

رابطه ارزش های اخلاقی و بروز رفتارهای اخلاقی و شهروندی

فرناز باقری، دکتر سعید جعفری نیا*، دکتر اکبر حسن پور
گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران
(تاریخ دریافت: ۹۶/۹/۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۱۱/۴)

چکیده

زمینه: چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی جهت بروز رفتارهای اخلاقی و شهروندی در سازمان، یکی از مهم ترین چالش های مدیران کارآمد امروزی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ارزش های اخلاقی و بروز رفتارهای اخلاقی و شهروندی با توجه به نقش میانجی گری عدالت و تعهد سازمانی انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، ۹۴۶ نفر کارکنان شرکت مخابرات استان تهران بوده و نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۲۷۴ نفر تعیین و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته بوده که روایی سوالات آن، با اجرای آزمایشی و روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن به روش محاسبه آلفای کربنباخ با ضریب (۰/۸۴) محاسبه و مورد تأیید قرار گرفته است. آزمون فرضیه ها با به کارگیری همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری انجام شده است.

یافته ها: بین ارزش های اخلاقی سازمان با میانجیگری عدالت و تعهد سازمانی و بروز رفتارهای اخلاقی در سازمان رابطه مثبت وجود دارد. بین ارزش های اخلاقی سازمان با میانجیگری تعهد سازمانی و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. بین رفتارهای اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. رابطه بین عدالت سازمانی و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تأیید نشد.

نتیجه گیری: ایجاد ارزش های اخلاقی در سازمان منجر به بروز رفتارهای اخلاقی خواهد شد. ارزش های اخلاقی همچنین می تواند جو عمومی سازمان را مهیای بروز رفتارهای شهروندی نماید.

کلید واژگان: اخلاق، تعهد، رفتار شهروندی سازمانی، عدالت

سر آغاز

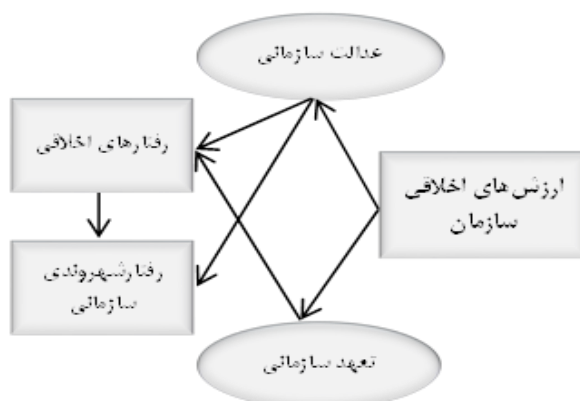
امروزه یکی از مهم ترین چالش های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا آن ها رفتارهای اخلاقی از خود بروز دهند (۳). اولین گام در دستیابی به این اهداف شناسایی مدلی است که از طریق آن ارزش های اخلاقی سازمان منجر به رفتار اخلاقی^۶ در سازمان شود. مهم ترین پیامد آن شکل گیری عدالت سازمانی^۷ و تعهد سازمانی^۸ و در نهایت رفتارهای فراتر از^۹ نظیر رفتارهای شهروندی سازمانی^{۱۰} است.

عدالت و تعهد سازمانی متغیرهای میانجی^{۱۱} بوده اند. عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخورد و رفتار منصفانه^{۱۲} سازمان با آنان است و تعهد سازمانی به درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و

حاکمیت اخلاق در فرهنگ سازمانی^۱، نقش مهمی در تبدیل تهدیدها به فرصت ها و مسئولیت پذیری اخلاقی^۲ نقش مؤثری در افزایش کارایی^۳ و اثربخشی^۴ سازمان ها دارد (۱). ارزش های اخلاقی^۵ سازمان زیرمجموعه ای از فرهنگ سازمانی است که تأثیر متقابل چندبعدی میان سیستم های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری را نشان می دهد. سیستم های غیررسمی شامل مجموعه ای از باورها و هنجارهایی است که در افراد درون یک سازمان مشترک است. جنبه های رسمی ارزش های اخلاقی سازمان می تواند از طریق سیستم های پاداش، خط مشی ها و رویه ها نشان داده شود (۲).

