

عنوان مقاله: نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

مهدیه سادات خشوعی^۱

دریافت: ۱۳۹۲/۵/۱۵

پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۱۲

مقاله برای اصلاح به مدت ۹ روز نزد پدیدآور بوده است.

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارمندان شرکت مخابرات شهر اصفهان بود. جامعه آماری پژوهش، همه کارمندان شرکت مخابرات اصفهان در سال ۱۳۸۹ بودند که از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۴۱ نفر برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس‌های فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای با پنج بُعد: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت، هدف اخلاقی استفاده شد. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی، تحلیل شد. نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی با بُعد ارزش‌های متعدد و رفتار شهروندی سازمانی با ابعاد: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها و فراتر رفتن از اطاعت، رابطه مثبت معنی‌داری دارد. همچنین تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که فضیلت سازمانی، بُعد فراتر رفتن از اطاعت و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها و فراتر رفتن از اطاعت را پیش‌بینی می‌کند.

کلیدواژه‌ها: فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، ویژگی‌های جمعیت شناختی، کارمند.

۱. دانش‌آموخته دکتری روان‌شناسی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)
khoshouei.mahdieh@gmail.com

نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

مقدمه

امروزه، کارشناسان اخلاق یا متخصصان در امر اخلاق سازمانی، دیدگاه و نگرش جدیدی نسبت به جنبه‌های اخلاقی و متعالی در سازمان‌ها دارند. در این رابطه، از جمله مهم‌ترین جنبه‌های اخلاقی در سازمان، فضیلت سازمانی (OV) (Cameron, Bright & Caza, 2004, 766-790)، رفتار شهروندی سازمانی (OCB) (Diefendorff *et al.*, 2002, 93-108) و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (PMC) (Sekerka, Bagozzi & Charnigo, 2009, 565-579) است که متأسفانه به‌رغم اهمیت آن، در کشور ما کمتر از نظر علمی و کاربردی بررسی شده است. از این رو، در این پژوهش تلاش شده است تا رابطه این سه جنبه اخلاق سازمانی، بررسی شود.

مبانی نظری

فضیلت سازمانی

یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان، فضیلت سازمانی است. فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (Rego *et al.*, 2011, 524-532).

بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود. به عقیده برخی از صاحب‌نظران نیز، فضیلت سازمانی دارای این ابعاد است: ۱. خوش‌بینی، به معنای اعتقاد اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت، به‌رغم وجود مشکلات عمده، ۲. اعتماد، به معنی رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و ملاحظه کردن دیگران در سازمان، ۳. همدردی، یعنی رواج اعمالی مانند مراقب یکدیگر بودن، نگران یکدیگر بودن در سازمان، ۴. انسجام، یعنی رواج صداقت، اعتماد و

درستکاری در سازمان و ۵. بخشش، یعنی بخشیدن اشتباهات (Cameron *et al.*, 2004, 766-790).

رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی نیز یکی دیگر از جنبه‌های اخلاقی در سازمان است که با فضیلت سازمانی نیز مرتبط است (Rego *et al.*, 2011, 524-532). این رفتار، رفتاری است فردی، داوطلبانه و آگاهانه که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده و فراتر از شرح شغل افراد است اما باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (Cohen & Kol, 2004, 386-405). برای نمونه، ممکن است یک کارگر نیازی به اضافه کاری یا ماندن در محل کار تا دیروقت نداشته باشد اما برای بهبود امور جاری و تسهیل جریان کاری سازمان، بیشتر از ساعت کاری رسمی خود در سازمان بماند و به دیگران کمک کند (Cropanzano, Rupp & Byrne, 2003, 160-169).

دیدگاه Organ (1988) رفتار شهروندی سازمانی ابعاد مختلفی چون وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و ادب و مهربانی دارد. وظیفه‌شناسی، رفتارهایی هستند که کارکنان را در انجام دادن وظایف خود در بالاتر از سطوح مورد انتظار هدایت می‌کنند. افراد وظیفه‌شناس در بدترین شرایط، حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم، به کار ادامه می‌دهند که این نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی بالای آنهاست.

بعد دوم رفتار شهروندی سازمانی، یعنی نوع دوستی به رفتارهای مفیدی مانند ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به کارکنانی که مشکلات کاری دارند، کمک می‌کند. فضیلت مدنی نیز، به رفتارهایی اشاره دارد که حاکی از مشارکت فعالانه و مسئولانه فرد در حین انجام وظایف است و موجب افزایش وجهه سازمانی می‌شود. حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، از جمله این رفتارهاست (هویدا و نادری، ۱۳۸۸، ۱۱۸-۱۰۳).

براساس دیدگاه Organ (1988) جوانمردی، چهارمین بعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، ناراضی‌تی و گلایه‌مندی، اشاره دارد. آخرین بعد رفتار شهروندی سازمانی، یعنی ادب و مهربانی، بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است (Podsakoff *et al.*, 1990, 107-142).

شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

به غیر از رفتارهای اخلاقی، چون رفتار شهروندی سازمانی و فضیلت سازمانی، پژوهشگران به نوع دیگری از رفتار اخلاقی، به نام شجاعت اخلاقی حرفه‌ای نیز به‌تازگی توجه کرده‌اند. شجاعت اخلاقی یعنی بدون هیچ‌گونه ترس، مطابق با اخلاقیات و ارزش‌ها عمل کردن؛ یعنی غلبه بر ترس و پایبندی به ارزش‌ها؛ یعنی گفتن کلام حق و انجام عمل درست در مواجهه با چالش‌های اخلاقی (Lachman, 2007, 131-133)؛ یعنی توانایی پیروی از اصول درونی برای انجام کار درست و در نظر گرفتن منافع دیگران، بدون در نظر گرفتن تهدیدی نسبت به خود (Sekerka & Bagozzi, 2007, 132-149). در یک کلام، بر اساس دیدگاه قراملکی و نوچه‌فلاح (۱۳۸۶) شجاعت اخلاقی شاخصی است که به واسطه آن می‌توان مدعیان اخلاق را از اخلاق‌گرایان واقعی متمایز ساخت.

