

رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان نرگس کاظمی^۱، مرضیه حیدری^۲

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهر آباده تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۷۴ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۲۹۵ نفری به شیوه تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری ریاکاری سازمانی از کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹)، مشروعیت سازمانی از پرسشنامه فیدان و بالسی (۲۰۱۸)، رهبری اخلاقی از پرسشنامه براون و همکاران (۲۰۰۵)، تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۰)، انگیزه در کار از پرسشنامه (گانه و همکاران، ۲۰۱۰)، رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) و رضایت شغلی از پرسشنامه نادانیل و همکاران (۲۰۱۶) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی با ریاکاری سازمانی از نظر معلمان مدارس آباده رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ همچنین بین ریاکاری سازمانی با ابعاد نتایج مربوط به کار معلمان (رضایت شغلی؛ تعهدسازمانی؛ انگیزه در کار و رفتار شهروندی سازمانی) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج می‌توان گفت وقتی ارزش‌های اخلاقی در مدرسه مورد توجه قرار گیرد و رفتارهای اخلاقی در کل فرهنگ مدرسه تشویق شود، نگرش معلمان نسبت به شغل بهبود یافته و انگیزه و تعهد آنها نسبت به کار و مدرسه بیشتر می‌گردد.

کلید واژه‌ها: ریاکاری سازمانی، مشروعیت سازمانی، رهبری اخلاقی، نتایج مربوط به کار، معلمان.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۲۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۰۸

^۱ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباده، دانشگاه آزاد اسلامی، آباده، ایران

^۲ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباده، دانشگاه آزاد اسلامی، آباده، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

اعتماد، پدیده‌ای بسیار مهم در روابط بین افراد است که می‌تواند بر روابط و عملکرد افراد در سازمان‌ها تأثیرگذار باشد (نادی و مشفق، ۱۳۸۸) و تنش میان آنها را از بین ببرد (مانجی و اورتلب^۱، ۲۰۱۱). در حقیقت از بین رفتن اعتماد، عاملی تأثیرگذار در عملکرد کارکنان سازمان است (دریکس و فروتین^۲، ۲۰۰۲) و از طرفی، صداقت و روراستی یکی از ابعاد مهم اعتماد است، چنانچه افراد با یکدیگر با صداقت رفتار کنند اعتماد میان آنها افزایش و در نتیجه عملکرد آنها تحت تأثیر قرار می‌گیرد (تن^۳، ۲۰۰۰). بنابراین به تبع، ریاکاری و دورویی که نقطه مقابل صداقت است می‌تواند باعث از بین رفتن اعتماد و در نتیجه کاهش عملکرد شود. متأسفانه این پدیده ریاکاری بین کارکنان سازمان‌های ما، به ویژه سازمان‌های دولتی بسیار به چشم می‌خورد. البته ناگفته نماند این عدم صداقت و ریاکاری کم و بیش در همه جای دنیا و بین مردم رایج بوده و هست و روز به روز هم بدتر می‌شود، ولی در کشور ما متأسفانه به ویژه اخیراً، این پدیده در پایین‌ترین سطوح جامعه هم رخنه کرده است. باتوجه به اسلامی بودن کشور ما و ارج نهادن به مسائل دینی و اعتقادی، بسیاری از افراد ممکن است خود را به ظواهر دینی بیاریند تا بتوانند از حقوق شهروندی و مزایای اجتماعی و اقتصادی که ممکن است در نتیجه این آراستگی به ظواهر دینی نصیب آنها شود برخوردار شوند. به طوری که حتی در برخی از سازمان‌ها افرادی دیده می‌شوند که هیچ اعتقادی به مسائل دینی ندارند اما برای حفظ ظاهر در صف اول نماز جماعت می‌ایستند و ظاهر انسان‌های متدین را به خود می‌گیرند (رستگار و مردانی، ۱۳۹۳). در واقع در سازمان‌ها همواره عده‌ای افراد کم‌کار و غیرمتعهد وجود دارند که از تلاش واقعی برای سازمان و کوشش حقیقی برای دست‌یابی به اهداف آن دریغ می‌کنند، لیکن سعی آنها بر این است که چهره متعهد، کوشا و تلاش‌گری از خود در ذهن مدیران و مسئولان سازمان به جای گذارند و همچنین بتوانند با استفاده از این گونه رفتارها مسیر شغلی خود را به منظور دست‌یابی به پست‌های بالاتر هموار و کوتاه سازند. این گونه افراد همواره تلاش می‌کنند با ظاهرسازی، خوش‌خدمتی و تملق و چاپلوسی، کارهای کم‌ارزش و معمولی خود را در نظر مدیران، بزرگ و

^۱. Monji & Ortlepp

^۲. Dirks & Ferrin

^۳. Tan

ارزشمند جلوه دهند. عوامل متعددی می تواند در شکل گیری این پدیده در جامعه و به ویژه سازمان های مدارس مؤثر باشند. کیلی چوقلو^۱ و کیلی چوقلو (۲۰۱۹) عواملی همچون رهبری اخلاقی و مشروعیت سازمانی را به عنوان عوامل تاثیرگذار بر ریاکاری سازمانی برشمردند.

در دهه اخیر، ادبیات تجربی و نظری بر تأثیر دو طرفه بین سازمان پیچیده و محیط آن متمرکز شده است و صاحب نظران مدعی این مسئله هستند که ذاتاً اهداف سازمانی به گونه ای پویا مفروض شده اند که نیاز به تعامل مداوم بین محیط و سازمان دارد. در نتیجه سازمان ها باید استراتژی هایی را برای فائق آمدن با مسائل محیطی و تضمین بقای خود اتخاذ نمایند. سازمان های آموزشی نیز از این قضیه مستثنی نیستند. یکی از فشارهای وارد بر سازمان ها که به عنوان یک تهدید شناخته می شود و سازمان ها باید به علت این فشارهای وارده، نسبت به محیط و ذینفعان خود پاسخ گو بوده و رفتارهای سازگاری در قبال آنها انجام دهد، کسب و حفظ مشروعیت سازمانی است (گوهررستمی و امیری، ۱۳۹۴). در واقع مشروعیت سازمانی انگیزه مهمی برای سازگاری همزمان به شکل رفتارهای خلاق است و نیروی انگیزاننده سازمان ها برای افزایش عملکرد و رفتارهای خلاق نسبت به محیط سازمانی است، این مسئله از آن جهت اهمیت دارد که وقتی سازمان مشروعیت خود را از دست می دهد یا از مشروعیت آن کاسته می شود، حمایت های محیطی و حمایت ناشی از ذینفعان خود را از دست می دهد (کوئن^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین، این مساله می تواند ناشی از مدیریت و رهبری سازمان باشد.

