

پیش بینی اخلاق سازمانی معلمان از طریق عدالت سازمانی در آموزش و پرورش

آرمان فروزمند^۱، نوروز جعفری^۲، جواد اسدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۵ آبان ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۳۰ بهمن ۱۴۰۲

چکیده:

عدالت سازمانی مربوط به ادراک انصاف تجربه شده توسط افراد در یک سازمان است. پژوهش حاضر از نوع همبستگی و به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را معلمان مقطع ابتدایی مدارس پارس آباد مغان به تعداد ۲۱۰ نفر می‌باشند، تشکیل می‌دهد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برابر با ۱۳۶ نفر تعیین گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده است. برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد و آزمون فرضیه‌ها پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها (آزمون کولموگروف - اسمیرنف) از تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که هرچه عدالت سازمانی در آموزش و پرورش بیشتر باشد به همان اندازه رعایت اخلاق سازمانی از طرف معلمان صورت خواهد گرفت.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، اخلاق سازمانی، معلمان

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد (نویسنده مسئول)

armanfrozmand1992@gmail.com

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

مقدمه

امروزه در سراسر زندگیمان با سازمانی در ارتباط و درگیر هستیم. درباره زندگی خود فکر کنید، ممکن است شما عضو استعدادی یک سازمان باشید (به عنوان کارمند). ارتباط ما در دامنه‌ای از تلاش برای هماهنگ کردن فعالیت‌ها با همکاران، دریافت دستورات از رئیس، دادن دستورالعمل‌ها به افراد زیردست، ایجاد ارتباط با مشتریان و هماهنگی با دیگر سازمان‌ها قرار دارد. در این میان پیچیده تر شدن روزافزون سازمان‌ها، توجه مدیران و صاحبان را به بحث اخلاق سازمانی معطوف ساخته است. اخلاق سازمانی، اخلاق یک سازمان است و نشانگر این امر است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد. اخلاق سازمانی با فرهنگ سازمانی وابسته است. اگر چه، شبیه رفتار سازمانی و اخلاق کسب و کار در سطوح خرد و کلان است. اخلاق سازمانی نه رفتار سازمانی است و نه فقط اخلاق کسب و کار (بلکه شامل حاکمیت و اخلاق شرکت است). اخلاق سازمانی بیانگر ارزش‌های یک سازمان کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی می باشد (آرنادو و کوسسکا^۴، ۲۰۱۲) و پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ جو اخلاقی کار در همهی سازمان‌ها ضروری نموده است. یک پژوهش بین المللی با مطالعه و بررسی کارمندان ۴۰۰۰ نوع کسب و کار دریافته است که ۲۵٪ کارکنان اعتقاد دارند که شرایط اخلاقی در اهداف سازمان آنها نادیده گرفته شده و حدود ۱۷٪ نیز بیان داشتند که سازمان ارزش‌های غیراخلاقی را برای دستیابی به اهداف سازمانی در میان کارکنان تشویق می نماید (کونینک^۵، ۲۰۱۱).

تقریباً این نگرش عمومی در میان صاحبان و مسئولین جامعه وجود دارد که در جامعه ما تعهد و اخلاق کاری و یا فرهنگ کار ضعیف تر از کشورهای توسعه یافته است و در سطح پایینتری قرار دارد. گریز از محل کار، بی انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمانها و ادارات همه و همه نشان از ضعف اخلاق کار در جامعه ما هستند (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳).

علم اخلاق عبارت است از فنی که پیرامون ملکات انسانی بحث می کند، ملکاتی که مربوط به قوای نباتی و حیوانی و انسانی اوست، به این فرض بحث میکند که فضائل آنها را از رذائش جدا سازد و معلوم کند کدام یک از ملکات نفسانی انسان خوب و فضیلت و مایه کمال اوست، و کدامیک بد و رذیله و مایه

^۴ - Arnaudov K, Koseska E.

^۵ - Coninck, D.J.

