

طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای اقتضایی، گامی به سوی توسعه‌ی رفتارهای شهروندی سازمانی

سیدبهراد رضوی‌الهاشم

مدرس دانشگاه، پژوهشگر ارشد مطالعات و برنامه‌ریزی راهبردی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول).

brazavi@ut.ac.ir c.ir

محمد میرزائی

رئیس اداره توسعه منابع انسانی و دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران.

حسن پایروند

رئیس اداره آمار و شاخص‌های اداره کل برنامه‌ریزی و معماری سازمانی دانشگاه تهران.

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: امروزه رفتارهای شهروندی سازمانی (فراتر از نقش) در کنار انجام وظایف رسمی از الزامات اساسی توسعه سازمان‌های دانشگاهی است. تحقق این رفتارها، مستلزم ارائه مدلی اقتضایی برای اخلاق حرفه‌ای است که نقش‌های رسمی و داوطلبانه کارکنان را جهت‌دهی نماید. شناسایی عوامل موثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای و تعیین شاخص‌های سنجش رفتار شهروندی از الزامات اساسی پژوهش است.

روش پژوهش: مقاله با رویکرد (توصیفی/تحلیلی)، روش‌شناسی (کمی/آماري)، تکنیک (پیمایش/میدانی) و ابزار پرسشنامه و تحلیل آماره‌های توصیفی-استنباطی انجام شده است. جامعه آماری از بین رؤسای ادارات و کارمندان دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران تعیین و با نمونه‌گیری تصادفی و در دسترس اجرا شده است.

یافته‌ها: نشان داد شش متغیر/عامل کلیدی از لحاظ معناداری، شاخص میانگین و ضریب همبستگی پیرسون رابطه معناداری در تبیین عامل اخلاق حرفه‌ای داشته‌اند. متغیرهای احساس عدالت سازمانی با (Beta) بتای استاندارد (۰.۱۴)، وفاداری سازمانی (۰.۳۸)، رغبت سازمانی (۰.۱۱)، احترام به همکاران (۰.۳۹)، همدلی با کارکنان (۰.۳۶)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰.۱۴)، عامل اثرگذار و تعیین‌کننده در مدل اخلاق حرفه‌ای هستند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد برای تحقق رفتارهای شهروندی سازمانی، دستیابی به مدلی اقتضایی و مبتنی بر موقعیت‌ها برای توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان ضروری است. این مدل می‌تواند با سنجش متغیرها و شاخص‌های رفتار شهروندی، کدهای اخلاق حرفه‌ای را در سازمان، سنجیده و اندازه‌گیری نماید.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی، مدل اقتضایی، مسئولیت‌پذیری، وفاداری سازمانی احساس عدالت سازمانی.

مقدمه

رهیافت نوین که رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است (Gharamaleki, 2011). در ره‌یافت اخیر علاوه بر تاکید روی مسئولیت‌پذیری افراد با نگرش سیستمی، بر نقش عوامل رفتاری (رفتارهای فراتر از نقش/شهروندی) در سازمان تاکید شده است.

رفتارهای شهروندی سازمانی، به رفتارهایی اشاره دارد که کارکنان سازمان علاوه بر وظایف رسمی مورد انتظار از خود نشان می‌دهند و برای تقویت آن با سیستم پاداش رسمی اقدامی صورت نمی‌گیرد. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فراتر از نقش، کارآمد و اختیاری است که مستقیماً توسط سازمان مورد تشویق قرار نمی‌گیرد ولی برای بهبود و ارتقای موفقیت و عملکرد سازمان ضروری است (Akkaya, 2019).

مطالعات گوناگون؛ عوامل بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را شناسایی کرده است. در سازمانهای صنعتی و تجاری، تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای فراتر از نقش افراد (Podsakoff, 2000)؛ اثرات رفتارهای فراتر از نقش کارکنان بر کیفیت اطلاعات و نوآوری (Youn, 2008)؛ تاثیرپذیری روابط از رفتارهای شهروندی سازمانی (Valonboa, 2008)؛ اثرات مثبت شادابی بر رفتارهای شهروندی سازمانی (Binovis, 2009)؛ و اثرات احساس عدالت بر رفتارهای شهروندی سازمانی (Akan, 2009) مورد مطالعه قرار گرفته است.

با توجه به اهمیت تقویت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها، اخلاق به صورت یک مسئولیت اجتماعی موجب ارتقاء نیروهای سازمان و بالندگی سیستم می‌گردد (Javanbakht & Ghasemi, 2012). لیکن ضعف در نظام اخلاقی موجب کاهش رفتارهای شهروندی، افزایش هزینه‌ها، انواع خسارات و ناکامی سازمان می‌گردد و بنابراین مدیران بر روی کنترل گذشته نگر تکیه و تاکید خواهند نمود (Mobini, 2010). (Amiri

علیرغم غنای متون اسلامی و فرهنگی (ما) مبنی بر

امروزه رقابت در سازمان‌ها برای کسب جایگاه برتر در عرصه ملی و بین‌المللی فشرده‌تر شده است. دستیابی به این جایگاه در گرو عملکرد بهینه منابع و سرمایه‌های انسانی است. نیل به اهداف سازمانی صرفاً با تکیه بر انجام وظایف رسمی و شرح شغل افراد امکان‌پذیر نیست بلکه رفتارهای شهروندی و فراتر از نقش به توسعه و بهبود سازمانی کمک می‌کند. برخی از این گونه رفتارها بویژه در فرهنگ ایرانی مورد ستایش قرار گرفته است. مفهوم‌سازی "استاد/ معلم در نقش پدر"، "سازمان/ خانه دوم" و "الگوهای رفتاری یاری‌گرانه بین کارکنان سازمان"، از جمله مواردی هستند که بروز یکسری رفتارهای فراتر از نقش را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. بنابراین شکل‌گیری این رفتارها مستلزم ایجاد و تقویت اخلاق حرفه‌ای بین افراد سازمان است که در زمره اخلاق کاربردی و اقتضایی قرار می‌گیرد. در واقع مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری که رفتار افراد و گروه‌ها را در سطوح مختلف سازمان تعیین می‌کند.

بیان مسأله

اخلاق، هنجار فرهنگی (Cultural Norm) است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای ارزش ذاتی و اخلاقی است (Asadi et al, 2012). پیاده‌سازی بنیان‌های اخلاقی نظام‌مند در سازمان، افزون بر آنکه نرخ پیش‌بینی‌پذیری سازمان را افزایش می‌دهد؛ اعتماد راسخ، پایدار و فراگیر محیطی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد (Hatami et al, 2017).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی و رفتاری است که فرایند تفکر عقلانی بوده و هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. در حوزه اخلاق؛ دو ره‌یافت کلی وجود دارد: ره‌یافت سنتی که بر مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل تاکید می‌کند و

تعریف کدهای اخلاقی را فراهم کرده و می‌تواند رفتارهای حرفه‌ای کارکنان را سازماندهی نماید. تقویت و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای علاوه بر اینکه نظم و انضباط سازمانی را بهبود می‌بخشد به توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی و نهادینه شدن رفتارهای فرانشی بین کارکنان بویژه در انجام وظایف کمک می‌کند.

ادبیات پژوهش

در این بخش، ادبیات رفتارهای شهروندی سازمانی، مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، پیشینه تحقیقات خارجی و داخلی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی، تعاریف مفهومی، تعاریف عملیاتی و مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای اقتضایی به منظور تحقق رفتارهای شهروندی سازمانی مطرح شده است.

