

فهرست مطالب

فصل اول : کلیات تحقیق

| | |
|-------------------------------------------|---|
| ۲-۱-۱- مقدمه..... | ۲ |
| ۲-۱-۲- بیان مسئله..... | ۳ |
| ۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق..... | ۵ |
| ۴-۱- اهداف تحقیق..... | ۶ |
| ۴-۱-۱- هدف کلی..... | ۶ |
| ۴-۱-۲- اهداف اختصاصی..... | ۶ |
| ۵-۱- فرضیه های تحقیق..... | ۷ |
| ۶-۱- محدوده تحقیق..... | ۷ |
| ۷-۱- محدودیت های تحقیق..... | ۷ |
| ۸-۱- تعریف اصطلاحات و واژه ها..... | ۷ |
| ۸-۱-۱- تعریف نظری واژه ها و اصطلاحات..... | ۷ |
| ۸-۱-۲- تعاریف عملیاتی..... | ۹ |

فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| ۲-۱- مقدمه..... | ۱۱ |
| ۲-۲- مبانی نظری..... | ۱۱ |
| ۲-۲-۱- تعریف هوش..... | ۱۱ |
| ۲-۲-۲- انواع هوش..... | ۱۱ |
| ۲-۲-۳- تعریف اخلاق..... | ۱۳ |
| ۲-۲-۴- انواع اخلاق..... | ۱۳ |
| ۲-۲-۵- مفهوم هوش اخلاقی..... | ۱۳ |
| ۲-۲-۶- عناصر هوش اخلاقی..... | ۱۴ |
| ۲-۲-۷- تاثیر هوش اخلاقی بر موفقیت و عملکرد سازمان..... | ۱۵ |
| ۲-۲-۸- رشد یا پرورش هوش اخلاقی..... | ۱۵ |
| ۲-۲-۹- مزایای هوش اخلاقی..... | ۱۶ |

| | |
|----|------------------------------------------------------|
| ۱۶ | ۱۰-۲-۲ نقش هوش اخلاقی در موفقیت فردی و سازمانی |
| ۱۷ | ۱۱-۲-۲ تعریف رفتار شهروندی |
| ۱۸ | ۱۲-۲-۲ مفهوم رفتار شهروندی سازمانی |
| ۱۹ | ۱۳-۲-۲ ابعاد رفتار شهروندی |
| ۲۰ | ۱۴-۲-۲ حالات رفتار شهروندی سازمانی |
| ۲۰ | ۱۵-۲-۲ عناصر کلیدی رفتار شهروندی سازمانی |
| ۲۱ | ۱۶-۲-۲ انواع رفتار شهروندی سازمانی |
| ۲۱ | ۱۷-۲-۲ عوامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی |
| ۲۳ | ۱۸-۲-۲ مزایا و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی |
| ۲۴ | ۱۹-۲-۲ انواع رفتار شهروندی |
| ۲۴ | ۲۰-۲-۲ ویژگی های کلیدی رفتار شهروندی |
| ۲۵ | ۲۱-۲-۲ الزامات اخلاقی، استقرار رفتار شهروندی سازمانی |
| ۲۵ | ۲۲-۲-۲ اهمیت بررسی رفتار شهروندی سازمانی |
| ۲۶ | ۳-۲ بخش سوم: تحقیقات انجام شده در مورد موضوع تحقیق |
| ۲۶ | ۱-۳-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور |
| ۲۹ | ۲-۳-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور |

فصل سوم : روش اجرای تحقیق

| | |
|----|-----------------------------------|
| ۳۲ | ۱-۳-۱ مقدمه |
| ۳۲ | ۲-۳-۱ روش تحقیق |
| ۳۲ | ۳-۳-۱ جامعه و نمونه آماری |
| ۳۲ | ۴-۳-۱ نمونه گیری |
| ۳۲ | ۵-۳-۱ روش جمع آوری اطلاعات |
| ۳۳ | ۶-۳-۱ متغیرهای تحقیق |
| ۳۳ | ۱-۶-۳-۱ متغیرهای پیش بین |
| ۳۳ | ۲-۶-۳-۱ متغیرهای ملاک |
| ۳۳ | ۷-۳-۱ روش و ابزار گردآوری اطلاعات |

| | |
|----|----------------------------------------------|
| ۳۳ | ۸-۳- معرفی پرسشنامه و روایی و پایایی آن..... |
| ۳۳ | ۹-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها..... |

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

| | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۳۶ | ۱-۴- مقدمه..... |
| ۳۶ | ۲-۴- توصیف شاخص ها..... |
| ۳۶ | ۱-۲-۴- توزیع فراوانی جنسیت..... |
| ۳۷ | ۲-۲-۴- توزیع فراوانی سن..... |
| ۳۸ | ۳-۲-۴- توزیع فراوانی میزان تحصیلات..... |
| ۴۰ | ۴-۲-۴- توزیع فراوانی سابقه خدمت در آموزش و پرورش..... |
| ۴۱ | ۵-۲-۴- توزیع فراوانی سابقه خدمت به عنوان معلم تربیت بدنی..... |
| ۴۲ | ۶-۲-۴- توزیع فراوانی وضعیت استخدامی..... |
| ۴۴ | ۳-۴- توصیف وضعیت متغیرهای اصلی پژوهش..... |
| ۴۴ | ۱-۳-۴- توصیف متغیر هوش اخلاقی..... |
| ۴۵ | ۲-۳-۴- توصیف مولفه درستکاری از متغیر هوش اخلاقی..... |
| ۴۶ | ۳-۳-۴- توصیف مولفه مسئولیت پذیری از متغیر هوش اخلاقی..... |
| ۴۷ | ۴-۳-۴- توصیف مولفه دلسوزی از متغیر هوش اخلاقی..... |
| ۴۸ | ۵-۳-۴- توصیف مولفه بخشش از متغیر هوش اخلاقی..... |
| ۴۹ | ۶-۳-۴- بررسی مولفه های هوش اخلاقی معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان..... |
| ۵۰ | ۷-۳-۴- توصیف متغیر رفتار شهروندی..... |
| ۵۱ | ۴-۴- تحلیل داده ها (بررسی فرضیه های تحقیق)..... |
| ۵۱ | ۱-۴-۴- بررسی نرمال بودن متغیرهای ملاک و پیشبین..... |
| ۵۱ | ۲-۴-۴- فرضیه اول..... |
| ۵۳ | ۳-۳-۴- فرضیه دوم..... |
| ۵۵ | ۴-۴-۴- فرضیه سوم..... |
| ۵۶ | ۵-۴-۴- فرضیه چهارم..... |
| ۵۸ | ۶-۴-۴- فرضیه پنجم..... |

۵-۴ رگرسیون چندگانه..... ۶۰

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات

۱-۵- مقدمه..... ۶۴

۲-۵- خلاصه تحقیق..... ۶۴

۳-۵- بحث و بررسی..... ۶۷

۴-۵- پیشنهادهای تحقیق..... ۷۰

۱-۴-۵- پیشنهادهای کاربردی..... ۷۰

۲-۴-۵- پیشنهاد برای تحقیقات آینده..... ۷۱

منابع..... ۷۳

پیوست ها..... ۸۰

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: تعاریف برخی از صاحب‌نظران در مورد رفتار شهروندی سازمانی ۱۷
- جدول ۱-۴: توزیع فراوانی و فراوانی درصدی جنسیت ۳۶
- جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و فراوانی درصدی سن ۳۷
- جدول ۳-۴: توزیع فراوانی و فراوانی درصدی میزان تحصیلات ۳۹
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و فراوانی درصدی سابقه خدمت در آموزش و پرورش ۴۰
- جدول ۵-۴: توزیع فراوانی و فراوانی درصدی سابقه خدمت به عنوان معلم تربیت بدنی ۴۱
- جدول ۶-۴: توزیع فراوانی و فراوانی درصدی وضعیت استخدامی ۴۳
- جدول ۷-۴: توصیف متغیر هوش اخلاقی در میان آزمودنی ها ۴۴
- جدول ۸-۴: توصیف متغیر درستکاری در میان آزمودنی ها ۴۵
- جدول ۹-۴: توصیف متغیر مسئولیت پذیری در میان آزمودنی ها ۴۶
- جدول ۱۰-۴: توصیف متغیر دلسوزی در میان آزمودنی ها ۴۷
- جدول ۱۱-۴: توصیف متغیر بخشش در میان آزمودنی ها ۴۸
- جدول ۱۲-۴: توصیف متغیر رفتار شهروندی در میان آزمودنی ها ۵۰
- جدول ۱۳-۴: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیر های تحقیق ۵۱
- جدول ۱۴-۴: بررسی رابطه بین مدیریت درستکاری و رفتار شهروندی در بین معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان ۵۲
- جدول ۱۵-۴: بررسی رابطه بین مدیریت مسئولیت پذیری و رفتار شهروندی در بین معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان ۵۴
- جدول ۱۶-۴: بررسی رابطه بین مدیریت دلسوزی و رفتار شهروندی در بین معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان ۵۵
- جدول ۱۷-۴: بررسی رابطه بین مدیریت بخشش و رفتار شهروندی در بین معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان ۵۷
- جدول ۱۸-۴: بررسی رابطه بین مدیریت هوش اخلاقی و رفتار شهروندی در بین معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان ۵۹

- جدول ۴-۱۹: متغیرهای وارد شده و خارج شده به مدل رگرسیونی ۶۰
- جدول ۴-۲۰: خلاصه مدل ۶۱
- جدول ۴-۲۱: آماره های آزمون تحلیل واریانس برای بررسی رابطه متغیر ملاک (رفتار شهروندی) با متغیرهای پیش بین باقی مانده در مدل (درستکاری) ۶۱
- جدول ۴-۲۲: جدول ضرایب رگرسیونی مدل ۶۱

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱: توزیع درصد فراوانی جنسیت در میان پاسخگویان ۳۷
- نمودار ۴-۲: توزیع درصد فراوانی سن در میان پاسخگویان ۳۸
- نمودار ۴-۳: توزیع درصد فراوانی میزان تحصیلات در میان پاسخگویان ۳۹
- نمودار ۴-۴: توزیع درصد فراوانی سابقه خدمت در آموزش و پرورش در میان پاسخگویان ۴۱
- نمودار ۴-۵: توزیع درصد فراوانی سابقه خدمت به عنوان معلم تربیت بدنی در میان پاسخگویان ۴۲
- نمودار ۴-۶: توزیع درصد فراوانی وضعیت استخدامی در میان پاسخگویان ۴۳
- نمودار ۴-۷: نمودار جعبه ای متغیر هوش اخلاقی در میان پاسخگویان ۴۴
- نمودار ۴-۸: نمودار جعبه ای متغیر درستکاری در میان پاسخگویان ۴۵
- نمودار ۴-۹: نمودار جعبه ای متغیر مسئولیت پذیری در میان پاسخگویان ۴۶
- نمودار ۴-۱۰: نمودار جعبه ای متغیر دلسوزی در میان پاسخگویان ۴۷
- نمودار ۴-۱۱: نمودار جعبه ای متغیر بخشش در میان پاسخگویان ۴۸
- نمودار ۴-۱۲: نمودار جعبه ای بررسی مولفه های هوش اخلاقی معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان ۴۹
- نمودار ۴-۱۳: نمودار جعبه ای متغیر رفتار شهروندی در میان پاسخگویان ۵۰
- نمودار ۴-۱۴: نمودار پراکنش درستکاری * رفتار شهروندی ۵۳
- نمودار ۴-۱۵: نمودار پراکنش مسئولیت پذیری * رفتار شهروندی ۵۴
- نمودار ۴-۱۶: نمودار پراکنش دلسوزی * رفتار شهروندی ۵۶
- نمودار ۴-۱۷: نمودار پراکنش بخشش * رفتار شهروندی ۵۸
- نمودار ۴-۱۸: نمودار پراکنش هوش اخلاقی * رفتار شهروندی ۵۹

چکیده

هدف این پژوهش ارتباط بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۹۴ بود. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان سیستان و بلوچستان تشکیل می‌دادند که با توجه به فرمول کوکران ۲۲۹ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در این تحقیق دو پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته که روایی این پرسشنامه‌ها، توسط پنج نفر از اساتید خبره مدیریت ورزشی تایید شد و پایایی پرسشنامه بسته با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید که هوش اخلاقی ۰/۹۴ و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۹۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویراست ۲۲، آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود داشت. که مقادیر همبستگی هوش اخلاقی، بخشش، دلسوزی، درستکاری و مسولیت پذیری به ترتیب ۰/۳۷۱، ۰/۱۹۶، ۰/۳۴۱، ۰/۴۱۰ و ۰/۳۳۰ و سطح معنی داری $p < 0/5$ می‌باشد. همچنین، بین رفتار شهروندی با بخشش، دلسوزی، درستکاری و مسولیت پذیری رابطه معنی دار و مستقیم وجود داشت. با توجه به نتایج به دست آمده، مشخص می‌گردد هوش اخلاقی از عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی می‌باشد.

واژگان کلیدی:

هوش اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان تربیت بدنی، استان سیستان و بلوچستان

فصل اول
کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

امروزه سازمان ها به صورت فزاینده ای خود را درگیر مسئله ای می بینند که آن را معمای اخلاقی می نامند؛ یعنی اوضاع و شرایطی شده که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد. هوش اخلاقی، شامل توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها می باشد. اخیراً اصطلاح جدیدی بعنوان هوش اخلاقی توسط بوریا در روان شناسی وارد شده است. هوش اخلاقی به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است (سیانت و مختاری پور، ۱۳۸۸) هوش اخلاقی اشاره به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش ها و فعالیت های فرد دارد و به مفهوم ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است هوش اخلاقی شامل گستره ی فراشناختی یا فراعلمی است که واکنش شناخت ها، نگرش ها و فعالیت های اخلاقی را در چارچوب سیستم های ارزشی فردی امکان پذیر می سازد. هوش اخلاقی هوش حیاتی برای همه ی انسان ها است (بهشتی فر محمدرفیعی، ۱۳۹۱). امروزه رفتار شهروندی سازمانی در ادبیات مربوط به سازمان و مدیریت توجه خاصی را به خود جلب نموده و تعاریف، عوامل تعیین کننده و پیامدهای آن در محیط کار مورد بررسی قرار گرفته است. بعضی از این رفتارها عبارتند از داوطلب شدن برای انجام کارهایی که ضروری نیستند، ارائه پیشنهادهای جدید برای بهبود سازمان، ضایع نکردن حق همکاران، شرکت داوطلبانه در کمیته های تخصصی گروه و... (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰). رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است، بسیار مهم و ضروری به نظر می رسد. رفتار شهروندی سازمانی را می توان انعکاسی از رفتار های اخلاقی در فرد می باشد. رفتار اخلاقی منجر به رفتار

شهروندی سازمانی می شود. کارکنانی که رفتارهای اخلاقی بالایی دارند بیشتر در رفتارها و فعالیت های فرا نقشی یا فرا وظیفه ای شرکت می کنند. رفتار اخلاقی می تواند جو عمومی سازمان را مهیای بروز رفتار شهروندی می نماید. زمانی که محیط سازمان به عنوان یک محیط اخلاقی سالم شناخته شود. انتظار بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز بیشتر می شود (قربانی و خسروآبادی، ۱۳۹۰). بنابراین با توجه به اهمیت هوش اخلاقی و رفتار شهروندی در بین کارکنان و سازمان ها، در این تحقیق تلاش شده تا ارتباط بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی مدارس استان سیستان و بلوچستان مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۲- بیان مسئله

امروز مفهوم رفتار شهروندی سازمانی توجه محققان را به خود جلب کرده است توجه به این گونه رفتارها می تواند یکی از راه های افزایش اثربخشی باشد. مطالعه نظام یافته رفتارها به بهبود توانایی در تشریح و پیش بینی و همچنین هدایت، کنترل و تغییر رفتار می انجامد و نیز از میان رفتارها و واقعیت های مهم پرده برداشته و مبنایی را برای پیش بینی دقیق رفتار فراهم می کند. در سال های اخیر محافل علمی و تحقیقاتی ضمن توجه به مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تاکید فراوانی بر اهمیت تاثیر آن بر اعمال و رفتار کارکنان داشته و محققان زیادی به تجزیه و تحلیل آن پرداخته اند (خالصی، ۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی رفتار فردی که داوطلبانه است، به طور صریح یا ضمنی توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نمی شود و کارایی سازمان را افزایش می دهد. ساخت رفتار شهروندی سازمانی نکته قابل توجه این است که عواملی توجه می شود که بر روی آنچه رفتار شهروندی خوانده می شود تاثیر گذار هستند. دلیل توجه به این نکته این است که مطالعات انجام شده نمونه هایی را نشان می دهند که چگونه افراد بطور صریح رفتار شهروندی سازمانی را تعریف کرده و می سنجند (وانتر و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۵۲). مدارس برای مواجهه با شرایط و مقتضیات حاکم و بهره مندی از معلمان با رفتار شهروندی سازمانی نیازمند مهارت ها، توانایی و ویژگی بالاتر و متفاوت تر از وضعیت موجود است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰). و معلمان که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی شان عمل می کنند و از سیاست های پذیرفته شده در سازمان پیروی می کنند به بهتر شدن و غنای محیط عمومی کار می کنند و بنابراین برکل محیط تاثیر مثبت دارند (صنوبری، ۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی می تواند بدون وجود فشار و اجبار به اثربخشی سازمان کمک کند، اما بروز این نوع رفتار در افراد برای بعضی کارها که مرتبط با وظایف فرد می باشد می تواند به اشکال زیر بروز یابد: