(مقالۀ پژوهشی)

تحلیل رابطۀ میان متغیرهای اخلاقی با رفتار فرانقش

دکتر فرزین فرحبد[1*]، داود بخشعلی زاده[2]، شاهرخ بنی‌حاتم[1]

1.گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

2. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

(تاریخ دریافت: 95/10/6، تاریخ پذیرش: 95/12/14)

چکیده

زمینه: هر سازمان برای کار در شرایط متغیر، نیازمند افرادی است که تمایل دارند با از خودگذشتگی در فعالیت‌ها مشارکت نمایند؛ این رفتارها از انتظارات رسمی شغل فراتر رفته ولی برای بقاء سازمان مهم هستند و به آنها، رفتار فرانقش گفته می‌شود. در این بین، با توجه به ماهیت وجودی کمیته امداد امام خمینی(ره)، رفتار فرانقش در بین کارکنان این سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد. برهمین اساس، هدف از اجرای تحقیق حاضر، پاسخ به این سئوال است که آیا جو اخلاقی، رهبری اخلاقی و فلسفه‌های اخلاقی می‌توانند با رفتار فرانقش کارکنان کمیته امداد امام خمینی(ره) استان گیلان رابطه داشته باشند؟

روش: این تحقیق به لحاظ روش، توصیفی - همبستگی است؛ و جامعه آماری آن متشکل از 589 کارکنان کمیته امداد امام خمینی(ره) استان گیلان بوده که 236 نفر از آنان به‌عنوان نمونه تحقیق و به روش احتمالی تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق حاضر، پرسشنامه استاندارد بوده که از نظر روایی و پایایی مورد تأیید می‌باشد. در پایان، از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار spss20 و lisrel8.54 برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد رهبری اخلاقی، جو اخلاقی سازمانی، و فلسفه‌های اخلاقی با رفتار فرانقش رابطه دارند. همچنین رابطه رهبری اخلاقی با جو اخلاقی نیز تأیید گردید.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت افزایش سطح مؤلفه‌های اخلاقی در سازمان، منجر به سطح بیشتری از رفتار فرانقش در کارکنان خواهد شد.

کلید واژگان: *رهبری اخلاقی، جو اخلاقی سازمانی، فلسفه‌های اخلاقی، رفتار فرانقش*

سرآغاز

فقر از مهم‌ترین مسائل و دردهای جوامع بشری است و قسمت بزرگی از تلاش مجامع بشری در مبارزه با این مشکل خلاصه می‌شود و علیرغم پیشرفت هایی که در بیشتر شئون نصیب انسان گشته، هنوز آمار افراد فقیر و تنگدست که در تأمین معاش خود درمانده‌اند بالاست و سیستم‌های اقتصادی حاکم بر کشورها در حل این مشکل سخت درمانده اند. در ایران اسلامی، کمیته امداد امام خمینی(ره) با الهام از تعالیم تعالی بخش شرع مقدّس، تولیت و رسیدگی به مسائل و مشکلات مددجویان و محرومان در تمامی زمینه‌های ممکن را در رأس برنامه‌ها و اقدامات خود قرارداده است؛ که می‌توان گفت یکی از بزرگترین سازمان‌های حمایتی در نوع خود می باشد. نیازها مادی و معنوی مراجعین این سازمان به گونه ای است که شاید در نگاه نخست، در چشم افرادی که با آنان مواجه نشده اند، زیاده خواهی انگاشته شود؛ این درحالی است که این افراد خسته از روزگار خود به این سازمان پناه آورده و انتظار کمک دارند. در اینجا کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) ملزم به رعایت بسیاری از اصول و رویه‌های مکتوب سازمانی می‌باشند ولی گاهی لازم است به منظور رفع گوشه‌ای از مشکلات همنوعان خود، با روحیه‌ای جهادی، ایثار نموده و بدون توقع جبران خدمت از جانب سازمان

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Farzinfarahbod @ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

و مراجعین، با از خودگذشتگی تلاش کنند تا شادی را به افراد نیازمند هدیه دهند. با توجه به ماهیت اصلی این سازمان، کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) در راستای احیاء و ترویج سنتهای حسنه در بین آحاد جامعه، باید فراتر از وظایف مکتوب در شرح شغل خود به انجام وظیفه بپردازند و روحیه ایثار و فداکاری بالایی داشته باشند؛ که به این رفتار، رفتار فرانقش[1] گفته می‌شود. امروزه سازمانی موفق است که کارکنانش بیش از وظایف معمول خود، کار کرده و عملکردی فراتر از انتظارات سازمان داشته باشند؛ و این امر سبب تحقق اهداف کمی و کیفی و بالا رفتن اثربخشی[2] سازمانی می‌شود (1).