رفتارهای شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی از جمله موضوعات اساسی در حوزه رفتار سازمانی است که سعی دارد با ارائه راهکارهایی در جهت افزایش ویژگی‌هایی چون تعهد سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، وفاداری سازمانی رضایت شغلی، رضایت مشتریان و بعلاوه وفاداری مشتریان گام‌های مؤثری بردارد (Alwi, et, al, 2021). ارگان (۱۹۸۸)؛ رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB)، را رفتاری فردی و داوطلبانه می‌داند که به طور مستقیم با سیستم رسمی سازمان، پاداش داده نمی‌شود ولی باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌گردد (Cohen, 2004). از افراد انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود در خدمت اهداف سازمان باشند.

شیفل (۲۰۰۵) معتقد است رفتار شهروندی سازمانی با رفتار انحرافی کارکنان رابطه منفی و معکوس دارد. رفتارهای تحمل‌پذیری، مشارکت‌مدنی و کارایی عملکردی، ارتباط معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی دارند (Khalid, 2005). مطالعات میدانی، گویای اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد فردی

رعایت اصول اخلاقی و تجلی آن در رفتارهای اجتماعی لیکن موضوع اخلاق حرفه‌ای بویژه در دانشگاه‌ها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. در اکثر دانشگاه‌ها آیین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها عمدتاً در قالب کدهای اخلاق حرفه‌ای درنیامده و در رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان انعکاس نیافته است. نهادینه نشدن معیارها بر مبنای اصول فرهنگی، آموزه‌های دینی و هنجارهای اجتماعی، آسیب‌های جدی متوجه سازمان می‌کند (Mottalebifard, 2012).

بروز خلاقیت و نوآوری علمی، تکنولوژی و توسعه فرایندهای آموزش و یادگیری، علاوه بر همگام شدن با تحولات و پاسخگویی به نیازهای امروز و آینده، مستلزم رفتارهایی است که در قالب رسمی نمی‌گنجند.

بنابراین طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای؛ مستلزم شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد متنوع رفتارهای شهروندی سازمانی است. تسهیم دیدگاه کنشگران: مدیران، روسا و کارکنان به مثابه راهبران نظام دانشگاهی، موفقیت مدل اخلاق حرفه‌ای را برای نهادینه‌سازی رفتارهای فراتر از نقش و اقتضایی موجب خواهد شد.

بر این اساس سوالات تحقیق به شرح زیر ارائه شده‌اند:

- رفتارهای شهروندی سازمانی (فرا نقش) روسا و کارکنان در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران کدامند؟

- مدل اخلاق حرفه‌ای اقتضایی کارکنان، چگونه موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود؟

اهمیت و هدف پژوهش

امروزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی بعنوان اصل اساسی انجام وظایف سازمانی بین کارکنان مطرح شده است. اهمیت رفتارهای فرانشی در توسعه و بهبود شاخص‌های سازمانی به طور روز افزون موجب جایگاه‌یابی مقوله اخلاق گردیده است. اخلاق حرفه‌ای بعنوان یکی از مولفه‌های مسئولیت اجتماعی، زمینه‌های

- و سازمانی است. رفتار شهروندی با تقویت مشارکت، کار تیمی، انسجام و ثبات عملکرد افزایش می‌یابد.
- امروزه رفتارهای شهروندی سازمانی در بین محققان رفتاری به طور گسترده مطرح شده است. این رفتارها به رفتارهای فراتر از نقش رسمی باز می‌گردد که اختیاری بوده و پاداش رسمی ندارند (Gholipour, 2010). برخی صاحب‌نظران؛ رفتارهای عمدتاً داوطلبانه و اختیاری را به عنوان رفتارهای فراتر از نقش رسمی مطرح نموده‌اند (Bowler, Halbesleben, 2010). رفتارهایی که کارکنان سازمان صرف‌نظر از بهره‌وری شخصی اثربخشی عملکردشان را نیز ارتقاء می‌دهند، Comeau, Griffith, 2005). این رفتارها شامل موارد زیرند:
- خواست کارکنان در تقدم بخشی بر همدلی با دیگران است (Korkmaz, Arpacı, 2009).
 - نوعی رفتار اختیاری است که به اثربخشی سازمان کمک می‌کند (Elanain HMA, 2010).
 - بستر اجتماعی و روانی که با مسئولیت‌پذیری عملکردی منحصر بفرد می‌شود (Zheng, 2012).
 - رفتاری که به پاداش متصل نیست و بر بهره‌وری

موثر است (Chou, Lopez-Rodriguez, 2013).
 - نوعی عملکرد سازمانی کارکنان که فراتر از وظایف محوله در شغل افراد است، (Yates LA, 2014).
 رفتارهای فراتر از نقش، رفتارهایی خارج از شرح شغل رسمی افراد است. این رفتارها در مقابل رفتارهای درون نقش یا رفتارهایی قرار می‌گیرند که در شرح شغل رسمی می‌آیند (Riss, 2011). مبنای فردی رفتارهای فراتر از نقش را می‌توان در تجزیه و تحلیل سازمانی (Barnard, 2020) جستجو کرد. وی بر تمایل فرد به مایه گذاشتن از خود برای سازمان تاکید می‌کند. این تمایل باعث ارتقای وجهه و جایگاه سازمان می‌شود. رفتارهای فراتر از آن جهت اهمیت دارد که این رفتارها فراتر از الزامات شغل بوده و چنانچه داوطلبانه در طول زمان تکرار شود، میزان اثربخشی سازمانی افزون خواهد شد (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۶). پودساکوف و همکاران (2000)؛ در قالب بعد مشابه (ابعاد ارگان)، رفتارهای شهروندی / یاریگرانه را شناسایی کرده‌اند:

ابعاد	توصیف
رفتار کمک کننده	به رفتارهای داوطلبانه برای کمک به دیگران در حل مشکلات یا پیشگیری از مشکلات اشاره دارد.
وظیفه شناسی	دقت و توجه به الزامات کاری فراتر از حداقل مورد نیاز سازمان دارد. رفتارهایی چون حضور مرتب در جلسات بدون استفاده از فرصت‌های غیبت مجاز و انجام و تکمیل وظایف محوله قبل از موعد و...؛ چشم‌پوشی از مشکلات جزئی در سازمان و پرهیز از شکایت از مشکلات جزئی.
جوانمردی	به رفتارهایی اشاره دارد که فرد براساس آنها خود را نسبت به موضوعات و مشکلات سازمانی مسئول دانسته و در جهت بهبود فرایندها مشارکت می‌کند.

پیشینه پژوهش

تعاریف و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای مستخرج از نتایج تحقیقات صاحب‌نظران و محققان به شرح زیرند:

پژوهشگر	تعاریف و مفاهیم
Alwi, et, al, 2021	رفتار شهروندی سازمانی از جمله موضوعات حوزه رفتار سازمانی است که سعی میکند با ارائه راهکارهایی در جهت افزایش تعهد سازمانی، بهبود عملکرد، وفاداری، رضایت شغلی رضایت مشتریان، وفاداری مشتریان و غیره گام‌های مؤثری بردارد.

رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای فرانتشی کارآمد و اختیاری است که مستقیماً توسط سازمان مورد تشویق قرار نمی‌گیرد و برای بهبود و ارتقای عملکرد سازمان ضروری است.	Akkaya, 2019.
اخلاق حرفه‌ای؛ متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده‌ی جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه فرد و سازمان است.	Rahimi & Aghabae, (2013).
رفتار اخلاقی؛ شامل موضوعاتی از قبیل حضور بموقع کارکنان در محل کار، انجام وظایف فراتر از ساعات رسمی، رساندن کار به نتیجه، توجه و احترام، همدردی با همکاران صداقت و مسئولیت‌پذیری، کمک و یاری و تلاش در ارائه برنامه‌ریزی مناسب می‌باشد	Campbell Thiessen (2010).
اخلاق حرفه‌ای؛ قدرتی را برای فرد فراهم می‌کند که خودکنترل و خود بهبودگر باشد. ترویج اخلاق نه تنها محیط مساعد برای بهره‌وری، بلکه تعالی اخلاقی را متأثر می‌نماید.	Gharamaleki, (2009)
اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی و حرفه‌ای فرد از حیث شغل می‌باشد. عبارت است از اصول و استانداردهایی که برخورد مناسب و عمل قابل قبول را در زمینه‌های مختلف شغل هدایت می‌کند و به عنوان راهنمای کارکنان مورد تأکید قرار می‌گیرد.	Lashkar Bolooki M (2008)
ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای: دلبستگی به کار، پشتکار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم انسانی است. اخلاقی بودن حرفه حاصل آگاهی، تمایل، مهارت است.	Jos PH, (2006)

پیشینه تحقیقات خارجی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیرند:

شاخص‌ها	موضوع و نتایج	پژوهشگر
مشارکت، وفاداری تعهد، بهبود، کارایی	مک کاستر (۱۹۹۸)؛ سلامت سازمانی در نظام دانشگاهی را مؤلفه‌های زیر دانسته‌اند: ارتباط، مشارکت و درگیر بودن در سازمان، وفاداری و تعهد، روحیه، مسیر هدف، رهبری، بهبود یا توسعه کارایی کارکنان و کاربرد منابع.	Schwartz, 2013
سخت کوشی باور به اخلاق آینده محوری	در پژوهش میلر و واهر (۱۹۹۸)؛ ابعاد اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده است: خوداتکایی: تلاش برای استقلال در کار روزمره؛ سخت‌کوشی و سخت کاری فراغت: تمایل داشتن به فراغت و باور به اهمیت فعالیت‌های غیرکاری اخلاق: باور به زندگی اخلاقی؛ به تأخیر انداختن لذات: تمایل به آینده	Pennino, 2013
مواجهه با تعارض اصول اخلاقی	مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی، فرایندها، فنون ترویج اخلاق مانند مهارت‌های ارتباطی و حل مسائل اخلاقی و مواجهه شدن با تعارضات	Braxton, 2011
تعهد متقابل نوع دوستی پایبندی به وظیفه	انجمن علوم اجتماعی و انسانی کانادا (۲۰۰۶)؛ اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه را: جستجو و بیان حقیقت، تعهد متقابل، اجتناب تبعیض، صداقت در ارزیابی‌ها، تعهد به آموزش اثربخش و پایبندی به وظایف دانسته‌اند.	Scholarly Integrity (2006).
کاربردی بودن مساله محوری	اخلاق حرفه‌ای یک نظام ساختاری و کاربردی است که تلاش می‌کند تضادهای احتمالی را شناسایی کرده و راهکارهای صحیحی ارائه دهد.	Shoarinajad (2005)

پیشینه تحقیقات داخلی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیرند:

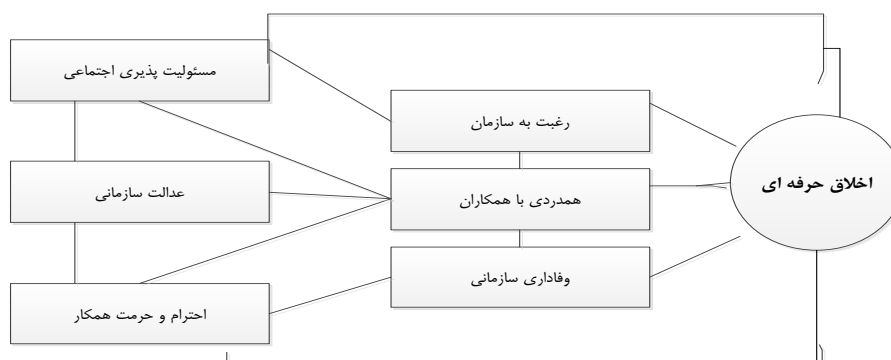
شاخص‌ها	موضوع و نتایج	پژوهشگر
مهارت، تعهد، وجدان و انگیزش	در ارائه مدل توسعه رفتار شهروندی؛ عوامل انگیزش، مهارت ارتباطی تعهد سازمانی، وجدان کاری را در توسعه رفتار شهروندی مؤثر دانسته‌اند.	صفری‌فرد و همکاران (۱۴۰۱)
شرایط زمینه‌ای	در الگوی توسعه رفتار شهروندی سازمانی با رویکرد آمیخته، نشان داد که	عطاری

شرایط مداخله‌ای پدیده محوری	ضریب شرایط علی با پدیده محوری؛ شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌ای با راهبردها و پیامدها معنادار بوده و متغیرهای اصلی شناسایی شده است.	و همکاران (۱۴۰۰)
مسئولیت‌پذیری احترام و همدردی تعهد سازمانی	در بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در تعهدسازمانی نشان داد که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، احترام و همدلی با دیگران و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.	خواجه حسنی و همکاران (۱۳۹۹)
جو اخلاقی اعتمادسازی عملکرد شغلی	با زمینه‌سازی برای اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی در سازمان می‌توان باعث ارتقای اعتمادسازی و عملکرد شغلی کارکنان شد و با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت سازمان را تضمین کرد.	طاهری عطار و همکاران (۱۳۹۸)
شایستگی شخصیت علمی و تهذیب نفس	مولفه‌های رعایت حرمت همکاران، شایستگی تخصصی و پداگوژیکی حفظ اسرار، تعامل حرفه‌ای، ارزشیابی صحیح، احترام به سازمان، ارتقای شخصیت علمی و تهذیب نفس در راستای تبیین اخلاق حرفه‌ای هستند.	عباسی و همکاران (۱۳۹۷)
ارزشهای اخلاقی، منفعت‌گرایی، آزادی فردی	در افرادی که رفتارهای شغلی متفاوتی در حد انجام وظیفه، یا فراتر از آن دارند رابطه منفعت و آزادی با رفتار فراتر از نقش بیش از سایر ابعاد است. ارزش‌های اخلاقی، سطح بیشتری از رفتار فراتر از نقش را موجب می‌شود.	سلیمی و همکاران (۱۳۹۶)
توانمندسازانه رفتار متعهدانه رفتار عادلانه	رفتار فراتر از نقش، در هفت خوشه دسته‌بندی شده‌اند: رفتار حمایت‌گرایانه، رفتار اعتمادگرایانه، رفتار متعهدانه، رفتار مداراگرایانه، رفتار محترمانه، رفتار فضیلت‌مدارانه، رفتار خیرخواهانه، رفتار توانمندسازانه.	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵)
رضایت شغلی وفاداری سازمانی	در تعالی سازمانی و برنامه‌های راهبردی در صورتی که کارکنان در امور مشارکت داده شوند وفاداری سازمانی و رفتار شهروندی توسعه می‌یابد.	حیدری و همکاران (۱۳۹۳)
تجربه‌پذیری وجدان کاری	ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، تجربه‌پذیری، سازگاری، وجدان کاری و مهارت ارتباطی بر توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی اثرگذارند.	زارعی متین و... (۱۳۸۹)
اجرایی، اجتماعی	جنبش نرم‌افزاری؛ نیازمند رفتارهای فراتر از نقش است که در پنج حوزه اجرایی، دانشجویی، اجتماعی، آموزشی و پژوهشی دسته‌بندی شده‌اند.	قلی‌پور و علوی (۱۳۸۸)

