

بررسی رابطه جو اخلاقی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمان

در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران به منظور ارائه مدل

بهرام کیامنی^۱

فرشیده ضامنی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۷/۱۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۱۷

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی جو اخلاقی و عدالت و رفتار شهروندی سازمان در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران به منظور ارائه مدل ساختاری در سال تحصیلی (۹۶-۱۳۹۵) می‌باشد. روش پژوهش، پیمایش از نوع توصیفی است. این پژوهش از حیث هدف در زمره تحقیقات کاربردی قلمداد می‌شود. جامعه آماری کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش ۳۲ منطقه و شهرستان استان مازندران به انضمام تمامی کارکنان اداری و ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۱۹۲۹ نفر و حجم نمونه به تعداد ۳۲۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعیین شده است. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس روش میدانی و پیمایش و ابزار، مصاحبه سازمان یافته و پرسشنامه‌های استاندارد بود. روش آماری همبستگی پیرسون تحلیل عاملی تاییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل مسیر استفاده گردیده است. کلیه ابعاد سازه‌ها جو اخلاقی (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، کارایی، مستقل) عدالت سازمانی (تعاملی، رویه‌ای، توزیعی) رفتار شهروندی سازمان (نوعدوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه) بر اساس تحلیل عاملی تاییدی مورد پذیرش واقع شد. بخش ساختاری مدل نیز حاکی از آن است که متغیر جو اخلاقی با اثر مستقیم (۰/۶۲۲) بیشترین مقدار واریانس رفتار شهروندی را تبیین کرده است و متغیر عدالت سازمانی با اثر مستقیم (۰/۱۵۶) رفتار شهروندی را تبیین نموده است. این مدل مطابق با کلیه شاخص‌های برازش اعم از شاخص برازش تطبیقی یا CFI که مقدار ۰/۹۲۸ / شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA این شاخص برای مدل مقدار آن ۰/۰۷۴ / شاخص کای اسکوتر (CMIN) مقدار آن ۲/۷۲۸ می‌باشد که مقادیر این شاخص‌ها نیز نشان از برازش نسبتاً خوب مدل توسط داده‌ها دارد. نتایج آزمون نشان داد مدل ارائه شده مناسب بوده و تاثیر متغیر مکنون برون‌زا بر متغیر درون‌زا مثبت و معنادار است.

واژگان کلیدی: جو اخلاقی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری - ایران.

E- mail: b.kiamani1351@yahoo.com

میايل: ۰۹۱۱۲۹۲۳۱۲۳

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری - ایران (نویسنده مسئول).

E- mail: f_zameni@yahoo.com

میايل: ۰۹۱۱۲۱۳۴۳۴۹

مقدمه

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها علی‌الخصوص در سازمان‌های آموزشی، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را جو اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته است. از آن جایی که نگرش‌های اعتقادی و اخلاقی به عنوان انگیزه اصلی رفتار افراد هستند. این انتظار می‌رود که ادراک افراد از ارزش‌های اخلاقی مربوط به اصول سازمان تأثیری قوی در واکنش موثر افراد در سازمان داشته باشد، جو اخلاقی ادراک رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و جو کاری درک شده با پیامدهای کاری متنوعی مثل رضایت شغلی، عدالت سازمانی تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری، و عملکرد شغلی در ارتباط است (قالوندی و همکاران، ۱۳۹۳). جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد یا بهبود بخشد. هم چنین رویه‌ها، عملکردها و سیاست‌های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان می‌کند. محیط فرهنگی - اجتماعی، جو روانی سازمان، تاریخچه سازمانی، کدها و استانداردهای اخلاقی، برنامه‌های آموزشی در زمینه اخلاق، شیوه مدیریت و ارتباط، همگی از عوامل سهیم در شکل‌گیری جو اخلاقی در یک سازمان است. در سازمان‌هایی که جو مثبت اخلاقی حاکم باشد ادراک کارکنان از عدالت و نیز تحقق عدالت در آن بستر آسان‌تر رفتار کارکنان نسبت به رفتار شهروندی در قالب نقش و نیز فرا نقش بهتر بروز ظهور می‌یابد، اخلاق روح قانون است و ضمانت اجرایی آن، بدون قوانین و مقررات غیر ممکن است. اما، اخلاق دامنه‌ای بسیار فراگیرتر از قانون دارد و تعهدات اخلاقی در سطح ژرف‌تری از مناسبات حرفه‌ای، مؤثر است. به همین دلیل تحویل اخلاق حرفه‌ای به مقررات و قانون آسیب‌زاست.

سازمان‌های آموزشی امروزی شهروندمدار نبوده و رفتار شهروندی سازمانی به ندرت دیده می‌شود و کارکنان خواسته و یا ناخواسته از بروز چنین رفتارهایی اجتناب می‌ورزند. کارکنان همان چیزی که قوانین و مقررات و شرح شغلی مشخص کرده و همان چیزی که مدیران و رهبران سازمان گفته‌اند انجام می‌دهند و رفتارهایی فراتر از نقش مورد انتظار ارائه نمی‌دهند در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی محدود می‌شود (ملک اخلاق و همکاران، ۱۳۹۵). اخلاق، این قدرت را هم برای فرد و سازمان فراهم می‌نماید که خود کنترل و خود بهبودگر باشند و این نظام آموزشی و تربیتی است که این نوع وجدان را چه در فرد و چه در سازمان نهادینه می‌نماید. استفاده از اخلاق (اخلاقی که ارزش افزوده ایجاد می‌نماید) قابلیت سازمان‌ها را افزایش داده و هزینه‌های سازمان و جامعه را کاهش می‌دهد. آن‌چه مسلم است وجود جو اخلاقی که نماد آن رفتار اخلاقی، نقش راهبردی در موفقیت آموزش و پرورش دارد و دوری از آن، سازمان را سخت آسیب‌پذیر می‌کند. تاکید بر اهمیت جو اخلاقی در نظام آموزش و پرورش صرفاً برای نشان دادن ضرر و خسارتی است که دوری سازمان‌ها را از اخلاق موجب می‌شود. هم چنین موفقیت یک

سازمان منوط به اعتماد محیط به سازمان و آن نیز در گروهی پیش‌بینی‌پذیری سازمان برای محیط و آن نیز به نوبه خود، در گروهی مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق همه عناصر محیط سازمان تعریف می‌شود و نقش راهبردی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. نبود جو مناسب و رفتار درست از سوی کارکنان آموزش و پرورش خسارت‌هایی را هم به افراد، سازمان و جامعه وارد می‌نماید. وقتی کارکنان رفتار مناسبی نداشته و از اخلاق برخوردار نباشند عدم همکاری بین افراد، قانون‌شکنی، عدم توجه به ارباب رجوع، عدم توجه به وجدان کاری و خصومت در این سازمان رشد یافته و دیگر نه تنها پاسخگوی نیازهای خود و محیط نیست بلکه ممکن است باعث فساد و از بین رفتن ارزش‌ها در جامعه شود.

عدالت سازمانی موجد استرس در کارکنان هنگامی که کارکنان در سازمان با چالش‌های اخلاقی روبرو هستند، سطح استرس ناشی از محیط کار افزایش می‌یابد (لوی و دوینسک، ۲۰۱۳). رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و ماهیتی اختیاری دارد که مستقیماً در سیستم‌های رسمی پاداش‌دهی در سازمان تعریف نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود منظور از اختیاری بودن این است که این رفتار جزء شرح وظایف شغلی و یا رفتارهای رسمی نمی‌باشد و در تعهد استخدامی افراد قرار نگرفته و کاملاً انتخابی است و کوتاهی در انجام آن هیچ گونه تنبیهی را به دنبال ندارد. به عبارتی می‌توان این نوع از رفتار را به صورت یک قرارداد روشن بین فرد و سازمان توصیف کرد که بیشتر به یک انتخاب شخصی شباهت دارد. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تاکید دارد: اول این که این رفتار باید داوطلبانه باشد، دوم این که مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد و سوم این که رفتار شهروندی سازمانی، ماهیتی چند وجهی دارد (شائمی، ۱۳۹۲).