نقص اوست، تا آدمی بعد از شناسایی آنها خود را با فضائل بیاراید، واز رذائل دور کند و در نتیجه اعمال نیکی که مقتضای فضائل درونی است، انجام دهد تا در اجتماع انسانی ستایش عموم و ثنای جمیل جامعه را به خود جلب نموده، سعادت علمی و عملی خود را به کمال برساند (طباطبایی، ۱۳۷۹).

اصول اخلاقی و اخلاقیات از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تاکید فراوان اسلام بوده است به طوریکه پیامبر اکرم (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزش ها، باورها، اصول، مبانی، پابدها و نبایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمانها ایفاء کند. اخلاق اسلامی یک اخلاق انتزاعی، خشک و بی ارتباط با سلسله نیازهای طبیعی و فطری انسانها نیست، از این رو نه فقط ناظر به تنظیم مناسبات انسان با خدا و عالم ماوراء است، بلکه به صورتی چشم گیرتر، بر روابط انسان با خود، با طبیعت و با دیگر انسان ها، تأثیر میگذارد و موجبات طراوت و شادابی، بالندگی، پویایی، سلامت و پابایی همه عرصه ها و قلمروهای زیست بشری را فراهم می سازد (سیدی، ۱۳۸۷). اخلاق سازمانی بیانگر ارزش های یک سازمان کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی می باشد (آرنادو و کوسسکا، ۲۰۱۲).

راینز (۲۰۰۰) بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده معتقد است که با توجه به نظریه برابری، اگر فردی چنین گمان برد که در حق وی اجحاف شده به یکی از شش روش زیر اقدام خواهد کرد:

۱- از میزان فعالیت خود کاسته و سعی و کوشش کافی نمی کند.

۲- میزان تولید را تغییر می دهد.

۳- در پنداشت و ادراک خود تجدیدنظر می کند.

۴- پنداشت یا برداشت دیگران درباره خود را تغییر می دهد.

۵- مرجع مقایسه خود را تغییر می دهد.

۶- سازمان را ترک می کند (کاراش و اسپکتور^۶، ۲۰۱۱).

عدالت سازمانی را می توان بدین صورت تعریف نمود «مطالعه برابری در کار» (بایرن و کروپانزانو^۷، ۲۰۰۱:

۹). عدالت سازمانی دارای سه مولفه و بعد اصلی است:

عدالت توزیعی: عدالت توزیعی به نگرش ها و تفکرات کارکنان در خصوص مناسب بودن ستاده ها

و دریافتی ها اشاره دارد. عدالت توزیعی بر طبق ارزش ها پیش بینی می شود. محققین اتفاق نظر دارند که

⁶ Charash & Spector

⁷ Byrne & Cropanzano

اثربخشی سازمانی نتیجه عدالت توزیعی است. به عبارتی عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است. البته باید توجه داشت که عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نمی‌شود بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را در برمی‌گیرد. سه قاعده در عدالت توزیعی موردتوجه است: ۱- مساوات: هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت دارد؛ ۲- نیاز: نیازمندترین فرد بیشترین جبران را دریافت کند؛ ۳- عدالت و انصاف: جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت گیرد (عیزی، ۱۳۸۹).

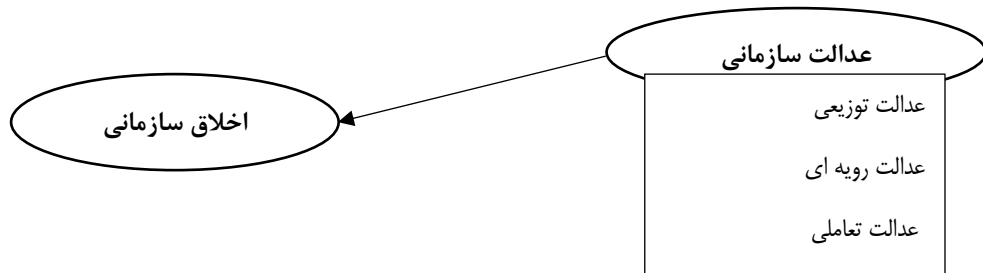
عدالت رویه ای : در نظریه عدالت رویه‌ای همانند نظریه برابری، ادراک انسان‌ها نقش کلیدی دارد. واکنش افراد جامعه نسبت به رویه‌ها به چگونگی ادراکشان از رویه‌ها، نه ماهیت واقعی آن‌ها، بستگی دارد؛ زیرا از نظر روان‌شناختی انسان‌ها بر اساس واقعیت‌ها رفتار نمی‌کنند بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت واکنش نشان می‌دهند (متدین، ۱۳۹۰).

عدالت تعاملی : عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر این که عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است؛ بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی تعاملی می‌کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می‌دهد. از این رو پیش‌بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرش‌های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش‌های منفی به سازمان برمی‌گردد. به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه‌ای و عدالت تعاملی، همبسته است و هر کدام جنبه‌های متمایزی از عدالت سازمانی‌اند. به نظر وی عدالت سازمانی به صورت مجموع عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی تعریف می‌شود (رابینز، ۱۳۹۲).

مدل مفهومی تحقیق

در این تحقیق متغیر اخلاق سازمانی با شاخص‌هایی مانند علاقه و دلپستگی به سازمان، پشتکار و جدیت در سازمان، روابط انسانی و سالم در سازمان، روح جمعی و مشارکت در سازمان و پشتکار از طریق پرسشنامه

و طیف لیکرت پنج گزینه ای سنجیده شد. همچنین متغیر عدالت سازمانی در سه حیطه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی از طریق پرسشنامه و طیف لیکرت پنج گزینه‌ای سنجیده شد.



شکل ۱ : مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی فوق یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی مطرح شده است:

۱. عدالت سازمانی بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.
- ۱,۱ عدالت توزیعی بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.
- ۲,۱ عدالت رویه ای بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.
- ۳,۱ عدالت تعاملی بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را معلمان مقطع ابتدایی مدارس پارس آباد مغان به تعداد ۲۱۰ نفر می‌باشند، تشکیل می دهد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برابر با ۱۳۶ نفر تعیین گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

اطلاعات این تحقیق از طریق مطالعه میدانی و همچنین با استفاده از اسناد کتابخانه‌ای به دست آمد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده است. برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ، شامل ۳۰ پرسشنامه در بین معلمان که به‌صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند پخش گردید؛ که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	مقدار آلفا
---------	------------

عدالت سازمانی	۰/۷۳۸
اخلاق سازمانی	۰/۸۰۵

از آمارهای توصیفی و آمارهای استنباطی به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف) برای آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۴ تحقیق به دلیل اینکه سطح سنجش متغیرهای مستقل فاصله‌ای و سطح سنجش متغیر وابسته نیز فاصله‌ای است از آزمون تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

یافته های تحقیق

در تحقیق حاضر یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی داشتیم که به روش رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که در ادامه آورده شده است.

جدول (۲): خلاصه مدل

آماره دوربین و اتسون	خطای برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۵۴۲	۶/۳۶	۰/۶۲۸	۰/۶۳۶	۰/۷۹۷

جدول (۳): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی داری	مقدار واریانس	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۸۳/۸۵۷	۳۳۹۷/۱۱۴	۱	۳۳۹۷/۱۱۴	رگرسیون
		۴۰/۵۱۱	۴۸	۱۹۴۴/۵۰۶	باقی مانده
			۴۹	۵۳۴۱/۶۲۰	کل

جدول (۴): ضریب رگرسیون

تی تست	ضریب استاندارد	ضرایب غیرمتعارف	مدل
--------	----------------	-----------------	-----