مدل مفهومی: در پرتو مبانی نظری، تئوری‌های اخلاق حرفه‌ای، پیشینه مطالعاتی در حوزه اخلاق حرفه‌ای کارکنان، بررسی مدل‌ها و رویکردهای مسئولیت‌پذیری در سازمان‌های دانشگاهی، مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر ترسیم شده است: طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای تحت تاثیر شش متغیر؛ مسئولیت‌پذیری اجتماعی احساس عدالت اجتماعی، میزان احترام به همکاران، رغبت سازمانی، همدردی با همکاران و تعهد و وفاداری سازمانی بوده است. سه متغیر وفاداری، احساس عدالت و احترام به همکار علاوه بر اینکه بطور مستقیم بر روی اخلاق حرفه‌ای تاثیرگذارند، لیکن از طریق سایر متغیرهای رغبت سازمانی، همدردی و وفاداری سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای اثر می‌گذارند. زمانی که میزان احترام به همکاران و همدلی با کارکنان افزایش می‌یابد، رغبت و وفاداری سازمانی افزایش یافته و موجب تقویت احساس مسئولیت اجتماعی می‌گردد.

مدل مفهومی: در پرتو مبانی نظری، تئوری‌های اخلاق حرفه‌ای، پیشینه مطالعاتی در حوزه اخلاق حرفه‌ای کارکنان، بررسی مدل‌ها و رویکردهای مسئولیت‌پذیری در سازمان‌های دانشگاهی، مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر ترسیم شده است: طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای تحت تاثیر شش متغیر؛ مسئولیت‌پذیری اجتماعی احساس عدالت اجتماعی، میزان احترام به همکاران، رغبت سازمانی، همدردی با همکاران و تعهد و وفاداری سازمانی بوده است. سه متغیر وفاداری، احساس عدالت و احترام به همکار علاوه بر اینکه بطور مستقیم بر روی اخلاق حرفه‌ای تاثیرگذارند، لیکن از طریق سایر متغیرهای رغبت سازمانی، همدردی و وفاداری سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای اثر می‌گذارند. زمانی که میزان احترام به همکاران و همدلی با کارکنان افزایش می‌یابد، رغبت و وفاداری سازمانی افزایش یافته و موجب تقویت احساس مسئولیت اجتماعی می‌گردد.

شکل ۱- مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای اقتضایی جهت تحقق رفتارهای شهروندی سازمانی



شکل ۱- مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای اقتضایی جهت تحقق رفتارهای شهروندی سازمانی

سنجه‌های علاقه به شغل، کاهش غیبت، نداشتن ترک خدمت و ارائه تصویر مناسب از سازمان از جمله شاخص‌های رغبت به سازمان است.

- اشتیاق به کار: به تلاش داوطلبانه افراد برای تحقق اهداف و مشارکت در پیشرفت سازمان اطلاق می‌شود. سنجه‌های عجین شدن و غرق شدن در کار، تلاش داوطلبانه و صرف انرژی برای سازمان است.

- رفتار کارکردی: رفتارهایی که برای سطوح فردی، گروهی، سازمانی دارای پیامدهای مثبت و کارکردی است. این شاخص با سنجه‌های خاموش کردن تاسیسات، استفاده بجای از تلفن و آسانسور و... تعریف شده است.

رفتار هنجاری: رفتاری اختیاری که هنجارهای سازمانی را نقض نمی‌کند. این شاخص با حضور بموقع در محیط کار، عدم استفاده از استعلاجی کاذب، اشتغال به کار مولد و مصرف بهینه منابع تعریف شده است.

روش پژوهش

روش تحقیق؛ کمی - توصیفی و تکنیک مورد استفاده میدانی / پیمایش (Survey) و پرسشنامه محقق ساخته است. مدل مفهومی با هشت شاخص در قالب شانزده سنجه رفتار شهروندی سازمانی طراحی شده است. حجم نمونه شامل (۳۲) نفر از رؤسای ادارات، معاونین

تعاریف مفهومی و عملیاتی: رفتارهای شهروندی سازمانی

- مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری اجتماعی مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور پیشرفت بعضی از اهداف اجتماعی و داوطلبانه انجام می‌گیرد و فراتر از اهداف مالی و تجاری هستند (Harjoto, 2011).

- عدالت سازمانی: عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان اشاره دارد. این مفهوم دارای سه جزء متفاوت: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای است (Greenberg, 1988).

- تعهد/ وفاداری سازمانی: به نگرش کلی فرد به سازمان به عنوان یک کل اشاره دارد. در برگزیده پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن است (Meyer, 1993). سنجه‌های این شاخص: توجه به اهداف سازمان، حفظ برند و شهرت سازمان، حفظ اعتبار سازمان، بدگویی نکردن علیه سازمان، تلاش در جهت اهداف و ارزش‌های سازمان است.

- رغبت سازمانی: درجه‌ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی و روانشناختی مشغول شغلش شده و اهمیت خاصی برای آن قائل است (Paullay, 1994).

اسپیرمن آزمون رگرسیون، (Beta) بتای استاندارد و ضریب میانگین استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، خصوصیات جمعیتی برحسب جنس، میزان تحصیلات، سوابق سازمانی و توزیع سنی افراد نمونه ارائه شده است. میانگین متغیرهای رفتار شهروندی، ضرایب همبستگی، سطوح معناداری، توزیع پراکندگی و آزمون‌های رگرسیون خطی و چند متغیره با محاسبه واریانس شاخص‌های مورد اشاره جهت پیش بینی متغیر وابسته تحقیق (رفتارهای شهروندی سازمانی) ارائه شده است.

و کارشناسان مسئول در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است که با روش تصادفی از بین کارکنان دانشگاهی (غیر هیات علمی) در واحدهای اداری، برنامه‌ریزی، آموزشی و پژوهشی در سطح دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انتخاب و بررسی شده‌اند.

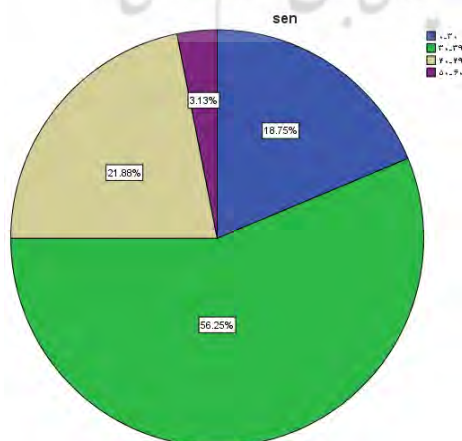
- تجزیه و تحلیل اطلاعات با آماره توصیفی- استنباطی انجام شده است. در آماره توصیفی علاوه بر سیمای جامعه آماری، میانگین پاسخ‌های ابعاد رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده است. در آمار استنباطی برای تاثیر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای از آزمون ناپارامتریک و نرمال‌سازی توزیع نمونه‌ها استفاده شده و برای سنجش روابط بین ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی، از آزمون همبستگی

جدول ۱- فراوانی و درصد خصوصیات جنسی، تحصیلات و سوابق سازمانی جمعیت نمونه (N=32)

سوابق سازمانی (برحسب سال)				میزان تحصیلات			جنسیت		
بیش از ۲۰	۱۵ تا ۲۰	۱۰ تا ۱۵	کمتر از ۱۰	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	زن	مرد	
۵	۹	۹	۹	۱۳	۱۲	۷	۱۶	۱۶	فراوانی
۱۵	۲۸	۲۸	۲۸	۴۰	۳۸	۲۲	۵۰	۵۰	درصد

سوابق سازمانی ۲۸ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۲۸ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۹ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۵ درصد بیش از ۲۰ سال بوده است.