در دنیای پُر چالش کنونی، سازمان‌ها به منظور ارضای نیازها و انتظارات مراجعین، و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاش‌اند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند؛ زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارها در ارزشیابی عملکرد انعکاس می یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تأثیر قرار خواهد داد و می‌تواند بر وابستگی شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس موثر باشد(2). این رفتار مربوط به عضوی از سازمان است که فراتر از الزامات رسمی شغل وی بوده و می‌تواند در خصوص تمایل به انجام؛ و مدت زمان استمرار آنها تصمیم گیری کند(3). می‌توان گفت رفتار فرانقش عملکردی است که از طریق بقاء و بهبود زمینه‌های اجتماعی و روانی، عملکرد وظیفه‌ای کارکنان را پشتیبانی می‌نماید(4, 5)؛ و برخی از نشانه‌های این رفتار، همکاری، تسهیم دانش، و کارگروهی است(6). بر همین اساس در برخی از منابع به کارکنانی که دارای سطح بالایی از رفتار فرانقش هستند، سربازان خوب[3] گفته می‌شود(7). سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند. تفاوت همکاری خودجوش با اجباری، اهمیتی فوق العاده داشته زیرا در حالت اجبار، فرد وظایف خود را در راستای مقررات، قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمانی و در حد رعایت الزامات قانونی انجام می دهد در حالی که در همکاری خودجوش و آگاهانه، افراد کوشش، انرژی و بصیرت خود را در جهت شکوفایی توانایی های شخصی و حتی به نفع سازمان به کار می‌گیرند. در این حالت افراد از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند. به این ترتیب است که مسیر نیل به اهداف سازمان تسهیل می‌شود (8). بر همین اساس، افزایش سطح رفتار فرانقش در بین اعضای سازمان‌ها بسیار مهم است و پژوهشگران و صاحبنظرانی متعددی به بررسی تأثیر عوامل مختلف بر روی رفتار فرانقش پرداخته‌اند(9).

یکی از عواملی که می‌توانند بر روی رفتار فرانقش تأثیر بگذارند، مباحث اخلاقی است. رعایت اخلاقیات می‌تواند از طریق مکانیزم‌های متفاوت، تأثیرات بلندمدتی بر روی تمامی ذی‌نفعان[4] سازمان بگذارد (10). توجه به اخلاق و اخلاقیات امروزه به یکی از موضوعات پذیرفته شده در سازمان‌ها و جوامع تبدیل گردیده و موضوع جالبی برای محققین است (11).

یکی از متغیرهای اخلاقی، رهبری اخلاقی[5] است که با توجه به تحقیقات انجام شده، این سبک رهبری با رفتار فرانقش به هم گره خورده‌اند؛ و علت وجود این نزدیکی، اعتمادی است که رهبری اخلاقی در کارکنان ایجاد می نماید. رهبری اخلاقی، یک سبک رهبری است که بر اساس آن، رهبر یک سازمان و مجموعه همواره منافع کارکنان را مدنظر داشته، و عدالت و دوستی را به صورت غیرمستقیم در بین آنها ترویج می‌نماید تا کارکنان بتوانند به وی اعتماد کنند. در واقع این احساس تعهد شخصی و قدردانی که در کارکنان به واسطهٔ رهبری اخلاقی ایجاد می‌شود، می‌تواند منجر به رفتار فرانقش شود (12). برخی بر این باورند رهبری اخلاقی بر پایه دو بخش تعریف می‌گردد: فرد اخلاقی[6] و مدیر اخلاقی[7]. منظور از فرد اخلاقی، انگیزه‌ها و ویژگی‌های فردی و شخصی رهبر است که با شاخص‌هایی مثل مراقبت[8]، صداقت[9]، قابل اعتماد بودن[10]، اصولی بودن[11]، قانع‌کننده بودن[12]، و عادل بودن[13] شناخته می‌شود. بنابراین شخصیت و رفتار شخصی مدیر باید بر اساس این شاخص‌ها، باید به عنوان یک فرد اخلاقی شناخته شود. بعد دوم مدیر اخلاقی است؛ مدیر اخلاقی تلاش می‌کند تا علاوه بر بعد شخصی، پاداش‌ها و مقررات را به گونه‌ای تنظیم نماید که با کارکنان بر اساس اصول و انتظارات اخلاقی برخورد شود (13). می‌توان گفت رهبری اخلاقی به این معنا است که رهبر هنجارهای اخلاقی را در رفتارهای شخصی و یا در روابط دو

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

طرفه خود با همکاران و همچنین در تصمیم گیری‌ها، رعایت کند (14, 15). این سبک رهبری، یک فرآیند رهبری عمومی است که رفتار اخلاقی را از طریق مکانیزم‌های یادگیری اجتماعی، به زیرمجموعهٔ خود منتقل می‌نماید (16). با بروز این رفتارها، تعهد کارکنان افزایش یافته؛ که این تعهد منجر به افزایش رفتار فرانقش می‌شود (17).

متغیر بعدی که می‌تواند بر رفتار فرانقش تأثیر بگذارد، جو اخلاقی[14] است. تحقیقات کاربردی بسیاری بر روی جو اخلاقی متمرکز شده‌اند. بسیاری از این مطالعات نشان داده‌اند که جو اخلاقی در محیط کار وجود داشته و کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (18). همچنین، رهبری اخلاقی نیز می‌تواند باعث ایجاد و بهبود جو اخلاقی شود (19). جو اخلاقی یک جو کاری است که حاوی روش‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌هایی است که دارای نتایج اخلاقی می‌باشد که می‌تواند به عنوان ادراک افراد در خصوص میزان اخلاقی بودن امور مختلف تعریف شود (20, 21).

