

بررسی رابطه رفتار اخلاقی با جرأت ورزی و آوای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن

ابراهیم عابدینی^۱

کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائنات، قائنات، ایران

طاهره ابراهیمی

کارشناسی ارشد، روانشناسی کودکان استثنایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائنات، قائنات، ایران

چکیده

پژوهش حاضر که با هدف تعیین رابطه بین رفتار اخلاقی با جرأت ورزی و آوای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن انجام شده است، بر اساس هدف پژوهش کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بوده‌اند (۸۰۰ نفر)؛ که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های رفتار اخلاقی لوزیر (۱۹۹۳)، آوای سازمانی زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) و ابراز وجود گمبیریل و ریچی (۱۹۷۵) بوده است. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های رگرسیون و همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رفتار اخلاقی بر جرأت ورزی و آوای معلمان تأثیرگذار است. همچنین رفتار اخلاقی قادر است تغییرات جرأت ورزی و آوای معلمان را پیش‌بینی نماید. همچنین بین رفتار اخلاقی با جرأت ورزی و آوای معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شده است. ضمناً رفتار اخلاقی قادر است ۲۲ درصد تغییرات جرأت ورزی و ۲۰ درصد تغییرات آوای معلمان را پیش‌بینی نماید.

واژگان کلیدی: آوای معلمان، جرأت ورزی، رفتار اخلاقی

^۱ نویسنده مسئول: behrooz4879@yahoo.com

در سازمان‌ها نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، رفتار اخلاقی نیروی انسانی، بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آنان به شدت تأثیر دارد (ططری و همکاران، ۱۳۹۵). از این رو توجه به رفتار اخلاقی کارکنان برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است، چراکه نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد رفتار اخلاقی کارکنان در محیط کار، موجب افزایش تعهد و دل‌بستگی اعضای سازمان می‌شود همچنین رفتار اخلاقی حاکم بر سازمان موجب موفقیت کارکنان سازمان در رسیدن به اهداف سازمان می‌شود (آزادمنش و همکاران، ۱۳۹۹). نیز در پژوهشی دیگر مشخص شد که رفتار اخلاقی معلمان بر اصلاح الگوی رفتار دانش آموزان در دستگاه‌های اجرایی دولت از جمله آموزش و پرورش تأثیرگذار است (ططری و همکاران، ۱۳۹۵). رفتار اخلاقی، مفهومی است که در دو دهه گذشته، در حوزه رفتار سازمانی و ادبیات اخلاق کسب‌وکار، مطرح بوده است (امیری و پرتابیان، ۱۳۹۴). شواهد اولیه‌ای از اهمیت محیط اخلاقی ارائه کرده و هانت و همکاران مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند که این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی یک محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد (بهاری‌فر و همکاران، ۱۳۹۰).

از نظر دفت^۳ (۱۹۶۶) نیز اخلاق شامل اصول و قواعد ارزشی است که تصمیم‌ها و رفتار را تحت عنوان درست یا نادرست هدایت می‌کند (سلیمانی، ۱۳۹۰). ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان است، این ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی بر هدایت افراد به سوی اقدامات مطلوب سازمان تأثیرگذار است (امیری و پرتابیان، ۱۳۹۴). رفتار اخلاقی می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد و به افزایش رضایت شغلی بینجامد. به علاوه رفتار اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد (مظاهری‌راد، ۱۳۹۰).

از طرفی نتایج تحقیقات نشان داده که رفتار اخلاقی تحت تأثیر عوامل زیادی است که یکی از این جرات ورزی است. جرات ورزی یک مهارت است که به ما می‌آموزد ضمن احترام به حقوق دیگران، از مواضع و حقوق خود دفاع کنیم. در این حالت نه در وضعیت منفعلانه هستیم که از حق خود بگذریم و نه در حالت پرخاشگریانه که حدود احترام از بین برود. در اینجا تعریف ویکی‌پدیا از مهارت جرات ورزی را مطالعه می‌کنیم:

جرات ورزی یک ویژگی رفتاری است که مشخصه آن رفتار اجتماعی مثبت به منظور دفاع از حق یا رسیدن به هدف است. رفتار حاکی از جرات ورزی را باید روی یک پیوستار تجسم کرد، در منتهی‌الیه چپ رفتار منفعلانه قرار دارد و در منتهی‌الیه راست رفتار پرخاشگر قرار دارد. رفتار حاکی از جرات ورزی در وسط قرار دارد و پاسخ “درست” است به وضعیتی اجتماعی که می‌تواند موجب احساس ناکامی شود (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۹).