در حقیقت شجاعت یک ویژگی ضروری برای رفتار اخلاقی در محیط‌های سازمانی است (Pears, 2004, 1-12؛ Hesselbein, 2005, 4-6). که در نهایت افراد را به شجاعت اخلاقی در کار یا شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، یعنی همان عاملی که باعث می‌شود افراد در حرفه خود در مسیر درست حرکت کرده و اخلاقی عمل کنند (Harris, 1999, 27-46)، رهنمون خواهد کرد. بنابراین بر اساس دیدگاه قراملکی و نوچه‌فلاح (۱۳۸۶) در محیط کار، شجاعت اخلاقی نقطه‌ای است که مدیران، مخاطرات را با تمایل و آمادگی ذهنی لازم برای پذیرش آنها، در چارچوب اصول (ارزش‌ها) می‌پذیرند تا اخلاقیات قربانی نشود. این همان ویژگی است که از آن به عنوان شجاعت اخلاقی حرفه‌ای نام برده می‌شود (Sekerka et al., 2009, 565-579).

همانند فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای نیز ابعادی دارد (Sekerka et al., 2009, 565-579): ۱. عامل اخلاقی: تمایل به انجام رفتار اخلاقی و داشتن اراده‌ای راسخ برای انجام رفتار اخلاقی، ۲. ارزش‌های متعدد: توانایی استفاده از ارزش‌های متعدد در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی و پایبندی به باورها به‌رغم خواسته‌ها یا تقاضاهای بیرونی، ۳. تحمل خطرات یا تهدیدها: پذیرفتن مسائل اخلاقی با وجود خطرات یا تهدیدهای واقعی یا خیالی، ۴. فراتر رفتن از اطاعت: فردی که نه تنها به قوانین و هدف آن‌ها توجه دارد، بلکه از محدوده اطاعت از قوانین نیز فراتر می‌رود تا کار درست یا منطقی و مناسب را انجام دهد، ۵. هدف اخلاقی: داشتن انگیزه برای انجام وظایفی که نیازمند تصمیم‌گیری است، البته تصمیم‌گیری‌هایی که با فضیلت‌هایی مانند دوراندیشی، صداقت و عدالت همراه است.

ارتباط فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

ارتباط بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای در پژوهش‌های داخلی یا خارجی به طور مستقیم بررسی نشده است اما با توجه به ابعاد فضیلت سازمانی، ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد شجاعت اخلاقی حرفه‌ای می‌توان این سه متغیر را به این صورت مرتبط کرد:

هر سه متغیر یعنی فضیلت سازمانی (Rego *et al.*, 2011, 524-532)، رفتار شهروندی سازمانی (بهاری‌فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹، ۱۱۸-۹۵) و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (Sekerka *et al.*, 2009)، جزء رفتارهای اخلاقی سازمانی است.

در رابطه با فضیلت سازمانی، این متغیر نقش بسزایی در ایجاد عشق، همدلی، رفتار شهروندی سازمانی (Rego *et al.*, 2011, 524-532)، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها (Seligman, 1999, 559-562؛ Baumeister & Exline, 2000, 29-42)، سلامت، شادمانی و انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها (Myers, 2000, 56-67؛ Ryff & Singer, 1998, 1-28) دارد. برخی از این موارد مانند توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها و انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها از جمله مؤلفه‌های شجاعت اخلاقی حرفه‌ای است.

در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی نیز در برخی از منابع، اطاعت سازمانی، یعنی درونی‌سازی قوانین و پیروی از مقررات حتی زمانی که فرد تحت مشاهده و نظارت نیست، نیز جزء ابعاد شهروندی به حساب می‌آید؛ زیرا چنین کارمندی که در تمامی زمان‌ها حتی هنگامی که هیچ کس او را مشاهده نمی‌کند، همه قوانین سازمانی را رعایت می‌کند، به عنوان شهروند خوب تعریف می‌شود (یعقوبی، مقدمی و کیخا، ۱۳۸۹، ۹۶-۶۴). اطاعت از قوانین نیز جزئی از مؤلفه‌های شجاعت اخلاقی حرفه‌ای است.

ارتباط فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در زمینه رابطه فضیلت سازمانی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، نتایج خشوعی (۱۳۹۲)، نشان داد که در فضیلت سازمانی بین مقاطع تحصیلی و سوابق کاری مختلف تفاوت معنی‌دار است اما بین

