

Representation of Factors Affecting the Formation of Unethical Pro-organizational Behaviors in the Academic Context

Zohreh Kolivandzadeh¹, Mohsen Nazarzadeh Zare²

Abstract

Background & Purpose: Unethical pro-organizational behaviors as actions for the organization's or its members' interests, despite violating social, and moral values, laws, or behavioral standards. Undoubtedly, behind every unethical pro-organizational behavior a motive or motives that caused such behavior to appear in the interests of the organization or its members. Hence, the main aim of the present study was to identify the factors influencing the formation of unethical pro-organizational behaviors in the academic context.

Methodology: To achieve this purpose, an exploratory sequential mixed approach was used. In the qualitative phase, we used a phenomenological method to extract the factors influencing the formation of unethical pro-organizational behaviors. Hence, 22 experts were selected using the quota sampling method. The tool used to collect data were a semi-structured interview and the seven-step process of Colaizzi. In the quantitative phase, the classical Delphi technique was used to credit the extracted factors. In this technique, a questionnaire was designed based on the extracted factors in the qualitative phase and distributed among 12 experts, to obtain their consensus about the extracted factors. The quantitative data were also analyzed using statistical methods such as Kendall's coefficient of concordance, measures of central tendency, and dispersion in SPSS software.

Findings: The findings obtained from the qualitative and quantitative phases showed that the experts had reached a consensus on the eight important factors of the formation of unethical pro-organizational behaviors in the academic context which included organizational etiquette, organizational structure, managerial approach, lack of academic autonomy, party and political exchanges, legal weakness, personal opportunism and parochialism, and thinking limitation.

Conclusion: The general conclusion of this study showed that in the academic context, compared to the context of other governmental and non-governmental organizations, individual, organizational, and environmental factors play an effective role in the formation of unethical pro-organizational behaviors. Hence, holding knowledge-building workshops to raise the awareness of the organization's individuals about unethical pro-organizational behaviors in the academic context. Strengthening the culture of transparency around the consequences of unethical pro-organizational behaviors in the academic context and accurately identifying unethical pro-organizational behaviors in the regulations and internal rules of a university should be considered by the top of a university.

Keywords: Academic context, Unethical behavior, Unethical pro-organizational behaviors

Citation: Kolivandzadeh, Zohreh & Nazarzadeh Zare, Mohsen (2023). Representation of Factors Affecting the Formation of Unethical Pro-organizational Behaviors in the Academic Context. *Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 109-130. <http://doi.org/10.22034/JHRS.2023.172973>

1. MSc. Student, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran.
E-mail: kolivand.2702@malayeru.ac.ir
2. Assistant Prof., Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran.
E-mail: nazarzadezare@malayeru.ac.ir

Article Type:
Research-based

Corresponding Author:
Mohsen Nazarzadeh Zare

© Authors

Received:
March 18, 2023

Received in revised form:
May 02, 2023

Accepted:
May 22, 2023

Published online:
June 05, 2023



بازنمایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی

زهره کولیوندزاده^۱، محسن نظرزاده زارع^۲

نوع مقاله: پژوهشی	چکیده
<p>نویسنده مسئول: محسن نظرزاده زارع © نویسندگان</p> <p>دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۱۲ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۱۵</p>	<p>زمینه و هدف: رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، مجموعه اقدام‌هایی توصیف می‌شود که با زیر پا گذاشتن ارزش‌های اجتماعی، اخلاقی، قوانین یا استانداردهای رفتاری، در راستای منافع سازمان یا اعضای آن انجام می‌شود. بی‌شک در پشت هر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، انگیزه یا انگیزه‌هایی نهفته است که باعث می‌شود چنین رفتاری در جهت منافع سازمان یا اعضای آن بروز کند؛ از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است.</p> <p>روش: برای نیل به این مقصود، پژوهشگران از رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی بهره بردند؛ بدین صورت که در مرحله کیفی با استفاده از روش پدیدارشناسی توصیفی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۲ نفر از خبرگان، عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان به‌روش تحلیل کلایزی احصا شد. در مرحله کمی، برای اعتبارسنجی عوامل احصاشده، از روش دلفی کلاسیک استفاده شد؛ بدین صورت که پرسش‌نامه‌ای بر اساس عوامل احصاشده در مرحله کیفی، طراحی شد و در اختیار ۱۲ نفر خبره قرار گرفت تا میزان اجماع آن‌ها در خصوص عوامل احصاشده به‌دست آید. داده‌های مرحله کمی با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی کندال و اندازه‌های گرایش به مرکز و دور از مرکز تحلیل شدند.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌های حاصل از دو مرحله کیفی و کمی نشان داد که خبرگان، روی هشت عامل مهم شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی به اجماع رسیدند. این هشت عامل عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی؛ ساختار سازمانی؛ رویکرد مدیریتی؛ عدم استقلال دانشگاهی؛ بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی؛ ضعف قانونی؛ منفعت‌طلبی شخصی؛ محدودیت فکری.</p> <p>نتیجه‌گیری: نتیجه کلی این پژوهش نشان داد که در مقایسه با بستر سازمان‌های دولتی و غیردولتی، عوامل فردی و سازمانی و محیطی در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی نقش مؤثرتری دارند؛ از این رو به‌منظور دانش‌افزایی، می‌بایست برگزاری این کارگاه‌ها مدنظر مدیران عالی در دانشگاه‌ها قرار گیرد؛ ارتقای آگاهی افراد سازمان در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی؛ تقویت فرهنگ شفافیت در زمینه عواقب انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی؛ مشخص کردن دقیق رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در آیین‌نامه‌ها و قوانین داخلی دانشگاه.</p> <p>کلیدواژه‌ها: بستر دانشگاهی، رفتار غیراخلاقی، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان</p>

استناد: کولیوندزاده، زهره و نظرزاده زارع، محسن (۱۴۰۲). بازنمایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۱)، ۱۰۹-۱۳۰. DOI: <http://doi.org/10.22034/JHRS.2023.172973>

۱. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. رایانامه: kolivand.2702@malayeru.ac.ir
 ۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. رایانامه: nazarzadezare@malayeru.ac.ir



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
<http://www.jhrs.ir>

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری
 مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۲، بهار، دوره ۱۳، شماره ۱، ص. ۱۰۹-۱۳۰
 شابای الکترونیک: ۶۲۴-۲۷۸۳

مقدمه^۱

اخلاق در سازمان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف شده است که بر اساس آن، خوبی‌ها و بدی‌های سازمان مشخص و عمل بد از عمل خوب متمایز می‌شود (ایمانی لیل‌آبادی، شاه صفی و تاج‌آبادی، ۱۳۹۶؛ رحیمی، ۱۳۹۶)؛ از این رو، اخلاق و مفهوم رفتار اخلاقی در بستر سازمانی، به یکی از اولویت‌های سازمانی در قرن جاری تبدیل شده است (محمدی، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، در محیط‌های پیچیده و متغیر امروز، سازمان‌ها با مسائل مختلفی دست به‌گریبان‌اند که یکی از این مسائل بسیار مهم، رواج رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان است (یارمحمدزاده، عنایتی و شعوری، ۱۳۹۷). آمفرس و بینگهام^۲ (۲۰۱۱) «رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان»^۳ را مجموعه اقدام‌هایی توصیف کرده‌اند که با زیر پا گذاشتن ارزش‌های اجتماعی، اخلاقی، قوانین یا استانداردهای رفتاری مناسب، در راستای منافع سازمان یا اعضای آن انجام می‌شود. از این رو، معمولاً رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، در راستای منافع سازمان یا اعضای آن اتفاق می‌افتد و به احتمال زیاد، با احساس دل‌بستگی به سازمان مرتبط است؛ هرچند این رفتارها از نظر اجتماعی و اخلاقی نامقبول تلقی می‌شوند (برایانست و مریت،^۴ ۲۰۲۱). از این رو، چنین رفتارهایی، نه‌تنها در شرح وظیفه و شغل افراد قید نمی‌شوند، بلکه مدیران عالی و میانی سازمان نیز آن را ابلاغ نمی‌کنند؛ با وجود این، همچنان در محیط‌های سازمانی دیده می‌شوند (تسیاویا^۵، ۲۰۱۶).

امروزه بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر سازمانی، به امری بدیهی تبدیل شده است. مسلم است که پشت هر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، انگیزه یا انگیزه‌هایی تهفته است که باعث می‌شود چنین رفتاری در جهت منافع سازمان یا اعضای آن بروز کند. در این خصوص، پژوهش‌های موجود تصدیق می‌کند که کارکنان ممکن است از طرف سازمان خود، به‌سمت‌وسوی انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان سوق پیدا کنند (آمفرس و بینگهام، ۲۰۱۱)؛ به همین دلیل، ممکن است که مفهوم رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، مثبت و مطلوب ارزیابی شود؛ زیرا مزایا و منافع را برای سازمان و اعضای آن به همراه دارد (تسیاویا، ۲۰۱۶). اما با وجود مزایا و منافع کوتاه‌مدت این رفتارها برای سازمان، بعضی از پژوهش‌ها با اشاره به پیامدهای منفی این رفتارها، اذعان کرده‌اند که رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان مضر و پُرهزینه است. برای مثال، نتایج پژوهش‌های آمفرس، بینگهام و میشل^۶ (۲۰۱۰)؛ تسیاویا (۲۰۱۶) بیانگر آن است که شاید کارکنان با مشارکت در رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، به سازمان خود کمک کنند؛ اما نتیجه این اقدام‌ها ممکن است از نیت اصلی آن‌ها دور باشد و در نهایت باعث شود که سازمان آسیب ببیند. بنابراین، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، ریسک زیادی برای سازمان به همراه دارد و ممکن است به منافع ذی‌نفعان سازمان آسیب برساند و اعتبار سازمان را نیز خدشه‌دار کند. در این خصوص، ژانگ و شیاو^۷ (۲۰۲۰) نیز معتقدند که بعضی از عوامل سازمانی، مثل رهبری اخلاقی و حمایت سازمانی، مشوق‌های مهمی در بروز رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در نظر گرفته می‌شوند؛ زیرا این عوامل هویت و تعهد کارکنان به سازمان را افزایش می‌دهد و متعاقب آن، کارکنان ممکن است منافع اجتماعی را در راستای منافع سازمانی قربانی کرده و در

۱. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش است.

1. Umphress & Bingham

۳. Unethical Pro-organizational Behavior (UPB)

۴. Bryant & Merritt

۵. Tsiavia

۶. Umphress, Bingham & Michell

۷. Zhang & Xiao

نتیجه، به رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان خود اقدام کنند. در بعضی از مطالعات گذشته نیز به عواملی از قبیل استحقاق روان‌شناختی، تعهد عاطفی، هویت سازمانی، حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، ناامنی شغلی و مبادله رهبر - عضو، در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بسترهای تجاری و غیرتجاری اشاره شده است (جیانگ، لیانگ و وانگ؛ ۲۰۲۲؛ لی، شوارتز، نیومن و لیگود؛ ۲۰۱۹؛ ماترن و لیچفیلد؛ ۲۰۱۲؛ چن، چن و شلدون؛ ۲۰۱۶؛ ویس، چیا، ننگ و هو؛ ۲۰۲۲؛ وانگ، ننگ، کیانی و علی؛ ۲۰۲۲)؛ بنابراین اثرهای منفی رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، هم جدی و هم گسترده است و نه تنها می‌تواند باعث ضرر مالی، آسیب به شهرت و مشروعیت سازمان شود، بلکه در بلندمدت، آینده سازمان را نیز به خطر می‌اندازد (نینگ و ژائویی؛ ۲۰۱۷؛ حسینی، مرتضوی، رحیم‌نیا و ناظمی، ۱۳۹۷).

با توجه به آنچه گفته شد، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، در اغلب سازمان‌ها ممکن است اتفاق بیفتد، بستر دانشگاهی نیز از این قاعده مستثنا نیست و امروزه گسترش روزافزون چنین رفتارهایی را در محیط‌های دانشگاهی شاهدیم. برای نمونه، می‌توان به چنین رفتارهایی اشاره کرد: رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در دادن نمره قبولی به بعضی از دانشجویان، به‌منظور جلوگیری از مشروطی و عواقب رفتاری ناشی از آن مانند خودکشی؛ رفتارهای دانشگاهی غیراخلاقی برای چاپ مقاله، به‌منظور کسب شهرت فردی و سازمانی؛ رفتارهای دانشگاهی غیراخلاقی برای کسب بودجه و جوایز؛ چشم‌پوشی از بعضی از رفتارهای دانشگاهی غیراخلاقی اعضای هیئت‌علمی، برای جلوگیری از خدشه‌دار شدن اعتبار گروه آموزشی و دانشگاه؛ میانجیگری بعضی مدیران و معاونان برای تغییر نمرات ثبت‌شده توسط اساتید، به‌منظور جلوگیری از خدشه‌دار شدن اعتبار دانشگاه ناشی از افت تحصیلی؛ دست‌کاری در بعضی از اسناد، در راستای تسهیل در فرایند یا حفاظت از منافع دانشگاه؛ دادن اطلاعات غیرواقعی به مراجع بالادستی، به‌منظور حفظ وجهه و اعتبار دانشگاه؛ سفارش در جذب یا استخدام افراد خاص توسط نهادهای خارج از دانشگاه و نمونه‌های بسیاری که در طول هر سال، در بستر دانشگاه اتفاق می‌افتد. ادبیات رفتار سازمانی در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، بیانگر آن است که این رفتارها اغلب با نیاتی از قبیل نوع‌دوستی و سودرسانی به سازمان و اعضای آن، در بستر سازمان‌های دولتی، تجاری و غیرتجاری اتفاق افتاده‌اند؛ از این رو ادبیات موجود در این زمینه، بیشتر بر عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، در بافتارهای غیرآموزشی و دانشگاهی تکیه دارد، در حالی که بی‌توجهی به این گونه رفتارها در بستر دانشگاهی، در درازمدت، به شهرت و اعتبار دانشگاه آسیب می‌رساند. از این رو، در خصوص شکل‌گیری عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بسترهای آموزشی و دانشگاهی، شکاف اساسی محسوس است. با علم به اینکه در بستر دانشگاهی نیز وقوع رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اجتناب‌ناپذیر است و با توجه به شکاف موجود، اجرای این پژوهش از جنبه‌های زیر ضروری به نظر می‌رسد:

- به لحاظ نظری، اجرای این پژوهش ادبیات موجود در زمینه رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی را از جنبه‌های کمی و کیفی توسعه می‌دهد که پیش‌تر به‌عنوان خلأیی در ادبیات رفتارهای غیراخلاقی

۱Jiang, Liang & Wang

۲Lee, Schwarz, Newman & Legood

۳Matherne & Litchfield

۴Chen, Chen & Sheldon

۵Vem, Cheah, Ng, & Ho

۶Wang, Weng, Kiani & Ali

۷. Ning & Zhaoyi

به نفع سازمان تشریح شد.

- به لحاظ عملی، اجرای پژوهش حاضر باعث می‌شود که مدیران دانشگاهی و همچنین اعضای هیئت‌علمی، در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، بینش و فهم دقیق‌تر و واقع‌بینانه‌تری کسب کنند.
 - با شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، راه‌کارهایی برای حذف یا به حداقل رساندن رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان پیشنهاد می‌شود.
- در مجموع، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به دو سؤال اساسی زیر است:
۱. چه عواملی بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی مؤثرند؟
 ۲. از دیدگاه خیرگان، عوامل به‌دست‌آمده در خصوص شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، چه اندازه‌ای اعتبار دارد؟

پیشینه نظری پژوهش

رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان

رفتار غیراخلاقی به رفتاری اطلاق می‌شود که معیارهای اخلاقی پذیرفته‌شده اجتماعی را نقض می‌کند. با این حال، بسیاری از مطالعات در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که رفتار غیراخلاقی کارکنان، ممکن است به نفع سازمان آن‌ها باشد. بر این اساس، مفهوم «رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان» به‌وجود آمد. این مفهوم برای نخستین بار توسط آمفرس و همکاران، در سال ۲۰۱۰ مطرح و وارد ادبیات حوزه رفتار سازمانی شد. رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری است که به‌عمد توسط کارکنان برای ارتقای عملکرد مؤثر سازمان یا اعضای آن اجرا می‌شود و ارزش‌های اصیل اخلاقی، اجتماعی، آداب‌ورسوم، قوانین یا استانداردهای رفتار مناسب را نقض می‌کند (آمفرس و بینگهام، ۲۰۱۱). این مفهوم شامل دو نکته کلیدی است: نخست اینکه، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، از دسته رفتارهای غیرقانونی یا نادرست در سازمان است. دوم اینکه، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، نوعی رفتار مفید برای سازمان است و به‌طور فعال توسط خود کارکنان انجام می‌شود. با این حال، این مفهوم، تنها بر سوددهی رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان برای کمک به سازمان تأکید می‌کند؛ اما منافع آن برای اعضای سازمان را نادیده می‌گیرد (ژانگ و شیائو، ۲۰۲۰). بدین ترتیب، شاید رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، در ابتدا به نفع سازمان و اعضای آن باشد؛ اما ماهیت غیراخلاقی آن ممکن است در نهایت به عواقب نامطلوب یا حتی مخرب منجر شود یا حتی برای منافع ذی‌نفعان و شهرت و موقعیت قانونی سازمان‌ها مضر باشد و در نتیجه مانع توسعه پایدار سازمان‌ها شود (شو و وانگ، ۲۰۲۰).

نگاهی به عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان

مطالعات گذشته نشان می‌دهد که در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، عوامل متعددی در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیرگذارند. در ادامه به بعضی از این عوامل اشاره شده است.