از طرفی اخلاق[15] و ارزش‌های اخلاقی[16] بر اقدامات افراد تأثیر می‌گذارد؛ و پایه‌ای ترین رویکرد در اخلاق، فلسفه اخلاقی[17] است. بر اساس مبانی نظری، فلسفه اخلاقی علمی است که به تبیین مبانی علم اخلاق می‌پردازد، آن را پردازش می‌کند، و هدف اصلی این فلسفه‌ها، شناخت شاخص‌هایی است که خوب و بد بودن افعال را تعیین کرده تا سنجش رفتار ممکن باشد. در پژوهش حاضر 5 فلسفه اخلاقی منفعت‌طلبی[18]، وظیفه‌گرایی[19]، قانون طلایی[20]، عدالت‌گرایی[21]، آزادی فردی[22] استفاده شده که تعریف آنها به شرح ذیل است(22):

1. منفعت‌طلبی: این فلسفه اخلاقی نتیجه محور است و به نتیجهٔ کار افراد تاکید می‌نماید، نه به نیّت آنان. این فلسفه، برای جوامع هم‌آوا و متحد، بهترین حالت است (23).

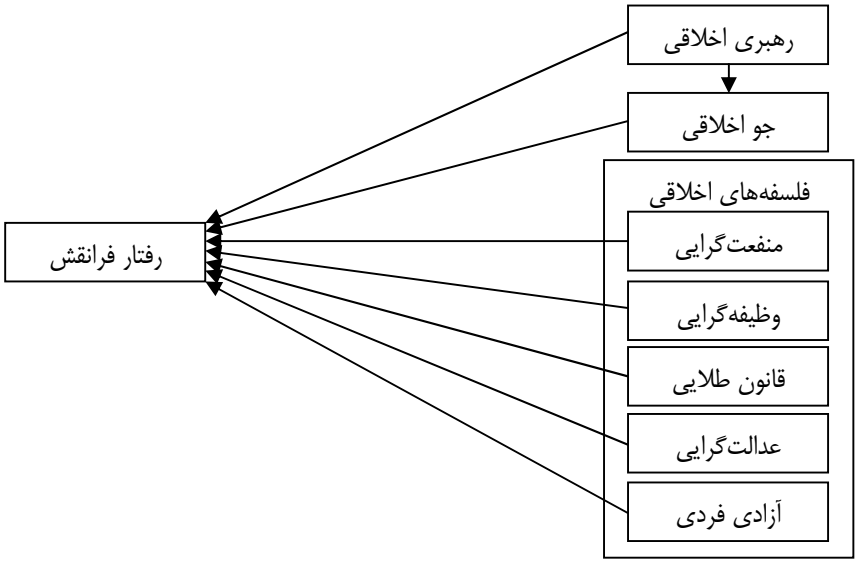
2. وظیفه‌گرایی: سطح پایین تر منفعت طلبی است؛ یعنی نمی توان از نتایج اَعمال صرف نظر کرد؛ اما ویژگی های مهم دیگری وجود دارند که تعیین کنندهٔ درستی و نادرستی هستند. کار خوب مستحق تحسین است، و برعکس (22).

3. قانون طلایی: یعنی با دیگران همانگونه رفتار کن که دوست داری با تو رفتار شود. بیشتر رهبران دینی و بعضی از فلاسفه معتقدند که این قانون ابدی است (22).

4. عدالت‌گرایی: همه موجودات، دارای حقوق و تکالیفی هستند. تصمیم‌ها زمانی اخلاقی اند که از تبعیض خبری نباشد (22).

5. آزادی فردی: هر عاملی که ناقض آزادی فردی باشد حتی اگر منافع بیشتری برای دیگران ایجاد کند، مردود است (22).

پیشینه مطالعاتی تحقیق حاضر، در قالب جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد:



نگاره 1: مدل مفهومی تحقیق

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

جدول 1: پیشینه تحقیقات انجام شده

منابع	نتیجه تحقیق
(3, 24-29)	جو اخلاقی با رفتار فرانقش رابطه دارد.
(29-31)	رهبری اخلاقی با جو اخلاقی رابطه دارد.
(24, 29, 32-34)	رهبری اخلاقی با رفتار فرانقش رابطه دارد.
(22)	فلسفه‌های اخلاقی با رفتار فرانقش رابطه دارد.

براساس مبانی نظری جمع‌آوری شده، مدل تحقیق در قالب نگاره زیر ارایه شده است:

در تحقیق حاضر، محققین به دنبال پاسخ به این سئوال هستند که «آیا متغیرهای جو اخلاقی، رهبری اخلاقی و فلسفه‌های اخلاقی می‌توانند با رفتار فرانقش کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گیلان رابطه داشته باشند؟».

روش

این تحقیق از لحاظ روش، توصیفی– همبستگی؛ و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، متشکل از 589 نفر از کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گیلان، و نمونه آن شامل 236 نفر از این کارکنان می‌باشد که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در فرآیند اجرا، به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول جامعه محدود کوکران استفاده گردید. ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات مدنظر قرار گرفت. با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در قسمت ویژگی‌های جمعیت شناختی می‌توان دریافت اکثریت پاسخ دهندگان (84/3% یعنی 199 نفر) مرد بودند. ترکیب سنی آنها نشان دهندهٔ این است که بیشتر آنها (61/8% یعنی 146 نفر) بین 25 تا 45 سال سن داشته؛ و همچنین 68/2% آنان (161 نفر) بیش از 10 سال سابقهٔ خدمتی داشتند و میزان مدرک تحصیلی 77/5% (183 نفر) دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند. همچنین از پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد (35-38). لازم به ذکر است این پرسشنامه‌ها در تحقیقات متعددی نیز بکار رفته اند (22, 39, 40). به منظور تامین روایی محتوا، از نظرات جمعی از اساتید استفاده شد و اصلاحات لازم لحاظ گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه از سازگاری درونی و آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از آن طبق جدول شماره 2 ، نشان دهنده پایایی تمامی متغیرها بود. به منظور انتخاب اعضای نمونه، لیست کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گیلان دریافت گردید و با استفاده از اعداد تصادفی نسبت به انتخاب اعضای نمونه اقدام شد. در ادامه پرسشنامه‌ها به افراد منتخب ارائه گردید و پس از تکمیل، پرسشنامه‌های مربوطه جمع آوری شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به نرمال بودن متغیرها، از مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای**SPSS20 و** Lisrel8.54 استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای تحقیق در قالب جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.

