

## ارتباط اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی

علی اکبر آقایی\*<sup>۱</sup> - رضا اندام<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران ۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

(تاریخ دریافت: ۲۵ / ۰۵ / ۱۳۹۲، تاریخ تصویب: ۱۶ / ۰۹ / ۱۳۹۲)

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان سمنان بود. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۴۱ نفر از معلمان تربیت بدنی استان سمنان بود که به روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه های تحقیق توسط گروهی از صاحب نظران بررسی و تأیید شد. همچنین، از روش آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه ها استفاده شد ( $\alpha = 0/80$  برای اخلاق کاری و  $\alpha = 0/76$  برای رفتار شهروندی سازمانی). برای تحلیل داده ها از آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون دو و چند متغیره، در سطح معنی داری  $\alpha \leq 0/05$  استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0/65$ ) و شاخص اخلاق کاری حدود ۴۲ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کند. همچنین، تحلیل نتایج نشان داد با وجود اینکه هر چهار بعد اخلاق کاری، ارتباط مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارند اما، تنها دو بعد «روح جمعی و مشارکت در کار» و «دلبستگی و علاقه به کار» پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی هستند که به ترتیب ۴۹ و ۲۵ درصد رفتار شهروندی را تبیین می کنند. به طور کلی اخلاق کاری عاملی مهم و پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی است.

### واژه‌های کلیدی

اخلاق کاری، رفتار شهروندی سازمانی، روح جمعی و مشارکت، دلبستگی و علاقه به کار، معلمان تربیت بدنی.

## مقدمه

دارد. فرهنگ کار همان دنیای ذهنی شناخت‌ها و ارزش‌هایی است که افراد یک جامعه نسبت به کار دارند. به منظور درک مفهوم اخلاق کاری، به تقسیم‌بندی نیروهای کاری اشاره می‌شود. برخی از افراد، تمایل فراوان به تلاش و فعالیت دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد. در مقابل، گروهی هم تمایلی به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنها را به کار وادار کرد. با این توضیح می‌توان بیان نمود که اخلاق نیک، آن است که انسان فعال باشد و محصول فعالیت او برای هموعانش مفید و ثمربخش واقع شود. لذا اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی فرد و گروه برای توسعه است. گریگوری سی پتی<sup>۴</sup> (۲۰۰۲)، آن را هنجاری فرهنگی می‌داند که در یک جامعه شکل می‌گیرد و انتظار دارد همه کارمندان، کار خود را خوب انجام دهند (۲۰). به منظور شناخت بهتر ویژگی‌های این مفهوم و درک بهتر تأثیرات آن، باید ابعاد این سازه را روشن ساخت. ابعاد اخلاق کاری از دیدگاه پتی (۱۹۹۵) شامل دلبستگی و علاقه به کار<sup>۵</sup>، پشتکار و جدیت در کار<sup>۶</sup>، روابط سالم و انسانی در محل کار<sup>۷</sup>، روح جمعی و مشارکت در کار<sup>۸</sup> بوده است (۲۴). ایشان در سال ۲۰۰۲ با اندکی تغییر، ویژگی‌های اخلاق کاری را شامل مهارت‌های میان فردی (محتاط و با ملاحظه)، مقبولیت قطعی وظیفه (تشریک مساعی)، ابتکار عمل (جاه طلبی) و قابل اعتماد بودن (قابلیت اطمینان) بیان نمود (۲۰).

رابینسون (۲۰۱۰) اظهار می‌دارد امروزه نقش و اهمیت اخلاق در مدیریت نوین سازمان‌های ورزشی، بر

اخلاق<sup>۱</sup> یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان در حوزه مدیریت سازمان‌ها قرار گرفته است. آنان با پرداختن به موضوع اخلاق، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان دستگاه‌های مختلف را دارند. به عبارت دیگر، اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی‌نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و ساز و کارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت. اخلاق، یک ضرورت و لازمه‌ی یک جامعه‌ی سالم است و به علت کارکردها و پی‌آمدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره مورد توجه محققان، مربیان و مدیران سازمان‌ها و جوامع قرار گرفته و آنها را بر آن داشته تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند (۴). از دیدگاه ریچارد دفت<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) اخلاق عبارت است از قاعده‌ی اصول اخلاقی و ارزش‌هایی که بر رفتار فردی و جمعی، تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد (۱۹).

اخلاق کار<sup>۳</sup> یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و مطلوب در جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور استوار است که کار، فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (۱۸). تغییر ماهیت کار تبدیل به یک جریان همیشگی در مطالعه رفتار سازمانی شده است. به گونه‌ای که مفهوم کار از مجموعه‌ای از تکالیف کاری به آمیخته‌ای از نقش‌های کار و رفتار تغییر پیدا کرده است. این مسأله سازمان‌ها را تشویق به توجه به کارکنانی می‌کند که متعهد به ارزش‌های ذاتی کار یعنی همان اخلاق کاری هستند (۲۳). کار نیز، به عنوان امری اقتصادی در کنار سایر امور اقتصادی، در هر جامعه‌ای فرهنگ خاصی

4 . Gregory. C. petty

5 . Dependable

6 . Ambitious

7 . Considerate

8 . Cooperative

1 . Ethics

2 . Daft

3 . Work Ethics

است که سازمان‌ها نوآور، منعطف، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند.

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی میان محققان وجود ندارد اما پنج بعدی که بیش تر مورد قبول محققان بوده اند عبارتند از: نوع دوستی<sup>۴</sup>، وجدان<sup>۵</sup>، ادب و ملاحظه<sup>۶</sup>، رادمردی و گذشت<sup>۷</sup> و رفتارمدنی<sup>۸</sup>. این پنج بعد از سوی ارگان مطرح شدند و در سال‌های بعد مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته اند (۲۶). بر اساس پژوهش‌های مختلف، رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد و اثر بخشی سازمانی رابطه مستقیمی دارد (۱۵،۲۶) و همین امر سبب شده است، بسیاری از سازمان‌ها در پی ایجاد این رفتارها در کارکنانشان باشند. به اذعان اوایجی و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۰۸)، سازه‌ای که اخیراً و به گونه‌ای فزاینده مورد توجه پژوهش‌های سازمانی قرار گرفته و دیدگاهی منحصر به فرد و جدید را در ورزش موجب شده است، رفتار شهروندی سازمانی است (۱۶). پیشینه مدیریت ورزشی نیز نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی، مفهومی استثنایی و ارزشمند در ورزش است و بر پیامدهای سازمانی از قبیل اثربخشی سازمانی، بهره‌وری، بهبود عملکرد و رضایت مشتری اثر می‌گذارد (۲۸). روش<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۸) نیز در همایش مدیریت ورزشی آمریکا اظهار کرد که رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی ایفا می‌کند و سبب دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود (۲۹).

خلاف روش سنتی که مدیریت را ترکیبی از علم و تجربه می‌دانست، بسیار مورد توجه است. اصول اخلاقی و یکپارچگی آن در مدیریت فعالیت‌ها، اهم از اینکه فعالیت‌ها اقتصادی، اجتماعی یا ورزشی باشند، نگرانی فعلی یک مدیر کارآمد و مؤثر است. همچنین، مدیریت اخلاقی و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های ورزشی قادر به خلق رویکردها و شیوه‌های جدید مدیریت و رهبری است (۲۷). به عقیده باربو<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) توجه به اصول اخلاقی در سازمان‌های ورزشی باعث ایجاد فضای اعتماد، شفافیت و باز بودن، تشویق و وفاداری، تقویت عادات اخلاقی در سازمان، تشویق به مسئولیت‌پذیری اخلاقی و توسعه فرهنگ اخلاقی در سازمان می‌شود (۱۷).

از سوی دیگر، در دنیای پرچالش کنونی، سازمان‌ها به منظور رقابت در عرصه‌های گوناگون، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند؛ زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش، در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند عاملی مؤثر، بر مشارکت شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد. باتمان و ارگان<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی<sup>۳</sup> استفاده کردند و آن را به عنوان رفتارهایی سودمند بیان نمودند که در شرح شغل قید نشده است؛ اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایفشان به نحوی مشهود از خود بروز می‌دهند (۱۵). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد نموده است. این مفهوم مسلماً باعث شده

4 . Altruism  
5 . Consciousness  
6 . Courtesy  
7 . Sportsmanship  
8 . Civic Virtue  
9 . Aoyagi et al  
10 . Rocha

1 . Barbu  
2 . Batman & Organ  
3 . Organizational Citizenship Behavior (OCB)

واکوی پیشینه پژوهش، منجر به شناخت و درک بهتر مسأله مورد پژوهش و همچنین شناخت ارزشمند مطالعات صورت گرفته است. این بررسی در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که این مقوله برای اولین بار در دهه هشتاد میلادی مطرح گردیده و از آن زمان تاکنون با مفاهیمی همچون رفتار پیش اجتماعی سازمانی، خود جوشی سازمانی، رفتار فرا نقش، عملکرد زمینه ای و عملکرد شهروندی نیز مورد بحث واقع شده است. اکثر پژوهش‌ها در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش بینی عوامل ایجاد کننده این رفتارها متمرکز بوده اند. در این زمینه، متغیرهایی همچون شخصیت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، روابط رهبر- پیرو و ... به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده اند (۲۶). نتایج پژوهشی که به بررسی رفتار کارکنان سازمان در تعامل با همکاران می‌پرداخت نشان داد، ارتباط بهتر بین مدیران و کارکنان سازمان منجر به درجات بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی و در نتیجه تعاملات بهتر در کل سازمان می‌شود (۲۲). نتایج پژوهش پور سلطانی و امیرجی (۱۳۹۲) بر روی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد نشان داد که بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی آنها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و مؤلفه تعهد عاطفی پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی است (۳). عظیم زاده و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود بر روی کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد پنج گانه ی شخصیت، دو بعد استقبال از تجربه و وجدان، با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری دارند و بعد استقبال از تجربه حدود ۹ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کرده است (۹). اسمعیلی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه

ی بین توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران پرداختند و نتایج حاصل نشان داد که هر چه میزان توانمندی کارکنان بیشتر باشد، رفتار شهروندی سازمانی آنها نیز بیشتر خواهد شد (۱). در پژوهشی به رابطه ی هویت سازمانی و عوامل اجتماعی- جمعیت شناختی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش پرداخته شد و نتایج حاصل بیانگر آن بود که نوع استخدام با رفتار شهروندی رابطه ی مثبت و معنی داری دارد. همچنین، هویت سازمانی، پیش‌بینی کننده‌ی معنی داری برای رفتار شهروندی و ابعاد آن، به جز بعد جوانمردی است (۲). مرادی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه‌ی سبک های رهبری تحول آفرین - تبادلی و رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی را مورد مطالعه قرار دادند و نتایج آنان بیانگر آن است که رهبری تحول آفرین پیش بینی کننده ی قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی است (۱۲). پژوهشی تحت عنوان ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی نشان داد که بین دو بعد عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری برقرار است (۱۱). همچنین در خصوص اخلاق کاری نیز مطالعه ای، ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق فردی را مورد بررسی قرار داده و با اشاره به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان سندرم «سرباز خوب» و با اذعان به این مسأله که این گونه رفتارها می‌توانند اخلاقی و یا غیر اخلاقی باشند، بیان می‌دارد که این گونه رفتار بر پایه اخلاقیات است و درجات بالاتر اخلاق، منجر به درجات بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (۳۲). پژوهشی دیگر به بررسی تفاوت های جنسیتی در اخلاق کار پرداخت؛ نتایج این پژوهش نشان داد که علی رغم مطالعات پیشین در این زمینه، زنان درجات بالاتری در

و مجهز نباشند، مسلماً جامعه را در تحقق اهداف عالیه آموزشی و پرورشی با مشکلات جدی مواجه خواهند کرد. از طرفی، به نظر می رسد میزان بالای اخلاق کاری معلمان، باعث ارتقاء مفاهیمی همچون رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد که این امر به خصوص در نهادهای آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است. مسائل اخلاق کاری به عنوان یک نیاز در سازمان ها همواره مورد بحث بوده و بررسی ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک نوع رفتار فرا نقش، منجر به شناخت ابعاد تأثیر گذار اخلاق کاری بر روی رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد.

با توجه به توضیحات ارائه شده، هر چند، توجه مجامع علمی و مدیران سازمان های پیشرو به دو مقوله ی اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی گسترش یافته است، اما مطالعه ی چندانی بر روی ارتباط بین این دو مفهوم، به خصوص در بخش ورزش، انجام نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر، بر آن است تا این ارتباط را مورد مطالعه قرار دهد و به این سؤال پاسخ دهد که آیا اخلاق کاری به عنوان یک کل و ابعاد چهار گانه آن، می تواند رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان سمنان را پیش بینی کند؟

### روش شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، بررسی و تعیین میزان پیش بینی کنندگی اخلاق کاری و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی و روش گردآوری اطلاعات میدانی است. جامعه ی آماری پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی استان سمنان بود که تعداد آنها در زمان انجام پژوهش ۲۲۳ نفر بوده است (جدول ۱).

اخلاق کاری ندارند (۲۳). معید فر (۱۳۸۶) اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن، در میان کارکنان دولتی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد که میزان اخلاق کاری در سازمان های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت بخشی قرار دارد. اما نکته تأمل بر انگیز رابطه ی معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهمتر از همه با سطح تحصیلات است (۱۳). ساکس و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) ارتباط بین اخلاق کار، نگرش شغلی و تمایل به ترک شغل در بین کارکنان سازمان های خدماتی را مورد بررسی قرار داده و نشان داد که اعتقاد قوی تر به اخلاق کار، به طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به طور غیر مستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد (۳۱). سهرابی و خانلری (۱۳۸۸) به بررسی نقش رفتار شهروندی بر روی اخلاق فناوری اطلاعات پرداخته و نشان دادند که اخلاقیات فناوری اطلاعات می تواند از ارزش های اخلاقی سازمان تاثیرپذیر باشد که در این اثر، تعهد سازمانی و ابعاد رفتار شهروندی سازمان به عنوان متغیر میانجی عمل می کنند (۶).

کم توجهی و حساسیت کمتر نسبت به مسائل تربیتی و آموزشی دانش آموزان، درگیر شدن با مسائل اقتصادی، مشارکت کمتر در فعالیت های مختلف اجتماعی، روی آوردن به مشاغل مغایر با شأن معلمی از جمله نشانه های کاهش و ضعف اخلاق کاری در بین معلمان است. این امر به نوبه خود در ابعاد مختلف تربیتی، علمی، آموزشی، اجتماعی و اخلاقی صدمات جبران ناپذیری بر پیکره نظام آموزشی و جامعه وارد کرده است. با توجه به نقش غیر قابل انکار معلمان در امر تربیت و آموزش، عدم مدیریت مناسب می تواند مشکلات زیادی را در جامعه به وجود آورد. معلمانی که به اخلاق کاری و مؤلفه های آن معتقد

جدول ۱. حجم جامعه و نمونه آماری پژوهش

مجموع	زن	مرد	
۲۲۳	۱۰۳	۱۲۰	جامعه آماری
۱۴۱	۶۵	۷۶	نمونه آماری

این پرسشنامه توسط پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) تهیه شده و شامل ۲۴ گویه است که به وسیله آن پنج بعد رفتار شهروندی یعنی وظیفه شناسی (۵ گویه)، نوع دوستی (۵ گویه)، جوانمردی (۵ گویه)، فضیلت شهروندی (۴ گویه)، احترام و تکریم (۵ گویه) در مقیاس پنج ارزی لیکرت سنجش می شود (۲۳).

روایی صوری و محتوایی این دو پرسشنامه توسط ۵ تن از اساتید صاحب نظر در علم مدیریت و مدیریت ورزشی تایید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها، با اجرای مقدماتی بر روی نمونه ای شامل ۳۰ تن به غیر از نمونه اصلی، روش آلفای کرونباخ به کار گرفته شد و ثبات درونی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی،  $\alpha = 0.76$  و ثبات درونی پرسشنامه اخلاق کاری،  $\alpha = 0.80$  به دست آمد.

از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی توزیع داده ها استفاده شد و نتایج نشان داد، داده‌ها از توزیع طبیعی برخوردارند. بنابراین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی استفاده شد. همچنین برای تعیین نقش اخلاق کاری و ابعاد آن در پیش بینی کنندگی رفتار شهروندی سازمانی، از تحلیل رگرسیون دو و چند متغیره استفاده شد. تمامی تحلیل ها در سطح معناداری ۰/۰۵ و با کمک نرم افزار آماری SPSS انجام شد.

### یافته های پژوهش

تحلیل توصیفی اطلاعات مربوط به ویژگی های فردی نمونه آماری پژوهش نشان داد سن ۷۴ درصد پاسخ

برای تعیین حجم نمونه مورد نظر از فرمول کوکران استفاده شد و در نهایت ۱۴۱ نفر (۷۶ مرد و ۶۵ زن) به تناسب طبقات جامعه (نسبت زن و مرد)، به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند (جدول ۱).

ابزار پژوهش، شامل دو پرسشنامه به شرح زیر می باشد:

الف) پرسشنامه<sup>۱</sup> OWEI (فهرست اخلاق کاری مشاغل):

این پرسشنامه توسط گریگوری. سی. پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و در سطح بین المللی و در موارد فراوان مورد استفاده قرار گرفته و از اعتبار بسیار بالایی برخوردار است (۲۳). در ایران نیز، این پرسشنامه توسط محققان استفاده و مورد تایید قرار گرفته است (۸ و ۷). ابعاد چهار گانه پرسشنامه اخلاق کار از دیدگاه پتی عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار (۱۶ گویه)، پشتکار و جدیت در کار (۱۲ گویه)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۴ گویه) و روح جمعی و مشارکت در کار (۸ گویه). بنابراین، پرسشنامه اخلاق کاری از ۵۰ گویه در طیف پنج ارزی لیکرت (همیشه، بیشتر وقت ها، بعضی وقت ها، به ندرت و ابدأ) تشکیل شده است. همچنین، نمره گذاری بر حسب جهت سؤالات در نوسان است. گاهی از ۵ به ۱ و گاهی از ۱ به ۵. از مجموع نمرات حاصل از مؤلفه ها، نمره کل اخلاق کاری به دست می آید (۶).

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (OCBS<sup>۲</sup>):

1 . Occupational Work Ethics Inventory  
2 . Organizational Citizenship Behavior Scale

نتایج پژوهش نشان می دهد، بین اخلاق کاری (کل) با رفتار شهروندی سازمانی (کل) رابطه معناداری وجود دارد ( $p=0/001$ ). بنابراین؛ می توان گفت بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد، به طوری که هر چه اخلاق کاری بیشتر باشد، رفتار شهروندی سازمانی نیز بیشتر و بهتر است. بر اساس نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون، بین مؤلفه های اخلاق کاری، یعنی دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ( $p=0/001$ ) (جدول ۲).

دهندگان در محدوده ی ۲۵ تا ۳۵ سال قرار دارد، ۵۳/۸ درصد آنها مرد و ۴۶/۲ درصد را زنان تشکیل دادند، ۷۹/۲ درصد نمونه آماری پژوهش دارای مدرک تحصیلی لیسانس تربیت بدنی و ۱۷/۹ درصد فوق لیسانس تربیت بدنی بودند. همچنین؛ ۳۹/۶ درصد افراد، سابقه ی خدمت کمتر از ۵ سال و ۳۶/۸ درصد سابقه ی خدمت ۵ تا ۱۰ سال داشتند. با توجه به نتایج مطالعه حاضر، میانگین و انحراف معیار اخلاق کاری معلمان تربیت بدنی استان سمنان و رفتار شهروندی سازمانی آنها به ترتیب  $(4/31 \pm 0/40)$  و  $(4/09 \pm 0/39)$  می باشد که میانگین هر دو متغیر بالاتر از سطح متوسط است. همچنین؛ مؤلفه روابط سالم و انسانی با میانگین ۴/۴۵، بیشترین میزان را در بین مؤلفه های اخلاق کاری دارا می باشند (جدول ۲).

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون بین رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه های اخلاق کاری

ردیف	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱ رفتار شهروندی سازمانی	۴/۰۹	۰/۳۹	۱					
۲ دلبستگی و علاقه	۴/۱۲	۰/۵۴	۰/۵۷۶**	۱				
۳ پشتکار و جدیت	۴/۳۴	۰/۴۷	۰/۵۶۳**	۰/۷۷۴**	۱			
۴ روابط سالم و انسانی	۴/۴۵	۰/۳۷	۰/۴۱۷**	۰/۴۸۱**	۰/۴۸۷**	۱		
۵ روح جمعی و مشارکت	۴/۳۸	۰/۵۴	۰/۶۲۵**	۰/۵۲۹**	۰/۵۵۰**	۰/۷۰۶**	۱	
۶ اخلاق کاری کل	۴/۳۱	۰/۴۰	۰/۶۵۳**	۰/۸۹۳**	۰/۸۶۴**	۰/۷۶۰**	۰/۷۸۶**	۱

\* $P \leq 0/05$  ، \*\* $P \leq 0/01$

رفتار شهروندی سازمانی در سطح  $\alpha = 0/05$  معنادار است و شاخص اخلاق کاری (کل) چیزی حدود ۴۲ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کند ( $F(1, 139) = 77/46, P = 0/001$ ). این یافته ها در جدول ۳ ارائه شده است.

در ادامه، از رگرسیون دو متغیره برای تعیین میزان قدرت پیش بینی کنندگی اخلاق کاری (به عنوان متغیر پیش بین) برای رفتار شهروندی سازمانی (به عنوان متغیر ملاک) استفاده شد. یافته ها نشان می دهد که میزان پیش بینی کنندگی اخلاق کاری به عنوان یک کل، بر

جدول ۳. نتایج رگرسیون دو متغیره برای اخلاق کاری (پیش‌بین) و رفتار شهروندی سازمانی (ملاک)

P	t	F	R <sup>2</sup>	ضریب معیار نشده		متغیر
				Beta	SE	
۰/۰۰۱	۴/۱۰۹			۰/۳۱۸	۱/۳۰۷	عدد ثابت
۰/۰۰۱	۸/۸۰۱	۷۷/۴۶	۰/۶۵۳	۰/۴۲۷	۰/۰۷۳	اخلاق کاری کل

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد مدل رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ابعاد اخلاق کاری معنی دار است ( $F=24/40$  و  $P=0/001$  و  $R^2=0/49$ ) و مؤلفه های «روح جمعی و مشارکت در کار» و «دلبستگی و علاقه به کار» شرایط پیش بینی کنندگی رفتار شهروندی سازمانی را دارا می باشند.

برای تعیین نقش ابعاد اخلاق کاری از مدل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شد. در این تحلیل، متغیرهای پیش بین (مستقل)، ابعاد اخلاق کاری (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار) بودند و متغیر ملاک (وابسته) رفتار شهروندی سازمانی فرض شد.

جدول ۴. پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مؤلفه های اخلاق کاری

P	t	ضریب معیار شده		رگرسیون گام به گام
		Beta	SE	
۰/۰۰۱	۲/۲۲		۰/۳۶۰	عدد ثابت
۰/۰۲۸	۸/۸۰	۰/۲۵۶	۰/۰۸۴	دلبستگی و علاقه به کار
۰/۱۸۹	-۱/۳۲	-۰/۱۳۵	۰/۱۰۸	روابط سالم و انسانی
۰/۱۸۰	۱/۳۴	۰/۱۵۷	۰/۰۹۸	پشتکار و جدیت در کار
۰/۰۰۱	۴/۶۷	۰/۴۹۹	۰/۰۷۸	روح جمعی و مشارکت در کار

کننده رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب روح جمعی و مشارکت در کار (۰/۴۹) و دلبستگی و علاقه به کار (۰/۲۵) هستند (جدول ۴). بر اساس نتایج حاصل می توان معادله رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی را از روی متغیرهای پیش بین به صورت زیر نوشت:

شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش بین نشان می دهد که بین رفتار شهروندی سازمانی با دلبستگی و علاقه به کار (۰/۱۸) و روح جمعی و مشارکت در کار (۰/۳۶) رابطه معنادار وجود دارد. ضریب معیاری بتا (β) نیز نشان می دهد که مهم ترین عوامل پیش بینی

$$OCB = 1/79 + (0/36) \text{ مشارکت در کار} + (0/18) \text{ روح جمعی و مشارکت در کار}$$

اخلاقی، آثار نامطلوبی را بر جامعه بشری حاکم نموده است. بی تردید باید گفت که با هر تفکری به مسئله مدیریت (در سطح خرد یا کلان) پرداخته شود، اخلاقیات جایگاه متعالی خود را باز خواهد یافت و انکار آن در

### بحث و نتیجه گیری

به رغم اینکه بشر امروزی در زمینه های مادی، اقتصادی، علمی و فن آوری به پیشرفت قابل توجهی دست یافته است، اما بی توجهی به اخلاقیات و ارزش های



بنابراین؛ می توان گفت بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد، به طوری که هر چه اخلاق کاری بیشتر باشد، رفتار شهروندی سازمانی نیز بیشتر و بهتر است. بر اساس نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون، بین مؤلفه های اخلاق کاری، یعنی دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری به دست آمد که با پژوهش طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰)، سلیمانی (۱۳۹۰) و تارنیپسید<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) همخوانی دارد (۷، ۵، ۳۲). تارنیپسید در پژوهش خود عنوان نمود بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط و همبستگی مثبت و معنادار وجود داشته و اخلاق کاری بالاتر منجر به درجات بالاتر رفتار شهروندی سازمانی می شود (۳۲). این ارتباط را از لحاظ نظری نیز، می توان با توجه به بیانات پادساکف و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) که چهار عامل ویژگی های شخصی کارکنان، ویژگی های سازمان، ویژگی های شغل و رفتار های رهبری را به عنوان مهم ترین پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی می دانند توجیه کرد (۲۵). چرا که، اخلاق کاری را می توان هنجاری شخصی و حتی در سطح فراتر مرتبط با سازمان عنوان نمود. برای تعیین نقش ابعاد اخلاق کاری از مدل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شد. در این تحلیل، متغیرهای پیش بین (مستقل)، ابعاد اخلاق کاری (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار) بودند و متغیر ملاک (وابسته) رفتار شهروندی سازمانی فرض شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد مدل رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ابعاد اخلاق کاری معنی دار است ( $F = 24/40$  و

درازمدت به زیان سازمان خواهد بود. به دلیل رشد و توسعه سازمان ها و افزایش نقش آنها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت های سازمان ها و تاثیرات آنها بر ذینفعان مختلف، اهمیتی روز افزون یافته است به گونه ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی سازمان ها بر عملکرد کلی سازمان ها تاثیرات بزرگی دارد.

در این پژوهش به بررسی میزان اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان سمنان پرداخته شد و هدف اصلی تعیین میزان پیش بینی کنندگی اخلاق کاری و مؤلفه های آن (متغیر پیش بین) بر رفتار شهروندی سازمانی (متغیر ملاک) بود. نتایج پژوهش نشان داد، میزان اخلاق کاری معلمان تربیت بدنی بالاتر از سطح متوسط و حتی در سطح بالایی قرار دارد که با یافته های قهرمانی (۱۳۹۰)، معید فر (۱۳۸۵)، عبداللهی و نجات (۱۳۸۸) که جامعه آماری آنان به ترتیب شامل معلمان مقاطع سه گانه آذربایجان شرقی، کارکنان ادارات دولتی و معلمان شهر رشت بود، همخوانی دارد (۱۰، ۱۳، ۸). مؤلفه روابط سالم و انسانی با میانگین ۴/۴۵، بیشترین میزان را در بین مؤلفه های اخلاق کاری داراست که با پژوهش معیدفر (۱۳۸۵) همخوانی دارد. معید فر در پژوهش خود اذعان نمود ۷۰ درصد کارکنان ادارات دولتی نمونه پژوهش از نظر اخلاق کار در سطح بالایی می باشند و مؤلفه های روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با میانگین ۳/۰۸ دارای بیشترین میزان می باشند (۱۳). نکته جالب توجه، میزان بالای میانگین مؤلفه های مورد بحث در پژوهش حاضر نسبت به دیگر پژوهشات انجام شده می باشد که مدیران مربوطه می توانند به عنوان مزیت از این فرصت استفاده نمایند. یافته های پژوهش حاضر نشان داد بین اخلاق کاری به عنوان یک کل و رفتار شهروندی سازمانی، در سطح اطمینان ۰/۹۵، رابطه معناداری وجود دارد ( $p = 0/001$ ).

1. Turnipseed  
2. Podsakoff

رایان (۲۰۰۲) نیز نشان داد رابطه مثبت و قوی بین رفتار شهروندی سازمانی و دو بعد از اخلاق پروتستانتیسم<sup>۲</sup> (روحیه جمعی و مشارکت در کار و سخت کوشی یا پشتکار و جدیت) وجود دارد (۳۰).

یافته های این پژوهش می تواند به بهترین وجه در راستای ارتقای مشخصه های رفتار شهروندی با استفاده از تقویت اخلاق مورد استفاده قرار گیرد. بدین منظور لازم است فرآیند ویژه ای برای لحاظ نمودن اخلاق گرایی در نظام استخدام معلمان تربیت بدنی مد نظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث اخلاقی بودن نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند. همچنین اتخاذ تدابیری برای ارتقای اخلاق کاری معلمان تربیت بدنی نیز به عنوان برنامه ای میان مدت و با استفاده از مفاهیم و سنجه های ذکر شده برای اخلاق کاری می تواند نقش مؤثری در بهبود رفتار شهروندی معلمان داشته باشد. این امر می تواند رفتار شهروندی سازمانی را که خود منجر به عملکرد بهتر سازمان خواهد شد، تقویت نماید.

$R^2 = 0/49$  و  $P = 0/001$ ). بدین معنی که ابعاد اخلاق کاری به طور معنی داری ۴۹ درصد از واریانس داده های رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان سمنان را پیش بینی می کند. همچنین، نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که مؤلفه های «روح جمعی و مشارکت در کار» و «دلبستگی و علاقه به کار» شرایط پیش بینی کنندگی رفتار شهروندی سازمانی را دارند. شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش بین نشان می دهد که بین رفتار شهروندی سازمانی با دلبستگی و علاقه به کار (۰/۱۸)، پشتکار و جدیت در کار (۰/۱۳) و روح جمعی و مشارکت در کار (۰/۳۶) رابطه وجود دارد. ضریب معیاری بتا نیز نشان داد که مهم ترین عوامل پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب روح جمعی و مشارکت در کار (۰/۴۹) و دلبستگی و علاقه به کار (۰/۲۵) هستند. لازم به ذکر است مؤلفه «روح جمعی و مشارکت در کار» که در این پژوهش بیشترین میزان پیش بینی کنندگی رفتار شهروندی سازمانی را دارا می باشد از ۸ گویه، در محیط کار آدم خود خواهی هستم، ظاهر آراسته و مرتبی دارم، آدم بی توجه و بی ملاحظه ای هستم، روح جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات مافوق اطاعت می کنم، نظم و نظامات را رعایت می کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم؛ تشکیل شده و به بعد قانون گرایی نیز مشهور است. نتایج پژوهش حاصل با پژوهشات طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰) و رایان<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) همخوانی دارد (۷، ۳۰). طاهری دمنه و همکاران در پژوهش خود اذعان نمودند مهم ترین عامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی، عامل قانون گرایی از اخلاق کاری می باشد که با دارا بودن ضریب ۰/۹۰۴ بالاترین اثر معنادار را در تبیین واریانس رفتار شهروندی از خود نشان داده است (۷). نتایج پژوهش

## منابع و مأخذ

۱. اسمعیلی، محمد رضا؛ سید عامری، میر حسن؛ قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۸۹). «رابطه بین توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران». نشریه پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۱۰- ص ۱۸۶-۱۶۹.
۲. اللهیاری، محبوبه؛ حمیدی، مهرزاد؛ همتی نژاد، مهر علی (۱۳۸۹). «رابطه ی هویت سازمانی و عوامل اجتماعی- جمعیت شناختی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش». نشریه پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۹- ص ۱۱۲-۹۵.
۳. پور سلطانی زرنندی، حسین؛ امیرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). «ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد». نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۱۶- ص ۱۴۷-۱۲۷.
۴. رضایی منش، بهروز (۱۳۸۳). «بررسی زیر ساخت اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران». رساله ی دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ص ۴.
۵. سلیمانی، نادر (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی آنان در مدارس شهرستان گرمسار». فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول. ص ۲۷-۱۱.
۶. سهرابی، بابک؛ خانلری، امیر (۱۳۸۸). «اخلاق، فناوری اطلاعات و رفتار شهروندی سازمانی». فصلنامه اخلاق در علم و فناوری. سال چهارم، شماره های ۱ و ۲، ص ۱۰- ۱.
۷. طاهری دمنه، محسن؛ زنجیرچی، محمود؛ نجاتیان، مجید (۱۳۹۰). «نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره دوم- ص ۳۹-۳۰.
۸. عباداللهی، حمید؛ نجات، جعفر (۱۳۸۹). «ارزش ها و اخلاق کاری معلمان شهر رشت». نشریه مطالعات اجتماعی ایران. شماره ۱۱- ص ۱۳۳-۱۰۸.
۹. عظیم زاده، مرتضی؛ خبیری، محمد؛ اسدی، حسن (۱۳۸۸). « تعیین میزان پیش بینی کنندگی شخصیت برای رفتار شهروندی در سازمان ورزش شهرداری تهران». نشریه پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۲۷- ص ۱۷۴-۱۵۹.
۱۰. قهرمانی، جعفر (۱۳۹۰). «بررسی اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه استان آذربایجان شرقی». فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشات مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره دوم، ص ۹۲- ۷۱.
۱۱. محرم زاده، مهرداد؛ شاکر، زینب؛ کاشف، میر محمد (۱۳۸۹). «ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی». نشریه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، شماره ۱۲- ص ۲۱-۵.
۱۲. مرادی، محمد رضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، نصر ا. . . جعفری، اکرم (۱۳۸۸). «رابطه ی سبک های رهبری تحول آفرین- تبادلی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». نشریه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران. شماره ۸- ص ۱۵۰-۱۲۵.

۱۳. معید فر، سعید (۱۳۸۶). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی». فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، ص ص ۳۴۱-۳۲۱.
۱۴. نوروزی سید حسینی، رسول (۱۳۹۱). «اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی». نشریه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، شماره ۱۵، ص ص ۱۰۳ - ۸۷.
15. Abu Elanain, H. M., (2008). "**An Investigation of the Relationship of Openness to Experience and organizational citizenship behaviors**". Journal of American Academy of Business, Cambridge; 13(1), ABI/INFORM Global p. 72.
16. Aoyagi, M. W. Cox, R. H., and McGuire, R. T. (2008). "**Organizational Citizenship Behavior in Sport: Relationships with Leadership, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction**", Journal of Applied Sport Psychology, 20: 25-41.
17. BARBU, Razvan. (2012), "**Considerations on Managerial Ethics in sports organizations**". Management & Marketing, volume X, issue 1/2012.
18. Cherring D J (2005). "**The work ethic: working values and values that work**". Amacom Books. New York. P: 43.
19. Daft, R. L., (1992). "**Organization Theory and Design**". New York, West Publishing Company. Available at: <http://diyapdf.com>.
20. Kegans, L. (2009). "**Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations**", Performance improvement quarter, 22(3): 83-94.
21. Kim S. (2006) "**Public Service motivation and organizational citizenship behavior in Korea**". International journal of manpower, 27(8): 714-22.
22. Kim S, Oneill J W, Cho H M (2010). "**When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organization citizenship behavior**". 29(4):530-537.
23. Meriac J, Poling T L, Woehr D.J (2009). "**Are there gender differences in work ethic? An examination of measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile**". Personality and individual differences. 47:209-213.
24. Petty, G. C. (1995c). "**Vocational-Technical Education and the Occupational Work Ethic**", Journal of Industrial Teacher Education, 32(3): 12-14
25. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R., (1990). "**Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviours**". Leadership Quarterly, 1, PP: 107-142.
26. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000) "**Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research**". Journal of Management, 26(3): 513-563.
27. Robinson, M.J. (2010), "**Sport Club Management**", Human Kinetics Management, Fitness Information Technology, P: 214.

- 28.Rocha, C. (2008). **“Organizational effectiveness of athletic departments and coaches`extra Role behavior”**. Retrieved November 11, 2008 from [www.nassm.com/files/conf\\_abstracts/2008-175.pdf](http://www.nassm.com/files/conf_abstracts/2008-175.pdf).
- 29.Rocha, C. (2008). **Perceived organizational support and employee performance : “The mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behavior”**. Retrieved November 11, 2008 from [www.nassm.com/files/conf\\_abstracts/2008-176.pdf](http://www.nassm.com/files/conf_abstracts/2008-176.pdf).
- 30.Ryan J.J (2002). **"Work values and organizational citizenship behaviors: values that work for employees and organizations"**. Journal of business and psychology. 17(1): 123-132.
- 31.Saks A. M, Mudrack PE, Ashforth BE(1996). **"The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit,and turnover for temporary service employee"**. Canadian journal of administrative sciences.13 (3):226-236.
- 32.Turnipseed D.L(2002).**"Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics"**. Journal of business research". 55(1): 1- 15.