

## مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان

لیلا مقتدایی، استادیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، ایران\*

### چکیده

رفتارهای ضد شهروندی مانند اجتناب از کار، خرابکاری و... رفتارهایی هستند که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به سازمان آسیب‌های جدی وارد می‌کنند. یکی از عوامل تأثیرگذار بر کاهش چنین رفتارهایی، رعایت اصول اخلاقی چون صداقت، تعهد سازمانی و... است که در مجموع اخلاق حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند. پژوهش حاضر با هدف تبیین چگونگی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن (صداقت، انتقادپذیری، تعهد سازمانی، وقت‌شناسی، مشارکت) و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی افراد انجام شده است. روش پژوهش، پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۳ و حجم نمونه ۱۹۶ نفر از کارکنان بودند که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه رفتار ضد شهروندی سازمانی، فوکس و اسپکتور (2002) و پرسشنامه محقق‌ساخته اخلاق حرفه‌ای بود که روایی و پایایی آن‌ها تأیید شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین صداقت کارکنان و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی، رابطه معکوس و معنادار (به میزان ۰/۱۸-) وجود دارد. بین انتقادپذیری و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی، رابطه معکوس و معنادار (به میزان ۰/۳۴-) وجود دارد. بین تعهد سازمانی و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی، رابطه معکوس و معنادار (به میزان ۰/۴۱-) وجود دارد. بین وقت‌شناسی و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی، رابطه معکوس و معنادار (به میزان ۰/۲۹-) وجود دارد. بین مشارکت و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی، رابطه معکوس و معنادار (به میزان ۰/۵۳-) وجود دارد. بین رعایت اخلاق حرفه‌ای و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی، رابطه معکوس و معنادار (به میزان ۰/۳۸-) وجود دارد. بر مبنای تحلیل رگرسیون انجام‌شده از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای مشارکت در حد بالا، تعهد سازمانی و انتقادپذیری به میزان متوسط و وقت‌شناسی و صداقت در سطح پایینی باعث کاهش رفتارهای ضد شهروندی بودند. بر اساس مطالعه انجام‌شده پیشنهاد می‌شود اصول اخلاق حرفه‌ای در کنار آموزش‌های شهروندی در کلیه مقاطع تحصیلی مدارس به‌ویژه در دبیرستان آموزش داده شود و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای متناسب با فرهنگ ایرانی اسلامی بومی‌سازی شود.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، رفتار ضد شهروندی کارکنان دانشگاه

## مقدمه و بیان مسأله

روند نگران‌کننده‌ی رو به فزونی رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، توجه اندیشمندان را به این موضوع جلب کرده است و مدیران و رهبران در پی رودررو شدن با چالش‌های فراوان در زمینه‌ی اداره‌ی سازمان‌های مختلف، توجه بیشتری به اخلاق حرفه‌ای مبذول داشته‌اند.

اخلاق حرفه‌ای راهی به سوی سعادت انسانی و پیشرفت و موفقیت سازمانی است؛ زیرا اخلاق حرفه‌ای علاوه بر ارائه‌ی دستورالعمل‌های اخلاقی در روابط افراد، دستیابی به اهداف سازمانی را دنبال می‌کند. امروزه دیگر تنها عوامل مادی، پیشرفت و موفقیت سازمان را رقم نمی‌زنند، بلکه عوامل معنوی زیادی در این مهم دخیل هستند که یکی از آنها اخلاق حرفه‌ای است.

اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از تعهدات و وظایفی اطلاق می‌شود که درباره‌ی وظایف شغلی مطرح است که از افراد انتظار می‌رود آن‌ها را انجام دهند (Steelman, 1996). اخلاق حرفه‌ای، تکالیف اخلاقی یک حرفه و شغل را در نظر دارد و دستورالعمل‌هایی در این زمینه صادر می‌کند.

چادویک<sup>۱</sup> (۱۳۸۱) در این زمینه می‌نویسد اصول اخلاق حرفه‌ای، معیارهایی اخلاقی هستند که همچون نقشه‌های راهنمایی به صاحبان حرفه کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی و وضوح کامل ایفا کنند. در جایی دیگر در تعریف اخلاق حرفه‌ای آمده است که الگوی رفتار ارتباطی فرد و سازمان در شغل است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۶: ۱۰۸).

به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای، برقراری الگوی رفتار ارتباطی در سازمان بین کارکنان است، به گونه‌ای که بر رعایت حقوق دو طرف مبتنی باشد و البته انجام وظایف و تعهدات آن‌ها در قبال یکدیگر است.

نقش اخلاق حرفه‌ای در پیشبرد امور سازمان‌ها بسیار تعیین‌کننده است تا جایی که یکی از معیارهای ارزیابی آن‌ها به شمار می‌رود. با وجود این، مطالعات نشان داده است

رعایت اخلاق حرفه‌ای در ایران در مقایسه با برخی کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. در این زمینه معیدفر (۱۳۸۵) با انجام پژوهشی در این زمینه اذعان می‌کند که گریز از محل کار، بی‌انگیزه‌ای، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعه به سازمان‌ها و اداره‌های دولتی و خصوصی، نشان‌دهنده‌ی نبود اخلاق حرفه‌ای در میان ایرانی‌ها است.

نگاهی گذرا به هر یک از اداره‌های دولتی و خصوصی، شواهد بسیاری را بر مدعای معیدفر (۱۳۸۵) فراهم می‌آورد و متأسفانه این روند به‌طور روزمره رو به افزایش است. از سوی دیگر رعایت نکردن اصول اخلاق حرفه‌ای، پیامدهای ناگواری را به دنبال خواهد داشت. یکی از این پیامدها ترویج و گسترش رفتار ضد شهروندی است که خود موجبات مضراتی در سازمان و درنهایت در جامعه خواهد بود.

این مطالعه می‌کوشد شدت و جهت تأثیر اخلاق حرفه‌ای را بر گرایش به رفتارهای ضد شهروندی افراد بررسی کند. رفتار ضد شهروندی بیشتر از این منظر در خور توجه است که افراد سازمان که مهم‌ترین سرمایه‌های یک سازمان هستند، مهم‌ترین فرسایش‌دهنده‌های سرمایه‌های سازمان نیز می‌توانند باشند، بدین صورت که اگر به جای درپیش‌گرفتن رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای ضد شهروندی در سازمان رواج داشته باشد، سازمان به جای تقویت و رشد دچار فرسایش و شکست می‌شود. رفتارهای شهروندی سازمانی به اعتقاد استوک و همکاران (2003) مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست؛ اما انجام آن باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌ها در سازمان‌ها می‌شود. در مقابل، رفتارهای ضد شهروندی، رفتارهایی است که برخی آن را نوعی بدرفتاری کارمند دانسته‌اند که از بازده کار او می‌کاهد (Ball et al., 1994) رفتار ضد شهروندی با هدف آسیب‌رساندن به افراد درون سازمان و یا خود سازمان انجام می‌شود و در بیشتر این

<sup>1</sup> Chadwick

حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «بررسی و تبیین رابطه بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان» انجام داده‌اند. جامعه آماری این پژوهش ۶۷۲ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی گیلان بوده است که حجم نمونه ۱۵۲ نفر برآورد شده است و نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد شده بوده است. آزمون فرضیه‌ها با رگرسیون چندمتغیره و ضریب همبستگی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است. نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد بین هشت مؤلفه اخلاق کار، نخست حضور و وقت‌شناسی و سپس پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان و درنهایت صداقت و راستی، اولویت بیشتری در تبیین رفتار غیرمولد نقش داشته‌اند و سایر مؤلفه‌ها با اولویت کمتری در تبیین رفتار غیرمولد نقش داشته‌اند.

واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی انجام داده‌اند. این پژوهش با استفاده از روش توصیفی همبستگی انجام شده است و داده‌های آن با پرسشنامه استاندارد گردآوری شده‌اند. حجم نمونه ۱۹۸ نفر از کارکنان و مدیران ستاد و شعبه‌های یکی از فروشگاه‌های زنجیره‌ای در تهران است که با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جمع‌آوری شده است. فرضیه‌های پژوهش در یک مدل معادلات ساختاری آزموده شد و نتایج نشان داد فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه‌ای بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، تأثیری منفی داشته و سبب کاهش بروز این رفتارها در سازمان شده است.

قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر روزه ماه مبارک رمضان به بروز رفتار شهروندی و رفتار ضد شهروندی سازمانی» تأثیر روزه را بر رفتارهای روزمره افراد در سازمان‌ها بررسی کرده‌اند بدین منظور یکی از سازمان‌های پژوهشی - اجرایی کشور، جامعه آماری در نظر گرفته شد و نمونه آماری شامل ۲۳۶ نفر بود. روش پژوهش

رفتارها نوعی تلاش برای لطمه‌زدن وجود دارد (صبحی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۶).

در این زمینه ادعا می‌شود که این رفتارها در جهان موجب ازدست‌دادن میلیاردها دلار در سال می‌شود. پژوهشگران معتقدند این رفتارها، صورت‌های مختلفی چون خرابکاری، دزدی، انتقام‌جویی، نزاع، پرخاشگری و حتی شوخی را می‌تواند در برگیرد (Pearce & Giacalone, 2003).

بر اساس آنچه درسطور پیشین مطرح شد، می‌توان انتظار داشت اخلاق حرفه‌ای بر گرایش به رفتارهای ضد شهروندی تأثیر داشته باشد. همچنین مطالعات اکتشافی نگارنده بر وجود چنین تأثیری صحه گذاشته است.

با عنایت به آنچه گفته شد، به نظر می‌رسد جامعه ما در این زمینه دچار مشکل باشد و یکی از راهکارهای مناسب برای این مسأله قبل از تبدیل آن به بحرانی حل‌ناشدنی، انجام پژوهش‌های جزئی‌تر و دقیق‌تر در این حوزه است؛ بنابراین، این مطالعه می‌کوشد به صورت دقیق‌تر و جزئی‌تر تأثیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن را بر گرایش به رفتارهای ضد شهروندی بررسی کند.

با وجود اهمیت زیاد این موضوع، پژوهش‌های اندکی، موضوع اخلاق حرفه‌ای را بررسی کرده‌اند و درباره تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار ضد شهروندی به‌ویژه در سازمان پژوهشی انجام نشده است؛ بنابراین ضرورت انجام مطالعه حاضر آشکار می‌شود.

انجام این مطالعه به غنی‌تر شدن مبانی نظری پژوهش در دو حوزه رفتار ضد شهروندی و اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند و با ترسیم دقیق چگونگی، شدت و جهت تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر گرایش به رفتارهای ضد شهروندی شاید گامی عملی هرچند کوچک در راستای کاهش رفتارهای ضد شهروندی سازمان بتوان برداشت. همچنین امید است راهکارهایی برای بهبود رفتارهای شهروندی با توجه به عامل اخلاق حرفه‌ای بتوان ارائه کرد.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای از علم اخلاق وام گرفته شده است. آراسته و جاهد (2011) معتقدند اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. درحقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. در تعریفی دیگر اخلاق حرفه‌ای، نوعی فلسفه اخلاقی است که بین کارهای خوب و بد تفاوت قائل می‌شود و هنجارهای یک جامعه را می‌پذیرد (Wan, 2012: 52).

بر مبنای تعریف‌های ارائه‌شده می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای از دانش اخلاق نشأت می‌گیرد و مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها و تکالیفی است که در یک حرفه برای افراد تعیین می‌شود. به نظر می‌رسد امکان دستیابی به یک اخلاق حرفه‌ای کلی و تعمیم آن به کل حرف امکان‌پذیر نباشد؛ زیرا هنجارهای رفتاری حاکم بر هر یک از حرفه‌ها با یکدیگر متفاوت هستند.

برخی معتقدند وجود اخلاق حرفه‌ای در یک سازمان، نوعی ساز و کار روانی است که دیدی ادراکی برای تشخیص، ارزیابی و حل مسائل اخلاقی به افراد می‌دهد و راهنمای افراد در تصمیم‌گیری است (Martin & Cullen, 2006: 5-175).

سازمان‌ها با تنظیم اصول اخلاقی مناسب از انجام صحیح و درست همه فرایندها و فعالیت‌های سازمان مانند فرایندهای استخدامی، سیستم ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش می‌توانند اطمینان یابند. همچنین با اتخاذ این رویکرد، کارکنان به‌طور فزاینده‌ای به رفتارهای هماهنگ با استانداردهای اخلاقی بدون گرایش می‌یابند، ضمن اینکه از این رهاورد، قضاوت‌های منصفانه‌تری نسبت به سازمان شکل می‌گیرد و این برای سودآوری معنوی و مادی هر سازمانی مفید است و در این فضا است که به‌زعم اشمس و دوچن (2000) هر فردی انگیزه درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد (Ashmos & Duchon, 2000).

پیشینه اخلاق حرفه‌ای در جهان، قدمتی دیرینه دارد.

به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی بوده است. یافته‌ها نشان داد در ماه مبارک رمضان، رفتارهای شهروندی سازمانی، افزایش و رفتارهای ضد شهروندی کاهش می‌یابد.

کریک و همکاران<sup>۱</sup> (2006) رفتار ضد شهروندی را در سطح تیم‌ها مطالعه کرده و برای نمونه ۷۱ تیم مدیریت را بررسی کردند. داده‌ها با استفاده از روش پرسشنامه و با سوابق جمع‌آوری شد. سه متغیر بی‌نظمی رهبر تیم، تعهد تیم و حمایت‌سازی بررسی شد. نتایج نشان داد این متغیرها با رفتار ضد شهروندی تیم به‌شدت همبسته است. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد بی‌نظمی رهبر تیم بیشتر از دو متغیر دیگر نمود دارد.

گلامی (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای و تعاملات رفتاری کارکنان مشاغل» انجام داده است. نویسنده با استفاده از روش اسنادی کوشیده است تأثیر و نقش وجود منشورهای اخلاقی را در ارتقای سطح تعاملات رفتاری کارکنان بررسی کند. نویسنده به این نتیجه رسیده است که منشور اخلاقی، صاحبان مشاغل را از بسیاری از جرایم باز می‌دارد و آن‌ها را در پایبندی به شغل خود یاری می‌رساند. همچنین نتایج دیگر این پژوهش نشان داده است منشور اخلاق حرفه‌ای از عوامل تأثیرگذار در تعاملات رفتاری مطلوب کارکنان سازمان‌ها محسوب می‌شود. همچنین این پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها کارکرد اعتمادسازی دارد و هر اندازه در این عرصه تعاملات رفتاری کارکنان مطلوب‌تر باشد، افراد جامعه بیشتر به آن سازمان اعتماد می‌کنند.

### چارچوب نظری

اخلاق در لغت به معنای عادت، رویه، سنجیه و ... است. در اصطلاح، به آن دسته از صفاتی اطلاق می‌شود که با هنجارهای حاکم بر جامعه همخوانی دارد (قاسمی، ۱۳۹۰: ۸۷).

<sup>۱</sup> Kerik

رفتار شهروندی سازمانی، مفهوم‌سازی متداول از عملکرد فرانقشی است (Betman & organ, 1988).

رفتارهای شهروندی سازمانی را اولین بار بتمن و ارگان مطرح کردند و بیشتر برای شناسایی مسؤلیت‌ها و رفتارهایی به کار گرفته شد که کارکنان در سازمان‌ها بروز می‌دادند؛ اما اغلب نادیده انگاشته می‌شد.

به اعتقاد بین استوک و دیگران (2003) این رفتارها هرچند معقول واقع می‌شدند؛ در کارایی سازمان مؤثر بودند. می‌توان گفت رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست؛ اما با وجود این، کارمندان آن را انجام می‌دهند و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمانی می‌شود.

اورگان معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که به‌طور مستقیم با سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است؛ با وجود این باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (Burn & Carpenter, 2008).

گراهام<sup>۱</sup> (1998) رفتارهای شهروندی را با شاخص‌هایی چون اطاعت سازمانی (احترام به قوانین، انجام کامل وظایف و مسؤلیت‌ها)، وفاداری سازمانی (وفاداری به خود، سایر افراد و میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و دفاع از سازمان) و مشارکت سازمانی (حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی از مسائل) مشخص کرده است.

بولینو<sup>۲</sup> و همکاران (2003) شش مؤلفه وفاداری، وظیفه‌شناسی، مشارکت، توجه و احترام، فداکاری و تجمل‌پذیری را برای مشخص کردن رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته‌اند. همچنین فارح و همکارانش (1997) رعایت آداب اجتماعی، نوع‌دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل را از نشانه‌های وجود رفتارهای شهروندی سازمانی دانسته‌اند

دستورات هفتگانه بوداییان و سوگندنامه پزشکی بقراط در سال پانصد قبل از میلاد، نمونه‌هایی از آن هستند. پس از انقلاب صنعتی و تخصصی‌شدن حرفه‌ها و ایجاد مشاغل مختلف به آن‌ها توجه شد؛ اما به‌زعم فرامرز قراملکی (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای به‌صورت مقررات تنظیم‌شده در قرن بیستم در حرفه‌ها رواج یافت. وی می‌نویسد با وجود این، سازمان‌های اولیه غالباً موارد اخلاق حرفه‌ای را ضمن دستورالعمل‌ها، مقررات و ضوابط ابلاغی به صاحبان حرفه و مشاغل یادآوری می‌کردند. از ضوابط مدون یادشده با عنوان قانون، مقررات، معیار، اصل، مرام‌نامه، اصول اعلامیه و ... یاد می‌شد و این مقررات چگونگی پیگیری و دستیابی به آرمان‌های مستتر در فعالیت‌ها را به شاغلان حرفه می‌آموختند (قراملکی، ۱۳۸۶: ۸۵).

در تمدن ایرانی نیز تأکید بر رعایت اخلاق حرفه‌ای، شایسته‌سالاری، حقوق عادلانه، رعایت حقوق دیگران در کار، رعایت نظم انضباط‌کاری و غیره، به‌ویژه در دوران هخامنشیان وجود داشته و منشور اخلاقی زمان کوروش، بزرگ‌ترین بسته باقی‌مانده است.

در دین اسلام که اساس و مبنای آن اصول اخلاقی مبتنی بر فطرت انسان است، موارد زیادی در قرآن و احادیث و به‌ویژه نهج‌البلاغه وجود دارد که آموزه‌های اخلاقی فراوانی ارائه می‌کند و در این بین رهنمودهایی در مورد حرفه نیز وجود دارد. همه این آموزه‌ها بر دو محور اصلی متکی‌اند: اول، رضایت خداوند و دوم، رعایت حقوق افراد در هر جایگاه، از هر دین و از هر نژاد که باشند.

اصولی چون رازداری، احترام به دیگران (تکریم)، انصاف، وفای به عهد، امانت‌داری، صداقت و بی‌طرفی، درستکاری، شجاعت و شرافت همگی آیین‌نامه‌ای از اصول اخلاقی را می‌توانند تنظیم کنند که رعایت آن‌ها سازمان‌ها و البته جامعه را به مکان بهتری برای زیستن تبدیل کند. موازین اخلاق حرفه‌ای به‌خوبی در جامعه ما نتوانسته‌اند نهادینه شوند؛ اما التزام عملی به چنین اصول اخلاقی نیازمند افرادی در سازمان است که رفتار شهروندی سازمانی پیشه کرده باشند.

<sup>1</sup> Graham

<sup>2</sup> Bolino

(Markoczy &amp; Xin, 2004).

اسپکتور، فوکس و مایلز<sup>۱</sup> (2001) رفتار شهروندی سازمانی را به دو دسته کلی تسهیل بین فردی (تحسین همکاران هنگام کسب موفقیت، حمایت و روحیه‌دادن به همکاران، گفتگو با همکاران، عادلانه رفتار کردن) و از خودگذشتگی (تبعیت از قوانین، انجام کار سخت و خلاقانه در حل مشکلات کاری) طبقه‌بندی کرده‌اند.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود پیوند تنگاتنگی بین مؤلفه‌های شهروندی سازمانی و اصول اخلاق حرفه‌ای وجود دارد و با توجه به آنچه در حوزه اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایرانی و آموزه‌های دین اسلام بیان شد انتظار می‌رود چنین رفتارهای در سازمان‌های کشور ما وجود داشته باشد؛ اما شواهد نشان می‌دهد این موازین اخلاق حرفه‌ای به‌خوبی در جامعه ما نمی‌توانند نهادینه شوند. همچنین مطالعات اکتشافی نویسنده که به دنبال علت‌یابی چنین مسأله‌ای در سازمان‌ها بود به شناسایی رفتارهایی منجر شد که بنا به تعریف، رفتارهای ضد شهروندی سازمانی نامیده می‌شوند. به اعتقاد پیرس و گیاکالون<sup>۲</sup> (2002) پژوهش‌های انجام‌شده در مورد رفتارهای ضد شهروندی نسبتاً جدید هستند و این رفتارها در جهان موجب از دست دادن میلیاردها دلار در سال می‌شوند (Pearce, 2003). در این زمینه بنت و رابینسون (1995) معتقدند رفتارهای ضد شهروندی در محیط کار، رفتارهایی انحرافی محسوب می‌شوند و به همان میزان هم غیراخلاقی هستند (Robinson & Bennett, 1995: 555).

گیاکالون و گرینبرگ<sup>۳</sup> (1997) رفتار ضد شهروندی سازمانی را رفتاری می‌دانند که باعث آسیب به سازمان یا سهامداران شود. آن‌ها رفتارهایی چون رشوه‌خواری، تبعیض، زیاده‌خواهی، دروغ‌گویی، خرابکاری، دزدی و خشونت بین فردی را برشمرده‌اند. گریفین و همکاران<sup>۴</sup> (1998) رفتارهای ضد شهروندی را رفتارهایی می‌دانند که پیامدهای منفی برای

سطوح فردی، گروهی و سازمان ایجاد می‌کند. آن‌ها این رفتارها را در دو طبقه کلی قابل طبقه‌بندی می‌دانند. رفتارهایی که به‌طور مستقیم به افراد و گروه‌ها آسیب می‌زنند و رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌رسانند. در تعریفی دیگر، رفتار ضد شهروندی به‌مثابه رفتاری شناخته می‌شود که به قصد آسیب‌زدن به سازمان یا سایر اعضای آن انجام می‌شود، رفتارهایی مانند پرهیز از کار، انجام نادرست وظایف، تعرض فیزیکی، ناسزاگویی، خرابکاری، دزدی و غیره. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مهم‌ترین ویژگی مشترک رفتار ضد شهروندی سازمانی در تمام تعریف‌ها، آسیب‌رساندن به سازمان است.

این‌گونه رفتارها بر عملکرد سازمان و روابط بین فردی و درون سازمانی افراد تأثیر منفی می‌گذارد. چنین رفتارهایی در اثر تکرار در سازمان نهادینه می‌شود و علاوه بر مشکلاتی که برای سازمان ایجاد می‌کند، ارباب رجوع آن‌ها را دچار می‌کند. بدین ترتیب اعتماد به سازمان‌ها کاهش می‌یابد و در نهایت نارضایتی از سازمان‌ها را به وجود خواهد آمد. علاوه بر همه مشکلات مذکور از آنجا که این سازمان‌ها بخش‌هایی از جامعه هستند، شکل‌گیری و رواج این رفتار در آن‌ها آسیبی اجتماعی تلقی می‌شود که کلیت جامعه را هدف می‌گیرد. این مطالعه می‌کوشد با ترسیم رابطه اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی و چگونگی جهت و شدت آن، تأثیر رفتار ضد شهروندی را بر اخلاق حرفه‌ای تبیین کند.

فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر است:

#### فرضیه اصلی

بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی در جامعه آماری، رابطه وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

- بین صداقت و رفتار ضد شهروندی، رابطه وجود دارد.
- بین انتقادپذیری و رفتار ضد شهروندی، رابطه وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی و رفتار ضد شهروندی، رابطه وجود دارد.

- بین وقت‌شناسی و رفتار ضد شهروندی، رابطه وجود دارد.

<sup>1</sup> Spector, Fox & Miles

<sup>2</sup> Pearce & Giacalone

<sup>3</sup> Giacalone & Greenberg

<sup>4</sup> Griffin

• بین مشارکت و رفتار ضد شهروندی، رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

روش پژوهش مبتنی بر روش پیمایشی است. ابتدا با استفاده از فیش برداری از مقالات، کتب، مجلات مبانی نظری موضوع گردآوری و فرضیه‌ها صورت‌بندی شد. پرسشنامه رفتارهای ضد شهروندی سازمانی را فوکس و اسپکتور (2002) تدوین کردند و رحمانی و همکاران (۱۳۹۲) نیز از آن استفاده کرده‌اند. این پرسشنامه ۲۴ پرسش دارد و هدف آن ارزیابی رفتارهای ضد شهروندی سازمانی از ابعاد مختلف (لجبازی و خودسری (پرسش‌های ۱-۲-۳-۴-۵)، مقاومت در برابر اقتدار (پرسش‌های ۶-۷-۸-۹)، طفره رفتن از کار (پرسش‌های ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵)، کینه‌توزی (پرسش‌های: ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰)، پرخاشگری (پرسش‌های: ۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴) است. همچنین از پرسشنامه محقق‌ساخته اخلاق حرفه‌ای استفاده شد که مؤلفه‌های (صداقت، انتقادپذیری، تعهد سازمانی، وقت‌شناسی، مشارکت) را دارد. پس از اطمینان از اعتبار و قابلیت اعتماد پرسشنامه در مرحله بعد، پرسشنامه‌ها بین افراد نمونه توزیع و به شیوه حضوری جمع‌آوری شد. به لحاظ معیار، زمان این پژوهش مقطعی و به لحاظ معیار ژرفایی و از نوع پنهانگر بوده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه بودند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۳۰ نفر بوده

است. برای تعیین حجم نمونه از نرم‌افزار sample power استفاده شده است که بر اساس ماهیت فرضیه‌های پژوهش، تعیین اندازه حجم نمونه برآورد شد. با توجه به اینکه فرضیه‌های این مطالعه یک‌طرفه و از نوع همبستگی هستند، برای ۰/۰۵ توان مقدار نمونه ۲۰۰ نفر برآورد شد. همچنین برای انجام محاسبات رگرسیونی و تحقق اهداف پژوهش، حجم نمونه ۲۰۰ نفر در سطح مطلوبی، قدرت اعتبار و تعمیم دارد و میزان اعتبار در این حجم بیشتر از ۰/۸ است، از این رو به لحاظ اعتبار و تعمیم، مقدار ۲۰۰ نفر کفایت می‌کند؛ اما در زمان جمع‌آوری پرسشنامه ۴ عدد از آن‌ها به دلیل ناقص بودن خارج شدند؛ بنابراین حجم نمونه در این پژوهش ۱۹۶ نفر بوده است.

شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش، خوشه‌ای بوده است. در این شیوه کارکنان هر یک از قسمت‌های ادارات (خوابگاه، کارگزینی، تغذیه و ...)، مراکز (رشد، کارآفرینی، مشاوره و ...) و دفاتر (امور فناوری، شرکت تعاونی و ...) و دانشکده‌ها (ادبیات و علوم انسانی، علوم اداری و اقتصاد و فنی مهندسی و ...) خوشه‌های اصلی در نظر گرفته شدند. در مرحله بعد پرسشنامه‌ها از تمامی کارکنان هر کدام از زیرخوشه‌ها جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌ها به شیوه حضوری گردآوری شدند.

جدول ۱- شاخص‌سازی متغیرها

متغیر	شاخص	تعریف عملیاتی
تعهد سازمانی	انجام همه وظایف سازمانی در زمان مناسب	رعایت زمان ورود و خروج شرکت در فعالیتهای سازمانی، حضور فعال در جلسات، همیاری با همکاران در صورت لزوم
	وقت‌شناسی	
مشارکت	پروی نکردن از مواردی که با ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی مغایر است، پرهیز از فریبکاری، نپرداختن به منافع شخصی، تبانی	پدیرش نظرات مخالف
	صداقت	
انتقادپذیری	این رفتار بدون اعتراض علنی و درونی‌تر انجام می‌گیرد، رفتارهایی مثل جبهه‌گیری، رعایت نکردن حریم خصوصی، کوشش برای به‌دست‌گرفتن امور مربوط به گروه، دورزدن یا کنار گذاشتن مدیر	سرباززدن، انکار و فراموشی کار یا وظایف و مسئولیت‌ها هر رفتار آشکار از سوی کارکنان که به‌شکلی مداوم در معرض عموم و دشمنانه و مستقیماً مغایر سیاست‌ها و انتظارات سازمان باشد.
	مقاومت در برابر اقتدار	
طفره رفتن از کار	طفره رفتن از کار	رفتارهای که برای تلافی بعضی از خطاها و آسیب‌های واردشده به فرد در گذشته انجام می‌شود.
	لجبازی	
کینه‌توزی	کینه‌توزی	ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت به همکاران به قصد صدمه زدن به آنان
	پرخاشگری	

## اعتبار

برای اطمینان از اعتبار ابزارسنجش در این مطالعه از اعتبار محتوایی و اعتبار سازه استفاده شده است. اعتبار محتوایی شامل اعتبار نمونه‌ای و اعتبار صوری است. برای اطمینان از اعتبار نمونه‌ای پرسشنامه، پس از مطالعه و فیش‌برداری، پرسش‌های مختلفی مطرح شد و این پرسش‌ها در کنار پرسش‌هایی قرار گرفتند که از پرسشنامه‌های اعتباریابی شده درباره متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای ضد شهروندی استخراج شده بودند؛ سپس برخی از پرسش‌ها جرح و تعدیل شدند و از بین گویه‌های باقی‌مانده، گویه‌هایی انتخاب شدند که معرفی از کل پرسش‌ها بودند؛ بنابراین تا حد زیادی از اعتبار نمونه‌ای اطمینان حاصل شد. همچنین این پرسشنامه در اختیار پژوهشگران و صاحب‌نظران قرار گرفت و پس از اعمال نظرات آنان از اعتبار صوری اطمینان حاصل شد و در نهایت تا حد زیادی به اعتبار محتوایی دست یافته شد. همچنین در تمامی مسیر پژوهش، سازه‌های اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی به دقت واری و مفاهیم آن‌ها تعریف، ابعاد و شاخص‌های آن‌ها بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش مشخص شد و همبستگی بالای مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده هر کدام از این سازه‌ها با یکدیگر به تأیید رسید؛ بنابراین از اعتبار سازه نیز تا حد زیادی اطمینان حاصل شد. در نتیجه پرسشنامه تا حد مطلوبی، اعتبار دارد.

ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد کلیه ابعاد فرعی پرسشنامه، پایایی لازم را دارند.

### یافته‌های پژوهش الف) یافته‌های توصیفی

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

متغیر	گروه سنی (بر حسب سال)	آمار توصیفی		میانگین سنی
		فراوانی	درصد	
سن	۲۵-۳۳	۴۵	۲۳	۲۳
	۳۴-۴۲	۱۱۳	۵۷/۷	۵۷/۷
	۴۳-۵۱	۳۸	۱۹/۴	۱۹/۴
مجموع	۱۹۶	۱۰۰	۱۰۰	۳۷/۶۱

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۲-۳۴ و کمترین آن مربوط به گروه سنی ۵۱-۴۳ سال بوده است.

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنس

متغیر	جنس	آمار توصیفی	
		فراوانی	درصد
جنس	مرد	۱۱۱	۵۶/۶
	زن	۸۵	۴۳/۴
	جمع کل	۱۹۶	۱۰۰

یافته‌ها نشان داده است ۵۶/۶ درصد افراد پاسخگو مردان و ۴۳/۴ درصد از زنان تشکیل می‌دادند.

## قابلیت اعتماد پرسشنامه

جدول ۲- محاسبه ضریب قابلیت اعتماد ابعاد فرعی

متغیر	شاخص	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
تعهد سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۸
	وقت‌شناسی	۰/۶
	مشارکت	۰/۷
صداقت	صداقت	۰/۶
	انتقادپذیری	۰/۶
مقاومت در برابر اقتدار	مقاومت در برابر اقتدار	۰/۸
	ظفره رفتن از کار	۰/۸
لجبازی	لجبازی	۰/۷
	کینه‌توزی	۰/۷
پرخاشگری	پرخاشگری	۰/۶

جدول ۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات

متغیر	جنس	آمار توصیفی	
		فراوانی	درصد
سطح تحصیلات	دیپلم	۲	۱
	فوق دیپلم	۷	۳/۶
	لیسانس	۱۴۴	۳۷/۵
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۳	۲۱/۹
	جمع کل	۱۹۶	۱۰۰



رابطه هم معکوس است. همچنین با توجه به مقدار Sig که برابر با ۰/۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است، می‌توان دریافت این مقدار ضریب معنادار است و ناشی از واقعیت رابطه معکوس بین صداقت و رفتار ضد شهروندی است؛ بنابراین نتایج حاصل از جامعه نمونه را با ۹۵ درصد اطمینان به جامعه آماری می‌توان تعمیم داد. در نتیجه فرضیه صفر مبنی بر نبود رابطه دو متغیر رد و فرضیه پژوهش پذیرفته می‌شود. همچنین با توجه به ضریب تأثیر به دست آمده می‌توان انتظار داشت تا ۰/۰۳ واریانس رفتار ضد شهروندی با متغیر صداقت در محیط کار تعیین شد.

ضریب همبستگی بین انتقادپذیری در محل کار و رفتار ضد شهروندی برابر با ۰/۳۴- در جامعه نمونه به دست آمده است و با توجه به سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، این مقدار ضریب معنادار است و می‌توان نتیجه به دست آمده را با ۹۵ درصد اطمینان به جامعه آماری تعمیم داد؛ بنابراین فرضیه صفر مبنی بر نبود رابطه بین انتقادپذیری و رفتار ضد شهروندی رد و فرضیه پذیرفته می‌شود. منفی بودن مقدار ضریب نشان‌دهنده معکوس بودن رابطه دو متغیر است؛ به عبارت دیگر هرچه انتقادپذیری بالاتر برود، رفتار ضد شهروندی کاهش می‌یابد. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده می‌توان انتظار داشت تا ۰/۱۱ واریانس متغیر رفتار ضد شهروندی با متغیر انتقادپذیری تعیین شود. نتایج حاصل از آزمون رابطه تعهد سازمانی و رفتار ضد شهروندی نشان داد همبستگی برابر با ۰/۴۱- بین دو متغیر در جامعه نمونه وجود دارد و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است، این مقدار ضریب معنادار است و با ۹۵ درصد اطمینان نتایج حاصل از جامعه نمونه را به جامعه آماری می‌توان تعمیم داد؛ بنابراین فرض صفر رد و فرضیه پذیرفته می‌شود. با توجه به ضریب تعیین به دست آمده می‌توان انتظار داشت متغیر تعهد سازمانی تا ۰/۱۶ واریانس رفتار ضد شهروندی را تبیین کند. همچنین به دلیل منفی بودن ضریب،

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود بیشتر افراد پاسخگو، مدرک کارشناسی داشته‌اند و پس از آن افرادی با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر را تشکیل می‌داده‌اند. کمترین فراوانی به افرادی با تحصیلات دیپلم مربوط بوده است.

### ب) یافته‌های استنباطی

چون همه متغیرها در سطح فاصله‌ای سنجیده شدند، از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌های فرعی استفاده شده است و فرضیه‌های آماری به صورت زیر نوشته می‌شود.

در فرض صفر، فرض بر این است که بین دو متغیر وابسته و مستقل، رابطه وجود ندارد و فرض مقابل نشان‌دهنده وجود چنین رابطه‌ای است.

جدول ۶- نتایج ضریب همبستگی پیرسون

وابسته	مستقل	رفتار ضد شهروندی
صداقت	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۱۸
	ضریب تعیین	۰/۰۳
انتقادپذیری	سطح معناداری	۰/۰۰
	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۳۴
تعهد سازمانی	ضریب تعیین	۰/۱۱
	سطح معناداری	۰/۰۰
وقت‌شناسی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۴۱
	ضریب تعیین	۰/۱۶
مشارکت	سطح معناداری	۰/۰۲
	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۲۹
	ضریب تعیین	۰/۰۸
	سطح معناداری	۰/۰۳
	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۵۳
	ضریب تعیین	۰/۲۸
	سطح معناداری	۰/۰۴

همان‌گونه که جدول ۶ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین صداقت و رفتار ضد شهروندی برابر ۰/۱۸- به دست آمده است و نشان می‌دهد بین این دو متغیر در جامعه نمونه همبستگی وجود دارد و چون این همبستگی منفی است، این

است.  
در فرض صفر، فرض بر این است که بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی، رابطه وجود ندارد و در فرض مقابل، فرض بر این است که بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی، رابطه وجود دارد.

جدول ۷- نتایج ضریب همبستگی پیرسون

متغیر وابسته	متغیر مستقل	رفتار ضد شهروندی
اخلاق	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۳۸
حرفه‌ای	ضریب تعیین	۰/۱۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

#### تحلیل چندمتغیره

همان‌گونه در جدول ۷ ملاحظه می‌شود، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است؛ به عبارت دیگر میزان ضریب به‌دست‌آمده با صفر تفاوت معنادار دارد و این تفاوت صرفاً ناشی از شانس یا خطای نمونه‌گیری نیست، بلکه ناشی از واقعیت وجود رابطه معکوس اخلاق حرفه‌ای بر رفتارهای ضد شهروندی در جامعه مورد مطالعه است؛ بنابراین نتایج حاصل از جامعه نمونه را با ۹۵ درصد اطمینان به جامعه آماری می‌توان تعمیم داد، پس فرض صفر رد و فرضیه تأیید می‌شود. همچنین بر مبنای ضریب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان انتظار داشت تا ۰/۱۴ از واریانس رفتار ضد شهروندی ناشی از اخلاق حرفه‌ای باشد. در نتیجه می‌توان دریافت هرچه رعایت اخلاق حرفه‌ای بیشتر شود، میزان رفتارهای ضد شهروندی کاهش می‌یابد.

رابطه دو متغیر معکوس است؛ به عبارت دیگر هرچه تعهد سازمانی بیشتر شود، رفتار ضد شهروندی کاهش می‌یابد. بین متغیر وقت‌شناسی و گرایش به رفتار ضد شهروندی همبستگی برابر با ۰/۱۲۹- در جامعه نمونه وجود دارد و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین مقدار ضریب همبستگی معنادار بوده و ناشی از وجود همبستگی واقعی بین دو متغیر است. در نتیجه فرض صفر مبنی بر نبود رابطه بین دو متغیر رد شده و فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان انتظار داشت وقت‌شناسی کارکنان تا ۰/۰۸ از واریانس رفتار ضد شهروندی را تعیین کند. همچنین به دلیل معکوس بودن رابطه می‌توان نتیجه گرفت هرچه میزان وقت‌شناسی کارکنان بالاتر برود، رفتار ضد شهروندی در آنان کاهش می‌یابد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین مشارکت کارکنان با رفتار ضد شهروندی برابر با ۰/۵۳- به دست آمده است که این ضریب با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار است و این یافته را با ۰/۹۵ اطمینان به جامعه آماری می‌توان تعمیم داد. همچنین با توجه به ضریب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان انتظار داشت تا ۰/۲۸ از واریانس رفتار ضد شهروندی با مشارکت کارکنان تعیین شود.

#### آزمون فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی در جامعه آماری مدنظر، رابطه وجود دارد.

هر دو متغیر در سطح فاصله‌ای سنجش شده و برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده

جدول ۸- آماره‌های تحلیل رگرسیون چندمتغیره رفتار ضد شهروندی

متغیر	بتا	T	sig	آنالیز واریانس	ضریب همبستگی چندگانه
				آماره F	سطح معنی‌داری
مشارکت	-۰/۶۱۷	-۹/۲۰۳	۰/۰۰۰		۰/۷۰
تعهد سازمانی	-۰/۵۱	-۷/۲۳۳	۰/۰۰۰		۰/۴۱
انتقادپذیری	-۰/۴۲۰	-۶/۴۱۱	۰/۰۰۰	۷۲/۳۸	۰/۴۰
وقت‌شناسی	-۰/۲۵۰	-۳/۷۸۷	۰/۰۰۰		۰/۵۱
صداقت	-۰/۱۸۱	-۲/۴۳۲	۰/۰۰۰		

رقابت و برتری در عرصه بین‌المللی را در همه زمینه‌ها فراهم می‌کند و در نهایت آنچه در سازمان‌ها و محیط‌های کاری به دست می‌آید، پیدایش جامعه‌ای اخلاق‌مدار است.

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، راهکارهای تازه‌ای برای بهبود عملکرد مدیریت و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها پیش می‌نهد. مدیران و کارکنان با بهره‌گیری از منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تسهیل بیشتری در برآورده کردن انتظارات و انجام وظایف سازمانی خواهند داشت.

یکی از مهم‌ترین پیامدهای رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای افراد، کاهش رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها است که از آن به‌عنوان تخریب‌گر سرمایه بالقوه و بالفعل سازمان می‌توان یاد کرد. رفتارهایی که برای آسیب‌زدن به سازمان گاه با قصد و نیت و گاه بدون اراده و آگاهی انجام می‌شود؛ اما نتایج یکسانی در تضعیف سازمان ایجاد می‌کند. همچنین شیوع رفتارهای ضد شهروندی باعث کاهش سرمایه اجتماعی موجود در جامعه می‌شود و این روند تخریب در جامعه با رفتارهای ضد شهروندی همچنان تداوم می‌یابد و آسیب‌های جدی بر پیکره تعاملات اجتماعی افراد جامعه وارد می‌کند و در نهایت از هماهنگی، همیاری و همکاری آن‌ها در دسترسی به اهداف جمعی جامعه باز می‌دارد. با توجه به مباحث پیشین، این پژوهش، ابعاد اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای ضد شهروندی را در میان کارکنان دانشگاه بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد کلیه ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رابطه معکوس و معنادار با رفتارهای شهروندی دارند. از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بیشترین تأثیر بر رفتارهای شهروندی مربوط به عامل مشارکت و پس از آن به ترتیب به تعهد سازمانی، انتقادپذیری، وقت‌شناسی و صداقت مربوط بوده است.

آزمون فرضیه اصلی هم نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای ضد شهروندی، همبستگی معکوس و معنادار با شدت متوسط وجود دارد. بدین ترتیب در راستای کاهش رفتارهای ضد شهروندی در جامعه و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و در نهایت ایجاد جامعه‌ای سالم‌تر رعایت اخلاق

هدف از انجام تحلیل رگرسیونی، تعیین سهم و تأثیر متغیرهای عمده پژوهش در تبیین و پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته (رفتار ضد شهروندی) است. براساس نتایج می‌توان گفت در مجموع همه ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر رفتار ضد شهروندی تأثیر معنی‌دار دارند. مقدار ضریب تبیین تصحیح‌شده نشان می‌دهد ۰/۴۰ از متغیر وابسته یعنی رفتارهای ضد شهروندی با متغیرهای وارد بر مدل رگرسیونی تبیین شده‌اند. همچنین بر اساس یافته‌های دیگر ملاحظه می‌شود به‌ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در متغیر تعهد سازمانی ۰/۵۱ واحد انحراف معیار از متغیر رفتارهای ضد شهروندی کم می‌شود.

همچنین به‌ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در متغیر وقت‌شناسی، ۰/۲۵ واحد انحراف معیار از متغیر رفتار ضد شهروندی کاسته می‌شود؛ اما بیشترین تأثیر با متغیر مشارکت ملاحظه می‌شود که با افزایش یک واحد انحراف معیار در آن به میزان ۰/۶۲ واحد انحراف معیار از متغیر وابسته کاسته می‌شود. در مورد متغیر انتقادپذیری یک واحد انحراف معیار افزایش در آن، باعث کاهش ۰/۴۲ واحد انحراف معیار از رفتارهای ضد شهروندی است و در نهایت در اثر یک واحد انحراف معیار افزایش در متغیر صداقت به میزان ۰/۱۸ واحد انحراف معیار از رفتارهای ضد شهروندی کاهش می‌یابد.

### نتیجه و پیشنهادها

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به میزان در خور توجهی تنش‌ها را می‌تواند کاهش دهد و به سازمان در پاسخگویی و کسب موفقیت یاری رساند. اخلاق حرفه‌ای بر کمیت و کیفیت فعالیت کارکنان تأثیر می‌گذارد و عملکرد موفقیت‌آمیز آن‌ها را شکل می‌دهد.

تنظیم اصول اخلاق حرفه‌ای همخوان با فرهنگ جامعه‌ما و سعی در نهادینه‌سازی آن در همه محیط‌های کاری یکی از الزامات اصلی دستیابی به توسعه در کشور است که در نهایت به ایجاد جامعه اخلاق‌مدار منتهی می‌شود. همچنین فرصت

به‌لحاظ کاهش رفتارهای ضد شهروندی که به‌وضوح رفتارهای خلاف توسعه هستند، نیازمند شناساندن و محترم‌داشتن ویژگی وقت‌شناسی هستیم.

صداقت و انتقادپذیری، لازمه زندگی جمعی افراد در هر جامعه‌ای در مقیاس کوچک (سازمان) و در مقیاس بزرگ جامعه شهری است رعایت این اصول که از اساسی‌ترین اصول اخلاقی سفارش شده در مبانی دینی و ملی ما است، مزایای فراوانی را نصیب همگان می‌کند که یکی از آن‌ها بر مبنای یافته‌های این پژوهش، کاهش رفتارهای ضد شهروندی است.

این پژوهش تنها به پنج مؤلفه اصلی اخلاق حرفه‌ای که مورد توافق نویسندگان پیشین بود و بر مبنای مرور مبانی نظری به دست آمد بسنده کرد. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در آینده، کلیه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را در اسناد نگاشته‌شده در این زمینه به‌ویژه با توجه به عوامل فرهنگی و دینی تأثیرگذار استخراج کنند تا نتایج، قابلیت تعمیم بیشتری پیدا کند. به نظر می‌رسد رعایت اخلاق حرفه‌ای با اینکه بسیار مفید و اثربخش است؛ آموزش آن و انتظار رعایت آن از افراد بزرگسالی که در فرایند اجتماعی شدن‌شان این اصول به‌خوبی درونی نشده باشد سازمان‌ها را دچار دردسر می‌کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود اصول رفتارهای شهروندی سازمانی در کنار آموزش‌های شهروندی در کلیه مقاطع مدارس به‌ویژه در دبیرستان آموزش داده شود. پژوهش‌های اندکی یافته شد که توانسته باشند اخلاق حرفه‌ای را مبنی بر الگوهای بومی، شاخص‌سازی و عملیاتی کرده باشند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای متناسب با فرهنگ ایرانی اسلامی بومی‌سازی شود، به‌ویژه با توجه به آموزه‌های دین اسلام به‌خصوص اصولی که در نهج‌البلاغه به مثابه گنجی عظیم در یک جا گردآوری شده است.

#### منابع

حرفه‌ای از سوی افراد و کارکنان کلیه سازمان ضروری به نظر می‌رسد. با وجود تأکیدی که در دین اسلام بر رعایت اخلاق حرفه‌ای شده است و با وجود اینکه کشور ما در این زمینه مکتوبات ادبی و میراثی گرانها از پیشینیان در حوزه اخلاق حرفه‌ای دارد؛ میزان اصول اخلاقی از سوی بسیاری همچنان به‌صورت کامل رعایت نمی‌شود. بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود پژوهشگران علت و زمینه‌ها و بسترهای شکل‌نگرفتن منشور اخلاقی در سازمان‌ها و به‌ویژه رعایت‌نکردن دقیق این اصول از سوی افراد را بررسی کنند.

نتایج حاصل از مطالعه پیش‌رو نشان داد در صورتی که مؤلفه مشارکت در سازمان افزایش یابد به میزان در خور توجهی از رفتارهای ضد شهروندی کاسته می‌شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تقویت رفتارهای مشارکتی به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین ارکان اخلاق حرفه‌ای در افراد تقویت شود. با توجه به ارتباط رفتارهای مشارکت‌جویانه با آموزش، باید قبل از ورود افراد به بزرگسالی و حتی در دوران طفولیت این رفتارها آموزش داده شده و در سال‌های بعد به‌طور مستمر تقویت شود.

زندگی جمعی در جامعه یا در سازمان نیازمند تعهد افراد به یکدیگر است. تعهد سازمانی بر کاهش رفتارهای ضد شهروندی مؤثر است؛ بنابراین یکی از راهکارهای اصلی تقویت تعهد سازمانی در سازمانی چون دانشگاه اصفهان در صورتی که به دنبال جلوگیری از رفتارهای ضد شهروندی است، استفاده از سیستم‌های پاداش و حتی گاه تنبیه است. همچنین در دستیابی به این مهم، آگاهی‌رسانی و آموزش نیز بسیار تأثیر دارد؛ زیرا وقتی کارکنان در مورد خیر جمعی تعهد سازمانی اطلاعات کافی پیدا کنند و نفع خود را در آن ببابند، به‌گونه‌ای مؤثر در رعایت آن می‌کوشند. وقت‌شناسی یکی از ویژگی‌های بشر مدرن امروزی است که با سازمان‌های عقلانی و جوامع شهری امروز همخوانی بسیاری دارد متأسفانه رعایت آن در جامعه ما با مشکلات زیادی در عمل روبه‌رو است. در صورتی که به دنبال ایجاد جامعه‌ای پیشرفته‌تر باشیم به‌ویژه

- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000) Spirituality at Work: Definitions, Measures, assumption, and Validity Claims, *Paper Presented at the Academy of Management*, Toronto.
- Ball, G. A. Trevino, L. K. & Sims Jr, H. P. (1994) "Just and Unjust Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship, *Academy of Management Journal*, 37(2): 299-318.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983) "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship". *Academy of Management Journal*, 36: 587-595.
- Bienstock, C. C. DeMoranville, C. W. & Smith, R. K. (2003) "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality". *Journal of Service Marketing*, 17, 4, 357-378.
- Bolino, M. C. Turnley, W. H. & Bloodgood, J. M. (2002) "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations". *Academy of Management Review*, 27 (4): 505-522
- Burns, T. Carpenter, J. (2008) "Organizational Citizenship and Student Achievement". *Journal of Cross- Disciplinary Perspectives in Education*, 1(1):51-58.
- Fox, S. Spector, PE. Miles, D. (2001) "Counterproductive Work Behavior and in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediators and Moderative Testes for Autonomy and Emotions", *J Voc Beh*, 59(3): 291-309.
- Graham, J. W. (1989) *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization, and Validation*, Unpublished Working paper, Loyola University of Chicago, Chicago, IL.
- Griffin, R. W. O'Leary-Kelly, A. & Collins, J. (1998) Dysfunctional work behavior in organizations. In C. L. Cooper and D. M. Rousseau (Eds.) *Trends in organizational behavior*, Vol 5. John Wiley & Sons.
- Markoczy, L. & Xin, K. (2004) *The Virtues of Omission in Organizational Citizenship Behaviour*, www. goldmanrk.org/livia/papers/ocb. Pdf.
- Martin, K. D. Cullen, J. B. (2006) "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analysis Review". *Journal of Business Ethics*, 69: 175- 194.
- Pearce, C.L. Giacalone, R.A. (2003) "Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams", *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1): 58-75.
- حسن‌زاده ثمرین، ت.، حسن‌زاده، م.ح. و شیرینی چلکاسری، ا. (۱۳۹۳). «تبیین رابطه بین اخلاق کار و رفتار غیر مولد»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ش ۴، ص ۸۹-۱۰۷.
- جادویک، ر. (۱۳۸۱). *اخلاق حرفه‌ای*، ترجمه: حمیدیه، ب. تهران: رسالت.
- فرامرز قراملکی، ا. (۱۳۸۶). *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، چاپ اول، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- قاسمی، ه. (۱۳۹۰). «اخلاق حرفه‌ای ضرورت یا انتخاب»، فصلنامه توسعه تأسیسات و تجهیزات، ش ۸۱، ص ۸۷-۹۱.
- قلی‌پور، آ؛ پورعزت، ع. و سعیدی‌نژاد، م. (۱۳۸۶). «عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها»، فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ش ۸، ص ۱-۲۹.
- صباحی، پ؛ نوری، ا؛ عریضی، ح. و گل‌پرور، م. (۱۳۸۸). «سهم عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضد تولید کارکنان»، مجله تحقیقات روان‌شناسی، ش ۳ و ۴، ص ۴۶.
- غلامی زینبی، م. (۱۳۹۳). «اخلاق حرفه‌ای و تعاملات رفتاری کارکنان مشاغل»، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، ش ۱۶، ص ۱۶۶-۱۴۷.
- معیدفر، س. (۱۳۸۵). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی»، فصلنامه علمی تحقیقی رفاه اجتماعی، ش ۲۳، ص ۳۲۲.
- واعظی، ر. و رحمانی، ف. (۱۳۹۱). «تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ش ۲، ص ۳۰-۵۰.
- Arasteh, H. Jahed, H. (2011) "Observing Ethics in Universities and Higher Education Centers: An Alternative for Improving Behavior". *Science Cultivation* (2):31-40.

- Robinson, SL. Bennett, RJ. (1995) "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study". *Acad Manag J*, 38(2): 555-72.
- Steelman, R. (1996) Public administration concepts and cases, University of Colorado.
- Wan Husin, W. N. (2012) "Work Ethic from the Islamic Perspective in Malaysia"; *European Journal of Social Sciences*, 29(1):52.

