.ac.ir)

^۳ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی، دانشگاه کاشان، ایران (Email: saadati.2245@yahoo.com)

مقدمه

از هنگام بررسی علمی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، اکثریت محققان به اهمیت و اثربخشی آن در سازمان اذعان دارند؛ مفهوم شهروندی سازمانی به نیروی انسانی سازمان ها از منظر بدیعی می نگرد و آنان را به عنوان شهروندان سازمانی شناخته و در صدد است تا زمینه را برای بروز هرچه بهتر این شهروندی تقویت نماید (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۶). امروزه سازمان های موفق، کارکنانی دارند که تمایل دارند فراتر از شغل رسمی شان، مسئولیت و آزادانه وقت خود، تلاش و انرژی خود را برای موفقیت شغلی شان در دستور کار قرار دهند (Mansor, 2013: 8). کلیمنت و وایدنبرگ^۱ (۲۰۰۰) بیان می کنند که رفتار شهروندی سازمانی سازمان را به منابع بیشتر مجهز می کند. و نیاز به مکانیسم های رسمی پرخرج را کاهش می دهد (به نقل از هویدا و نادری، ۱۳۸۸: ۱۰۴). شهروندان خوب سازمانی، یک سازمان را قادر می سازد تا منابع کمیاب را بطور کارا و مؤثری بکار گیرند. آنها از طریق برنامه ریزی کارتر و حل مسائل به شیوه مؤثرتر، توانایی همکاران و مدیران را برای انجام وظایف بهبود می دهند (جوهری کامل، ۱۳۸۸: ۷). بولینو براین باور است تمرکز بر رفتار شهروندی سازمانی می تواند نتایج مطلوبی برای سازمان داشته باشد و اثر بخشی را بالا ببرد (Bolino et al, 2012: 4). سازمان ها، بدون تمایلات داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثر بخشی خرد جمعی خود نیستند تفاوت همکاری داوطلبانه و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است در حالت اجباری شخص وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای قابل قبول یک سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد. ولی در همکاری داوطلبانه مقوله و رای وظیفه مطرح شده است و افراد کوشش ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی خود به نفع سازمان ابراز می کنند. در این حالت افراد معمولاً از منافع شخصی خود می گذرند و مسئولیت پذیری در راستای منافع دیگران، را در اولویت قرار می دهند. بدین ترتیب است که مسیر نیل به هدف های سازمان تسهیل می شود. در این حالت اعتماد و تعهد اهمیت والایی دارد و در صورت عدم وجود آنها، رفتارهای همکاری داوطلبانه به ندرت حاصل می شود (زارعی، ۱۳۸۵: ۳۵). رفتار شهروندی سازمانی در مقایسه با دیگر رفتارهای سازمانی یک متغیر مهم است که کمک قابل توجهی به مدیریت سازمان می کند، کارفرمایان برای ارائه محیط کار بهینه و به منظور مواجه شدن با مشکلاتی مانند بهره‌وری پایین و عملکرد پایین سازمان باید متغیرهای اثر گذار را مطالعه کنند رفتار شهروندی سازمانی در این راستا مفید است (Yahaya et al, 2012: 55).

میرسپاسی (۱۹۹۶)، بر این باور است؛ چه بسا افرادی که سال ها در سازمان می مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی دارد، بلکه اگر فرصت کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می گذارند (دلگشایی، ۱۳۸۷: ۶۱). دراکر (۱۹۹۸)، اذعان دارد که امروزه موسسات دولتی به داشتن قوانین و مقررات سخت، دیوانسالاری سنگین، کارایی و اثر بخشی پایین و کارمندانی با احساس مسئولیت کم شناخته شده اند. در محیط های ثابت هر فرد وظیفه ای دارد که در مقابل آن مسئول است اما در محیط های سازمانی جدید که اغلب با اصطلاحاتی مانند پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرات شتابان توصیف شده اند، کارکنان باید انعطاف پذیرتر، خود فرمان تر، کارآفرین، مسئولیت پذیر و طالب ابتکار و آزادی عمل باشند. باید کارکنان در فرایند تصمیم گیری مشارکت داده شوند، گروههای کاری تشکیل شوند (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵: ۲۰). با وجود این قوانین سنگین سخت اداری که افراد را در چارچوب قوانین ملزم به انجام دادن وظایف می کند و از آنجا که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است که در قانون سازمان مشخص نشده است ممکن است این قوانین و مقررات سخت سازمانی مجالی برای بروز این رفتار داوطلبانه و فراتر از قانون ندهند. برای عبور از محیط سازمان های سنتی به سازمانهای جدید باید حرکت به این مسیر را آسانتر نمود. که این ویژگی هایی که برای سازمانهای جدید نام برده شد با مؤلفه ی رفتار شهروندی بیشتر مصداق می یابد؛ و می توان در جهت افزایش شاخص های این متغیر برنامه ریزی کرد.

1 - Clement & Vandenberghe

میلر^۱ (۲۰۰۲)، بر این باور است کار کردن در محیط رقابتی و پیچیده ویژگی نظام آموزشی جدید شده است و مدارس با چالش‌های جدیدی در این عرصه همچنین سازمان دهی مجدد و نیاز به کار و پاسخگویی رو برو هستند (Belogolovsky, Somech: 2010: 914). سامچ و پراش-زهاوی (۲۰۰۰)، معتقدند عملکرد نقش براساس نقش تجویز شده لازم است اما برای اثر بخشی مدرسه کافی نیست بنابراین مدارس وابسته به معلمان اند که تلاش قابل توجهی فراتر از انتظارات رسمی شغل، یعنی رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند (Bogler & Somech, 2004: 280). مایک باتری^۲ (۱۹۹۳). جای تعجب است با توجه به زمینه‌های مجزا از مطالعه‌ی که در آن ساخت رفتار شهروندی سازمانی پدید آمده است. علیرغم گسترش این مفهوم به انواع رشته‌ها و حوزه‌ها از جمله مدیریت منابع انسانی، مدیریت بهداشت و مانند آن، همچنان کمبود پژوهش در زمینه‌ی رفتار شهروندی سازمانی (یا رفتار نقش اضافی) در آموزش و پرورش وجود دارد (Oplatka, 2009). تعهد معلمان نسبت به رشد و پیشرفت دانش آموزان و اثربخشی مدرسه تعهدی درونی، احساسی و اخلاقی است معلمان خوب نسبت به تدریس و یادگیری دانش آموزان بسیار دلباوس و پردغدغه هستند. این ویژگی رفتار شهروندی سازمانی آنها را نسبت به رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمانهای غیر آموزشی احساسی تر، درونی تر و اخلاقی تر می سازد (زین آبادی، ۲۰۰۹: ۶).

مفهوم اخلاق کاری درجه‌ی اهمیت بالایی در تصمیمات مسئولین سازمانها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سخت کوش پیدا کرده است. با وجود این هرچند که توجه مجامع علمی و مدیران سازمان‌های پیشرو، به دو مقوله‌ی رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کاری گسترش یافته است، اما مطالعه‌ی بر روی بررسی ارتباط بین این دو مفهوم صورت نگرفته است (طاهری دمنه و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۱). گگی واریان^۳ (۲۰۰۵)، در ارتباط با اهمیت اخلاق کار، اذعان داشته است؛ سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته است تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر اجرایی مناسب آن را فراهم آورند (Soliemani & NiazAzari, 2011: 5003).

چارچوب نظری پژوهش

در این پژوهش بدلیل نتایج عینی و ذهنی اخلاق کار سعی شده است ابتدا به تشریح مبانی نظری و ارتباط این مفهوم با رفتار شهروندی سازمانی و سپس به توصیف و تحلیل این رابطه پرداخته می شود.

رفتار شهروندی سازمانی

ارگان (1988a)، رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه‌ای می داند که در مجموع افزایش عملکرد اثر بخش سازمان موثر است و بطور مستقیم یا غیر مستقیم به وسیله سیستم رسمی پاداش سازمان، سازماندهی نمی شود (Podsakoff et al, 2000: 513).

