(مقالۀ پژوهشی)

رابطۀ متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای: نقش میانجی اعتماد سازمانی

مریم کاظم‌پور[1*]، حیدر چوپانی[2]، مجید رنجبر[3]، سمیه هاشمی[3]

1. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه تهران
2. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان
3. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

(تاریخ دریافت:95/9/20، تاریخ پذیرش:95/12/7)

چکیده

زمینه: پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر اخلاق حرفه‌ای دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها، سالم‌تر و موفق‌ترند و عملکرد بهتری دارند. با درک این مسئله، پژوهش حاضر با هدف رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام شده است.

روش: روش پژوهش از لحاظ هدف، کابردی و از لحاظ گردآوی داده‌ها، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان البرز به تعداد 765 بوده که تعداد 256 نفر به‌عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران، انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پنج پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: رابطه عدالت سازمانی، رهبری مشارکتی، اعتماد سازمانی و رهبری تحول آفرین با اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود. اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی‌دارد اما در رابطه بین عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی ندارد.

نتیجه‌گیری: در نتیجه برای افزایش اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش کرج، می‌بایست به رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی و اعتماد سازمانی توجه کرد.

کلید واژگان: *اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی، متغیرهای سازمانی*

سرآغاز

درک مفهوم اخلاقیات به طورکلی و در معنای خاص آن در کسب وکار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌ها است (1). اخلاقیات حرفه‌ای، یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیر بنای اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود. به‌طور مشابه مدیریت کیفیت نیز براساس اخلاقیات بنا می‌شود که به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود (2).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همۀ جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعۀ ایران در محیط کار کمتر به

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Kazempourmaryam26 @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

اخلاق حرفه ای توجه می شود. درحالی‌که در غـرب سـکولار، در دانش‌های مربوط بـه مـدیریت و سـازمان، شـاخه‌ای بـا عنـوان اخـلاق حرفـه‌ای وجـود دارد، ولـی در جامعـهٔ دینـی ایـران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ایران نیازمنـد آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی بـه کـار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکـدیگر و... تعریـف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به اخلاقـی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، بـه از بـین رفـتن بنگـاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌هـای موفـق بـرای تدوین استراتژی اخلاقـی احـساس نیـاز کـرده، و بـه ایـن بـاور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقـات دربـارهٔ اخـلاق حرفـه‌ای جایگاه ویژه ای بدهند. وقتی از حوزهٔ فردی و شخصی بـه حـوزه کسب و کار گام نهاده می‌شود، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی بـه میان می‌آیـد؛ماننـد: اخـلاق پزشـکی، اخـلاق معلمـی، اخـلاق مهندسی و نظایر آن(3).

بـسیاری از رفتـارهـا و تـصمیم‌هـای کارکنـان و مـدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاسـت. از آنجا که نیروی انسانی، چه به‌صـورت فـردی و چـه بـه‌صـورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهمترین عامـل مزیـت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کار ها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنـان و بـه تبـع آن، عملکـرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شـدت تـأثیر دارد. از ایـن رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتنـاب ناپـذیر است. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابـط ،کـاهش اختلاف وتعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیـز کـاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تـاثیر قـرار دهـد. از این رو لازم است کارکنـان در جهـت ارتقـای اخلاقـی سـازمان گام‌هایی را بردارند (4).

نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افـراد را بـرای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بـده بستانی تشریح می‌کنـد. در نظریـه برابـری گفتـه مـی‌شـود کـه کارکنان و اعضای سازمان خود را با دیگران مقایـسه مـی‌کننـد. کارکنان نتایج حاصل از کار خود به نهاده‌هایشان در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کنند. اگر آنان چنین پندارند که نسبت متعلق به آنان با نسبت افراد مشابه که خود را با آنها مقایـسه کـرده‌انـد برابر است؛ معتقدند هیچ گونه اجحـافی نـشده اسـت. اگـر ایـن نسبت ها نابرابر باشند در آن صورت در سازمان اجحاف می‌شـود به بیانی دیگر، عدالت رعایت نمی‌شود(5) هنگامی که رخـداد هـا ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند وقتی کـه اعـضای سـازمانی، بـی عـدالتی را مـشاهده می‌کنند، تمایل کمتـری بـرای انجـام کـار را دارنـد. کـارگریزی افزایش می‌یابد رفتارهای ضد تولید افزایش می‌یابد و مشارکت و رفتارهای شـهروندی سـازمانی کـاهش مـی‌یابـد (6). احـساس نابرابری موجب تنش و تعارض می‌گردد و بر میزان کیفیت کـار کارکنـان و رضـایت شـغلی آنهـا اثـر مـی‌گـذارد. در چنـین سازمان‌هایی، هنجارهای مربوط به کار کمتر درونی شده و حتـی به تدریج از پایبندی و تعهد افراد کاسته می‌شود، در نتیجه میزان وجدان کار افراد کاهش می‌یابد(7).

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می‌تـوان پـیش‌بینـی کـرد کـه کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عـدالت سـازمانی در محـل کار واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکـنش هـا افـزایش یـا کاهش برون داد می‌باشد. به این معنا که، اگر کارکنان مـشاهده کنند که درسازمان، عدالت اجرا نمـی شـود، دچـار نـوعی تـنش منفی می‌گردند و در نتیجه بـرای کـاهش ایـن تـنش، سـعی در کـاهش میـزان درونـدادهـا و مـشارکت‌هـای خـود در سـازمان می‌نمایند. در چنین شرایطی، بروز رفتار شهروندی در آن سازمان کاهش می‌یابد. بر عکس، اگرکارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سـازمانی وجـود دارد، بـرای انجـام رفتارهـای یـاری دهنده مانند اخلاق حرفـه‌ای برانگیختـه مـی‌شـوند و در نتیجـه دروندادها و مشارکت‌های خود را در سازمان افزایش می‌دهند(8) برخی محققان و صاحبنظران رهبری تحول آفـرین را بـه‌عنـوان فرایندی می‌دانند که رهبران و پیروان یکدیگر را توانمند کرده تا به سطح بالایی از انگیزش و روحیه برسند (9).

رهبری تحول آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاق و معنـوی اسـت که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعـی سـازمان یـا سیـستم

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر معنادار در روابط قدرت در سازمان ها یا سیستم‌های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه با تساوی می‌باشد (10).

همچنین می‌توان گفت که مدیران و رهبران می‌توانند از طریق مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تشویق کارکنان به آن، جو اعتماد را در سازمان توسعه دهند. مدیریت مشارکتی در مراودات روزانه خود به صحبت ها و آراء کارکنان خود گوش می‌دهند، به گونه‌ای که در کارکنان این احساس ایجاد می‌شود که مدیران برای آنها ارزش قائلند. همچنین این مدیران از طریق شفافیت در امور روزمره سازمان، رفتار مدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه‌های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌گردد چرا که پایبندی و جامه عمل پوشاندن مدیران و رهبران به تعهدات و وعده‌های خود باعث می‌گردد که آنها از این طریق، از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شوند و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند (11).

در نهایت اعتماد سازمانی، یکی از عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای است. اعتماد سازمانی در سازمان، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان شده و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی خواهد شد(12).

پژوهشگران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که با تقویت پیشایندهای هر یک از اعتمادهای بین فردی افقی یا عمودی، هر دو گونه بهبود یابند و پیامدهای مثبت مستقیم و غیرمستقیم رفتار سازمانی آنها (رضایت شغلی، تعلق خاطرکاری، تعهد سازمانی، هویت یابی سازمانی و رفتارهای نوآور) امیدوارانه‌تر حاصل شوند(13). محققی در پژوهش خود نشان داده است؛ که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داده است؛ ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت با اخلاق کار در سازمان همبسته هستند(14). در پژوهشی نشان داده شد که عوامل سازمانی و فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی تاثیرگذار است و عوامل سازمانی تاثیر بیشتر از عوامل فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی دارد. همچنین عدالت سازمانی نقش تعدیل‌گر یعنی تعدیل اثر میان عوامل را در این رابطه بازی می‌کند(15). در پژوهشی به بررسی شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در مدارس ابتدائی در ترکیه پرداخته شد و این نتایج به‌دست آمد که ارتباط معمولی و میانه‌ای میان شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی وجود دارد(16). همچنین نتایج پژوهشی که در مالزی انجام شد نشان داد که: بین رفتارهای رهبری تحولی و عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد و اعتماد نیز به‌عنوان متغیر میانجی می‌باشد(17). نتایج تحقیق پژوهشگر دیگری نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول آفرین با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاق محور، ارزش‌های شخصی، ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های مبتی بر شایستگی وجود دارد. هچنین نتایج پژوهش تحقیق او نشان داد که بین رهبری تبادلی با بیانات اخلاقی، ارزش‌های اخلاق محور و ارزش‌های شخصی رابطه معنی داری وجود دارد، اما بین رهبری تبادلی با ارزش‌های مبتنی بر شایستگی و ارزش‌های اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین رهبری عدم مداخله‌گر با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود ندارد(18). در پژوهشی به بررسی توسعه اخلاقیات در محیط کار از طریق رهبری تحول آفرین پرداخته شد و این نتایج به دست آمد که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن با اخلاقیات در محیط کار در سازمان‌های کسب و کار در هند رابطه معنی داری وجود دارد(19). در پژوهشی نشان داده شد که جو نوآوری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و نوآوری سازمانی ایفا می‌کند(20). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که سبک رهبری هم به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد(21). پژوهشگران همچنین در پژوهشی دیگر نشان دادند که جو اخلاقی کاری

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

تأثیر غیرمستقیمی بر تعهد سازمانی و موفقیت خدمات مشتری از طریق سیاست‌های مدیریت پاداش دارد (22).

در همین راستا، پژوهش‌های انجام شده نیز در زمینه اخلاق حرفه‌ای نشان دهنده این مطلب می‌باشد که در سازمان‌هایی که کارکنان از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند، در دست یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر،توجه اخلاق حرفه‌ای به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است چرا که سازمان‌ها از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌توانند شاخص های مزیت رقابتی خود را بهبود و توسعه دهند. لذا به همین منظور سازمان‌ها و ادارات دولتی(سازمان آموزش و پرورش استان البرز) باید توسعه و گسترش اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان را جزء اولویت‌های خود قرار دهد و ضمن شناسایی آن، در جهت بهبود و توسعه آنها تلاش کند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمان‌ها و ادارات دولتی(سازمان آموزش و پرورش استان البرز)، پژوهش حاضر به بررسی رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌پردازد.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان البرز تشکیل می‌دهد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این اعضاء 765 نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور، نمونه‌ای به حجم 256 نفر با به کارگیری فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد.

براساس شاخص های توصیفی افراد نمونه 134 نفر (52/3%) از پاسخ‌دهندگان مرد و 122 نفر (47/7) از پاسخ‌دهندگان زن بوده‌اند. نتایج نیز نشان داده‌اند که 14/8 درصد دارای مدرک فوق دیپلم، 79/7درصد دارای مدرک لیسانس و 5/4 درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. نتایج نشان دهنده آن است که کارکنان دارای سابقه خدمت 1تا 5 سال، 6 تا 10 سال، 11 تا 15 سال، 16 تا 20 سال و 21 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 9/4، 25/8، 26/34،2/0 و 4/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده اند. در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که کارکنان دارای 20 تا 30 سال، 31 تا 40 سال، 41 تا 50 سال، 51 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 25/0، 53/5، 18/8 و 2/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد که شامل 36 سوال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت(خیلی کم = 1، کم= 2، متوسط = 3، زیاد= 4 و خیلی زیاد= 5) مورد بررسی قرار می‌گیرد، این عوامل شامل رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده که به ترتیب، 0/89، 0/85، 0/79، 0/84، 0/75 به دست آمد.

به منظور تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش از روشهای آمار توصیفی و همچنین از روشهای آمار استنباطی مانند مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش، Smart PLS می‌باشد.

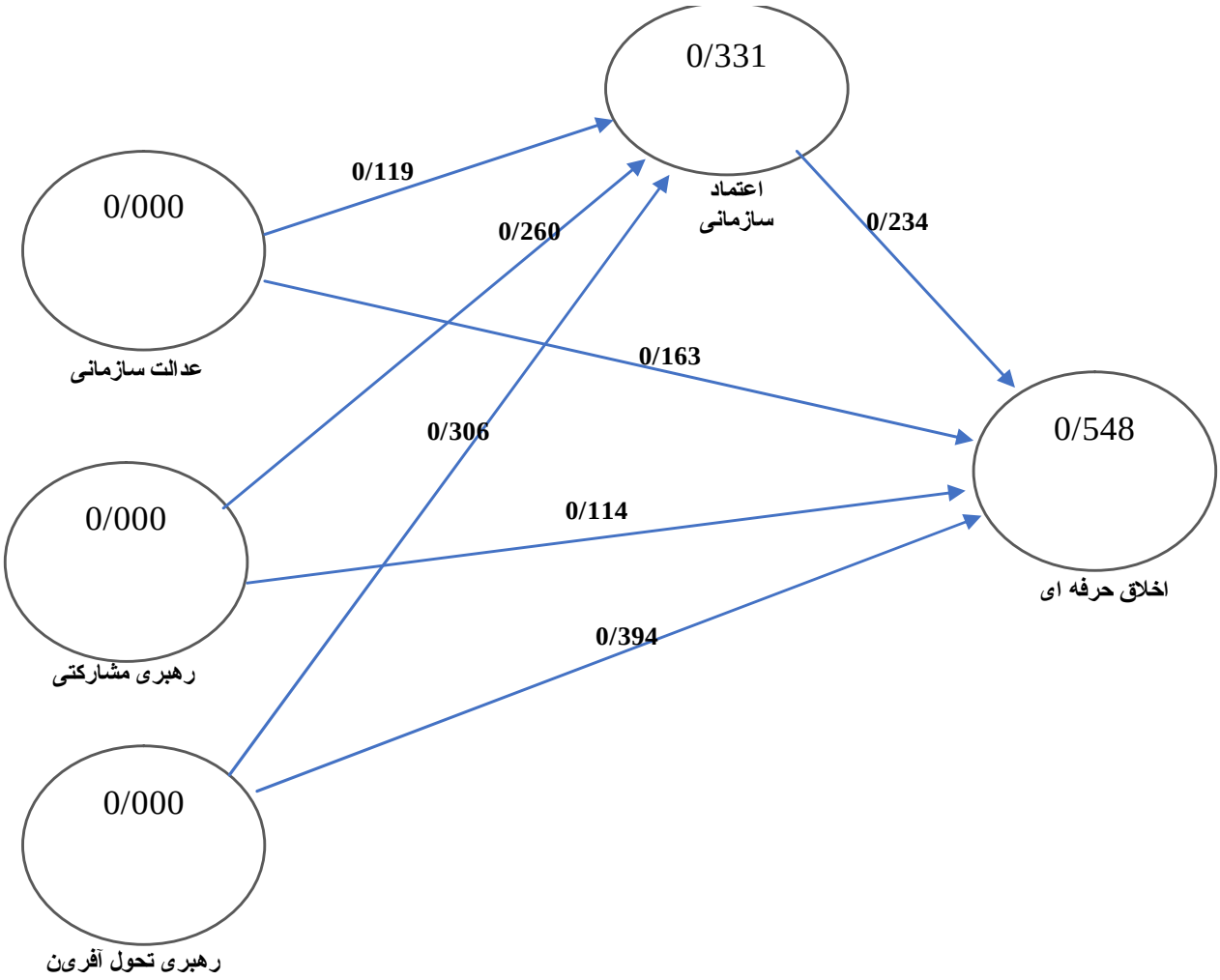
یافته‌ها

در پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره 1 ارائه شده است.

همان طورکه در جدول بالا(1) مشخص است و همچنین با توجه به نمودار 1، فرضیه‌های پژوهش مبنی‌بر رابطه هر یک از عوامل (عدالت سازمانی، رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی) با اخلاق حرفه‌ای به احتمال 0/99 معنادار است. بنابر این فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه های پژوهش مبنی بر رابطه هر یک از عوامل (مدیریت مشارکتی، رهبری تحول آفرین) با اعتماد سازمانی، به احتمال 0/99 معنادار است. بنابر

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]



نگاره 1: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر

این فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. اما عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه ندارد.

نتایج همچنین نشان داد که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه‌ای، به احتمال 0/99 معنادار است. اما اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ندارد.

آزمون R2 نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل روی هم رفته تا چه اندازه رفتار متغیر وابسته را پیش بینی می‌کند. اگر تعداد متغیرهای مستقل کمتر از 5 تا باشد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/19 ضعیف، 0/22 متوسط و 0/66 قوی است. با توجه به اینکه R2 به دست آمده، 0/548 و 0/331 است، می‌توان گفت که در سطح قوی قرار دارد.

آزمون F2 اندازه اثر هر یک از متغیرها را به تنهای می‌سنجد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/02 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، اندازه اثر هر یک از متغیرها ضعیف و متوسط می‌باشد.

آزمون Q2 بیان می‌کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأئید فرضیات بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/2 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش‌بینی متغیرهای پژوهش که با اخلاق حرفه‌ای رابطه دارند، در حد متوسط است.

حال برای تأئید کیفیت مدل می‌بایست آزمون Geo صورت گیرد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/1

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است.

بحث

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین با اخلاق حرفه‌ای بود. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد(18،19).

برخی محققان و صاحبنظران بیان می‌کنند که کارکنانی که برای رهبران تحول آفرین کار می‌کنند اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می‌کنند، در ضمن در صورتی که رهبران روابط نزدیک، صمیمانه و حمایتی و توسعه یافته را پرورش دهند در آن صورت کارکنان برای درگیر شدن در سطوح بالای اخلاق تمایل خواهند داشت. به‌طور کلی سرپرستانی که با کارکنان پیوند و روابط ضعیفی را بوجود می‌آورند و با آنها دیر آشنا می‌شوند و نیز هنگامی که کارکنان سرپرستان شان را نا آگاه و بی‌مطلع تلقی کنند به احتمال زیاد کمتر اخلاق را در سازمان رعایت می‌کنند(23).

دیگر نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ندارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی ندارد(15). دلیل این ناهمخوانی این است که جامعه مورد مطالعه متفاوت‌تر از تحقیقات پیشین است و به‌همین دلیل ممکن است نتایج به دست آمده در یک مقطع زمانی در یک جامعه آماری معناداری شود و در جایی دیگر معنادار نشود. دلیل دیگر این ناهمخوانی نیز شاید به این دلیل باشد که بعضی وقت‌ها وقتی این متغیرها در مدل قرار می‌گیرند و ترکیب متغیرها و تأثیر شان بر روی همدیگر سنجیده می‌شود، ممکن است معنی‌دار نشود.

وقتی که کارکنان درک مثبتی از عدالت سازمانی داشته باشند عملکرد آنان از طریق اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود. همچنین زمانی که کارکنان رویه‌های سازمانی و مدیریتی را درک کنند (توزیع حقوق و تصمیم‌گیری منصفانه) آنها برای بهبود سازمان تلاش بیشتری کرده و از قوانین کاری پیروی خواهند کرد که این دلالت بر بهبود اخلاق حرفه‌ای دارد.

در نهایت نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای دارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد(14).

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که مشارکت، همفکری و نظرخواهی از کارکنان موجب تجمیع افکار و توانایی‌ها و انجام تمامی امور به بهترین وجه خواهد گردید. وقتی امر مشارکت در سازمانی پیاده می‌شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش، کارساز و مؤثر می‌یابند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می‌دانند. همین امر موجب افزایش اعتماد سازمانی کارکنان خواهد شد. با همکاران خود ارتباط بهتر و بیشتری خواهند داشت، به همدیگر اعتماد می‌کنند. در فعالیت‌های سازمان می‌کنند.

مدیران سازمان، وقتی که کارکنان خود را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند، به‌طور معمول اطمینان کاملی به زیر دستان خود دارند، ارتباطات بین زیر دستان و بالا دستان خیلی زیاد است، زیر دستان به طور کامل در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داده می‌شوند، زیردستان به راحتی عقاید خود را بیان می‌کنند، در این نوع سیستم به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد، همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. کارکنان از طریق پاداش‌های اقتصادی و شرکت در تصمیم گیری‌ها و دستیابی به اهداف انگیزش پیدا می‌کنند و در نتیجه اعتماد سازمانی آنها افزایش می‌یابد و به سازمان و همکاران خود اعتماد می‌کنند و روابط خوبی در سازمان وجود دارد و به‌طور طبیعی اخلاق حرفه‌ای بالاتری خواهند داشت(24).