- **استحقاق روان‌شناختی:** استحقاق روان‌شناختی محل کار، عبارت است از ادراک کارکنان مبنی بر اینکه آن‌ها مستحق هستند که «از مشارکت در یک رابطه کاری، نوعی گرامت دریافت کنند» (جیانگ و همکاران، ۲۰۲۲). استحقاق روان‌شناختی زمانی پدیدار می‌شود که افراد احساس کنند، تلاش‌های‌شان در مقایسه با آنچه به آن‌ها ارائه شده، ارزشمندتر است. بدین ترتیب، این افراد برای رسیدن به اهداف خود و همچنین برای خوب جلوه کردن در مقابل دیگران، تمایل بیشتری به مشارکت در رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان دارند (لی و همکاران، ۲۰۱۹).
- **تعهد عاطفی:** تعهد عاطفی به‌عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی، بیانگر دل‌بستگی یا پیوند عاطفی کارکنان با سازمانشان است. نتایج مطالعات بیانگر آن است که افرادی با سطوح بالایی از تعهد عاطفی، به‌احتمال زیاد درگیر رفتارهایی می‌شوند که با وجود مشکوک بودن از نظر اخلاقی مشکوک، به نفع سازمان است (ماترن و لیچفیلد، ۲۰۱۲).
- **هویت سازمانی:** هویت سازمانی به ادراک یگانگی یا تعلق به سازمان اشاره دارد. هویت سازمانی پیش‌بینی‌کننده قدرت‌مندی برای نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی محسوب می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس نتایج مطالعات، افرادی که به‌شدت با سازمان خود هویت می‌یابند و باورهای قوی و مثبتی دارند، به‌احتمال زیاد درگیر رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان می‌شوند.
- **حمایت سازمانی:** حمایت سازمانی بر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر مثبت و چشمگیری دارد؛ زیرا حمایت سازمانی می‌تواند بر قضاوت اخلاقی کارکنان تأثیر بگذارد و آن‌ها را به انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان ترغیب کند؛ بنابراین هنگامی که کارکنان از حمایت سازمانی کافی برخوردار شوند، احساس هویت سازمانی می‌کنند و با احساس وظیفه، به رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان دست می‌زنند (ژی، شیاویو، شیاویو و ژانجی، ۲۰۲۲).
- **فرهنگ سازمانی:** جهت‌گیری فرهنگی رایج در هر سازمان، بر ادراک افراد تأثیر بسزایی دارد و در نتیجه، رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. بدین ترتیب، فرهنگ سازمانی می‌تواند زمینه موفقیت سازمان را فراهم آورد و از طریق ایجاد چارچوبی مشخص، از مسائل اخلاقی پشتیبانی کند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که فرهنگ بر پیامدهای سازمانی و کارکنان تأثیر چشمگیری دارد (وم و همکاران، ۲۰۲۲).
- **نامنی شغلی:** نامنی شغلی به احساس ناتوانی در حفظ و تداوم مطلوب یک موقعیت شغلی اشاره دارد. از این‌رو، کارکنان ممکن است که برای مقابله با نامنی شغلی، به کارفرمای خود نشان دهند که می‌توانند به‌طور مؤثری به سازمان کمک کنند. آن‌ها ممکن است که به هر قیمتی، از جمله نادیده گرفتن رفتارهای اخلاقی به نفع سازمان خود تلاش کنند و با انجام اقدام غیراخلاقی و سودمند از دید سازمان، خود را برای مافوق کارآمد نشان دهند. بر اساس نتایج مطالعات، کارکنانی که در معرض خطر از دست‌دادن شغل خود قرار دارند، ممکن است که به انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تمایل داشته باشند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲).

۱) Psychological Entitlement (PE)

۲) Affective Commitment

۳) Organizational Identification (OID)

۴) Organizational support

۵) Zhi, Xiaoyu, Xiaoyu & Zhanjie

۶) Organizational Culture

۷) Job I insecurity

- **مبادله رهبر - عضو:** نتایج مطالعات بیانگر آن است که افزایش مبادله بین رهبر - عضو، می‌تواند عضوی از سازمان را برای انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان با هدف سود بردن رهبر محبوب خود ترغیب کند؛ بنابراین مبادله رهبر عضو، همچون «شمشیری دو لبه» است که علاوه بر مطلوبیت، نتایج منفی نیز به همراه دارد (برایات و مریت، ۲۰۲۱).

پیشینه تجربی پژوهش

در این بخش، مطالعات داخلی و خارجی مرتبط با مسئله پژوهش مرور شده است (جدول ۱).

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

پژوهشگران	موضوع	نتایج
پورداداشی، معطوفی، عباسی و گرکز (۱۳۹۹)	ارائه الگوی مفهومی انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان حسابرسان	عواملی چون ویژگی‌های فردی، جایگاه سازمانی، ویژگی‌های حرفه‌ای، عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی بر انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان حسابرسان مؤثر است.
عباس‌پور، سیدنقوی، عابدی جعفری، رسولی قهرودی و مهریار (۱۳۹۹)	تدوین مدل تبیین رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در شرکت‌های دولتی	رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان از سه مؤلفه تشکیل شده است: سوءاستفاده جانی، سوءاستفاده مالی و سوءاستفاده اطلاعاتی.
لیان و همکاران ^۲ (۲۰۲۲)	رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان رهبر و رفتار غیراخلاقی کارکنان: یادگیری اجتماعی و عدم مشارکت اخلاقی به‌عنوان یک رفتار	کارکنان از مشارکت رهبران خود در رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان یاد می‌گیرند.
برایات و مریت (۲۰۲۱)	رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان و روابط مثبت رهبر و کارمند	رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، ممکن است توسط سطوح بالایی از تبادل رهبر - کارمند، به‌ویژه عناصر عاطفی، تشویق شوند.
بارنت ^۳ (۲۰۱۷)	رفتار بد با نیت خوب: نقش جو سازمانی در رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان	جو اخلاقی و اهداف سازمان بر تمایل افراد به انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر مثبتی دارد.
آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱)	وقتی کارمندان به‌دلایل خوب کارهای بد انجام می‌دهند: بررسی رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان	روابط و تعامل اجتماعی مثبت ممکن است به‌طور غیرمستقیم، به رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان منجر شود.
آمفرس و همکاران (۲۰۱۰)	رفتار غیراخلاقی: تأثیر شناسایی سازمانی و باورهای متقابل مثبت بر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان	هویت سازمانی به‌طور مثبت با رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان مرتبط است

مرور پژوهش‌های انجام‌شده نشان داد که در سطح کشور، اغلب پژوهش‌ها، به شناسایی عوامل شکل‌گیری این نوع رفتار در سازمان‌های دولتی و غیردولتی پرداخته‌اند و تاکنون در بستر آموزشی و دانشگاهی پژوهشی انجام نشده است. در پژوهش‌های خارج از کشور نیز، بیشتر به تأثیر متغیرهای سازمانی بر شکل‌گیری این نوع رفتارها در سازمان‌های تجاری و غیرتجاری پرداخته شده و در بستر دانشگاهی پژوهشی انجام نشده است. با توجه به شکاف موجود در پژوهش‌های داخلی و خارج از کشور، در این پژوهش عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی بررسی

^۱ Leader-Member Exchange (LMX)

^۲ Lian et al

^۳ Burnett

شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر زمان مقطعی - عرضی، از نظر مکان اجرا میدانی و از نظر نحوه اجرا آمیخته متوالی اکتشافی است. در ادامه، مراحل اجرای پژوهش تشریح شده است.

مرحله کیفی

در این مرحله با توجه به اینکه پژوهشگران به دنبال درک عمیقی از عوامل مؤثر در بروز رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی بودند، از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی استفاده کردند. هدف روش پدیدارشناسی، دستیابی به درکی عمیق‌تر از پدیده در دست بررسی با توجه به تجربه زیسته است (مرتنز و ویلسون، ۲۰۱۸: ۳۲۱). به سخن دیگر، روش پدیدارشناسی، برای توصیف و تفسیر تجربه زیسته افراد در خصوص پدیده‌ای خاص و دستیابی به درکی عمیق‌تر از ماهیت و معنای آن تجربه است (نوری و محمدی، ۱۳۹۵: ۴۳). بر این اساس، در پژوهش حاضر پژوهشگران به دنبال آن بودند که فقط با تکیه بر تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان که در طول زندگی دانشگاهی‌شان برای آن‌ها اتفاق افتاده است، به شناسایی عوامل مؤثر در بروز این رفتارها بپردازند، نه بر اساس مفروضات ذهنی یا ایده‌های پیش فرض خود (اپوخه)؛ بنابراین از روش پدیدارشناسی توصیفی استفاده کردند.

با در نظر گرفتن اینکه مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر، افرادی بودند که رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان را تجربه کردند و همچنین با علم به اینکه به‌طور معمول، چنین رفتاری از کارکنان سازمان (مدیر، معاون، کارمند) سر می‌زند، در این پژوهش از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند از نوع سهمیه‌ای برای انتخاب مشارکت‌کنندگان استفاده شده است. در روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای،^۲ سهم افراد مختلف در پژوهش با در نظر گرفتن ویژگی‌های مشخصی مانند جنسیت، جایگاه و طبقه اجتماعی لحاظ می‌شود (نوری و محمدی، ۱۳۹۵: ۶۱). در این پژوهش نیز با توجه به این نکته که پژوهشگران قصد داشتند درک عمیق‌تری از پدیده مدنظر به‌دست آورند، مشارکت‌کنندگان خود را از سه جایگاه و طبقه شغلی مدیر، هیئت‌علمی و کارمند انتخاب کردند. بر این اساس، ۲۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی، مدیران و کارمندان دانشگاهی که از تجربه زیسته در خصوص پدیده در دست بررسی برخوردار بودند، انتخاب شدند.

شایان ذکر است که در این مرحله، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی شناسایی شد و به‌نوعی داده‌های به‌دست‌آمده در مصاحبه‌ها به‌طور فراوانی با داده‌های قبلی مشابهت داشتند؛ به‌نحوی که انتخاب افراد جدید برای انجام مصاحبه، داده‌های بیشتری به پژوهش اضافه نکرد. به همین دلیل پژوهشگران بعد از انجام مصاحبه بیست‌ودوم به این نتیجه رسیدند که حجم زیادی از اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های جدید، تکراری است و به سخن دیگر، داده‌های مدنظر به اشباع رسیده است. بدین ترتیب، فرایند مصاحبه با مصاحبه‌شونده بیست‌ودوم به اتمام رسید. مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

^۱ Mertens & Wilson

^۲ Epoche

^۳ Quota sampling

جدول ۲. ویژگی‌های افراد شرکت‌کننده در پژوهش

شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت	شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت
۱	مدیر	مرد	۱۲	هیئت‌علمی	مرد
۲	مدیر	مرد	۱۳	هیئت‌علمی	مرد
۳	کارمند	مرد	۱۴	مدیر	زن
۴	کارمند	زن	۱۵	کارمند	مرد
۵	مدیر	زن	۱۶	کارمند	مرد
۶	مدیر	مرد	۱۷	هیئت‌علمی	مرد
۷	کارمند	زن	۱۸	مدیر	مرد
۸	مدیر	مرد	۱۹	هیئت‌علمی	مرد
۹	مدیر	مرد	۲۰	مدیر	مرد
۱۰	مدیر	مرد	۲۱	مدیر	مرد
۱۱	هیئت‌علمی	مرد	۲۲	مدیر	مرد

برای احصای نقطه نظرهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش، از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که به شیوه قیاسی اجرا شد. بدین صورت که پژوهشگران پرسش اصلی خود را در خصوص تجارب هریک از مشارکت‌کنندگان در زمینه رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان مطرح کردند و متناسب با پاسخ آن‌ها، سؤال‌های جزئی‌تری را مطرح کردند. در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها، از روش هفت‌مرحله‌ای تحلیل محتوای کلایزی^۱ استفاده شد (شوشا^۲، ۲۰۱۲) که مراحل آن به ترتیب زیر است:

در مرحله اول، پژوهشگران تمام بیانات ارائه‌شده مشارکت‌کنندگان در پژوهش را در پایان هر مصاحبه به‌طور مکرر گوش دادند و توصیفات آن‌ها را درباره پدیده مدنظر روی کاغذ پیاده و سعی کردند برای درک تجارب مشارکت‌کنندگان، چند مرتبه آن‌ها را بررسی و مطالعه کنند. در پایان این مرحله، ۱۴۰ کد باز به‌دست آمد.

در مرحله دوم، پژوهشگران جمله‌ها و واژه‌های مرتبط با پدیده در دست بررسی (عوامل مؤثر در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان) را مشخص کردند.

در مرحله سوم، به هر یک از مفهوم‌ها و واژه‌های استخراج‌شده از مرحله قبل، مفهوم خاصی داده شد که بیانگر معنا و مفهوم اساسی تفکر مشارکت‌کنندگان بود و برای اطمینان از موثق بودن آن‌ها، به بیانات اصلی مشارکت‌کنندگان مراجعه می‌شد.

در مرحله چهارم، پژوهشگران بعد از مطالعه و مرور دقیق بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مفاهیم مشترک را در دسته‌ها و طبقه‌های خاص موضوعی قرار دادند.

در مرحله پنجم، پژوهشگران سعی کردند تا با تشکیل طبقات کلی‌تر، نتایج را برای توصیف دقیق‌تر از پدیده در دست

^۱ Colaizzi

^۲ Shosha

مطالعه به هم پیوند دهند؛ از این رو در پایان این مرحله، ۱۰ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی به دست آمد. در مرحله ششم، عقاید استنتاج شده به توصیفی جامع و کامل از پدیده در دست مطالعه تبدیل شد. در مرحله هفتم، به منظور اطمینان از اعتبار یافته‌های به دست آمده از تحلیل داده‌ها، این یافته‌ها با مشارکت‌کنندگان به اشتراک گذاشته شد و آن‌ها نیز صحت یافته‌ها را تأیید کردند. در پژوهش‌های کیفی، اعتبار به این معناست که آیا یافته‌های به دست آمده از برداشت پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان در پژوهش یا خوانندگان آن پژوهش درست است یا خیر. در پژوهش حاضر، برای اعتباریابی یافته‌های کیفی، از راهبردهای اعتباریابی کرسول (۲۰۰۹) استفاده شد. کرسول (۲۰۰۹) چند راهبرد برای بررسی اعتبار در پژوهش‌های کیفی مطرح کرده است که عبارت‌اند از:

۱. بررسی توسط اعضا یا مشارکت‌کنندگان؛^۱

۲. بررسی توسط هم‌تایان یا همکاران؛^۲

۳. ممیزی بیرونی؛^۳

۴. بازتاب‌پذیری؛^۴

۵. به هم‌تنیدگی یا مثلث‌سازی.^۵

در پژوهش حاضر با توجه به اینکه پژوهشگران از سه منبع (اعضای هیئت‌علمی، مدیران و کارکنان) به جمع‌آوری یافته‌ها اقدام کردند، از راهبرد به هم‌تنیدگی منابع در پژوهش استفاده کردند. افزون بر این، با توجه به اینکه در پایان هر مصاحبه، پژوهشگران از گفته مصاحبه‌شوندگان برداشت‌های خود را مدنظر قرار دادند، برای بررسی صحت یافته‌ها و تأیید این برداشت‌ها، از راهبرد بررسی توسط مشارکت‌کنندگان نیز بهره بردند. در نهایت، پژوهشگران بعد از انجام فرایند تحلیل محتوای کلایزی، یافته‌های به دست آمده را در اختیار دو فرد آشنا به روش کیفی قرار دادند و آن‌ها نیز یافته‌های به دست آمده را تأیید کردند؛ بنابراین از راهبرد بررسی توسط هم‌تایان نیز، به‌عنوان یکی دیگر از راهبردهای اعتباربخشی در این مرحله از پژوهش استفاده شده است.

مرحله کمی

در این مرحله، پژوهشگران در راستای اعتبارسنجی عوامل استخراج‌شده در مرحله کیفی، از تکنیک دلفی کلاسیک استفاده کردند. تکنیک دلفی یکی از تکنیک‌های مهم برای اتفاق نظر روی مسئله‌های کیفی است؛ از این رو در پژوهش‌هایی که جنبه اکتشافی دارند و به دنبال شناسایی عناصر اساسی یک پدیده‌اند، از تکنیک دلفی استفاده می‌شود (حبیبی، سرافرازی و ایزدیار، ۲۰۱۴). بر این اساس، ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسش‌نامه‌ای بود مبتنی بر عوامل احصا شده در مرحله کیفی پژوهش که در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای، از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شد. نمونه آماری در

۱. Creswell

۲. Member Checking

۳. Peer Checking

۴. External Audit

۵. Reflexivity

۶. Triangulation

مرحله کمی پژوهش، ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی بودند که در کنار برخورداری از دانش و تجربه لازم در خصوص پدیده در دست بررسی، تمایل داشتند که در پژوهش مشارکت کنند. از این رو، پژوهشگران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، از نوع گلوله برفی، به انتخاب آن‌ها اقدام کردند. برای بررسی روایی پرسش‌نامه، از روایی صوری استفاده شد؛ بدین‌صورت که سؤال‌های پرسش‌نامه در اختیار دو فرد متخصص در حوزه رفتار سازمانی قرار گرفت و آن‌ها نیز سؤال‌ها را تأیید کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی نیز از ضریب هم‌مانگی کندال^۱ و مقادیر میانه، انحراف معیار و دامنه چارکی در نسخه ۲۲ نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مرحله کیفی

یافته‌های به‌دست‌آمده از مرحله کیفی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال اول پژوهش (چه عواملی بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی مؤثرند؟) نشان داد که از مجموع ۱۴۰ کد استخراج‌شده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۵۱ کد به عوامل فردی، ۶۵ کد به عوامل سازمانی و ۲۴ کد به عوامل محیطی اختصاص دارد. در جدول ۳، نمونه‌ای از چگونگی استخراج کدهای باز از یک مصاحبه آورده شده است. همچنین در جدول ۴ مقوله‌های اصلی، فرعی و نمونه‌هایی از کدهای استخراجی درج شده است.

جدول ۳. بخشی از متن مصاحبه یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش

کد مصاحبه‌شونده	بخشی از متن مصاحبه	نمونه‌ای از کدهای باز استخراج‌شده
۱۱	در طول زندگی آکادمیک خود با موارد بسیاری در این خصوص مواجه شدم که به چند نمونه از آن‌ها اشاره می‌کنم. در یکی از ترم‌های تحصیلی، یکی از دانشجویان که چند بار نیز از درس من افتاده بود، در آستانه مشروطی بود و متأسفانه بازهم در درس من، نمره قبولی کسب نکرده بود؛ لذا به دلیل شرایطی که دانشجوی داشت (قصد برای خودکشی) بنده توسط بعضی از مدیران تحت‌فشار قرار گرفتم تا نسبت به دادن نمره پاسی به آن دانشجو اقدام کنم، چراکه اگر دانشجو خدای نکرده اقدام به خودکشی می‌کرد، شاید وجهه دانشگاه زیر سؤال می‌رفت. مورد مشابه دیگر در این خصوص برمی‌گردد به موافقت با تمدید سنوات یکی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی که بازهم به دلیل شرایط حاد دانشجو (افسردگی) از طرف بعضی از مقامات دانشکده با من تماس گرفتند و درباره موافقت کردن با تمدید سنوات دانشجو میانجیگری می‌کردند؛ لذا من هم مجبور به انجام این کار شدم. مورد دیگر که به سابقه قبلی من در پست مدیریت گروه برمی‌گردد، این بود که یک متقاضی برای تدریس	۱. انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان برای خدشه‌دار نشدن وجهه دانشگاه ۲. تحت‌فشار قرار گرفتن توسط مدیران برای انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان ۳. میانجیگری بعضی مدیران برای انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان ۴. تحت‌فشار قرار گرفتن مدیران دانشگاه توسط افراد ذی‌نفوذ برای انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان

^۱. Kendall's coefficient of concordance
SPSS

در گروه ما تقاضا داده بود که گروه ما مخالفت کرد؛ اما به خاطر آشنایی با بعضی از مقامات ذی‌نفوذ بیرون از دانشگاه و به دلیل اینکه حضور ایشان می‌توانست برای دانشگاه مفید باشد، از طرف ریاست دانشکده و بعضی از معاونین تحت فشار قرار گرفتیم و بالاخره تن به انجام این کار دادیم.

جدول ۴. کدها، مقوله‌های اصلی و فرعی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	نمونه‌هایی از کدهای استخراج شده
عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی	عوامل فردی	منفعت‌طلبی شخصی	منفعت شخصی، حفظ پُست و مقام، رسیدن به اهداف شخصی، از دست‌ندادن حمایت‌های مدیر، گرفتن پاداش، ارتقای درجه شغلی
		ویژگی‌های شخصیتی	دل‌سوزی، خوش‌خدمتی، احساس همدلی با افراد، درک شرایط مختلف افراد، عذاب وجدان، غلبه احساس بر عقل
		محدودیت فکری	ناآگاهی فرد از غیراخلاقی بودن رفتار، در نظر نگرفتن تمام جوانب عواقب کار، بی‌تفاوتی فرد در خصوص غیراخلاقی بودن رفتار
	عوامل سازمانی	میهن‌پرستی سازمانی	متضرر نشدن دانشگاه، ایجاد ذهنیت مثبت در دیگران نسبت به دانشگاه، کمک به پیشرفت دانشگاه، بازخواست‌نشدن دانشگاه، خوب جلوه دادن دانشگاه
		فرهنگ سازمانی	وجود انتظار متقابل میان کارمند و مدیر، محیط و جو حاکم بر سازمان، هم‌رنگ دیگران شدن، فرهنگ از قبل شکل گرفته در دانشگاه، مرسوم شدن این رویه در دانشگاه
		ساختار سازمانی	هنجارها و سیاست‌های کلی سازمان، به‌کارنگرفتن افراد، بر اساس شایستگی و توانمندی در پُست‌های سازمانی، نظارت‌نداشتن بر اجرای قانون، عدم وجود شایسته‌سالاری، در نظر نگرفتن توانمندی افراد
		رویکرد مدیریتی	آگاهی بیشتر مدیر از مصلحت دانشگاه، حفظ جایگاه مدیریت، نوع نگرش و انتظارات مدیر، نگرش و دیدگاه مدیر، نوع دغدغه مدیر برای اداره سازمان، میزان اخلاق مدار بودن مدیر
	عوامل محیطی	عدم استقلال دانشگاهی	فشارهای خارج از سازمان، تحت فشار قرار گرفتن توسط فضای مجازی و کمپین‌ها، نفوذ و اعمال قدرت سازمان‌های دیگر بر دانشگاه، فشار از سوی مسئولان خارج از دانشگاه، عدم قدرتمندی دانشگاه و مجموعه مدیریتی
		بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی	نیاز دانشگاه به حمایت سازمان‌های دیگر، ارتباط با افراد دارای مقام خارج از دانشگاه، انتصاب افراد به پُست و مقام بر اساس سیاست و احزاب، بده‌بستان‌های دانشگاه با سازمان‌های دیگر، جذب کارمندان و اعضای هیئت‌علمی با سفارش مقام سیاسی
		ضعف قانونی	تعریف نشدن قانون در ارتباط با این نوع رفتار، بی‌توجهی قانون‌گذار در تصویب قوانین، وضع‌نشدن قانون دقیق و مشخص، سکوت قانون در برابر این رفتار، وجود مشکل در قانون

در مرحله کمی، به سؤال دوم پژوهش (میزان اعتبار عوامل به‌دست‌آمده در خصوص شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی از دیدگاه خبرگان چقدر است؟) پاسخ داده شد. در این مرحله با استفاده از تکنیک دلفی و بعد از دو بار توزیع پرسش‌نامه بین خبرگان، نتایج نشان داد که در خصوص عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، بین خبرگان توافق بسیار زیادی وجود دارد. در ادامه به شرح بیشتر یافته‌های مرحله کمی پرداخته می‌شود. برای تعیین میزان اتفاق نظر در تکنیک دلفی، پژوهشگران در دور نخست، به توزیع پرسش‌نامه‌ای در خصوص عوامل احصا شده در مرحله کیفی اقدام کردند که در این دور، بعضی از عوامل احصا شده در مرحله کیفی، از قبیل میهن‌پرستی سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی، طبق اجماع خبرگان حذف شد.

پس از حذف این عوامل، در دور دوم اجرای تکنیک دلفی، پژوهشگران به توزیع مجدد پرسش‌نامه اقدام کردند تا میزان اتفاق نظر خبرگان را به‌دست آورند. بعد از جمع‌آوری نظرها با استفاده از روش‌های آماری مانند ضریب هم‌هنگی کندال، انحراف چارکی، انحراف معیار و میانه، داده‌های به‌دست‌آمده از نظر خبرگان تجزیه و تحلیل شد. به‌طور معمول، در تحلیل دلفی از ضریب هم‌هنگی کندال برای بررسی میزان توافق روی پرسش‌نامه استفاده می‌شود. این ضریب به‌عنوان مقیاسی برای تعیین درجه هم‌هنگی و میزان موافقت بین دیدگاه‌های خبرگان است. مقدار این مقیاس بین صفر و یک است؛ یعنی زمانی اتفاق نظر کاملی وجود نداشته باشد، مقدار ضریب کندال صفر و در صورت اتفاق نظر کامل میان خبرگان، این میزان برابر با یک است؛ از این رو هرچقدر مقدار این ضریب به یک نزدیک‌تر باشد، به‌معنای اتفاق نظر بیشتر است (حبیبی و همکاران، ۲۰۱۴). بر این اساس، مقدار ضریب کندال در تکنیک دلفی، نباید کمتر از ۰/۵ گزارش شود. مقدار کمتر از ۰/۵، گویای اتفاق نظر ناچیز خبرگان در خصوص پدیده در دست بررسی است. علاوه‌بر بررسی توافق خبرگان درباره کل پرسش‌نامه، می‌توان هر یک از عوامل مطرح‌شده در پرسش‌نامه را نیز با استفاده از شاخص‌هایی مانند میانگین، میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی بررسی کرد. در تکنیک دلفی، مقدار میانه باید بزرگ‌تر یا مساوی چهار، مقدار انحراف معیار باید کوچک‌تر از یک و دامنه چارکی باید کوچک‌تر یا مساوی یک باشد. نتایج مربوط به آزمون ضریب هم‌هنگی کندال و همچنین مقادیر مربوط به شاخص‌های گرایش به مرکز و دور از مرکز مربوط به هر یک از عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، در دو مرحله اول و دوم دلفی در جدول‌های ۵ و ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون ضریب هم‌هنگی کندال

مرحله نخست دلفی		
تعداد	مقدار کندال	معناداری
۱۲	۰/۴۶۸	۰/۰۰۰
مرحله دوم دلفی		
تعداد	مقدار کندال	معناداری
۱۲	۰/۵۲۸	۰/۰۰۰

با توجه به آنچه در جدول ۵ درج شده است، مقدار آزمون ضریب هم‌هنگی کندال در مرحله دوم نسبت به مرحله اول افزایش یافته و برابر با ۰/۵۲۸ است که حکایت دارد از اتفاق نظر خبرگان روی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای

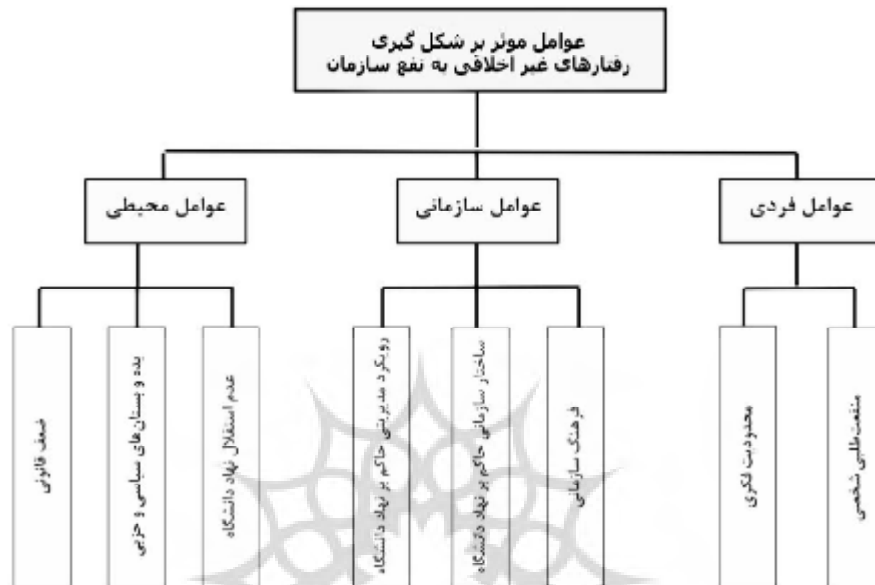
غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی.

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، نتایج مرحله اول دلفی موجب شد که دو مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و میهن‌پرستی سازمانی حذف شود؛ زیرا مقادیر میانگین و میانه آن‌ها کمتر از چهار بود. همچنین، انحراف چارکی آن‌ها نیز بیشتر از یک بود؛ از این رو مرحله دوم دلفی با هشت مؤلفه اجرا شد. در مرحله دوم مقادیر میانگین برای تمامی مؤلفه‌ها، بیشتر از چهار به دست آمد که بیانگر اتفاق نظر مناسب بین خبرگان بود. همچنین مقادیر میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی برای هریک از عوامل، به ترتیب بزرگ‌تر مساوی چهار، کوچک‌تر از یک و کوچک‌تر مساوی یک بود؛ بنابراین اتفاق نظر زیادی روی هریک از عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بین خبرگان وجود دارد.

جدول ۶. نتایج مرحله‌های اول و دوم دلفی

مرحله اول دلفی									
عوامل محیطی		عوامل سازمانی					عوامل فردی		
ضعف قانونی	بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی	عدم استقلال دانشگاهی	رویکرد مدیریتی	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	میهن‌پرستی سازمانی	ویژگی‌های شخصیتی	محدودیت فکری	منفعت‌طلبی شخصی
۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲
۴/۲۵	۴/۱۶	۳/۹۱	۴/۳۳	۴/۱۶	۴/۲۵	۱/۸۳	۳	۴/۰۸	۴/۰۸
۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲	۳	۴	۴
۰/۶۲۱	۰/۷۱۷	۰/۶۶۸	۰/۶۵۱	۰/۷۱۷	۰/۴۵۲	۰/۸۳۴	۰/۹۵۳	۰/۵۱۴	۰/۶۶۸
۱	۱	۱	۱	۱	۰/۷۵	۱/۷۵	۲	۰	۰
مرحله دوم دلفی									
عوامل محیطی		عوامل سازمانی				عوامل فردی			
ضعف قانونی	بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی	عدم استقلال دانشگاهی	رویکرد مدیریتی	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	محدودیت فکری	منفعت‌طلبی شخصی		
۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲		
۴/۲۵	۴/۴۱	۴/۳۳	۴/۵۸	۴/۷۵	۴/۴۱	۴/۴۱	۴/۵۰		
۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴/۵	۵		
۰/۶۲۱	۰/۷۹۲	۰/۸۸۷	۰/۶۶۸	۰/۴۵۲	۰/۹۹۶	۰/۶۶۸	۰/۷۹۷		
۱	۱	۱	۱	۰/۷۵	۱	۱	۱		

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، پس از اجرای دو مرحله دلفی، در سه عامل کلی فردی، سازمانی و محیطی و هشت مؤلفه منفعت‌طلبی شخصی، محدودیت فکری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رویکرد مدیریتی، عدم استقلال نهاد دانشگاه، بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی و ضعف قانونی شکل گرفتند.



شکل ۱. عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان پس از دو مرحله دلفی

شرح و تبیین یافته‌های پژوهش

یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی، عوامل مهم شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی شناسایی شده‌اند که در ادامه به بحث و تبیین هر یک از آن‌ها پرداخته می‌شود. یکی از عوامل مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، عوامل فردی است. یافته‌ها نشان داد که دو عامل مهم، یعنی منفعت‌طلبی شخصی و محدودیت فکری باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی می‌شوند. منفعت‌طلبی شخصی یا به سخن دیگر اپورتونیزم^۱ فردی، به حالتی گفته می‌شود که فرد در راستای دستیابی به منافع خود در دانشگاه (مانند تصدی پُست، حفظ جایگاه، ارتقای درجه، دریافت پاداش و موارد مشابه) به انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در افراد منفعت‌طلب، ویژگی‌های ماکیاولیستی^۲ غالب است؛ زیرا این افراد به دنبال منافع خودخواهانه و فرصت‌طلبی‌های اقتصادی خود هستند؛ حتی اگر به قیمت زیر پا گذاشتن اهداف سازمان تمام شود. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش ژانگ، لیانگ، تیان و تیان^۳ (۲۰۲۰) هم‌راستاست. آن‌ها نیز رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان را بیشتر نشئت‌گرفته از منافع شخصی

^۱ Opportunism

^۲ Machiavellian

^۳ Zhang, Liang, Tian & Tian

می‌دانستند.

در کنار منفعت‌طلبی شخصی، محدودیت فکری نیز یکی دیگر از عوامل فردی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی معرفی شد. محدودیت فکری به این موضوع اشاره دارد که فرد، به دلیل ناآگاهی در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان و نداشتن درک کافی دربارهٔ عواقب این رفتارها، ممکن است به صورت ناخواسته به انجام چنین رفتاری در بستر دانشگاهی دست بزند. در این خصوص، مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز به این نکته اشاره کردند که کمابیش از جنبهٔ اخلاقی یا غیراخلاقی بودن رفتارهای خود در دانشگاه، آگاهی لازم را نداشتند.

یکی دیگر از عوامل مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، عوامل سازمانی است. یافته‌ها نشان داد که سه عامل مهم، یعنی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و رویکرد مدیریتی حاکم بر دانشگاه، به بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی دامن می‌زند. فرهنگ سازمانی به این نکته اشاره دارد که فرهنگ حاکم بر نهاد دانشگاه، در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در دانشگاه نقش بسزایی دارد. ناتود (۲۰۰۴) یکی از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها را فرهنگ سازمانی می‌داند. از این رو، بر پایهٔ نظریهٔ شیب لغزنده، افراد زمانی که در هماهنگی با شرایط و فرهنگ حاکم بر سازمان خود، برای نخستین بار به انجام رفتار غیراخلاقی دست می‌زنند، برای دفعات بعد، در رفتار خود استوار می‌شوند و این باعث می‌شود که رفتارهای غیراخلاقی بزرگ‌تری بروز کند و به عادت تبدیل شود؛ از این رو در انجام رفتارهای غیراخلاقی، گام اول اگرچه کوچک و کم‌اهمیت باشد، می‌تواند باعث بروز زنجیره‌ای از اتفاق‌ها و پیامدهای ناگوار در آینده شود (ایمر و گرکز، ۱۳۹۶). این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش کاپتین^۳ (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. وی نیز فرهنگ حاکم بر سازمان را مهم‌ترین جزء سازمان برای توضیح رفتار غیراخلاقی می‌داند.

افزون بر فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی نیز یکی دیگر از عوامل سازمانی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی شناسایی شد. ساختار سازمانی به این نکته اشاره می‌کند که نوع سلسله‌مراتب حاکم بر دانشگاه، نحوهٔ تقسیم مسئولیت‌ها و نقش افراد در دانشگاه، می‌تواند به شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه منجر شود. ساختار سازمانی، روابط منظم و منطقی لازم برای فعالیت اعضای سازمان را به وجود می‌آورد (علاقه‌بند، ۱۴۰۱: ۲۲)؛ از این رو ساختار سازمانی همان‌طور که هیت و همکاران^۴ (۲۰۰۶) به نقل از رحیمی، اعرابی و فیاضی (۱۳۹۸)، بیان کرده‌اند، یکی از عوامل کلیدی مهم موفقیت سازمان به‌شمار می‌رود.

رویکرد مدیریتی حاکم بر دانشگاه نیز یکی دیگر از عوامل سازمانی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. در واقع، رویکرد مدیران میانی و عالی دانشگاه، می‌تواند رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی را شکل دهد. بر اساس نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی^۵ افراد تمایل دارند که رفتارهای مثبت دیگران را در قبال خود، به صورت متقابل پاسخ دهند؛ از این رو رهبران و مدیران خدمتگزار در سازمان، می‌توانند از طریق رفتار متقابل بر افراد سازمان تأثیر بگذارند. به بیان دیگر، اعمال نوع‌دوستانه و فروتنانه رهبر یا مدیر خدمتگزار در قبال کارکنان سازمان، ممکن

۱. Naude

۲. Slippery Slope Theory

۳. Kaptein

۴. Hit et al

۵. Social exchange theory

است بر پایه نظریه مبادله اجتماعی، به صورت متقابل از سوی کارکنان پاسخ داده شود. بدین ترتیب، رفتارهای خدمتگزارانه رهبران و مدیران با انجام رفتارهای خدمتگزارانه به کارکنان خود، ممکن است کارکنان را تشویق کنند تا در راستای کمک به سازمان و مدیران سازمان، به رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام کنند (اویماز و ارسلان؛ ۲۰۲۲). این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های لیان و همکاران (۲۰۲۲) و برایانت و مریت (۲۰۲۱) هم‌راستا است. آن‌ها نیز اذعان کرده‌اند که رویکرد مدیران و رهبران سازمان، در بروز یا عدم بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان نقش بسیار مهمی دارد.

عوامل محیطی یکی دیگر از عوامل مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. یافته‌ها نشان داد که سه عامل مهم، یعنی عدم استقلال دانشگاهی، بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی و ضعف قانونی، باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی می‌شود. عدم استقلال دانشگاهی به این نکته اشاره دارد که دانشگاه از خود استقلال کافی ندارد و گاهی توسط افراد فراسازمانی (نمایندگان مجلس، سیاسیون و موارد مشابه) برای انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تحت فشار قرار می‌گیرد. در این خصوص، مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز اذعان کرده‌اند که در مواقعی، نهادها و افراد بیرونی دانشگاه را برای استخدام یا جابه‌جایی بعضی افراد در پست‌های سازمانی خارج از ضوابط، تحت فشار قرار می‌دهند. این در حالی است که استقلال دانشگاهی، شرط لازم برای انجام بهینه مسئولیت‌های دانشگاهی است (خرسند، جانعلی زاده و رزاقی، ۱۴۰۱). با وجود این، استقلال دانشگاهی در ایران، به دلیل متمرکزبودن نظام آموزش عالی کشور و وابستگی اقتصادی دانشگاه‌ها به دولت، همیشه با مشکل مواجه بوده است، تبعات این عدم استقلال را می‌توان در کاهش پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری و انفعالی رفتار کردن دانشگاه‌ها مشاهده کرد. این در حالی است که بسیاری از رسالت‌های دانشگاه، از قبیل توسعه و تعالی، پاسداری از ارزش‌ها، پژوهش و نوآوری، در گرو استقلال دانشگاهی اتفاق می‌افتد (آقاتبار، آقا میرزایی، بریمانی و یوسفی سعیدآبادی، ۱۳۹۶). در این خصوص جاودانی، توفیقی، قاضی طباطبایی و پرداختچی (۱۳۸۷) نیز عدم استقلال دانشگاهی و متعاقب آن مداخله‌گری دولت را به‌عنوان تهدیدی برای نظام دانشگاهی برشمردند.

بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی، به‌عنوان یکی دیگر از عوامل محیطی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. بده‌بستان‌های سیاسی به این نکته اشاره دارد که دانشگاه در راستای دستیابی به بعضی از منافع خود و همچنین تأمین بعضی از منافع جناح‌های سیاسی، گاهی به انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام می‌کند. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش تولایی (۱۳۸۸) هم‌راستا است. وی نیز یکی از عوامل مؤثر در بروز رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در سازمان‌ها را محیط سیاسی برشمرد که خارج از کنترل سازمان‌هاست.

ضعف قانونی آخرین عامل محیطی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. ضعف قانونی به این مسئله اشاره می‌کند که در متن صریح آیین‌نامه‌ها و قوانین موجود در دانشگاه، به شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در دانشگاه و چگونگی برخورد با آن‌ها اشاره‌ای نشده است. در این خصوص کیش‌گفارت، هاریسون و تروینو^(۲۰۱۰)، معتقدند که بعضی از رفتارهای غیراخلاقی با رفتارهای غیرقانونی هم‌پوشانی دارند. برای مثال،

^۱. Uymaz & Arslan

۱. Kish-Gephart, Harrison & Trevino

دزدی یک رفتار غیراخلاقی تلقی می‌شود؛ زیرا هنجارهای پذیرفته‌شده اجتماعی را نقض می‌کند و از طرفی، یک رفتار غیرقانونی هم محسوب می‌شود. با وجود این، بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی که به‌طور گسترده در آیین‌نامه‌های رفتاری سازمان‌ها ممنوع شده‌اند، اغلب غیرقانونی تلقی نمی‌شوند و فقط به دلیل توافق گسترده مبنی بر اشتباه بودن آن‌ها، رفتار غیراخلاقی تعریف می‌شوند. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۷) هم‌راستا است. آن‌ها نیز خلأ قانونی و ابهام قانون را یکی از دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در سازمان‌های دولتی برشمردند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که پیش این نیز گفته شد، رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، به‌عنوان نوعی از رفتارهای سازمانی در اغلب سازمان‌های دولتی و غیردولتی، اتفاق می‌افتد و بستر دانشگاهی نیز از این قاعده مستثنا نیست. بر این اساس با توجه به متفاوت بودن بستر دانشگاهی در مقایسه با سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها، در این پژوهش تلاش شد تا عوامل مؤثر بر شکل‌گیری چنین رفتاری در دانشگاه به‌طور دقیق واکاوی شود.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان داد که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی، سه عامل مهم شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است.

در خصوص عوامل فردی باید به نقش مهم منافع افراد در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی اشاره کرد؛ چون وقتی منافع افراد با منافع دانشگاه هم‌سو باشد، افراد برای مشارکت در رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تمایل بیشتری پیدا می‌کنند (کاستیل، باکتر و توروگود؛ ۲۰۱۸). در خصوص عوامل سازمانی، باید به نقش پُررنگ فرهنگ و ساختار سازمانی در کنار رویکرد مدیریتی حاکم بر نهاد دانشگاه، در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی اشاره کرد. تصویری که فرد از فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه خود دارد با ترویج رفتار اخلاقی در نهاد دانشگاه پیوندی ناگسسته دارد (رحیمی، ۱۳۹۶)؛ از سوی دیگر، رفتارهایی که در هر سازمانی اتفاق می‌افتد، می‌تواند پیامدهای متفاوتی برای افراد سازمان و همچنین، کل سازمان به همراه داشته باشد. رفتارها معمولاً در ساختارهای هنجاری سازمان تعریف می‌شوند؛ از این رو زمانی که رفتاری خارج از هنجارهای سازمان اتفاق بیفتد، پیامدهای آن می‌تواند گسترده و بر تمام سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی آن تأثیرگذار باشد (اپلباوم، ایاکونی و ماتوسک؛ ۲۰۰۷). افزون بر این، نوع رویکردهای ارتباطی به کار گرفته‌شده توسط مدیران و رهبران سازمانی مانند دانشگاه، می‌تواند در شکل‌گیری رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان نقش مهمی داشته باشد (گراهام و همکاران؛ ۲۰۱۵). از این رو، ترویج اخلاق، یکی از مسئولیت‌های مهم مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی است (دل آرام، ۱۳۹۳).

در خصوص عوامل محیطی نیز باید به نقش عدم استقلال نهاد دانشگاه، بده‌بستان‌های سیاسی و ضعف‌های قانونی موجود، در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی اشاره کرد. استقلال دانشگاهی و ایجاد محیطی پویا، امن و به دور از تنش‌های سیاسی و مدیریتی، برای انجام مطلوب فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فناوری، حق مسلم برای دانشگاهیان محسوب می‌شود؛ اما با توجه به وابستگی اغلب دانشگاه‌های کشور به بودجه دولتی و همچنین، حاکمیت

۱. Castille, Buckner & Thoroughgood

۲. Appelbaum, Iaconi & Matousek

۳. Graham et al.

چانه‌زنی سیاسی در گرفتن منافع برای دانشگاه‌ها، نهاد دانشگاه گهگاه در راستای دستیابی به بعضی از منافع خود و تأمین منافع احزاب سیاسی حاکم، به انجام رفتارهایی غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام می‌کند. افزون بر این، حاکمیت قانون در کنار اخلاق معنا و مفهوم پیدا می‌کند. بر این اساس، برای بهتر اداره کردن سازمان‌هایی مانند دانشگاه، «اخلاق» می‌بایست در کنار «قانون» قرار بگیرد و هدف‌های اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شود (نصیر زاده، ۱۳۹۳).

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، در راستای کاهش رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه، پیشنهاد‌های

کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در آیین‌نامه‌ها و قوانین داخلی در بستر دانشگاه به‌طور دقیق مشخص شود؛
 - در راستای ارتقای آگاهی افراد در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه کارگاه‌های دانش‌افزایی برگزار شود؛
 - به‌منظور نظارت دقیق‌تر روی انجام وظایف کارکنان دانشگاه، می‌بایست تدوین نظام ارزیابی در دستور کار قرار گیرد.
 - رفتارهای اخلاقی در دانشگاه از طریق تشویق کارکنان اخلاق‌مدار در راستای فرهنگ‌سازی در بستر دانشگاه تقویت شود؛
 - فرهنگ شفافیت در خصوص عواقب انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه تقویت شود.
- محدودیت‌ها جزء جدایی‌ناپذیر فرایند اجرای پژوهش محسوب می‌شود که اغلب خارج از کنترل پژوهشگر است. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نبوده و با محدودیت‌های زیر مواجه بوده است:
- با وجود هماهنگی قبلی با مشارکت‌کنندگان و گرفتن وقت قبلی از آن‌ها برای انجام مصاحبه، متأسفانه بعضی از آن‌ها حاضر به همکاری نشدند.
 - با اینکه به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اسامی آن‌ها در متن مصاحبه محرمانه خواهد بود، بعضی از آن‌ها اجازه ضبط مصاحبه را ندادند؛ از این رو انجام فرایند مصاحبه و نوشتن هم‌زمان پاسخ آن‌ها، برای مصاحبه‌گیرندگان دشوار بود.
- موضوع‌های زیر برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود:
- تدوین پرسش‌نامه سنجش رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، بر اساس عوامل استخراج‌شده در پژوهش حاضر و اعتباریابی آن؛
 - بررسی اثرهای رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان بر عملکرد دانشگاهی؛
 - بررسی تأثیرهای مثبت و منفی رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی؛
 - رابطه بین رضایت و تعهد شغلی بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی.

- آفتابار رودباری، جمیله؛ آقا میرزایی، طاهره؛ بریمانی، خدیجه؛ یوسفی سعیدآبادی، رضا (۱۳۹۶). بررسی شکاف استقلال دانشگاهی از دیدگاه خبرگان دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی بابل و صنعتی نوشیروانی). *دوماهنامه علمی - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۰ (۵)، ۳۳۴-۳۳۴.
- ایمانی لیل آبادی، علی؛ شاه صفی، حسن؛ تاج آبادی، حسین (۱۳۹۶). اصول اخلاق سازمانی در اسلام. *مطالعات منابع انسانی*، ۷ (۳)، ۱۶۴-۱۴۱.
- ایمر، فرشید؛ گرکز، منصور (۱۳۹۶). شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۲ (۴)، ۱۵۲-۱۲۳.
- پورداداشی، آریتا؛ معطوفی، علیرضا؛ عباسی، ابراهیم؛ گرکز، منصور (۱۳۹۹). ارائه الگوی مفهومی انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان حساب‌برسان مبتنی بر نظریه داده بنیاد. *دانش حسابداری مالی*، ۷ (۲)، ۶۳-۸۴.
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۵)، ۴۵-۶۴.
- جاودانی، حمید؛ توفیقی، جعفر؛ قاضی طباطبایی، محمود؛ پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۷). بررسی وضعیت مدیریت نظام آموزش عالی ایران از دیدگاه مدیران عالی: گذشته، حال و آینده. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۴ (۲)، ۱۳۹-۱۶۱.
- حسینی، زهرا؛ مرتضوی، سعید، رحیم نیا، فریبرز؛ ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۷). شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۶ (۴)، ۵۷-۷۰.
- خرسند، سارا؛ جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر؛ رازقی، نادر (۱۴۰۱). آزادی علمی در فضای دانشگاهی، چالش‌ها، استراتژی‌ها و پیامدها. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۱ (۱)، ۳۲-۱.
- دل آرام، معصومه (۱۳۹۳). مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه. *همایش کشوری آموزش علوم پزشکی*، یزد، ۹ تا ۱۱ اردیبهشت ۱۳۹۳، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد.
- رحیمی، صالح؛ اعرابی، سید محمد؛ فیاضی، بی‌بی‌مرجان (۱۳۹۸). گونه‌شناسی استراتژی رفتار سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۵ (۷۵)، ۴۵-۷۰.
- رحیمی، حمید (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اخلاق کاربردی*، ۱۳ (۴۹)، ۹۱-۱۱۷.
- عباس پور، حامد؛ سید نقوی، میرعلی؛ عابدی جعفری، حسن؛ رسولی قهرودی، مهدی؛ مهریار، امیر هوشنگ (۱۳۹۹). تدوین مدل تبیین رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در شرکت‌های دولتی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹ (۲)، ۱۸۹-۲۱۸.
- علاقه‌بند، علی (۱۴۰۱). *مقدمات مدیریت آموزشی (ویراست ششم)*. تهران: نشر ویرایش.
- محمدی، حامد (۱۴۰۰). تحلیل مضمون رفتار اخلاقی کارگزاران عمومی بر اساس باب دوم گلستان سعدی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱ (۳)، ۱۶۹-۱۴۷.
- نوری، علی؛ محمدی، یونس (۱۳۹۵). *راهنمای عملی پژوهش در علوم انسانی*. تهران: نشر ویرایش.
- نصیر زاده، فرشته (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق و وجدان کاری و هوش اخلاقی در مدیریت سازمان‌ها. *فصلنامه علمی - ترویجی اخلاق*، ۱۰ (۳۸)، ۱۰۳-۱۲۵.

یارمحمدزاده، پیمان؛ عنایتی، بهار؛ شعوری میلانی، زهرا (۱۳۹۷). تحلیل رابطه ارزش‌های شخصی و رفتار غیراخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی کارکنان. *فصلنامه اخلاقی در علوم و فناوری*، ۱۵ (۲)، ۶۳-۶۹.

References

- Abbaspour, H., Seyyed Naghavi, M. A., Abedijafari, H., Rasouli Ghahroudi, M. & Mehryar, A. H. (2020). Designing Unethical Pro-Organizational Behaviour Model in Public Companies. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(2), 189-218. (in Persian)
- Aghatabar Roudbari, J., Agha Mirzaei, T., Barimani, K. & Yousefi Saedabadi, R. (2017). The Study of Academic Independence Gap Based on University Experts (The Case of Babol University of Medical Sciences and Noushirvani Technical University). *Educ Strategy Med Sci*, 10 (5), 334-344. (in Persian)
- Alagheband, A. (2022). *Introduction to educational management* (6th edition). Tehran: Virayesh. (in Persian)
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5 (7), 586-598.
- Bryant, W. & Merritt, S.M. (2021). Unethical pro-organizational behavior and positive leader-employee relationship. *Journal of Business Ethics*, 168 (4), 777-793.
- Burnett, E. A. (2017). Bad behavior with good intentions: The role of organizational climate in unethical pro-organizational behavior (*Doctoral dissertation, Clemson University*).
- Castille, C. M., Buckner, J. E. & Thoroughgood, C. N. (2018). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of business ethics*, 149(4), 919-930.
- Chen, M., Chen, C. C. & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082.
- Creswell, J.W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd Edition). Los Angeles: SAGE Publications.
- Del Aram, M. (2013). The basics of promoting professional ethics in the university. *National Medical Science Education Conference*, Yazd, May 9-11, 2013, Shahid Sadougi University of Medical Sciences, Yazd. (in Persian)
- Eimer, F. & Garkeaz, M. (2018). Slippery Slope or Compensatory Behavior: The Role of Locus of Control and Negative Affect on Ethical Accounting Decision Making. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 2 (4), 123-152. (in Persian)
- Emani Lilabadi, A., Shahsafi, H. & Tajabadi, H. (2017). Principles of organizational ethics in Islam. *Journal of Human Resource Management*, 7(3), 141-164. (in Persian)
- Graham, K. A., Resick, C. J., Margolis, J. A., Shao, P., Hargis, M. B. & Kiker, J. D. (2020). Egoistic norms, organizational identification, and the perceived ethicality of unethical pro-organizational behavior: A moral maturation perspective. *Human Relations*, 73(9), 1249-1277.

- Habibi, A., Sarafrazi, A. & Izadyar, S. (2014). Delphi technique theoretical framework in qualitative research. *The International Journal of Engineering and Science*, 3(4), 8-13.
- Hosseini, Z., Mortazavi, S., Rahimnia, F. & Nazemi, S. (2018). Identifying the reasons of Unethical Pro-Organizational Behaviors occurrence in governmental organizations. *Public Organizations Management*, 6(4), 57-70. (in Persian)
- Javdani, H., Tofighi, J., Ghazi Tabatabaee, M., Pardakhtchi, M.H. (2008). Managerial Subsystem in Iranian Higher Education: Past, Present and Future. *IRPHE*, 14 (2), 139-161. (in Persian)
- Jiang, W., Liang, B. & Wang, L. (2022). The Double-Edged Sword Effect of Unethical Pro-organizational Behavior: The Relationship between Unethical Pro-organizational Behavior, Organizational Citizenship Behavior, and Work Effort. *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), 843-869.
- Khorsand, S., Janalizadeh Choobbasti, H. & Razeghi, N. (2022). Scientific Freedom in the Academic Environment: Challenges, Strategies, and Consequences. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 11(1), 1-32. (in Persian)
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A. & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of applied psychology*, 95(1), 1-9.
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. & Legood, A. (2019). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109-126.
- Lian, H., Huai, M., Farh, J. L., Huang, J. C., Lee, C. & Chao, M. M. (2022). Leader unethical pro-organizational behavior and employee unethical conduct: Social learning of moral disengagement as a behavioral principle. *Journal of Management*, 48(2), 350-379.
- Matherne, C. F. & Litchfield, S. R. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 9(5), 35-46.
- Mertens, D. M. & Wilson, A. T. (2019), *Program Evaluation Theory and Practice: A Comprehensive Guide (Second Edition)*. New York: The Guilford Press.
- Mohammadi, H. (2021). A Thematic Analysis of the Ethical Behavior of Public Agents Based on the Second Chapter of Sa'di's Golestan. *Journal of Human Resource Management*, 11(3), ۱۴۷-۱۶۹. (in Persian)
- Nasirzadeh, F. (2014). The impact of management ethics and moral consciousness and intelligence agencies. *Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies*, 10(38), 103-12۰. (in Persian)
- Naude, I. (2004). *Factors impacting on ethical behaviour in organisations* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Ning, N., & Zhaoyi, L. (2017). Psychological contract breach, organizational disidentification, and employees' unethical behavior: Organizational ethical climate as moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45 (9), 1409-1424.

- Nouri, A. & Mohammadi, Y. (2015). *A practical guide to research in the humanities*. Tehran: Virayesh. (in Persian)
- Pourdadashi, A., Maetofi, A., Abbasi, E. & Garkaz, M. (2020). The Development of a Conceptual Model for Auditors' Unethical Pro-Organization Motivations and Behaviors Based on Data Grounded Theory. *Financial Accounting Knowledge*, 7(2), 63-84. (in Persian)
- Rahimi, H. (2017). Analysis of the relationship between organizational culture and ethical behavior of employees of Kashan University. *Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies*, 13(49), 91-117. (in Persian)
- Rahimi, S., Aarabi, S. & Fayazi, B. M. (2020). The Typology of Organizational Behavior Strategy. *Strategic Management Researches*, 25(75), 45-70. (in Persian)
- Shosha, G. (2012). Employment of Colaizzi's strategy in descriptive phenomenology: A reflection of a researcher. *European Science Journal*, 8(27), 31- 43.
- Tavalaee, R. (2010). Factors Influencing the Ethical Conduct of Personnel in Organization. *Police Organizational Development*, 6(25), 45-64. (in Persian)
- Tsiavia, N. (2016). Unethical pro-organizational behavior (UPB): Concept and studies evolution. *Science Journal of Business and Management*, 4 (2), 34-41.
- Umphress, E.E. & Bingham, J.B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22 (3), 621-640.
- Umphress, E.E., Bingham, J.B. & Mitchell, M.S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95 (4), 769.
- Uymaz, A. O. & Arslan, S. (2022). Unethical pro-organizational behavior as an outcome of servant leadership. *Journal of Management & Organization*, 28(1), 33-57.
- Vem, L. J., Cheah, J. H., Ng, S. I. & Ho, J. A. (2022). Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute. *International Journal of Manpower*, (ahead-of-print).
- Wang, D., Weng, Q., Kiani, A. & Ali, A. (2022). Job insecurity and unethical pro-organizational behavior: The joint moderating effects of moral identity and proactive personality. *Personality and Individual Differences*, 195, 111685.
- Xu, L. & Wang, J. (2020). Influence of Challenge-Hindrane Stressors on Unethical Pro-Organizational Behavior: Mediating Role of Emotions. *Sustainability*, 12(18), 7576.
- Yarmohamedzadeh, P., Enayati, B., Zahrai, Shorei Milani, Z. (2020). Analysis of the Relationship between Personal Values and Immoral Behavior with Commitment to Organizational Change. *Ethics in Science and Technology*, 15 (2), 63-69. (in Persian)
- Zhang, C. & Xiao, X. (2020). Review of the influencing factors of unethical pro-organizational behavior. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8 (01), 35.
- Zhang, X., Liang, L., Tian, G. & Tian, Y. (2020). Heroes or villains? The dark side of charismatic leadership and unethical pro-organizational behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5546.

Zhi, Z., Xiaoyu, W., Xiaoyu, J. & Zhanjie, L. (2022). The Impact of Emotional Labor on Unethical Pro-organizational Behavior of Medical Staff: Taking Organizational Identification as an Intermediary. *Psychology and Behavioral Sciences*. 11 (1), 29-36.