جدول 2: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد گویه‌ها	مأخذ	ضریب آلفا کرونباخ
رهبری اخلاقی	15	(35)	0/815
رفتار فرانقش	6	(36)	0/886
جو اخلاقی سازمانی	6	(37)	0/788
قانون طلایی	4	(38)	0/803
منفعت‌گرایی	4	(38)	0/798
وظیفه‌گرایی	4	(38)	0/704
عدالت‌گرایی	2	(38)	0/859
آزادی‌فردی	3	(38)	0/862

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و واریانس هر یک از متغیرهای تحقیق براساس داده‌های جمع‌آوری شده از اعضای نمونهٔ مورد بررسی به شرح ذیل است:

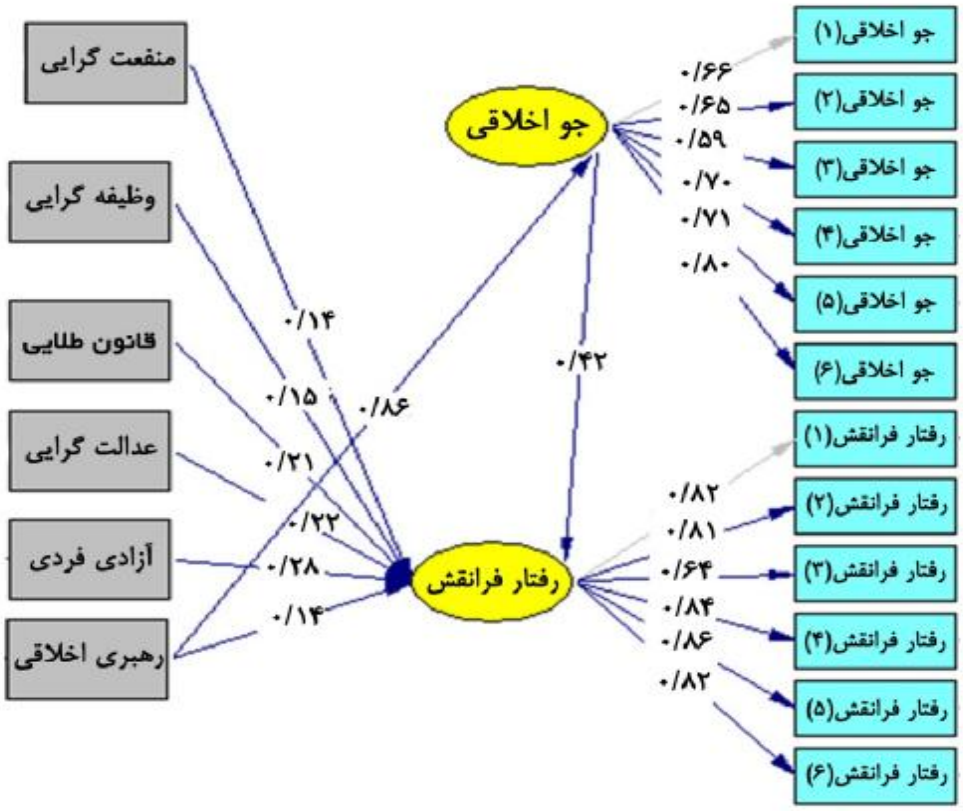
جدول 3: توصیف متغیرهای تحقیق

	میانگین	انحراف معیار	واریانس
فلسفه اخلاقی - قانون طلایی	4/15	0/55	0/31
فلسفه اخلاقی - منفعت‌گرایی	4/31	0/54	0/30
فلسفه اخلاقی - وظیفه‌گرایی	3/86	0/84	0/70
فلسفه اخلاقی - عدالت‌گرایی	4/17	0/53	0/28
فلسفه اخلاقی - آزادی‌فردی	3/37	0/68	0/47
رهبری اخلاقی	4/09	0/55	0/31
جو اخلاقی	3/61	0/64	0/41
رفتار فرانقش	3/53	0/73	0/54

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

یکی از نتایج جانبی تحقیق حاضر، بررسی تأثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی بر روی رفتار فرانقش است. نتایج حاصل از ازمون t و تحلیل واریانس نشان داد این ویژگی‌ها شامل سن، جنسیت، تحصیلات، و سابقه خدمت در بین افراد مورد بررسی از نظر سطح رفتار فرانقش، اختلاف معناداری با یکدیگر ندارند (سطح معنی داری بیش از 0/05 است). به بیان دیگر می‌توان گفت رفتار فرانقش کارکنان کمیته امداد امام خمینی(ره) استان گیلان متأثر از ویژگی‌های جمعیت شناختی نیست. نتایج آزمون فرضیات بر اساس روش مدلسازی معادلات ساختاری در قالب نگاره 2 و جدول 4 قابل مشاهده است:



نگاره 2: خروجی نرم افزار لیزرل در حالت استاندارد

جدول 4: نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	حالت معنی داری	حالت استاندارد	رد/تأیید
فلسفه منفعت‌گرایی با رفتار فرانقش رابطه دارد.	2/33	0/14	تأیید
فلسفه وظیفه‌گرایی با رفتار فرانقش رابطه دارد.	2/51	0/15	تأیید
فلسفه قانون‌طلایی با رفتار فرانقش رابطه دارد.	2/88	0/21	تأیید
فلسفه عدالت‌گرایی با رفتار فرانقش رابطه دارد.	2/97	0/22	تأیید
فلسفه آزادی‌فردی با رفتار فرانقش رابطه دارد.	3/77	0/28	تأیید
رهبری اخلاقی با رفتار فرانقش رابطه دارد.	2/38	0/14	تأیید
رهبری اخلاقی با جو اخلاقی رابطه دارد.	11/18	0/86	تأیید
جو اخلاقی با رفتار فرانقش رابطه دارد.	3/06	0/42	تأیید

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

همچنین با توجه به جدول زیر در خصوص شاخص‌های معنی داری و برازش مدل، می‌توان دریافت مدل تحقیق حاضر از این نظر مورد تأیید قرار گرفته و داده‌های جمع‌آوری شده از مدل تحقیق حمایت می‌نمایند.

جدول 5: شاخص‌های برازش مدل تحقیق

	نام شاخص	اختصار	برازنده است اگر	مدل
شاخص‌های معنی داری	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کوچکتر از 0/08 باشد	0/061
	کای اسکوربه درجه آزادی	$\frac{c^2}{d_f}$	مساوی وکوچکتر از 3 باشد	1/87
شاخص‌های برازش	شاخص نیکویی برازش	GFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/91
	شاخص برازش هنجارنشده	NNFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/98
	شاخص برازش هنجارشده	NFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/97
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/98
	شاخص برازش افزایشی	IFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/98

بحث

طبق نتایج این تحقیق ابعاد 5 گانه فلسفه اخلاقی، رهبری اخلاقی و جو اخلاقی بر رفتار فرانقش مؤثر هستند. بنابراین می‌توان به گوشه‌ای از اهمیت اخلاق در سازمان‌های کنونی پی برد. به‌طورکلی، یکی از مهمترین عوامل موفقیت سازمان‌ها، رعایت اخلاقیات است.

نتایج این تحقیق نشان داد رهبری اخلاقی با رفتار فرانقش کارکنان رابطه دارد. این نتیجه با نتایج پیشینه مطالعاتی مطابقت دارد (24, 29, 32-34). با توجه به اینکه اخلاق به معنی توافق جمعی در خصوص هنجارهای اجتماعی است؛ لذا می‌توان گفت هیچ جامعه‌ای بی‌اخلاق نیست. بلکه دیدگاه جوامع مختلف نسبت به اخلاق با یکدیگر متفاوت می‌باشد. در واقع هر مجموعه به امور مختلف از منظر خود نگاه می‌نماید. بنابراین، این تفاوت دیدگاه می‌تواند بین افراد یا سازمان‌های فعال در یک جامعه نیز بروز نماید. درست در این شرایط، رهبری سازمان معنا پیدا می‌کند. در این شرایط، رهبر است که باید با رویکردی درست و حساب شده، در جهت تبیین شرایط، مشکلات و موانع گام برداشته و به گونه‌ای عمل نماید تا اخلاقیات حاکم بر افراد سازمان، متناسب با اهداف تعیین شده باشد. از طرفی چون کارکنان، رهبر را به عنوان نماینده سازمان می‌پندارند؛ تمامی رفتارهای رهبر، حتی در رفتارهای بین فردی کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. وقتی کارمند احساس نماید رهبرش به اصول اخلاقی پایبند است؛ در ضمیر ناخودآگاه خود، نوعی اعتماد به مدیر و کل سازمان احساس کرده و تلاش می‌کند فراتر از بایدهای نوشته شده و با روحیه‌ای جهادی، در مسیر تعالی سازمان و تحقق اهداف سازمان گام بر می‌دارد. در مقابل وقتی از وی، بی اخلاقی ببینند؛ نه تنها به وی، بلکه به سازمان و سیاست‌های سازمانی نیز بی‌اعتنا می‌شوند. بنابراین رهبری اخلاقی از طریق تأثیر بر کارکنان، می‌تواند بر روی عملکرد آنها نیز تأثیر بگذارد. می‌توان گفت وقتی رهبران سازمان اصول اخلاقی را در تصمیم گیری خود رعایت نموده و به عبارتی، مراقب کارکنان زیرمجموعه خود باشند، باعث ایجاد احساس وابستگی کارکنان به سازمان می‌شود و کارکنان این وابستگی را در قالب رفتارهای فرانقش نشان می‌دهند که برای سازمان مفید خواهد بود. بعد از مدتی، این عمل (توجه به رفاه دیگران) و عکس العمل (انگیزه کارکنان برای کمک به هم نوع خود) یک امر متداول شده؛ و جوّی که به واسطه رهبری اخلاقی در سازمان ایجاد گردیده است می‌تواند فرآیند تعاملات و همیاری بین کارکنان را تسهیل نموده و موجبات ظهور رفتار فرانقش را مهیا سازد (34).

یکی دیگر از نتایج این پژوهش، تأیید رابطه رهبری اخلاقی با جو اخلاقی است که نتیجه با نتایج پیشینه مطالعاتی مطابقت دارد (29-31). باید پذیرفت رفتار شخصی و سازمانی رهبر به عنوان فردی که مروج اصلی رفتارهای اخلاقی است، تحت نظر کارکنان بوده و اگر وی اخلاقیات را زیر پا گذارد، به طور حتم سایرین نیز پایبند نخواهند ماند. بنابراین اگر یک رهبر، اصول اخلاقی را رعایت نموده و آن را بین دیگران ترویج کند، در واقع سبک رهبری اخلاقی را برگزیده است. رهبری که اصول اخلاقی را در بین کارکنان و سازمان تحت امرش ترویج نماید،

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

در واقع جوّی را در سازمان تقویت می‌نماید که مبتنی بر اخلاقیات بوده که از آن با عنوان جو اخلاقی یاد می‌شود.

به طور کلی یک سری از توانمندسازهای رسمی مانند رهبری، ساختار، و منابع می‌توانند شناخت و رفتار اعضای سازمان را از طریق معنا بخشیدن به یک وضعیت، ایجاد هنجارهایی که یک رفتار خاص را مشروعیت می‌بخشد، و محدود کردن برخی از رفتارها از طریق تحریم (قوای قهریه)، تغییر دهند. در این بین، رهبری اصلی ترین عامل مطرح در بین توانمندسازها بوده که می‌تواند بصورت کاملا اثربخش، محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (29). یکی از اجزای این محیط سازمانی، جوی است که به جریان اخلاقیات در سازمان اشاره داشته و هنجارهای اخلاقی را در خود جای داده است. بر این اساس می‌توان دریافت رهبری اخلاقی نیز می‌تواند با جو اخلاقی رابطه داشته باشد.

در این تحقیق، رابطه جو اخلاقی با رفتار فرانقش کارکنان نیز مورد تأیید قرار گرفت. این یافته نیز با نتایج پیشینه مطالعاتی مطابقت دارد (3, 24-29). هر سازمان دارای اصول متعدد و متنوعی است و یکی از ساختارهای اصلی هر سازمانی، جو اخلاقی است که مختص خود سازمان می‌باشد. جو اخلاقی، شامل استانداردهای اخلاقی‌ای هستند که باید در سازمان‌ها رعایت شود و حتی می توان گفت این استانداردها از افراد حاضر در سازمان خواسته می‌شود. بنابراین وقتی جو اخلاقی سازمان، برای رفتار فرانقش ارزش قائل بوده و آن را نوعی مزیت برای کارکنان محسوب نماید، کارکنان سازمان تلاش می‌کنند این رفتار را از خود به نمایش بگذارند و در نتیجه، رفتار فرانقش در سازمان رواج می‌یابد.

آخرین فرضیه‌ای که در این تحقیق بررسی گردیده و مورد تأیید قرار گرفت، رابطه ابعاد پنج گانه فلسفه‌های اخلاقی با رفتار فرانقش می‌باشد که با نتیجه پیشینه مطالعاتی نیز همراستا است (22). در این خصوص می‌توان گفت هر یک از افراد پیش از اینکه وارد سازمان شده و ملزم به رعایت اصول اخلاقی درون سازمان شوند؛ ساختارهای اخلاقی فردی‌ای دارند که در کنار اصول موجود در جو اخلاقی، فلسفه‌ها و ارزش‌های اخلاقی را تشکیل می‌دهند. مجموع تمامی این اصول اخلاقی درون و برون فردی (اعتقادات و دستورات اخلاقی) بر روی رفتار فرد تأثیر خواهد گذاشت. بر اساس متون رفتار سازمانی، اگر ارزش‌های اخلاقی شخصی کارکنان با رویه‌های موجود در سازمان همراستا باشد، تقویت کننده رفتار بوده؛ و درصورت عدم تطابق، موجب تعارض در فرد می‌شود. به طور کلی فرد در چنین شرایط دو رویکرد کلی خواهد داشت که یا از عقاید خود پیروی کرده و سازمان را ترک نماید؛ و یا با قبول ارزش‌های جدید، به کار خود ادامه دهد. با این استدلال، اگر ارزش‌های اخلاقی فردی و سازمانی مبتنی بر لزوم بروز رفتارهای فرانقش باشند، کارکنان مشغول به فعالیت در سازمان از این رویه تبعیت نموده و رفتار فرانقش در سازمان رواج خواهد یافت.

یکی از یافته‌های جانبی تحقیق حاضر، عدم تأیید رابطه ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات، و سابقه خدمت) با رفتار فرانقش است که با مروری بر یافته‌های پیشینه مطالعاتی، نوعی تناقض در یافته‌ها دیده می‌شود (9). شاید دلیل این امر عدم توازن پاسخ دهندگان از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی، و یا تفاوت‌های فرهنگی و زمینه‌ای باشد که در تحقیقات بصورت پنهان و مسکوت مانده اند.