یکی از مؤلفه‌هایی که می‌تواند به وسیله کارکنان به کمک سازمان بیاید، آوای کارکنان^۴ است. افراد در سازمان اغلب دارای ایده‌ها، نظرات و اطلاعاتی برای ارائه روش‌های سازنده در بهبود کار و سازمان خود هستند. این کارکردها، بیان‌کننده مفهومی به نام آوای کارکنان در سازمان است. برخی افراد این ایده‌ها را ارائه و برخی دیگر تمایلی به ارائه ایده‌ها، نظرات و اطلاعات ندارند و سکوت می‌کنند. ابراز ایده‌ها (آوای کارکنان) یا مضایقه از ارائه آن‌ها (سکوت سازمانی)^۵، ممکن است به لحاظ رفتاری، دو فعالیت متضاد به نظر برسند، زیرا سکوت مستلزم صحبت نکردن است در حالی که آوا، نیازمند بیان مسائل و

² - hunt

³ - daft

⁴ - Staff Voice

⁵ - Organizational Silence

مشکلات موجود در سازمان است. در حقیقت، تفاوت بین سکوت و آوا، در سخن گفتن نیست بلکه در انگیزه افراد در خودداری از ارائه اطلاعات، ایده‌ها و نظرات بر اساس تسلیم بودن و رضایت آن‌هاست (عطایی و همکاران، ۱۳۹۹). زمانی که کارکنان به این باور برسند که می‌توانند با ابراز نظر و ایده‌های خود تغییرات مهمی در محیطشان ایجاد کنند، با بیان آن‌ها سازمان خود را بهره‌مند خواهند کرد. سازمان‌ها با داشتن چنین نیروهایی می‌توانند از مزایای بسیاری برخوردار شوند در واقع داشتن نیروی انسانی که نسبت به سازمان حساس باشد و تلاش نماید با ایده‌های خود برای سازمان مفید باشد، مطلوب هر سازمانی است؛ اما آوای کارکنان مفهوم گسترده‌ای است که ابعاد و انواع مختلف آن بررسی شده است. این مفهوم الزاماً به معنای بیان نظرات مثبت توسط کارکنان نیست و برخی از ابعاد آن می‌تواند رفتاری مخرب و زیان‌آور تلقی گردد. در نتیجه در تحقیقات مربوط به آوای کارکنان باید بررسی شود که چه متغیرهایی می‌تواند ابعاد مثبت آوای کارکنان را در آن‌ها تقویت نموده و ابعاد منفی آن را از بین ببرد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹).

لذا با توجه به مطالب بیان‌شده و با توجه به نقش ویژگی‌های معلمان در آموزش و پرورش دانش‌آموزان و تأثیرگذاری آن‌ها بر دانش‌آموزان و کمبود تحقیقات داخلی و خارجی در ارتباط با متغیرهای پژوهش در ارتباط باهم، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که آیا بین رفتار اخلاقی با جرأت‌ورزی و آوای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن رابطه وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

هر تحقیق علمی مستلزم آگاهی و اطلاع از تحقیقات قبلی مربوطه می‌باشد تا از کارهای مشابه و تکراری جلوگیری به عمل آمده و در ضمن اطلاع از روش‌های تحقیق و نتایج و محدودیت‌های کار محققان پیشین، پژوهشگر را در انجام تحقیق یاری می‌کند. در همین راستا در این قسمت تحقیقات مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها آورده می‌شود:

یزدان پناه و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به طراحی مدل آوای سازمانی و شناسایی عوامل منابع انسانی مؤثر بر آوای سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که نتایج واریانس معیارهای ارزیابی مدل در دور سوم در فاز دوم نسبت به دور دوم کاهش یافته است و صحت مدل پژوهش با ضریب واریانس ۰/۴۸ بیش‌ترین و قابلیت بسط آن با ضریب واریانس ۰/۱۹ کمترین تغییر را داشته‌اند. قابلیت فهم مدل نیز بدون تغییر بوده است. درنهایت نتایج نشان می‌دهد مهم‌ترین مؤلفه‌های آوای سازمانی، آوای نوع‌دوستانه، آوای مطیع و آوای تدافعی است و این سه مؤلفه می‌توانند آوای سازمانی را پیش‌بینی کنند.

محمدی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر سکوت و آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی زنان پرستار پرداخت. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که سکوت و آوای سازمانی پرستاران به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۴۴-، ۰/۴۸ و ۰/۳۹-، و آماره t ، بالاتر از ۱/۹۶ تأثیر معناداری بر اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی آن‌ها دارد. همچنین نقش میانجی اشتیاق شغلی به‌طور معنادار تأیید شد. نتایج نشان داد سکوت سازمانی پرستاران به کاهش اشتیاق شغلی و در نتیجه کاهش سلامت سازمانی آن‌ها و بالعکس آوای سازمانی باعث افزایش اشتیاق شغلی و درنهایت بهبود سلامت سازمانی پرستاران منجر خواهد شد.

فروغی سوها (۱۳۹۹) در پژوهشی به پیش‌بینی آوای سازمانی معلمان بر اساس رهبری اخلاقی با میانجی‌گری فرهنگ اخلاقی پرداخت. نتایج حاصل، بیانگر آن است که میزان اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان برابر است با ۰/۸۸ که نشان از اثر مثبت رهبر اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان می‌باشد. این در حالی است که رابطه رهبری اخلاقی با آوای سازمانی معلمان توسط فرهنگ اخلاقی تشدید می‌شود. طوری که رهبری اخلاقی با نقش میانجی فرهنگ اخلاقی می‌تواند ۰/۹۹ از واریانس آوای سازمانی معلمان را تبیین نماید. لذا سازمان‌ها باید در نهادینه کردن فرهنگ اخلاقی و کاربست سبک رهبری اخلاقی اهتمام ویژه‌ای داشته باشند.

سوسرایی و علیزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ابعاد سبک رهبری و آوای سازمانی با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان» به تحقیق پرداختند. حجم جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شعب بانک صادرات به تعداد ۶۰۰ نفر بود. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های رهبری خیرخواهانه، رهبری اخلاقی با آوای سازمانی کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری دارد و نتایج نشان داد که بین رهبری استبدادی با آوای سازمانی کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود ندارد.

ططری و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، ۲۴۴ نفر از معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های تهران را به عنوان نمونه انتخاب کردند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه اخلاق کار بود. نتایج نشان داد میزان ضریب اثر اخلاق کاری بر رضایت شغلی ۰/۴۶ بود و از میان مؤلفه‌های مربوط به اخلاق کار، «جو اخلاقی، موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی و حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی» تأثیر مؤلفه فضای اخلاقی بر اخلاق کاری بیش از دو مؤلفه دیگر بود.

امیری و پرتابیان (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه، تعداد ۱۶۰ نفر را با استفاده از جدول مورگان و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب کردند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته رفتار اخلاقی و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران بود. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان ارتباط معنادار وجود دارد. نتیجه آزمون تی گروه‌های مستقل نشانگر وجود تفاوت معنادار از نظر متغیر جنسیت و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه نیز نشانگر عدم تفاوت معنادار بین نظر معلمان از نظر متغیر تحصیلات و سابقه کار در خصوص نمره رفتار اخلاقی آن‌ها اعلام شد. همچنین، نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که، متغیرهای جوانمردی و نوع دوستی رابطه معناداری با رفتار اخلاقی معلمان دارد.

عسگری و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی، نشان دادند که بین میزان پایبندی کارکنان به اخلاق و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری هست.

سلیمانی (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار پرداخته و به این نتیجه رسیده است که بین این دو مقوله رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و متغیرهای اخلاق سودمندی و اخلاق قانونی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی هستند.

زینالی صومعه و پورعزت (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که ارتقاء فضای اخلاقی شامل فضای مراقبتی، فضای کارایی، فضای مستقل، فضای قانونی و فضای حرفه‌ای بر کاهش رفتارهای ضد شهروندی از جمله انحراف سیاسی، انحراف تولید، پرخاشگری فردی و انحراف دارایی مؤثر بوده است.

بهاری‌فر و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ارزش‌های اخلاقی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان حوزه ستادی دانشگاه پیام نور استان تهران پرداخته و به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به‌طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تأثیر دارد، تعهد سازمانی به‌طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به‌طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

مظاهری‌راد (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، نشان داد رفتار اخلاقی می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد و به افزایش رضایت شغلی بینجامد. به علاوه رفتار اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد.

مرایس^۶ (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان اخلاق کاری و عملکرد سازمانی، نشان داد هر اندازه مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی حمایت کند و نیز دستاوردهای ناشی از رفتار اخلاقی در سازمان مشخص باشد، اخلاق کار بر محیط کاری حاکم خواهد بود و موجبات رضایت شغلی در کارکنان را فراهم می آورد.

دکونیک^۷ (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رابطه فضای اخلاقی با نگرش مثبت و رفتارهای مثبت پرداخت. نتایج نشان داد که سازمان با فضای اخلاقی مثبت نگرشها و رفتارهای مثبت و سازندهای را در کارکنان، ایجاد می کند.

بئامون^۸ (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان هویت یابی و حکمت شخصی: سبک هویت مبتنی بر اطلاعات پیش بینی کننده خودشکوفایی و خودتعالی، نتایج نشان داد که تعهد و سبک هویت اطلاعاتی پیش بینی کننده خودشکوفایی و تعالی است.

روش تحقیق

این پژوهش کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده اند (۸۰۰ نفر)؛ که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده اند. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه های رفتار اخلاقی لوزیر (۱۹۹۳)، آوای سازمانی زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) و ابراز وجود گمبریل و ریچی (۱۹۷۵) بوده است:

پرسشنامه رفتار اخلاقی توسط لوزیر در سال ۱۹۹۳ ابداع شده است که حاوی ۲۰ ماده بوده و در یک مقیاس ۴ درجه ای لیکرت (کاملاً درست است، اغلب این گونه است، گاهی این گونه است، به ندرت چنین است، هیچ وقت این گونه نیست) نمره گذاری می شود. نحوه نمره گذاری در این پرسشنامه به این صورت است که افراد در پاسخ به سؤالات، از طیف کاملاً درست تا هرگز این گونه نیست، به ترتیب نمره ۱ تا ۴ می گیرند. البته ترتیب این نمره گذاری در سؤالات ۱، ۱۲ و ۱۳ معکوس است. ضریب پایایی پرسشنامه در دوبار اجرا با استفاده از روش آزمون بازآزمون ۰/۸۱ به دست آمده است. از طرفی، وی، جهت بررسی روایی آن، همبستگی داده های به دست آمده از این پرسشنامه را با داده های پرسشنامه معمای اخلاقی کلبگ به دست آورده است، که بر مبنای آن، ضریب ۰/۷۹ به دست آمد که نشانگر روایی مطلوب این پرسشنامه در سنجش رفتار اخلاقی است.

برای سنجش آوای کارکنان از پرسشنامه زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) استفاده شده است که سه مؤلفه آوای مطیع؛ آوای نوع دوستانه و آوای تدافعی^۹ را می سنجد و هر کدام از پنج گویه تشکیل شده که در مجموع از ۱۵ گویه تشکیل شده است. طیف پاسخدهی آن از نوع لیکرت پنج گزینه ای کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵ می باشد. در پژوهش زارعی متین و همکاران (۱۳۹۴) با استفاده از نظر اساتید روایی محتوای این مقیاس تایید گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می شود.

برای بررسی جرأت ورزی از آزمون جرأت ورزی گمبریل و ریچی (۱۹۷۵) استفاده شده است که دارای ۴۰ ماده اصلی می باشد که در برخی از مواد آن به دلیل عدم تطابق با فرهنگ ایران، تغییراتی در آن ها داده شده است. هر ماده آزمون یک موقعیتی را که مستلزم رفتار جرأت ورزی است، نشان می دهد، از آزمودنی خواسته می شود که برای پاسخ دادن به سؤالات برحسب یک مقیاس درجه بندی ۵ گزینه ای عمل نماید. در این مقیاس ماده ها بر اساس مقادیر «۱»، «۲»، «۳»، «۴» و «۵» نمره گذاری می شوند. در پایان حاصل جمع نمرات، میزان جرأت ورزی فرد را نشان می دهد. ضریب پایایی این آزمون توسط

6 -Meriac

7- Deconinck

8 - Beaumon

9 Acquiescent Voice

1 ProSocial Voice

1 Defensive Voice

0

1

گمبریل و ریچی ۰/۸۱ گزارش شده است. پایایی پرسشنامه در روش آزمون- پس آزمون بالا هست. ضریب پایایی به دست آمده توسط پژوهشگر از طریق باز آزمایی در مورد درجه ناراحتی ۰/۷۱ و نرخ بروز رفتار ۰/۸۸ است.

یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رفتار اخلاقی	۶۹/۷۸	۱۰/۳۵	۴۲	۹۶
آوای سازمانی	۳۸/۲۳	۵/۹۳	۲۶	۶۰
جرأت ورزی	۱۳۴/۸۸	۱۰/۸۲	۱۱۰	۱۶۵

مطابق با نتایج جدول می‌توان گفت:

متغیر رفتار اخلاقی در گروه مورد بررسی دارای میانگین (۶۹/۷۸) و انحراف معیار (۱۰/۳۵) بوده همچنین دامنه نمرات بین ۴۲ تا ۹۶ می‌باشد.

متغیر آوای سازمانی در گروه مورد بررسی دارای میانگین (۳۸/۲۳) و انحراف معیار (۵/۹۳) بوده همچنین دامنه نمرات بین ۲۶ تا ۶۰ می‌باشد.

متغیر جرأت ورزی در گروه مورد بررسی دارای میانگین (۱۳۴/۸۸) و انحراف معیار (۱۰/۸۲) بوده همچنین دامنه نمرات بین ۱۱۰ تا ۱۶۵ می‌باشد.

جدول شماره ۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری	نتیجه
رفتار اخلاقی	۱/۹۰۳	۰/۳۲۱	نرمال
آوای سازمانی	۱/۷۵۹	۰/۸۰۱	نرمال
جرأت ورزی	۱/۵۱۶	۰/۳۱۲	نرمال

با توجه مقدار آماره و سطح معنی داری می‌توان گفت فرض نرمال بودن متغیرها برقرار است.

فرضیه اول: بین رفتار اخلاقی با جرأت ورزی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳: آزمون همبستگی پیرسون بین رفتار اخلاقی و جرأت ورزی

رفتار اخلاقی		متغیر مستقل
سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر وابسته
۰/۰۰۰۱	۰/۲۲۳	جرأت ورزی

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر رفتار اخلاقی و جرأت ورزی، $0/223$ بوده و با سطح معنی داری کمتر از $0/01$ لذا رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. لذا فرضیه پژوهش پذیرفته می شود.

با کمک تحلیل واریانس رگرسیونی تأثیر رفتار اخلاقی بر جرأت ورزی معلمان بررسی می گردد. از آنجایی که ضریب تعیین اصلاح شده (R^2) معادل $0/050$ شده است، لذا اندازه آن در حد قابل قبول نمی باشد، از طرفی آماره دارین واتسون معادل $1/659$ و مقدار اطراف ۲ می باشد لذا مدل نهایی جهت انجام برازش رگرسیونی مناسب بوده است.

جدول شماره ۴: نتایج تحلیل واریانس اثر رفتار اخلاقی بر جرأت ورزی معلمان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R^2
رگرسیون	۱۴۹۲/۰۶۸	۱	۱۴۹۲/۰۶۸	۱۴/۵۹۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵۰	۰/۲۲۳
باقیمانده	۲۸۴۲۷/۰۷۵	۲۷۸	۱۰۲/۲۵۶				
کل	۲۹۹۱۹/۱۴۳	۲۷۹					

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می دهد که رفتار اخلاقی بر جرأت ورزی معلمان تأثیرگذار است.

جدول شماره ۵: ضرایب رگرسیونی پیش بینی جرأت ورزی معلمان

ضریب رگرسیون	انحراف معیار	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
۴۰/۹۶۵	۷/۵۶۹		۵/۴۱۲	۰/۰۰۰۱
۰/۲۱۴	۰/۰۵۶	۰/۲۲۳	۳/۸۲۰	۰/۰۰۰۱

با توجه به نتایج جدول فوق و مقدار ضریب استاندارد به دست آمده می توان گفت که رفتار اخلاقی قادر است ۲۲ درصد تغییرات جرأت ورزی معلمان را پیش بینی نماید.

فرضیه دوم: بین رفتار اخلاقی با آوای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قانن رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶: آزمون همبستگی پیرسون بین رفتار اخلاقی و آوا

رفتار اخلاقی		متغیر مستقل
سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر وابسته
۰/۰۰۰۱	۰/۲۰۸	آوا

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر رفتار اخلاقی و آوا، $0/208$ بوده و با سطح معنی داری کمتر از $0/01$ لذا رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. لذا فرضیه پژوهش پذیرفته می شود.

با کمک تحلیل واریانس رگرسیونی تأثیر رفتار اخلاقی بر جرأت ورزی و آوای سازمانی معلمان بررسی می‌گردد. از آنجایی که ضریب تعیین اصلاح شده (R^2) معادل ۰/۰۴۳ شده است، لذا اندازه آن در حد قابل قبول نمی‌باشد، از طرفی آماره دارین واتسون معادل ۱/۵۹۲ و مقدار اطراف ۲ می‌باشد لذا مدل نهایی جهت انجام برازش رگرسیونی مناسب بوده است.

جدول شماره ۷: نتایج تحلیل واریانس اثر رفتار اخلاقی بر جرأت ورزی و آوای سازمانی معلمان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری	R	R ^۲
رگرسیون	۱۲۹۷/۱۷۳	۱	۱۲۹۷/۱۷۳	۱۲/۵۹۹	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴۳	۰/۲۰۸
باقیمانده	۲۸۶۲۱/۹۷۰	۲۷۸	۱۰۲/۹۵۷				
کل	۲۹۹۱۹/۱۴۳	۲۷۹					

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان تأثیرگذار است.

جدول شماره ۸: ضرایب رگرسیونی پیش‌بینی آوای سازمانی معلمان

ضریب رگرسیون	انحراف معیار	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری
۵۵/۹۰۵	۳/۹۵۷		۱۴/۱۲۷	۰/۰۰۰۱
۰/۳۶۳	۰/۱۰۲	۰/۲۰۸	۳/۵۵۰	۰/۰۰۰۱

با توجه به نتایج جدول فوق و مقدار ضریب استاندارد به دست آمده می‌توان گفت که رفتار اخلاقی قادر است ۲۰ درصد تغییرات آوای سازمانی معلمان را پیش‌بینی نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: بین رفتار اخلاقی با جرأت ورزی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن رابطه دارد. برای تحلیل فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج بیان کرد که بین رفتار اخلاقی با جرأت ورزی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و فرضیه تأیید گردید. ضمناً رفتار اخلاقی بر جرأت ورزی معلمان تأثیرگذار است، همچنین قادر است ۲۲ درصد تغییرات جرأت ورزی معلمان را پیش‌بینی نماید. بررسی تحقیقات قبلی نشان داد تحقیق مشابه وجود ندارد اما نتایج تحقیقاتی چون ططری و همکاران (۱۳۹۵)، امیری و پرتابیان (۱۳۹۴)، عسگری، نیکوکار و امینی (۱۳۹۳)، واعظی و رحمانی (۱۳۹۱)، سلیمانی (۱۳۹۰)، زینالی صومعه و پورعزت (۱۳۹۰)، بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰)، مظاهری‌راد (۱۳۹۰)، دکونیک (۲۰۱۰) و مریس (۲۰۱۲) تقریباً با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. یکی از شاخصه‌های اصلی پیشرفت و نماد حرکت سالم در مسیر تکاملی بشر، رعایت اخلاق و شئون انسانی در جامعه است که مهم‌ترین کارکرد رسولان و معلمان و هدایت‌گران بشر از ابتدای خلقت به شمار می‌رود. در جامعه اسلامی ما هم که جایگاه نظام آموزش و پرورش و متصدیان آن توسط بزرگانی چون شهید رجایی و استاد شهید مطهری مشخص شده است؛ این نقش پررنگ‌تر و تأثیرگذارتر به نظر می‌رسد. در این راستا معلمان به عنوان نیروی انسانی که مهندسی افکار عمومی و

چشم‌انداز رشد فرهنگی و علمی جامعه در دستان آن‌ها است؛ برای اجرای بایدها و نبایدهای اخلاقی در جامعه، وظیفه‌ای فراتر از قشرهای دیگر دارند؛ چرا که در تحکیم پایه‌های نظام علمی و بالادست فرهنگی کشور، بیشترین نقش را ایفا می‌کنند. این همان موضوعی است که در چند سال اخیر، مورد بی‌توجهی و بی‌مهری بسیاری از معلمان واقع شده است و چه بسا که با گذشت زمان، توجه به بعد آموزشی نظام آموزش و پرورش بیشترین سطح انتظار خانواده‌ها را به خود اختصاص داده است. جرأت ورزی مهارتی است که در آموزش مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی به‌طور منظم بر آن تأکید می‌شود. این مهارت در سر فصل‌های ارائه شده از سازمان جهانی بهداشت می‌باشد و آموزش آن برای تمام اشخاص لازم و ضروری می‌باشد. جرأت ورزی به عنوان یکی از مهارت‌های ارتباط محور (مهارت بین فردی) می‌باشد. جرأت ورزی یعنی اینکه بتوانید به شیوه‌ای آرام و مثبت برای احقاق حق خود و دیگران اقدام کنید، بدون اینکه پرخاشگر باشید و یا به‌طور منفعلانه "ناحق" را بپذیرید. افرادی که جرأت ورزی دارند می‌توانند بدون ناراحت کردن دیگران یا خودشان حرف خود را بزنند. اگرچه تمام افراد گاهی به‌صورت پرخاشگرانه یا منفعلانه رفتار می‌کنند، اما چنین شیوه پاسخ دانی حاصل عدم اعتمادبه‌نفس بوده و در نتیجه راه نامناسبی برای تعامل با دیگران است. در حین جرأت ورز بودن باید همیشه به تفکرات، احساسات و اعتقادات دیگران نیز احترام بگذاریم. آن‌هایی که رفتار جرأت ورزانه دارند همیشه به تفکرات، احساسات و اعتقادات خودشان و همچنین دیگران احترام می‌گذارند. جرأت ورزی یعنی بتوانیم احساسات، خواسته‌ها، تمایلات و آرزوهای خودمان را به‌طور مناسب ابراز کنیم و یک مهارت شخصی و بین فردی بسیار مهم است. در تمام تعاملات خود با دیگران، چه در منزل باشد و چه در محل کار با کارمندان، مشتریان یا همکاران، جرأت ورزی به شما کمک می‌کند که به شیوه‌ای روشن، گشوده و معقول خودتان را ابراز کنید، بدون اینکه حقوق خود یا دیگران را زایل کنید. جرأت ورزی افراد را قادر می‌کند که در جهت منافع خود عمل کنند، بدون اضطراب بی‌مورد حق خودشان را طلب کنند، احساسات صادقانه خود را به راحتی ابراز کنند و بدون انکار حقوق دیگران، حقوق شخصی خودشان را ابراز کنند.

فرضیه دوم: بین رفتار اخلاقی با آوای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائن رابطه دارد.

برای تحلیل فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج بیان کرد که بین رفتار اخلاقی با آوای معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و فرضیه تأیید گردید. ضمناً رفتار اخلاقی بر آوای معلمان تأثیرگذار است، همچنین قادر است ۲۰ درصد تغییرات آوای معلمان را پیش‌بینی نماید. بررسی تحقیقات قبلی نشان داد تحقیق مشابه وجود ندارد اما نتایج تحقیقاتی چون یزدان پناه و همکاران (۱۴۰۰)، محمدی (۱۳۹۹)، فروغی سوها (۱۳۹۹)، ططری و همکاران (۱۳۹۵)، امیری و پرتابیان (۱۳۹۴)، سلیمانی (۱۳۹۰)، زینالی صومعه و پورعزت (۱۳۹۰)، بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰)، مظاهری‌راد (۱۳۹۰)، چی چان (۲۰۱۶)، ژانگ و همکاران (۲۰۱۴)، مرایس (۲۰۱۲) و دکونیک (۲۰۱۰) تقریباً با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

با توجه به اینکه رکن اصلی رشد و توسعه و پیشرفت هر جامعه‌ای نیروی انسان ماهر و متخصص آن جامعه می‌باشد در عرصه تعلیم و تربیت نیز رکن اصلی آموزش و پرورش منابع انسانی آن می‌باشند و در بین این منابع انسانی دبیران به عنوان نیروهای صف مهم‌ترین وظیفه و تأثیرگذاری را در امر فرایند یاددهی، یادگیری دارا می‌باشند و بنابراین هرچه دبیران با انگیزه و رغبت بیشتری به فعالیت بپردازند کارایی بهتری خواهند داشت. توسعه سازمان به نیروی انسانی بستگی دارد. همچنین کارکنان علاقه‌مند به کار خواهان استقلال شغلی نیز هستند. تا از طریق ارزشمندی بتوانند به شرایط مطلوب دست پیدا کنند و مدیران باید به نیازهای نیروی انسانی زیردست خود توجه داشته باشند تا از استرس شغلی و فرسودگی شغلی آنان جلوگیری نمایند و همین امر باعث از بین رفتن سکوت سازمانی شده و در جهت موفقیت سازمان اثر مثبت دارد.

نتایج این پژوهش تأکید می‌کند که رهبران اخلاقی، کارکنان را به ابراز وجود یا ابراز نظر در مورد مسائل و مشکلات کاری ترغیب می‌کنند و از کارکنان در مورد برنامه‌های جدید سازمان، نظرخواهی می‌کنند تا از نظر کارکنان در ارائه برنامه‌های جدید استفاده کنند و در برابر فشارهای گروهی که موجب ترس کارکنان از بیان نظراتشان می‌شود، بایستند. رهبران اخلاقی و رفتار

اخلاقی افراد در محیط کار و سازمان‌ها باید تصمیمات اخذ شده را روشن نمایند و اطلاعات اضافی را در صورت درخواست کارکنان ارائه دهند.

زمانی که کارکنان سعی می‌کنند با بیان نظر و ایده‌های مفید خود به سازمان و همکاران خود نفع رسانی کنند، در واقع باعث بهبود عملکرد شغلی و تأثیرگذاری مثبت بر عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود. همچنین آوای مطیع بر عملکرد شغلی تأثیرگذاری منفی دارد. با افزایش آوای مطیع و افزایش تمایل کارکنان به تأیید شرایط فعلی، عملکرد شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد؛ به این معنی که کارکنان با این عقیده که نمی‌توانند تغییری در وضعیت موجود ایجاد نمایند، تنها ایده‌ها و نظرهایی که در تأیید شرایط فعلی است را ابراز می‌کنند و در صورت احساس اشکال در شرایط کاری به هیچ عنوان تمایلی به بیان آن و یا درگیر ساختن خود در آن ندارند. این مسئله در نهایت منجر به تأثیرگذاری منفی بر عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

- ۱- با توجه به نتایج مبنی بر اینکه رفتار اخلاقی قادر به پیش‌بینی تغییرات آوای سازمانی و جرأت ورزی می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان به دنبال ارتقای سطح آموزشی و آزادی اندیشه را در سازمان و نهادهای آموزشی فراهم آورند.
- ۲- با توجه نتایج مبنی بر اینکه بین رفتار اخلاقی و جرأت ورزی رابطه مثبتی وجود دارد، پیشنهاد می‌گردد مسئولان مراکز آموزشی باید شرایط اخلاقی و ابراز وجود در سازمان و محیط کاری معلمان را ایجاد نمایند تا معلمان توانایی نوآوری و خلاقیت بیشتری از خود نشان دهند.
- ۳- با توجه به شواهد موجود مبنی بر رفتار اخلاقی و آوای سازمانی تأکید دارد، پیشنهاد می‌شود مسئولان با استفاده از جلسات هم‌اندیشی و گفتگوی آزاد از دیدگاه‌ها و نظرات کارکنان در جهت بهبود و موفقیت سازمان بهره بگیرند.

منابع

- آزادمنش، منیر؛ ابوالمعالی، خدیجه و محمدی، اکبر. (۱۳۹۹). روابط ساختاری بین خرد و رفتار اخلاقی: نقش واسطه‌ای خودمهارگری، فصلنامه علمی-پژوهشی روان‌شناسی تحولی روان‌شناسان ایرانی، ۱۶(۶۳)، ۳۳۲-۳۲۱.
- امیری، مهدی و پرتابیان، اکبر. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان، فصلنامه آموزش پژوهی، ۱(۱)، ۶۷-۵۴.
- بهاری‌فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی و احمدی، سید علی‌اکبر. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۱)، ۴۲-۲۲.
- زینالی صومعه، پرواز و پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۹۰). آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، ۶(۴)، ۴۱-۳۲.
- سپهوند، رضا و محمدیاری، زهره. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی جرأت ورزی در تأثیرگذاری مهارت‌های سیاسی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در بین مدیران سازمان‌های دولتی استان ایلام، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۴(۱۰۸)، ۱۳۷-۱۱۲.
- سلیمانی، نادر. (۱۳۹۰). رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، ۷(۲۵)، ۲۷-۱۱.
- سوسرایی، امیرحسین؛ عزیزاده، زکیه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ابعاد سبک رهبری و آوای سازمانی با تأکید بر نقش تعدیل کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان. فصلنامه علمی-تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ۲(۲): ۱۵۷-۱۴۶.

- طبری، احسان؛ کوزه چیان، هاشم و خطیب زاده، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، ۸(۱)، ۳۷-۵۰.
- عسگری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین و امینی، محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۲(۱)، ۱۳۹-۱۲۲.
- عطایی، فاطمه؛ احمدی، عبدالجواد؛ کیامنش، علیرضا و سیف، علی اکبر. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش مهارت جرأت‌ورزی بر افزایش انگیزش تحصیلی و کاهش اعتیاد به اینترنت دانش‌آموزان، نشریه خانواده و پژوهش، ۱۷(۴۶)، ۲۱-۳۹.
- فروغی سوها، فردین (۱۳۹۹). پیش‌بینی آوای سازمانی معلمان بر اساس رهبری اخلاقی با میانجی‌گری فرهنگ اخلاقی، فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۴)، ۸۱-۹۲.
- محمدی، محمد؛ فرید، ابوالفضل؛ حبیبی کلپیر، رامین و مصراآبادی، جواد. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش ابراز وجود بر جرأت‌ورزی و حل مسأله اجتماعی دانش‌آموزان پسر قربانی قلدری، نشریه مطالعات روان‌شناختی، ۱۶(۴)، ۹۳-۱۰۷.
- مظاهری‌راد، حمید. (۱۳۹۰). مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، فصلنامه مهندس مشاور، ۱۲(۶۴)، ۷۱-۸۱.
- یزدان پناه، احمدعلی؛ احسانی، امیر؛ خاقانی، عین‌الله (۱۴۰۰). طراحی مدل آوای سازمانی در سازمان‌های دولتی، نشریه علمی مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۲(۴۶)، ۷۱-۸۵.
- Beaumont SL. (2009). Identity Processing and Personal Wisdom: An Information-Oriented Identity Style Predicts Self-Actualization and Self-Transcendence. *An International Journal of Theory*; 9: 95-115.
- Deconinck J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employee's job attitudes and behavior *Journal of Business Research* (63), 384-391.
- Meriac, J.P. (2012). "Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and Counterproductive behavior" *Learning and Individual Differences* 22, pp 549-553.