مشروعیت سازمانی سازمان ها را قادر می سازد تا اقدامات مطلوب و مناسبی را بر اساس هنجارها، ارزشها، اعتقادات و تعاریف ساخته شده در جامعه انجام دهند. از آنجا که سازمانها به دنبال ایجاد همخوانی بین ارزش های اجتماعی مرتبط با فعالیت های سازمانی یا هنجارهای رفتاری قابل قبول در سیستم اجتماعی بزرگ تر هستند، انتظار می رود که سازمانها خوب شناخته شوند و از طرف ذینفعان به آنها حق داده شود. برای ادامه فعالیت های خود مشروعیت یک عامل اساسی برای بقا سازمان ها و پاسخگویی به خواسته های موجود در محیط خود است چون تضمین می کند که فعالیت ها مطابق با هنجارها، اعتقادات، ارزش ها و اصول انجام می شوند (مورنو-لوزون^۳ و

^۱ Kılıçoğlu

^۲ Koen

^۳ Moreno-Luzon

همکاران، ۲۰۱۸). برای بقا و مطابقت با الزامات نهادی که توسط دولت اعمال می‌شود، از مدارس انتظار می‌رود که پاسخگویی خواسته‌های محیط خاص و محلی خود باشند. در واقع، مدارس برای حفظ انسجام و مشروعیت خود با قوانین وضع شده از خارج سازگار می‌شوند. بنابراین، بدیهی است که مدارس با ظاهر منطقی، تأکید بر پاسخ‌گویی و کنترل افراد، به دنبال مشروعیت هستند. به نظر می‌رسد مدارس با استفاده از قوانین و مقررات، و نظارت بر معلمان و کنترل دانش‌آموزان، افراد را متقاعد می‌کنند که در حال انجام اهداف اعلام شده خود هستند. علاوه بر این، دولت با استفاده از اختیارات خود برای اجرای قوانین و سیاست‌ها و تعیین وضع بر مشروعیت تأثیر می‌گذارد.

از منظر نهادی، ساختارها و عملکردهای منطقی مانند استانداردسازی، شیوه‌های مدیریت کیفیت جامع و برنامه‌ریزی استراتژیک به جای تقویت توانایی یا عملکرد واقعی، برای اهداف مشروعیت اجتماعی به محیط وارد می‌شوند (می‌یر و روان^۱، ۱۹۷۷). بر طبق می‌یر و روان (۱۹۷۷) پیروی از استانداردهای تحمیل شده توسط محیط نهادی، گاهی اوقات در یک مرحله بسیار مبهم انجام می‌شود و سطحی. حتی اگر ریاکاری سازمانی در برخی موارد آسیب‌شناسانه تلقی شود، می‌تواند کاملاً طبیعی اتفاق بیفتد و در واقع به سازمان‌ها کمک کند تا در روند کسب مشروعیت زنده بمانند. اگرچه سازمانها خیلی سخت به سخنان خود پایبند نیستند و در نتیجه اعتبار آنها را از بین می‌برند، با این وجود آنها در تلاشند شکاف بین تصویر و شیوه‌های روزمره خود و منابع لازم برای حفظ موجودیت آنها را به طور همزمان برطرف کنند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که کسب مشروعیت عاملی است که بر ریاکاری سازمانی تأثیر می‌گذارد.

همچنین از آنجا که رهبران موظفند یک نمونه اخلاقی برای اعضای سازمان باشند، اخلاق بخشی مهم از تأثیر رهبری و رفتار رهبران است. در واقع، سازگاری ممکن است برای رهبرانی که علاقه مند به رعایت اصول اخلاقی زندگی خود هستند وظیفه اخلاقی باشد. رهبران نقش مهمی در کشف ناسازگاری در سازمان‌ها و اصلاح استانداردهای اخلاقی، تصمیمات و رفتار دارند تا آنها سازگار باشند. به منظور حفظ ثبات در معیارهای اخلاقی، ارزشها، تصمیمات و اقدامات از رهبران انتظار می‌رود که رفتارهای رهبری اخلاقی نشان دهند. رهبران اخلاقی به عنوان کسانی شناخته

^۱ Meyer & Rowan

می شوند که صفاتی مانند صداقت، نوع دوستی، تعهد نسبت به سازمان را نشان می دهند. در حقیقت، رهبری اخلاقی به "نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ارتقا چنین رفتاری برای پیروان از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم گیری" اشاره دارد. بنابراین، رهبران باید رفتار اخلاقی را در قبال مسئولیت های اجتماعی شرکت ها و اخلاق تجاری داشته باشند. اعتقاد بر این است که رهبری اخلاقی نه تنها نحوه درک افراد از کار خود بلکه همچنین اعتقادات و دیدگاه های آنها در مورد زمینه کار را تغییر می دهد. علاوه بر این، رهبرانی که دارای هویت اخلاقی بالایی هستند با انجام رفتارهای رهبری اخلاقی به دنبال سازگاری با خود هستند (می^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). در واقع، اقدامات اخلاقی به افراد اجازه می دهد تا کلام و عمل خود را تراز کنند و با یکدیگر وابستگی متقابل برقرار کنند (دنيس^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

صادق بودن و رفتار منصفانه با افراد برای مشروعیت و رهبری اخلاقی بسیار مهم است. برای این که به روشی مناسب از نظر هنجاری عمل کنند، انتظار می رود که رهبران در مورد چگونگی رفتار آنها در یک زمینه کاری، مطابق انتظارات کلی رفتار کنند، زیرا این امر به نوبه خود، ممکن است افراد دیگر را تحت تأثیر اخلاقی قرار دهد. به عبارت دیگر، بین اخلاق رهبر و جو اخلاقی سازمان رابطه مستقیمی وجود دارد. به طور خاص، اعتقاد بر این است که رهبران اخلاقی در گفته ها و آنچه انجام می دهند معتبر و سازگار هستند. اگر افراد در یک سازمان در گفتار یا کردار خود رفتار غیر صادقانه داشته باشند، این یک رفتار غیر اخلاقی است و ممکن است باعث ایجاد ریا در واقعیت زندگی سازمانی شود. بنابراین رهبری اخلاقی می تواند با ریاکاری سازمانی ارتباط منفی داشته باشد (کیلی چوقلو و کیلی چوقلو، ۲۰۱۹).

در سازمان های آموزشی، رهبران مدارس ممکن است مجبور به تصمیماتی شوند که رضایت همه اعضا را نداشته باشد. آنها ممکن است با یک اقدام تصمیم گیری شده متناقض با تصمیماتی که قبلاً به افراد ابلاغ شده نباشد، و حتی ممکن است عملی نباشد. چنین اقدامات ناسازگار و وعده های ناقص ممکن است منجر به جو نامطلوب و احساسات منفی نسبت به مدرسه شود. اگر تعارض اخلاقی و ناسازگاری بین گفتگو، تصمیم گیری و اعمال وجود داشته باشد، افراد ممکن است

¹ Dennis

² May

دچار تنش، ناراحتی یا نارضایتی شغلی شوند. برعکس، اگر معلمان احساس کنند که انتظاراتشان برآورده می‌شود، احساسات مثبتی در آنها ایجاد می‌شود و از کار خود راضی می‌شوند (اسچوپکر^۱، ۱۹۹۹). وقتی رهبران بر ارزشهای مشترک، رفتار منصفانه و صداقت تأکید نکنند و دچار نفاق سازمانی شوند، اعضای سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش می‌کنند. تعهد اعضای سازمان به سازمان، اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش از طرف سازمان و تمایل به عضویت در سازمان، همه کاهش می‌یابد. بنابراین عدم موفقیت رهبران در رعایت موازین اخلاقی در شغل، مستقیماً با نگرش کاری پیروان و تمایل آنها به عضویت در سازمان ارتباط دارد (دهوگک^۲ و دن هارتوگ^۳، ۲۰۰۸؛ جانسن^۴، ۲۰۰۳؛ شافر^۴، ۲۰۰۹). همچنین مشاهده اقدامات ریاکارانه رهبران آنها یا رفتارهای غیراخلاقی در سازمان ممکن است بر تحریک افراد برای کار برای منافع تأثیر بگذارد (ییدونگ^۵ و شینکسین^۵، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر، وقتی کلمات از عملکردهای درون سازمان جدا می‌شوند و رفتار غیراخلاقی مشاهده می‌شود، ممکن است بر تمایل افراد برای انجام هرگونه فعالیت ارادی تأثیر بگذارد. بنابراین، عملکرد غیر قابل اعتماد یا غیراخلاقی منجر به عدم رضایت شغلی و کاهش انگیزه کار می‌شود.