در این تحقیق رابطه عوامل اخلاقی با رفتار فرانقش مورد بررسی قرار گرفته و تأیید شدند. بنابراین به منظور افزایش سطح فلسفه‌های اخلاقی در بین کارکنان شاغل لازم است در گام اول، آموزه‌های اخلاقی و اخلاق مداری در قالب مباحث آموزشی و به صورت آموزش ضمن خدمت به کارکنان ارائه گردد؛ و در ادامه، اخلاق مداری کارکنان به عنوان یک مزیت در ارزشیابی کارکنان مدنظر قرار گیرد. همچنین بهتر است در زمان جذب نیروهای جدید، این موارد در زمان مصاحبه، و آزمون اولیه مورد بررسی قرار گیرد تا کارکنانی وارد سازمان شوند که اخلاق مدارتر باشند.

همچنین با توجه به تأیید تأثیر رهبری اخلاقی، پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران هم رده، اهمیت و تأثیر رفتار مدیران بر روی نیروهای تحت امر تبیین شود. همچنین بهتر است سطح اخلاق گرایی افراد در زمان ترفیع افراد برای پست های مدیریتی مدنظر قرار گیرد.

در ادامه و به منظور تقویت سطح جو اخلاقی، لازم است اولویت‌های پژوهشی تعیین و همایش‌های علمی برگزار گردد تا

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

با تحریک ذهن کارکنان، حساسیت آنها به اخلاقیات جلب شده؛ و در گام بعدی، با استفاده از سیستم ارزشیابی و جبران خدمت، این رفتارها تقویت گردند.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند از رفتار فرانقش کارکنان تأثیر بپذیرد، عملکرد سازمانی است. بنابراین محدودیت تحقیق حاضر، عدم بررسی تأثیر رفتار فرانقش بر عملکرد می‌باشد؛ و پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی این فرضیه مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به تأیید تمامی فرضیات در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان گیلان، می‌توان دریافت عوامل اخلاقی با رفتار فرانقش کارکنان رابطه دارند. نظر به اینکه کمیته امداد امام خمینی(ره) یکی از بزرگترین سازمان‌های حمایتی است، لازم است تا کارکنان این نهاد مقدّس آمادگی بیشتری به منظور ایثار و از خودگذشتگی داشته باشند. بر این اساس و با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، لزوم توجه بیش از پیش مدیران رده میانی و ارشد، همچنین عموم کارکنان سازمان به این سلسله مباحث اخلاقی به شدت احساس می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از تمامی مسئولین و کارکنان کمیته امداد امام خمینی(ره) استان گیلان که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

1. extra-role behaviors	رفتار فرانقش
2. Effectiveness	اثربخشی
3. Good soldiers	سربازان خوب
4. Stakeholders	ذی‌نفعان
5. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
6. Moral person	فرد اخلاقی
7. Moral manager	مدیر اخلاقی
8. Caring	مراقبت
9. Honesty	صداقت
10. Trustworthy	قابل اعتماد بودن
11. Principled	اصولی بودن
12. Persuasive	قانع کننده بودن
13. Fair	عادل بودن
14. Ethical climate	جو اخلاقی
15. Ethics	اخلاق
16. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
17. Ethical Philosophy	فلسفه اخلاقی
18. Utilitarianism	منفعت‌طلبی
19. Deontology	وظیفه‌گرایی
20. Eternal Law	قانون طلایی
21. Justice activism	عدالت‌گرایی
22. Egoism	آزادی فردی

References:

1. Mitonga-Monga J, Cilliers F. (2015). Ethics culture and ethics climate in relation to employee engagement in a developing country setting. Journal of Psychology in Africa; 25 (3):242-249.

2. Doayi H, Azizi M. (2012). Investigating the effect of spirituality at work on organizational citizenship behavior with emphasis on the mediating role of organizational commitment. Change Management; 4 (8): 29-51. (In Persian).

3. Mitonga-Monga J. (2015).The effects of ethical context and behaviour on job retention and performance-related factors. South Africa: University of South Africa Press.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

4. Callea A, Urbini F, Chirumbolo A, Sheard G. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, ocb and job performance. Journal of Management Development; 35 (6): 735-746.

5. Somech A. (2016).The cost of going the extra mile: the relationship between teachers' organizational citizenship behavior, role stressors, and strain with the buffering effect of job autonomy. Teachers and Teaching; 22 (4): 426-447.

6. Louw KR, Dunlop PD, Yeo GB, Griffin MA. (2016). Mastery approach and performance approach: the differential prediction of organizational citizenship behavior and workplace deviance, beyond HEXACO personality. Motivation and Emotion; 40 (4):566–576.

7. Hart TA, Gilstrap JB, Bolino MC. (2016). Organizational citizenship behavior and the enhancement of absorptive capacity. Journal of Business Research; 69 (10):3981-3988.

8. Baghersalimi S, Azadeh S. (2014). The effect of burnout on organizational citizenship behavior with emphasis on the model of Fen chiu and ching Tsai: research in the Guilan's Ports and Maritime office. Didar; 2 (26): 89-120. (In Persian).

9. Baghersalimi S, Boland Raftar H, Bakhshalizadeh D. (2015). Study of ethical philosophy from the perspective of gender differences. Ethics in Science and Technology; 10 (3): 93-102. (In Persian).

10. Tanner EC, Tanner JF, Wakefield K. (2015). Panacea or paradox? The moderating role of ethical climate. Journal of Personal Selling & Sales Management; 35 (2):175-190.

11. Ghalavandi H. (2016). Predicting work ethics based on the spirituality in the workplace. Ethics in Science and Technology; 11(1): 75-84. (In Persian).

12. Ruiz-Palomino P, Martínez-Cañas R. (2014). Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person–organization fit. Journal of Business Ethics; 120 (1):95-108.

13. Xu AJ, Loi R, Ngo H-y. (2016). Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: the mediating role of trust in organization. Journal of Business Ethics; 134 (3):493-504.

14. Babalola MT, Stouten J, Euwema MC, Ovadje F. (2016). The relation between ethical leadership and workplace conflicts the mediating role of employee resolution efficacy. Journal of Management; 1-51.

15. Den Hartog DN. (2015). Ethical leadership. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior; 2 (1):409-434.

16. Chen AS-Y, Hou Y-H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. The Leadership Quarterly; 27 (1):1-13.

17. Devece C, Palacios-Marqués D, Pilar Alguacil M. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. Journal of Business Research; 69 (5):1857-1861.

18. Chao CY, Ku PY, Wang YT, Lin YH. (2016). The effects of job satisfaction and ethical climate on service quality in elderly care: the case of Taiwan. Total Quality Management & Business Excellence; 27 (3-4):339-352.

19. Schaubroeck JM, Hannah ST, Avolio BJ, Kozlowski SW, Lord RG, Treviño LK, et al. (2012). Embedding ethical leadership within and across organization levels. Academy of Management Journal; 55 (5):1053-1078.

20. Zoghbi-Manrique-de-Lara P, Guerra-Baez R. (2016). Exploring the Influence of ethical climate on employee compassion in the hospitality industry. Journal of Business Ethics; 133 (3):605-617.

21. Hsieh HH, Wang YD. (2016). Linking perceived ethical climate to organizational deviance: the cognitive, affective, and attitudinal mechanisms. Journal of Business Research;69 (9):3600-3608.

22. Baghersalimi S, Bakhshalizadeh D, Enmesati Roudbordeh A. (2017). The relationship between ethical philosophy and employees organizational citizenship behavior. Ethics in Science and Technology. (In Persian).

23. Leroux ML, Ponthiere G. (2013). Utilitarianism and unequal longevities: A remedy? Economic Modelling; 30 :888-899.

24. Dinc MS, Aydemir M. (2014). The effects of ethical climate and ethical leadership on employee attitudes: bosnian case. International Journal of Management Sciences; 2 (9):391-405.

25. Golestanipour M. (2016). Relationship between the ethical leadership, transformational leadership, ethical climate, organizational justice and organizational citizen behavior and organization-based self-esteem using the organizational spirituality as a mediator variable in an industrial organization. International Journal of Humanities and Cultural Studies; 1 (1):696-710.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]

26. Hung YC, Tsai TY. (2016). Ethical work climate and organizational citizenship behavior in the Taiwanese military. Military Psychology; 28 (1):34.

27. Murtaza G, Abbas M, Raja U, Roques O, Khalid A, Mushtaq R. (2016). Impact of islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. Journal of Business Ethics; 133 (2):325-333.

28. Neghabi S, Ghorbani M. (2016). A study of the relationship between the ethical climate and the organizational citizenship behavior. International Journal of Management Sciences and Business Research; 4 (4):1-7.

29. Shin Y, Sung SY, Choi JN, Kim MS. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. Journal of Business Ethics; 129 (1):43-57.

30. Demirtas O, Akdogan AA. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. Journal of Business Ethics; 130 (1):59-67.

31. Lu CS, Lin CC. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. Journal of Business Ethics; 124 (2):209-223.

32. Kim MY, Miao Q, Park SM. (2015). Exploring the relationship between ethical climate and behavioral outcomes in the chinese public sector: the mediating roles of affective and cognitive responses. International Journal of Business, Humanities and Technology; 5 (3):88-103.

33. Philipp BL, Lopez PDJ. (2013). The moderating role of ethical leadership: Investigating relationships among employee psychological contracts, commitment, and citizenship behavior. Journal of Leadership & Organizational Studies; 20 (3):304-315.

34. Wang YD, Sung WC. (2016). Predictors of organizational citizenship behavior: ethical leadership and workplace jealousy. Journal of Business Ethics; 135 (1):117-128.

35. Yukl G, Mahsud R, Hassan S, Prussia GE. (2013). An improved measure of ethical leadership. Journal of Leadership & Organizational Studies; 20 (1):38-48.

36. Ellinger AE, Musgrove CF, Ellinger AD, Bachrach DG, Baş ABE, Wang YL. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. Journal of Business Research; 66:1124-1133.

37. Moon HK, Choi BK. (2014). How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance: perceived organizational innovation perspective. European Journal of Innovation Management; 17 (1):85-106.

38. Kujala J, Lämsä AM, Penttilä K. (2010). Managers' moral decision-making patterns over time: a multidimensional approach. Journal of Business Ethics; 100 (2):191-207.

39. Wright BE, Hassan S, Park J. (2016). Does a public service ethic encourage ethical behaviour? public service motivation, ethical leadership and the willingness to report ethical problems. Public Administration:1-17.

40. Potipiroon W, Faerman S. (2016). What difference do ethical leaders make? exploring the mediating role of interpersonal justice and the moderating role of public service motivation. International Public Management Journal; 19 (2):171-207.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.2.3]