نتیجه‌گیری

لذا با توجه به مطالب مطرح شده، چنانچه سازمان آموزش و پرورش استان البرز بخواهد در چنین شرایطی عملکرد بهتری داشته باشد و در نتیجه خود را با تغییرات فزآینده عصر حاضر سازگار سازد، باید توسعه و گسترش عوامل مؤثر بر اخلاق

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

حرفه‌ای را جزء اولویت‌های خود قرار دهـد و در جهـت بهبـود و توسعه این عوامل، برای ارتقاء سـطح راخـلاق حرفـه‌ای تـلاش کند. یکی از این عوامل متغیرهای سازمانی (مدیریت مـشارکتی، رهبری تحول آفرین، اعتماد سازمانی و عدالت سـازمانی) اسـت. هر کدام از این عوامل در صورتی سایر شرایط در سـازمان مهیـا باشد، می‌توان زمینه و شرایط لازم را برای بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش مهیا سازد. در همین زمینـه نتـایج نشان داد که اعتماد سـازمانی نقـش میـانجی را در رابطـه بـین متغیرهای سـازمانی و اخـلاق حرفـه‌ای ایفـا مـی‌کنـد. در واقـع سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌توانـد از طریـق بهبـود مدیریت مشارکتی، عـدالت سـازمانی و سـبک رهبـری تحـولی، باعث بهبود اعتماد سازمانی گردند و در نتیجه از طریق افـزایش اعتماد سازمانی، بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان را فـراهم کننـد. در واقع در سازمان‌هایی که در آن اعتماد سـازمانی حـاکم اسـت می‌توان فضای بـاز، کارمنـدان مـسئول، بهـره‌وری و تعهـد بـه سازمان، فرهنگ سـازش، کـار گروهـی، رضـایت شـغلی بـالا و مشارکت در تصمیم‌گیری را مشاهده کرد. این عوامـل بـه نوبـه خود باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند. عـلاوه بر رعایت اصل اخلاقی امانت‌داری در نگـارش مقالـه، در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به افراد اطمینان داده شد کـه نظـرات آنهـا محرمانه خواهند ماند و نتـایج تنهـا بـه‌صـورت کلـی بررسـی خواهند شد.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از زحمات مدیران و کارکنان سازمان آموزش و پـرورش اسـتان البـرز بـه خـاطر همکـاری بی‌دریغ شان تقدیر و تشکر به‌عمل آورند.

همچنین در پایان پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از باشـگاه پژوهشگران جوان شهر کرج به خاطر حمایت‌های مـالی از ایـن طرح پژوهشی، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه‌نامه

اخلاق حرفه‌ای	1. Professional Ethics
رهبری تحول آفرین	2. Transformational Leadership
مدیریت مشارکتی	3. Participation Management
عدالت سازمانی	4. Organizational Justice
اعتماد سازمانی	5. Organizational Trust
اخلاق سازمانی	6. Organizational Ethic
رفتار شهروندی	7. Citizenship Behaviour
ارزش‌های اخلاقی	8. Ethical Values
ارزش‌های شخصی	9. Personal Values
سرمایه اجتماعی	10. Social Capital
ارزش‌های اجتماعی	11. Social Values
ارتباطات	12. Connections
ترک خدمت	13. Turnover
توانمندسازی	14. Empowernment
کار گروهی	15. Teamwork

Reference

1. Conaock M, Johns L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. The TQM Magazine; 10(4):26-31.
2. Zairi M., Peters J. (2002). The impact of social responsibility on business performance. Managerial Auditing Journal; 17(4):422-456.
3. Amiri AN, Hemmati M, Explainer M. (2009). Professional ethics: the necessity for the organization. Moral knowledge; 4: 44-62.
4. Mokhtaripoor M, Siadat A. (2009). Management moral intelligence. Tadbir Monthly; 16 (205): 29-33. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

5. Francis L, Baling J. (2005). Organizational injustice and psychological strain Canadian. Jornal of Beahavioural Science; 37(4): 250- 267.

6. Aydin I, Karaman-Kepenekci Y. (2014). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. Journal of Educational Administration; 46(4): 497-513.

7. Rahmani A. (2003). Work conscientious in the organization. 1st ed. Mashhad: Toos Research Publications. Pp. 45-46. (In Persian).

8. Choupani H, Beik Mohammadi S, Maleki Hasanvand M. (2014). The relationship between organizational justice and extra-role behaviors. Ethics in Science and Technology; 9 (1): 42- 49. (In Persian).

9. Al-Husseini A. (2006). The impact of transformational leadership and empowerment on project management. [PhD thesis]. Wisconsin: University of Wisconsin.

10. Magliocca LA, Christakis A. (2001). Creating a framework for sustainable organizational leadership: The cogniScope system approach. Systems Research and Behavioral Science; 8 (12): 179 – 200.

11. Zare Khalili M. (2011). Examine the relationship between social capital and knowledge management in the Asia Insurance Company. [MA thesis]. Tehran: Tehran University. (In Persian).

12. Bani Taba SM, Shah Talabi B, Karim F. (2009). The study of employee job commitment and inter-organizational trust of high schools in the Isahan city. Journal of Educational Sciences; 2 (7): 67-98. (In Persian).

13. Hadavinejad, M and Sharifiasl, M (2015). Consequences of interpersonal trust as an ethical component in organization. Ethics in Science and Technology; 10(2): 51-62. (In Persian).

14. Soleimani N, Abbas Zadeh N, Niyaz Azeri B. (2011). The relationship between work ethics with job satisfaction and job stress of professional technical training organization in Tehran. Journal - Research New Approaches in Educational Administration; 3(1): 21-36. (In Persian).

15. Ansari M, Ghoorbani J, Shahparast M, Rahmany Youshanloei H. (2013). Effect of organizational and personal factors on work ethic of marketing managers through organizational justice as a moderating variable. Ethics in Science and Technology; 8 (3): 1. 11. (In Persian).

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

17. Asgari A, Silong AD, Ahmad A, Sama BA. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, leader-member exchange and organizational citizenship behaviors. European Journal of Social Sciences; 6(4), 140-151.

18. Hood JN (2003). The relationship of leadership style and CEO values to ethical practices in organizations. Journal of Business Ethics; 43: 263–273,

19. Singh K. (2011). Developing ethics at the workplace through transformational leadership: a study of business organizations in India. Journal of Knowledge Globalization; 4(2): 31-52.

20. Koo Moon H, Kwon Choi B. (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.

21. Zehir C, Akyuz B, Şule Eren M & Turhan G. (2014). The indirect effects of servant leadership behavior on organizational citizenship behavior and job performance: organizational justice as a mediator. International Journal of Research in Business and Social Science; 2(3):1-13.

22. Lau PY, Tong JL, Lien BY, Hsu YC, Chong CL. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics. Journal of Retailing and Consumer Services; 35, 20-26.

23. Whittingtona J, Lee G, Vicki L, & Murrayc B (2012). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects on employee outcomes. The Leadership Quarterly; 15(5): 593-606.