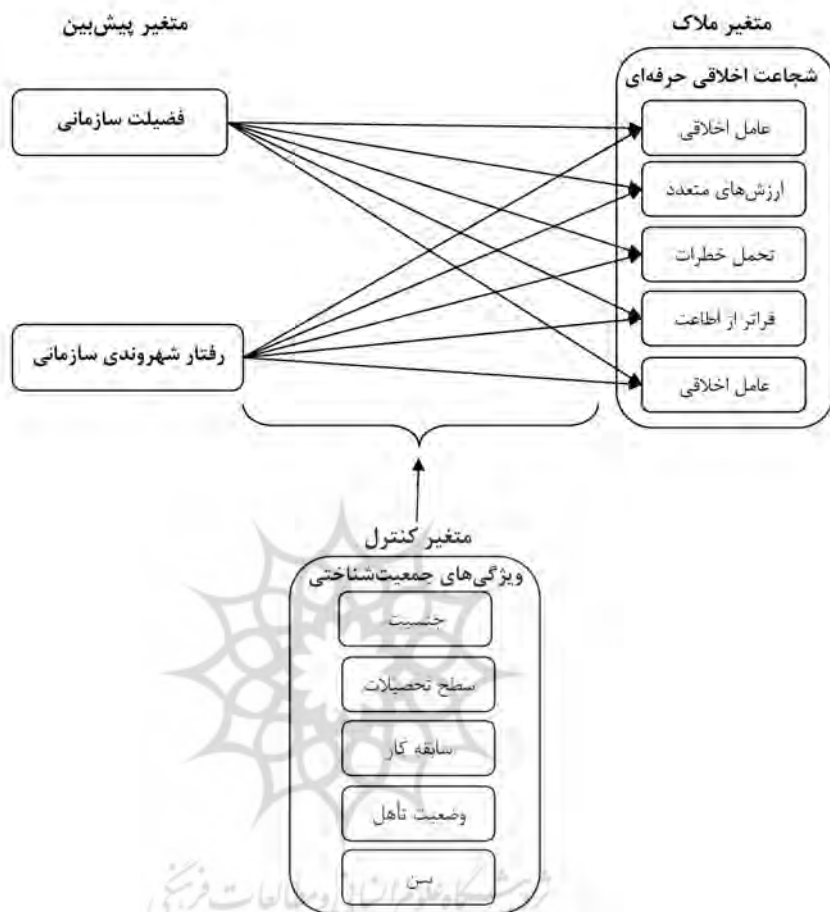
جنسیت‌ها و گروه‌های سنی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در زمینه رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، در برخی از پژوهش‌ها، زنان در مقایسه با مردان، رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان می‌دهند (مانند: Wanxian & Weiwu, 2007, 225-234؛ زین‌آبادی، ۱۳۸۸، ۲۷-۴). اما بر اساس پژوهش کریمی، حسومی و لیث‌صفا (۱۳۹۱)، بین جنسیت‌ها، سوابق کاری و مدارک تحصیلی مختلف تفاوتی وجود نداشت. در پژوهش نصیری‌پور، مهرالحسنی و اکبرزاده (۱۳۹۰)، نیز بین سن و سابقه کاری با رفتار شهروندی سازمانی ارتباطی مشاهده نشد. در سایر پژوهش‌ها (Tastan & Yilmaz, 2008, 87-96) نیز رفتار شهروندی سازمانی برحسب جنسیت، مرتبه شغلی و رشته تحصیلی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در پژوهش خسوعی (۱۳۹۲)، نیز بین گروه‌های سنی و سوابق کاری مختلف تفاوت معنی‌دار اما بین جنسیت‌ها و مقاطع تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌داری، وجود ندارد. در زمینه رابطه شجاعت اخلاقی حرفه‌ای با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز پژوهشی انجام نشده است.

اگر چه پژوهش‌های مختلفی در سراسر جهان در زمینه اهمیت فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است، به نظر می‌رسد به شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و بررسی نقش آن، به عنوان یک شایستگی مدیریتی، کمتر توجه شده است؛ ویژگی که ظاهراً نقش متغیرهای اخلاقی مانند فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نیز در آن بی‌تأثیر نیست چرا که هم، هر سه عوامل در حیطه رفتارهای اخلاقی سازمانی قرار دارد و هم پیامدهای فضیلت سازمانی و رفتار سازمانی نیز جزئی از شجاعت اخلاقی حرفه‌ای محسوب می‌شود. نیز، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز در چگونگی ارتباط بین این متغیرها بی‌تأثیر نیست. بنابراین هدف در این پژوهش، بررسی خلأ مذکور در قالب الگوی مفهومی شکل (۱) است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین فضیلت سازمانی با شجاعت اخلاقی و ابعاد آن رابطه وجود دارد.
۲. بین رفتار شهروندی سازمانی با شجاعت اخلاقی و ابعاد آن رابطه وجود دارد.
۳. با کنترل اثر احتمالی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، می‌توان به وسیله فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای را پیش‌بینی کرد.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش، شامل همه کارمندان اداره مخابرات شهر اصفهان است که در مراکز مختلف موجود در شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند. از این جامعه آماری به روش تصادفی

ساده، سه مرکز به طور تصادفی انتخاب شد. سپس با کسب مجوز از مراکز مربوط، پرسشنامه‌های مورد نظر، تصادفی بین کارمندان این مراکز توزیع شد. در مجموع تعداد ۲۱۰ پرسشنامه به کارکنان تحویل داده شد که از آن تعداد، ۱۴۱ پرسشنامه به طور دقیق و کامل به پژوهشگر بازگردانده شد. بنابراین نمونه مورد پژوهش، شامل ۱۴۱ نفر از کارمندان بود.

ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد:

۱. مقیاس فضیلت سازمانی^۱: برای سنجش فضیلت سازمانی از مقیاس Cameron *et al.* (2004) استفاده شد. این مقیاس که پایایی و اعتبار آن در پژوهش کامرون و همکارانش تأیید شده، ابزاری خودگزارشی است که حاوی پنج بُعد: خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام، بخشش و دارای پانزده گویه است (Rego, Ribeiro & Cunha, 2010, 215-235). اعتبار و پایایی این مقیاس توسط پژوهشگر در پژوهشی جداگانه بررسی شد. نتایج تحلیل عامل اکتشافی، دو عامل «همدردی-خوشبینی-اعتماد» و «انسجام-بخشش» را به‌وضوح از هم متمایز کرد. پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۳ و پایایی عوامل آن یعنی همدردی-خوشبینی-اعتماد: ۰/۹۰، انسجام-بخشش: ۰/۸۷ نیز به دست آمد (خشوعی و نوری، ۱۳۹۲، ۳۴-۲۶). در این مقیاس، آزمون‌شونده در یک طیف شش‌گزینه‌ای از یک (کاملاً غلط) تا شش (کاملاً درست) به هر یک از گویه‌ها پاسخ می‌دهد، در کل مقیاس و هر یک از ابعاد آن نمره‌ای کسب می‌کند که حاصل میانگین پرسش‌ها است، بنابراین کسب نمره بالا در این مقیاس نشان‌دهنده فضیلت سازمانی بالاتر است. در این پژوهش، فقط نمره کل مقیاس مدنظر قرار گرفته است.