براساس جدول شماره ۱: نمونه‌های مرد و زن به طور مساوی توزیع شده است. میزان تحصیلات ۴۰ درصد در سطح فوق لیسانس و ۳۸ درصد لیسانس و



شکل ۲- فراوانی و درصد خصوصیات سنی جمعیت نمونه (N=32)

براساس شکل ۲: ۵۶ درصد افراد در گروه سنی ۳۰ سال بوده‌اند، رفتارهای شهروندی سازمانی در گروه سنی تا ۳۹ سال قرار دارند. با توجه اینکه طبق جدول شماره ۱، اکثریت افراد نمونه دارای سابقه سازمانی کمتر از ۱۵ سازمان را دارد.

جدول ۲- شاخص میانگین و پراکندگی متغیرها براساس رابطه با ضریب همبستگی پرسون

متغیرها	شاخص میانگین و پراکندگی توزیع متغیرها			همبستگی پرسون	
	میانگین	بیشترین	کمترین	X2	p-value
مسئولیت‌پذیری	۸,۳۷	۱۰	۵	۱۶,۷۵	۰/۰۰۵
عدالت سازمانی	۶,۶۲	۱۰	۲	۱۴,۳۷	۰/۰۲۲
وفاداری سازمانی	۸,۳۱	۱۰	۶	۸,۳۱	۰/۰۸۱
رغبت به سازمان	۸,۴۶	۱۰	۶	۱۱,۴۳	۰/۰۲۲
احترام به همکاران	۸,۳۷	۱۰	۶	۱۲,۳۷	۰/۰۰۴
همدردی با همکاران	۸,۳۱	۱۰	۶	۱۰,۱۸	۰/۰۳۱
اخلاق حرفه‌ای	۲۵,۱۸	۳۰	۱۹	۱۰,۵۰	۰/۰۱۵

نتایج حاصل از آزمون احترام به همکاران سازمان با اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $(p < 0/004)$ و ضریب همبستگی $(R=12.37)$ ملاحظه شد. نتایج حاصل از آزمون شاخص همدردی با همکاران سازمان و اخلاق حرفه‌ای، رابطه‌ای ضعیف ولی معنی‌داری در سطح $(p < 0/031)$ و ضریب همبستگی $(R=10.18)$ نشان داد.

بین متغیرهای سابقه سازمانی مدیران و اخلاق حرفه‌ای $(p-v=0.186)$ رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است. بین تعصب/ قومیت‌گرایی مدیران با اخلاق حرفه‌ای در سطح $(p-v=0.215)$ رابطه معنی‌داری دیده نمی‌شود. بین صداقت سازمانی و رشد اخلاق حرفه‌ای در سطح مطلوب $(p-v=0.000)$ رابطه معنادار مشاهده شد.

براساس جدول شماره ۲: با ملاحظه میانگین متغیرها و توزیع برابری در سطوح پراکندگی شاخص‌ها، نتایج حاصل از آزمون همبستگی بین مسئولیت‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری را در سطح $(p < 0/005)$ ، ضریب همبستگی $(R=16.75)$ نشان می‌دهد. نتایج حاصل از آزمون شاخص عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $(p < 0/002)$ و ضریب همبستگی $(R=14.37)$ نشان داده است. بعلاوه نتایج حاصل از آزمون وفاداری سازمانی با اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری را در سطح $(p < 0/081)$ و ضریب همبستگی $(R=8.31)$ نشان داد.

نتایج حاصل از آزمون رغبت به سازمان با اخلاق حرفه‌ای، رابطه ضعیف معنی‌داری در سطح $(p < 0/022)$ و ضریب همبستگی $(R = 11.43)$ نشان داد. همچنین

جدول ۳- نتایج حاصل از آزمون رگرسیون بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	B استاندارد نشده	B استاندارد شده	T	sig	F	sig	df
مسئولیت‌پذیری	۰.۲۹۵	۰.۱۳۷	۲,۱۵۸	۰.۰۰۱			
احساس عدالت	۰.۰۶۳	۰.۱۴۶	۰.۸۲۹	۰.۴۱۵	۵۹,۷۷۹	۰.۰۰۰	۶
وفاداری سازمانی	۰.۸۷۴	۰.۳۸۳	۴,۷۷۸	۰.۰۰۰			

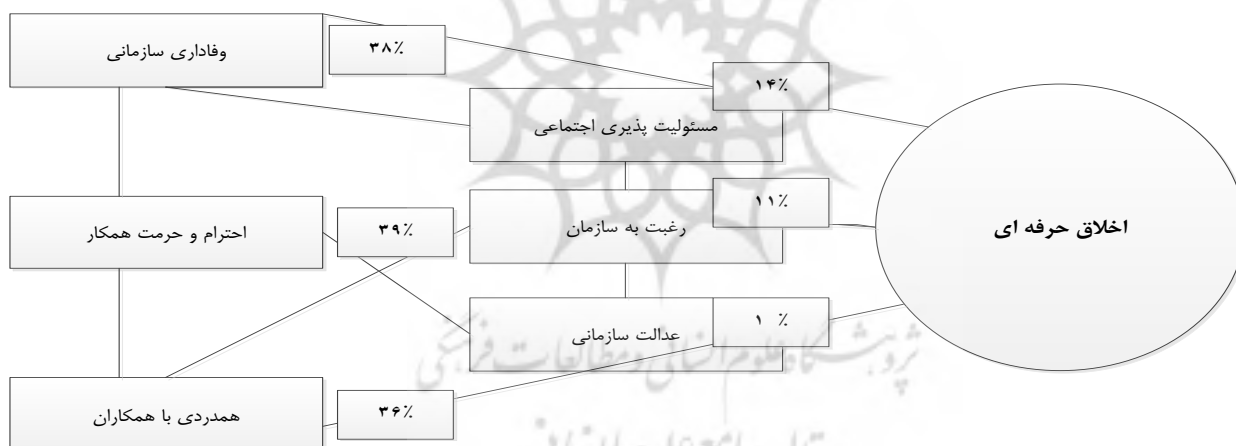
			۸۰۳	-۲۵۳	-۱۱۸	۰۴۵	رغبت به سازمان
			۰۰۰	۶,۰۲۴	۳۹۳	۱,۰۲۲	احترام به همکاران
			۰۰۰۰	۶,۱۰۹	۳۶۰	۸۸۹	همدردی با همکار

(مسئولیت‌پذیری سازمانی، وفاداری سازمانی، احترام به همکاران سازمان و همدردی با همکاران سازمان) با یکدیگر متفاوت و در عین حال دو متغیر احساس عدالت سازمانی و میزان رغبت به سازمان تفاوت معناداری را در پی‌بینی متغیر وابسته نشان نداده‌اند.

همچنین براساس آماره (F تحلیل واریانس)؛ شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی، حدود ۶۰ درصد تغییرات متغیر وابسته (اخلاق حرفه‌ای) را پیش‌بینی کرده‌اند. در جدول زیر، برازش تحلیلی شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان براساس عامل‌های زیر ارائه شده است:

براساس جدول شماره ۳: آماره‌های (B بتا)، و (T تست)، سطح معناداری قابل توجهی را در شاخص‌های شش‌گانه رفتار شهروندی سازمانی (مسئولیت‌پذیری سازمانی، احساس عدالت سازمانی، وفاداری سازمانی، رغبت به سازمان، احترام به همکاران سازمان و میزان همدردی با همکاران سازمان) نشان دادند.