در محیط مدرسه معلمان ممکن است به دلیل موقعیت‌های ریاکارانه و غیراخلاقی از جمله عدم رعایت برنامه‌های استراتژیک یا سالانه، عدم تحقق وعده‌ها، گفتمان ناسازگار، تصمیم‌گیری و اقدامات فاقد صداقت آسیب ببینند. در نتیجه، واکنش معلمان نسبت به خود کار ممکن است تغییر کند و علاقه، مشارکت و انگیزه آنها در کار ممکن است کاهش یابد. از آنجا که این انگیزه ذاتی افراد است یعنی آنها به دلیل علاقه ذاتی و لذت بردن از کار کاری را انجام می‌دهند (موران^۶ و همکاران، ۲۰۱۲؛ ییدونگ^۵ و شینکسین^۵، ۲۰۱۳). به جای پاداش و شناخت بیرونی، که با رفتار اخلاقی همراه است، ناسازگاری بین گفتار و عمل ممکن است نحوه درک معلمان از کار و دیدگاه هایشان در مورد زمینه کار را از بین ببرد، که به نوبه خود انگیزه آنها را کاهش می‌دهد

¹ Schwepker

² De Hoogh & Den Hartog

³ Janssen

⁴ Shafer

⁵ Yidong & Xinxin

⁶ Moran

(نوبرت^۱ و همکاران، ۲۰۰۹؛ پیکولو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰؛ رسیک^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین می توان گفت ریاکاری سازمانی با معلمان انگیزه در کار ارتباط منفی دارد. همچنین وقتی استانداردها و ارزش های اخلاقی در مدرسه حفظ و پشتیبانی شود، رفتارهای اخلاقی در کل فرهنگ مدرسه تشویق می شود، معلمان و کارکنان بیشتر درگیر می شوند و نگرش های آنها در جهت شغل و سازمان بهبود یافته است (سومچ^۴، ۲۰۱۶). اگر اعضای مدرسه به قول های خود عمل نکنند، و ناسازگاری بین گفتار و کردار افراد وجود دارد که باعث ریاکاری سازمانی می شود، ممکن است رفتار منفی در محل کار ایجاد شود و برعکس، رفتار شهروندی سازمانی در میان افراد کاهش یابد.

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارآیی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ ترین و مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می دهند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد. از سوی دیگر عواملی بر نتایج مرتبط با کار معلمان تاثیرگذارند که می تواند مشروعیت سازمان را با چالش مواجه کند. ریاکاری سازمانی از جمله عوامل مضر در سازمان های دولتی و به خصوص آموزش و پرورش است ریاکاری سازمانی عبارت است از داشتن ادعای تقوا و فضیلت و آرمان گرایی در سازمان برای

¹ Neubert

² Piccolo

³ Resick

⁴ Somech

رسیدن به اهداف شخصی خود یا یک رفتار داوطلبانه که فرد براساس ارزش های اعلام شده سازمان عمل می کند نه براساس انتظارات و ارزش های شخصی (فیلیپ و کوهلر^۱، ۲۰۰۵).

به طور کلی چنین رفتارهای غیراخلاقی می تواند به علت ویژگی های فردی یا زمینه های سازمانی باشد (دکریمر^۲ و همکاران، ۲۰۱۱) که بر عملکرد سازمان و رهبری آن تاثیر گذارد. متأسفانه علی رغم درک اهمیت و روند رو به رشد پژوهش ها، نیاز آشکار مدارس به معلمان با انگیزه، دارای تعهد، با رفتار شهروندی بالا و ... هنوز به این متغیرها در ایران و در سطح مدارس، توجه نمی شود. از آنجا که این مسائل از ضعف دانش و غفلت پژوهشگران نیز ناشی می شود، ضروری است این متغیرها، به طور کامل و به لحاظ مفهومی، نظری، ماهیتی و با توجه به پیشینه پژوهشی آن به تصویر کشیده شوند. همچنین متغیر رهبری و مشروعیت سازمانی با توجه به چالش های متعدد و گوناگون حاکم بر نظام آموزشی، اهمیت روزافزونی یافته است. درک این اهمیت از جانب پژوهشگران، به کشور خاصی محدود نیست، اما در میان مقاله هایی که در کشورهای قاره های گوناگون منتشر شده است، متأسفانه موارد بسیار کمی از ایران به چشم می خورد. از آنجا که ریاکاری سازمانی در میان معلمان متغیری نوپاست و هنوز به مفهوم سازی ها و تحلیل های تجربی زیادی نیاز دارد، لازم است پژوهشگران ایرانی نیز از این میدان دور نباشند. ضرورت دیگر را از بعد روش شناختی می توان برشمرد. متأسفانه در ایران گرایش گسترده ای به پژوهش های پیمایشی و کمی وجود دارد. اگرچه انجام دادن این پژوهش ها لازم است، اما نباید از پژوهش های دیگری که آثار کاربردی و نظری مفیدی دارند، غفلت کرد.

سلسون^۳ و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای کیفی به بررسی ریاکاری سازمانی در مدارس انگلستان پرداختند. نتایج بیانگر رابطه بین ریاکاری و تعهد در مدارس انگلستان بود. موکان و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود به بررسی نقش میانجی ریاکاری سازمانی بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد و ریاکاری سازمانی می گذارد. نیکل و رابرت^۴ (۲۰۱۴) در مطالعه ای به بررسی مشروعیت سازمانی،