از مولفه‌های مهم تحول در ساختار اداری آموزش و پرورش با توجه به دگرگونی‌های محیط، تغییر سطح انتظارات جامعه شکل‌گیری جو اخلاقی مطلوب و پیاده‌سازی عدالت سازمانی با توجه به اشکال مختلف آن در راستای مشارکت هرچه بیشتر کارکنان فارغ از هرگونه چارچوب رسمی وظایف آن‌ها می‌باشد که امروزه یکی از آسیب‌های مهم در این زمینه این است که کارکنان صرفاً به رفع تکلیف و سلب مسئولیت از امور می‌پردازند، همین مسئله موجب نارضایتی و فرسودگی شغلی در نهایت کاهش بهره‌وری سازمان آموزش و پرورش می‌شود. قطعاً توجه به توسعه پایدار در کشور و نیز سیاست‌های چشم‌انداز برنامه بیست ساله و نقشه راه آن در ساختار کلان آموزش و پرورش از همین مسیرها می‌گذرد. با توجه به حیات زیستی محقق در این سازمان یکی از چالش‌های جدی که در سازمان آموزش و پرورش به عنوان نهاد زیربنایی در امر تربیت وجود دارد این است که به علت کم‌رنگ شدن جو اخلاقی و عدالت سازمانی کارکنان گاهی گله از فرسودگی شغلی و نیز عدم برخورداری ارزش افزوده در این سیستم از جنبه معنوی و مادی را دارند و هر لحظه آرزوی پایان حیات شغلی خود را می‌کنند. در حالی که باید افراد در سازمان زندگی کنند، چون بخش عمده‌ای از عمر خود را در سازمان به سر می‌برند که این خسارت هنگفتی برای سازمان عظیم آموزش و پرورش را در بر می‌دارد عدم همسویی نیازهای افراد و انتظارات از نقش کارکنان

در این سازمان روح نارضایتی را در آن‌ها تقویت نموده است. امروزه در رفتار سازمانی و تغییرات در سازمان مقوله جو اخلاقی به علت وسعت دایره شمول آن و نیز عدالت سازمانی با توجه رویکرد و ابعاد آن در راستای تکوین رفتار شهروندی به عنوان زنجیره ارزش محسوب می‌شوند، عدم توجه و برنامه‌ریزی دست‌اندرکاران آموزشی در این زمینه پیامد زیانباری را به دنبال خواهد داشت. در این پژوهش محقق با طرح پرسش اصلی خود که چه مدلی را جهت تبیین تأثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش می‌توان ارائه داد؟ سرلوحه کار خود قرار داده تا از نتایج و دستاوردهای آن حداقل بتوان بخشی از مشکلات این سازمان را مرتفع ساخت.

هدف کلی

- تأثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران به منظور ارائه مدل.

اهداف ویژه

- الف) شناسایی ابعاد جو اخلاقی
- ب) شناسایی ابعاد عدالت سازمانی
- ج) شناسایی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
- د) شناسایی تأثیر جو اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی
- ه) شناسایی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی
- ع) ارائه مدلی برای تبیین تأثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی
- غ) تعیین درجه تناسب مدل از دیدگاه صاحب‌نظران.

سوال اصلی

- چه مدلی می‌توان جهت تأثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران ارائه کرد؟

سوال‌های ویژه

- الف) ابعاد جو اخلاقی کدامند؟
- ب) ابعاد عدالت سازمانی کدامند؟
- ج) ابعاد رفتار شهروندی سازمانی کدامند؟

- خ) تأثیر جو اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟
 ه) تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟
 د) چه مدلی را جهت تبیین تأثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌توان ارائه کرد؟
 ی) درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه صاحب‌نظران چگونه است؟

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

جو اخلاقی: جو اخلاقی سازه‌ای روان‌شناختی است که مبتنی بر مجموع ادراکات افراد از رویه‌ها، سیاست‌ها و ارزش‌های اخلاقی سازمان است (منتخب یگانه و همکاران، ۱۳۹۴).
 - نمره‌ای که پاسخگویان از پرسشنامه محقق ساخته در این زمینه به دست می‌آورند.
 عدالت سازمانی: عبارتند از نگرش نسبت به شغل، ادراک سیاست‌های سازمان، رفتار سرپرست و فرهنگ سازمانی، مشارکت همکاران، چشم‌انداز و ماموریت مدیریت عالی، صلاحیت‌ها، تجربه عملکرد صنعت به عنوان یک مجموعه نیز بر این عوامل اثرگذارند (امهان و همکاران^۱، ۲۰۱۴).
 - نمره‌ای که پاسخگویان از پرسشنامه محقق ساخته در این زمینه به دست می‌آورند.
 رفتار شهروندی سازمانی: رفتاری اختیاری و سودمند است که به طور مستقیم توسط سیستم پاداش و عملکرد کار به رسمیت شناخته نمی‌شود. با این حال، این رفتار به تسهیل در فرآیند اجتماعی در سازمان کمک می‌کند. هر رفتار فردی متفاوت است و نمی‌تواند از قبل برای کارهای یک سازمان تجویز شود و به این ترتیب در طبیعت داوطلبانه (آونگ و وان احمد، ۲۰۱۵)^۲.
 - نمره‌ای که پاسخگویان از پرسشنامه محقق ساخته در این زمینه به دست می‌آورند.

جو اخلاقی

جو اخلاقی یک مفهوم سازمانی توسعه یافته است. جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و این که موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می‌کند (ویکتور و کولن، ۱۹۸۷: ۵۲). جو اخلاقی به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی یا جو سازمانی در نظر گرفته می‌شود. ویکتور و کولن گونه‌شناسی انواع جو را بر مبنای دو بعد (۱) معیارهای اخلاقی که در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به کار گرفته شده (خودپرستی^۳، نیک‌خواهی^۴، اصول اخلاقی^۵) (۲) کانون تحلیل (سطح فردی، سازمانی و اجتماعی) می‌دانند.

1. Amhan
 2. Avang and van
 3. Egoism
 4. Benevolence
 5. Principle

ابعاد جو اخلاقی

جو اخلاقی مراقبتی

اشخاصی که در محیطی صمیمی، همراه با جو غالب عاطفی کار می‌کنند، دوستی، مسئولیت اجتماعی، کارایی و علاقه تیمی را بالاتر از سود شخصی و سود سازمانی در نظر می‌گیرند (السی و آلپکان، ۲۰۰۹). هنگامی که سازمان جو اخلاقی دلسوزانه دارد، تأکید بر رفاه دیگران با سیاست‌ها، رویه‌ها و استراتژی سازمان حمایت می‌شود. در این محیط نه فقط رویه‌ها و سیاست‌های سازمان، جو را ارتقا می‌دهد، بلکه بیشتر اعضای گروه نیز با این روش رفتار می‌کنند (دبرا و شریل، ۲۰۱۰).

جو اخلاقی مقرراتی

در این جو نقش‌ها، قوانین و رویه‌های سازمانی به کار گرفته شده را با توجه خاصی در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. در این جو، نقش‌ها و سیاست‌های سازمانی پایه‌ای برای رفتار هستند و تصمیم‌گیری اخلاقی را هدایت می‌کنند. جنبه‌های منفی این بعد، نقش‌های ناآشکار و سیاست‌های درونی است که با قوانین و استانداردهای کارکنان در تضاد است و توجه کمی به دیگران در فرایند تصمیم‌گیری دارد (همان).

جو اخلاقی ضوابطمدار

در این جو بر قانون و کدهای حرفه‌ای تأکید می‌شود. بر این اساس که افراد به اصول و موازین خارجی، هم‌چون قانون، کتاب انجیل و استانداردهای حرفه‌ای وفادارند (السی و آلپکان، ۲۰۰۹). جنبه منفی این بعد، این است که افراد ممکن است نسبت به آثار اعمال خود بر دیگران بی‌توجه باشند، همان‌گونه که آثار انتخاب را بر خود و دیگران نادیده می‌گیرند (دبرا و شریل، ۲۰۱۰).

جو اخلاقی ابزارگری

این جو، به ابزارگرایی اشاره می‌کند جایی که تئوری خودبینی با مکان‌های قابل بررسی فردی، بومی و جهانشمولی که در کارکنان و سود سازمان متمرکز است در ارتباط است. جو ابزارگرایی به شکل محدود از رفتار با رویکرد خودبینی حمایت می‌کند. در این جو، علائق شخصی رفتار را هدایت می‌کند (همان). به دلیل این خودبینی، جو ابزارگرایی با فقدان توجه به ارزش‌های اخلاقی، حداقل احساس پاسخگویی درون فردی، تأکید بر کارایی یا کنترل هزینه، فقدان توجه به رفاه کارکنان و یک سیستم محرک نتیجه محور را به وجود می‌آورد (کوهن^۱، ۱۹۹۳). در علایق شخصی موارد روشنی از کلاهبرداری و فریبکاری در یک محیط ابزارگرایی اتفاق می‌افتد (دبرا و شریل، ۲۰۱۰). مطالعات بیانگر این است که این جو کمترین ترجیح را در بین سایر جوها دارد.

^۱ Cohen

جو اخلاقی کارایی مدار

در این نوع جو اخلاقی، راه و روش درست انجام دادن کارها در درون سازمان، راه و روشی است که از کارایی بیشتری برخوردار باشد (اپلبایوم^۱ و همکاران، ۲۰۰۵: ۴۵).

جو اخلاقی مستقل

در این جو، خود انتخابی با مسلک‌های شخصی در ارتباط است. تصمیم‌گیری در این جو اشخاص را به استفاده عمیق عقاید اخلاقی شخصی برای تصمیمات اخلاقی، بدون در نظر گرفتن تأثیر بیرونی این تصمیمات تشویق می‌کند (دبرا و شریل، ۲۰۱۰). از دیدگاه آنان در سازمان، تصمیماتی با پیامد اخلاقی باید بر اعتقادات اخلاقی افراد تأکید کند و کمترین توجه را به عوامل و تأثیرات خارجی نداشته باشد. اصول اخلاقی که افراد بر اساس آن تصمیم‌گیری می‌نمایند، احتمالاً با ملاحظات محتاطانه‌ای تعیین می‌شود. اخلاقیات افراد تنها مبنای جو مستقل می‌باشد (مارتین و کولن، ۲۰۰۶).

عدالت سازمانی

مفهوم عدالت سازمانی و جو سازمانی یک وجه مشترک بسیار مهم دارند و آن این است که هم جو و هم عدالت سازمانی هر دو پدیده‌ای ادراکی هستند. موج سوم پژوهش درباره عدالت که به تازگی در حال رشد است، به ارزیابی پیوند و آثار تعاملی عدالت توزیعی و رویه‌ای بر عکس‌العمل‌های افراد نسبت به یک تصمیم می‌پردازد. موج دوم به دنبال شناخت تمایزات میان این دو مفهوم بود؛ بنابراین، این واژه‌های کلیدی این نکته را که تأثیرات اصلی در کجا اعمال می‌شود، مورد آزمایش و بررسی قرار داد. موج سوم به دنبال همسوسازی آثار عدالت توزیعی و رویه‌ای بود. در واقع، ادراک بی‌عدالتی اثر مخربی بر روند توسعه دارد؛ زیرا اهتمام و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود؛ بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۲: ۳۰).

جدول شماره (۱): سیر روند زمانی تحول مفهوم پیردازی عدالت در سازمان

۱۹۶۳	۱۹۶۵	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۸۶	۱۹۹۳	۲۰۰۸	۲۰۰۹
------	------	------	------	------	------	------	------

^۱ Aplbayvm

پیشینه تحقیق

- جستاری توسط نعیمی و همکاران (۱۳۹۴)، «در رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی» صورت گرفت. فروپاشی‌های مالی و اخلاقی سال‌های اخیر برخی از سازمان‌های معروف درسراسر دنیا، مجامع اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک دوباره ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی سوق داده و زمینه‌ای را برای مطالعه فضایل و ارزش‌های اخلاقی در سراسر دنیا فراهم آورده‌اند. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز بودند. نمونه پژوهش ۲۲۷ نفر از این کارکنان بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که به ترتیب رهبری اخلاقی، جو اخلاقی و ویژگی شخصیتی وجدانی بودن در تبیین واریانس فضیلت سازمانی بیشترین نقش را ایفا می‌کنند. همچنین ویژگی‌های شخصیتی و هم عوامل محیطی پیش‌بینی کننده خوبی برای شکل‌گیری فضیلت سازمانی هستند. بنابراین، سازمان‌ها می‌بایست شرایط لازم جهت بروز و شکوفایی این سازه را فراهم کنند تا در نتیجه آن پیامدهای سازمانی مثبت حاصل شود.

- نظریان و همکاران (۱۳۹۴)، تحقیقی پیرامون «بررسی ارتباط ابعاد مختلف شخصیت مدیران شعب دانشگاه پیام نور استان گیلان روی رفتار شهروندی سازمانی» انجام پذیرفت. یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و بین ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و رابطه ابعاد گشودگی و روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست و گشودگی ارتباط ناهم‌سویی با رفتار شهروندی سازمانی داشته است.

- مرادی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به منظور «بررسی تأثیر انگیزش شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری» انجام شد. نتایج نشان داد که دو بعد انگیزش خودپنداره درونی و انگیزش ابزاری واجد شرایط پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی‌اند تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان با انگیزش شغلی تبیین کرد در ادامه یافته‌ها حاکی از این است که هر یک از ابعاد انگیزش شغلی تا حدودی رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را تبیین می‌کند و لازم است مدیران با شناسایی و تقویت ابعاد انگیزش شغلی به ویژه ابعاد خودپنداره درونی و انگیزش ابزاری بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان و در نهایت اثربخشی سازمان خود را ارتقا دهند.

- قیتانی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود با عنوان «طراحی مدل معادلات ساختاری اخلاق کاری و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان شوشتر» به این نتایج دست یافتند که اخلاق کاری کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی

رابطه مثبت و معناداری دارد. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیونی مشخص کرده است که دو متغیر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌توانند به عنوان پیش‌بینی کننده اخلاق کاری عمل نمایند.

- اسماعیلی (۲۰۱۴)، پژوهشی تحت عنوان «نقش رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» صورت گرفت. یک نمونه ۱۹۱ نفره از کارکنان بانک‌های خصوصی سوریه انتخاب شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تاثیر مثبت قابل توجهی از ابعاد سازمانی عدالت (توزیعی، روبه‌ای و تعاملی) بر رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

- علامه (۲۰۱۴)، در تحقیقی با عنوان «بررسی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» انجام شد که این مطالعه ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از جمع‌گرایی به عنوان متغیر تعدیل کننده در پاکستان را می‌سنجد. نتایج تجربی ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد، و جمع‌گرایی به صورت مثبت ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. نتایج حاکی است که موفقیت رهبر در محل کار بستگی به رفتار کارمندان با عدالت دارد.

- اکاری و همکاران (۲۰۱۵)، تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه شهروندی سازمان با سکوت سازمان کارکنان تمام وقت یک شرکت خصوصی چند ملیتی در ترکیه» انجام شد که نتایج نشان داد سکوت تسلیم و سکوت دفاعی یک اثر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، در مجموع سکوت جامعه پسند بوده به شکل کلی اثر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی می‌گذارد.

- کان دی پند (۲۰۱۵)، در تحقیقی تحت عنوان «تاثیر رهبری و کنش متقابل آن بر توان‌مندسازی و رفتار شهروندی سازمانی که رفتار شهروندی سازمان» در سری لانکا صورت گرفت. بسیاری از سازمان‌ها امروزه در حال اهمیت دادن به رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به عنوان یک درجه بسیار بالایی برای رسیدن به اهداف سازمانی خود به عنوان یک راه موثر و مهم می‌دانند که نتایج نشان داد رهبری و کنش متقابل آن با کارکنان تاثیر بسیار بالایی با رفتار شهروندی سازمانی دارد، همبستگی آن مورد تایید بوده و ارتباط معنی‌داری میان آن‌ها وجود دارد.

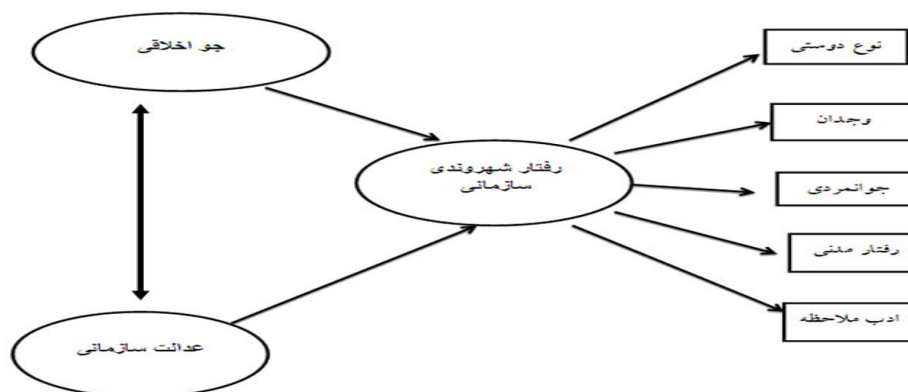
- بابی^۲ و همکاران (۲۰۱۵)، تحقیقی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین ادراکات هیات علمی از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» در آنکارا انجام گرفت. نمونه مطالعه شامل اعضای هیات علمی از هشت دانشکده از یک دانشگاه دولتی در آنکارا است. یافته‌های اصلی پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه وجود دارد.

¹. Kan De depend

². Babaei

- ماتور^۱ (۲۰۱۳)، تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی» نتیجه گرفت که رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی متغیرهای به عنوان متغیرهای گزاره‌ای) و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق



نمودار شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر یک مطالعه زمینه‌یابی از نوع توصیفی است. این پژوهش از حیث هدف در زمره تحقیقات کاربردی قلمداد می‌شود هنگامی که با هدف برخورداری از نتایج یافته برای حل مسائل موجود در سازمان و بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات و ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی به تحقیق می‌پردازیم.

جامعه آماری

کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش ۳۲ منطقه و شهرستان استان مازندران به انضمام تمامی کارکنان اداری و ستادی اداره کل آموزش پرورش اعم از: کارشناس مسئول، کارشناس و سایر کارکنان تحت عنوان کمک کارشناس، متصدی، خدماتی که با سازمان ارتباط کاری دارند و دارای مدرک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری و با سنوات خدمتی مختلف مدنظر بوده‌اند و جامعه آماری را شکل داده‌اند. حجم جامعه آماری ۱۹۲۹ نفر بوده است.

^۱ Mathur

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

باتوجه به این‌که در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران و نواحی ۳۲گانه آن مورد نظر بوده است، با مراجعه به اداره کل مذکور و بررسی‌های اولیه حجم جامعه آماری ۱۹۲۹ نفر مشخص گردیده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

الف) پرسشنامه جو اخلاقی

پرسشنامه‌ای که در پژوهش استفاده گردیده توسط ویکتور و کولن (۱۹۸۷)، طراحی شده است. این پرسشنامه ناظر بر سنجش مؤلفه‌های ششگانه ویکتور و کولن می‌باشد که دارای گویه است و در آن از طیف لیکرت استفاده شده است. در تحقیق مورد نظر به کمک روش آلفای کرونباخ برای ۲۶ سؤال پرسشنامه جو اخلاقی، مقدار آلفای ۰/۸۸ به دست آمده که نشان دهنده اعتبار بسیار بالای پرسشنامه می‌باشد.

ب) پرسشنامه عدالت سازمانی

این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن^۱ در سال ۱۹۹۳ ساخته شده که توسط حسین شکرکن و عبدالزهره نعامی در سال ۱۳۸۰ ترجمه و ویراستاری شده است. پرسشنامه عدالت از ۳ خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از:

- عدالت توزیعی دارای ۵ ماده
- عدالت تعاملی دارای ۸ ماده
- عدالت رویه‌ای دارای ۱۳ ماده

از جمع این ۳ حیطه نیز عدالت سازمانی کلی حاصل می‌شود. این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال می‌باشد. پرسشنامه عدالت سازمانی به ۳ مولفه عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی توسط شکرکن و نعامی از اعضای هیئت علمی دانشگاه اهواز ترجمه و ویراستاری گردیده است و توسط ایشان و سایر اساتید علوم تربیتی و روانشناسی در پژوهش‌های مختلف استفاده و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ تعیین شده قبلی، برای عدالت سازمانی ۸۰ درصد می‌باشد. ولی به جهت تعیین مجدد این مقدار ما تعداد ۳۰ عدد از پرسشنامه تکمیل شده انتخاب و با کمک نرم‌افزار و روش‌های آماری ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و مقادیر زیر حاصل گردید:

جدول شماره (۲): پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی

شاخص	مقدار آلفای کرونباخ
عدالت تعاملی	۰/۸۲۲
عدالت توزیعی	۰/۹۲۳
عدالت رویه‌ای	۰/۹۱۳
عدالت سازمانی	۰/۷۹۸

ج) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمان

برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶)، استفاده شده است. برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۱۵ سؤال پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمد.

جدول شماره (۳): ضریب پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	مقدار ضریب آلفا
عدالت سازمانی	۲۶	۰/۸۸
جو اخلاقی	۲۶	۰/۸۸
رفتار شهروندی	۱۵	۰/۸۲

یافته‌ها

نتایج فراوانی جنسیت پاسخگویان نشان داد که ۲۱ نفر پاسخگویان (۶/۶ درصد) زن و ۲۹۹ نفر (۹۳/۴ درصد) مرد بوده است.

نتایج فراوانی نوع استخدام پاسخگویان نشان داده که ۲۵۸ نفر پاسخگویان (۸۰/۶ درصد) استخدام-شان رسمی، ۲۹ نفر (۹/۱ درصد) پیمانی، ۷ نفر (۲/۲ درصد) قراردادی و ۲۶ نفر (۸/۱ درصد) استخدام-شان جزء سایر بوده است.

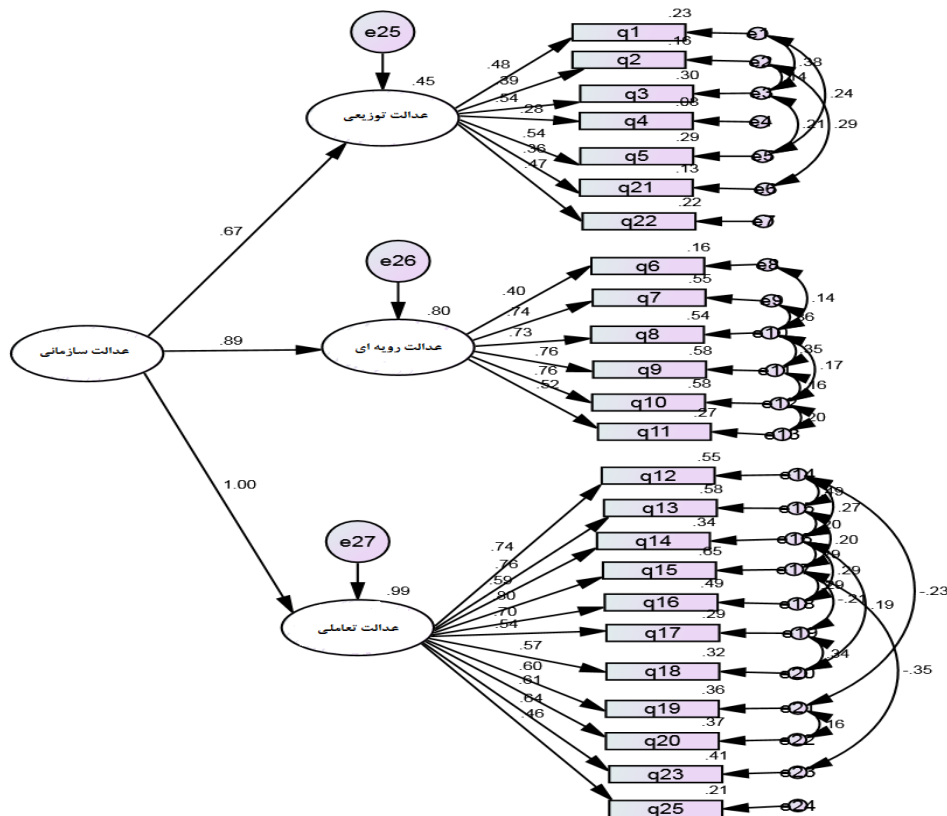
نتایج فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان نشان داد که ۷۴ نفر پاسخگویان (۲۳/۱ درصد) سابقه استخدامی کمتر از ۵ سال، ۵۷ نفر (۱۷/۸ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۶ نفر (۱۱/۳ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۵ نفر (۱۰/۹ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۵۸ نفر (۱۸/۱ درصد) بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۶۰ نفر (۱۸/۸ درصد) سابقه خدمت‌شان بین ۲۶ تا ۳۰ سال بوده است.

نتایج فراوانی مدرک تحصیلی پاسخگویان نشان داد که ۱ نفر پاسخگویان (۰/۳ درصد) مدرک تحصیلی‌شان دیپلم، ۲۱ نفر (۶/۶ درصد) فوق دیپلم، ۲۳۳ نفر (۷۲/۸ درصد) لیسانس، ۶۳ نفر (۷۱/۹ درصد) فوق لیسانس و ۲ نفر (۰/۶ درصد) مدرک تحصیلی‌شان دکتری بوده است.

نتایج فراوانی نوع شغل پاسخگویان نشان داد که ۱۸ نفر پاسخگویان (۵/۶ درصد) کارشناس مسئول، ۹۵ نفر (۲۹/۷ درصد) کارشناس و ۲۰۷ نفر (۶۴/۷ درصد) نوع شغل‌شان جزء سایر بوده است. علاوه بر این، نتایج این تحقیق بیانگر این است که اکثریت نمونه مورد بررسی نوع شغل‌شان جزء سایر بوده است. نتایج فراوانی سن پاسخگویان نشان داد که ۷۰ نفر پاسخگویان (۲۱/۹ درصد) سن‌شان بین ۲۰ تا ۲۹ سال، ۱۰۳ نفر (۳۲/۲ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۳۳ نفر (۴۱/۶ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۴ نفر (۴/۴ درصد) سابقه خدمت‌شان بین ۵۱ تا ۶۰ سال بوده است. نتایج نشان داد کلیه مولفه‌های جو اخلاقی در شش بعد که حداقل بار عاملی آن‌ها ۰/۳۶ و حداکثر بار عاملی آن‌ها ۰/۸۸ و مؤلفه‌های عدالت سازمانی در سه بعد حداقل بار عاملی آن‌ها ۰/۶۷ و حداکثر بار عاملی آن‌ها ۰/۹۹ و در نهایت رفتار شهروندی سازمانی که در پنج بعد حداقل بار عاملی آن‌ها ۰/۲۹ و حداکثر بار عاملی آن‌ها ۰/۹۸ قرار گرفتند. میانگین عدالت سازمانی ۱۰۳/۰۶ با انحراف معیار ۹/۹۰ می‌باشد. میانگین جو اخلاقی ۸۲/۴۷ با انحراف معیار ۱۴/۶۴ و میانگین رفتار شهروندی ۵۱/۰۴ و انحراف معیار ۸/۹۷ می‌باشد.

مدل تحلیل عاملی تاییدی عدالت سازمانی

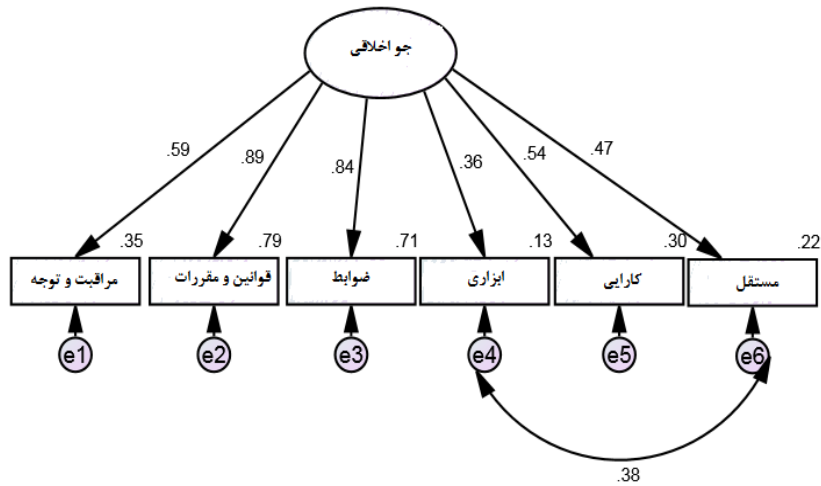
۲۶ سوال معرف متغیر عدالت سازمانی بودند. با استفاده از روش تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری در برآورد بارهای عاملی، نتایج به صورت شکل زیر بیان می‌شود. همان طور که ملاحظه می‌شود بارهای عاملی مربوط به هر عامل که نزدیک به ۰/۳ و بالاتر از آن بوده در مدل نگه داشته شدند که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند و سوال ۲۴ و ۲۶ به دلیل بار عاملی پایین از مدل حذف شدند. شاخص‌های برازش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند که مهم‌ترین آن $RMSEA=0/075$ و $CMIN/DF=2/785$ گزارش شد. بنابراین ابعاد عدالت سازمانی شامل سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی می‌باشد.



نمودار شماره (۲): مدل اندازه‌گیری عدالت سازمانی

مدل تحلیل عاملی تاییدی جو اخلاقی

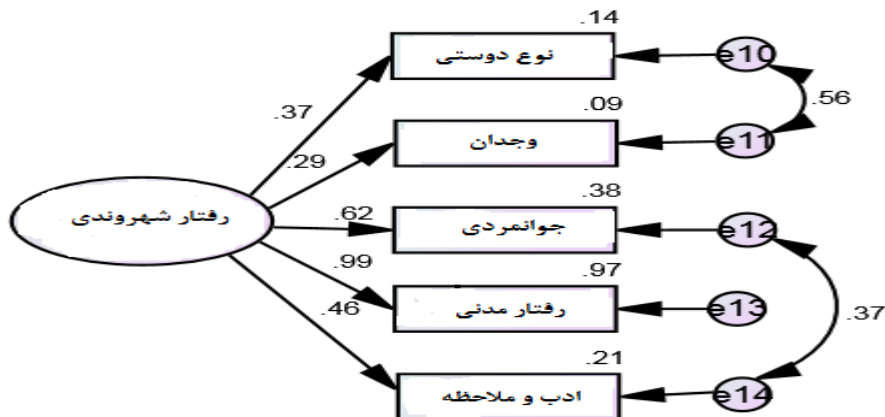
۶ مولفه معرف متغیر جو اخلاقی بودند. با استفاده از روش تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری در برآورد بارهای عاملی، نتایج به صورت شکل زیر بیان می‌شود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود بارهای عاملی مربوط به هر عامل بالاتر $0/3$ بوده که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند. شاخص‌های برازش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند، که مهم‌ترین آن $RMSEA=0/075$ و $CMIN/DF=2/117$ گزارش شد. بنابراین ابعاد جو اخلاقی شامل شش بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل می‌باشد.



نمودار شماره (۳): مدل اندازه‌گیری جو اخلاقی

مدل تحلیل عاملی تاییدی رفتار شهروندی

۵ مولفه معرف متغیر رفتار شهروندی بودند. با استفاده از روش تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری در برآورد بارهای عاملی، نتایج به صورت شکل زیر بیان می‌شود. همان طور که ملاحظه می‌شود بارهای عاملی مربوط به هر عامل نزدیک به $\frac{1}{3}$ و بالاتر از آن بوده که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند. شاخص‌های برازش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند که مهم‌ترین آن $RMSEA = 0/015$ و $CMIN/DF = 1/06$ گزارش شد. لذا ابعاد رفتار شهروندی شامل پنج بعد نودوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه می‌باشد.

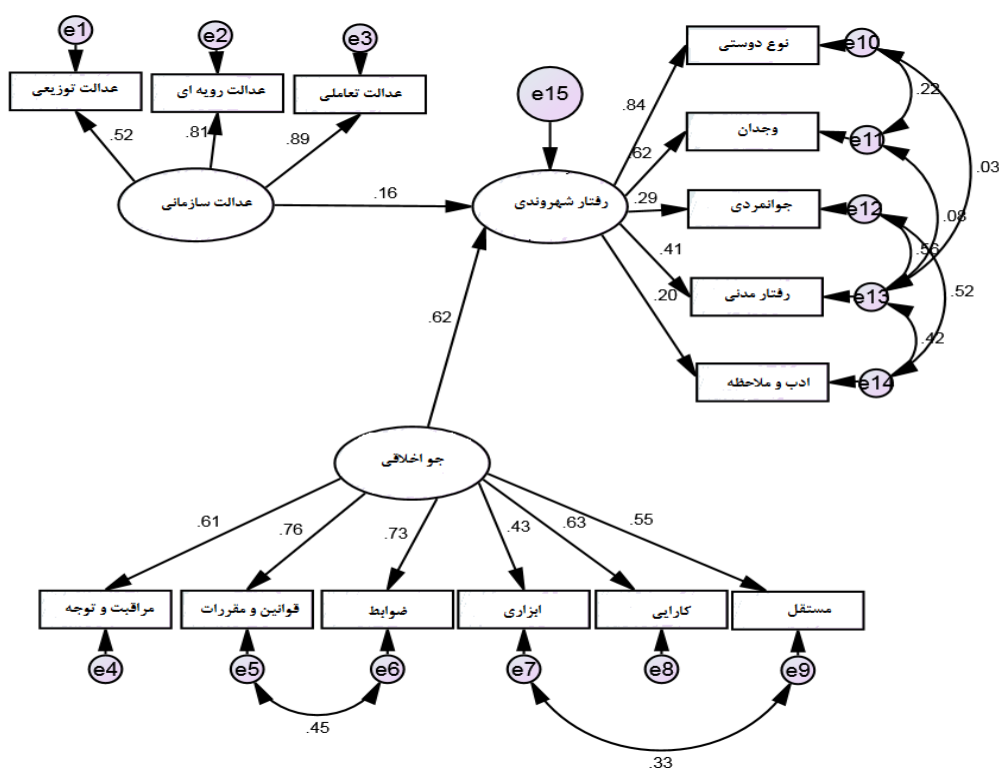


نمودار شماره (۴): مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی

مدل تحقیق

چه مدلی را جهت تبیین تأثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی می‌توان ارائه کرد؟

مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب رگرسیونی در شکل زیر ارائه شده است. برای رسم مدل نهایی، از رویکرد دو مرحله‌ای برای مناسب بودن بارهای عاملی بهره گرفته شد، و بعد از قابل قبول بودن آن‌ها نسبت به تدوین مدل نهایی اقدام شد. مدل ذیل به آزمون اعتبار سازه‌ای عدالت سازمانی، جو اخلاقی، رفتار سازمانی و آزمون نیکویی برآزش ساختار آن پرداخته است. بخش ساختاری مدل نیز حاکی از آن است که متغیر جو اخلاقی با اثر مستقیم (۰/۶۲۲) بیشترین مقدار واریانس رفتار شهروندی را تبیین کرده است و متغیر عدالت سازمانی با اثر مستقیم (۰/۱۵۶) واریانس رفتار شهروندی را تبیین نموده است.



نمودار شماره (۵): مدل معادلات ساختاری

جدول شماره (۴): اثر مستقیم و غیرمستقیم عدالت سازمانی و جو اخلاقی بر رفتار شهروندی

نوع اثر	مستقیم		اثر کل
	مستقیم	غیرمستقیم	
عدالت سازمانی	۰/۱۵۶	*	۰/۱۵۶
جو سازمانی	۰/۶۲۲	*	۰/۶۲۲

آزمون فرضیه‌ها

تأثیر جو اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟

جدول شماره (۵): ضرایب رگرسیونی

سوال	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	P	نتیجه	
عدالت سازمانی	رفتار شهروندی	۲/۴۵۱	۰/۱۵۶	۰/۰۱۴	تایید
جو اخلاقی	رفتار شهروندی	۷/۴۶۱	۰/۶۲۲	۰/۰۰۰	تایید

ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به این فرضیه ۰/۶۲۲ می‌باشد. مقدار P مربوط به این فرضیه ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که این گواه بر تایید این فرضیه می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که جو اخلاقی بر رفتار شهروندی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟

جدول شماره (۶): ضرایب رگرسیونی

سوال	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	P	نتیجه	
عدالت سازمانی	رفتار شهروندی	۲/۴۵۱	۰/۱۵۶	۰/۰۱۴	تایید

ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به این فرضیه ۰/۱۵۶ می‌باشد. مقدار P مربوط به این فرضیه ۰/۰۱۴ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که این گواه بر تایید این فرضیه می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه صاحب‌نظران چگونه است؟

جدول زیر، اهم شاخص‌های برازش مدل اولیه نمایش داده شده است. اکثر شاخص‌ها از جمله شاخص PCFI، PNFI، GFI در محدوده قابل قبول می‌باشند. لازم به ذکر است که لازم نیست همه شاخص‌های

مدل در محدوده قابل قبول باشند و ممکن است در یک مدل بعضی از شاخص‌ها در حد قابل قبول و برخی دیگر نباشند.

جدول شماره (۷): شاخص‌های مدل آزمون نیکویی برازش ساختار نظری

Model	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	PGFI	RMSEA	CFI	PNFI	PCFI
مدل پیش‌فرض	۱۸۴/۷۷۸	۶۷	۰/۰۰۰	۲/۷۲۸	۰/۹۲۶	۰/۸۸۴	۰/۵۹۱	۰/۰۷۴	۰/۹۲۸	۰/۶۵۷	۰/۶۸۳
مدل اشباع شده	۰/۰۰۰	۰							۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدل استقلال	۱۶۹۷/۰۵۳	۹۱	۰/۰۰۰	۱۸/۶۴۹	۰/۴۹۳	۰/۴۱۵	۰/۴۲۸	۰/۲۳۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

یافته‌های مبتنی بر سوال‌های پژوهش

ابعاد جو اخلاقی شامل شش بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل شناسایی شدند سپس هر یک از مولفه‌های شناسایی شده در جو اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران از طریق پرسشنامه ۲۶ سوالی با استفاده از تحلیل عامل تاییدی مورد بررسی قرار گرفت نتایج نشان داد که بارهای عاملی مربوط به هر عامل بالاتر از ۰/۳ بوده که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند. شاخص‌های برازش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند که مهم‌ترین آن $RMSEA=۰/۰۷۵$ و $CMIN/DF=۲/۸۱۷$ گزارش شد. بنابراین ابعاد جو اخلاقی شامل شش بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل می‌باشد. اعتبار عاملی سوالات از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه گردید، سوالات پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بودند.

ابعاد عدالت سازمانی در آموزش و پرورش کدامند؟

ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای شناسایی شد سپس هر یک از مولفه‌های شناسایی شده در عدالت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران از طریق پرسشنامه ۲۶ سوالی با استفاده از تحلیل عامل تاییدی مورد بررسی قرار گرفت که در بخش بررسی توصیفی داده‌ها بارهای عاملی مربوط به هر عامل بالاتر از ۰/۳ بوده که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند. شاخص‌های برازش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند، که مهم‌ترین آن $RMSEA=۰/۰۷۵$ و $CMIN/DF=۲/۸۱۷$ گزارش شد. بنابراین ابعاد عدالت سازمانی شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای می‌باشد. اعتبار عاملی سوالات از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه گردید این نتیجه حاکی از این است که سوالات پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بودند.

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش کدامند؟

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شامل نועدوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه شناسایی شد سپس هر یک از مولفه‌های شناسایی شده رفتار شهروندی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران از طریق پرسشنامه ۱۵ سوالی با استفاده از تحلیل عامل تاییدی مورد بررسی قرار گرفت که در بخش بررسی توصیفی داده‌ها همان طور که ملاحظه می‌شود بارهای عاملی مربوط به هر عامل بالاتر ۰/۳ بوده که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند. شاخص-های برازش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند، که مهم‌ترین آن $RMSEA=0/015$ و $CMIN/DF=1/06$ گزارش شد. لذا ابعاد رفتار شهروندی شامل پنج بعد نועدوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه می‌باشد. اعتبار عاملی سوالات از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه گردید، این نتیجه حاکی از این است که سوالات پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بودند.

تأثیر جو اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش چگونه است؟

ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به این فرضیه ۰/۶۲۲ می‌باشد. مقدار P مربوط به این فرضیه ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که این گواه بر تایید این فرضیه می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که جو اخلاقی بر رفتار شهروندی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش چگونه است؟

ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به این فرضیه ۰/۱۵۶ می‌باشد. مقدار P مربوط به این فرضیه ۰/۰۱۴ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که این گواه بر تایید این فرضیه می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

چه مدلی را جهت تبیین تأثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌توان ارائه کرد؟

برای رسم مدل نهایی، از رویکرد دو مرحله‌ای برای مناسب بودن بارهای عاملی بهره گرفته شد و بعد از قابل قبول بودن آن‌ها نسبت به تدوین مدل نهایی اقدام شد. مدل ذیل به آزمون اعتبار سازه‌ای عدالت سازمانی، جو اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و آزمون نیکویی برازش ساختار آن پرداخته است. بخش ساختاری مدل نیز حاکی از آن است که متغیر جو اخلاقی با اثر مستقیم (۰/۶۲۲) بیشترین مقدار واریانس رفتار شهروندی را تبیین کرده است و متغیر عدالت سازمانی با اثر مستقیم (۰/۱۵۶) رفتار شهروندی را تبیین نموده است.

درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه صاحب‌نظران چگونه است؟

شاخص کای اسکوتر یکی از شاخص‌های مطلق است. اغلب مقادیر بین ۱ تا ۵ را برای این شاخص قابل قبول می‌دانند. این مقدار برای مدل پژوهش ۲/۷۲۸ است که مقداری مناسب و قابل قبول است. شاخص GFI یکی از شاخص‌های تطبیقی است که مقدار بیشتر از ۰/۹۰ برای این مقدار نشان از برازش خوب مدل توسط داده‌ها دارد. GFI برای مدل ۰/۹۲۶ است که نشان می‌دهد بین ماتریس واریانس و کوواریانس بازتولید شده و ماتریس واریانس و کوواریانس مشاهده شده تفاوت چندانی وجود ندارد و این نشان از برازش خوب مدل دارد.

شاخص برازش تطبیقی یا CFI یکی از شاخص‌های تطبیقی است که مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ به عنوان قابل قبول بودن مدل و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ برای این شاخص به عنوان برازش بسیار خوب داده-ها به مدل تفسیر می‌شود. مقدار CFI برای مدل مذکور ۰/۹۲۸ و قابل قبول است و می‌توان نتیجه گرفت که مدل از یک مدل استقلال فاصله و به یک مدل اشباع نزدیک می‌شود.

شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA نیز همانند شاخص RMR بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. مدل‌های قابل قبول دارای مقدار ۰/۰۸ یا کوچک‌تر برای این شاخص هستند، مقدار این شاخص برای مدل ۰/۰۷۴ می‌باشد که این شاخص نیز نشان از برازش نسبتاً خوب مدل‌ها توسط داده‌ها دارد. نتایج آزمون نشان داد مدل ارئه شده مناسب بوده و تاثیر متغیر مکنون برون‌زا بر متغیر درون‌زا مثبت و معنادار است.

درسوال اول، بررسی ابعاد جواخلاق در آموزش و پرورش استان مازندران نتایج نشان داد که مجموعه ابعاد اصلی جو اخلاقی (بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل) دارای درصد واریانس بالا و داده‌ها شرایط مورد نیاز برای اجرای تحلیل عاملی را دارند که در مقایسه با یافته‌های پژوهشی مین یونگ‌کیم و همکاران (۲۰۱۵)، ازرا مارکو ویتز و همکاران (۲۰۱۴)، هیتز مور و همکاران (۲۰۱۴)، دی کونیک و همکاران (۲۰۱۱)، ارناد و همکاران (۲۰۱۲)، مومن‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، شیرازی و همکاران (۱۳۹۳)، رحمانی‌زاده (۱۳۹۳)، قدیری و همکاران (۱۳۹۲)، قیتانی و همکاران (۱۳۹۱)، حیدری و همکاران (۱۳۹۱)، رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۰)، برهانی و همکاران (۱۳۹۰)، اکپرا و وین (۲۰۰۸)، نتایج یکسانی داشته است و ابعاد جو اخلاقی در مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل خلاصه می‌گردد. جو اخلاقی به عنوان یک سازه از مولفه‌ها و ابعاد مختلفی تشکیل می‌شود که نمی‌توان به صورت یک مقوله کلی در نظر گرفت، نتایج نشان داد هرچه سازمان به ویژه مدیران در تعامل با کارکنان توجه مراقبت بیشتری نشان دهند این امر موجب بالا رفتن رفتار قانون‌مداری کارکنان می‌شود کارایی سازمان منوط به رعایت ضوابط ازسوی آن‌ها می‌باشد، لذا برای تبیین واقعی جواخلاق در آموزش و پرورش می‌بایست با توجه به قلمرو این موضوع اضلاع مختلف آن را لحاظ نمود درحالی که هر یک از ابعاد دارای جنبه منفی و مثبت است که رهبران باید ابتدا ایجاد کننده و تشویق کننده اهداف سازمانی و

قوانینی باشند که با کدهای حرفه‌ای و اخلاقی کاملاً سازگار است. مدیران برای حفظ و ارتقای این ابعاد، استانداردهای حرفه‌ای و قانونی را باید در سازمان پیاده کنند، به کارکنان مطابق با ظرفیت آنان اختیار و آزادی عمل بیشتری داده، کار گروهی و تصمیم‌گیری مشارکتی را در سازمان اجرا کنند، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی را به وضوح برای کارکنان تشریح کنند و مقررات خشک اداری را در حداقل ممکن قرار دهند. برای بالا بردن اخلاق شخصی در میان کارکنان، از مدیران انتظار می‌رود که به عقاید و نظرهای کارکنان احترام گذاشته، اگر با اصول سازمان و جامعه منافات ندارند، آنان را به ابراز عقاید خود در سازمان تشویق کنند. قوانین و مقررات نباید با منافع افراد در سازمان در تضاد باشد در عین حال نقش‌ها و سیاست‌های سازمانی پایه‌ای برای رفتار هستند و تصمیم‌گیری اخلاقی را هدایت می‌کنند. بنابراین تا حدودی نیز به عقاید شخصی کارکنان بهاء داد تناسب و توازن بین هر یک از ابعاد جو اخلاقی می‌تواند به تحقق مطلوب آن در سازمان کمک خواهد کرد.

در سوال دوم، بررسی ابعاد عدالت سازمانی در آموزش و پرورش استان مازندران نتایج نشان داد که مجموعه ابعاد اصلی عدالت سازمانی (بعد توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) دارای درصد و واریانس بالا و داده‌ها شرایط مورد نیاز برای اجرای تحلیل عاملی را دارند که در مقایسه با یافته‌های پژوهشی آونگ و همکاران (۲۰۱۵)، سرت و همکاران (۲۰۱۴)، آهرون تزینر و همکاران (۲۰۱۴)، ابوطیاح و همکاران (۲۰۱۲)، ابوالنین و همکاران (۲۰۱۰)، روح‌الهی (۱۳۹۴)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳)، چوپانی و همکاران (۱۳۹۳)، علامه (۱۳۹۳)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۱)، دعایی و همکاران (۱۳۹۲)، نتایج یکسانی داشته است و ابعاد عدالت سازمانی در رویه‌ای، تعاملی، توزیعی خلاصه می‌گردد. مفهوم عدالت سازمانی با در نظر گرفتن مولفه‌های اصلی آن که نتایج تحقیق حاضر و پژوهش‌های قبلی نشان داده و تایید نموده باید مورد بررسی و تبیین قرار گیرد. عدالت سازمانی یک سازه انتزاعی بوده و تحقق این گفتمان منوط به بحث پیرامون محورهای سه‌گانه آن می‌باشد، البته هر یک از این ابعاد می‌تواند دارای ریز مولفه‌هایی نیز باشند. عدالت توزیعی یعنی ادراک و قضاوت افراد از منصفانه بودن توزیع نتایج مانند سطوح پرداخت یا فرصت‌های ارتقاء و ... قلمداد می‌شود. هم‌چنین، عدالت رویه‌ای یعنی صرف‌نظر از این که اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد فراگردی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد. افراد با توجه به ادراک منصفانه از عدالت رویه‌ای بیش از حد مقرر در سازمان می‌مانند و در راستای بهره‌وری بیشتر سازمان گام بر می‌دارند. عدالت مراوده‌ای یعنی چنان چه کارکنان در آموزش و پرورش، رفتار مدیران را با خود و با دیگر پرسنل عادلانه و منصفانه ارزیابی کنند؛ آن‌ها در جهت رسیدن به اهداف سازمانی تلاش فراوانی می‌کنند.

در سوال سوم، بررسی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش استان مازندران نتایج نشان داد که مجموعه ابعاد اصلی (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه) دارای درصد و واریانس بالا و داده‌ها شرایط مورد نیاز برای اجرای تحلیل عاملی را دارند که در مقایسه با یافته‌های

پژوهشی اکری و همکاران (۲۰۱۵)، اکی‌هلندرا و همکاران (۲۰۱۵)، آیت‌یاسین و همکاران (۲۰۱۴)، الکساندرا و همکاران (۲۰۱۲)، احمدیان و همکاران (۱۳۹۴)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۴)، امیرخانی و همکاران (۱۳۹۱)، بیدختی و همکاران (۱۳۹۴)، توکلی و همکاران (۱۳۹۵)، چاووشی و همکاران (۱۳۹۲)، نتایج یکسانی داشته است و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در نعدوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه خلاصه می‌گردد.

باتوجه به نتایج تحقیق حاضر و پژوهش‌های گذشته درارتباط با رفتار شهروندی سازمانی این موضوع را تایید نموده است که مقوله رفتار شهروندی نیز دارای ابعاد چندگانه می‌باشد. قطعاً هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی در راستای تحقق عملیاتی آن در سازمان آموزش و پرورش نیاز به توجه جدی همه ابعاد مذکور و اهتمام مدیران در این زمینه می‌باشد. برای ایجاد همدلی در بین کارکنان، انجام وظایف فراتر از حد انتظار، تقویت وجدان کاری به عنوان منبع کنترل درونی بستگی تام دارد به تقویت رفتار مدنی و شکل‌گیری فضایی سازمانی که مبتنی بر ادب و احترام باشد. لذا عوامل پدید آورنده رفتار شهروندی سازمانی در بافتار نظام آموزش و پرورش تابعی از این مولفه‌ها است که هر یک از آن‌ها زمینه‌ساز تکوین این موضوع در سازمان آموزش و پرورش که با طیف گسترده و متنوع نیروی انسانی سر و کار دارد، می‌تواند به عنوان یک ضرورت مهم تلقی شود.

در سوال چهارم، تأثیر جو اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش استان مازندران نتایج نشان داد که به طور کلی جو اخلاقی با توجه به تمام ابعاد آن بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی آموزش و پرورش استان مازندران داشته است و در تحلیل مسیر تاییدی با توجه به ضرایب استاندارد مسیر و اعداد معناداری، مورد تایید قرار گرفته است که ابعاد جو اخلاقی (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل) بر رفتار شهروندی سازمانی اثرمستقیم معناداری دارد. یافته‌های حاصل در مقایسه با یافته‌های پژوهشی شیرازی و همکاران (۱۳۹۳)، قدیری و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری و همکاران (۱۳۹۱)، نجفی و همکاران (۱۳۸۹)، و بهاری‌فر و همکاران (۱۳۹۰)، زرنیدی و همکاران (۱۳۹۲)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴)، رضایی و همکاران (۱۳۹۴)، زارعی و همکاران (۱۳۸۵)، ایلپوم و همکاران (۲۰۰۵)، بالتر و همکاران (۲۰۰۹)، بنرجی و همکاران (۲۰۱۳)، ایوانسویچ و همکاران (۲۰۱۲)، هیتز مور و همکاران (۲۰۱۴)، لو و همکاران (۲۰۱۵)، نتایج یکسانی داشته است. همان طوری که نتایج تحقیق حاضر نشان داد با توجه به مبانی نظری موجود در این زمینه و پژوهش‌های انجام شده در این راستا همه آن‌ها به ارتباط مستقیم و غیرمستقیم متغیر جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی اشاره دارند. جو اخلاقی مطلوب در سازمان منجر به ارتقاء مراتب و درجه رفتار شهروندی در سازمان آموزش و پرورش می‌گردد که این امر سختکوشی کارکنان را بیشتر نموده کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. مسلط بودن جو اخلاقی مثبت منجر به ترویج رفتار نعدوستانه و مدنی در بین کارکنان می‌شود و در نهایت انگیزه برای خدمت بیشتر آن‌ها در سازمان می‌گردد. البته گسترش جو اخلاقی در سازمان آموزش

و پرورش به توسعه مفهوم رفتار شهروندی سازمان کمک خواهد کرد هر قدر، سازمان انتظار بروز رفتارهای شهروندی و اخلاقی بیشتری داشته باشد باید به همان میزان، تعهد خود را در قبال بروز رفتارهای اخلاقی نسبت به کارکنان و کل سازمان ارتقاء دهد. رفتار کارکنان، بازتاب رفتار مدیران است، اگر چنین باشد تغییر در این بازتاب، مستلزم تغییر در رفتار اولیه است. نظریه جو اخلاقی، بیان کننده این واقعیت است که می‌توان به جای وضع قوانین و دستورات انضباطی و کنترل‌های یک جانبه مدیریتی و اجبارها و محدودیت‌ها که غالباً بدون نتیجه است، نسبت به مدیریت جو اخلاقی سازمان، همت گماشت و از این طریق است که نوعی پای‌بندی از سر آگاهی و مسئولیت نسبت به مدیران و کارکنان به وجود خواهد آمد و رفتار ضد شهروندی، جای خود را به رفتارهای شهروندی خواهند داد.

در بررسی سوال پنجم، تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش استان مازندران نتایج نشان داد که به طور کلی عدالت سازمانی با توجه به تمام ابعاد آن تاثیر زیادی بر رفتار شهروندی سازمانی آموزش و پرورش استان مازندران داشته است و در تحلیل مسیر تاییدی با توجه به ضرایب استاندارد مسیر و اعداد معناداری، مورد تایید قرار گرفته است که ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، عدالت توزیعی) بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم معناداری دارد. یافته‌های حاصل در مقایسه با یافته‌های پژوهشی سرت و همکاران (۲۰۱۴)، آریانا و همکاران (۲۰۱۳)، علامه و همکاران (۲۰۱۴)، آونگ و وان و همکاران (۲۰۱۵)، بادی یانتو و همکاران (۲۰۱۱)، بارون تیمو و همکاران (۲۰۱۳)، بابی و همکاران (۲۰۱۵)، گود هاری و همکاران (۲۰۱۵)، چینگ و همکاران (۲۰۱۵)، شیخی و همکاران (۱۳۹۴)، بابایی و همکاران (۱۳۹۵)، چگینی و همکاران (۱۳۹۴)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، نتایج یکسانی داشته است.

عدالت سازمانی با توجه به ابعاد اصلی آن عدالت توزیعی و رویه‌ای و تعاملی ارتباط تنگاتنگی با مقوله رفتار شهروندی در سازمان آموزش و پرورش دارد؛ نتایج تحقیقات حاضر و پژوهش‌های قبلی این را ثابت کرده است. مدیران ابتدا با ایجاد یک بستر مناسب در زمینه عدالت سازمانی می‌توانند مبنای تعهد و رضایت بیشتر کارکنان را در سازمان فراهم نمایند به توسعه و پرورش مهارت‌های رفتاری در برخورد با کارکنان اهتمام ورزند و رویه‌ها و تصمیمات سازمانی را بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای مقررات دقیق سازمانی انجام دهند تا به شکل‌گیری نگرش‌های شغلی مثبت مانند تعهد و اعتماد بیانجامد و در نهایت افزایش بروز آن از طریق ارتقاء بهره‌وری کارکنان و رفتارهای شهروندی در کارکنان منجر شود افزایش ثبات عملکرد سازمان و آزاد کردن منابع و نیز توان‌مندسازی سازمان به منظور انطباق هر چه مؤثرتر با تغییرات محیط می‌انجامد و به موفقیت سازمان و مدیران کمک می‌کند و به تبع آن یکی از مزیت‌های رقابت پایدار در محیط متغیر که همان تیم محوری یا تشکیل روحیه جمعی در سازمان است، دست می‌یابد و سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری رسانند. درخاتمه هر جا کارکنان احساس کنند در بر خورد با آن‌ها به ویژه به لحاظ قانونی و نیز توزیع منابع و پاداش بدون هیچ گونه تبعیضی عدالت به

شکل منصفانه رعایت شده با دلگرمی و تعهد هر چه بیشتر حتی فراتر از وظایف خود در سازمان عمل می‌کنند

در بررسی سوال ششم، درجه تناسب مدل پیشنهادی تاثیر جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش استان مازندران در اکثر شاخص‌ها از جمله شاخص GFI، PNI، PCFI در محدوده قابل قبول می‌باشند. مقدار GFI محاسبه شده نشان می‌دهد بین ماتریس واریانس و کوواریانس باز تولید شده و ماتریس واریانس و کوواریانس مشاهده شده تفاوت چندانی وجود ندارد و این نشان از برازش خوب الگو دارد. و در ادامه می‌توان نتیجه گرفت که الگو از یک الگو استقلال فاصله و به یک الگو اشباع نزدیک می‌شود. مقدار به دست آمده شاخص RMR نیز نشان از برازش نسبتاً خوب الگوها توسط داده‌ها دارد. با توجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی نشان از برازش خوب الگو توسط داده‌ها دارد و یا به عبارتی می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار داده، نتایج حاکی از تاثیر متغیر مکنون برون‌زا بر متغیر مکنون درون‌زا مثبت و معنادار است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که: شش مولفه جو اخلاقی (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی) در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران از جایگاه و بار عاملی خوبی برخوردار بوده که از میان آن‌ها قوانین مقررات بیشترین بار عاملی را داشته است.

سه مولفه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای) در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران از جایگاه و بار عاملی خوبی برخوردار بوده که از میان آن‌ها عدالت تعاملی بیشترین بار عاملی را داشته است و پنج مولفه رفتار شهروندی سازمان (نوعدوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران از جایگاه و بار عاملی خوبی برخوردار بوده که از میان آن‌ها رفتار مدنی بیشترین بار عاملی را داشته است.

منابع

- اسماعیلی، محمدرضا؛ جوادی‌پور، محمد؛ و طالب‌پور، مهدی. (۱۳۹۴). مدل معادلات ساختاری عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، *مجله پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*. سال چهارم، شماره ۸.
- قلاوندی، حسن؛ و مرادی، زهرا. (۱۳۹۴). *تحلیل رابطه جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت سازمانی*. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- قیتانی، البرز؛ ساده‌نژاد، فخریه؛ و احمدی‌فرد، مریم. (۱۳۹۱). *طراحی مدل معادلات ساختاری اخلاق کاری و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان شوشتر)*. کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری؛ دانشگاه جامع علمی- کاربردی استان گلستان.
- مرادی، محمدحسن. (۱۳۹۲). *ده راه برای اندازه‌گیری وجود جو اخلاقی در سطح بالای سازمان توسعه انسانی پلیس*. ؟، تابستان، سال دهم، شماره ۴۵.

مرادی، محمدرضا؛ بابایی، مرتضی؛ و صالحی ساداتی، سید سعادت‌الله. (۱۳۹۴). مدل‌یابی تأثیر انگیزش شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری، *مجله مدیریت ورزشی سال هفتم*. شماره ۲، صص ۳۶۷-۳۸۴.

نظریان، بلال؛ و عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان، *کارشناس ارشد، دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت دولتی، تهران، مجله مدیریت توسعه و تحول*. شماره ۲۳، صص ۷۵-۸۶.

Acaray, Ali., Abdülkadir, Akturanb.(2015). **The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour** *Procedia*. Social and Behavioral Sciences 207 472 – 482aRecep Tayyip Erdogan University, Rize, 53700, TurkeybKocaeli University, Kocaeli, 41380, Turkey11th International Strategic Management Conference.

Appelbaum SH., Deguire K J., Lay M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior, *Corporate governance Emerald*. 5 (4), P.p: 43-55.

Allameh, S. M. & Rostami, N. A. (2014). Survey Relationship between Organizational Justice and organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Management Academy*. 2 (3), P.p: 1-8.

Arnaud, A. (2012). **A new theory and measure of ethical work climate**. The Psychological Process Model (PPM) and the Ethical Climate Index (ECI), United States- Florida, University of Central Florida.

Avang. R. & Wan Ahmad. W. (2015). The Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Education, *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol 6, No 5, S2, P.p: 674-678.

Debra, W. Sherril. (2010). **An exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry**. United States: Capella University.

Devonish, D; Greenidge, D. (2010). "The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the Moderating Role of Ability-Based Emotional Intelligence", *International Journal of Selection and Assessment*. 18 (1), P.p: 75 - 86.

Khan T., Anwar, F., S. & Rasli, A. (2012). Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior between Organizational Learning Culture and Knowledge Sharing, *World Applied Sciences Journal*. 19 (6), P.p: 795-799.

Victor, B. Cullen, B. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations, *Administrative Science Quarterly*. 33, P.p: 101-125.