زمانی که چندین متغیر مستقل در مدل وارد شوند می‌توان سهم نسبی هر متغیر را در پیش‌بینی متغیر وابسته تعیین نمود. به عبارت دیگر تعیین اینکه که کدام متغیرها بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته داشته‌اند. در جدول فوق، چهار سازه رفتارهای شهروندی سازمانی



شکل ۳- برازش رگرسیونی شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای

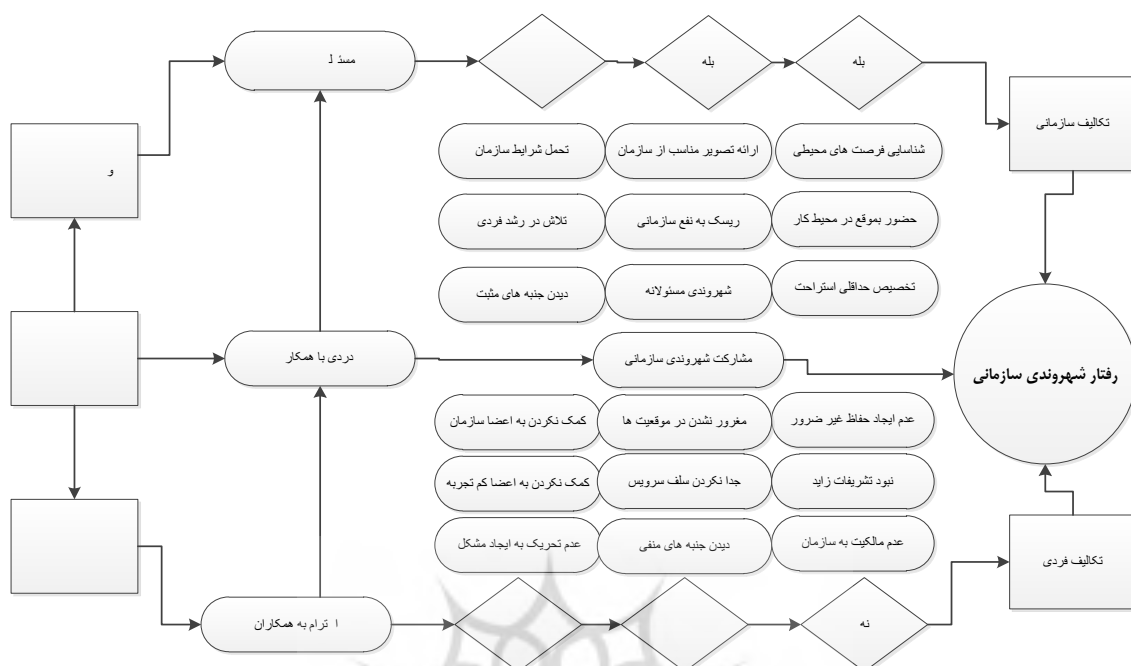
سازمانی به ترتیب با ۱۴ درصد، ۱۴ درصد و ۱۱ درصد در پیش‌بینی متغیر وابسته اثرگذار بوده‌اند.

مدل پیشنهادی اخلاق حرفه‌ای اقتضایی کارکنان دانشگاهی

با توجه به اینکه شاخص‌های رفتارهای شهروندی سازمانی براساس تجارب، مطالعات و پیشینه تحقیقاتی تعیین گردیده و همچنین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای که از نتایج تحقیق حاضر مستخرج شده‌اند، به این ترتیب

براساس شاخص‌های نیکویی برازش رگرسیونی، همخوانی داده‌های تجربی و مدل مفهومی با شاخص‌های تحقیق مشاهده می‌شود. به این ترتیب، شاخص‌های وفاداری سازمانی با ۳۸ درصد، احترام به همکاران سازمان با ۳۹ درصد، همدردی با کارکنان با ۳۶ درصد، بیشترین پیش‌بینی‌کننده اخلاق حرفه‌ای در سازمان بوده‌اند. بعلاوه سه شاخص مسئولیت‌پذیری سازمانی، احساس عدالت سازمانی و میزان رغبت

مدل پیشنهادی اخلاق حرفه‌ای اقتضایی در بین کارکنان به شرح زیر ترسیم شده است:



از سوی دیگر با ملاحظه مدل پیشنهادی مشخص می‌شود در صورت همگام شدن دو عامل احساس عدالت سازمانی و رغبت سازمانی، تمایل به مشارکت شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. تکالیف فردی با رد جنبه‌های منفی به سازمان محقق می‌شود. روحیه نوع دوستی، ادب و نزاکت با رفتارهایی چون مغرور نشدن در موقعیت‌ها، نبود تشریفات زاید، عدم مالکیت به سازمان و عدم ایجاد حفاظ (ملموس و ناملموس) بین مدیران و کارکنان تقویت می‌شود و تکالیف فردی کارکنان با رویکرد "نه‌ها" مورد ملاحظه قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به دنبال طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای جهت توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بوده است. دانشگاه‌ها علاوه بر فعالیت‌های متنوع آموزشی، پژوهشی و برنامه‌ریزی، نسبت به جامعه و شهروندان دارای مسئولیت اجتماعی هستند. این مسئولیت‌ها بر دوش مدیران، هیات علمی و کارکنان دانشگاه است. ارائه مدل

در مدل پیشنهادی؛ عامل عدالت سازمانی به عنوان عامل محوری مدل اخلاق حرفه‌ای قرار دارد. سازمان در صورتی که بتواند احساس عدالت و برابری را بین کارکنان ایجاد کند، می‌تواند از یک سو رغبت سازمانی و از سوی دیگر وفاداری سازمانی را افزایش دهد. وفاداری به توسعه مسئولیت‌پذیری در کارکنان منجر شده و ایجاد رغبت سازمانی به توسعه احترام به همکاران منجر می‌شود. این دو همزمان می‌توانند برای تقویت احساس همدلی بین کارکنان، نقش مطلوبی ایفا نمایند. در نتیجه ایجاد وفاداری و احساس مسئولیت‌پذیری نگرش‌های مثبت کارکنان شکل می‌گیرد. روحیه جوانمردی از قبیل تحمل شرایط سخت و دیدن جنبه‌های مثبت تقویت می‌شود. فضیلت مدنی با رفتارهایی چون ارائه تصویر مناسب از سازمان، ریسک به نفع سازمان و شهروندی مسئولانه ظاهر می‌شود. با توسعه وجدان کاری رفتارهایی چون شناسایی فرصت‌ها و تلاش برای سازمان تقویت شده و تکالیف سازمانی با رویکرد "بله‌ها" مورد ملاحظه قرار می‌گیرد.

با تقویت اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. آزمون رگرسیون چند متغیره میزان تاثیر متغیر احترام به همکاران را در پیش بینی متغیر اخلاق حرفه‌ای ۳۹ درصد اندازه‌گیری نمود. نتایج با بررسی مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵)، که اولویت‌بندی کدهای رفتاری را در تقویت رفتار شهروندی سازمانی، حاصل رفتار اعتمادگرایانه، رفتار متعهدانه، رفتار فضیلت مدارانه، رفتار خیرخواهانه و رفتار عادلانه دانسته بود، مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون میزان همدردی با همکاران و اخلاق حرفه‌ای، رابطه ضعیف ولی معنی‌داری نشان داد. بعلاوه آزمون رگرسیون چند متغیره میزان تاثیر همدردی با کارکنان را در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای ۳۶ درصد اندازه‌گیری نمود. این نتایج با نتایج پژوهش قلی‌پور، علوی (۱۳۸۸)، زارعی متین (۱۳۸۹) مطابقت دارد. براساس نتایج این پژوهشگران؛ سبک رهبری تحول‌آفرین، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان: همدردی تجربه‌پذیری، سازگاری، وجدان‌کاری و مهارت ارتباطی بر توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی اثرگذارند.

بین تعصب و قومیت‌گرایی مدیران با اخلاق حرفه‌ای آنان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. به طور کلی نگرش‌ها و رفتارهای متعصبانه و قومیت‌گرا با شاخص‌های مسئولیت‌پذیری سازمانی، احساس عدالت و وفاداری سازمانی ارتباط معکوس داشته است. در عین حال می‌تواند با شاخص‌های همدردی با همکاران و میزان احترام به کارکنان رابطه معناداری داشته باشد. در این تحقیق این نتیجه نیز مشاهده نگردید.

از سوی دیگر؛ آماره‌های (B بتا)، (T-Test)، معناداری مطلوبی در شش شاخص رفتارهای شهروندی سازمانی (مسئولیت‌پذیری سازمانی، احساس عدالت سازمانی، وفاداری سازمانی، رغبت سازمانی، احترام به همکاران و همدردی با کارکنان) نشان دادند. زمانی که چندین متغیر در مدل وارد شوند می‌توان سهم نسبی هر

اخلاق حرفه‌ای می‌تواند ضمن کمک به تدوین کدهای رفتاری کارکنان، گام مهمی در تحقق راهبرد ارتقای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشد.

بنابراین نتایج حاصل از آزمون میزان مسئولیت‌پذیری سازمانی با اخلاق حرفه‌ای، رابطه معنی‌داری نشان داد. این بررسی با نتایج Lashkar (2008) و پژوهش رضایی (۱۳۹۵)، که میزان تاثیر مسئولیت‌پذیری سازمانی؛ وفاداری، عدالت و ارزش‌های اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای را بررسی کرده بود، مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون بین میزان عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری نشان داد. این بررسی با نتایج پژوهش رضایی (۱۳۹۵) مبنی بر تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای مطابقت دارد. بعلاوه نتایج مذکور با بررسی Jos PH, (2006) که تاثیر شاخص اخلاق حرفه‌ای: صداقت، برابری، وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی را بر رفتار شهروندی سازمانی سنجش کرده بود همخوانی دارد.

آزمون رگرسیون چند متغیره؛ میزان تاثیر عامل وفاداری سازمانی را بر روی اخلاق حرفه‌ای حدود ۳۸ درصد اندازه‌گیری نمود. نتایج پژوهش با بررسی‌های حیدری و همکاران (۱۳۹۳)، که دستیابی به وفاداری سازمانی را حاصل رضایت شغلی مدیران و کارکنان ارزیابی و رابطه معناداری نشان داده بود همخوانی دارد.

از نتایج حاصل از آزمون میزان رغبت به سازمان با اخلاق حرفه‌ای، رابطه ضعیف ولی معناداری مشاهده شد. بعلاوه آزمون رگرسیون چند متغیره میزان تاثیر متغیر رغبت سازمانی را در پیش بینی متغیر اخلاق حرفه‌ای، ۱۱ درصد اندازه‌گیری نمود. نتایج پژوهش با بررسی‌های (Schwartz, 2013)، که میزان رغبت و تعهد به سازمان را در گرو توسعه ارتباط، مشارکت و درگیر بودن در سازمان دانسته بود، همخوانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون بین میزان احترام به همکاران

بخشی برای مشارکت و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گردد. بعلاوه از جنبه وفاداری و احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عواملی مانند ارائه تصویر مطلوب از برند سازمان، تحمل شرایط سخت سازمان، شناسایی فرصت‌های محیطی و شهروندی مسئولانه موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود.

پاسخ به سوالات پژوهش؛ پیشنهادهایی را برای کارکنان سازمان‌های دانشگاهی به همراه می‌آورد:

- با توجه به اینکه استادان و کارکنان سازمان‌های دانشگاهی (دانشگاه‌های دولتی/ برندی)، به عنوان منابع و سرمایه‌های انسانی/ دانشوران (Knowledge worker) به شمار می‌روند، لیکن توصیه می‌شود سه عامل انگیزه بخشی (رفاه)، رغبت سازمانی (ارتقاء) و احساس عدالت سازمانی (برابری فرصت‌ها) در دستور کار سازمان قرار گیرد. این امر موجب ظهور رفتارهای شهروندی و توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌شود.

- با توجه به اینکه انگیزه‌بخشی و رغبت سازمانی موجب ایجاد وفاداری سازمانی می‌شود، به سازمان توصیه می‌شود علاوه بر تاکید بر تکالیف فردی/ شغلی، جنبه‌های احترام و همدردی با کارکنان را بویژه در شرایط و موقعیت‌های سخت در نظر داشته باشند. وجود تشریفات زاید، احساس مالکیت مدیران به سازمان، ایجاد حفاظ (ملموس/ ناملموس) بین مدیران و کارکنان، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری پشت درهای بسته (غیرمشارکتی)، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را به چالش می‌کشد.

- مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و بروز رفتارهای فراتراز نقش، در گرو احساس عدالت سازمانی است. لیکن دیدن جنبه‌های مثبت سازمان، تحمل شرایط سخت سازمان و عدم شکایت از آن، رشد و توسعه فردی (IDP) و تقویت شهروندی مسئولانه موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گردد.

- در تحقیق حاضر؛ تاثیر عوامل احساس عدالت،

متغیر را در پیش‌بینی متغیر وابسته تعیین نمود. سازه‌های رفتار شهروندی سازمانی (مسئولیت‌پذیری سازمانی، وفاداری سازمانی، احترام به همکاران و همدردی با کارکنان) با یکدیگر متفاوت و دو متغیر احساس عدالت سازمانی و میزان رغبت به سازمان تفاوت معناداری را نشان ندادند.

بعلاوه آماره (F تحلیل واریانس)؛ شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی، حدود ۶۰ درصد تغییرات متغیر اخلاق حرفه‌ای در سازمان را پیش‌بینی کرده‌اند. بنابراین با توجه به آزمون مدل مفهومی، مدل پیشنهادی اخلاق حرفه‌ای با در نظر گرفتن معیارها و شاخص‌های سازمان‌های دانشگاهی ارائه گردید.

براین اساس پاسخ پژوهش حاضر به دو سوال مطرحه تحقیق ذیلا ارائه گردیده است:

در پاسخ به سوال نخست؛ (رفتارهای شهروندی سازمانی (فرا نقش)، روسا و کارکنان دانشگاه‌ها)؛ می‌توان گفت براساس مدل مذکور؛ این رفتارها تحت تاثیر متغیرهای احساس عدالت سازمانی، وفاداری سازمانی رغبت به سازمان، احترام به همکاران و همدردی با کارکنان سازمان است. به نحوی که سه عامل وفاداری سازمانی، احترام به همکاران و همدردی با کارکنان، بیشترین تاثیر را در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی داشته‌اند. بعلاوه عامل رغبت سازمانی و احساس عدالت اجتماعی از عوامل تسهیلگر این رفتارها به شمار می‌روند. احساس مسئولیت اجتماعی عاملی است که به عنوان چتری فراگیر به تقویت آنها کمک می‌کند.

در پاسخ به سوال دوم؛ (مدل اخلاق حرفه‌ای اقتضایی، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی)؛ می‌توان گفت این مدل از جنبه رغبت و عدالت سازمانی با بهره‌مندی از عواملی مانند مغرور نشدن در موقعیت‌ها، عدم ایجاد حفاظ غیرضرور بین مدیران و کارکنان، نبود تشریفات زاید و عدم مالکیت به سازمان، موجب انگیزه

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، سال ۱۵، شماره ۳.
 علوی، بابک، قلی‌پور، آریین (۱۳۸۸). شناسایی عوامل موثر بر رفتارهای فراتر از نقش اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها (مطالعه دانشگاه صنعتی شریف)؛ فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۴، ش ۱۴.

Alwi M, Wiyono BB, Bafadal I, Imron A (2021). The Relationship between Personality, Attitude, and Organizational Citizenship Behavior of Senior High School Teachers in Indonesia. *International Journal of Instruction* 2021; 14(2): 345-68.

Akkaya B (2019). The Relationship between Primary School Teachers' Organizational Citizenship Behaviors and Counter-productive Work Behaviors. *Eurasian Journal of Educational Research* 2019; 19(84): 1-27.

Amiri, A; Hemmati, M & Mubini, M (2011). Professional ethics: a necessity for organization. *Maerefat Akhlaghi Journal*. 1(4), 137-159. (in Persian).

Arasteh, H & Jahed, H (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*; 1(2), 31-40.

Asadi, H; Alizadeh F & Aghdam, M (2012). A Study of work ethics with emphasis on organizational factors (Case Study of Public Universities of Tabriz Metropolitan Universities). *Sociological studies*. The second period, the fifth issue. (in Persian)

Akan, O. H, Allen R. S & White, C. S (2009). Equity sensitivity and organizational citizenship behavior in a team environment. *Small Group Research*, 40, 94-106.

Binnewies, C, Sonnentag, S & Mojza, E. J (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-78.

Bowler WM, Halbesleben JR, Paul JR (2010). If you're close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader-member relationships in follower, leader, and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives. *Human*

رغبت، وفاداری سازمانی، احترام و همدردی با کارکنان و مسئولیت‌پذیری بر رفتارهای (فرانقش) بررسی گردید. توصیه می‌شود پژوهشگران؛ تاثیر فرایندهای (رهبری و استراتژی، ارزش‌ها و فرهنگ (EVC)، نظام پیشنهاد و مدیریت دانش)، و نگرش‌های کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهداشت روانشناختی و اشتیاق کارکنان) را مورد بررسی و تحلیل قرار دهند.

منابع

رضوی الهاشم، بهراد (۱۴۰۰). طراحی الگوی سنجش مسئولیت‌پذیری اخلاقی دانشگاه در اشتغال دانش‌آموختگان، همایش ملی دانشگاه اخلاق مدار، دانشگاه تهران، دی ماه ۱۳۹۹.

سلیمی سعید، بخشعلی‌زاده و دیگران (۱۳۹۶). رابطه فلسفه اخلاقی و رفتار فرانقش کارکنان، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۲.

سمیراپور، سعید، مرتضوی (۱۳۹۵). خوشه‌بندی و اولویت‌بندی رفتار مدیران در تقویت رفتار فرانقش کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۵، شماره ۳.

صفری‌فرد، اصغر، امیری حسن و دیگران (۱۴۰۱). شناسایی و ارائه مدل عوامل فردی مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه پژوهشی خون (سازمان انتقال خون)، دوره ۱۹، شماره ۱.

طاهری عطار، غزاله، پوراحمدی، معین، هراتی، مسعود (۱۳۹۸). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال ۱۱، شماره ۲۱.

عباسی نریمان، قلاوندی حسن، مهاجران بهناز (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲.

عطاری رفعت، ذکریایی منیژه، حسینی سیده وحیده (۱۴۰۰). الگوی توسعه رفتار شهروندی سازمانی مدیران،

- A (2010). Effect of party loyalty on organizational citizenship behavior in public organizations. *Management Research in Iran*; 14(66): 29-54. (In Persian).
- Ghosh, K (2015). Benevolent leadership in not-for-profit organizations: Welfare orientation measures, ethical climate and organizational citizenship behavior.
- Harjoto, Maretno A (2011). Corporate governance and CSR nexus". *Journal of Business Ethics*, Vol. 100, No. 1, 45-67.
- Jos PH. Social Contract Theory Implications for Professional Ethics. *American Rev Pub Admin*. 2006; 36(2):139-55. DOI: 10.1177/02750740052828 60
- Korkmaz T, Arpacı E (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Social and Behavioral Sciences*; 1(1): 2432-2435.
- Lashkar Bolooki M (2008). The framework of developing professional values and ethics in scientific researches. *Ethics in Science & Technology*; 3 (1, 2): 105 – 114. (In Persian).
- Liao, S. H, Chu, P-H & Hsiao. P-Y (2012). Data mining techniques and applications—A decade review from 2000 to 2011. *Expert Systems with Applications*, 39 (12): 303-311.
- Mohammadi R (2009). Quality assessments for higher education: concepts, principles, methods, and criteria. Tehran: Sanjesh Organization Publication. (In Persian).
- Mottalebifard A. Navehebrahim A, Mohsenzadeh F (2011). Recognizing professional and ethical indicators in university teaching from the perspectives of postgraduate students: A qualitative approaches. *Ethics in Science & Technology*; 9- 16. (In Persian).
- Podsakoff, P. M, Mackenzie, S. B, Paine, J. B & Bachrach, D. G (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Reis, M. J (2002). The Effects of Supervisor Feedback Behavior on Employee Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Perceived Supervisor Fairness in the Social Exchange Process. A Dissertation Resource Management Review; 20(4): 309-316.
- Beheshtifar M, Nikoee Moghadam M (2010). Relation of ethical behavior with jobsatisfaction. *Ethics in Science and Technology*; 5 (1, 2): 1. (In Persian).
- Braxton J (2011). *Proper EM, Bayer AE. Professors behaving badly: faculty misconduct in graduate education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences, the Subcommittee on Research Ethics and Scholarly Integrity (2006). *The Statement on Research Ethics and Scholarly Integrity*
- Campbell E, Thiessen, D (2010). Perspectives on the ethical bases of moral agency in teaching,
- Comeau DJ, Griffith RL (2005). Structural interdependence, personality, and organizational citizenship behavior: an examination of person-environment interaction. *Personnel Review*; 34(3): 310-330.
- Chou SY, Lopez-Rodriguez E (2013). An empirical examination of service-oriented organizational citizenship behavior: The roles of justice perceptions and manifest needs. *Managing Service Quality*; 23(6): 474-494.
- Elanain HMA (2010). Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior. *Cross Cultural Management: An International Journal*; 17(2): 170-192.
- Gharamaleki A (2003). *Professional ethics*. Tehran: Majnon Publication. P. 105. (In Persian)
- Gharamaki A (2006). *Ethics in business organizations*. Qom: Majnoon Publishing. (In Persian).
- Gharamaleki AF. Promoting the fundamental principles of professional ethics at the University *J Res Ethic*. 2009;1(3):265-79.
- Gharamaleki A (2011). The basics of promoting the professional ethics in universities; (9-1). (In Persian). Available at: <http://www.isna.ir/fa/content/69801/default.aspx>. Accessed: 10 June, 2013
- Gholipour A, Tahmasebi R, Monavariyan

Yates LA (2014). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Values- Based Leadership*; 7(1): 1-15.

Yilmaz K, Tasdan M (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*; 47(1): 108-126.

Zheng W, Zhang M, Li H (2012). Performance appraisal process and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*; 27(7): 732-752.

submitted to the Faculty of Claremont Graduate University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology. Claremont, California, UMI Number: 3053053.

Rahimi H, Aghabae R (2013). Relationship between organizational culture and professional ethics faculty at University of Kashan. *Journal of Medical Education Strategies*; 6(2). (In Persian).

Schwartz MS (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*. 2013; 56(1):39-50. DOI: 10.1016/j.bushor .2012.09.002