بر این اساس هدف تحقیق حاضر تبیین رابطه ارزش های اخلاقی (عدالت و تعهدسازمانی) با بروز رفتارهای اخلاقی و شهروندی سازمانی است. به همین منظور به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که: آیا بین ارزش های اخلاقی در سازمان و بروز رفتارهای اخلاقی و رفتارهای شهروندی در سازمان رابطه وجود دارد؟ چارچوب مفهومی تحقیق در قالب نگاره (۱) ارائه شده است.

درگیری و مشارکت او با آن سازمان می باشد. رفتار اخلاقی انعکاس ارزش های فرد^{۱۳} می باشد. توانایی تشخیص خوب از بد؛ تعهد، تمایل و اعتماد به انجام آن چه که درست و صحیح است (۴). رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری خودجوش و آگاهانه است که به طور مستقیم به وسیله سیستم های پاداش در سازمان طراحی نشده اند، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شوند. در پژوهشی نشان دادند که ارزش های اخلاقی سازمان، بر تعهد سازمانی فرد تأثیر دارد. تعهد بر رفتار اخلاقی و رفتار اخلاقی نیز بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد (۵).



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

سازمانی با بروز رفتارهای اخلاقی»، «تعهدسازمانی با بروز رفتارهای اخلاقی»، «تعهدسازمانی با بروز رفتارهای شهروندی» و «رفتارهای اخلاقی با بروز رفتارهای شهروندی» وجود دارد. رابطه بین «عدالت سازمانی با بروز رفتارهای شهروندی» تأیید نشد.

روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن، ۹۴۶ نفر، کارکنان مخابرات تهران بوده و حجم نمونه، ۲۷۴ نفر تعیین شده است که به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ۳۶ سؤالی محقق ساخته بوده است. روایی پرسشنامه پس از مشاوره با خبرگان و روش تحلیل عاملی تأییدی مورد سنجش و تأیید قرار گرفت. اعتبار پرسشنامه با روش آلفای کرباخ (۰/۸۴) تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های کولموگوروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته ها

بر اساس جدول (۱) بین تمامی متغیرها همبستگی وجود دارد. بنابراین به منظور تعیین روابط بین متغیرها از مدل ساختاری استفاده شده است. ضرایب استاندارد نشان دهنده میزان تأثیر متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته می باشد. با استناد به جدول ۲، رابطه معنی داری بین «ارزش های اخلاقی با عدالت سازمانی»، «ارزش های اخلاقی با تعهد سازمانی»، «عدالت-

جدول ۱: همبستگی بین متغیرها

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱. ارزش های اخلاقی	۱				
۲. عدالت سازمانی	۰.۴۳۱*	۱			
۳. تعهد سازمانی	۰.۴۱۴*	۰.۲۲۳*	۱		
۴. رفتارهای اخلاقی	۰.۴۲۸*	۰.۲۸۸*	۰.۶۳۸*	۱	
۵. رفتارهای شهروندی	۰.۴۰۹*	۰.۲۷۲*	۰.۶۰۳*	۰.۷۳۲*	۱

جدول ۲: نتایج آزمون و ضرایب مسیر

متغیرها	T	ضرایب	P	نتیجه
ارزش های اخلاقی - عدالت سازمانی	۸/۱۲	۰/۵۰	۰/۰۱	تأیید
ارزش های اخلاقی - تعهد سازمانی	۶/۶۷	۰/۵۳	۰/۰۱	تأیید
عدالت سازمانی - بروز رفتار اخلاقی	۲/۰۵	۰/۱۰	۰/۰۵	تأیید
تعهد سازمانی - بروز رفتار اخلاقی	۸/۱۰	۰/۷۷	۰/۰۱	تأیید
عدالت سازمانی - بروز رفتار شهروندی	۰/۹۷	۰/۰۴	-	-
تعهد سازمانی - بروز رفتار شهروندی	۳/۰۱	۰/۲۷	۰/۰۱	تأیید
رفتار اخلاقی - بروز رفتار شهروندی	۶/۳۸	۰/۶۰	۰/۰۱	تأیید

می شود. افرادی که رفتار اخلاقی بیشتری دارند، رفتار شهروندی بیشتری نیز از خود بروز می دهند (۱۷). بنابراین در تأیید آخرین فرضیه می توان نتیجه گرفت که رفتار شهروندی سازمانی نمود رفتار اخلاقی در محیط کار است.

براساس نتایج تحقیق، به مدیران پیشنهاد می شود تا رویه های سازمانی خود، از جمله پرداخت پاداش، گزینش، آموزش و ... اصول و ارزش های - اخلاقی را رعایت کنند. تلاش برای بهبود جوسازمانی، پرورش مهارت ها و توانایی های کارکنان از طریق سرمایه گذاری آموزشی، ایجاد رضایت از حقوق و مزایا و فراهم کردن شرایط مناسب کاری و تأمین امنیت شغلی، می تواند یک استراتژی ارزشمند برای بهبود تعهد سازمانی باشد. توجه و به کارگیری سیستم های پاداش مؤثر و اقتضایی، توسعه فرهنگ مشارکتی و نظام مدیریت مشارکتی، برای افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی پیشنهاد می شود.

تحقیق حاضر بر روی کارکنان مخابرات تهران صورت گرفته و جهت تعمیم نتایج آن به سایر سازمان ها در سایر شهرهای کشور باید احتیاط نمود. همچنین این تحقیق تنها رابطه متغیرهای ارزش های اخلاقی، عدالت، تعهد را با رفتارهای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار داده است.

نتیجه گیری

با توجه به مدل ارائه شده، سازمان نقش مهمی در رفتارهای فردی کارکنان ایفاء می کند. ایجاد ارزش های اخلاقی در سطح سازمان می تواند از طریق تأثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر، منجر به سطح بالاتر رفتار اخلاقی کارکنان شود. کارکنانی که رفتارهای اخلاقی بالایی دارند بیشتر در رفتارها و فعالیت های فراتر از نقش یا فرایضه ای شرکت می کنند و جوعوممی سازمان، مهبیای بروز رفتارهای شهروندی می شود.

ملاحظه های اخلاقی

امانت داری و رعایت حقوق مشارکت کنندگان جهت تکمیل پرسشنامه ها در نظر گرفته شده است.

سپاسگزاری

مراتب تقدیر از کلیه همکاران شرکت مخابرات ایران، به پاس همکاری در انجام این پژوهش به عمل می آید.

واژه نامه

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. Organization Culture | فرهنگ سازمانی |
| 2. Moral responsibility | مسئولیت پذیری اخلاقی |
| 3. Efficiency | کارایی |
| 4. Effectiveness | اثربخشی |
| 5. Ethical Values | ارزش های اخلاقی |
| 6. Ethical Behavior | رفتار اخلاقی |

بحث

هدف اصلی تدوین ارزش های اخلاقی در سازمان بروز رفتار اخلاقی به منظور جلوگیری از فساد اداری ۱۴ سازمان است. در تحقیق حاضر مدلی که مبتنی بر آن ارزش های اخلاقی می توانند منجر به رفتار اخلاقی شوند، معرفی و آزمون گردید. در مجموع با مطالعه مدل های متعدد رفتارهای اخلاقی، عوامل متعددی به عنوان پیامدهای ارزش های اخلاقی مؤثر بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسایی شده اند. که این پیامدها عبارت بودند از ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی که در واقع مدل تحقیق این مسأله را بیان می کند که تدوین ارزش های اخلاقی در سازمان منجر به بروز رفتارهای اخلاقی خواهد شد. عدالت ادراک شده ۱۵، احساس دل بستگی و تعهد کارکنان به سازمان را افزایش می دهد. در این مرحله است که حصول رفتارهای اخلاقی می تواند منجر به بروز رفتارهای فراتر از تعهد سازمانی به عنوان یکی از پیامدهای ارزش های اخلاقی - اخلاقی سازمان مورد تأیید قرار گرفت. این یافته همسو با نتایج تحقیقات (۲، ۶ و ۷) است. همچنین همراستا با تحقیقات (۸ و ۵)، تعهد - سازمانی به عنوان یکی از برآیندهای ارزش های اخلاقی در سازمان مورد تأیید قرار گرفت.

در این تحقیق نیز همچون برخی تحقیقات (۷، ۹ و ۱۰)، عدالت سازمانی منجر به توسعه و گسترش بروز رفتارهای اخلاقی در سازمان می شود.

در تحقیقات مختلف، تعهد سازمانی را عاملی برای بروز و ظهور رفتارهای اخلاقی از جانب کارکنان می دانند، در این تحقیق نیز تأثیر مثبت و معنادار تعهد سازمانی بر بروز رفتارهای اخلاقی مورد تأیید قرار گرفت (۳ و ۱۱).