سطح معنی داری	بتای استاندارد	خطای برآورد	بتا		
۰/۰۰۰	۴/۵۰۷	۰/۱۹۱	۰/۸۶۰	مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۱۰/۰۶۱	۰/۰۶۲	۰/۶۱۹	عدالت سازمانی	
۰/۰۰۰	۴/۶۵۲	۰/۲۶۸	۰/۲۶۲	عدالت توزیعی	
۰/۰۰۰	۲/۶۴۴	۰/۱۹۰	۰/۱۸۱	عدالت رویه ای	
۰/۰۰۰	۲/۶۰۹	۰/۱۸۲	۰/۱۷۷	عدالت تعاملی	

برای آزمون فرضیه تحقیق، تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق سازمانی معلمان از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. با توجه به جداول شماره ۳ و ۴ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید می گردد.

نتیجه گیری

مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده هایی درآمده است که در بیشتر سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد، به کار می رود. در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید با چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود، تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن ها برخورد شده است. بر اساس عدالت سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار خود واکنش نشان می دهند. هم اخلاقیات و هم عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارد و شامل قضاوت هایی درباره آنچه درست و یا نادرست است (عباسی و خدایاری، ۱۳۹۰).

عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد. عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیندهای حیاتی سازمانی مثل: تعهد سازمانی، شهروند مداری، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است. اولین اقدام برای توسعه عدالت سازمانی، تدوین نظریه مناسب و تلاش برای نیل به اجماع نظر درباره آن است. بر این اساس پس از اجماع بر نظریه، اهداف، استراتژی ها و خط مشی ها، توفیق در تحقق عدالت سازمانی به عواملی چون محیط، اندازه، فناوری، بافت قدرت و کنترل، و فرهنگ و زبان رایج در سازمان بستگی خواهد داشت.

نتایج این تحقیق نشان داد که هرچه عدالت سازمانی در آموزش و پرورش بیشتر باشد به همان اندازه رعایت اخلاق سازمانی از طرف معلمان صورت خواهد گرفت. بر اساس نتایج تحقیق:

- عدالت سازمانی بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.
- عدالت توزیعی بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.
- عدالت رویه ای بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.
- عدالت تعاملی بر اخلاق سازمانی معلمان تاثیر دارد.

منابع

۱. رابینز استیون پی. (۱۳۹۲) مبانی رفتار سازمانی، مترجمان: سیدمحمد اعرابی، علی پارساییان، ناشر: دفتر پژوهشهای فرهنگی، نوبت چاپ: ۳۹
۲. سیدی، سید حمید (۱۳۸۷)، موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمانها، ماهنامه آیین، شماره ۱۳ و ۱۴ (اردیبهشت و خرداد).
۳. طباطبائی، سید محمد حسین (۱۳۷۹)، تفسیر المیزان، ج. ۱۰
۴. عباسی محمود، خدایاری زرنق رحیم (۱۳۹۰) ارزش‌های اخلاقی در پرتو عدالت سازمانی، مجله اخلاق زیستی - علمی پژوهشی، دوره ۱ شماره ۲ (۱۳۹۰)، ۲۵ مهر ۱۶، صفحه ۸۳-۹۸
۵. عزیزی، آ. (۱۳۸۹). بررسی عدالت سازمانی و وجدان کاری و دل‌بستگی شغلی در میان کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. ایران.
۶. متدین، آ. (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی در میان دبیران زن و مرد شهرستان نقده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه. ایران.
۷. معیدفر، سعید. (۱۳۸۰)، فرهنگ کار (۲). نشریه کار و جامعه، ۲۰-۱۴.
8. Byrne, Z. S., & Cropanzano, R. (2001). The History Of Organizational Justice: The Founders Speak. In Cropanzano (Ed.) Justice In The Workplace: From Theory To Practice, pp.3-26, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc

9. Charash, V.C & Spector, P.E. (2001), The Role of Justice in Organizations: a Meta-Analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.80, pp:278, 321.
10. Coninck, D.J. (2011), The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople, *Journal of Business Research*, 64, 617–624.