24. Hosseininasab SD, Farnia MA, Molana F. (2013). A study of the relationship between the state school managers' leadership styles (based on linker's theory) with the secondary school teachers' job satisfaction in Parsabad Township in 2004-2010. Educational Sciences Journal; 5 (20): 13-32. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

(مقالۀ پژوهشی)

رابطۀ متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای: نقش میانجی اعتماد سازمانی

مریم کاظم‌پور[1*]، حیدر چوپانی[2]، مجید رنجبر[3]، سمیه هاشمی[3]

1. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه تهران
2. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان
3. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

(تاریخ دریافت:95/9/20، تاریخ پذیرش:95/12/7)

چکیده

زمینه: پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر اخلاق حرفه‌ای دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها، سالم‌تر و موفق‌ترند و عملکرد بهتری دارند. با درک این مسئله، پژوهش حاضر با هدف رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام شده است.

روش: روش پژوهش از لحاظ هدف، کابردی و از لحاظ گردآوی داده‌ها، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان البرز به تعداد 765 بوده که تعداد 256 نفر به‌عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران، انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پنج پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: رابطه عدالت سازمانی، رهبری مشارکتی، اعتماد سازمانی و رهبری تحول آفرین با اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود. اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی‌دارد اما در رابطه بین عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی ندارد.

نتیجه‌گیری: در نتیجه برای افزایش اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش کرج، می‌بایست به رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی و اعتماد سازمانی توجه کرد.

کلید واژگان: *اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی، متغیرهای سازمانی*

سرآغاز

درک مفهوم اخلاقیات به طورکلی و در معنای خاص آن در کسب وکار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌ها است (1). اخلاقیات حرفه‌ای، یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیر بنای اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود. به‌طور مشابه مدیریت کیفیت نیز براساس اخلاقیات بنا می‌شود که به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود (2).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همۀ جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعۀ ایران در محیط کار کمتر به

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Kazempourmaryam26 @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

اخلاق حرفه ای توجه می شود. درحالی‌که در غـرب سـکولار، در دانش‌های مربوط بـه مـدیریت و سـازمان، شـاخه‌ای بـا عنـوان اخـلاق حرفـه‌ای وجـود دارد، ولـی در جامعـهٔ دینـی ایـران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ایران نیازمنـد آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی بـه کـار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکـدیگر و... تعریـف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به اخلاقـی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، بـه از بـین رفـتن بنگـاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌هـای موفـق بـرای تدوین استراتژی اخلاقـی احـساس نیـاز کـرده، و بـه ایـن بـاور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقـات دربـارهٔ اخـلاق حرفـه‌ای جایگاه ویژه ای بدهند. وقتی از حوزهٔ فردی و شخصی بـه حـوزه کسب و کار گام نهاده می‌شود، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی بـه میان می‌آیـد؛ماننـد: اخـلاق پزشـکی، اخـلاق معلمـی، اخـلاق مهندسی و نظایر آن(3).

بـسیاری از رفتـارهـا و تـصمیم‌هـای کارکنـان و مـدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاسـت. از آنجا که نیروی انسانی، چه به‌صـورت فـردی و چـه بـه‌صـورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهمترین عامـل مزیـت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کار ها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنـان و بـه تبـع آن، عملکـرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شـدت تـأثیر دارد. از ایـن رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتنـاب ناپـذیر است. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابـط ،کـاهش اختلاف وتعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیـز کـاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تـاثیر قـرار دهـد. از این رو لازم است کارکنـان در جهـت ارتقـای اخلاقـی سـازمان گام‌هایی را بردارند (4).

نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افـراد را بـرای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بـده بستانی تشریح می‌کنـد. در نظریـه برابـری گفتـه مـی‌شـود کـه کارکنان و اعضای سازمان خود را با دیگران مقایـسه مـی‌کننـد. کارکنان نتایج حاصل از کار خود به نهاده‌هایشان در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کنند. اگر آنان چنین پندارند که نسبت متعلق به آنان با نسبت افراد مشابه که خود را با آنها مقایـسه کـرده‌انـد برابر است؛ معتقدند هیچ گونه اجحـافی نـشده اسـت. اگـر ایـن نسبت ها نابرابر باشند در آن صورت در سازمان اجحاف می‌شـود به بیانی دیگر، عدالت رعایت نمی‌شود(5) هنگامی که رخـداد هـا ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند وقتی کـه اعـضای سـازمانی، بـی عـدالتی را مـشاهده می‌کنند، تمایل کمتـری بـرای انجـام کـار را دارنـد. کـارگریزی افزایش می‌یابد رفتارهای ضد تولید افزایش می‌یابد و مشارکت و رفتارهای شـهروندی سـازمانی کـاهش مـی‌یابـد (6). احـساس نابرابری موجب تنش و تعارض می‌گردد و بر میزان کیفیت کـار کارکنـان و رضـایت شـغلی آنهـا اثـر مـی‌گـذارد. در چنـین سازمان‌هایی، هنجارهای مربوط به کار کمتر درونی شده و حتـی به تدریج از پایبندی و تعهد افراد کاسته می‌شود، در نتیجه میزان وجدان کار افراد کاهش می‌یابد(7).

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می‌تـوان پـیش‌بینـی کـرد کـه کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عـدالت سـازمانی در محـل کار واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکـنش هـا افـزایش یـا کاهش برون داد می‌باشد. به این معنا که، اگر کارکنان مـشاهده کنند که درسازمان، عدالت اجرا نمـی شـود، دچـار نـوعی تـنش منفی می‌گردند و در نتیجه بـرای کـاهش ایـن تـنش، سـعی در کـاهش میـزان درونـدادهـا و مـشارکت‌هـای خـود در سـازمان می‌نمایند. در چنین شرایطی، بروز رفتار شهروندی در آن سازمان کاهش می‌یابد. بر عکس، اگرکارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سـازمانی وجـود دارد، بـرای انجـام رفتارهـای یـاری دهنده مانند اخلاق حرفـه‌ای برانگیختـه مـی‌شـوند و در نتیجـه دروندادها و مشارکت‌های خود را در سازمان افزایش می‌دهند(8) برخی محققان و صاحبنظران رهبری تحول آفـرین را بـه‌عنـوان فرایندی می‌دانند که رهبران و پیروان یکدیگر را توانمند کرده تا به سطح بالایی از انگیزش و روحیه برسند (9).

رهبری تحول آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاق و معنـوی اسـت که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعـی سـازمان یـا سیـستم

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر معنادار در روابط قدرت در سازمان ها یا سیستم‌های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه با تساوی می‌باشد (10).