۲. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی^۲: برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ساخته Podskoff *et al.* (1990) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۴ پرسشی که در یک طیف کاملاً مخالفم (۱ نمره) تا کاملاً موافقم (۶ نمره) طراحی شده است، پنج بُعد وظیفه‌شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت مدنی را می‌سنجد. پایایی و اعتبار این پرسشنامه و ابعاد آن، بارها در پژوهش‌های مختلف تأیید شده است (نعمی و شکرکن، ۱۳۸۵، ۹۲-۷۹؛ مردانی حمله و حیدری، ۱۳۸۸، ۵۴-۴۷؛ هویدا و نادری، ۱۳۸۸، ۱۱۸-۱۰۳). همانند مقیاس فضیلت

1. Organizational Virtuousness Measurement
2. Organizational Citizenship Behavior Questionnaire

سازمانی، در این پرسشنامه نیز تنها نمره کل، مدنظر قرار گرفته است.

۳. مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (PMC):^۱ برای سنجش شجاعت اخلاقی حرفه‌ای از مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، ساخته Sekerka et al. (2009) استفاده شد. این مقیاس شامل پانزده پرسش با طیف هفت‌درجه‌ای (۱= هرگز، ۴= بعضی اوقات و ۷= همیشه) است. با استفاده از مقیاس PMC می‌توان پنج بُعد شجاعت اخلاقی حرفه‌ای یعنی عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی را سنجید. در این مقیاس برای نمره‌گذاری هر بُعد، ابتدا نمره هر بعد را محاسبه و بر تعداد پرسش‌های آن بُعد تقسیم می‌کنیم. برای نمره‌گذاری کل مقیاس نیز نمره خام تمامی پانزده پرسش را با هم جمع و بر تعداد آن (۱۵ پرسش) تقسیم می‌کنیم. اعتبار و پایایی این مقیاس توسط پژوهشگر در پژوهشی مجزا بررسی شد؛ به این ترتیب که ابتدا اعتبار صوری این مقیاس از طریق نظرخواهی از استادان صاحب‌نظر تأیید شد. سپس در تعیین اعتبار سازه این مقیاس از طریق تحلیل عوامل، روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس، ابعاد فوق‌الذکر استخراج شد. همچنین پایایی مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد که برای ابعاد عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت، هدف اخلاقی و کل مقیاس به ترتیب ۰/۲۷، ۰/۳۶، ۰/۶۵، ۰/۷۵، ۰/۷۵ و ۰/۸۷ به دست آمد که با توجه به تعداد کم پرسش‌ها در حد مطلوبی است.

یافته‌های پژوهش

مشخصه‌های فردی نمونه آماری

توزیع فراوانی و درصد کارمندان برحسب جنسیت نشان می‌دهد که مردان بیشترین فراوانی را با ۸۴/۴ درصد و زنان کمترین فراوانی را با ۱۵/۶ درصد داشتند. همچنین وضعیت تأهل نشان می‌دهد که افراد متأهل بیشترین فراوانی را با ۹۱/۵ درصد و افراد مجرد کمترین فراوانی را با ۸/۵ درصد داشتند. از لحاظ سابقه خدمت نیز افرادی که بین ۲۱ تا ۲۵ سال خدمت دارند، بیشترین فراوانی را با ۲۹/۸ درصد و افراد بین ۱۶ تا ۲۰ سال خدمت، کمترین فراوانی را با ۷/۸ درصد داشتند. از لحاظ سن نیز افرادی که بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشتند، بیشترین فراوانی را با ۵۱/۸ درصد و افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۵۱ تا ۶۰ سال کمترین فراوانی را با ۱۱/۳ درصد داشتند. در نهایت توزیع فراوانی و درصد کارمندان برحسب

1. Professional Moral Courage (PMC) Scale

تحصیلات نشان می‌دهد که افراد دارای مدرک کارشناسی، بیشترین فراوانی را با ۵۷/۴ درصد و افراد با مدرک کارشناسی ارشد، کمترین فراوانی را با ۷/۸ درصد را داشتند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای مهم پژوهش یعنی فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و ابعاد آن در جدول (۱) ارائه شده است. همان‌گونه که در جدول مشخص است، میزان شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارمندان (میانگین، ۵/۸۶ و انحراف معیار ۰/۵۷) و ابعاد آن یعنی عامل اخلاقی میانگین، ۵/۹۱ و انحراف معیار ۰/۷۲ ارزش‌های متعدد (میانگین، ۵/۸۱ و انحراف معیار ۰/۹۲ تحمل خطرات یا تهدیدها میانگین، ۵/۸۴ و انحراف معیار ۰/۸۶) فراتر رفتن از اطاعت (میانگین، ۵/۹۳ و انحراف معیار ۰/۸۲) هدف اخلاقی (میانگین، ۵/۷۷ و انحراف معیار ۱/۰۹) در سطح بالایی قرار دارد. همچنین کارمندان در متغیرهای فضیلت سازمانی (میانگین، ۴/۲۱ و انحراف معیار ۰/۷۸) و رفتار شهروندی سازمانی (میانگین، ۴/۹۵ و انحراف معیار ۰/۴۰) نمرات مطلوبی کسب کردند.

برای بررسی فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که بین فضیلت سازمانی با شجاعت اخلاقی و ابعاد آن رابطه وجود دارد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) نشان داده شده است. براساس این جدول، فضیلت سازمانی تنها با یکی از ابعاد شجاعت اخلاقی حرفه‌ای یعنی ارزش‌های متعدد رابطه مثبت معنی‌داری دارد ($r=0/17, P>0/05$).

برای بررسی فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این که بین رفتار شهروندی سازمانی با شجاعت اخلاقی و ابعاد آن رابطه وجود دارد نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن نیز در جدول (۱) نشان داده شده است. بر اساس این جدول، بین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای ($r=0/42, P>0/01$) و چهار بُعد آن یعنی عامل اخلاقی ($r=0/38, P>0/01$)، ارزش‌های متعدد ($r=0/29, P>0/01$)، تحمل خطرات یا تهدیدها ($r=0/25, P>0/01$)، فراتر رفتن از اطاعت ($r=0/37, P>0/01$) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد اما بین یکی از ابعاد شجاعت اخلاقی حرفه‌ای یعنی هدف اخلاقی ($r=0/07, P>0/05$) با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
فضیلت سازمانی (OV)	۴/۲۱	۰/۷۸	۱							
رفتار شهروندی سازمانی (OCB)	۴/۹۵	۰/۴۰	۰/۲۷۶ ^{***}	۱						
شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (PMC)	۵/۸۶	۰/۵۷	۰/۱۴۳	۰/۴۲۸ ^{***}	۱					
عامل اخلاقی	۵/۹۱	۰/۷۲	۰/۱۱۱	۰/۳۸۲ ^{***}	۰/۳۴۴ ^{***}	۱				
ارزش‌های متعدد	۵/۸۱	۰/۹۲	۰/۱۷۱ [*]	۰/۲۹۴ ^{***}	۰/۶۸۴ ^{***}	۰/۲۶۳ ^{***}	۱			
تحمل خطرات یا تهدیدها	۵/۸۴	۰/۸۶	۰/۱۵۸	۰/۲۵۸ ^{***}	۰/۷۳۵ ^{***}	۰/۶۷۲ ^{***}	۰/۴۱۳ ^{***}	۱		
فراتر رفتن از اطاعت	۵/۹۳	۰/۸۲	-۰/۰۹۰	۰/۳۷۰ ^{***}	۰/۶۲۹ ^{***}	۰/۳۳۴ ^{***}	۰/۲۳۰ ^{***}	۰/۳۴۵ ^{***}	۱	
هدف اخلاقی	۵/۷۷	۱/۰۹	۰/۱۱۱	۰/۰۷۵	۰/۵۸۰ ^{***}	۰/۲۰۴ [*]	۰/۳۱۶ ^{***}	۰/۳۲۴ ^{***}	۰/۱۹۳ [*]	۱

^{**}P < ۰/۰۵ ^{***}P < ۰/۰۱

مأخذ: یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیه سوم پژوهش مبنی بر این که با کنترل اثر احتمالی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار و وضعیت تأهل)، می‌توان به وسیله فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای را پیش‌بینی کرد، از رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۲) نشان داده شده است. در این رگرسیون، در بلوک اول متغیرهای جمعیت‌شناختی و در بلوک دوم، متغیرهای اصلی یعنی فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وارد محاسبه شده‌اند که در ادامه، نتایج برای هر یک از ابعاد شجاعت اخلاقی به صورت مجزا ارائه می‌شود:

بر اساس نتایج، در متغیر عامل اخلاقی، الگوی رگرسیون (متغیر وابسته یا ملاک الگو: عامل اخلاقی، متغیر کنترل: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای مستقل یا پیش‌بینی الگو: فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) از نظر آماری معنی‌دار است یعنی کل الگو که شامل هر دو بلوک متغیرهای کنترل و وابسته است، در پیش‌بینی عامل اخلاقی نقش دارد ($F = 4/302, > P0/100$). همچنین همان‌طور که در بلوک دوم جدول (۲) مشاهده می‌شود (در بلوک اول، متغیرهای کنترل وارد شده‌اند)، از دو متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، فقط رفتار شهروندی سازمانی با

ضریب بتای استاندارد ۰/۳۶۵ دارای توان پیش‌بینی معنی‌دار ($F \Delta = ۹/۶۹۸, P > ۰/۰۰۱$) برای عامل اخلاقی است به ترتیبی که ۱۸/۱ درصد از واریانس عامل اخلاقی را بعد از کنترل متغیرهای بلوک اول به صورت انحصاری تبیین کرده است.

در متغیر ارزش‌های متعدد، الگوی رگرسیون (متغیر وابسته یا ملاک الگو: ارزش‌های متعدد، متغیر کنترل: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای مستقل یا پیش‌بینی الگو: فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) از نظر آماری معنی‌دار است یعنی کل الگو که شامل هر دو بلوک متغیرهای کنترل و وابسته است، در پیش‌بینی ارزش‌های متعدد نقش دارد ($F = ۳/۲۱۰, P > ۰/۰۰۱$). همچنین همان‌طور که در بلوک دوم جدول (۲) مشاهده می‌شود (در بلوک اول، متغیرهای کنترل وارد شده‌اند)، از دو متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، فقط رفتار شهروندی سازمانی با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۹۳ دارای توان پیش‌بینی معنی‌دار ($F \Delta = ۸/۰۱۵, P > ۰/۰۰۱$) برای ارزش‌های متعدد است به ترتیبی که ۱۴/۵ درصد از واریانس ارزش‌های متعدد را بعد از کنترل متغیرهای بلوک اول به صورت انحصاری تبیین کرده است.

در متغیر تحمل خطرات یا تهدیدها نیز الگوی رگرسیون (متغیر وابسته یا ملاک الگو: تحمل خطرات یا تهدیدها، متغیر کنترل: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای مستقل یا پیش‌بینی الگو: فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) از نظر آماری معنی‌دار است یعنی کل الگو که شامل هر دو بلوک متغیرهای کنترل و وابسته است، در پیش‌بینی تحمل خطرات یا تهدیدها نقش دارد ($F = ۲/۲۶۵, P > ۰/۰۰۵$). همچنین همان‌طور که در بلوک دوم جدول (۲) مشاهده می‌شود (در بلوک اول، متغیرهای کنترل وارد شده‌اند)، از دو متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، فقط رفتار شهروندی سازمانی با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۴۸ دارای توان پیش‌بینی معنی‌دار ($P > ۰/۰۰۱, F \Delta = ۵/۹۷۳$) برای تحمل خطرات یا تهدیدها، به ترتیبی که ۱۰/۷ درصد از واریانس تحمل خطرات یا تهدیدها را بعد از کنترل متغیرهای بلوک اول به صورت انحصاری تبیین کرده است.

در متغیر بعدی یعنی فراتر رفتن از اطاعت الگوی رگرسیون (متغیر وابسته یا ملاک الگو: فراتر رفتن از اطاعت، متغیر کنترل: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای مستقل یا پیش‌بینی الگو: فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) از نظر آماری معنی‌دار است یعنی کل الگو که شامل هر دو بلوک متغیرهای کنترل و وابسته است، در پیش‌بینی فراتر رفتن از اطاعت نقش دارد ($P > ۰/۰۰۱, F = ۵/۴۱۱$). همچنین، همان‌طور که در بلوک دوم جدول (۲) مشاهده می‌شود (در بلوک اول، متغیرهای کنترل وارد شده‌اند)، هر دو متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد ۰/۲۰۰ و ۰/۴۳۷ به میزان ۲۲/۲ درصد از واریانس فراتر رفتن از اطاعت را

بعد از کنترل متغیرهای بلوک اول به صورت انحصاری و معنی‌داری ($P > 0.001$, $F \Delta = 14/710$) تبیین کرده‌اند.

در متغیر آخر، یعنی هدف اخلاقی نیز الگوی رگرسیون (متغیر وابسته یا ملاک الگو: هدف اخلاقی، متغیر کنترل: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای مستقل یا پیش‌بینی الگو: فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) از نظر آماری معنی‌دار نیست یعنی کل الگو که شامل هر دو بلوک متغیرهای کنترل و وابسته است، در پیش‌بینی هدف اخلاقی نقش ندارد ($F = 1/347$, $P > 0.05$). همچنین همان‌طور که در بلوک دوم جدول (۲) مشاهده می‌شود (در بلوک اول، متغیرهای کنترل وارد شده‌اند)، هیچ‌کدام از دو متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به طور معنی‌داری ($P > 0.05$)، $\Delta F = 1/688$) هدف اخلاقی را تبیین نمی‌کنند.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

متغیر	عامل اخلاقی		ارزش‌های متعدد		تحمل خطرات یا تهدیدها		فراتر رفتن از اطاعت		هدف اخلاقی	
	بلوک اول β	بلوک دوم β	بلوک اول β	بلوک دوم β	بلوک اول β	بلوک دوم β	بلوک اول β	بلوک دوم β	بلوک اول β	بلوک دوم β
بلوک اول: متغیرهای کنترل										
سن	۰/۳۸۶	۰/۴۶۸	-۰/۴۰۳	-۰/۳۵۰	۰/۲۱۹	۰/۲۶۲	۰/۴۳۹	۰/۵۵۸ [°]	-۰/۱۶۰	-۰/۱۵۰
جنسیت	-۰/۰۱۸	-۰/۰۳۶	-۰/۱۰۹	-۰/۱۲۴	-۰/۱۳۷	-۰/۱۴۹	۰/۰۶۲	۰/۰۴۰	۰/۱۲۵	۰/۱۲۰
سطح تحصیلات	۰/۰۰۴	۰/۰۳۱	-۰/۱۰۴	-۰/۰۶۲	۰/۰۳۴	-۰/۰۷۴	۰/۰۹۳	۰/۰۹۱	-۰/۰۷۲	-۰/۰۴۵
سابقه کار	-۰/۰۱۳	-۰/۲۷۶	۰/۳۵۶	۰/۲۱۱	-۰/۰۷۵	-۰/۱۹۸	-۰/۳۰۰	-۰/۲۹۸	-۰/۰۹۸	-۰/۱۵۰
وضعیت تأهل	-۰/۱۳۶	-۰/۱۰۷	۰/۱۳۲	۰/۱۷۱	۰/۱۰۰	۰/۱۳۶	-۰/۰۳۰	۰/۰۲۲	۰/۰۱۰	۰/۰۱۲
بلوک دوم:										
فضیلت سازمانی	-----	-۰/۰۱۰	-----	۰/۱۱۰	-----	۰/۱۱۴	-----	-۰/۲۰۰ ^{***}	-----	۰/۱۰۷
رفتار شهروندی سازمانی	-----	۰/۳۶۵ ^{***}	-----	۰/۲۹۳ ^{***}	-----	۰/۲۴۸ ^{***}	-----	۰/۴۳۷ ^{***}	-----	۰/۰۹۶
R	۰/۲۴۸	۰/۴۲۶	۰/۲۰۴	۰/۳۸۰	۰/۱۶۲	۰/۳۲۶	۰/۲۲۲	۰/۴۷۱	۰/۲۰۶	۰/۲۵۷
R ₂	۰/۰۶۲	۰/۱۸۱	۰/۰۴۱	۰/۱۴۵	۰/۰۲۶	۰/۱۰۷	۰/۰۴۹	۰/۲۲۲	۰/۰۴۲	۰/۰۶۶
R ² Δ	-----	۰/۱۱۹	-----	۰/۱۰۳	-----	۰/۰۸۰	-----	۰/۱۷۲	-----	۰/۰۲۴
F ^Δ	۱/۸۷۷	۹/۶۹۸ ^{***}	۱/۱۶۷	۸/۰۱۵ ^{***}	۰/۷۲۹	۵/۹۷۳ ^{***}	۱/۴۰۶	۱۴/۷۱۰ ^{***}	۱/۱۹۸	۱/۶۸۸
F	۱/۸۷۷	۴/۲۰۳ ^{***}	۱/۱۶۷	۳/۲۱۰ ^{***}	۰/۷۲۹	۲/۲۶۵ [°]	۱/۴۰۶	۵/۴۱۱ ^{***}	۱/۱۹۸	۱/۳۴۷

[°]P < 0.05 ^{***}P < 0.001 ^{**}P < 0.01

مأخذ: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه اول پژوهش - مبنی بر این که بین فضیلت سازمانی با شجاعت اخلاقی و ابعاد آن رابطه وجود دارد- نتایج همبستگی نشان داد که فضیلت سازمانی تنها با یکی از ابعاد شجاعت اخلاقی حرفه‌ای یعنی ارزش‌های متعدد رابطه مثبت معنی‌داری دارد. با توجه به بررسی پژوهشگر، پژوهشی مرتبط در این زمینه صورت نگرفته اما در پژوهش‌هایی اندک، به پیامدهای فضیلت سازمانی پرداخته شده است که بی‌ارتباط با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و ابعاد آن نیست. برای نمونه می‌توان به پژوهش Seligman (1999) و Baumeister & Exline (2000) در زمینه توان اخلاقی، اراده و تحمل در برابر دشواری‌ها به عنوان پیامدهای فضیلت سازمانی و همچنین پژوهش Singer & Ryff (1998) و Myers (2000) در زمینه انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها به عنوان دیگر پیامدهای فضیلت سازمانی اشاره کرد. با وجود این، در پژوهش‌های مذکور روابطی متفاوت با این پژوهش حاصل شده است، چرا که در این پژوهش صرفاً رابطه فضیلت سازمانی با ارزش‌های متعدد تأیید شده و البته تبیین این رابطه نیازمند پژوهش‌های بیشتری است.

در رابطه با فرضیه دوم - مبنی بر این که بین رفتار شهروندی سازمانی با شجاعت اخلاقی و ابعاد آن رابطه وجود دارد- نتایج همبستگی نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و چهار بُعد آن یعنی: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها و فراتر رفتن از اطاعت رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. در این زمینه نیز هیچ پژوهشی به صورت مستقیم به بررسی رابطه بین این دو پدیده نپرداخته است اما در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی نیز در برخی از منابع، اطاعت سازمانی یعنی درونی‌سازی قوانین و پیروی از مقررات حتی زمانی که فرد تحت مشاهده و نظارت نیست جزء ابعاد شهروندی به حساب می‌آید (یعقوبی، مقدمی و کیخا، ۱۳۸۹، ۹۶-۶۴)؛ ویژگی‌هایی که می‌توان آن را جزئی از مؤلفه‌های شجاعت اخلاقی حرفه‌ای نیز دانست.

با توجه به مؤثر بودن ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و شجاعت اخلاقی در برخی از پژوهش‌ها، فرضیه سوم مطرح شد. در رابطه با فرضیه سوم - مبنی بر این که با کنترل اثر احتمالی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، می‌توان به وسیله فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای را پیش‌بینی کرد- نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که فضیلت سازمانی، بُعد فراتر رفتن از اطاعت و رفتار شهروندی سازمانی، ابعاد عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها و فراتر رفتن از اطاعت را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین مشخص است که شجاعت اخلاقی حرفه‌ای در درجه اول در گرو رفتار شهروندی سازمانی و پس از

آن تحت تأثیر فضیلت سازمانی قرار دارد.

اما با استفاده از منطق نظری موجود در پیشینه پژوهش، می‌توان این نتایج را اینگونه تبیین کرد که در هر صورت، هر سه متغیر فضیلت سازمانی (Rego et al., 2011, 524-532)، رفتار شهروندی سازمانی (بهاری‌فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹، ۹۵-۱۱۸) و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (Sekerka et al., 2009, 565-579) جزء جنبه‌های اخلاقی سازمانی است و مسلماً ارتباط آنها با یکدیگر دور از ذهن نیست اما این که چرا فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با برخی از ابعاد شجاعت اخلاقی حرفه‌ای رابطه دارد، نیازمند پژوهش‌های بیشتری است. یکی از دلایل این روابط را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که با توجه به مفهوم رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد تشکیل‌دهنده آن مانند: وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و ادب و مهربانی، می‌توان ادعا کرد که این ویژگی اخلاقی در سازمان بیشتر جنبه عینی دارد و بنابراین می‌توان آن را در رفتار کارکنان و مدیران یک سازمان مشاهده کرد، در صورتیکه فضیلت سازمانی و ابعاد تشکیل‌دهنده آن یعنی خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش بیشتر جنبه انتزاعی دارد و در بطن یک سازمان قابل درک است. شجاعت اخلاقی حرفه‌ای نیز با دارا بودن ابعادی مانند: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی، ظاهراً در بین این دو پیوستار قرار می‌گیرد. برخی ابعاد آن مانند: عامل اخلاقی، تحمل خطرات یا تهدیدها و فراتر رفتن از اطاعت، در زمره رفتارهای عینی و برخی مانند ارزش‌های متعدد و هدف اخلاقی در زمره رفتارهای انتزاعی قرار دارد. در این پژوهش، چند محدودیت وجود داشت؛ ۱. این پژوهش بر روی کارمندان شرکت مخابرات اصفهان صورت گرفته است و این نمونه نمی‌تواند معرف کل جامعه باشد، زیرا هر سازمان از نظر ساختار و شرایط سازمانی با دیگر سازمان‌ها متفاوت است، ۲. به دلیل این که مقیاس‌های استفاده شده در این پژوهش، از نوع خودگزارشی^۱ بود و اینکه این مقیاس‌ها جنبه‌های اخلاقی فردی و سازمانی را مورد پرسش قرار می‌دادند، امکان خطا وجود داشته است. از این رو، به دیگر پژوهشگران، پیشنهاد می‌شود برای اطمینان از حصول نتایج، این متغیرهای اخلاقی (به‌خصوص شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، به عنوان یک شایستگی مدیریتی) را در دیگر سازمان‌ها و با استفاده از روش‌ها و ابزاری دیگر مانند شبیه‌سازی‌ها^۲ بسنجند.