Representation of Factors Affecting the Formation of Unethical Pro-organizational Behaviors in the Academic Context

Zohreh Kolivandzadeh¹, Mohsen Nazarzadeh Zare²

Abstract

Background & Purpose: Unethical pro-organizational behaviors as actions for the organization's or its members' interests, despite violating social, and moral values, laws, or behavioral standards. Undoubtedly, behind every unethical pro-organizational behavior a motive or motives that caused such behavior to appear in the interests of the organization or its members. Hence, the main aim of the present study was to identify the factors influencing the formation of unethical pro-organizational behaviors in the academic context.

Methodology: To achieve this purpose, an exploratory sequential mixed approach was used. In the qualitative phase, we used a phenomenological method to extract the factors influencing the formation of unethical pro-organizational behaviors. Hence, 22 experts were selected using the quota sampling method. The tool used to collect data were a semi-structured interview and the seven-step process of Colaizzi. In the quantitative phase, the classical Delphi technique was used to credit the extracted factors. In this technique, a questionnaire was designed based on the extracted factors in the qualitative phase and distributed among 12 experts, to obtain their consensus about the extracted factors. The quantitative data were also analyzed using statistical methods such as Kendall's coefficient of concordance, measures of central tendency, and dispersion in SPSS software.

Findings: The findings obtained from the qualitative and quantitative phases showed that the experts had reached a consensus on the eight important factors of the formation of unethical pro-organizational behaviors in the academic context which included organizational etiquette, organizational structure, managerial approach, lack of academic autonomy, party and political exchanges, legal weakness, personal opportunism and parochialism, and thinking limitation.

Conclusion: The general conclusion of this study showed that in the academic context, compared to the context of other governmental and non-governmental organizations, individual, organizational, and environmental factors play an effective role in the formation of unethical pro-organizational behaviors. Hence, holding knowledge-building workshops to raise the awareness of the organization's individuals about unethical pro-organizational behaviors in the academic context. Strengthening the culture of transparency around the consequences of unethical pro-organizational behaviors in the academic context and accurately identifying unethical pro-organizational behaviors in the regulations and internal rules of a university should be considered by the top of a university.

Keywords: Academic context, Unethical behavior, Unethical pro-organizational behaviors

Citation: Kolivandzadeh, Zohreh & Nazarzadeh Zare, Mohsen (2023). Representation of Factors Affecting the Formation of Unethical Pro-organizational Behaviors in the Academic Context. *Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 109-130. <http://doi.org/10.22034/JHRS.2023.172973>

1. MSc. Student, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran.
E-mail: kolivand.2702@malayeru.ac.ir
2. Assistant Prof., Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran.
E-mail: nazarzadezare@malayeru.ac.ir

Article Type:
Research-based

Corresponding Author:
Mohsen Nazarzadeh Zare

© Authors

Received:
March 18, 2023

Received in revised form:
May 02, 2023

Accepted:
May 22, 2023

Published online:
June 05, 2023





پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بازنمایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی

زهره کولیوندزاده^۱، محسن نظرزاده زارع^۲

نوع مقاله: پژوهشی	چکیده
<p>نویسنده مسئول: محسن نظرزاده زارع © نویسندگان</p> <p>دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۱۲ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۱۵</p>	<p>زمینه و هدف: رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، مجموعه اقدام‌هایی توصیف می‌شود که با زیر پا گذاشتن ارزش‌های اجتماعی، اخلاقی، قوانین یا استانداردهای رفتاری، در راستای منافع سازمان یا اعضای آن انجام می‌شود. بی‌شک در پشت هر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، انگیزه یا انگیزه‌هایی نهفته است که باعث می‌شود چنین رفتاری در جهت منافع سازمان یا اعضای آن بروز کند؛ از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است.</p> <p>روش: برای نیل به این مقصود، پژوهشگران از رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی بهره بردند؛ بدین صورت که در مرحله کیفی با استفاده از روش پدیدارشناسی توصیفی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۲ نفر از خبرگان، عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان به‌روش تحلیل کلایزی احصا شد. در مرحله کمی، برای اعتبارسنجی عوامل احصاشده، از روش دلفی کلاسیک استفاده شد؛ بدین صورت که پرسش‌نامه‌ای بر اساس عوامل احصاشده در مرحله کیفی، طراحی شد و در اختیار ۱۲ نفر خبره قرار گرفت تا میزان اجماع آن‌ها در خصوص عوامل احصاشده به‌دست آید. داده‌های مرحله کمی با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی کندال و اندازه‌های گرایش به مرکز و دور از مرکز تحلیل شدند.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌های حاصل از دو مرحله کیفی و کمی نشان داد که خبرگان، روی هشت عامل مهم شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی به اجماع رسیدند. این هشت عامل عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی؛ ساختار سازمانی؛ رویکرد مدیریتی؛ عدم استقلال دانشگاهی؛ بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی؛ ضعف قانونی؛ منفعت‌طلبی شخصی؛ محدودیت فکری.</p> <p>نتیجه‌گیری: نتیجه کلی این پژوهش نشان داد که در مقایسه با بستر سازمان‌های دولتی و غیردولتی، عوامل فردی و سازمانی و محیطی در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی نقش مؤثرتری دارند؛ از این رو به‌منظور دانش‌افزایی، می‌بایست برگزاری این کارگاه‌ها مدنظر مدیران عالی در دانشگاه‌ها قرار گیرد؛ ارتقای آگاهی افراد سازمان در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی؛ تقویت فرهنگ شفافیت در زمینه عواقب انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی؛ مشخص کردن دقیق رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در آیین‌نامه‌ها و قوانین داخلی دانشگاه.</p> <p>کلیدواژه‌ها: بستر دانشگاهی، رفتار غیراخلاقی، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان</p>

استناد: کولیوندزاده، زهره و نظرزاده زارع، محسن (۱۴۰۲). بازنمایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۱)، ۱۰۹-۱۳۰.
DOI: <http://doi.org/10.22034/JHRS.2023.172973>

۱. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. رایانامه: kolivand.2702@malayeru.ac.ir
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. رایانامه: nazarzadezare@malayeru.ac.ir



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
<http://www.jhrs.ir>

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری
مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۲، بهار، دوره ۱۳، شماره ۱، ص. ۱۰۹-۱۳۰
شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

مقدمه^۱

اخلاق در سازمان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف شده است که بر اساس آن، خوبی‌ها و بدی‌های سازمان مشخص و عمل بد از عمل خوب متمایز می‌شود (ایمانی لیل‌آبادی، شاه صفی و تاج‌آبادی، ۱۳۹۶؛ رحیمی، ۱۳۹۶)؛ از این رو، اخلاق و مفهوم رفتار اخلاقی در بستر سازمانی، به یکی از اولویت‌های سازمانی در قرن جاری تبدیل شده است (محمدی، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، در محیط‌های پیچیده و متغیر امروز، سازمان‌ها با مسائل مختلفی دست به‌گریبان‌اند که یکی از این مسائل بسیار مهم، رواج رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان است (یارمحمدزاده، عنایتی و شعوری، ۱۳۹۷). آمفرس و بینگهام^۲ (۲۰۱۱) «رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان»^۳ را مجموعه اقدام‌هایی توصیف کرده‌اند که با زیر پا گذاشتن ارزش‌های اجتماعی، اخلاقی، قوانین یا استانداردهای رفتاری مناسب، در راستای منافع سازمان یا اعضای آن انجام می‌شود. از این رو، معمولاً رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، در راستای منافع سازمان یا اعضای آن اتفاق می‌افتد و به احتمال زیاد، با احساس دل‌بستگی به سازمان مرتبط است؛ هرچند این رفتارها از نظر اجتماعی و اخلاقی نامقبول تلقی می‌شوند (برایانست و مریت،^۴ ۲۰۲۱). از این رو، چنین رفتارهایی، نه‌تنها در شرح وظیفه و شغل افراد قید نمی‌شوند، بلکه مدیران عالی و میانی سازمان نیز آن را ابلاغ نمی‌کنند؛ با وجود این، همچنان در محیط‌های سازمانی دیده می‌شوند (تسیاویا^۵، ۲۰۱۶).

امروزه بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر سازمانی، به امری بدیهی تبدیل شده است. مسلم است که پشت هر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، انگیزه یا انگیزه‌هایی تهفته است که باعث می‌شود چنین رفتاری در جهت منافع سازمان یا اعضای آن بروز کند. در این خصوص، پژوهش‌های موجود تصدیق می‌کند که کارکنان ممکن است از طرف سازمان خود، به‌سمت‌وسوی انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان سوق پیدا کنند (آمفرس و بینگهام، ۲۰۱۱)؛ به همین دلیل، ممکن است که مفهوم رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، مثبت و مطلوب ارزیابی شود؛ زیرا مزایا و منافع را برای سازمان و اعضای آن به همراه دارد (تسیاویا، ۲۰۱۶). اما با وجود مزایا و منافع کوتاه‌مدت این رفتارها برای سازمان، بعضی از پژوهش‌ها با اشاره به پیامدهای منفی این رفتارها، اذعان کرده‌اند که رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان مضر و پُرهزینه است. برای مثال، نتایج پژوهش‌های آمفرس، بینگهام و میشل^۶ (۲۰۱۰)؛ تسیاویا (۲۰۱۶) بیانگر آن است که شاید کارکنان با مشارکت در رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، به سازمان خود کمک کنند؛ اما نتیجه این اقدام‌ها ممکن است از نیت اصلی آن‌ها دور باشد و در نهایت باعث شود که سازمان آسیب ببیند. بنابراین، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، ریسک زیادی برای سازمان به همراه دارد و ممکن است به منافع ذی‌نفعان سازمان آسیب برساند و اعتبار سازمان را نیز خدشه‌دار کند. در این خصوص، ژانگ و شیاو^۷ (۲۰۲۰) نیز معتقدند که بعضی از عوامل سازمانی، مثل رهبری اخلاقی و حمایت سازمانی، مشوق‌های مهمی در بروز رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در نظر گرفته می‌شوند؛ زیرا این عوامل هویت و تعهد کارکنان به سازمان را افزایش می‌دهد و متعاقب آن، کارکنان ممکن است منافع اجتماعی را در راستای منافع سازمانی قربانی کرده و در

۱. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش است.

1. Umphress & Bingham

۳. Unethical Pro-organizational Behavior (UPB)

۴. Bryant & Merritt

۵. Tsiavia

۶. Umphress, Bingham & Michell

۷. Zhang & Xiao

نتیجه، به رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان خود اقدام کنند. در بعضی از مطالعات گذشته نیز به عواملی از قبیل استحقاق روان‌شناختی، تعهد عاطفی، هویت سازمانی، حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، ناامنی شغلی و مبادله رهبر - عضو، در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بسترهای تجاری و غیرتجاری اشاره شده است (جیانگ، لیانگ و وانگ؛ ۲۰۲۲؛ لی، شوارتز، نیومن و لیگود؛ ۲۰۱۹؛ ماترن و لیچفیلد؛ ۲۰۱۲؛ چن، چن و شلدون؛ ۲۰۱۶؛ ویس، چیا، ننگ و هو؛ ۲۰۲۲؛ وانگ، ننگ، کیانی و علی؛ ۲۰۲۲)؛ بنابراین اثرهای منفی رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، هم جدی و هم گسترده است و نه تنها می‌تواند باعث ضرر مالی، آسیب به شهرت و مشروعیت سازمان شود، بلکه در بلندمدت، آینده سازمان را نیز به خطر می‌اندازد (نینگ و ژائویی؛ ۲۰۱۷؛ حسینی، مرتضوی، رحیم‌نیا و ناظمی، ۱۳۹۷).

با توجه به آنچه گفته شد، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، در اغلب سازمان‌ها ممکن است اتفاق بیفتد، بستر دانشگاهی نیز از این قاعده مستثنا نیست و امروزه گسترش روزافزون چنین رفتارهایی را در محیط‌های دانشگاهی شاهدیم. برای نمونه، می‌توان به چنین رفتارهایی اشاره کرد: رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در دادن نمره قبولی به بعضی از دانشجویان، به منظور جلوگیری از مشروطی و عواقب رفتاری ناشی از آن مانند خودکشی؛ رفتارهای دانشگاهی غیراخلاقی برای چاپ مقاله، به منظور کسب شهرت فردی و سازمانی؛ رفتارهای دانشگاهی غیراخلاقی برای کسب بودجه و جوایز؛ چشم‌پوشی از بعضی از رفتارهای دانشگاهی غیراخلاقی اعضای هیئت‌علمی، برای جلوگیری از خدشه‌دار شدن اعتبار گروه آموزشی و دانشگاه؛ میانجیگری بعضی مدیران و معاونان برای تغییر نمرات ثبت‌شده توسط اساتید، به منظور جلوگیری از خدشه‌دار شدن اعتبار دانشگاه ناشی از افت تحصیلی؛ دست‌کاری در بعضی از اسناد، در راستای تسهیل در فرایند یا حفاظت از منافع دانشگاه؛ دادن اطلاعات غیرواقعی به مراجع بالادستی، به منظور حفظ وجهه و اعتبار دانشگاه؛ سفارش در جذب یا استخدام افراد خاص توسط نهادهای خارج از دانشگاه و نمونه‌های بسیاری که در طول هر سال، در بستر دانشگاه اتفاق می‌افتد. ادبیات رفتار سازمانی در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، بیانگر آن است که این رفتارها اغلب با نیاتی از قبیل نوع‌دوستی و سودرسانی به سازمان و اعضای آن، در بستر سازمان‌های دولتی، تجاری و غیرتجاری اتفاق افتاده‌اند؛ از این رو ادبیات موجود در این زمینه، بیشتر بر عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، در بافتارهای غیرآموزشی و دانشگاهی تکیه دارد، در حالی که بی‌توجهی به این گونه رفتارها در بستر دانشگاهی، در درازمدت، به شهرت و اعتبار دانشگاه آسیب می‌رساند. از این رو، در خصوص شکل‌گیری عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بسترهای آموزشی و دانشگاهی، شکاف اساسی محسوس است. با علم به اینکه در بستر دانشگاهی نیز وقوع رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اجتناب‌ناپذیر است و با توجه به شکاف موجود، اجرای این پژوهش از جنبه‌های زیر ضروری به نظر می‌رسد:

- به لحاظ نظری، اجرای این پژوهش ادبیات موجود در زمینه رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی را از جنبه‌های کمی و کیفی توسعه می‌دهد که پیش‌تر به‌عنوان خلأیی در ادبیات رفتارهای غیراخلاقی

۱Jiang, Liang & Wang

۲Lee, Schwarz, Newman & Legood

۳Matherne & Litchfield

۴Chen, Chen & Sheldon

۵Vem, Cheah, Ng, & Ho

۶Wang, Weng, Kiani & Ali

۷. Ning & Zhaoyi

به نفع سازمان تشریح شد.

- به لحاظ عملی، اجرای پژوهش حاضر باعث می‌شود که مدیران دانشگاهی و همچنین اعضای هیئت‌علمی، در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، بینش و فهم دقیق‌تر و واقع‌بینانه‌تری کسب کنند.
 - با شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، راه‌کارهایی برای حذف یا به حداقل رساندن رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان پیشنهاد می‌شود.
- در مجموع، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به دو سؤال اساسی زیر است:
۱. چه عواملی بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی مؤثرند؟
 ۲. از دیدگاه خیرگان، عوامل به‌دست‌آمده در خصوص شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، چه اندازه‌ای اعتبار دارد؟

پیشینه نظری پژوهش

رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان

رفتار غیراخلاقی به رفتاری اطلاق می‌شود که معیارهای اخلاقی پذیرفته‌شده اجتماعی را نقض می‌کند. با این حال، بسیاری از مطالعات در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که رفتار غیراخلاقی کارکنان، ممکن است به نفع سازمان آن‌ها باشد. بر این اساس، مفهوم «رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان» به‌وجود آمد. این مفهوم برای نخستین بار توسط آمفرس و همکاران، در سال ۲۰۱۰ مطرح و وارد ادبیات حوزه رفتار سازمانی شد. رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری است که به‌عمد توسط کارکنان برای ارتقای عملکرد مؤثر سازمان یا اعضای آن اجرا می‌شود و ارزش‌های اصیل اخلاقی، اجتماعی، آداب‌ورسوم، قوانین یا استانداردهای رفتار مناسب را نقض می‌کند (آمفرس و بینگهام، ۲۰۱۱). این مفهوم شامل دو نکته کلیدی است: نخست اینکه، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، از دسته رفتارهای غیرقانونی یا نادرست در سازمان است. دوم اینکه، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، نوعی رفتار مفید برای سازمان است و به‌طور فعال توسط خود کارکنان انجام می‌شود. با این حال، این مفهوم، تنها بر سوددهی رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان برای کمک به سازمان تأکید می‌کند؛ اما منافع آن برای اعضای سازمان را نادیده می‌گیرد (ژانگ و شیائو، ۲۰۲۰). بدین ترتیب، شاید رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، در ابتدا به نفع سازمان و اعضای آن باشد؛ اما ماهیت غیراخلاقی آن ممکن است در نهایت به عواقب نامطلوب یا حتی مخرب منجر شود یا حتی برای منافع ذی‌نفعان و شهرت و موقعیت قانونی سازمان‌ها مضر باشد و در نتیجه مانع توسعه پایدار سازمان‌ها شود (شو و وانگ، ۲۰۲۰).

نگاهی به عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان

مطالعات گذشته نشان می‌دهد که در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، عوامل متعددی در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیرگذارند. در ادامه به بعضی از این عوامل اشاره شده است.

- **استحقاق روان‌شناختی:** استحقاق روان‌شناختی محل کار، عبارت است از ادراک کارکنان مبنی بر اینکه آن‌ها مستحق هستند که «از مشارکت در یک رابطه کاری، نوعی گرامت دریافت کنند» (جیانگ و همکاران، ۲۰۲۲). استحقاق روان‌شناختی زمانی پدیدار می‌شود که افراد احساس کنند، تلاش‌های‌شان در مقایسه با آنچه به آن‌ها ارائه شده، ارزشمندتر است. بدین ترتیب، این افراد برای رسیدن به اهداف خود و همچنین برای خوب جلوه کردن در مقابل دیگران، تمایل بیشتری به مشارکت در رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان دارند (لی و همکاران، ۲۰۱۹).
- **تعهد عاطفی:** تعهد عاطفی به‌عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی، بیانگر دل‌بستگی یا پیوند عاطفی کارکنان با سازمانشان است. نتایج مطالعات بیانگر آن است که افرادی با سطوح بالایی از تعهد عاطفی، به‌احتمال زیاد درگیر رفتارهایی می‌شوند که با وجود مشکوک بودن از نظر اخلاقی مشکوک، به نفع سازمان است (ماترن و لیچفیلد، ۲۰۱۲).
- **هویت سازمانی:** هویت سازمانی به ادراک یگانگی یا تعلق به سازمان اشاره دارد. هویت سازمانی پیش‌بینی‌کننده قدرت‌مندی برای نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی محسوب می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس نتایج مطالعات، افرادی که به‌شدت با سازمان خود هویت می‌یابند و باورهای قوی و مثبتی دارند، به‌احتمال زیاد درگیر رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان می‌شوند.
- **حمایت سازمانی:** حمایت سازمانی بر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر مثبت و چشمگیری دارد؛ زیرا حمایت سازمانی می‌تواند بر قضاوت اخلاقی کارکنان تأثیر بگذارد و آن‌ها را به انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان ترغیب کند؛ بنابراین هنگامی که کارکنان از حمایت سازمانی کافی برخوردار شوند، احساس هویت سازمانی می‌کنند و با احساس وظیفه، به رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان دست می‌زنند (ژی، شیائو، شیائو و ژانجی، ۲۰۲۲).
- **فرهنگ سازمانی:** جهت‌گیری فرهنگی رایج در هر سازمان، بر ادراک افراد تأثیر بسزایی دارد و در نتیجه، رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. بدین ترتیب، فرهنگ سازمانی می‌تواند زمینه موفقیت سازمان را فراهم آورد و از طریق ایجاد چارچوبی مشخص، از مسائل اخلاقی پشتیبانی کند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که فرهنگ بر پیامدهای سازمانی و کارکنان تأثیر چشمگیری دارد (وم و همکاران، ۲۰۲۲).
- **نامنی شغلی:** نامنی شغلی به احساس ناتوانی در حفظ و تداوم مطلوب یک موقعیت شغلی اشاره دارد. از این‌رو، کارکنان ممکن است که برای مقابله با نامنی شغلی، به کارفرمای خود نشان دهند که می‌توانند به‌طور مؤثری به سازمان کمک کنند. آن‌ها ممکن است که به هر قیمتی، از جمله نادیده گرفتن رفتارهای اخلاقی به نفع سازمان خود تلاش کنند و با انجام اقدام غیراخلاقی و سودمند از دید سازمان، خود را برای مافوق کارآمد نشان دهند. بر اساس نتایج مطالعات، کارکنانی که در معرض خطر از دست‌دادن شغل خود قرار دارند، ممکن است که به انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تمایل داشته باشند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲).

۱) Psychological Entitlement (PE)

۲) Affective Commitment

۳) Organizational Identification (OID)

۴) Organizational support

۵) Zhi, Xiaoyu, Xiaoyu & Zhanjie

۶) Organizational Culture

۷) Job I insecurity

- **مبادله رهبر - عضو:** نتایج مطالعات بیانگر آن است که افزایش مبادله بین رهبر - عضو، می‌تواند عضوی از سازمان را برای انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان با هدف سود بردن رهبر محبوب خود ترغیب کند؛ بنابراین مبادله رهبر عضو، همچون «شمشیری دو لبه» است که علاوه بر مطلوبیت، نتایج منفی نیز به همراه دارد (برایات و مریت، ۲۰۲۱).

پیشینه تجربی پژوهش

در این بخش، مطالعات داخلی و خارجی مرتبط با مسئله پژوهش مرور شده است (جدول ۱).

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

پژوهشگران	موضوع	نتایج
پورداداشی، معطوفی، عباسی و گرکز (۱۳۹۹)	ارائه الگوی مفهومی انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان حسابرسان	عواملی چون ویژگی‌های فردی، جایگاه سازمانی، ویژگی‌های حرفه‌ای، عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی بر انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان حسابرسان مؤثر است.
عباس‌پور، سیدنقوی، عابدی جعفری، رسولی قهرودی و مهریار (۱۳۹۹)	تدوین مدل تبیین رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در شرکت‌های دولتی	رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان از سه مؤلفه تشکیل شده است: سوءاستفاده جانی، سوءاستفاده مالی و سوءاستفاده اطلاعاتی.
لیان و همکاران ^۲ (۲۰۲۲)	رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان رهبر و رفتار غیراخلاقی کارکنان: یادگیری اجتماعی و عدم مشارکت اخلاقی به‌عنوان یک رفتار	کارکنان از مشارکت رهبران خود در رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان یاد می‌گیرند.
برایات و مریت (۲۰۲۱)	رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان و روابط مثبت رهبر و کارمند	رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، ممکن است توسط سطوح بالایی از تبادل رهبر - کارمند، به‌ویژه عناصر عاطفی، تشویق شوند.
بارنت ^۳ (۲۰۱۷)	رفتار بد با نیت خوب: نقش جو سازمانی در رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان	جو اخلاقی و اهداف سازمان بر تمایل افراد به انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر مثبتی دارد.
آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱)	وقتی کارمندان به‌دلایل خوب کارهای بد انجام می‌دهند: بررسی رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان	روابط و تعامل اجتماعی مثبت ممکن است به‌طور غیرمستقیم، به رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان منجر شود.
آمفرس و همکاران (۲۰۱۰)	رفتار غیراخلاقی: تأثیر شناسایی سازمانی و باورهای متقابل مثبت بر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان	هویت سازمانی به‌طور مثبت با رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان مرتبط است

مرور پژوهش‌های انجام‌شده نشان داد که در سطح کشور، اغلب پژوهش‌ها، به شناسایی عوامل شکل‌گیری این نوع رفتار در سازمان‌های دولتی و غیردولتی پرداخته‌اند و تاکنون در بستر آموزشی و دانشگاهی پژوهشی انجام نشده است. در پژوهش‌های خارج از کشور نیز، بیشتر به تأثیر متغیرهای سازمانی بر شکل‌گیری این نوع رفتارها در سازمان‌های تجاری و غیرتجاری پرداخته شده و در بستر دانشگاهی پژوهشی انجام نشده است. با توجه به شکاف موجود در پژوهش‌های داخلی و خارج از کشور، در این پژوهش عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی بررسی

^۱ Leader-Member Exchange (LMX)

^۲ Lian et al

^۳ Burnett

شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر زمان مقطعی - عرضی، از نظر مکان اجرا میدانی و از نظر نحوه اجرا آمیخته متوالی اکتشافی است. در ادامه، مراحل اجرای پژوهش تشریح شده است.

مرحله کیفی

در این مرحله با توجه به اینکه پژوهشگران به دنبال درک عمیقی از عوامل مؤثر در بروز رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی بودند، از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی استفاده کردند. هدف روش پدیدارشناسی، دستیابی به درکی عمیق‌تر از پدیده در دست بررسی با توجه به تجربه زیسته است (مرتنز و ویلسون، ۲۰۱۸: ۳۲۱). به سخن دیگر، روش پدیدارشناسی، برای توصیف و تفسیر تجربه زیسته افراد در خصوص پدیده‌ای خاص و دستیابی به درکی عمیق‌تر از ماهیت و معنای آن تجربه است (نوری و محمدی، ۱۳۹۵: ۴۳). بر این اساس، در پژوهش حاضر پژوهشگران به دنبال آن بودند که فقط با تکیه بر تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان که در طول زندگی دانشگاهی‌شان برای آن‌ها اتفاق افتاده است، به شناسایی عوامل مؤثر در بروز این رفتارها بپردازند، نه بر اساس مفروضات ذهنی یا ایده‌های پیش فرض خود (اپوخه)؛ بنابراین از روش پدیدارشناسی توصیفی استفاده کردند.

با در نظر گرفتن اینکه مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر، افرادی بودند که رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان را تجربه کردند و همچنین با علم به اینکه به‌طور معمول، چنین رفتاری از کارکنان سازمان (مدیر، معاون، کارمند) سر می‌زند، در این پژوهش از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند از نوع سهمیه‌ای برای انتخاب مشارکت‌کنندگان استفاده شده است. در روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای،^۲ سهم افراد مختلف در پژوهش با در نظر گرفتن ویژگی‌های مشخصی مانند جنسیت، جایگاه و طبقه اجتماعی لحاظ می‌شود (نوری و محمدی، ۱۳۹۵: ۶۱). در این پژوهش نیز با توجه به این نکته که پژوهشگران قصد داشتند درک عمیق‌تری از پدیده مدنظر به‌دست آورند، مشارکت‌کنندگان خود را از سه جایگاه و طبقه شغلی مدیر، هیئت‌علمی و کارمند انتخاب کردند. بر این اساس، ۲۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی، مدیران و کارمندان دانشگاهی که از تجربه زیسته در خصوص پدیده در دست بررسی برخوردار بودند، انتخاب شدند.

شایان ذکر است که در این مرحله، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی شناسایی شد و به‌نوعی داده‌های به‌دست‌آمده در مصاحبه‌ها به‌طور فراوانی با داده‌های قبلی مشابهت داشتند؛ به‌نحوی که انتخاب افراد جدید برای انجام مصاحبه، داده‌های بیشتری به پژوهش اضافه نکرد. به همین دلیل پژوهشگران بعد از انجام مصاحبه بیست‌ودوم به این نتیجه رسیدند که حجم زیادی از اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های جدید، تکراری است و به سخن دیگر، داده‌های مدنظر به اشباع رسیده است. بدین ترتیب، فرایند مصاحبه با مصاحبه‌شونده بیست‌ودوم به اتمام رسید. مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

^۱ Mertens & Wilson

^۲ Epoche

^۳ Quota sampling

جدول ۲. ویژگی‌های افراد شرکت‌کننده در پژوهش

شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت	شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت
۱	مدیر	مرد	۱۲	هیئت‌علمی	مرد
۲	مدیر	مرد	۱۳	هیئت‌علمی	مرد
۳	کارمند	مرد	۱۴	مدیر	زن
۴	کارمند	زن	۱۵	کارمند	مرد
۵	مدیر	زن	۱۶	کارمند	مرد
۶	مدیر	مرد	۱۷	هیئت‌علمی	مرد
۷	کارمند	زن	۱۸	مدیر	مرد
۸	مدیر	مرد	۱۹	هیئت‌علمی	مرد
۹	مدیر	مرد	۲۰	مدیر	مرد
۱۰	مدیر	مرد	۲۱	مدیر	مرد
۱۱	هیئت‌علمی	مرد	۲۲	مدیر	مرد

برای احصای نقطه نظرهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش، از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که به‌شیوه قیاسی اجرا شد. بدین‌صورت که پژوهشگران پرسش اصلی خود را در خصوص تجارب هریک از مشارکت‌کنندگان در زمینه رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان مطرح کردند و متناسب با پاسخ آن‌ها، سؤال‌های جزئی‌تری را مطرح کردند. در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها، از روش هفت‌مرحله‌ای تحلیل محتوای کلایزی^۱ استفاده شد (شوشا^۲؛ ۲۰۱۲) که مراحل آن به ترتیب زیر است:

در مرحله اول، پژوهشگران تمام بیانات ارائه‌شده مشارکت‌کنندگان در پژوهش را در پایان هر مصاحبه به‌طور مکرر گوش دادند و توصیفات آن‌ها را درباره پدیده مدنظر روی کاغذ پیاده و سعی کردند برای درک تجارب مشارکت‌کنندگان، چند مرتبه آن‌ها را بررسی و مطالعه کنند. در پایان این مرحله، ۱۴۰ کد باز به‌دست آمد.

در مرحله دوم، پژوهشگران جمله‌ها و واژه‌های مرتبط با پدیده در دست بررسی (عوامل مؤثر در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان) را مشخص کردند.

در مرحله سوم، به هر یک از مفهوم‌ها و واژه‌های استخراج‌شده از مرحله قبل، مفهوم خاصی داده شد که بیانگر معنا و مفهوم اساسی تفکر مشارکت‌کنندگان بود و برای اطمینان از موثق بودن آن‌ها، به بیانات اصلی مشارکت‌کنندگان مراجعه می‌شد.

در مرحله چهارم، پژوهشگران بعد از مطالعه و مرور دقیق بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مفاهیم مشترک را در دسته‌ها و طبقه‌های خاص موضوعی قرار دادند.

در مرحله پنجم، پژوهشگران سعی کردند تا با تشکیل طبقات کلی‌تر، نتایج را برای توصیف دقیق‌تر از پدیده در دست

^۱Colaizzi

^۲Shosha

مطالعه به هم پیوند دهند؛ از این رو در پایان این مرحله، ۱۰ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی به دست آمد. در مرحله ششم، عقاید استنتاج شده به توصیفی جامع و کامل از پدیده در دست مطالعه تبدیل شد. در مرحله هفتم، به منظور اطمینان از اعتبار یافته‌های به دست آمده از تحلیل داده‌ها، این یافته‌ها با مشارکت‌کنندگان به اشتراک گذاشته شد و آن‌ها نیز صحت یافته‌ها را تأیید کردند. در پژوهش‌های کیفی، اعتبار به این معناست که آیا یافته‌های به دست آمده از برداشت پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان در پژوهش یا خوانندگان آن پژوهش درست است یا خیر. در پژوهش حاضر، برای اعتباریابی یافته‌های کیفی، از راهبردهای اعتباریابی کرسول (۲۰۰۹) استفاده شد. کرسول (۲۰۰۹) چند راهبرد برای بررسی اعتبار در پژوهش‌های کیفی مطرح کرده است که عبارت‌اند از:

۱. بررسی توسط اعضا یا مشارکت‌کنندگان؛^۱

۲. بررسی توسط هم‌تایان یا همکاران؛^۲

۳. ممیزی بیرونی؛^۳

۴. بازتاب‌پذیری؛^۴

۵. به هم‌تنیدگی یا مثلث‌سازی.^۵

در پژوهش حاضر با توجه به اینکه پژوهشگران از سه منبع (اعضای هیئت‌علمی، مدیران و کارکنان) به جمع‌آوری یافته‌ها اقدام کردند، از راهبرد به هم‌تنیدگی منابع در پژوهش استفاده کردند. افزون بر این، با توجه به اینکه در پایان هر مصاحبه، پژوهشگران از گفته مصاحبه‌شوندگان برداشت‌های خود را مدنظر قرار دادند، برای بررسی صحت یافته‌ها و تأیید این برداشت‌ها، از راهبرد بررسی توسط مشارکت‌کنندگان نیز بهره بردند. در نهایت، پژوهشگران بعد از انجام فرایند تحلیل محتوای کلایزی، یافته‌های به دست آمده را در اختیار دو فرد آشنا به روش کیفی قرار دادند و آن‌ها نیز یافته‌های به دست آمده را تأیید کردند؛ بنابراین از راهبرد بررسی توسط هم‌تایان نیز، به‌عنوان یکی دیگر از راهبردهای اعتباربخشی در این مرحله از پژوهش استفاده شده است.

مرحله کمی

در این مرحله، پژوهشگران در راستای اعتبارسنجی عوامل استخراج‌شده در مرحله کیفی، از تکنیک دلفی کلاسیک استفاده کردند. تکنیک دلفی یکی از تکنیک‌های مهم برای اتفاق نظر روی مسئله‌های کیفی است؛ از این رو در پژوهش‌هایی که جنبه اکتشافی دارند و به دنبال شناسایی عناصر اساسی یک پدیده‌اند، از تکنیک دلفی استفاده می‌شود (حبیبی، سرافرازی و ایزدیار، ۲۰۱۴). بر این اساس، ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسش‌نامه‌ای بود مبتنی بر عوامل احصا شده در مرحله کیفی پژوهش که در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای، از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شد. نمونه آماری در

۱. Creswell

۲. Member Checking

۳. Peer Checking

۴. External Audit

۵. Reflexivity

۶. Triangulation

مرحله کمی پژوهش، ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی بودند که در کنار برخورداری از دانش و تجربه لازم در خصوص پدیده در دست بررسی، تمایل داشتند که در پژوهش مشارکت کنند. از این رو، پژوهشگران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، از نوع گلوله برفی، به انتخاب آن‌ها اقدام کردند. برای بررسی روایی پرسش‌نامه، از روایی صوری استفاده شد؛ بدین‌صورت که سؤال‌های پرسش‌نامه در اختیار دو فرد متخصص در حوزه رفتار سازمانی قرار گرفت و آن‌ها نیز سؤال‌ها را تأیید کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی نیز از ضریب همبستگی کندال^۱ و مقادیر میانه، انحراف معیار و دامنه چارکی در نسخه ۲۲ نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مرحله کیفی

یافته‌های به‌دست‌آمده از مرحله کیفی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال اول پژوهش (چه عواملی بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی مؤثرند؟) نشان داد که از مجموع ۱۴۰ کد استخراج‌شده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۵۱ کد به عوامل فردی، ۶۵ کد به عوامل سازمانی و ۲۴ کد به عوامل محیطی اختصاص دارد. در جدول ۳، نمونه‌ای از چگونگی استخراج کدهای باز از یک مصاحبه آورده شده است. همچنین در جدول ۴ مقوله‌های اصلی، فرعی و نمونه‌هایی از کدهای استخراجی درج شده است.

جدول ۳. بخشی از متن مصاحبه یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش

کد مصاحبه‌شونده	بخشی از متن مصاحبه	نمونه‌ای از کدهای باز استخراج‌شده
۱۱	در طول زندگی آکادمیک خود با موارد بسیاری در این خصوص مواجه شدم که به چند نمونه از آن‌ها اشاره می‌کنم. در یکی از ترم‌های تحصیلی، یکی از دانشجویان که چند بار نیز از درس من افتاده بود، در آستانه مشروطی بود و متأسفانه بازهم در درس من، نمره قبولی کسب نکرده بود؛ لذا به دلیل شرایطی که دانشجوی داشت (قصد برای خودکشی) بنده توسط بعضی از مدیران تحت فشار قرار گرفتم تا نسبت به دادن نمره پاسی به آن دانشجو اقدام کنم، چراکه اگر دانشجو خدای نکرده اقدام به خودکشی می‌کرد، شاید وجهه دانشگاه زیر سؤال می‌رفت. مورد مشابه دیگر در این خصوص برمی‌گردد به موافقت با تمدید سنوات یکی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی که بازهم به دلیل شرایط حاد دانشجو (افسردگی) از طرف بعضی از مقامات دانشکده با من تماس گرفتند و درباره موافقت کردن با تمدید سنوات دانشجو میانجیگری می‌کردند؛ لذا من هم مجبور به انجام این کار شدم. مورد دیگر که به سابقه قبلی من در پست مدیریت گروه برمی‌گردد، این بود که یک متقاضی برای تدریس	۱. انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان برای خدشه‌دار نشدن وجهه دانشگاه ۲. تحت فشار قرار گرفتن توسط مدیران برای انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان ۳. میانجیگری بعضی مدیران برای انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان ۴. تحت فشار قرار گرفتن مدیران دانشگاه توسط افراد ذی‌نفوذ برای انجام رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان

^۱. Kendall's coefficient of concordance
SPSS

در گروه ما تقاضا داده بود که گروه ما مخالفت کرد؛ اما به خاطر آشنایی با بعضی از مقامات ذی‌نفوذ بیرون از دانشگاه و به دلیل اینکه حضور ایشان می‌توانست برای دانشگاه مفید باشد، از طرف ریاست دانشکده و بعضی از معاونین تحت فشار قرار گرفتیم و بالاخره تن به انجام این کار دادیم.

جدول ۴. کدها، مقوله‌های اصلی و فرعی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	نمونه‌هایی از کدهای استخراج شده
عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی	عوامل فردی	منفعت‌طلبی شخصی	منفعت شخصی، حفظ پُست و مقام، رسیدن به اهداف شخصی، از دست‌ندادن حمایت‌های مدیر، گرفتن پاداش، ارتقای درجه شغلی
		ویژگی‌های شخصیتی	دل‌سوزی، خوش‌خدمتی، احساس همدلی با افراد، درک شرایط مختلف افراد، عذاب وجدان، غلبه احساس بر عقل
		محدودیت فکری	ناآگاهی فرد از غیراخلاقی بودن رفتار، در نظر نگرفتن تمام جوانب عواقب کار، بی‌تفاوتی فرد در خصوص غیراخلاقی بودن رفتار
	عوامل سازمانی	میهن‌پرستی سازمانی	متضرر نشدن دانشگاه، ایجاد ذهنیت مثبت در دیگران نسبت به دانشگاه، کمک به پیشرفت دانشگاه، بازخواست‌نشدن دانشگاه، خوب جلوه دادن دانشگاه
		فرهنگ سازمانی	وجود انتظار متقابل میان کارمند و مدیر، محیط و جو حاکم بر سازمان، هم‌رنگ دیگران شدن، فرهنگ از قبل شکل گرفته در دانشگاه، مرسوم شدن این رویه در دانشگاه
		ساختار سازمانی	هنجارها و سیاست‌های کلی سازمان، به‌کارنگرفتن افراد، بر اساس شایستگی و توانمندی در پُست‌های سازمانی، نظارت‌نداشتن بر اجرای قانون، عدم وجود شایسته‌سالاری، در نظر نگرفتن توانمندی افراد
		رویکرد مدیریتی	آگاهی بیشتر مدیر از مصلحت دانشگاه، حفظ جایگاه مدیریت، نوع نگرش و انتظارات مدیر، نگرش و دیدگاه مدیر، نوع دغدغه مدیر برای اداره سازمان، میزان اخلاق مدار بودن مدیر
	عوامل محیطی	عدم استقلال دانشگاهی	فشارهای خارج از سازمان، تحت فشار قرار گرفتن توسط فضای مجازی و کمپین‌ها، نفوذ و اعمال قدرت سازمان‌های دیگر بر دانشگاه، فشار از سوی مسئولان خارج از دانشگاه، عدم قدرتمندی دانشگاه و مجموعه مدیریتی
		بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی	نیاز دانشگاه به حمایت سازمان‌های دیگر، ارتباط با افراد دارای مقام خارج از دانشگاه، انتصاب افراد به پُست و مقام بر اساس سیاست و احزاب، بده‌بستان‌های دانشگاه با سازمان‌های دیگر، جذب کارمندان و اعضای هیئت‌علمی با سفارش مقام سیاسی
		ضعف قانونی	تعریف نشدن قانون در ارتباط با این نوع رفتار، بی‌توجهی قانون‌گذار در تصویب قوانین، وضع‌نشدن قانون دقیق و مشخص، سکوت قانون در برابر این رفتار، وجود مشکل در قانون

در مرحله کمی، به سؤال دوم پژوهش (میزان اعتبار عوامل به‌دست‌آمده در خصوص شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی از دیدگاه خبرگان چقدر است؟) پاسخ داده شد. در این مرحله با استفاده از تکنیک دلفی و بعد از دو بار توزیع پرسش‌نامه بین خبرگان، نتایج نشان داد که در خصوص عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، بین خبرگان توافق بسیار زیادی وجود دارد. در ادامه به شرح بیشتر یافته‌های مرحله کمی پرداخته می‌شود. برای تعیین میزان اتفاق نظر در تکنیک دلفی، پژوهشگران در دور نخست، به توزیع پرسش‌نامه‌ای در خصوص عوامل احصا شده در مرحله کیفی اقدام کردند که در این دور، بعضی از عوامل احصا شده در مرحله کیفی، از قبیل میهن‌پرستی سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی، طبق اجماع خبرگان حذف شد.

پس از حذف این عوامل، در دور دوم اجرای تکنیک دلفی، پژوهشگران به توزیع مجدد پرسش‌نامه اقدام کردند تا میزان اتفاق نظر خبرگان را به‌دست آورند. بعد از جمع‌آوری نظرها با استفاده از روش‌های آماری مانند ضریب هم‌هنگی کندال، انحراف چارکی، انحراف معیار و میانه، داده‌های به‌دست‌آمده از نظر خبرگان تجزیه و تحلیل شد. به‌طور معمول، در تحلیل دلفی از ضریب هم‌هنگی کندال برای بررسی میزان توافق روی پرسش‌نامه استفاده می‌شود. این ضریب به‌عنوان مقیاسی برای تعیین درجه هم‌هنگی و میزان موافقت بین دیدگاه‌های خبرگان است. مقدار این مقیاس بین صفر و یک است؛ یعنی زمانی اتفاق نظر کاملی وجود نداشته باشد، مقدار ضریب کندال صفر و در صورت اتفاق نظر کامل میان خبرگان، این میزان برابر با یک است؛ از این رو هرچقدر مقدار این ضریب به یک نزدیک‌تر باشد، به‌معنای اتفاق نظر بیشتر است (حبیبی و همکاران، ۲۰۱۴). بر این اساس، مقدار ضریب کندال در تکنیک دلفی، نباید کمتر از ۰/۵ گزارش شود. مقدار کمتر از ۰/۵، گویای اتفاق نظر ناچیز خبرگان در خصوص پدیده در دست بررسی است. علاوه‌بر بررسی توافق خبرگان درباره کل پرسش‌نامه، می‌توان هر یک از عوامل مطرح‌شده در پرسش‌نامه را نیز با استفاده از شاخص‌هایی مانند میانگین، میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی بررسی کرد. در تکنیک دلفی، مقدار میانه باید بزرگ‌تر یا مساوی چهار، مقدار انحراف معیار باید کوچک‌تر از یک و دامنه چارکی باید کوچک‌تر یا مساوی یک باشد. نتایج مربوط به آزمون ضریب هم‌هنگی کندال و همچنین مقادیر مربوط به شاخص‌های گرایش به مرکز و دور از مرکز مربوط به هر یک از عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، در دو مرحله اول و دوم دلفی در جدول‌های ۵ و ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون ضریب هم‌هنگی کندال

مرحله نخست دلفی		
تعداد	مقدار کندال	معناداری
۱۲	۰/۴۶۸	۰/۰۰۰
مرحله دوم دلفی		
تعداد	مقدار کندال	معناداری
۱۲	۰/۵۲۸	۰/۰۰۰

با توجه به آنچه در جدول ۵ درج شده است، مقدار آزمون ضریب هم‌هنگی کندال در مرحله دوم نسبت به مرحله اول افزایش یافته و برابر با ۰/۵۲۸ است که حکایت دارد از اتفاق نظر خبرگان روی عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای

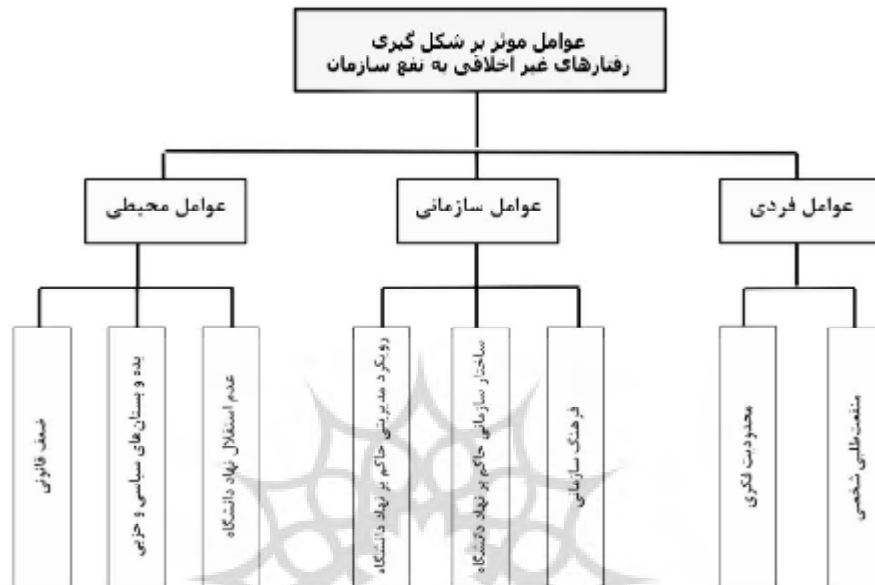
غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی.

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، نتایج مرحله اول دلفی موجب شد که دو مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و میهن‌پرستی سازمانی حذف شود؛ زیرا مقادیر میانگین و میانه آن‌ها کمتر از چهار بود. همچنین، انحراف چارکی آن‌ها نیز بیشتر از یک بود؛ از این رو مرحله دوم دلفی با هشت مؤلفه اجرا شد. در مرحله دوم مقادیر میانگین برای تمامی مؤلفه‌ها، بیشتر از چهار به دست آمد که بیانگر اتفاق نظر مناسب بین خبرگان بود. همچنین مقادیر میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی برای هریک از عوامل، به ترتیب بزرگ‌تر مساوی چهار، کوچک‌تر از یک و کوچک‌تر مساوی یک بود؛ بنابراین اتفاق نظر زیادی روی هریک از عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بین خبرگان وجود دارد.

جدول ۶. نتایج مرحله‌های اول و دوم دلفی

مرحله اول دلفی									
عوامل محیطی		عوامل سازمانی				عوامل فردی			
ضعف قانونی	بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی	عدم استقلال دانشگاهی	رویکرد مدیریتی	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	میهن‌پرستی سازمانی	ویژگی‌های شخصیتی	محدودیت فکری	منفعت‌طلبی شخصی
۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲
۴/۲۵	۴/۱۶	۳/۹۱	۴/۳۳	۴/۱۶	۴/۲۵	۱/۸۳	۳	۴/۰۸	۴/۰۸
۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲	۳	۴	۴
۰/۶۲۱	۰/۷۱۷	۰/۶۶۸	۰/۶۵۱	۰/۷۱۷	۰/۴۵۲	۰/۸۳۴	۰/۹۵۳	۰/۵۱۴	۰/۶۶۸
۱	۱	۱	۱	۱	۰/۷۵	۱/۷۵	۲	۰	۰
مرحله دوم دلفی									
عوامل محیطی		عوامل سازمانی				عوامل فردی			
ضعف قانونی	بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی	عدم استقلال دانشگاهی	رویکرد مدیریتی	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	محدودیت فکری	منفعت‌طلبی شخصی		
۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲		
۴/۲۵	۴/۴۱	۴/۳۳	۴/۵۸	۴/۷۵	۴/۴۱	۴/۴۱	۴/۵۰		
۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴/۵	۵		
۰/۶۲۱	۰/۷۹۲	۰/۸۸۷	۰/۶۶۸	۰/۴۵۲	۰/۹۹۶	۰/۶۶۸	۰/۷۹۷		
۱	۱	۱	۱	۰/۷۵	۱	۱	۱		

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، پس از اجرای دو مرحله دلفی، در سه عامل کلی فردی، سازمانی و محیطی و هشت مؤلفه منفعت‌طلبی شخصی، محدودیت فکری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رویکرد مدیریتی، عدم استقلال نهاد دانشگاه، بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی و ضعف قانونی شکل گرفتند.



شکل ۱. عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان پس از دو مرحله دلفی

شرح و تبیین یافته‌های پژوهش

یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی، عوامل مهم شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی شناسایی شده‌اند که در ادامه به بحث و تبیین هر یک از آن‌ها پرداخته می‌شود. یکی از عوامل مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، عوامل فردی است. یافته‌ها نشان داد که دو عامل مهم، یعنی منفعت‌طلبی شخصی و محدودیت فکری باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی می‌شوند. منفعت‌طلبی شخصی یا به سخن دیگر اپورتونیزم^۱ فردی، به حالتی گفته می‌شود که فرد در راستای دستیابی به منافع خود در دانشگاه (مانند تصدی پُست، حفظ جایگاه، ارتقای درجه، دریافت پاداش و موارد مشابه) به انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در افراد منفعت‌طلب، ویژگی‌های ماکیاولیستی^۲ غالب است؛ زیرا این افراد به دنبال منافع خودخواهانه و فرصت‌طلبی‌های اقتصادی خود هستند؛ حتی اگر به قیمت زیر پا گذاشتن اهداف سازمان تمام شود. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش ژانگ، لیانگ، تیان و تیان^۳ (۲۰۲۰) هم‌راستاست. آن‌ها نیز رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان را بیشتر نشئت‌گرفته از منافع شخصی

^۱ Opportunism

^۲ Machiavellian

^۳ Zhang, Liang, Tian & Tian

می‌دانستند.

در کنار منفعت‌طلبی شخصی، محدودیت فکری نیز یکی دیگر از عوامل فردی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی معرفی شد. محدودیت فکری به این موضوع اشاره دارد که فرد، به دلیل ناآگاهی در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان و نداشتن درک کافی دربارهٔ عواقب این رفتارها، ممکن است به صورت ناخواسته به انجام چنین رفتاری در بستر دانشگاهی دست بزند. در این خصوص، مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز به این نکته اشاره کردند که کمابیش از جنبهٔ اخلاقی یا غیراخلاقی بودن رفتارهای خود در دانشگاه، آگاهی لازم را نداشتند.

یکی دیگر از عوامل مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، عوامل سازمانی است. یافته‌ها نشان داد که سه عامل مهم، یعنی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و رویکرد مدیریتی حاکم بر دانشگاه، به بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی دامن می‌زند. فرهنگ سازمانی به این نکته اشاره دارد که فرهنگ حاکم بر نهاد دانشگاه، در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در دانشگاه نقش بسزایی دارد. ناتود (۲۰۰۴) یکی از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها را فرهنگ سازمانی می‌داند. از این رو، بر پایهٔ نظریهٔ شیب لغزنده، افراد زمانی که در هماهنگی با شرایط و فرهنگ حاکم بر سازمان خود، برای نخستین بار به انجام رفتار غیراخلاقی دست می‌زنند، برای دفعات بعد، در رفتار خود استوار می‌شوند و این باعث می‌شود که رفتارهای غیراخلاقی بزرگ‌تری بروز کند و به عادت تبدیل شود؛ از این رو در انجام رفتارهای غیراخلاقی، گام اول اگرچه کوچک و کم‌اهمیت باشد، می‌تواند باعث بروز زنجیره‌ای از اتفاق‌ها و پیامدهای ناگوار در آینده شود (ایمر و گرکز، ۱۳۹۶). این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش کاپتین^۳ (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. وی نیز فرهنگ حاکم بر سازمان را مهم‌ترین جزء سازمان برای توضیح رفتار غیراخلاقی می‌داند.

افزون بر فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی نیز یکی دیگر از عوامل سازمانی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی شناسایی شد. ساختار سازمانی به این نکته اشاره می‌کند که نوع سلسله‌مراتب حاکم بر دانشگاه، نحوهٔ تقسیم مسئولیت‌ها و نقش افراد در دانشگاه، می‌تواند به شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه منجر شود. ساختار سازمانی، روابط منظم و منطقی لازم برای فعالیت اعضای سازمان را به وجود می‌آورد (علاقه‌بند، ۱۴۰۱: ۲۲)؛ از این رو ساختار سازمانی همان‌طور که هیت و همکاران^۴ (۲۰۰۶) به نقل از رحیمی، اعرابی و فیاضی (۱۳۹۸)، بیان کرده‌اند، یکی از عوامل کلیدی مهم موفقیت سازمان به‌شمار می‌رود.

رویکرد مدیریتی حاکم بر دانشگاه نیز یکی دیگر از عوامل سازمانی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. در واقع، رویکرد مدیران میانی و عالی دانشگاه، می‌تواند رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی را شکل دهد. بر اساس نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی^۵ افراد تمایل دارند که رفتارهای مثبت دیگران را در قبال خود، به صورت متقابل پاسخ دهند؛ از این رو رهبران و مدیران خدمتگزار در سازمان، می‌توانند از طریق رفتار متقابل بر افراد سازمان تأثیر بگذارند. به بیان دیگر، اعمال نوع‌دوستانه و فروتنانه رهبر یا مدیر خدمتگزار در قبال کارکنان سازمان، ممکن

۱. Naude

۲. Slippery Slope Theory

۳. Kaptein

۴. Hit et al

۵. Social exchange theory

است بر پایه نظریه مبادله اجتماعی، به صورت متقابل از سوی کارکنان پاسخ داده شود. بدین ترتیب، رفتارهای خدمتگزارانه رهبران و مدیران با انجام رفتارهای خدمتگزارانه به کارکنان خود، ممکن است کارکنان را تشویق کنند تا در راستای کمک به سازمان و مدیران سازمان، به رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام کنند (اویماز و ارسلان؛ ۲۰۲۲). این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های لیان و همکاران (۲۰۲۲) و برایانت و مریت (۲۰۲۱) هم‌راستا است. آن‌ها نیز اذعان کرده‌اند که رویکرد مدیران و رهبران سازمان، در بروز یا عدم بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان نقش بسیار مهمی دارد.

عوامل محیطی یکی دیگر از عوامل مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. یافته‌ها نشان داد که سه عامل مهم، یعنی عدم استقلال دانشگاهی، بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی و ضعف قانونی، باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی می‌شود. عدم استقلال دانشگاهی به این نکته اشاره دارد که دانشگاه از خود استقلال کافی ندارد و گاهی توسط افراد فراسازمانی (نمایندگان مجلس، سیاسیون و موارد مشابه) برای انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تحت فشار قرار می‌گیرد. در این خصوص، مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز اذعان کرده‌اند که در مواقعی، نهادها و افراد بیرونی دانشگاه را برای استخدام یا جابه‌جایی بعضی افراد در پست‌های سازمانی خارج از ضوابط، تحت فشار قرار می‌دهند. این در حالی است که استقلال دانشگاهی، شرط لازم برای انجام بهینه مسئولیت‌های دانشگاهی است (خرسند، جانعلی زاده و رزاقی، ۱۴۰۱). با وجود این، استقلال دانشگاهی در ایران، به دلیل متمرکزبودن نظام آموزش عالی کشور و وابستگی اقتصادی دانشگاه‌ها به دولت، همیشه با مشکل مواجه بوده است، تبعات این عدم استقلال را می‌توان در کاهش پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری و انفعالی رفتار کردن دانشگاه‌ها مشاهده کرد. این در حالی است که بسیاری از رسالت‌های دانشگاه، از قبیل توسعه و تعالی، پاسداری از ارزش‌ها، پژوهش و نوآوری، در گرو استقلال دانشگاهی اتفاق می‌افتد (آقاتبار، آقا میرزایی، بریمانی و یوسفی سعیدآبادی، ۱۳۹۶). در این خصوص جاودانی، توفیقی، قاضی طباطبایی و پرداختچی (۱۳۸۷) نیز عدم استقلال دانشگاهی و متعاقب آن مداخله‌گری دولت را به‌عنوان تهدیدی برای نظام دانشگاهی برشمردند.

بده‌بستان‌های سیاسی و حزبی، به‌عنوان یکی دیگر از عوامل محیطی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. بده‌بستان‌های سیاسی به این نکته اشاره دارد که دانشگاه در راستای دستیابی به بعضی از منافع خود و همچنین تأمین بعضی از منافع جناح‌های سیاسی، گاهی به انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام می‌کند. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش تولایی (۱۳۸۸) هم‌راستا است. وی نیز یکی از عوامل مؤثر در بروز رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در سازمان‌ها را محیط سیاسی برشمرد که خارج از کنترل سازمان‌هاست.

ضعف قانونی آخرین عامل محیطی مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است. ضعف قانونی به این مسئله اشاره می‌کند که در متن صریح آیین‌نامه‌ها و قوانین موجود در دانشگاه، به شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در دانشگاه و چگونگی برخورد با آن‌ها اشاره‌ای نشده است. در این خصوص کیش‌گفارت، هاریسون و تروینو^(۲۰۱۰)، معتقدند که بعضی از رفتارهای غیراخلاقی با رفتارهای غیرقانونی هم‌پوشانی دارند. برای مثال،

^۱. Uymaz & Arslan

1. Kish-Gephart, Harrison & Trevino

دزدی یک رفتار غیراخلاقی تلقی می‌شود؛ زیرا هنجارهای پذیرفته‌شده اجتماعی را نقض می‌کند و از طرفی، یک رفتار غیرقانونی هم محسوب می‌شود. با وجود این، بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی که به‌طور گسترده در آیین‌نامه‌های رفتاری سازمان‌ها ممنوع شده‌اند، اغلب غیرقانونی تلقی نمی‌شوند و فقط به دلیل توافق گسترده مبنی بر اشتباه بودن آن‌ها، رفتار غیراخلاقی تعریف می‌شوند. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۷) هم‌راستا است. آن‌ها نیز خلأ قانونی و ابهام قانون را یکی از دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در سازمان‌های دولتی برشمردند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که پیش این نیز گفته شد، رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان، به‌عنوان نوعی از رفتارهای سازمانی در اغلب سازمان‌های دولتی و غیردولتی، اتفاق می‌افتد و بستر دانشگاهی نیز از این قاعده مستثنا نیست. بر این اساس با توجه به متفاوت بودن بستر دانشگاهی در مقایسه با سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها، در این پژوهش تلاش شد تا عوامل مؤثر بر شکل‌گیری چنین رفتاری در دانشگاه به‌طور دقیق واکاوی شود.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان داد که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی، سه عامل مهم شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی است.

در خصوص عوامل فردی باید به نقش مهم منافع افراد در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی اشاره کرد؛ چون وقتی منافع افراد با منافع دانشگاه هم‌سو باشد، افراد برای مشارکت در رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان تمایل بیشتری پیدا می‌کنند (کاستیل، باکتر و توروگود؛ ۲۰۱۸). در خصوص عوامل سازمانی، باید به نقش پُررنگ فرهنگ و ساختار سازمانی در کنار رویکرد مدیریتی حاکم بر نهاد دانشگاه، در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی اشاره کرد. تصویری که فرد از فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه خود دارد با ترویج رفتار اخلاقی در نهاد دانشگاه پیوندی ناگسسته دارد (رحیمی، ۱۳۹۶)؛ از سوی دیگر، رفتارهایی که در هر سازمانی اتفاق می‌افتد، می‌تواند پیامدهای متفاوتی برای افراد سازمان و همچنین، کل سازمان به همراه داشته باشد. رفتارها معمولاً در ساختارهای هنجاری سازمان تعریف می‌شوند؛ از این رو زمانی که رفتاری خارج از هنجارهای سازمان اتفاق بیفتد، پیامدهای آن می‌تواند گسترده و بر تمام سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی آن تأثیرگذار باشد (اپلباوم، ایاکونی و ماتوسک؛ ۲۰۰۷). افزون بر این، نوع رویکردهای ارتباطی به‌کار گرفته‌شده توسط مدیران و رهبران سازمانی مانند دانشگاه، می‌تواند در شکل‌گیری رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان نقش مهمی داشته باشد (گراهام و همکاران؛ ۲۰۱۵). از این رو، ترویج اخلاق، یکی از مسئولیت‌های مهم مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی است (دل آرام، ۱۳۹۳).

در خصوص عوامل محیطی نیز باید به نقش عدم استقلال نهاد دانشگاه، بده‌بستان‌های سیاسی و ضعف‌های قانونی موجود، در بروز رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی اشاره کرد. استقلال دانشگاهی و ایجاد محیطی پویا، امن و به دور از تنش‌های سیاسی و مدیریتی، برای انجام مطلوب فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فناوری، حق مسلم برای دانشگاهیان محسوب می‌شود؛ اما با توجه به وابستگی اغلب دانشگاه‌های کشور به بودجه دولتی و همچنین، حاکمیت

۱. Castille, Buckner & Thoroughgood

۲. Appelbaum, Iaconi & Matousek

۳. Graham et al.

چانه‌زنی سیاسی در گرفتن منافع برای دانشگاه‌ها، نهاد دانشگاه گهگاه در راستای دستیابی به بعضی از منافع خود و تأمین منافع احزاب سیاسی حاکم، به انجام رفتارهایی غیراخلاقی به نفع سازمان اقدام می‌کند. افزون بر این، حاکمیت قانون در کنار اخلاق معنا و مفهوم پیدا می‌کند. بر این اساس، برای بهتر اداره کردن سازمان‌هایی مانند دانشگاه، «اخلاق» می‌بایست در کنار «قانون» قرار بگیرد و هدف‌های اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شود (نصیر زاده، ۱۳۹۳).

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، در راستای کاهش رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه، پیشنهاد‌های

کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در آیین‌نامه‌ها و قوانین داخلی در بستر دانشگاه به‌طور دقیق مشخص شود؛
 - در راستای ارتقای آگاهی افراد در خصوص رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه کارگاه‌های دانش‌افزایی برگزار شود؛
 - به‌منظور نظارت دقیق‌تر روی انجام وظایف کارکنان دانشگاه، می‌بایست تدوین نظام ارزیابی در دستور کار قرار گیرد.
 - رفتارهای اخلاقی در دانشگاه از طریق تشویق کارکنان اخلاق‌مدار در راستای فرهنگ‌سازی در بستر دانشگاه تقویت شود؛
 - فرهنگ شفافیت در خصوص عواقب انجام رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاه تقویت شود.
- محدودیت‌ها جزء جدایی‌ناپذیر فرایند اجرای پژوهش محسوب می‌شود که اغلب خارج از کنترل پژوهشگر است. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نبوده و با محدودیت‌های زیر مواجه بوده است:
- با وجود هماهنگی قبلی با مشارکت‌کنندگان و گرفتن وقت قبلی از آن‌ها برای انجام مصاحبه، متأسفانه بعضی از آن‌ها حاضر به همکاری نشدند.
 - با اینکه به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اسامی آن‌ها در متن مصاحبه محرمانه خواهد بود، بعضی از آن‌ها اجازه ضبط مصاحبه را ندادند؛ از این رو انجام فرایند مصاحبه و نوشتن هم‌زمان پاسخ آن‌ها، برای مصاحبه‌گیرندگان دشوار بود.
- موضوع‌های زیر برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود:
- تدوین پرسش‌نامه سنجش رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی، بر اساس عوامل استخراج‌شده در پژوهش حاضر و اعتباریابی آن؛
 - بررسی اثرهای رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان بر عملکرد دانشگاهی؛
 - بررسی تأثیرهای مثبت و منفی رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی؛
 - رابطه بین رضایت و تعهد شغلی بر شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در بستر دانشگاهی.

- آفتابار رودباری، جمیله؛ آقا میرزایی، طاهره؛ بریمانی، خدیجه؛ یوسفی سعیدآبادی، رضا (۱۳۹۶). بررسی شکاف استقلال دانشگاهی از دیدگاه خبرگان دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی بابل و صنعتی نوشیروانی). *دوماهنامه علمی - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۰ (۵)، ۳۳۴-۳۳۴.
- ایمانی لیل آبادی، علی؛ شاه صفی، حسن؛ تاج آبادی، حسین (۱۳۹۶). اصول اخلاق سازمانی در اسلام. *مطالعات منابع انسانی*، ۷ (۳)، ۱۶۴-۱۴۱.
- ایمر، فرشید؛ گرکز، منصور (۱۳۹۶). شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۲ (۴)، ۱۵۲-۱۲۳.
- پورداداشی، آریتا؛ معطوفی، علیرضا؛ عباسی، ابراهیم؛ گرکز، منصور (۱۳۹۹). ارائه الگوی مفهومی انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان حساب‌برسان مبتنی بر نظریه داده بنیاد. *دانش حسابداری مالی*، ۷ (۲)، ۶۳-۸۴.
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۵)، ۴۵-۶۴.
- جاودانی، حمید؛ توفیقی، جعفر؛ قاضی طباطبایی، محمود؛ پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۷). بررسی وضعیت مدیریت نظام آموزش عالی ایران از دیدگاه مدیران عالی: گذشته، حال و آینده. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۴ (۲)، ۱۳۹-۱۶۱.
- حسینی، زهرا؛ مرتضوی، سعید، رحیم نیا، فریبرز؛ ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۷). شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی به نفع سازمان در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۶ (۴)، ۵۷-۷۰.
- خرسند، سارا؛ جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر؛ رازقی، نادر (۱۴۰۱). آزادی علمی در فضای دانشگاهی، چالش‌ها، استراتژی‌ها و پیامدها. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۱ (۱)، ۳۲-۱.
- دل آرام، معصومه (۱۳۹۳). مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه. *همایش کشوری آموزش علوم پزشکی*، یزد، ۹ تا ۱۱ اردیبهشت ۱۳۹۳، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد.
- رحیمی، صالح؛ اعرابی، سید محمد؛ فیاضی، بی‌بی‌مرجان (۱۳۹۸). گونه‌شناسی استراتژی رفتار سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۵ (۷۵)، ۴۵-۷۰.
- رحیمی، حمید (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اخلاق کاربردی*، ۱۳ (۴۹)، ۹۱-۱۱۷.
- عباس پور، حامد؛ سید نقوی، میرعلی؛ عابدی جعفری، حسن؛ رسولی قهرودی، مهدی؛ مهریار، امیر هوشنگ (۱۳۹۹). تدوین مدل تبیین رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در شرکت‌های دولتی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹ (۲)، ۱۸۹-۲۱۸.
- علاقه‌بند، علی (۱۴۰۱). *مقدمات مدیریت آموزشی (ویراست ششم)*. تهران: نشر ویرایش.
- محمدی، حامد (۱۴۰۰). تحلیل مضمون رفتار اخلاقی کارگزاران عمومی بر اساس باب دوم گلستان سعدی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱ (۳)، ۱۶۹-۱۴۷.
- نوری، علی؛ محمدی، یونس (۱۳۹۵). *راهنمای عملی پژوهش در علوم انسانی*. تهران: نشر ویرایش.
- نصیر زاده، فرشته (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق و وجدان کاری و هوش اخلاقی در مدیریت سازمان‌ها. *فصلنامه علمی - ترویجی اخلاق*، ۱۰ (۳۸)، ۱۰۳-۱۲۵.

یارمحمدزاده، پیمان؛ عنایتی، بهار؛ شعوری میلانی، زهرا (۱۳۹۷). تحلیل رابطه ارزش‌های شخصی و رفتار غیراخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی کارکنان. *فصلنامه اخلاقی در علوم و فناوری*، ۱۵ (۲)، ۶۳-۶۹.

References

- Abbaspour, H., Seyyed Naghavi, M. A., Abedijafari, H., Rasouli Ghahroudi, M. & Mehryar, A. H. (2020). Designing Unethical Pro-Organizational Behaviour Model in Public Companies. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(2), 189-218. (in Persian)
- Aghatabar Roudbari, J., Agha Mirzaei, T., Barimani, K. & Yousefi Saedabadi, R. (2017). The Study of Academic Independence Gap Based on University Experts (The Case of Babol University of Medical Sciences and Noushirvani Technical University). *Educ Strategy Med Sci*, 10 (5), 334-344. (in Persian)
- Alagheband, A. (2022). *Introduction to educational management* (6th edition). Tehran: Virayesh. (in Persian)
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5 (7), 586-598.
- Bryant, W. & Merritt, S.M. (2021). Unethical pro-organizational behavior and positive leader-employee relationship. *Journal of Business Ethics*, 168 (4), 777-793.
- Burnett, E. A. (2017). Bad behavior with good intentions: The role of organizational climate in unethical pro-organizational behavior (*Doctoral dissertation, Clemson University*).
- Castille, C. M., Buckner, J. E. & Thoroughgood, C. N. (2018). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of business ethics*, 149(4), 919-930.
- Chen, M., Chen, C. C. & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082.
- Creswell, J.W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd Edition). Los Angeles: SAGE Publications.
- Del Aram, M. (2013). The basics of promoting professional ethics in the university. *National Medical Science Education Conference*, Yazd, May 9-11, 2013, Shahid Sadougi University of Medical Sciences, Yazd. (in Persian)
- Eimer, F. & Garkeaz, M. (2018). Slippery Slope or Compensatory Behavior: The Role of Locus of Control and Negative Affect on Ethical Accounting Decision Making. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 2 (4), 123-152. (in Persian)
- Emani Lilabadi, A., Shahsafi, H. & Tajabadi, H. (2017). Principles of organizational ethics in Islam. *Journal of Human Resource Management*, 7(3), 141-164. (in Persian)
- Graham, K. A., Resick, C. J., Margolis, J. A., Shao, P., Hargis, M. B. & Kiker, J. D. (2020). Egoistic norms, organizational identification, and the perceived ethicality of unethical pro-organizational behavior: A moral maturation perspective. *Human Relations*, 73(9), 1249-1277.

- Habibi, A., Sarafrazi, A. & Izadyar, S. (2014). Delphi technique theoretical framework in qualitative research. *The International Journal of Engineering and Science*, 3(4), 8-13.
- Hosseini, Z., Mortazavi, S., Rahimnia, F. & Nazemi, S. (2018). Identifying the reasons of Unethical Pro-Organizational Behaviors occurrence in governmental organizations. *Public Organizations Management*, 6(4), 57-70. (in Persian)
- Javdani, H., Tofighi, J., Ghazi Tabatabaee, M., Pardakhtchi, M.H. (2008). Managerial Subsystem in Iranian Higher Education: Past, Present and Future. *IRPHE*, 14 (2), 139-161. (in Persian)
- Jiang, W., Liang, B. & Wang, L. (2022). The Double-Edged Sword Effect of Unethical Pro-organizational Behavior: The Relationship between Unethical Pro-organizational Behavior, Organizational Citizenship Behavior, and Work Effort. *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), 843-869.
- Khorsand, S., Janalizadeh Choobbasti, H. & Razeghi, N. (2022). Scientific Freedom in the Academic Environment: Challenges, Strategies, and Consequences. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 11(1), 1-32. (in Persian)
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A. & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of applied psychology*, 95(1), 1-9.
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. & Legood, A. (2019). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109-126.
- Lian, H., Huai, M., Farh, J. L., Huang, J. C., Lee, C. & Chao, M. M. (2022). Leader unethical pro-organizational behavior and employee unethical conduct: Social learning of moral disengagement as a behavioral principle. *Journal of Management*, 48(2), 350-379.
- Matherne, C. F. & Litchfield, S. R. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 9(5), 35-46.
- Mertens, D. M. & Wilson, A. T. (2019), *Program Evaluation Theory and Practice: A Comprehensive Guide (Second Edition)*. New York: The Guilford Press.
- Mohammadi, H. (2021). A Thematic Analysis of the Ethical Behavior of Public Agents Based on the Second Chapter of Sa'di's Golestan. *Journal of Human Resource Management*, 11(3), ۱۴۷-۱۶۹. (in Persian)
- Nasirzadeh, F. (2014). The impact of management ethics and moral consciousness and intelligence agencies. *Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies*, 10(38), 103-12۰. (in Persian)
- Naude, I. (2004). *Factors impacting on ethical behaviour in organisations* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Ning, N., & Zhaoyi, L. (2017). Psychological contract breach, organizational disidentification, and employees' unethical behavior: Organizational ethical climate as moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45 (9), 1409-1424.

- Nouri, A. & Mohammadi, Y. (2015). *A practical guide to research in the humanities*. Tehran: Virayesh. (in Persian)
- Pourdadashi, A., Maetofi, A., Abbasi, E. & Garkaz, M. (2020). The Development of a Conceptual Model for Auditors' Unethical Pro-Organization Motivations and Behaviors Based on Data Grounded Theory. *Financial Accounting Knowledge*, 7(2), 63-84. (in Persian)
- Rahimi, H. (2017). Analysis of the relationship between organizational culture and ethical behavior of employees of Kashan University. *Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies*, 13(49), 91-117. (in Persian)
- Rahimi, S., Aarabi, S. & Fayazi, B. M. (2020). The Typology of Organizational Behavior Strategy. *Strategic Management Researches*, 25(75), 45-70. (in Persian)
- Shosha, G. (2012). Employment of Colaizzi's strategy in descriptive phenomenology: A reflection of a researcher. *European Science Journal*, 8(27), 31- 43.
- Tavalaee, R. (2010). Factors Influencing the Ethical Conduct of Personnel in Organization. *Police Organizational Development*, 6(25), 45-64. (in Persian)
- Tsiavia, N. (2016). Unethical pro-organizational behavior (UPB): Concept and studies evolution. *Science Journal of Business and Management*, 4 (2), 34-41.
- Umphress, E.E. & Bingham, J.B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22 (3), 621-640.
- Umphress, E.E., Bingham, J.B. & Mitchell, M.S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95 (4), 769.
- Uymaz, A. O. & Arslan, S. (2022). Unethical pro-organizational behavior as an outcome of servant leadership. *Journal of Management & Organization*, 28(1), 33-57.
- Vem, L. J., Cheah, J. H., Ng, S. I. & Ho, J. A. (2022). Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute. *International Journal of Manpower*, (ahead-of-print).
- Wang, D., Weng, Q., Kiani, A. & Ali, A. (2022). Job insecurity and unethical pro-organizational behavior: The joint moderating effects of moral identity and proactive personality. *Personality and Individual Differences*, 195, 111685.
- Xu, L. & Wang, J. (2020). Influence of Challenge-Hindrane Stressors on Unethical Pro-Organizational Behavior: Mediating Role of Emotions. *Sustainability*, 12(18), 7576.
- Yarmohamedzadeh, P., Enayati, B., Zahrai, Shorei Milani, Z. (2020). Analysis of the Relationship between Personal Values and Immoral Behavior with Commitment to Organizational Change. *Ethics in Science and Technology*, 15 (2), 63-69. (in Persian)
- Zhang, C. & Xiao, X. (2020). Review of the influencing factors of unethical pro-organizational behavior. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8 (01), 35.
- Zhang, X., Liang, L., Tian, G. & Tian, Y. (2020). Heroes or villains? The dark side of charismatic leadership and unethical pro-organizational behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5546.

Zhi, Z., Xiaoyu, W., Xiaoyu, J. & Zhanjie, L. (2022). The Impact of Emotional Labor on Unethical Pro-organizational Behavior of Medical Staff: Taking Organizational Identification as an Intermediary. *Psychology and Behavioral Sciences*. 11 (1), 29-36.