در تحقیق حاضر بر خلاف برخی تحقیقات (۱۲ و ۱۳) تأثیر مثبت عدالت سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تأیید نشد. احتمالاً عوامل دیگری چون شخصیت پرسنل، فرهنگ، دانش و ... می توانند در بروز رفتار شهروندی سازمانی مؤثر باشند.

مطالعات (۱۴) نشان داد که تعهد عاطفی با رفتارهای داوطلبانه ای همبسته است که به پاداش های رسمی بستگی ندارند. محققان (۱۵) معتقدند رابطه بین انواع تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی یکسان نبوده به طوری که تحقیقات نشان داده، میزان بالاتری از تعهد عاطفی و نیز تعهد هنجاری منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی بالاتر خواهد شد و این در حالی است که تعهد استمراری با رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط قابل توجهی نداشته است. بنابراین همراستا با تحقیقات مذکور، در این تحقیق نیز تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمان مورد تأیید قرار گرفته است.

طبق نظر (۱۶) و (۶) و با استفاده از دیدگاه ساختارگرا، رفتار اخلاقی مطابق با خط مشی ها، ارزش ها و هنجارهای تجویز شده سازمانی تعریف

عدالت سازمانی
تعهد سازمانی
رفتارهای فراتر
شهروندی - سازمانی
متغیرهای میانجی
رفتار منصفانه
ارزش های فرد
فساد اداری
عدالت ادراک شده

8. Grenberg WL. (2015). Organizational justice as a framework for understanding union management relations in education. Canadian Journal of Education; (30): 725-748.
9. Eric GL, Nancy LH, Marie LG. (2015). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff: job stress, job satisfaction and organizational commitment. Journal of Criminal Justice; 35: 644-656.
10. James C, Deko K. (2014). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. International Journal of Hospitality Management; 29: 344-353.
11. Cohen Charash Y, Spector PE. (2012). the role of justice in organizations: a met analysis. Organizational Behavior Human Decision Process; 86: 278-321.
12. Chan SHJ, Lai HYI. (2017). Understanding the link between communication satisfaction. perceived justice and organizational citizenship behavior. Journal of Business Research; 70: 214-223.
13. Özduvan A, Tanova. C. (2017). Coaching and employee organizational citizenship behaviours: The role of procedural justice climate. International Journal of Hospitality Management; 60:58-66.
14. Nadim J, Mohammad Muzahid A, Mahmudul H. (2014). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. BRAC University Journal; 1(2): 75 - 85.
15. Gautam T, Dick RV, Wagner U, Upadhyay N, Davis AJ. (2016). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. Asian Journal of Social Psychology; 8(3): 305- 320.
16. Friedrich F. (1983). Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction. Personnel Psychology; 22: 171-183.
17. Turnipseed DL. (2017). Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. Journal of Business Research; 55: 1-15.

7. Organizational Justice
8. Organizational Commitment
9. Redirecting behaviors
10. Organizational Citizen
11. Mediator variables
12. Fair behavior
13. Individual values
14. Administrative corruption
15. Perceived justice

References

1. Shojayifar Z, Marziyeh A, Nastiezaie N. (2017). The relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement. Iranian Journal Bioethics; 7 (23): 17-28. (In Persian).
2. Valentine S, Barnett T. (2002). Ethics codes and sales professionals' perceptions of their organizations' ethical values. Journal of Business Ethics; 40(3): 191-200.
3. Khoddami S, Osanlo B. (2015). Designing ethical behavior model of employees with emphasis on the role of ethical values of organization. Ethics in Science and Technology; 10 (1): 95-105. (In Persian).
4. Clark AL. (1998). Perceptions and validation of ethics in public schools. [Ph.D thesis]. USA: Saint Louis University.
5. BahariFar A, Javaheri Kamel M, Ahmadi S.A. (2011). Ethical behavior and organizational citizenship behavior : The effects of ethical values. Justice and Organizational Commitment. Human Resource Management Researches; 1(1): 23-42. (In Persian).
6. Hunt SD. (1990). Commentary on an empirical investigation of a general theory of marketing ethics. Journal of Academic Marketing Science; 18: 173-177.
7. Abbasi M, Khodayari Zarnagh R. (2012). Moral values of organization in light of organizational justice. Bioethics Journal; 1(2): 83-98. (In Persian).

: