

هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و ...
سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۲۸/۹۸۹۰۹ رده بندی کنگره: ب ۵۶/۷۲۲۰

بررسی و تبیین نقش میانجی هویت سازمانی در خصوص رهبری اخلاقی بر آوا و رفتار شهروندی بین کارکنان آموزش و پرورش استان های غرب کشور

آزیتا خزاعی

کارشناس مدیریت امور فرهنگی و دبیر آموزش و پرورش استان کرمانشاه

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی و تبیین نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه میان رهبری اخلاقی و آوای کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان آموزش و پرورش استان های غرب کشور است. رهبری اخلاقی به عنوان یکی از عوامل مهم در شکل دهی به نگرش ها و رفتارهای سازنده کارکنان، می تواند از طریق ایجاد اعتماد، عدالت، مسئولیت پذیری، رعایت اصول اخلاقی و تقویت ارتباطات سالم در محیط سازمانی، زمینه مشارکت فعال تر کارکنان را فراهم سازد. از سوی دیگر، هویت سازمانی بیانگر میزان احساس تعلق، همبستگی و همانندسازی کارکنان با سازمان است و می تواند به عنوان سازوکاری روان شناختی، رابطه میان سبک رهبری و رفتارهای مثبت کارکنان را تبیین کند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان آموزش و پرورش استان های غرب کشور تشکیل می دهند که نمونه مورد نظر با استفاده از روش نمونه گیری متناسب و ابزار پرسشنامه استاندارد مورد بررسی قرار می گیرند. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی و مدلیابی معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. در این مدل، رهبری اخلاقی به عنوان متغیر مستقل، آوای کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته و هویت سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده اند. انتظار می رود یافته های پژوهش نشان دهد که رهبری اخلاقی با ایجاد فضای مبتنی بر اعتماد، عدالت و ارزش های اخلاقی،



زمینه تقویت هویت سازمانی کارکنان را فراهم کرده و هویت سازمانی نیز با افزایش احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری، موجب تقویت آوای سازنده و رفتارهای شهروندی سازمانی شود. بر این اساس، توجه به رهبری اخلاقی و تقویت هویت سازمانی می‌تواند در ارتقای مشارکت کارکنان، بهبود روابط سازمانی و افزایش رفتارهای داوطلبانه و سازنده در نظام آموزش و پرورش مؤثر باشد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، هویت سازمانی، آوای کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش، استان‌های غرب کشور

• مقدمه

سازمان‌ها در محیط متحول و پیچیده کنونی، بیش از گذشته به کارکنانی نیاز دارند که علاوه بر انجام وظایف رسمی و محوله، در بهبود فرایندهای سازمانی، ارائه پیشنهادهای سازنده، شناسایی مشکلات و مشارکت فعالانه در تحقق اهداف سازمان نقش‌آفرینی کنند. در این میان، سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند؛ زیرا کیفیت عملکرد آنها مستقیماً با کیفیت سرمایه انسانی و نحوه تعامل کارکنان با مدیران و همکاران ارتباط دارد. آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی، برای دستیابی به اهداف آموزشی و تربیتی خود نیازمند محیطی است که در آن کارکنان احساس تعلق، مسئولیت‌پذیری و مشارکت داشته باشند و بتوانند دیدگاه‌ها و پیشنهادهای خود را بدون نگرانی بیان کنند. از این منظر، شناخت عواملی که می‌توانند رفتارهای سازنده کارکنان را تقویت کنند، یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت سازمانی و رفتار سازمانی به شمار می‌رود.

یکی از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای مثبت در سازمان، **رهبری اخلاقی** است. رهبری اخلاقی به مجموعه رفتارها و اقدامات رهبر اشاره دارد که بر اصولی همچون صداقت، عدالت، انصاف، مسئولیت‌پذیری، احترام به کارکنان و رعایت معیارهای اخلاقی استوار است. مدیرانی که در تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات خود اصول اخلاقی را رعایت می‌کنند، می‌توانند الگوی رفتاری مناسبی برای

کارکنان ایجاد کرده و زمینه شکل‌گیری اعتماد و روابط سالم سازمانی را فراهم آورند. رفتار اخلاقی مدیران همچنین می‌تواند ادراک کارکنان از عدالت و حمایت سازمانی را افزایش داده و آنان را به مشارکت بیشتر در امور سازمان ترغیب کند. در سازمان‌های آموزشی، این موضوع اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا مدیران و کارکنان در فرایندی مستمر با یکدیگر تعامل دارند و کیفیت این تعاملات می‌تواند بر انگیزش، رضایت و رفتارهای سازمانی کارکنان اثرگذار باشد.

در کنار رهبری اخلاقی، **هویت سازمانی** یکی از مفاهیم مهم در تبیین رفتار کارکنان محسوب می‌شود. هویت سازمانی به میزان احساس تعلق و همانندسازی فرد با سازمانی اشاره دارد که در آن فعالیت می‌کند. هنگامی که کارکنان سازمان را بخشی از هویت خود تلقی می‌کنند، موفقیت و پیشرفت سازمان را با منافع و اهداف خود مرتبط می‌دانند و در نتیجه احتمال بیشتری دارد که برای بهبود عملکرد سازمان تلاش کنند. هویت سازمانی قوی می‌تواند احساس تعلق، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش دهد و زمینه را برای شکل‌گیری رفتارهای فراتر از الزامات رسمی شغلی فراهم سازد. از این رو، هویت سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از سازوکارهای مهم در توضیح نحوه تأثیرگذاری عوامل مدیریتی بر رفتار کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

یکی از رفتارهای مهم مورد توجه در سازمان‌های امروزی، **آوای کارکنان** است. آوای کارکنان به بیان داوطلبانه دیدگاه‌ها، پیشنهادها، نگرانی‌ها و اطلاعات مرتبط با مسائل سازمان با هدف بهبود شرایط و عملکرد سازمان اشاره دارد. کارکنانی که از امنیت روانی و اعتماد کافی برخوردارند، معمولاً آمادگی بیشتری برای بیان مسائل و ارائه پیشنهادهای اصلاحی دارند. در مقابل، چنانچه کارکنان احساس کنند بیان دیدگاه‌های آنان ممکن است با واکنش منفی مدیران یا پیامدهای نامطلوب همراه شود، ممکن است سکوت را انتخاب کنند. بنابراین، سبک رهبری مدیران و کیفیت روابط میان مدیر و کارکنان می‌تواند در ایجاد شرایط مناسب برای شکل‌گیری آوای سازنده نقش مهمی داشته باشد.

از سوی دیگر، **رفتار شهروندی سازمانی** یکی دیگر از جلوه‌های رفتارهای مثبت کارکنان است که فراتر از الزامات رسمی شغل قرار می‌گیرد. رفتار شهروندی سازمانی شامل مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که اگرچه ممکن است مستقیماً در شرح وظایف رسمی کارکنان درج نشده



باشد، اما می تواند به بهبود کارکرد سازمان کمک کند. همکاری با همکاران، کمک داوطلبانه، رعایت موازین سازمانی، مشارکت مسئولانه در فعالیت ها و توجه به منافع جمعی از جمله رفتارهایی هستند که می توانند در قالب رفتار شهروندی سازمانی نمود پیدا کنند. شکل گیری چنین رفتارهایی در محیط آموزش و پرورش می تواند به افزایش همکاری میان کارکنان، تسهیل فرایندهای اداری و آموزشی و ارتقای کیفیت عملکرد سازمانی منجر شود.

رابطه میان رهبری اخلاقی و رفتارهای مثبت کارکنان را نمی توان صرفاً به یک رابطه مستقیم محدود کرد؛ بلکه ممکن است این رابطه از طریق سازوکارهای شناختی و هویتی نیز شکل بگیرد. **هویت سازمانی** از این منظر می تواند نقش میانجی مهمی ایفا کند. زمانی که کارکنان رفتار مدیران را اخلاقی، منصفانه و قابل اعتماد ارزیابی می کنند، ممکن است احساس تعلق و همانندسازی آنان با سازمان افزایش یابد. افزایش هویت سازمانی نیز می تواند کارکنان را به مشارکت بیشتر، ارائه پیشنهادهای سازنده و انجام رفتارهایی فراتر از وظایف رسمی سوق دهد. بنابراین، بررسی نقش میانجی هویت سازمانی می تواند درک دقیق تری از سازوکار ارتباط میان رهبری اخلاقی، آوای کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی ارائه کند.

• روش شناسی

این پژوهش توصیفی- پیمایشی و از نظرهدف کاربردی است و از منظرجمع آوری اطلاعات از نوع پژوهش های توصیفی _ همبستگی به شمار می آید. جامعه پژوهش تمامی کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان های غرب کشور (کرمانشاه، ایلام، همدان) در سال ۱۳۹۷ بود. از آنجایی که از تحلیل عاملی در این تحقیق استفاده شده است حجم نمونه هم بر اساس آن باید مشخص می شد که بر اساس گفته گورسوج نسبت ۳ نمونه (پاسخگو یا آزمودنی) به ازای هر ۱ متغیر را اشاره کرده و از آنجایی که تعداد سوالات ۵۶ سوال بود تعداد نمونه باید ۱۶۸ نفر می بود که برای اطمینان از نمونه گیری ۲۱۰ پرسشنامه جمع آوری شد. برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه دهوق و دن هارتگ (۲۰۰۸) که دارای سه مولفه شفاف سازی (۵ سوال)، تفویض اختیار (۴ سوال)، عدالت (۲ سوال) استفاده شد. برای بررسی رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه تپر و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. این متغیر شامل دو مولفه رفتار شهروندی سازمانی با ۵ و رفتار شهروندی فردی با ۵ سوال می باشد. برای سنجش آوای



سازمانی از پرسشنامه زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) که دارای سه مولفه آوای مطیع، آوای نوع دوستانه و آوای تدافعی که هر گویه شامل ۵ سوال بود مورد استفاده قرار گرفت. همچنین هویت سازمانی با پرسشنامه چنی که دارای ۳ مولفه عضویت، وفاداری و شباهت بود (هر گویه ۶ سوال) مورد سنجش قرار گرفت. روایی صوری توسط ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی و روایی سازه آزمون با استفاده از نرم افزار smart pls مورد تایید قرار گرفت. روایی همگرایی زمانی برقرار است که مقدار تمامی بارهای عاملی استاندارد شده مربوط به هر یک از متغیرهای اندازه گیری و نیز مقدار شاخص AVE بزرگتر از ۰/۵ است. متغیری که CR آنها بالاتر از ۰/۷ باشد پایایی قابل قبولی دارد و هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، پایایی آن بیشتر است. همان گونه که در جدول نشان داده شد، میزان CR برای کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ است؛ لذا میتوان نتیجه حاصل را رضایت بخش عنوان نمود که نشان از وجود سازگاری داخلی در هر یک از متغیرهای پژوهش است. همچنین نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی ابزار پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- میزان آلفای بدست آمده برای هر یک از شاخص های تحقیق

شاخص	ضریب آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده AVE	CR
عدالت	۰/۷۱	۰/۶۴	۰/۷۷
شفافیت	۰/۷۴	۰/۵۰	۰/۸۲
تفویض اختیار	۰/۸۴	۰/۶۲	۰/۸۸
فردی	۰/۷۴	۰/۵۰	۰/۸۲
سازمانی	۰/۹۰	۰/۶۷	۰/۹۲
آوای مطیع	۰/۸۴	۰/۶۱	۰/۸۸



آوای ندادنی	۰/۸۱	۰/۵۱	۰/۸۶
آوای نوع دوستانه	۰/۸۲	۰/۵۲	۰/۸۷
عضویت	۰/۷۲	۰/۵۳	۰/۸۲
شباهت	۰/۸۴	۰/۵۵	۰/۸۸
وفاداری	۰/۸۲	۰/۵۳	۰/۸۷

• یافته های پژوهش

یافته های توصیفی تحقیق نشان داد از بین نمونه تحقیق اکثر مشتریان در دامنه سنی بین ۲۰-۳۰ (۴۵٪) سال قرار داشت. سابقه استفاده اکثر مشتریان ۲-۴ سال (۴۳٪)، و اکثریت آنها دارای مدرک کارشناسی (۵۱٪) بودند. همچنین اکثریت آن ها زن (۵۷٪) بودند. همچنین بیشتر مشتریان مراجعه هفتگی (۴۱٪) به باشگاه داشتند.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

شاخص متغیر	رفتار شهروندی	آوای سازمانی	هویت سازمانی	رهبری اخلاقی
رفتار شهروندی	۱			
آوای سازمانی	۰/۵۵۰*	۱		
هویت سازمانی	۰/۶۹۶*	۰/۴۳۵*	۱	
رهبری اخلاقی	۰/۴۱۴*	۰/۳۷۵*	۰/۳۹۳*	۱

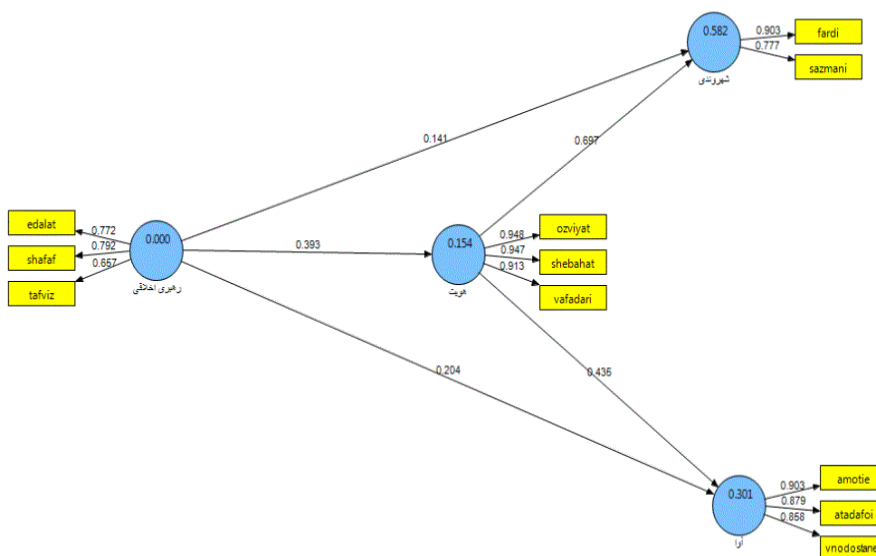


جدول ۳. ضرایب همبستگی گویه ها

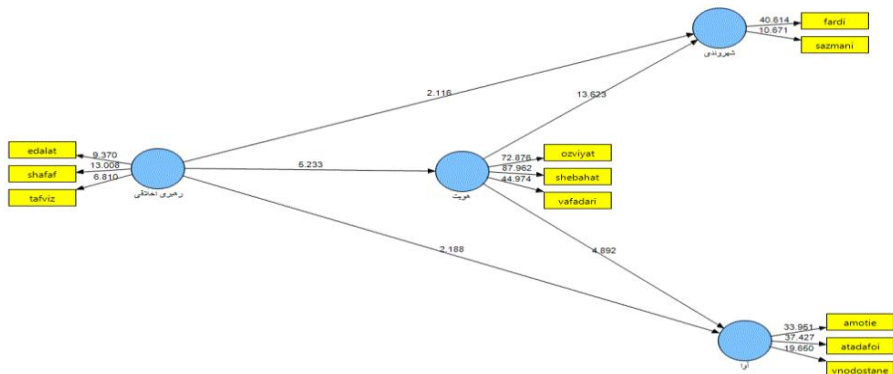
شخص متغیر	آوای مطیع	آوای ندافعی	آوای نوع دوستانه	عضویت	شبهات	وفاداری	فردی	سازمانی
عدالت	۰/۲۸۱	۰/۳۲۰	۰/۲۶۰	۰/۳۱۱	۰/۳۱۲	۰/۲۹۴	۰/۲۹۱	۰/۲۸۲
رهبری اخلاقی	شفافیت	۰/۲۶۵	۰/۳۲۹	۰/۱۲۸	۰/۲۴۰	۰/۱۷۲	۰/۳۰۹	۰/۲۶۸
تفویض اختیار	۰/۱۵۸	۰/۲۰۹	۰/۱۳۷	۰/۲۸۱	۰/۲۲۹	۰/۳۰۲	۰/۲۳۶	۰/۱۹۵
آوای مطیع	۱	۰/۶۳۷	۰/۷۹۲	۰/۴۵۱	۰/۳۹۹	۰/۳۴۳	۰/۳۵۴	۰/۵۱۰
آوای سازمانی	آوای ندافعی	۰/۶۳۷	۱	۰/۵۸۰	۰/۵۳۳	۰/۵۲۱	۰/۴۹۵	۰/۲۸۶
	آوای نوع دوستانه	۰/۷۹۲	۰/۵۸۰	۱	۰/۳۰۷	۰/۳۱۳	۰/۳۱۲	۰/۴۹۶
هویت سازمانی	عضویت	۰/۴۵۱	۰/۵۳۳	۰/۳۰۷	۱	۰/۸۷۵	۰/۷۸۱	۰/۷۵۱
	شبهات	۰/۳۹۹	۰/۵۲۱	۰/۳۱۳	۰/۸۷۵	۱	۰/۷۸۸	۰/۶۷۱
	وفاداری	۰/۳۴۳	۰/۴۹۵	۰/۳۱۲	۰/۷۸۰	۰/۷۸۸	۱	۰/۶۶۲
رفتار	فردی	۰/۳۵۴	۰/۴۱۴	۰/۲۴۶	۰/۷۵۱	۰/۶۷۱	۰/۶۶۲	۱
شهروندی	سازمانی	۰/۵۱۱	۰/۲۸۷	۰/۴۹۶	۰/۴۵۱	۰/۴۴۸	۰/۴۷۸	۱

همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد بین همه متغیرهای تحقیق همبستگی وجود دارد. بالاترین همبستگی مربوط به عضویت با فردی (۰/۷۵) می‌باشد. همچنین کمترین همبستگی بین شفافیت و آوای نوع‌دوستانه (۰/۱۲۸) وجود دارد.

در شکل ۱ و ۲ تحلیل مسیر رابطه بین رهبری اخلاقی با آوا و سکوت سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی نشان داده شده است.



مدل (۱): مدل معادلات ساختاری نتایج ضریب مسیر



مدل (۲): مدل معادلات ساختاری نتایج ضریب استاندارد

نتایج ضریب مسیر و ضریب استاندارد در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: نتایج ضریب مسیر

نتیجه	ضریب استاندارد	ضریب مسیر β	فرضیات تحقیق
تایید	۵/۲۳	۰/۳۹	رهبری اخلاقی بر هویت سازمانی
تایید	۲/۱۱	۰/۲۱	رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی
تایید	۲/۱۸	۰/۱۴	رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی

تایید	۱۳/۶۲	۰/۶۹	هویت سازمانی بر رفتار شهروندی
تایید	۴/۸۹	۰/۴۳	هویت سازمانی بر آوای سازمانی
تایید	$۰/۰۵ = ۱۲۰۰ * ۴۲(۰)$		رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی با نقش میانجی هویت سازمانی
تایید	$۰/۱۲ = ۳۰۰ * ۴۲(۰)$		رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی

همانطور که نتایج نشان می‌دهد اکثر فرضیه‌های تحقیق مورد تایید است. همانگونه که شکل ۲ و جدول ۵ نشان می‌دهد ضرایب استاندارد t بالاتر از $۱/۹۶$ مبین پذیرش اثر رهبری اخلاقی بر افزایش هویت و رفتار شهروندی باشد. ضرایب علی مسیره‌های بین سه سازه اصلی پژوهش نشان از تاثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی (از طریق میانجی هویت سازمانی) را بر افزایش آوا و رفتار شهروندی دارد.



نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحقیق رهبران اخلاقی بر تصمیم به انتخاب سکوت یا صدای سازمانی در کارکنانشان اثر گذارند. این نتایج با تحقیقات زهیر و اردوغان (۲۰۱۱) همسو بود و همچنین احمدی زهرانی و همکاران (۱۳۹۲) و نتایج تحقیق زارعی متین و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان دادند رهبری اخلاقی بر آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه تاثیر گذار است. (۴۱، ۱۵). همچنین دیگر نتیجه تحقیق حاکی از آن است که رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات پوهونتانگ و همکاران (۲۰۱۴) و کوانسون (۲۰۱۳) بهارلو و همکاران (۱۳۹۴) و نیک پی و همکاران (۱۳۹۵) همسو بود (۳۴، ۱۷، ۲). کارکنان رهبران اخلاقی به احتمال زیاد به علت رفتار عادلانه و دلسوزانه ای که رهبر در قبال آنها داشته است، با رهبر احساس یکدلی میکنند و نیز به دلیل حس اعتمادی که به وجود آمده است، خود را به نوعی در تعامل با رهبر میبینند. در نتیجه آنها باید تمایل و انگیزه داشته باشند که برای این رهبران تنها به انجام وظیفه ی صرف اکتفا نکنند و سعی نمایند از این حیطه فراتر روند. بنابر این این نتیجه را می توان اینگونه تفسیر نمود که زمانی که رهبران رفتار منصفانه ای با کارکنان دارند نسبت به شغل و سازمانشان نگرش مثبت تری پیدا نموده و سعی در جبران رفتار اخلاقی رهبر خواهند داشت. در نتیجه کارکنان رفتار های فرانقشی خواهند داشت و فراتر از قرار داد کاری خود عمل می نمایند و منجر به رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. بنابر این این نتایج رهبران نقش عمده ای را در سازمان ایفا می کنند. در نتیجه مدیران می توانند از طریق الگوسازی رفتار مناسب برای کارکنان، وضوح وظایف کاری و امنیت موجب افزایش اعتماد کارکنان به سازمان و رهبر سازمان شوند. احساس اینکه با فرد به طور منصفانه و مشابه فرد دیگری رفتار می شود، منجر به یک حس تعلق و افزایش خود ارزشی می شود و احساس تعهد و مسئولیت بیشتری نسبت به سازمان ایجاد می کند. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی می کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها خواهند کرد یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است به رفتارهای ناهنجار مانند انتقام جویی مبادرت نمایند. بنابر این احساس بی عدالتی می تواند منجر به عدم احساس مسئولیت نسبت به سازمان و در نهایت سکوت سازمانی شود (دباغ و همکاران، ۲۰۱۲) (۲۱). در صورت وجود رهبران اخلاقی که عملکردی منصفانه دارند، کارکنان از ابراز ایده ها در مورد شغل و جنبه مربوط به شغل نمی هراسند.



همچنین اعتماد به نفس بیشتری به صحبت کردن و تمایل بیشتری دارند که یک فرد موثر در سازمانشان باشند. بنابر این اگر کارکنان احساس کنند که رهبر سازمان به صورت اخلاقی عمل نمی کند، کارکنان از ترس پیامدهای احتمالی لب به سخن نمی گشایند. همان گونه که اسکینر بیان می دارد نتایج رفتار گذشته بر اقدام آینده اثر می گذارد. اگر نتیجه رفتار مثبت باشد فرد به رفتار خود ادامه داده و در صورت منفی بودن نتیجه تغییر رفتار خواهد داد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰) (۳). همچنین بر اساس نتایج اثر هویت سازمانی بر رفتار شهروندی و آوای سازمانی نشانگر این موضوع است که هویت سازمان رفتار افراد را در سازمان تحت تاثیر قرار خواهد داد. درک هویت سازمانی از سوی کارکنان می تواند انگیزه ای قوی برای بروز رفتارهای مطلوب شود. اثر هویت سازمانی بر آوای سازمانی با نتایج تحقیق موسا (۲۰۱۳)، قلاوندی و مرادی (۱۳۹۴)، نصر اصفهانی و آقاباباپور (۲۰۱۴)، همسو بود (۲۶،۹،۳۰). دیگر نتیجه تحقیق حاکی از اثرگذاری هویت سازمانی بر رفتار شهروندی است با نتایج تحقیقات بالکمن (۲۰۱۰)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) و روتیس و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارد (۱۶،۱۰). بنابرین کسانی که نسبت به یک سازمان هویت قوی تری دارند، رفتارهایی فراتر از وظیفه را در قبال سازمان انجام خواهند داد و هرچه هویت سازمانی افراد بیشتر باشد، بیشتر تلاش خواهند نمود رفتارهایی را از خود بروز دهند که سازمان را در مسیر اهداف خود بیشتر یاری رساند. کارکنانی که هویت سازمانی بالاتری دارند با عشق، دلسوزی و خرد رفتار میکنند، مسئولیت پذیر هستند و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری بردبار بوده و به وظایف خویش متعهد میباشند. دیگر نتیجه تحقیق حاکی از اثر رهبری سازمانی بر هویت سازمانی می باشد، که با نتایج تحقیقات مینگ خیا و کیو (۲۰۱۴) و رستگار و همکاران (۱۳۹۱) که تاثیر مثبت رهبری معنوی را بر هویت سازمانی تایید نمودند همسو بود (۳۵،۳۷). در نتیجه مدیران به منظور ارتقا هویت سازمانی باید در جهت مشارکت فعال پرسنل، توزیع عادلانه و منصفانه اطلاعات و ایجاد این باور که می توانند نقش مثبتی در سازمان داشته باشند تلاش کنند. به منظور ارتقا هویت سازمانی مدیران باید به سازگاری بین اعمال و رفتار خود، ایجاد مجموعه ای روشن از ارزش های سازمانی، تدوین منشور اخلاقی به منظور هدایت رفتار پرسنل اقدامات لازم را به عمل آورند. همچنین روشن نمودن هدف، رسالت و مسیر استراتژیک سازمان به شفاف سازی برنامه های سازمان برای کارکنان توجه نموده و موجب افزایش هویت سازمانی شوند. این هویت به افراد کمک می کند که آزادانه با سازمان همکاری نمایند و موجب کاهش سکوت و افزایش آوای سازمان شود. در واقع میتوان

13



از آنجایی که سکوت کارکنان، قطب مخالف آوای سازمانی، می تواند باعث استرس، بدبینی، نارضایتی و رهایی از قید و تعهد در میان کارکنان شود؛ مدیران باید عوامل اثرگذار بر کاهش سکوت کارکنان و افزایش آوای سازمانی در ادارات آموزش و پرورش را مورد توجه و بررسی



منابع و مآخذ

- Ahmadi Zahrani, M. Amini, A. Nikmaram, S. (۲۰۱۳). Investigating the Impact of Moral Leadership Behavior on Employee Voice (Case Study of Ferdowsi University of Mashhad Staff), ۲nd International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Qom, Payame Noor University, http://www.civilica.com/Paper-EME-۲-EME-۲_۱۸۹۴.html (Persian)
- Baharloo, M. Bashlideh, K. Naami, A. Z. Hashemi Sheikh Shabani, S. I. (۲۰۱۵). Analysis of the relationship between moral leadership and organizational citizenship behavior. Journal of Ethics in Science and Technology, ۲۰(۱), ۱۹-۲۸. (Persian)
- Danaeifard, H. Fanny, A., Barati, E. (۲۰۱۱). Explaining the role of organizational culture on organizational silence in the public sector. State Management perspective, ۸, ۸۲-۶۱. (Persian)
- Dostar, M. Ismailzadeh, M. Hassani, H. (۲۰۱۶). Investigating the Impact of Moral Leadership on Employee Silence and Sound Behavior and Their Performance. Public Management Perspective, ۲۷, ۶۳-۸۳. (Persian)
- Zarei Matin, H. Ahmadi Zahrani, M. Amini, A. R. Nick Maram, S. (۲۰۱۵). Investigating the Impact of Moral Leadership Behavior on Employee Voice. Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University, ۷(۴), ۱۶۷-۱۷۲ (Persian)
- Sanobari, M. (۲۰۰۸). Organizational citizenship behavior (concepts, definitions, dimensions and factors affecting it). Journal of Police Human Development, ۵ (۱۶) (Persian)
- Abbasi, H. Sayadi, F. Eidi, H. Sayadi, M. (۲۰۱۵). Predicting the organizational performance of employees of sports and youth departments of Kermanshah province based on organizational silence. Organizational Behavior Management Studies in Sports. ۷(۲), ۱۱-۱۸. (Persian)
- Qasemzadeh, A. Maliki, S. Brooke Milan, S. (۲۰۱۴). The mediating role of organizational identity in the relationship between professional ethics and organizational citizenship behavior and work deviant behavior. Iranian Journal of Medical Ethics and History, ۷(۴), ۶۶-۷۹. (Persian)
- Qalavandi, H. Zahra Moradi, Z. (۲۰۱۵). Analysis of the relationship between organizational ethics, organizational identity and organizational silence. Journal of Ethics in Science and Technology, ۱۰(۲), ۶۳-۷۳. (Persian)
- Nasr Isfahani, A. Farrokhi, M. Amiri, Z. (۲۰۱۶). The Impact of Islamic Spirituality on Organizational Citizenship Behavior and Determining the Mediating Role of



Organizational Identity (Case Study: High School Sports Teachers in Isfahan. Sports Management Studies, (۳۷), ۱۸۱-۲۰۰. (Persian)

- Nasr Asfahani, A. Ghazanfari, A. Ameri Nasab, S. (۲۰۱۳). Regarding the ethical guidance and empowerment of employees, two quarterly journals on human resource management research at Imam Hussein University, ۵ (۱), ۱۰۷-۱۲۸. (Persian)
- Lotfi, Hassan, Seyed Ameri, Mir Hassan. (۱۳۹۸). Communication model of organizational identity and silence with self-concept of employees of sports and youth departments in the northwest of the country. Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport, ۶ (۳), ۴۹-۶۵. doi: ۱۰.۳۰۴۷۳fmss.۲۰۱۹.۴۵۱۸۸.۱۹۱۲ (Persian)
- Niaz Azari, K. Taghvaei Yazdi, M. Mohammadi Alborzi, A. (۲۰۱۶). "Investigating the effect of organizational identity and organizational culture on the occurrence of organizational citizenship behavior by presenting a suitable model. Productivity management. (۶), ۱۹۹-۲۲۱. -(Persian)
- Izadi, Behzad, Mahmoudian, Abed. (۱۳۹۶). The role of servant leadership in creating an ethical atmosphere in sports organizations mediated by trust and organizational justice. Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport, ۴ (۴), ۶۱-۷۰ -(Persian)
- Alexandra, M. P., Daniel, F., & Teodor, P. (۲۰۱۲). Organizational citizenship behavior activity leverage optimization in virtual enterprise. Procedia Economics and Finance, ۳(۵), ۳۸۱-۶.
- Bekelman, D., Carla, P., Curlin, F., Traci, E., Yamashita, D., & Wamboldt, F. (۲۰۱۰). A comparison of two spirituality instruments and their relationship with depression and quality of life in chronic heart. J Pain Symptom Manag, ۳۹(۳), ۵۱۵-۲۶.
- Quanson (۲۰۱۳) Voice and Silence in Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations. Emerald Group Publishing Limited, ۳-۳۳.
- Brown, M. E., L. K. Treviño and D. A Harrison. (۲۰۰۵). 'Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing', Organizational Behavior and Human Decision Processes ۹۷, ۱۱۷-۱۳۴.
- Cheney G. (۱۹۸۳), on the various and changing meanings of organizational membership: a field study of organizational identification. Communication Monographs, ۵۰ (۴). ۳۴۲

- Chiaburu DS, Lim AS. (۲۰۰۸). Manager Trustworthiness or interactional justice? Predicting organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, ۸۳ (۳): ۴۵۳ – ۴۶۷.
- Dabbagh, P. esfahani, A.N. Shidk A. (۲۰۱۲). Studing relationship beetwin perceived organization justice and organization silence. Case study: (khorshid hospital personals). *Institute of interdisciplinary bus. Res.* ۳(۱۰), ۴۶۸-۴۷۸.
- Fehsenfeld, C. (۲۰۱۰), Founders' sensemaking and sensegiving behav iors effect on the organizational identities of new charter schools. Boston in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education. University of Massachusetts.
- Fluker, W., (۲۰۰۸), Spirituality, Ethics, and Leadership . *Spirituality in Higher Education Newsletter.* ۴(۳).
- Hames, K.M. (۲۰۱۲). Employees' voice climate perceptions and perceived importance of voice behavior: links with important work-related outcomes. Thesis of Bachelor of Psychology (Honors), Murdoch University.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N. & De Hoogh, A.H.B. (۲۰۱۱). Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure. *The Leadership Quarterly.* ۲۲, ۵۱–۶۹.
- Moasa, H. (۲۰۱۱). Voice and Silence in Organizations. *Bulletin of the Transylvania University of Brasov, Series VII: Social Sciences Law.* ۴ (۵۳), ۳۳–۴۰.
- Morrison EW. (۲۰۱۱). Employee voice behavior: integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*; ۵(۱), ۳۷۳–۴۱۲.
- Victor and Cullen, ۱۹۸۸ Organizational Silence: a Barrier to Change and Development in a Pluralistic World'. *Academy of Management Review*, ۲۵, ۷۰۶–۷۵.
- Naqvi moghadam, A.R. & Fahima, M. (۲۰۱۳). A comparative study of multi voice in the organizations (Bank Sepah), Office of Inspection and Audit. *Bank Sepah*, ۱۴۴, ۳۹-۴۲. (Persian).
- Nasr Isfahani, A. Aghababapoor Dehkordi, T. (۲۰۱۴). A Study Of The Relationship Between Organizational Identity And Organizational Silence Among Employees Of The University Of Isfahan. *Journal Of Applied Sociology*, ۲۴th Year, ۵۲(۴), ۳۱-۳۴.



- Oncer A, Muge L. (۲۰۱۲). The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification. Social and Behavioral Sciences ۵۸. 8th International Strategic Management Conference; ۷۱۴ – ۷۲۳.
- Organ, D. W. (۱۹۹۷). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. Human Performance, ۱۰(۲), ۸۵-۹۷
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., Paine, Julie B. ve Bachrach., D.G. (۲۰۰۰). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", Journal of Management, ۲۶(۳), ۵۱۳-۵۶۳.
- Poohongthong, C., Surat, P., & Sutipan, P. (۲۰۱۴). A Study on the relationships between ethical leadership, work-life balance, organizational socialization, and organizational citizenship behavior of teachers in Northern Thailand. *International Journal of Behavioral Science*, ۹(۲), ۱۷-۲۸.
- Qi.Y & Liu Ming-Xia (۲۰۱۴) Ethical leadership, organizational identification and employee voice: examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry, *Asia Pacific Business Review*, ۲۰(۲), ۲۳۱-۲۴۸, DOI: ۱۰.۱۰۸۰/۱۳۶۰۲۳۸۱.۲۰۱۳.۸۲۳۷۱۲.
- Van Dyne et al., (۲۰۱۳). Morrison & Milken Employee Silence Between Fear-Based Silence (Obedient Silence) and Silence Based on Inability to Create Difference (Defensive Silence) \EXCHANGE (Doctoral dissertation, Hong Kong Baptist University Hong Kong).
- Rastegar A, Janqly M, Heydari F, Heidari H. (۲۰۱۲). The role of spiritual leadership in organizational identification. *Management Researchers*; ۵(۱۶), ۳۹-۶۳. (Persian).
- Rutitis, D., Batraga, A., Muizniece, L., & Ritovs, K. (۲۰۱۲). Management of corporate identity dimensions in the health care. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۵۸(۱۲), ۹۹۵-۱۰۰۳.
- Saxena.(۲۰۱۵). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Int. J. Manag. Bus. Res.*, ۵.



لوگو سازمان ها و نهادهای علمی، سیاسی و دولتی حامی معتبر هفتمین همایش ملی بیژن و هتر ها علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین



اگانت اینتا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله
Ghanonyar@YAHOO.COM ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

۱۴۰۳/۱۲/۰۸
دانشگاه رازی - سالن همایش دانشکده علوم اجتماعی

جهت همکاری در برگزاری همایش با دبیر اجرایی تماس بگیرید:
خانم دکتر شهلا رضایی ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵



معاونت علمی، فرهنگی و اجتماعی
 تحت پوشش خبری صداوسیما