^۱.Phillippe & Koehler

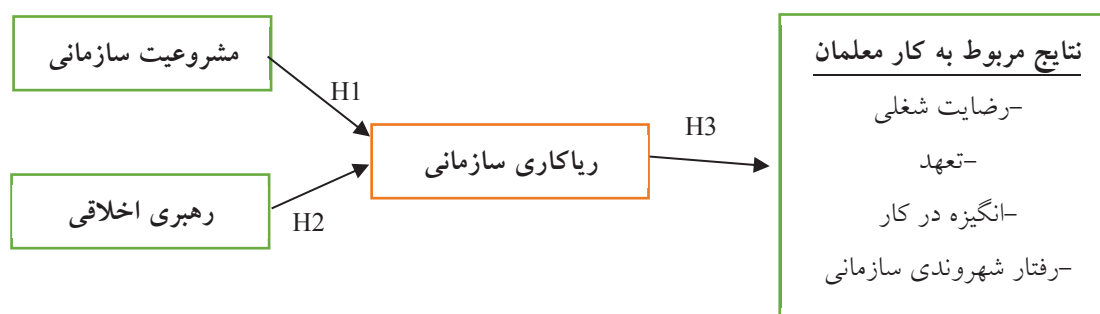
^۲.DeCremer

^۳. Snelson

^۴.Nickell & Roberts

تعارض و ریاکاری از دیدگاه جایگزین نقش حساسی داخلی پرداختند. نتایج پژوهش داد مشروعیت سازمانی بر ریاکاری و تعارض سازمانی تاثیر دارد. بشیر رابل^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در در پژوهشی با عنوان جو اخلاقی و قصد ترک کار در صنعت پوشاک بنگلادش نشان دادند مادامی که جو اخلاقی یک سازمان بهبود می یابد، تمایل کارکنان به ترک کار کاهش یافته و حس تعهدسازمانی آنها افزایش می یابد. افزا^۲ (۲۰۰۰) در پژوهشی در مورد رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی نشان داد بین جو همدلی و همکاری و حمایت مدیران ارشد برای رفتار اخلاقی رابطه معنادار و مثبتی با رضایت شغلی کارکنان مشاهده شد. یافته های این تحقیق نشان می دهد که جو اخلاقی قوی سازمان و پشتیبانی مدیریت ارشد برای رفتار اخلاقی، به احتمال زیاد به کار بسیار مطلوب به عنوان نتایج سازمان منجر می شود.

هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه بین ریاکاری سازمانی، رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی و نتایج مربوط به کار همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه در کار، رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مدارس شهر آواده می باشد. شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های تحقیق

۱. بین مشروعیت سازمانی و ریاکاری سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
۲. بین رهبری اخلاقی و ریاکاری سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

^۱. Basher Rubel

^۲. Afza

۳. بین‌ریاکاری سازمانی و ابعاد نتایج مربوط به کار معلمان (رضایت شغلی، تعهد، انگیزه در کار، رفتار شهروندی سازمانی) رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. توصیفی از این جهت که هدف این پژوهش توصیف و تجزیه و تحلیل نظرات معلمان مدارس شهرستان آبادیه بود و همبستگی به این دلیل که به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان پرداخته شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی ۱۲۷۴ نفر معلمان مدارس شهرستان آبادیه (ابتدایی ۵۷۴، متوسطه اول ۲۷۰ نفر، متوسطه دوم ۴۳۰ نفر) بوده است. از این جامعه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۹۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. این روش زمانی به کار می‌رود که جامعه آماری دارای ساخت متجانس نباشد. در چنین مواردی باید جامعه به طبقاتی تقسیم شود که هر یک از آن‌ها دارای ساخت متجانس باشد و سپس از هر طبقه به طور تصادفی یک نمونه انتخاب شود. تعداد نمونه در هر طبقه به اندازه‌ی نسبت آن طبقه در کل جامعه آماری انتخاب می‌شود. در پژوهش حاضر به دلیل این که جامعه آماری شامل سه مقطع بوده و از هر مقطع به نسبت حجم نمونه تعدادی معلم (ابتدایی ۱۳۳ نفر، متوسطه اول ۶۲ نفر و متوسطه دوم ۱۰۰ نفر) انتخاب شدند، از این روش استفاده شده است. جدول (۱) حجم نمونه معلمان به تفکیک مقطع را نشان می‌دهد.

جدول ۱. حجم نمونه معلمان به تفکیک مقطع

مقطع	جامعه	نمونه	درصد
ابتدایی	۵۷۴	۱۳۳	۴۵/۱
متوسطه اول	۲۷۰	۶۲	۲۱/۲
متوسطه دوم	۴۳۰	۱۰۰	۲۳/۷
جمع کل	۱۲۷۴	۲۹۵	۱۰۰

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری مبانی نظری و پیشینه پژوهش از فیش تحقیق و برای جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌ها از پرسش‌نامه استفاده گردیده است. پرسش‌نامه‌های استفاده شده در این پژوهش به صورت زیر می‌باشد:

مشروعیت سازمانی: جهت اندازه گیری مشروعیت سازمانی از پرسشنامه پرسشنامه فیدان و بالسی^۱ (۲۰۱۸) استفاده شد که مشروعیت سازمانی را در قالب ۲۶ سوال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می سنجد. فیدان و بالسی (۲۰۱۸) پایایی این ابزار را ۰/۸۳ بدست آوردند که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ درصد برآورد گردید.

رهبری اخلاقی: جهت اندازه گیری رهبری اخلاقی از پرسشنامه پرسشنامه براوون^۲ و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد که رهبری اخلاقی را در قالب ۱۰ سوال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می سنجد. نوس^۳ و همکاران (۲۰۱۷) پایایی این ابزار را ۰/۹۲ بدست آوردند که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ درصد برآورد گردید.

ریاکاری سازمانی: جهت اندازه گیری ریاکاری سازمانی از پرسشنامه کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹) استفاده شد که ریاکاری سازمانی را در قالب ۱۷ سوال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می سنجد. کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹) پایایی این ابزار را ۰/۸۲ بدست آوردند که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ درصد برآورد گردید.

رضایت شغلی: جهت اندازه گیری رضایت شغلی از پرسشنامه اسپکتور^۴ (۱۹۸۵) استفاده شد که رضایت شغلی را در قالب ۳۶ سوال بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می سنجد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ درصد برآورد گردید.

تعهد سازمانی: جهت اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر^۵ (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر است و خرده مقیاس ها بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) سنجیده شده است. به منظور اخذ روایی،

1. Fidan & Balci

2. Brown

3. Neves

4. Spector

5. Allen & Meyer

همبستگی بین هر یک از خرده مقیاس‌ها با نمره کل بدست آمده و تعهد عاطفی ۰/۶۸، تعهد مستمر ۰/۴۸ و تعهد هنجاری ۰/۷۰ را نشان دادند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ درصد برآورد گردید.

رفتار شهروندی سازمانی: جهت اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه اورگان و کانوسکی^۱ (۱۹۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی و ابعاد آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) است و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در پژوهش پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۲) پایایی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد که نشان از پایایی و اعتبار بالای این پرسشنامه است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ درصد برآورد گردید.

انگیزه در کار: جهت اندازه‌گیری انگیزه در کار از پرسشنامه پرسشنامه گانه^۲ و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شد که انگیزه در کار را در قالب ۱۲ سوال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (هیچوقت، به ندرت، گاهی اوقات، اکثر اوقات، تقریباً همیشه) می‌سنجد. گانه و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این ابزار را ۰/۸۳ به دست آوردند که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ درصد برآورد گردید.

با وجود استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها به منظور همسان‌سازی فرهنگی، سوالات پژوهش در اختیار تعدادی از اساتید علوم تربیتی قرار گرفته و از آنان خواسته شد پس از مطالعه نظرات خود را در مورد روایی سوالات اعلام نمایند. پس از جمع‌آوری اظهارنظرهای اعلام شده، روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها تایید شده است. در مرحله بعد برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی با نرم افزار PLS2 استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشانگر تایید روایی سازه پرسش‌نامه‌ها بود. مقدار بار عاملی کلیه گویه‌ها بالاتر از ۰/۳ و مقدار تی متناظر آنها بالاتر از ۱/۹۷ می‌باشد که نشانگر تایید روایی سازه پرسش‌نامه‌ها است. در نهایت به منظور بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر از نرم افزار PLS استفاده شد.

^۱ . Organ & konovsky

^۲ .Gagné

یافته ها

در تحلیل مدل های ساختاری به کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی، سه معیار اصلی برای آزمون مدل های ساختاری وجود دارد: (۱) شاخص ضریب تعیین (R^2)؛ (۲) شاخص اعتبار حشو یا افزونگی (Q^2) و (۳) شاخص های نیکویی برازش (GOF) که نتایج آنها در جدول (۲) نشان داده شده است.

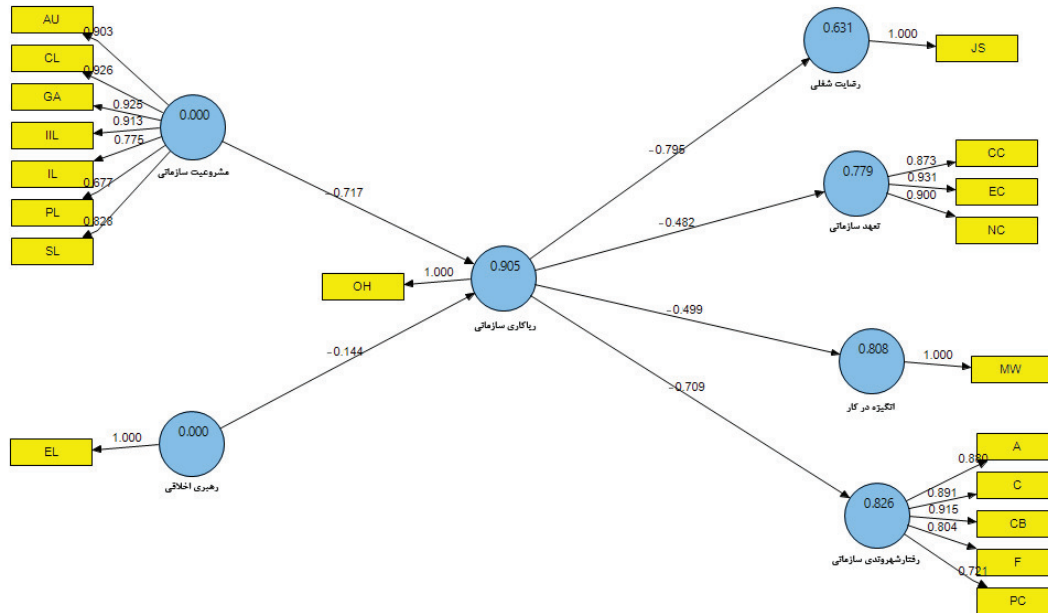
جدول ۲. نیکویی برازش

معیارها	R^2	Q^2	GOF
رهبری اخلاقی	-	-	۰,۶۵۶
رضایت شغلی	۰,۶۳۱	۰,۶۳۱	
انگیزه در کار	۰,۸۰۸	۰,۸۰۸	
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۷۷۹	۰,۶۳۲	
تعهد سازمانی	۰,۸۲۶	۰,۵۹۰	
ریاکاری سازمانی	۰,۹۰۵	۰,۰۶۵	
مشروعیت سازمانی	-	-	

با توجه به سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتیلس و همکاران، ۲۰۰۹) و حضور مقدار ۰/۶۵۶ برازش مدل کلی به صورت قوی تایید می شود.

تجزیه و تحلیل مدل مفهومی تحقیق

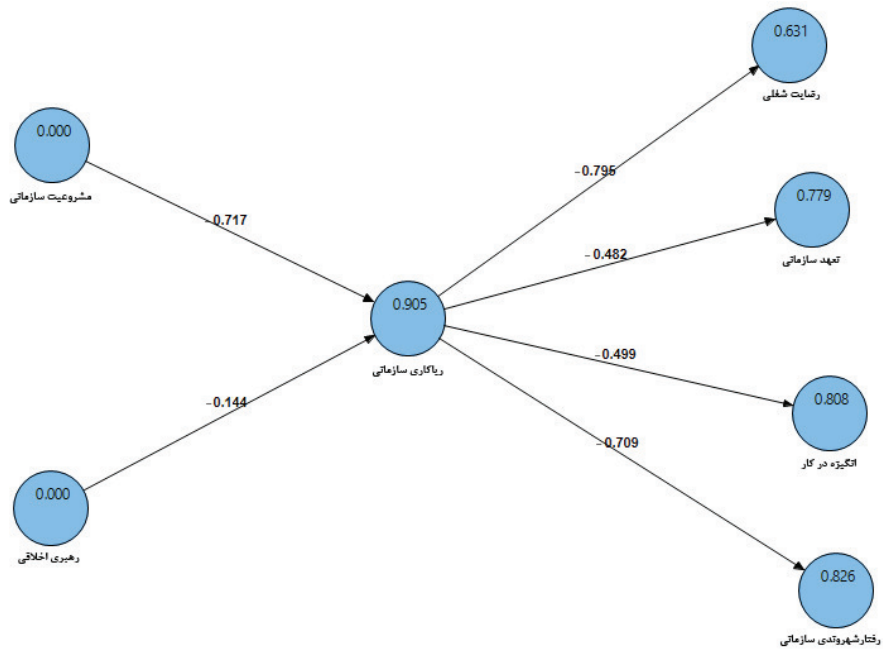
برای بررسی مدل مفهومی تحقیق از مدل سازی PLS-SEM استفاده شده است. ضرایب مسیر در حالت استاندارد هستند و مقدار آن ها بین -۱ تا +۱ تغییر می کنند.



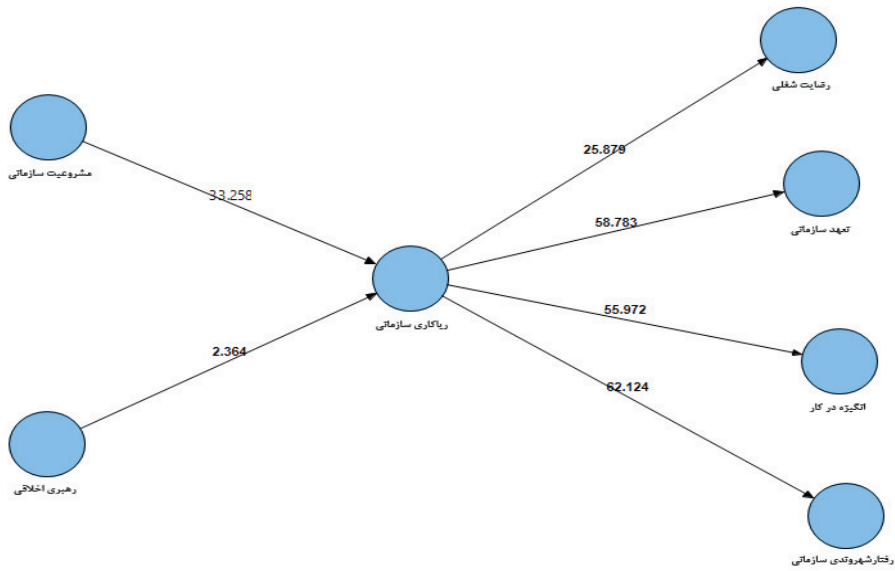
شکل ۲. مدل اولیه تحقیق

هرچه مقدار ضریب مسیر به یک و یا منفی یک نزدیک تر باشد تأثیرگذاری آن مسیر بیشتر است. ضرایب استاندارد مدل های بیرونی (بارهای عاملی) به نوعی نشان دهنده اعتبار سازه است. ضرایب مسیر مدل های بیرونی بین ۰ تا ۱ تغییر می کنند.

برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه ها باید از الگوریتم پی ال اس استفاده نمود. ضرایب استاندارد شده بین متغیر مستقل و وابسته نشان می دهد که متغیر مستقل این میزان درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می کند. شکل (۳) ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه ها را نشان می دهد. در این بخش نیز با استفاده از الگوریتم بوت استارپ به محاسبه آماره t پرداخته شده است. در صورتی که مقدار آماره t از ۱,۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است (اعداد معناداری در سطوح اطمینان ۹۹٪ و ۹۹,۹٪ به ترتیب ۲,۵۸ و ۳,۲۷ می باشد). نتایج این الگوریتم در شکل (۴) نشان داده شده است.



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد شده



شکل ۴. مدل ساختاری تحقیق با مقادیر آماره t

جدول ۳. خلاصه فرضیه های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
فرضیه ۱	رابطه مشروعیت سازمانی با ریاکاری سازمانی	-۰/۷۱۷	۳۳/۲۵۸ تایید
فرضیه ۲	رابطه رهبری اخلاقی با ریاکاری سازمانی	-۰/۱۴۴	۲/۳۶۴ تایید
فرضیه ۳	رابطه ریاکاری سازمانی با رضایت شغلی	-۰/۷۹۵	۲۵/۸۷۵ تایید
	رابطه ریاکاری سازمانی با تعهد سازمانی	-۰/۴۸۲	۵۵/۷۸۳ تایید
	رابطه ریاکاری سازمانی با انگیزه در کار	-۰/۴۹۹	۵۵/۹۷۲ تایید
	رابطه ریاکاری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۷۰۹	۶۲/۱۲۴ تایید

بر اساس نتایج جدول (۳) ضریب مسیر رابطه مشروعیت سازمانی با ریاکاری سازمانی برابر $-۰/۷۱۷$ - با مقدار t برابر با $۳۳/۲۵۸$ ؛ ضریب مسیر رابطه رهبری اخلاقی با ریاکاری سازمانی برابر $-۰/۱۴۴$ - با مقدار t برابر با $۲/۳۶۴$ ؛ ضریب مسیر رابطه ریاکاری سازمانی با رضایت شغلی برابر $-۰/۷۹۵$ - با مقدار t برابر با $۲۵/۸۷۵$ ؛ ضریب مسیر رابطه ریاکاری سازمانی با تعهد سازمانی برابر $-۰/۴۸۲$ - با مقدار t برابر با $۵۵/۷۸۳$ ؛ ضریب مسیر رابطه ریاکاری سازمانی با انگیزه در کار برابر $-۰/۴۹۹$ - با مقدار t برابر با $۵۵/۹۷۲$ ؛ و ضریب مسیر رابطه ریاکاری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی برابر $-۰/۷۰۹$ - با مقدار t برابر با $۶۲/۱۲۴$ در سطح خطای $۰/۰۵$ با اطمینان $۰/۹۵$ آماره مورد نظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضرایب مربوطه رد می شود و کلیه فرضیه های پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان بود. یافته های پژوهش حاکی از این است که ضریب مسیر مستقیم مشروعیت سازمانی و ریاکاری سازمانی برابر با $-۰/۷۱۷$ - می باشد. مقدار آماره t برابر با $۳۳/۲۵۸$ است که بیشتر از $۱/۹۶$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود بین مشروعیت سازمانی و ریاکاری سازمانی رابطه منفی معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش نیکل و رابرت (۲۰۱۴)؛ کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹) همسو می باشد. امروزه بسیاری از محققان بر این باورند که کارکنان در صورتی که مدیران خود را افرادی دارای مشروعیت بشناسند، خواهند توانست که در درک و شناخت خود از سازمان و نیز فعالیت های

آن موفق باشند. یکی از فشارهای وارد بر سازمان ها که به عنوان یک تهدید شناخته می شود و سازمان ها باید به علت این فشارهای وارده، نسبت به محیط و ذینفعان خود پاسخگو بوده و رفتارهای سازگاری در قبال آنها انجام دهد، کسب و حفظ مشروعیت سازمان است. در واقع مشروعیت سازمانی انگیزه مهمی برای سازگاری همزمان به شکل رفتارهای خلاق است و نیروی انگیزاننده سازمان ها برای افزایش عملکرد و رفتارهای خلاق نسبت به محیط سازمانی است. این مسئله از آن جهت اهمیت دارد که وقتی سازمان مشروعیت خود را از دست می دهد یا از مشروعیت آن کاسته می شود، حمایت های محیطی و حمایت ناشی از ذینفعان خود را از دست می دهد (کوئن و بوکارت، ۲۰۰۷). بنابراین افزایش مشروعیت سازمانی می تواند در کاهش بروز رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی موثر باشد.

همچنین ضریب مسیر مستقیم رهبری اخلاقی و ریاکاری سازمانی برابر با $0/144$ - می باشد. مقدار آماره t برابر با $2/364$ است که بیشتر از $1,96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود بین رهبری اخلاقی و ریاکاری سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش موکان و همکاران (۲۰۱۹)؛ کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹) همسو می باشد. در تبیین نتایج می توان گفت محیط مدرسه از جمله عوامل تاثیرگذار بر رفتار و نگرش معلمان در محیط کار می باشد به همین علت با افزایش اهمیت اخلاق در کار امروزه توجه به عوامل ایجاد کننده فضای اخلاقی در مدرسه از اهمیت به سزایی برخوردار است. مطالعات گذشته نشان می دهند که مدیران نقشی حیاتی را در ارائه چارچوبی اخلاقی برای اعضای سازمان بازی می کنند و با تمرکز بر اخلاقیات می توانند باعث شوند رفتار با رهبری اخلاقی ترکیب شود و از رشد چشمگیری برخوردار گردد.

مطالعات نشان داده اند که فضای اخلاقی حاکم بر محیط کار می تواند منجر به رضایت بیشتر کارکنان گردد. همچنین فضای اخلاقی با رضایت شغلی، تعهدسازمانی رابطه معناداری دارد. بنابراین مدیران مدارس می توانند از طریق پایبندی و رعایت مسایل و معیارهای اخلاقی، تاکید بر صداقت در کار و رفتار، ارتباط دادن انتظارات اخلاقی، تاکید بر سیاست ها و اقدامات تقویت کننده رفتار اخلاقی، رفتار اخلاقی را در مدرسه ارتقا داده و از بروز رفتارهای غیراخلاقی در

مدرسه جلوگیری نمایند. در واقع مدیرانی که به رفتارهای رهبری اخلاقی عمل کنند می‌توانند به عنوان عامل ترویج‌کننده فضایل اخلاقی در ایجاد اخلاقیات در مدرسه موثر واقع گردند. همچنین رهبران اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی، ایفای نقش اخلاقی برای معلمان و الگو بودن و جدیت در توجه به اخلاق در مدرسه با استفاده از روش‌های تقویت رفتار اخلاقی در کاهش رفتارهای غیراخلاقی مثل ریاکاری موثر باشند. مدیرانی که اخلاقی رفتار می‌کنند، می‌تواند تأثیر مثبتی بر نیروهای انسانی در محیط و بر کارهایی که سازمان‌هایشان به نفع جامعه انجام می‌دهند، داشته باشند. مدیرانی که این‌گونه عمل نمی‌کنند سازمان‌هایشان را در فعالیت به نحوی که از جهت اخلاقی و اجتماعی قابل قبول باشد با مشکلات بیشتری روبرو می‌کنند (شرمرهورن، ۱۳۸۱).

در واقع رهبر اخلاقی شخصی اخلاقی است که صادق، امین و منصف می‌باشد، رهبران اخلاقی تصمیم‌گیرانی هستند که نسبت به افراد و جامعه دلسوز هستند. آنها در زندگی فردی و حرفه‌ای خود اخلاقی رفتار می‌کنند (کاراکاس^۱، ۲۰۰۷). همچنین رهبر اخلاقی کسی است که نقش الگو دارد و به کارکنان نشان می‌دهد که چگونه در کنارشان به طور اخلاقی رفتار کنند. آنها به طور دایمی کارکنان را در ارزش‌های استانداردها و اصول اخلاقی در سطحی بالا نگه می‌دارند. آنها پاداش‌هایی به کارکنانی که از این استانداردها پیروی خوبی می‌کنند، اختصاص می‌دهند (مک‌کان و هالت، ۲۰۰۹). براون و تریوینو (۲۰۰۶) معتقدند که این جنبه رهبری اخلاقی تلاش‌های زیاد رهبر برای تأثیر بر رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی زیر دستان را در بر می‌گیرد. مدیر اخلاقی، اخلاقیات را بخش واضحی از رهبری خودشان، به وسیله ابلاغ پیام‌های ارزشی و اخلاقی، داشتن نقش الگو برای رفتار اخلاقی، استفاده از سیستم پاداش (پاداش‌ها و انضباط‌ها) برای این‌که کارکنان مسئول رفتار اخلاقی باشند می‌سازند. بنابراین بر اساس نتایج فرضیه اول و دوم اگر مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی کاهش یابد، ممکن است ریاکاری سازمانی افزایش یابد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش که به بررسی رابطه ریاکاری سازمانی با ابعاد نتایج مربوط به کار معلمان می‌پردازد، نشان داد که ضریب مسیر مستقیم ریاکاری سازمانی و رضایت شغلی برابر با $0/795-$ می‌باشد. مقدار آماره t برابر با $25/875$ ؛ ضریب مسیر مستقیم ریاکاری سازمانی و تعهد سازمانی $0/482-$ با مقدار t برابر با $58/783$ ؛ ضریب مسیر مستقیم ریاکاری سازمانی و انگیزه در کار

¹ . Karaköse

۰/۴۹۹- با مقدار t برابر با ۵۵/۹۷۲؛ ضریب مسیر مستقیم ریاکاری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۰۹- با مقدار t برابر با ۶۲/۱۲۴ که بیشتر از ۱,۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود بین ریاکاری سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه در کار، و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتیجه با یافته های پژوهش کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹) همخوانی دارد. باتسون^۱ (۲۰۱۴) نشان داد دلیل این که معلمان اغلب نمی توانند عمل اخلاقی انجام دهند، فقدان انگیزه های اخلاقی حقیقی است. همچنین در تحقیقات دیگری نشان داده شده است که ریاکاری اخلاقی در محیط هایی رایج است که گروه ها یا افراد ریاکار ابزارهای تلافی جویانه ندارند (لانکیوست و همکاران، ۲۰۱۵). در جو فضای اخلاقی معیارهایی نظیر تعهد، تخصص، مهارت، توانایی، تجربه و دلسوزی ملاک انتخاب و ارتقای افراد در یک سازمان است و لذا می تواند کلیه رفتارهای منفی را دور نماید. هنگامی که در یک مدرسه جو همکاری وجود داشته باشد، معلمان به کار کردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر تمایل بیشتری دارند. جو همکاری رفتارهای مدنی را در مدرسه تشویق می کند و در نتیجه رفتارهای منفی و انحرافی از جمله ریاکاری کاهش می یابد.

رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری معلمان و گروه‌های آموزشی، ارتباطات، همکاری و کمک‌های بین معلمان را افزایش می‌دهد، کار تیمی را تشویق می‌کند؛ نسبت اشتباهات را کاهش می‌دهد و مشارکت و درگیر شدن معلمان را در مسائل مدرسه، افزایش می‌دهد و به‌طور کلی جو سازمانی مناسبی را فراهم می‌آورد. همچنین رفتارهای ناعادلانه مدیران با معلمان، عدم توجه به اهداف و نیازهای شخصی معلمان، می‌تواند موجب ناخشنودی و عدم رضایت شغلی آنها گردد. علاوه بر این وقتی مدیران از شغل خود راضی باشند در قبال آن واکنش‌هایی مثل تعهد به سازمان از خود نشان می‌دهند. در چنین شرایطی مدیران نسبت به مدرسه و آموزش و پرورش متعهد می‌شوند و یک رابطه دوسویه بین معلمان و آموزش و پرورش ایجاد می‌شود. در چنین محیطی معلمان برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند رفتار شهروندی سازمانی، درون دادها و مشارکت خود را در مدرسه افزایش دهند. در واقع تعهدسازمانی می‌تواند نوعی تعلق و

¹. Batson

پای بندی به سازمان و اهداف آن ایجاد کند که می تواند باعث تقویت رفتارهای فراتر از وظایف عمده رفتارهای شهروندی سازمانی گردد (حیدری تفرشی و دریابگیان، ۱۳۹۰). یکی از وظایف عمده مدیران ایجاد انگیزه برای کارکنان جهت انجام بهتر وظایف شان در درون سازمان می باشد. برای افزایش انگیزه کاری کارکنان مدیران این سازمان می بایست بر روی ماهیت انسانی کارکنان کار نمایند و با درک بهتری از این ماهیت انسانی میزان انگیزه کاری را ارتقاء دهند. تلاش مدیران در خصوص ماهیت انسانی کارکنان و ارتقاء این ماهیت کاری به دلیل آن است که ارتباط تنگاتنگ و مستقیمی بین انگیزش کارکنان و عملکرد آنان وجود دارد. همه این مسایل در سازمان ها می تواند در بروز یا عدم بروز رفتارهای انحرافی و ضداخلاقی موثر باشد. بنابراین هر قدر ریاکاری کمتر باشد معلمان انگیزه های بیشتری برای تعلق به کار در محیط مدرسه خواهند داشت.

منابع

- پورسلطانی زرنندی، حسین؛ امیرجی نقندر، رامین. (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد، فصلنامه مدیریت ورزشی، ۱۶: ۱۲۷-۱۴۸.
- حیدری تفرشی، غلام حسین؛ دریابگیان، آرزو. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۹، ۳۱-۴۴.
- رستگار، عباسعلی؛ مردانی، ابراهیم. (۱۳۹۳). ارتباط عدالت سازمانی با حمایت اجتماعی در کارکنان بیمارستان، اخلاق زیستی، ۴(۱۳): ۱۳۷-۱۵۸.
- گوهررستمی، حمیدرضا؛ امیری، مجتبی. (۱۳۹۴). ارتباط بین ذینفع مداری با مشروعیت سازمانی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۱): ۶۵-۷۴.
- شرمهورن، جیمز هانت. (۱۳۸۱). مدیریت و رفتار سازمانی. (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، ۱۳۹۳)، تهران: نشر مدیران.
- نادی، محمدعلی؛ مشفق، زهت الزمان. (۱۳۸۸). شناخت ادراک معلمان از روابط ابعاد اعتماد سازمانی با تعهد مستمر و عاطفی به منظور ارائه یک مدل معادلات ساختاری مناسب در آموزش و پرورش اصفهان، رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۴): ۱۵۵-۱۷۴.
- Afza, T. (2000). Ethical behavior and allocate efficiency. **Pakistan Economic and Social Review**, 5 (2): 129-144.
- Allen, Natalie. J., & Meyer, John. P. (1990). The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. **Journal of occupation Psychology**, 63(1), 1-18.

- Bandiera, O., Barankai, I. & Rasul, I. (2009). Social connections and incentives in the workplace: evidence from personnel data, *Econometrica*, 77(4): 1047-1094.
- Basher Rubel, M. R.; Hung Kee, D. M.; Quah, C. H.; & Newaz Rimi, N. (2016). Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Garment Industry of Bangladesh, *Journal of Global Business and Organizational Excellence*, 10, 61-73.
- Batson, C. D. (2014). Are the Principles in his nature, which interest him in the fortune of others, moral? In H. Putnam, S. Neiman, & J. P. Schloss (Eds.), *Understanding moral sentiments: Darwinian Perspectives?* (pp. 43–58). New Jersey: Transaction Publishers.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97:117-134.
- Cha, S. & Edmondson, A. (2006). When values backfire: Leadership, attribution, and disenchantment in a values-driven organization, *The Leadership Quarterly*, 17, 57-78.
- DeCremer, D., Van Dick, R., Tenbrunsel, A., Pillutla, M. & Murnighan, J. K. (2011). Understanding ethical behavior and decision making in management: A behavioral business ethics approach, *British Journal of Management*, 22(1), 1-4.
- Dennis, C. A., Springbett, O., & Walker, L. (2017). Further education, leadership and ethical action: Thinking with Hannah Arendt. *Educational Management Administration & Leadership*, 1–17. doi:10.1177/1741143217725324.
- Dirks, K. & Ferrin, D. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice, *Journal of Applied Psychology*, 28, 87-116.
- Dutcher, E.G. (2011). How Does the Social Distance Between an Employee and a Manager Affect Employee Competition for a Reward? Mimeo. *University of Innsbruck Educational and Psychological Measurement*, 65, 757-779.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646.
- Garrett, F. C. L. F. (2017). *Garfield syndrome: correlation between organizational hypocrisy, organizational cynicism and distrust in organizational context* (Doctoral dissertation). [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/15438>.
- Fidan, T., & Balci, A. (2018). School Administrators as Legitimation Agents: Linking Perceived Organizational Legitimacy and Legitimation Strategies. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 18(2), 253-277.

- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfaction with co-workers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 76(3),347–364.
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey, **Asia Pacific Education Review**, ,8(3), 464-477.
- Kılıçoğlu, G., & Kılıçoğlu, D. Y. (2019). Understanding organizational hypocrisy in schools: the relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes. **International Journal of Leadership in Education**, 1-33.
- Koen, B. V., & Bouckaert, G. (2007). **Pressure**. Legitimacy and Innovative Behavior by Public Organizations, *governance*, 20(3).
- May, D. R., Chan, A. Y. L., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. **Organizational Dynamics**, 32, 247–260.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, 83(2), 340–363.
- Monji, L. & Ortlepp, K. (2011). **The Relationship between Organizational Trust, Job Satisfaction and Intention to Leave: An Exploratory Study**, *Alternation*. 18(1), 192 -214.
- Moran, M., Diefendorff, J., Kim, T., & Liu, Z (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. **Journal of Vocational Behavior**, 81, 354–363.
- Moreno-Luzon, M. D., Chams-Anturi, O., & Escorcia-Caballero, J. P. (2018). Organizational legitimacy and stakeholder trust in the organization: A feed-forward relationship. In E. Díez-De-Castro & M. Peris-Ortiz (Eds.), **Organizational legitimacy: Challenges and opportunities for business and institutions** (Chp 18, pp. 283–299). Cham: Springer International Publishing AG.
- Nathaniel, P., Sandilos, L. E., Pendergast, L., & Mankin, A. (2016). Teacher stress, teaching-efficacy, and job satisfaction in response to test-based educational accountability policies. **Learning and Individual Differences**, 50, 308-317.
- Neubert, M., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. **Journal of Business Ethics**, 90(2), 157-170.
- Neves, P., Almeida, P., & Velez, M. J. (2018). Reducing intentions to resist future change: Combined effects of commitment-based HR practices and ethical leadership. **Human Resource Management**, 57(1), 249-261.
- Nickell, E. B., & Roberts, R. W. (2014). Organizational legitimacy, conflict, and hypocrisy: An alternative view of the role of internal auditing. **Critical Perspectives on Accounting**, 25(3), 217-221.
- Organ, d. w., & konovsky, m. (1989) cognitive versus affective determinants of organization citizenship behavior. **journal of applied psychology**, 74(1),157-16.

- Phillippe, T.W. & Koehler, J.W. (2005). A Factor Analytical Study of Perceived Organizational Hypocrisy, **SAM Advanced Management Journal**, 70(2), 13-20.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. **Journal of Organizational Behavior**, 31,259-278.
- Resick, C. J., Martin, G., Keating, M., Dickson, M. W., Kwan, H. K., & Peng, C. (2011). What ethical leadership means to me: Asian, American, and European perspectives. **Journal of Business Ethics**, 101, 435-457.
- Schwepker, C. H. (1999). The relationship between ethical conflict, organizational commitment and turnover intentions in the salesforce. **Journal of Personal Selling and Sales Management**, 19, 43-9.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, 22(7), 1087-1110.
- Snelson-Powell, A. C., Grosvold, J., & Millington, A. I. (2019). Organizational hypocrisy in business schools with sustainability commitments: The drivers of talk-action inconsistency. **Journal of Business Research**, 114, 408-420.
- Somech, A. (2016). The cost of going the extra mile: The relationship between teachers' organizational citizenship behavior, role stressors, and strain with the buffering effect of job autonomy. **Teachers and Teaching: Theory and Practice**, 22(4), 426-447.
- Stone, J., & Fernandez, N. C. (2008). To practice what we preach: The use of hypocrisy and cognitive dissonance to motivate behavior change. **Social and Personality Psychology Compass**, 2(2), 1024-1051 .
- Tan, H. & Tan, C. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization, **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**, 126, 241-60.
- Westphal, J.D. & Stern, I. (2006). **The other pathway to the boardroom:** interpersonal influence behavior as a substitute for elite credentials and majority status.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation, **Journal of Business Ethics**, 116: 441-455.