همچنین می‌توان گفت که مدیران و رهبران می‌توانند از طریق مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تشویق کارکنان به آن، جو اعتماد را در سازمان توسعه دهند. مدیریت مشارکتی در مراودات روزانه خود به صحبت ها و آراء کارکنان خود گوش می‌دهند، به گونه‌ای که در کارکنان این احساس ایجاد می‌شود که مدیران برای آنها ارزش قائلند. همچنین این مدیران از طریق شفافیت در امور روزمره سازمان، رفتار مدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه‌های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌گردد چرا که پایبندی و جامه عمل پوشاندن مدیران و رهبران به تعهدات و وعده‌های خود باعث می‌گردد که آنها از این طریق، از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شوند و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند (11).

در نهایت اعتماد سازمانی، یکی از عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای است. اعتماد سازمانی در سازمان، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان شده و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی خواهد شد(12).

پژوهشگران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که با تقویت پیشایندهای هر یک از اعتمادهای بین فردی افقی یا عمودی، هر دو گونه بهبود یابند و پیامدهای مثبت مستقیم و غیرمستقیم رفتار سازمانی آنها (رضایت شغلی، تعلق خاطرکاری، تعهد سازمانی، هویت یابی سازمانی و رفتارهای نوآور) امیدوارانه‌تر حاصل شوند(13). محققی در پژوهش خود نشان داده است؛ که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داده است؛ ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت با اخلاق کار در سازمان همبسته هستند(14). در پژوهشی نشان داده شد که عوامل سازمانی و فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی تاثیرگذار است و عوامل سازمانی تاثیر بیشتر از عوامل فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی دارد. همچنین عدالت سازمانی نقش تعدیل‌گر یعنی تعدیل اثر میان عوامل را در این رابطه بازی می‌کند(15). در پژوهشی به بررسی شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در مدارس ابتدائی در ترکیه پرداخته شد و این نتایج به‌دست آمد که ارتباط معمولی و میانه‌ای میان شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی وجود دارد(16). همچنین نتایج پژوهشی که در مالزی انجام شد نشان داد که: بین رفتارهای رهبری تحولی و عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد و اعتماد نیز به‌عنوان متغیر میانجی می‌باشد(17). نتایج تحقیق پژوهشگر دیگری نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول آفرین با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاق محور، ارزش‌های شخصی، ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های مبتی بر شایستگی وجود دارد. هچنین نتایج پژوهش تحقیق او نشان داد که بین رهبری تبادلی با بیانات اخلاقی، ارزش‌های اخلاق محور و ارزش‌های شخصی رابطه معنی داری وجود دارد، اما بین رهبری تبادلی با ارزش‌های مبتنی بر شایستگی و ارزش‌های اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین رهبری عدم مداخله‌گر با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود ندارد(18). در پژوهشی به بررسی توسعه اخلاقیات در محیط کار از طریق رهبری تحول آفرین پرداخته شد و این نتایج به دست آمد که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن با اخلاقیات در محیط کار در سازمان‌های کسب و کار در هند رابطه معنی داری وجود دارد(19). در پژوهشی نشان داده شد که جو نوآوری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و نوآوری سازمانی ایفا می‌کند(20). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که سبک رهبری هم به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد(21). پژوهشگران همچنین در پژوهشی دیگر نشان دادند که جو اخلاقی کاری

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

تأثیر غیرمستقیمی بر تعهد سازمانی و موفقیت خدمات مشتری از طریق سیاست‌های مدیریت پاداش دارد (22).

در همین راستا، پژوهش‌های انجام شده نیز در زمینه اخلاق حرفه‌ای نشان دهنده این مطلب می‌باشد که در سازمان‌هایی که کارکنان از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند، در دست یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر،توجه اخلاق حرفه‌ای به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است چرا که سازمان‌ها از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌توانند شاخص های مزیت رقابتی خود را بهبود و توسعه دهند. لذا به همین منظور سازمان ها و ادارات دولتی (سازمان آموزش و پرورش استان البرز) باید توسعه و گسترش اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان را جزء اولویت‌های خود قرار دهد و ضمن شناسایی آن، در جهت بهبود و توسعه آنها تلاش کند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها و ادارات دولتی (سازمان آموزش و پرورش استان البرز)، پژوهش حاضر به بررسی رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌پردازد.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان البرز تشکیل می‌دهد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این اعضاء 765 نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور، نمونه‌ای به حجم 256 نفر با به‌کارگیری فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد.

براساس شاخص های توصیفی افراد نمونه 134 نفر (52/3%) از پاسخ‌دهندگان مرد و 122 نفر (47/7) از پاسخ‌دهندگان زن بوده‌اند. نتایج نیز نشان داده‌اند که 14/8 درصد دارای مدرک فوق دیپلم، 79/7درصد دارای مدرک لیسانس و 5/4 درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. نتایج نشان دهنده آن است که کارکنان دارای سابقه خدمت 1تا 5 سال، 6 تا 10 سال، 11 تا 15 سال، 16 تا 20 سال و 21 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 9/4، 25/8، 26/34،2/0 و 4/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که کارکنان دارای 20 تا 30 سال، 31 تا 40 سال، 41 تا 50 سال، 51 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 25/0، 53/5، 18/8 و 2/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد که شامل 36 سوال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = 1، کم= 2، متوسط = 3، زیاد= 4 و خیلی زیاد= 5) مورد بررسی قرار می‌گیرد، این عوامل شامل رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده که به ترتیب، 0/89، 0/85، 0/79، 0/84، 0/75 به دست آمد.

به منظور تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و همچنین از روشهای آمار استنباطی مانند مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش، Smart PLS می‌باشد.

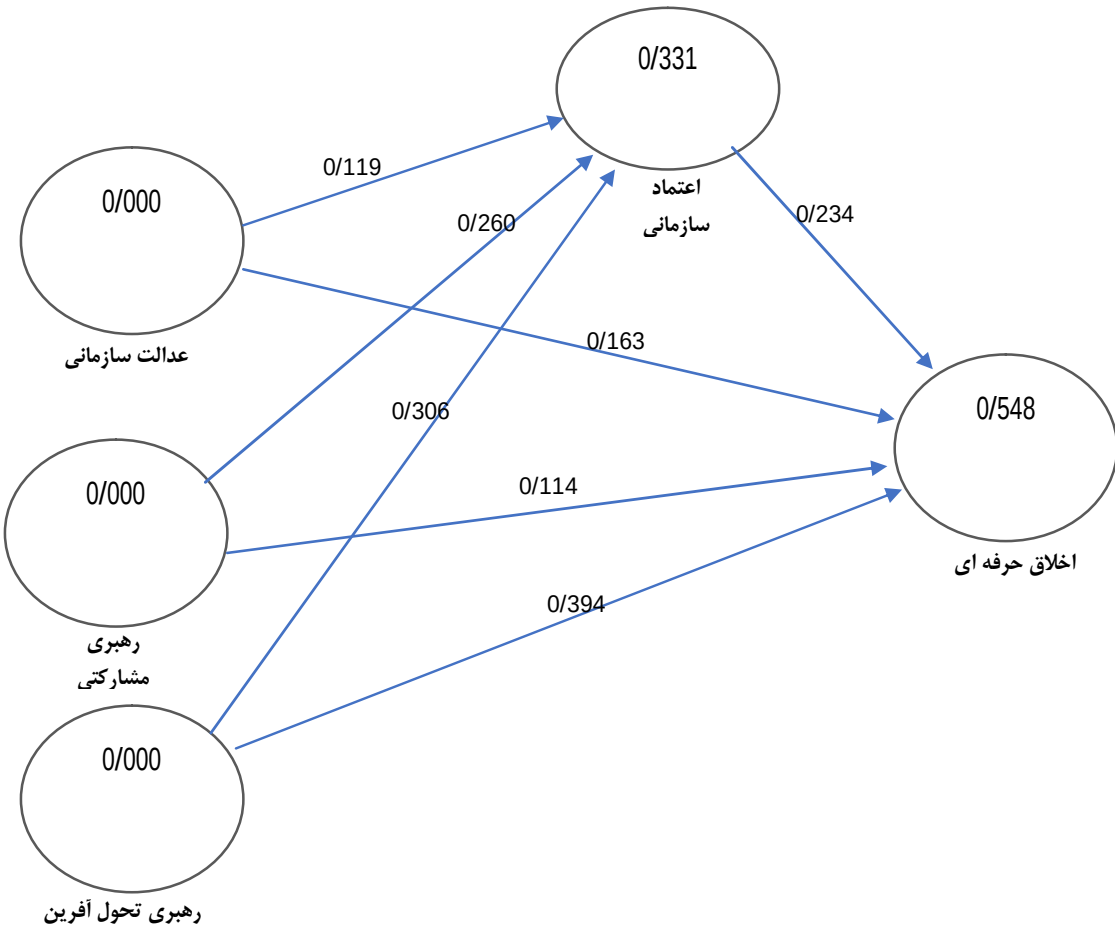
یافته‌ها

در پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره 1 ارائه شده است.

همان طورکه در جدول بالا(1) مشخص است و همچنین با توجه به نمودار 1، فرضیه‌های پژوهش مبنی‌بر رابطه هر یک از عوامل (عدالت سازمانی، رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی) با اخلاق حرفه‌ای به احتمال 0/99 معنادار است. بنابراین فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه‌های پژوهش مبنی‌بر رابطه هر یک از عوامل (مدیریت مشارکتی، رهبری تحول آفرین) با اعتماد سازمانی، به احتمال 0/99 معنادار است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]



نگاره 1: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر

بنابر این فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. اما عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه ندارد.

نتایج همچنین نشان داد که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه‌ای، به احتمال 0/99 معنادار است. اما اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه ای ندارد.

آزمون R2 نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل روی هم رفته تا چه اندازه رفتار متغیر وابسته را پیش بینی می‌کند. اگر تعداد متغیرهای مستقل کمتر از 5 تا باشد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/19 ضعیف، 0/22 متوسط و 0/66 قوی است. با توجه به اینکه R2 به دست آمده، 0/548 و 0/331 است، می‌توان گفت که در سطح قوی قرار دارد.

آزمون F2 اندازه اثر هر یک از متغیر ها را به تنهای می‌سنجد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/02 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، اندازه اثر هر یک از متغیرها ضعیف و متوسط می‌باشد.

آزمون Q2 بیان می‌کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأئید فرضیات بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/2 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش‌بینی متغیرهای پژوهش که با اخلاق حرفه‌ای رابطه دارند، در حد متوسط است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

حال برای تأیید کیفیت مدل می‌بایست آزمون Geo صورت گیرد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/1 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است.

بحث

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین با اخلاق حرفه‌ای بود. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد(18،19).

برخی محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند که کارکنانی که برای رهبران تحول آفرین کار می‌کنند اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می‌کنند، در ضمن در صورتی که رهبران روابط نزدیک، صمیمانه و حمایتی و توسعه یافته را پرورش دهند در آن صورت کارکنان برای درگیر شدن در سطوح بالای اخلاق تمایل خواهند داشت. به‌طور کلی سرپرستانی که با کارکنان پیوند و روابط ضعیفی را بوجود می‌آورند و با آنها دیر آشنا می‌شوند و نیز هنگامی که کارکنان سرپرستان شان را نا آگاه و بی‌مطلع تلقی کنند به احتمال زیاد کمتر اخلاق را در سازمان رعایت می‌کنند(23).

دیگر نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ندارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی ندارد(15). دلیل این ناهمخوانی این است که جامعه مورد مطالعه متفاوت‌تر از تحقیقات پیشین است و به‌همین دلیل ممکن است نتایج به دست آمده در یک مقطع زمانی در یک جامعه آماری معناداری شود و در جایی دیگر معنادار نشود. دلیل دیگر این ناهمخوانی نیز شاید به این دلیل باشد که بعضی وقت‌ها وقتی این متغیرها در مدل قرار می‌گیرند و ترکیب متغیرها و تأثیر شان بر روی همدیگر سنجیده می‌شود، ممکن است معنی‌دار نشود.

وقتی که کارکنان درک مثبتی از عدالت سازمانی داشته باشند عملکرد آنان از طریق اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود. همچنین زمانی که کارکنان رویه‌های سازمانی و مدیریتی را درک کنند (توزیع حقوق و تصمیم‌گیری منصفانه) آنها برای بهبود سازمان تلاش بیشتری کرده و از قوانین کاری پیروی خواهند کرد که این دلالت بر بهبود اخلاق حرفه‌ای دارد.

در نهایت نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای دارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد(14).

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که مشارکت، همفکری و نظرخواهی از کارکنان موجب تجمیع افکار و توانایی‌ها و انجام تمامی امور به بهترین وجه خواهد گردید. وقتی امر مشارکت در سازمانی پیاده می‌شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش، کارساز و مؤثر می‌یابند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می‌دانند. همین امر موجب افزایش اعتماد سازمانی کارکنان خواهد شد. با همکاران خود ارتباط بهتر و بیشتری خواهند داشت، به همدیگر اعتماد می‌کنند. در فعالیت‌های سازمان می‌کنند.

مدیران سازمان، وقتی که کارکنان خود را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند، به‌طور معمول اطمینان کاملی به زیر دستان خود دارند، ارتباطات بین زیر دستان و بالا دستان خیلی زیاد است، زیر دستان به طور کامل در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داده می‌شوند، زیردستان به راحتی عقاید خود را بیان می‌کنند، در این نوع سیستم به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد، همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. کارکنان از طریق پاداش‌های اقتصادی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و دستیابی به اهداف انگیزش پیدا می‌کنند و در نتیجه اعتماد سازمانی آنها افزایش می‌یابد و به سازمان و همکاران خود اعتماد می‌کنند و روابط خوبی در سازمان وجود دارد و به‌طور طبیعی اخلاق حرفه‌ای بالاتری خواهند داشت(24).

نتیجه‌گیری

لذا با توجه به مطالب مطرح شده، چنانچه سازمان آموزش و پرورش استان البرز بخواهد در چنین شرایطی عملکرد بهتری

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

داشته باشد و در نتیجه خود را با تغییرات فزآینـده عـصر حاضـر سازگار سازد، باید توسـعه و گـسترش عوامـل مـؤثر بـر اخـلاق حرفه‌ای را جزء اولویت‌های خود قرار دهـد و در جهـت بهبـود و توسعه این عوامل، برای ارتقاء سـطح راخـلاق حرفـه‌ای تـلاش کند. یکی از این عوامل متغیرهای سازمانی (مدیریت مـشارکتی، رهبری تحول آفرین، اعتماد سازمانی و عدالت سـازمانی) اسـت. هر کدام از این عوامل در صورتی سایر شرایط در سـازمان مهیـا باشد، می‌توان زمینه و شرایط لازم را برای بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش مهیا سازد. در همین زمینـه نتـایج نشان داد که اعتماد سـازمانی نقـش میـانجی را در رابطـه بـین متغیرهای سـازمانی و اخـلاق حرفـه‌ای ایفـا مـی‌کنـد. در واقـع سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌توانـد از طریـق بهبـود مدیریت مشارکتی، عـدالت سـازمانی و سـبک رهبـری تحـولی، باعث بهبود اعتماد سازمانی گردند و در نتیجه از طریق افـزایش اعتماد سازمانی، بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان را فـراهم کننـد. در واقع در سازمان‌هایی که در آن اعتماد سـازمانی حـاکم اسـت می‌توان فضای بـاز، کارمنـدان مـسئول، بهـره‌وری و تعهـد بـه سازمان، فرهنگ سـازش، کـار گروهـی، رضـایت شـغلی بـالا و مشارکت در تصمیم‌گیری را مشاهده کرد. این عوامـل بـه نوبـه خود باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند. عـلاوه بر رعایت اصل اخلاقی امانت‌داری در نگـارش مقالـه، در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به افراد اطمینان داده شد کـه نظـرات آنهـا محرمانه خواهند ماند و نتـایج تنهـا بـه‌صـورت کلـی بررسـی خواهند شد.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از زحمات مدیران و کارکنان سازمان آموزش و پـرورش اسـتان البـرز بـه خـاطر همکـاری بی‌دریغ شان تقدیر و تشکر به‌عمل آورند.

همچنین در پایان پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از باشـگاه پژوهشگران جوان شهر کرج به خاطر حمایت‌های مـالی از ایـن طرح پژوهشی، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه‌نامه

اخلاق حرفه‌ای	1. Professional Ethics
رهبری تحول آفرین	2. Transformational Leadership
مدیریت مشارکتی	3. Participation Management
عدالت سازمانی	4. Organizational Justice
اعتماد سازمانی	5. Organizational Trust
اخلاق سازمانی	6. Organizational Ethic
رفتار شهروندی	7. Citizenship Behaviour
ارزش‌های اخلاقی	8. Ethical Values
ارزش‌های شخصی	9. Personal Values
سرمایه اجتماعی	10. Social Capital
ارزش‌های اجتماعی	11. Social Values
ارتباطات	12. Connections
ترک خدمت	13. Turnover
توانمندسازی	14. Empowernment
کار گروهی	15. Teamwork

Reference

1. Conaock M, Johns L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. The TQM Magazine; 10(4):26-31.
2. Zairi M., Peters J. (2002). The impact of social responsibility on business performance. Managerial Auditing Journal; 17(4):422-456.
3. Amiri AN, Hemmati M, Explainer M. (2009). Professional ethics: the necessity for the organization. Moral knowledge; 4: 44-62.
4. Mokhtaripoor M, Siadat A. (2009). Management moral intelligence. Tadbir Monthly; 16 (205): 29-33. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]

5. Francis L, Baling J. (2005). Organizational injustice and psychological strain Canadian. Jornal of Beahavioural Science; 37(4): 250- 267.

6. Aydin I, Karaman-Kepenekci Y. (2014). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. Journal of Educational Administration; 46(4): 497-513.

7. Choupani H, Beik Mohammadi S, Maleki Hasanvand M. (2014). The relationship between organizational justice and extra-role behaviors. Ethics in Science and Technology; 9 (1): 42- 49. (In Persian).

8. Al-Husseini A. (2006). The impact of transformational leadership and empowerment on project management. [PhD thesis]. Wisconsin: University of Wisconsin.

9. Magliocca LA, Christakis A. (2001). Creating a framework for sustainable organizational leadership: The cogniScope system approach. Systems Research and Behavioral Science; 8 (12): 179 – 200.

10. Zare Khalili M. (2011). Examine the relationship between social capital and knowledge management in the Asia Insurance Company. [MA thesis]. Tehran: Tehran University. (In Persian).

11. Bani Taba SM, Shah Talabi B, Karim F. (2009). The study of employee job commitment and inter-organizational trust of high schools in the Isahan city. Journal of Educational Sciences; 2 (7): 67-98. (In Persian).

12. Hadavinejad, M and Sharifiasl, M (2015). Consequences of interpersonal trust as an ethical component in organization. Ethics in Science and Technology; 10(2): 51-62. (In Persian).

13. Soleimani N, Abbas Zadeh N, Niyaz Azeri B. (2011). The relationship between work ethics with job satisfaction and job stress of professional technical training organization in Tehran. Journal - Research New Approaches in Educational Administration; 3(1): 21-36. (In Persian).

14. Ansari M, Ghoorbani J, Shahparast M, Rahmany Youshanloei H. (2013). Effect of organizational and personal factors on work ethic of marketing managers through organizational justice as a moderating variable. Ethics in Science and Technology; 8 (3): 1. 11. (In Persian).

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

16. Asgari A, Silong AD, Ahmad A, Sama BA. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, leader-member exchange and organizational citizenship behaviors. European Journal of Social Sciences; 6(4), 140-151.

17. Hood JN (2003). The relationship of leadership style and CEO values to ethical practices in organizations. Journal of Business Ethics; 43: 263–273,

18. Singh K. (2011). Developing ethics at the workplace through transformational leadership: a study of business organizations in India. Journal of Knowledge Globalization; 4(2): 31-52.

19. Koo Moon H, Kwon Choi B. (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.

20. Zehir C, Akyuz B, Şule Eren M & Turhan G. (2014). The indirect effects of servant leadership behavior on organizational citizenship behavior and job performance: organizational justice as a mediator. International Journal of Research in Business and Social Science; 2(3):1-13.

21. Lau PY, Tong JL, Lien BY, Hsu YC, Chong CL. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics. Journal of Retailing and Consumer Services; 35, 20-26.

22. Whittingtona J, Lee G, Vicki L, & Murrayc B (2012). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects on employee outcomes. The Leadership Quarterly; 15(5): 593-606.

23. Hosseininasab SD, Farnia MA, Molana F. (2013). A study of the relationship between the state school managers' leadership styles (based on linker's theory) with the secondary school teachers' job satisfaction in Parsabad Township in 2004-2010. Educational Sciences Journal; 5 (20): 13-32. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.17.1]