براساس مطالعات (پودساکف و همکاران، ۲۰۰۰)، اجماعی روی تعریف ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در ادبیات وجود ندارد. پودساکوف (۲۰۰۰)، ابعادی چون رفتارهای کمک کننده (کمک به همکاران)، رادمردی و گذشت (نداشتن شکایت در مورد شرایط کار)، وفاداری سازمانی (به عنوان مثال تبلیغ به نفع سازمان)، پذیرش سازمانی (احترام به قوانین و روش های سازمان)، ابتکار عمل فردی (خلاق بودن به نفع سازمان بیش از انتظار و نیاز سازمان)، توسعه‌ی فردی (تعهد داوطلبانه برای افزایش ابتکارات و افزایش دامنه‌ی یادگیری خود)، رفتار مدنی (توجه به منافع عمومی سازمان) و غیره را به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات بر می شمرد (Esnard & Jouffre, 2008: 256). و می توان دید که بیش از ۳۰ تعریف از رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات گوناگون وجود دارد. از آنجا که این ابعاد همپوشانی زیادی دارند. ارگان (۱۹۸۸)، معتقد است رفتار شهروندی سازمانی موضوعاتی

1- Miller

2- mike & bottery

3- Givarian

از قبیل: نوع دوستی، حسن نیت، وجدان، ورزشکاری و فضیلت مدنی را شامل می شود، که مورد قبول بیشتری برای محققان است (Polat, 2009: 1592). بطور کلی؛ نوع دوستی عملکرد فرد را نسبت به دیگران بهبود می بخشد، حسن نیت؛ کمک می کند تا از رفتارهای خصمانه جلوگیری شود. و با درگیر شدن همه در امور سازمان؛ حداکثر استفاده از زمان می شود، جوانمردی؛ زمان صرف شده برای تلاش سازنده در سازمان را افزایش می دهد، وجدان؛ منجر به اثر بخشی فرد و گروه می شود و نهایتاً، فضیلت مدنی؛ در خدمت منافع سازمان است. این دسته بندی ها شامل بسیاری از رفتارهای مثبتی است که خود را در فرم غرور و افتخار کارکنان ظاهر می سازد (Burns & Carpenter, 2008: 54).

اخلاق کار

اخلاق کار تجلی ارزش های شخصی است هر فرهنگی دارای تاریخ منحصر به فرد و مجموعه ای از شرایطی است که معنا به کار را در زندگی مردم تحت تاثیر قرار داده است (Porter, 2010: 535). اخلاق کار، مجموعه ی اعتقادات و باورهای یکپارچه ای که یک سیستم را تشکیل می دهند و یک الگوی مناسب رفتاری اند (Buchholz, 1978: 451). میلر و همکاران (۲۰۰۲) بر این باورند که اخلاق کار نه یک ساختار واحد، بلکه مجموعه ای از نگرش ها و باورهای مربوط به کار و رفتار است. آنها تصریح می کنند اخلاق کار: چند بعدی است، به کار و فعالیت های مرتبط با کار در کل و نه به شغل خاص مربوط می شود، آموختنی است، به نگرش ها و اعتقادات (نه ضرورتاً رفتاری)، اشاره دارد، ساخت انگیزشی در رفتار را منعکس می کند، و نهایتاً، وابسته به هر یک از مجموعه ی اعتقادات مذهبی است (Meriac, 2009: 209).

کسانی که به این ارزش های کار سخت، بی طرفی در محل کار، استفاده بهینه از زمان و به تعویق انداختن لذت و پاداش های برای خود و ارزش ذاتی کار اعتقاد دارند دارای اخلاق کار قوی هستند و کسانی که این ارزش ها را قبول ندارند دارای اخلاق کار ضعیفی هستند (Pogson et al, 2003: 190). رفتار اخلاقی انعکاسی از ارزش های فرد است. ارزش ها شامل دامنه ای از باورها و تمایلات می باشد و رفتار فرد را بر می انگیزانند. آن ارزش هایی که مستقیماً به باورهای فرد درباره ی آنچه درست یا غلط است مرتبط است یا آن ارزش هایی که وظایف یا تعهدات اخلاقی را تحمیل می کنند، ارزش های اخلاقی نامیده می شوند (بهاری فر و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۶). در یک مدرسه، یک معلم ممکن است سخت کار می کند بخاطر اینکه احساس می کند ارائه ی یک آموزش با کیفیت، ارزشمند است. در اینجا (مدارس)، نه بخاطر جبران پرداخت ها، بلکه اهداف جذاب تر در نظر گرفته شده است (Slocombe & Dougherty, 1998: 473). در واقعاً اینجا بیشتر به ارزش ذاتی کار اعتقاد دارد نه به عوامل دیگری که اغلب بیرونی اند. وقتی که اخلاق کار فرد متکی به کنترل درونی باشد و فرد دنبال نوآوری باشد گرایش به بروز رفتار داوطلبانه ی فرد در سازمان بیشتر می شود زیرا که این نوع رفتار در بیرون از کنترل رسمی در سازمان، انجام می گیرد.

تغییر ماهیت کار تبدیل به یک موضوع مهم در مطالعه ی رفتار سازمانی شده است. به گونه ای که در حال حاضر، مفهوم کار، به عنوان مجموعه ای از تکالیف کاری ترکیب شده از نقش های کار و رفتار تغییر پیدا کرده است. به عنوان یک نتیجه ای که سازمان را تشویق به شناسایی کارکنانی می کند که متعهد به ارزش های ذاتی کار یعنی همان اخلاق کاری هستند (Meriac et al, 2009: 209). منظور از مفهوم اخلاق کار، این است که نیروهای کاری بر دو دسته اند؛ بعضی تمایل فراوان، تلاش و کوشش دارند و سکوت و آرامش را پسندیده نمی دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می گردد. بر عکس گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنها را به کار وادار کرد (خانی جزینی، ۱۳۸۷: ۹۲). از آنجا که محوریت کار، نشان دهنده ی پاداش ذاتی برای کار فرد است. افراد با نمرات بالاتر به این جنبه از کار، به احتمال زیاد، بیشتر در رفتارهای غیر رسمی مانند رفتار شهروندی سازمانی شرکت می کنند (Meriac, 2012: 550). بر مبنای این ارزش های اخلاقی رفتار های فرد در سازمان نمود می یابند و آنچه از نظر او درست به نظر آید حتی اگر جزء وظایف رسمی او نباشد تمایل به انجام آن دارد ولی اگر با معیار های اخلاقی عجین شده در ذهن مغایرت داشته باشد رفتار او بجای اینکه فرانتش و اختیاری باشد از روی اجبار است.

برای اخلاق می توان به صورت تحلیلی دو بعد عمده در نظر گرفت: یکی بعد فرهنگی و دیگری بعد اجتماعی اخلاق^۱، بعد فرهنگی اخلاق شامل مجموعه فرمان های اخلاق، که ریشه در فرهنگ جامعه دارند، از جمله آرمان ها، باورها، ارزش ها و اعتقادات دینی است. این جزء را می توان نیز اخلاق نظری نیز نامید. از این جهت، اخلاق نظری شامل مجموعه ای از قواعد و دستورات اخلاقی است که میزان انسجام منطقی آن ها با یکدیگر و میزان عقلانی بودن آن ها از لحاظ صوری ممکن است از مجموعه ی به مجموعه ی دیگر و از قاعده ای به قاعده ی دیگر کم و بیش متغیر و متفاوت باشد.

گرچه قاعده ی اخلاقی به همراه خود نوعی الزام قطعی را مطرح می کند، ولی احساس تکلیف نسبت به آن ریشه در اجتماع^۲ به معنی اخص کلمه دارد. بعد اجتماعی اخلاق با "اخلاق عملی" احساس تکلیف و مسئولیت بر مبنای فرمان های اخلاقی در مقابل "دیگری" است این دیگری را ممکن است در پیوستاری تصور کرد که در یک قطب آن مجرد ترین، عام ترین و فراگیر ترین "دیگری" تعمیم یافته "وجود دارد، به ترتیب خالق مطلق، انسان مجرد (هم نوع)، اجتماع جامعه ای (ملی) و غیره. با نزدیک شدن به قطب مخالف پیوستار مزبور، از سطح انتزاع کاسته می شود تا جایی که در قطب مخالف "دیگری" می تواند فرد (افراد) انضمامی باشد (چلپی، ۱۳۸۵: ۱۶۶). نکته قابل توجه آن که، در حالی که بعد فرهنگی اخلاق به عمل کشگر در قبال دیگران و جمع جهت می دهد، بعد اجتماعی اخلاق، انرژی عاطفی عمل کشگر را معطوف به حقوق دیگران و جمع است، تامین می سازد (همان: ۱۶۶).

اخلاق کار و روحیه سرمایه داری ماکس وبر

ریان (۲۰۰۲)، در جواب به این پرسش که چرا کارکنانی که درگیر کارند و موجب گسترش عملکرد سازمان می شوند که این فرایند لزوماً توسط سیستم به رسمیت شناخته نشده است و هیچ ارتباطی هم با پاداش ندارد، اذعان می کند که پاسخ به این سوال را در بخشی از درجه ای یک کارمند دارای اخلاق کار پروتستانی است؛ می توان یافت (PP: 123). وبر استدلال کرد که جوامع پروتستان دارای اخلاق کار خاصی است که از جوامع غیر پروتستان متمایز است نشان داد اصول مذهبی پروتستان پیروان را به کار سخت و بهره وری تشویق می کند (Arslan, 2001: 321).

وبر (۱۳۷۴)، اذعان داشته است، توسعه ی سرمایه داری غرب اخلاق کار خود را مدیون اخلاق پروتستانی و است؛ ما می دانیم وبر ایده ای را ارائه کرده که تنها عوامل اقتصادی نحوه ی ارتباط فرد با کار و سرمایه گذاری را مشخص نمی سازد، بلکه عوامل فرهنگی و موارد دیگر هم، می توانند عامل تغییر نگرش و رفتار فرد نسبت به کار باشند. او برای تشریح این رابطه اخلاق پروتستانی را بررسی کرده است که بر سه اصل متکی است: ۱- تنها تعداد کمی از افراد هستند که رستگار می شوند، ۲- سرنوشت انسان یکبار و برای همیشه رقم می خورد، ۳- احکام خداوند قطعی و برگشت ناپذیر است؛ این اصول پیامدهایی را برای فرد پروتستانی دارد: باعث می شود فرد زندگی درونی اش را وقف کند، عامل میانجی کشیش و اُسقف فایده ای ندارد، هرشکلی از سحر و جادو هم باطل است. حال سؤال اینست نشانه ی رستگاری فرد چیست؟ اینجاست که کم کم پل به سمت کار و تلاش زده می شود. در اخلاق پروتستانی، نمی توان با خیرات و شیوه ی صوفی طلبانه رستگاری را خرید بلکه با کار سخت و موفقیت و تلاش و تلاش مجدد می توان به رستگاری رسید. این باور نگرش و رفتار فرد را نسبت به کار می سازد.

همچنین فورنهام براین باور است کار سخت، تعهد و وفاداری به شغل و داشتن منبع کنترل درونی را از ابعاد این نوع اخلاق کار می داند و جونز (۱۹۹۷)، کار سخت، استفاده از زمان، صرفه جویی و صداقت را از ابعاد اخلاق کار پروتستانی می داند (Arslan, 2001: 322). مکله لند (۱۹۶۱)، نظریه ی وبر را به حوزه مطالعات روانشناسی، توسعه داد و تلاش کرد تا تبیین روانشناختی-اجتماعی از پیوند پروتستانیتسم و نظام سرمایه داری عرضه کند. مکله لند مفهوم اخلاق کار پروتستانی عمیقاً با مفهوم روانشناختی "میل به

1- Communal dimension of ethic

2- Community

پیشرفت" ارتباط داد و توسعه سرمایه داری در جوامع را محصول این عوامل روانی-اجتماعی دانست (Ebadollahi Chanzanagh, Nejat, 2010: 15-22).

کار و از خود بیگانگی

در باره ی نظریه های جامعه شناسان مارکسیستی بطور غیر مستقیم اشاره دقیق تری به اخلاق کار دارند از خود بیگانگی افراد می تواند بر میزان علاقه، دقت، مسؤلیت، ابتکار و مولد بودن داشته باشد. اخلاق کار قواعد و زمینه های برانگیزاننده و فعال شده ی تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی ذهن فرد یا گروه است؛ مسلم است یک ذهن از خود بیگانه نمی تواند زمینه مناسبی برای انگیزه و تعهدات اخلاقی و فیزیکی را از خود بروز دهد (کاویان، ۱۳۸۴: ۴۵).

کار در نظام اقتصادی پارسونز

پارسونز معتقد است کار یکی از سه نهاد اصلی شکل گیری و دوام نظام اقتصادی است که خصوصاً در عصر حاضر از سایر نهادهای اجتماعی تمایز بیشتری یافته است و بطور کلی بر کل نظام اجتماعی و بر تغییر و تحولات آن تاثیر گذار است. اما کار از سوی دیگر از طریق مبادله و کنش متقابل میان خرده نظام های جامعه، تحت تاثیر نهادهای اجتماعی و نظام ارزش ها و هنجارهای جامعه نیز هست. انگیزه ی کنشگران برای برعهده گرفتن نقش های تولیدی و ایفای آنها به موجب هنجارها و الگوهای است که فرهنگ تعیین کرده است (روشه، ۱۳۷۶: ۱۳۰-۱۳۱).

در سطح عمل، کار کنش فردی محسوب می شود که تحت تاثیر نهادهای اجتماعی و اقتصادی قرار دارد و بر اساس نگرشی که جامعه پذیری و ارتباط با افراد جامعه، در فرد به مقوله ی کار ایجاد می شود؛ نوع رفتار کاری فرد را تحت تأثیر قرار می دهد. اگرچه، برخی معتقدند خود کار یکی از فرایندهای اجتماعی شدن است و فرد معمولاً با قبول شغل و حرفه ای، پایگاه اجتماعی خود را تعیین می کند و از این طریق موقعیت خود را برای پذیرش بخشی از ارزش ها و پایگاه های مزبور، آماده می سازد. در این زمینه پارسونز معتقد است کار، در همه فرهنگ ها زمینه ی مهمی است که فرایندهای اجتماعی شدن در آن عمل می کنند (معیدفر، ۱۳۸۶: ۸).

سبک مدیریت و کار از دیدگاه گیدنز

برای تبیین اخلاق کار از دو نوع سبک مدیریت؛ مدیریت آمرانه و مدیریت مشارکتی از نظریه های مدیریت نیز استفاده می کنیم؛ مدیریت مشارکتی را باید به عنوان یک فرایند تعاونی شناخت که براساس آن مدیریت و کارکنان برای اجرا در آمدن یک هدف مشترک با یکدیگر کار می کنند. بر خلاف سبک مدیریت اقتدارمنشانه که بر کنترل از بالا به پایین، کارگران مبتنی است. مدیریت مشارکتی مدعی است که درگیر کردن کارکنان، در تصمیم گیری عامل ارزشمندی است و رضایت خاطر و روحیه ی کارکنان را بالا می برد. (کاویان، ۱۳۸۴: ۴۷). گیدنز این دو را تحت عنوان "سیستم های با اعتماد پایین و سیستمهای با اعتمادبالا" مطرح می کند؛ در موقعیت های با اعتماد پایین، میزان بیگانگی کار بالاست، ستیزه صنعتی رواج دارد، و میزان غیبت از کار اغلب بالاست. در موقعیت های با اعتماد بالا، به افراد اجازه داده می شود وسعت و حتی محتوای کارشان را، در چارچوب رهنمودهای کلی، کنترل کنند (گیدنز، ۱۳۷۶: ۵۳۴).

پیشینه تجربی پژوهش

در اغلب تحقیقات آکادمی در زمینه ی اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی غالباً جدا از هم بوده و تحقیقات محدودی به بررسی رابطه این دو پرداخته اند. در این بخش، خلاصه ای از نتایج پژوهش هایی که به ارتباط مفهوم اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی (از قبیل ارسال، ۲۰۰۱؛ ریان، ۲۰۰۲؛ پتی و هیل، ۲۰۰۵؛ عبداللهی جندانق و نجات، ۱۳۸۹؛ بهاری فر و همکاران، ۱۳۸۹؛ طاهری دمنه و همکاران، ۱۳۹۰؛ مریاک، ۲۰۱۲؛ عسکری و همکاران، ۱۳۹۱؛ سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱) اشاره دارند، آورده شده است؛ پژوهش ارسلان (۲۰۰۱)، با "عنوان ارزش های اخلاق کار مدیران پروتستانی انگلیسی، کاتولیک ایرلندی و مسلمان ترکیه" انجام شد این پژوهش به مقایسه ارزش های اخلاق کار در بین مدیران مسلمان، پروتستان و کاتولیک پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد تفاوت

قابل توجهی در بین گروه مسلمانان از لحاظ ویژگی اخلاق کار و گروه های دیگر وجود دارد. در این میان گروه مسلمانان بالاترین سطح اخلاق کار، گروه پروتستان در مرتبه دوم و نهایتاً، گروه کاتولیک در مرتبه سوم، قرار دارد و سطح اخلاق کار گروه پروتستان در مرحله ی کمی بالاتر از گروه کاتولیک قرار دارد.

پژوهش ریان (۲۰۰۲)، در شمال شرقی ایالت متحده ی آمریکا انجام گرفت و یافته های این مطالعه نشان داد رابطه ی مثبت و معنی داری بین دو بعد از اخلاق کار (سخت کوشی و ریاضت کشی^۱) با رفتار شهروندی سازمانی در هر سه بعد (نوع دوستی، فضیلت مدنی و جوانمردی) در هر دو نمونه آماری وجود داشت. و بین دو بعد اخلاق کار (اجتناب از گذراندن اوقات فراغت و استقلال^۲)، با رفتار شهروندی سازمانی در هر دو نمونه ی آماری، رابطه منفی وجود داشت در این میان بین بعد استقلال و فضیلت مدنی رابطه وجود نداشت.

پتی و هیل (۲۰۰۵)، پژوهشی با عنوان "ویژگی های اخلاق کار: اخلاق کار درک شده از کارگران و کارفرمایان" انجام شده است، این پژوهش نشان داد که کارگران و کارفرمایان درک متفاوتی از اخلاق کار دارند و بین نوع درک آنها از اخلاق کاری و مؤلفه های اخلاق کار رابطه معنادار وجود دارد. و همچنین نشان داد که بین فرهنگ کار و محیط کار و طبیعت کار با اخلاق کاری رابطه معناداری وجود دارد.

تحقیق عبداللهی جندانق و نجات (۱۳۸۹)، رابطه اخلاق کار با ارزش ها را در بین معلمان شهر رشت مورد بررسی قرار داده است. نتایج این مطالعه نشان می دهد میزان اخلاق کار معلمان در سطح بالایی قرار دارد. بررسی شاخص های اخلاق کار حاکی از آن بود اکثر معلمان به کارشان دلبستگی و علاقه دارند و کارشان را با پشتکار و جدیت انجام می دهند. تحلیل رگرسیونی خطی حاکی از آن است از بین متغیرهای مستقل وارد شده در مدل، سه متغیر "اعتقاد به ارزش های اقتصادی محافظه کارانه"، "اعتقاد به ارزش های مذهبی در بعد پیامدی" و "اعتقاد به ارزش های سنتی محافظه کارانه" قوی ترین پیش بینی کننده های متغیر "میزان اخلاق کار" معلمان است.

تحقیق بهاری فر و همکاران (۱۳۸۹)، با عنوان "رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی" برای بررسی فرضیه ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که ارزش های اخلاقی بطور مثبتی بر عدالت رویه ای و عدالت توزیعی تاثیر دارد. عدالت رویه ای و عدالت توزیعی به طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تاثیر دارد، تعهد سازمانی بطور مثبتی بر رفتار اخلاقی تاثیر دارد و رفتار اخلاقی بطور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.

طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰)، پژوهشی با عنوان "نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی" انجام داده اند. تحلیل روایی سازه، متغیرهای اخلاق کار را به ۸ مؤلفه مکنون اختصاص دادند و با عناوین: قانون گرایی، تأثیر گذاری در محیط کار، مردم گرایی، جدیت در کار، نظم گرایی، گروه گرایی، ابتکار عمل و تفویض اختیار؛ نامگذاری شدند و متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی نیز به ۳ مؤلفه با عناوین: مثبت گرایی، پیش فعالی و مشارکت اختصاص دادند. همچنین یافته های حاصل از بکارگیری رگرسیون نشان داد که از بین عامل های اخلاق کار، عامل قانون گرایی اخلاق کاری با دارا بودن ضریب ۰/۹۰۴، بالاترین اثر معنی داری را در تبیین رفتار شهروندی سازمانی از خود نشان داده است.

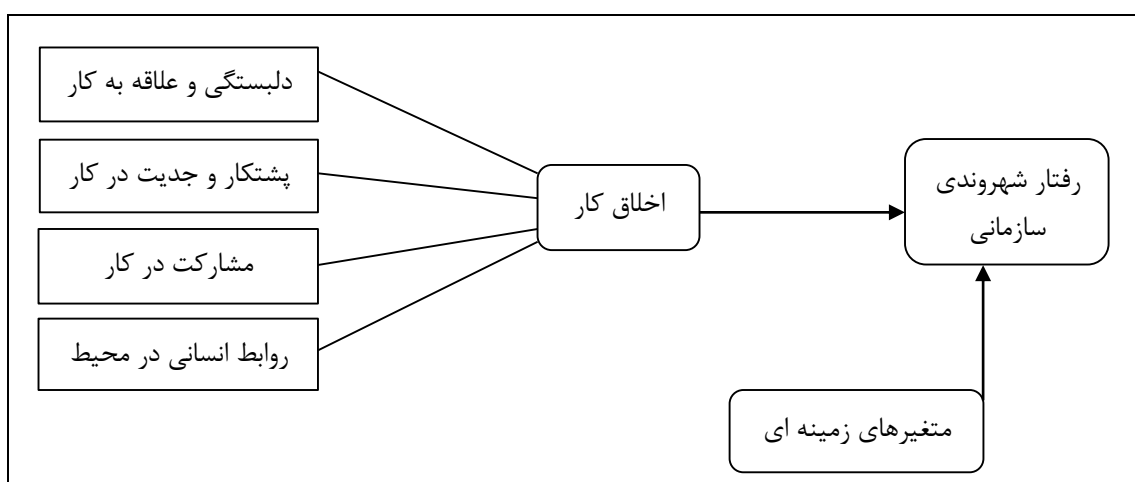
پژوهش مریاک^۱ (۲۰۱۲)، با هدف بررسی رابطه ی اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه بزرگ ایالت های غرب آمریکا انجام شد و رابطه سه تا از ابعاد اخلاق کار (محوریت کار، اعتماد به نفس (خود اتکایی^۲)، و تاخیر در لذت و پاداش^۳)، با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد تاخیر در پاداش و لذت با بتای (۰/۱۲)، و محوریت کار با بتای (۰/۰۷)، رابطه مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی داشت. اما رابطه معناداری در سطح (۰/۰۵)، وجود ندارد. و نهایتاً، بعد اعتماد به نفس با بتای (۰/۲۲-)، رابطه ی منفی و معناداری در سطح (۰/۰۱)، با رفتار شهروندی سازمانی داشت.

تحقیق عسکری و همکاران (۱۳۹۱)، با عنوان "رابطه ی اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران در سال تحصیلی ۸۹-۹۰" با هدف شناسای رابطه بین اخلاق کار و عملکرد کارکنان انجام شده است. نشان داد بین اخلاق کاری (مهارت های بین فردی، پیش قدم بودن و قابل اعتماد بودن)؛ به عنوان متغیر مستقل با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان "رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران" انجام داده اند. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که سه بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت در کار) پیش بینی کننده های معناداری برای رضایت شغلی هستند. همچنین دیگر نتایج رگرسیونی نشان دادند که دو اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت در کار) پیش بینی کننده های معناداری برای استرس شغلی کارکنان به شمار می روند.

مدل مفهومی

در این بخش بر اساس مبانی نظری مدلی تحلیلی برای پژوهش حاضر طراحی گردیده است:

با بررسی نظریه ی تعدادی از صاحب نظران در زمینه ی رابطه اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی دریافتیم که هر کدام از نظریه پردازان جنبه ی خاصی از این رابطه را بررسی کرده اند. تئوری وبر نشان داد که چگونه باورهای فرهنگی بصورت انگیزه و ایدئولوژی در آمده است و نگرش فرد را نسبت به کار، تحت تاثیر قرار داده است. نظریه های مارکسیستی خصوصاً شخص مارکس ضعف اخلاق کار را نتیجه ی از خود بیگانگی از کار دانست و نشان داد که چگونه روابط ثانویه جای روابط اولیه در کار را می گیرد. پارسونز معتقد است انگیزه ی کنشگران برای برعهده گرفتن نقش های تولیدی و ایفای آنها به موجب هنجارها و الگوهایی است که فرهنگ تعیین کرده است و نهایتاً گیدنز اخلاق کاری را در ارتباط با سبک مدیریتی مطرح می کند. در این مدل ما رابطه ی ابعاد اخلاق کار بر روی رفتار شهروندی سازمانی بررسی می کنیم.



نمودار(۱): مدل تحلیلی تحقیق

- 1- Meriac
- 2- Self-reliance
- 3- delay of gratification

بر اساس نمودار (۱) دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی در محیط کار و مشارکت در کار به عنوان ابعاد اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی پاسخگویان رابطه دارد در واقع آن بخش از فرهنگ که محرک و مقوم فعالیت های کسب و کار است نگرش فرد را نسبت به کار می سازد و این نگرش در رفتار فرد نمود می یابد.

فرضیه های پژوهش

- بین متغیر های فردی (سن، جنس و غیره) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین علاقه به کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین پشتکار در کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین روابط انسانی سالم و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین مشارکت در کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق به کار رفته در پژوهش حاضر، از نوع پیمایش می باشد. این پژوهش به لحاظ زمانی نیز، از نوع مقطعی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ که در سه مقطع آموزش ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مشغول به تدریس بودند، تشکیل می دهد. شایان ذکر است که تعداد این معلمان ۸۸۳۹ نفر است. ۶۰۶۶ نفر زن و ۲۷۷۳ نفر مرد می باشند.

برای انتخاب حجم نمونه از بین افراد جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران، ۳۹۶ نفر تعیین گردید. توزیع فراوانی نمونه ی آماری برحسب جنسیت، مقطع تدریس و تعداد مدارس صورت گرفت. در مرحله اول، با توجه به اینکه امکان حضور کلیه معلمان با توجه به جنسیت و مقطع تدریس در نمونه اهمیت زیادی داشت، در مرحله ی اول تعداد نمونه بر حسب جنسیت استخراج شد و از مجموع ۳۹۶ پاسخگو ۱۱۳ نفر مرد و ۲۸۳ نفر زن می باشند. در مرحله دوم انتخاب نمونه برحسب مقطع تدریس معلمان صورت گرفت که از این تعداد، ۱۱۹ نفر در مقطع ابتدایی، ۱۲۷ نفر در مقطع راهنمایی، ۱۲۴ نفر در مقطع متوسطه و ۲۶ نفر در مدارس فنی و کاردانش در مرحله آخر، برای آنکه مدرسه ای خارج از چارچوب نمونه گیری قرار نگیرد و در واقع تعدادی از معلمان از نمونه مستثنی نگردند، فهرستی از تمامی مدارس مقاطع تحصیلی در شهر کرمان تهیه شد و از میان آنها (۵۴۵ مدرسه) با توجه به حجم نمونه، تعداد ۸ مدرسه ابتدایی، ۸ مدرسه راهنمایی، ۱۰ دبیرستان و پیش دانشگاهی، ۲ هنرستان و کارو دانش و ۱ مدرسه استثنایی به شیوه تصادفی و با بکارگیری جدول اعداد تصادفی به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. با اتخاذ این شیوه نمونه گیری امکان مقایسه و تجزیه و تحلیل اثرات متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته میسر گردید. و پرسشنامه در اختیار پاسخگویان قرار گرفت جمع آوری اطلاعات در پرسشنامه به شیوه خود اجرا صورت گرفت.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

رفتار شهروندی سازمانی: رفتاری داوطلبانه و فراتر از وظیفه است که مستقیم توسط سیستمی رسمی پاداش، شناخته نمی شود و در مجموع عملکرد سازمان را افزایش می دهد. تعریف عملیاتی رفتار شهروندی سازمانی: برای این منظور از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کونوسکی (۱۹۶۶) استفاده گردید که طراحان آن را با بررسی ساختار عاملی^۱ پرسشنامه، ۱۹ گویه را مناسب دیدند. در بررسی پژوهش حاضر در فرایند محاسبه روایی ۱۶ گویه انتخاب گردید.

- نوع دوستی: "به همکارانی که حجم کار سنگینی دارند کمک می کنم" و "به همکاران تازه وارد کمک می کنم اگرچه الزامی نباشد".

- احترام و تکریم: "با جک و متلک وارد حریم همکارم نمی شوم" و "با همکارانی که تحت تاثیر اقدامات یا تصمیماتم قرار گیرند، مشورت می کنم".
 - جوانمردی: "همیشه از آنچه در سازمان در حال انجام است، ایراد می گیرم" و "در مورد موضوعات جزئی اعتراض می کنم".
 - وظیفه شناسی: "همیشه سر وقت در محل کارم حاضر می شوم" و "حضورم در محل کار بیش از حد معمول است".
 - فضیلت مدنی: "در جلسات حضور پیدا کرده و مشارکت می کنم" و "به اطلاعیه ها و بخشنامه های سازمان محل کارم توجه می کنم".
- اخلاق کار: به آن مجموعه ی باورها و اعتقادات فرد که نگرش فرد را نسبت به کار می سازد؛ در واقع آن بخش از فرهنگ که محرک و مقوم فعالیت های کسب و کار است.
- تعریف عملیاتی اخلاق کار: برای سنجش ابعاد اخلاق کار از پرسشنامه ی پتی (۱۹۹۰) استفاده گردید. با توجه به اینکه هر متغیر به چند شاخص تبدیل می شود و هر شاخص از طریق گویه های مثبت و منفی، در قالب طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و کاملاً مخالفم) عملیاتی می شود برای هر کدام از شاخص ها ۲ تا از گویه هایی که این شاخص از طریق آن ها عملیاتی می شود؛ برای این منظور شاخص سازی که از نظر پتی؛ دل بستگی و علاقه به کار^۱، پشتکار و جدیت در کار^۲، روابط سالم و انسانی در محل کار^۳ و مشارکت در کار^۴ می باشند؛ به عنوان مبنای پژوهش برگزیده شد؛
- دل بستگی و علاقه به کار: کارم را دوست دارم، کارم را با علاقه انجام می دهم، به کارم عشق می ورزم، با میل و رغبت کار می کنم، شیفته کارم هستم، به کارم دل بستگی دارم.
 - پشتکار و جدیت در کار: "در کارم سخت کوش هستم" و "در انجام کارم حوصله به خرج می دهم".
 - روابط سالم و انسانی در محیط کار: "در کارم آدم قدر شناسی هستم" و "در کار مراعات دیگران را می نمایم".
 - مشارکت در کار: "روحیه ی جمعی دارم" و "در انجام کار نظرات سازنده ی دیگران را جویا هستم".

اعتبار و پایایی

از آنجا این پرسشنامه در چندین تحقیق داخلی مورد استفاده قرار گرفته است روایی محتوای سؤالات قبلاً توسط کارشناسان مورد تایید قرار گرفته است. با این وجود، برای تعیین اعتبار^۵، محقق سؤالات را در اختیار کارشناسان و اساتید قرار داده است که اعتبار صوری آنها مورد تایید قرار گرفت. و با اصلاحات جزئی تحت نظر کارشناسان این حوزه، در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی^۶، در دو مرحله آزمون مقدماتی و آزمون نهایی انجام گرفت. نتایج نهایی میزان ضریب همسانی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار این ضریب برای هر شاخص در جدول (۱) ذیل آمده است.

جدول (۱): تحلیل روایی ابعاد متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق کار و تعهد سازمانی

متغیرها	شاخص ها	تعداد گویه ها	ضریب آلفا
رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	۵	۰/۷۷
	احترام و تکریم	۲	۰/۶۸
	جوانمردی	۳	۰/۶۷
	وجدان کاری	۳	۰/۶۰

- 1- Dependable
- 2- Ambitious
- 3- Considerate
- 4- Cooperative
- 5- Validity
- 6- Reliability

۰/۶۶	۳	فضیلت مدنی	اخلاق کار
۰/۹۴	۳	دلبستگی و علاقه به کار	
۰/۹۰	۳	جدیت و پشتکار در کار	
۰/۸۹	۵	روابط سالم انسانی در محیط کار	
۰/۷۳	۳	مشارکت در کار	

همان طور که نتایج در جدول (۱) ملاحظه می شود نتایج ضریب آلفا برای ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کار در حد قابل و قبولی است. ضرایب آلفا برای شاخص های نوع دوستی، احترام و تکریم، جوانمردی، وظیفه شناسی و فضیلت مدنی به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (متغیر وابسته) در پژوهش حاضر با یافته های پژوهش مورمن (۱۹۹۱) و دعایی و همکاران، (۱۳۸۹)، قابل مقایسه است؛ ضرایب آلفا در پژوهش مورمن به ترتیب معادل ۰/۸۱، ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۷۶ می باشند و در پژوهش دعایی و همکاران به ترتیب معادل ۰/۹۲، ۰/۸۲، ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۲ است.

یافته های توصیفی تحقیق

ویژگی های فردی معلمان: توزیع فراوانی پاسخگویان نشان می دهد دامنه ی سنی پاسخگویان بین ۲۵ تا ۶۴ سال می باشد. از مجموع معلمان مورد مطالعه، ۷۱ درصد زن و ۲۹ درصد مرد هستند و سابقه کار پاسخگویان بین ۳ تا ۳۰ سال می باشد توزیع پاسخگویان بر حسب تحصیلات نشان می دهد ۳ درصد دیپلم، ۲۴ درصد فوق دیپلم، ۶۲ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس و ۱۱ درصد فوق لیسانس و بالاتر می باشند. بر اساس مقطع تدریس، ۳۰ درصد در مقطع ابتدایی، ۳۲ درصد راهنمایی، ۳۱ درصد دبیرستان و پیش دانشگاهی و ۷ درصد هنرستان فنی و کاردانش مشغول به تدریس اند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان درآمد نشان می دهد بیشترین فراوانی مربوط به گروه درآمدی ۶۰۰ تا ۸۰۰ هزار است و بر حسب مقطع تدریس؛ ۲۹/۵ درصد در مقطع ابتدایی، ۳۲/۳ درصد در مقطع راهنمایی و ۳۱/۶ درصد در مقطع دبیرستان و پیش دانشگاهی و ۶/۶ درصد در هنرستان و کاردانش تدریس می کنند.

متغیر وابسته

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش؛ نوع دوستی، احترام و تکریم، جوانمردی، وظیفه شناسی و فضیلت مدنی می باشند که گویه های مربوط به هر شاخص در قالب طیف لیکرت (هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد)، سنجیده شده اند. توصیف این شاخص ها در قالب جدول (۲) به شرح زیر آمده است. چنان که ملاحظه می گردد میانگین رفتار شهروندی سازمانی پاسخگویان ۷۳/۸۹ می باشد که با در نظر گرفتن تفاوت حداقل نمرات و حداکثر نمرات، میزان رفتار شهروندی سازمانی پاسخگویان بیش از حد متوسط است.

جدول (۲): آماره های توصیفی رفتار شهروندی سازمانی (متغیر وابسته)

آماره های توصیفی	نوع دوستی	احترام و تکریم	جوانمردی	وظیفه شناسی	فضیلت مدنی	رفتار شهروندی سازمانی (شاخص کل)
میانگین	۲۰/۴	۸/۷	۱۴/۴	۱۶/۴	۱۳/۹۸	۷۳/۸۹
انحراف معیار	۴/۳	۱/۹۸	۲/۶۵	۱/۷۷	۲/۴	۸/۸۰
واریانس	۱۸/۹	۳/۹	۷	۳/۱	۶	۷۷/۴۵
حداقل نمرات	۵	۲	۳	۳	۳	۱۶
حداکثر نمرات	۳۰	۱۲	۱۸	۱۸	۱۸	۹۶

یافته های استنباطی

در این بخش رابطه ی رابطه ی بین متغیرهای مستقل با وابسته مشخص می گردد و فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول (۳): رابطه جنسیت و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس آزمون تی تست (دو نمونه ی مستقل)

ر رفتار شهروندی سازمانی	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
جنسیت زن	۷۵/۲۶	۸/۲۰	۰/۰۰۰
مرد	۷۰/۲۳	۹/۳۱	

بر اساس نتایج جدول (۳) بین جنسیت و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و تفاوت میانگین ها بین دو نمونه زن و مرد نشان می دهد که میانگین رفتار شهروندی سازمانی زنان (۷۵/۲۶) بیشتر از رفتار شهروندی مردان (۷۰/۲۳) می باشد.

جدول (۴): رابطه سن، سابقه کار و میزان در آمد با رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ضریب پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سن	۰/۰۷	۰/۲۰
سابقه کار	۰/۱۳۸	۰/۰۱
میزان درآمد	-۰/۰۵	۰/۳۳

بر اساس نتایج جدول (۴) بین متغیرهای سابقه کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، بیانگر این واقعیت است که با افزایش سابقه کار افراد، میزان رفتار شهروندی آن ها هم افزایش می یابد. بین سن افراد و میزان درآمد با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد در واقع هیچ تاثیری بر روی رفتار شهروندی سازمانی ندارند.

جدول (۵): نتایج حاصل از تحلیل واریانس در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی بر حسب تحصیلات

متغیر	تحصیلات	میانگین	آزمون آنالیز واریانس یکطرفه		
			درجه آزادی	کمیت F	سطح معنی داری
میزان رفتار شهروندی سازمانی	دیپلم	۷۳/۵	۳۲۷	۶/۳۶	۰/۰۰۰
	فوق دیپلم	۷۶/۷۹			
	لیسانس	۷۳/۹۳			
	فوق لیسانس و بالاتر	۶۹/۴۵			

جدول (۵) نشان می دهد تفاوت معنی داری در ارتباط با میزان رفتار شهروندی سازمانی افراد بر حسب تحصیلات وجود دارد. فرضیه تحقیق تایید می شود. نسبت F پراکندگی بین گروهی و درون گروهی را نشان می دهد و هر چه این نسبت بیشتر باشد اختلاف میانگین بین گروه ها بیشتر از درون گروه هاست.

جدول (۶): نتایج حاصل از تحلیل واریانس در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی بر حسب مقطع تدریس

متغیر	مقطع تدریس	میانگین	آزمون آنالیز واریانس یکطرفه		
			درجه آزادی	کمیت F	سطح معنی داری
میزان رفتار شهروندی سازمانی	ابتدایی	۷۶/۴۲	۳۴۴	۵/۴۳	۰/۰۰۱
	راهنمایی	۷۳/۷۱			
	دبیرستان و پیش دانشگاهی	۷۱/۶۳			
	هنرستان و کاردانش	۷۶/۶۲			

بر اساس نتایج جدول (۶) بین مقطع تدریس با رفتار شهروندی سازمانی افراد رابطه وجود دارد و با توجه به سطح معناداری، اختلاف معنادار است و فرضیه تحقیق تایید می شود.

جدول (۷): همبستگی متغیرهای مستقل با رفتار شهروندی سازمانی

رابطه	متغیرهای مستقل
۰/۴۴	دلبستگی و علاقه به کار
۰/۴۲	پشتکار و جدیت در کار
۰/۳۸	روابط سالم انسانی در محیط کار
۰/۴۶	مشارکت در محل کار

جدول (۷) همبستگی میان متغیرهای مستقل با متغیر وابسته را نشان می دهد، چنان که ملاحظه می گردد رابطه بین متغیرهای مستقل با رفتار شهروندی سازمانی مثبت و رابطه همه ی آن ها در سطح (۰/۰۰۰) کاملاً معنی دار است و در بین این متغیرها، مشارکت در محل کار و دلبستگی و علاقه به کار بیشترین رابطه به ترتیب برابر با (۰/۴۶) و (۰/۴۴) می باشد. نوع رابطه نیز مستقیم و مثبت می باشد.

تحلیل رگرسیونی چند متغیره رفتار شهروندی سازمانی

برای پیش بینی تاثیر متغیرهای دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و مشارکت در کار بر میزان رفتار شهروندی سازمانی با رگرسیون چند متغیره از طریق گام به گام ۱ استفاده شد. در این روش اولین متغیر پیش بین بر اساس بالاترین ضریب همبستگی صفرمرتب با متغیر ملاک وارد تحلیل می شود. نکته ی قابل ذکر آن است که با ورود هر متغیر جدید کلیه ی متغیرهای موجود در معادله مورد بررسی قرار می گیرند و اگر هر کدام از این متغیرها سطح معناداری خود را از دست داده باشند، قبل از ورود متغیر جدید این متغیر از معادله خارج می شود که در تحلیل نهایی متغیری که سطح معناداری کمتری از سطح تعیین شده داشته باشند در معادله حضور نخواهند داشت.

جدول (۸): خلاصه مدل رگرسیونی چند متغیره رفتار شهروندی سازمانی به روش گام به گام

مرحله	متغیر وارد شده	R	R ²	مقدار R ² افزوده شده نسبت به مرحله قبل	Beta	مقدار t	سطح معناداری
اول	مشارکت در کار	۰/۴۶۷	۰/۲۱۸	-	۰/۴۶۷	۹/۴۸۹	۰/۰۰۰
دوم	دلبستگی و علاقه به کار	۰/۵۰۰	۰/۲۵۰	۰/۰۳۲	۰/۲۳۱	۳/۷۱۶	۰/۰۰۰
		F = ۵۳/۷۱۴		R ² = ۰/۲۵۰		R = ۰/۵۰۰	
		Sig F = ۰/۰۰۰					

نتایج آماری مندرج در جدول (۸) که با سطح معنی داری (بیش از ۹۹ درصد) معادله ی رگرسیونی دارای دو مرحله می گردد، بر اساس جدول مذکور ضریب رگرسیونی چند متغیره (R) در مرحله ی دوم ۰/۵۰۰ است. ضریب تعیین در مرحله ی دوم ۰/۲۵ است با توجه به مقدار R² می توان گفت که تقریباً ۲۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل (دلبستگی و علاقه به کار و مشارکت در کار) تبیین شده است. مقدار افزوده شده به R² در مرحله دوم ۳ درصد می باشد که در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار است. در مرحله ی دوم بیشترین همبستگی (Beta = ۰/۴۶۷) مربوط به متغیر مشارکت در کار است. البته عدم ورود متغیرهای خارج از معادله به معنی کم اهمیت بودن آن ها نیست بلکه بدلیل وجود همبستگی بین متغیرهای خارج از معادله با متغیرهای درون معادله صورت می گیرد. زیرا در روش مرحله به مرحله، هدف انتخاب بهترین متغیرها یا متغیر برای پیش بینی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

همان گونه که در بالا ذکر شد رفتار شهروندی سازمانی بیش از حد متوسط قرار داشت. از میان متغیرهای پیشینه ای جنس، سابقه کار، تحصیلات و مقطع تدریس با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط داشتند و بین متغیر سن و میزان درآمد با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد و در ارتباط با رابطه ی سن با تحقیق بخشی (۲۰۱۱) همخوانی دارد. رابطه ی بین جنس با رفتار شهروندی سازمانی نشان

داد میانگین رفتار شهروندی سازمانی زنان نسبت به مردان بیشتر است. بر اساس انتظارات زمینه ای در ارتباط با نقش های جنسیتی، ما انتظار داریم زنان وزن سنگین تری از رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان درک عادلانه تری، نسبت به مردان به اجرا بگذارند. ایگلی (۱۹۸۷)، ویژگی های ژنتیکی که در درجه اول به مردان نسبت داده است شامل قاطعیت، کنترل، اعتماد به نفس، کنترل، پرخاشگری، جاه طلب، مسلط، مستقل و رقابتی است. ویژگی های عمومی که به زنان نسبت داده شده است شامل با محبت بودن، مفید، مهربان، دلسوز و ملایم می باشند. و از همه مهمتر، نقش های جنسیتی، نسخه های رفتاری حاکم بر انتظارات از خود و دیگران را ایجاد می کند در مورد اینکه چگونه باید رفتار کنیم (Johnson et al, 2009: 411). این نتیجه با نتایج تحقیق (براکر و همکاران، ۲۰۰۵ و یاهایا و همکاران، ۲۰۱۲) همسو است. بین سابقه کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد با افزایش سابقه کار احتمال خو گرفتن فرد با سازمان محل کارش زیادتر است. این یافته ها با نتایج تحقیق (کاوایان، ۱۳۸۴) همخوانی دارد. و بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد که بین تحصیلات و مقطع تدریس فرد با رفتار شهروندی سازمانی رابطه ی منفی ضعیفی وجود دارد یعنی اینکه هرچه تحصیلات فرد افزایش یابد رفتار شهروندی فرد کاهش می یابد. با افزایش تحصیلات فرد روحیه ی جمعی و مشارکت فرد کاهش می یابد و روحیه فرد گرایی غالب می شود و همچنین افرادی که در مقاطع تحصیلی بالاتر تدریس می کنند میزان رفتار شهروندی سازمانی آنها کاهش می یابد. در تایید این رابطه بر اساس دیدگاه جادری (۱۳۹۱)، این رابطه معکوس به این دلیل است که با افزایش انتظارات فرد و برآورده نشدن آنها در قشر تحصیل کرده، در نهایت به کاهش انگیزه و کاهش اخلاق کار فرد می انجامد. از دیگر دلایل ارتباط منفی سطح تحصیلات و اخلاق کار سوء مدیریت است که با بکار گیری شیوه های نامناسب و برخورد با ایده ها و نظرات نوین که معمولاً از سوی قشر تحصیل کرده مطرح می شود، باعث دلسردی و کاهش مشارکت جمعی می گردد. این رابطه منفی تحصیلات با یافته های تحقیق دعایی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی ندارد.

رابطه منفی تدریس در مقاطع بالاتر و در نتیجه کاهش رفتار شهروندی سازمانی در این تحقیق تایید شد. یک فرض مسلم این رابطه را تایید می کند؛ و آن اینست که با وضع فعلی آموزش و پرورش کسانی در مقاطع بالاتر تدریس می کنند دارای تحصیلات بالاتری اند که همان گونه در فرضیه قبلی رابطه منفی بین تحصیلات فرد و رفتار شهروندی سازمانی تشخیص داده شد. و تاثیر تحصیلات خودش را در این فرضیه نیز نشان داده است. در بررسی متغیرهای پیشینه ای نیز مشخص شد که بین سن و میزان درآمد با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد.

همچنین یافته های استنباطی بیانگر رابطه بین اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی بود. این از بالا بودن روحیه ی جمع گرایی در بین معلمان حکایت دارد. هرچه شاخص های اخلاق کار در افراد سازمان بالاتر باشند می توان نمود عینی آنها را در رفتار فرد در سازمان می توانیم ببینیم. و این مولفه ها فراتر از نقش رسمی فرد عمل می نمایند و رفتار فرانش را که در فرایند رسمی سازمان مشخص نشده است تحت تاثیر قرار می دهد. بنابراین هرچه اخلاق کار فرد بالاتر باشد بروز این رفتار افزایش می یابد. و این با یافته های طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰) و مریاک (۲۰۱۲) همسو است. همچنین وجود رابطه ی بین اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی، تاییدی بر تئوری اخلاق کار مارکس وبر است که نگرش فرهنگی فرد چگونه اخلاق کار فرد را تحت تاثیر قرار می دهد و این تاثیر خودش را در رفتار فرد خصوصاً رفتار اقتصادی نشان می دهد، که رفتار شهروندی سازمانی یکی از این نوع است که در حوزه ی فرانشی است. و همچنین همسو با باور چلبی؛ که بعد فرهنگی اخلاق به عمل کنشگر در قبال دیگران و جمع جهت می دهد، بعد اجتماعی اخلاق، انرژی عاطفی عمل کنشگر را معطوف به حقوق دیگران و جمع است، تامین می سازد. در این صورت احتمال بروز رفتار فرانش بیشتر از زمانی است که این معیارها در فرد ضعیف عمل نمایند.

۱. بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی و محمدی، سید علی اکبر (۱۳۸۹)، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۲۳-۴۲.
۲. جادری، جاسم (۱۳۹۱)، تاثیر خصوصی سازی بر ابعاد معنوی اخلاق کار، ماهنامه ی مهندسی مدیریت، سال ۶ شماره ۴۹، صص ۵۸-۶۱.
۳. جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۸)، تاثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر-عضو، اعتماد و توانمندسازی روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۷-۲۴.
۴. چلبی، مسعود (۱۳۸۵)، تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران، نشر نی.
۵. دعایی، حبیب اله؛ مرتضوی، سعید؛ نوری، علی (۱۳۸۹)، مدل یابی تاثیر درک حمایت سازمانی بر رفتار شهروندی؛ مورد مطالعه: هتل پنج ستاره ی پارس، پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۱۳-۳۳.
۶. دلگشایی، بهرام؛ توفیقی، شهرام و کرمانی، بهناز (۱۳۸۷)، رابطه ی جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، افق دانش: فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی گناباد، دوره ۱۴، شماره ۴، صص ۶۰-۶۹.
۷. روشه، گئی (۱۳۷۵)، سازمان اجتماعی، ترجمه ی هما زنجانی زاده، تهران: انتشارات سمت.
۸. زارع، حمید (۱۳۸۳)، نقش رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ۶، شماره ۶، صص ۱۵۱-۱۶۹.
۹. زارعی متین و همکاران (۱۳۸۵)؛ شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ۴، صص ۳۱-۶۳.
۱۰. زین آبادی، حسن رضا و بهرنگی، محمدرضا (۲۰۰۹)، نگاهی به ضرورتها، ریشه ها، دیدگاه های نوین و نشانگان رفتار شهروندی سازمانی معلمان، دانشگاه تهران، اولین کنفرانس مدیریت رفتار شهروندی سازمانی.
۱۱. سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای در شهر تهران، فصلنامه ی علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۳، شماره ۱، صص ۲۱-۳۸.
۱۲. طاهری دمنه، محسن؛ زنجیرچی، محمود؛ نجاتیان قاسمیه، مجید (۱۳۹۰)، نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال ۶، شماره ۲، صص ۳۰-۳۹.
۱۳. طبرسا، غلامعلی (۱۳۸۹)، ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۰۳-۱۱۷.
۱۴. عبداللهی چنداتی، حمید؛ نجات، جعفر (۱۳۸۹)، ارزش ها و اخلاق کار (مطالعه ی موردی معلمان شهر رشت)، مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره ۴، شماره ۳.
۱۵. عباس زاده، محمد؛ مقتدایی، لیلا؛ طالب پور، اکبر و محمدپور، نیر (۱۳۹۰)، بررسی جامعه شناختی رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مرتبط با آن، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۱۱۴-۱۴۲.
۱۶. عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، نشر ویرایش.
۱۷. عسکری، محمدهادی؛ کاظم پور، اسماعیل (۱۳۹۱)، رابطه ی اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران در سال تحصیلی ۸۹-۹۰، مهندسی مدیریت، سال ۵، شماره ۴، صص ۴۵-۱۰.
۱۸. کاویان، بهنام (۱۳۸۴)، بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، تدبیر، شماره ۴۵، صص ۱۴۵-۴۸.
۱۹. معیدفر، سعید (۱۳۸۶)، اخلاق کار بعنوان مسئله ی اجتماعی، ماهنامه ی مهندسی فرهنگی، سال ۲، شماره ۶، صص ۱۴-۱۸.
۲۰. هویدا، رضا و نادری، ناهید (۱۳۸۸)، بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال ۹ شماره ۱، پیاپی ۳۳، صص ۱۰۳-۱۱۸.
۲۱. وبر، ماکس (۱۳۷۴)، اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری، مترجم انگلیسی؛ تالکوت پارسونز؛ مترجم فارسی؛ عبدالمعبود انصاری، تهران، انتشارات سمت.
۲۲. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷)، جامعه شناسی، ترجمه ی منوچهر صبوری، نشر نی.

24. - Belogolovsky, Elena, Somech, An (2010) Teachers organizational citizenship behavior Examining the: boundarg between in–role behavior form the perspectivc of teachers, principls and parents, Teaching and Teacher Education 26, pp. 914-923.
25. - Bogler, Ronit & Anit Somech (2004) Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, Teaching and Teacher Education 20, pp. 277–289.
26. - Bolino M.C, Harvey J & Bacharch D. J (2012), a self-regulation approach to understanding citizenship behavior in or ganizationses, Organization behavior and human dicion processes xxx, pp. 1-12.
27. - Bragger J. D; Rodriguez-Srednicki O; Kutcher E. J; Indovino L& Rosner E (2005), Work-Family conflict, Work-Family culture and organizational citizenship behaviors, Journal of Business and Psychology, , Vol. 20, No. 2, pp. 303-324.
28. - Buchholz, Rogene. R (1978), the work ethic reconsidered, Industrial and labor relations review, Vol. 31, No. 4, pp. 450-459.
29. - Burns T& Carpenter J (2008), Organizational citizenship and student achievement, Journal of cross-disciplinary perspectives in educations, Vol. 1, No. 1, pp. 51-58.
30. - Ebadollahi Chanzanagh, Hamid & Nejat, Jafar (2010) Values and work ethic in Iran: a case study on Iranian teachers, Procedia Social and Behavioral Sciences 5, pp. 1521–1526.
31. - Esnard C& Jouffre S (2008), Organizational citizenship behavior: social valorization among pupils and the effect on teachers; judgments, European journal of psychology of education, Vol XXIII, No.3, 255-274.
32. - Johnson S. K, Holladay C. S& Quinones M. A (2009), Organizational citizenship behaviors in performance evaluations: Distributive justice orInjustice? Journal of Business and Psychology, Vol. 24, No. 4, pp. 409-418.
33. - Khaola P (2008), Organizational citizenship behaviors Witin learning invironments, Intenational journal of management education 7(1), pp. 73-80.
34. - Mansor A, Darus A& Dali M. H (2013), Mediating effect of self- efficacy on self- leadership and teacher's organizational citizenship behaviors: A conceptual framework, International journal of economics business and management studies, Vol. 1, No. 1, pp. 1-11.
35. - Meriac, John P (2012), Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior, learning individual differences 22, pp. 549-553.
36. - Meriac, John. P, Poling T. L& Woehr D. J (2009), Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile, Personality and individual differences 47, pp. 209-213.
37. - Moorman, R. H (1991) Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions in Xuence employee citizenship? Journal of Applied Psychology, 76, pp. 845–855.
38. - Oplatka I (2009), Organizational citizenship behaviors in Teaching;The consequences for teachers, pupils, and the school, International Journal of Educational Management, Vol. 23 No. 5, pp. 375-389.
39. - Petty, C. G, and Hill, R. B. (2005) Work ethic characteristics: Perceived Work ethics of supervisors and workers, journal of industrial teachereducation, Vol. 42, N. 2, pp. 5-22.
40. - Podsakoff Philip M; MacKenzie, Scott B; Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach (2000) Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, Journal of Management, Vol. 26, No. 3: 513-563.
41. - Pogson C. A, Cober A. B, Doverspike D& Rogers J. R (2003), Differences in self- reported work ethic across three career stages, Journal of vocational behavior 62, pp. 189-201.
42. - Polat, Soner (2009) Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of theteachers at secondary schools according to the perceptions of theschool administrators, Procedia Social and Behavioral Sciences 1, pp. 1591–1596.
43. - Porter, Gayle (2010), Work ethic and ethical work: Distortions in the American dream, Journal of Business ethic 96, pp. 535-550.
44. - Ryan, John. J (2002), Work values and organizational citizenship behaviors: values that work for employeess and organizations, , Journal of Business and Psychology, Vol. 17, No. 1, pp. 123-132.
45. - Soleimani, N. Niazazari, B (2011) A study on the relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization in Tehran, International Conference on social science and humanity IPEDR, V. 1, N. 2, pp. 503-506.
46. - Yahaya A, Yahaya N, Maalip H, Ramli J&Kamal Md M (2012), The Relationship Between the Occupational Stress, Organizational Commitment , and Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior, Archives des sciences, Vol. 65, No. 3, pp. 55-73.