به‌رغم این محدودیت‌ها، این پژوهش به عنوان پژوهشی مقدماتی در گسترش شناخت نسبت به ابعاد اخلاقی در سازمان‌ها و چگونگی ارتباط این ابعاد با یکدیگر بسیار حائز اهمیت است. در سطح

1. Self-Report
2. Simulations

کاربردی نیز می‌توان به مدیران اجرایی سازمان‌ها پیشنهاد کرد که برای تقویت شجاعت اخلاقی حرفه‌ای-که از جمله رفتار اخلاقی ضروری در محیط‌های سازمانی است در ابتدا، به رفتار شهروندی سازمانی و پس از آن، فضیلت سازمانی توجه کنند و آن‌ها را آموزش دهند و تقویت کنند.

منابع

الف فارسی

- بهراری فر، علی، و جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷ (۲۸)، صفحات ۹۵-۱۱۸.
- خشوعی، مهدیه سادات (۱۳۹۲). *مقایسه فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و تعلق‌ورزی در کار با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی*. قم: دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، صفحات ۹۳-۸۲.
- خشوعی، مهدیه سادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۴ (۴)، صفحات ۳۴-۲۶.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغل و تعهد به مدرسه: آیا تفاوت معناداری میان معلمان زن و مرد وجود دارد؟. *تحقیقات زنان*، ۳ (۱)، صفحات ۲۷-۴.
- فراهمز قراملکی، احد و نوچه‌فلاح، رستم (۱۳۸۶). *موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها*. تهران: مؤسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا.
- کریمی، فریبا، حسومی، فهیمه و لیث‌صفا، زهرا (۱۳۹۰). رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳ (۱)، صفحات ۱۶۶-۱۵۱.
- مردانی حموله، مرجان و حیدری، هایده (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان. *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۲ (۲)، صفحات ۵۴-۴۷.
- نعامی، عبدالزهر و شکرکن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۳ (۱)، صفحات ۹۲-۷۹.
- نصیری پور، امیر اشکان، مهرالحسنی، محمد حسین و اکبرزاده، مهرداد (۱۳۹۰). رابطه رفتار شهروندی سازمانی تکنیسین‌های فوریت پزشکی با اقدامات حیاتی پایه تروما در شهر مشهد. *مطالعات مدیریت شهری*، ۳ (۵)، صفحات ۷۰-۵۹.
- هویدا، رضا و نادری، ناهید (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *پژوهش‌نامه مدیریت*

اجرائی، ۹ (۱)، صفحات ۱۱۸-۱۰۳.

یعقوبی، نور محمد، مقدمی، مجید و کیخا، عالمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲ (۴)، صفحات ۹۶-۶۴.

ب) انگلیسی

- Baumeister, R. F. & Exline, J. J. (2000). Self-control, Morality, and Human Strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, pp. 29-42.
- Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), pp. 766-790.
- Cohen. A. & Kol, Y. (2004). Professionalism and Organizational Citizenship Behavior: an Empirical Examination Among Israeli Nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), pp. 386-405.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E. & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance Rating, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Applied Psychology*, 88(1), pp. 160-169.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M. & Lord, R. G. (2002). Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), pp. 93-108.
- Harris, H. (1999). Courage as a Management Virtue. *Business and Professional Ethics Journal*, 18(3/4), pp. 27-46.
- Hesselbein, F. (2005). The Leaders We Need. *Leader to Leader*, 35, 4-6.
- Lachman, V. (2007). Moral Courage: A Virtue in Need of Development? *Medsurg Nursing*, 16(2), pp.131-133.
- Myers, D. G. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*, 55, pp. 56-67.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: the Good Soldier Syndrome*. Leaxington, MA: Lexington Books.
- Pears, D. (2004). The Anatomy of Courage. *Social Research*, 71(1), pp. 1-12.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). TransFormational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors, *Leadership Quarterly* 1(2), pp. 107-142.

- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *PsyChological Inquiry*, 9, pp. 1-28.
- Rego, A. Ribeiro, N. & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, pp. 215-235.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. & Jesuino, J. C. (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), pp. 524-532.
- Sekerka, L. E. & Bagozzi, R. P. (2007). Moral Courage in the Workplace: Moving to and From the Desire and Decision to Act. *Journal of Business Ethics*, 16(2), pp. 132-149.
- Sekerka, L. E. Bagozzi, R. P. & Charnigo, R. (2009). Facing Ethical Challenges in the Workplace: Conceptualizing and Measuring Professional Moral Courage. *Journal of Business Ethics*, 89(4), pp. 565-579.
- Seligman, M. (1999). The President's Address. *American Psychologist*, 54, pp. 559-562.
- Tastan, M. & Yilmaz, K. (2008). Organizational Citizenship and Organizational Justice Scales' Adaptation to Turkish. *Education and Science*, 33(150), pp. 87-96.
- Wanxian, L. & Weiwu, W. A. (2007). A Demographic Study on Citizenship Behavior as in-role Orientation. *Personality and Individual Differences*, 42, pp. 225-234.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی