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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی

محسن طاهری دمنه*[1]، دکتر سید محمود زنجیرچی[2]، مجید نجاتیان قاسمیه[2]

گروه آینده پژوهی، دانشکده علوم و فنون نوین، دانشگاه تهران

گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد

چکیده

زمینه: هر چند مفهوم رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مباحث جدید در رفتار سازمانی، با نگرش به بهبود کارآمدی کلی سازمان، رفتاری را در برمی‌گیرد که می‌تواند اخلاقی و یا غیراخلاقی باشد، اما با نگاه به شاخصهای مطرح در این مفهوم، نمی‌توان تاثیر مثبت اخلاق بر روی آن را نادیده گرفت. بدین لحاظ، هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کاری است.

روش: تحقیق حاضر از نوع کاربردی و با رویکرد پیمایشی بوده و ابزار مورد استفاده در آن برای جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد. جامعه تحقیق، کلیه کارکنان دانشگاه یزد در ۱۳۸۸ هستند که از بین آنها ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

یافته‌ها: نتایج تحقیق منجر به تشخیص سه بعد مجزا در سازه رفتار شهروندی و ۸ بعد در سازه اخلاق کاری گردید. همچنین یافته‌های حاصل از به کارگیری الگوی رگرسیون نشان داد که عامل قانونگرایی اخلاق کاری به بهترین وجه می تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه نماید.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این تحقیق می‌تواند به بهترین وجه در خصوص ارتقای مشخصه‌های رفتار شهروندی با استفاده از تقویت اخلاق مورد استفاده قرار گیرد. بدین منظور لازم است فرایند ویژه‌ای برای لحاظ نمودن اخلاقگرایی در نظام استخدام مد نظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث اخلاقمند بودن نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند.

کلید واژه‌ها: اخلاق کاری، رفتار شهروندی سازمانی، قانونگرایی

سرآغاز

پژوهشی علمی که در آن به بررسی رفتار شهروندی سازمانی[1] در بین کارگران یقه سفید و یقه آبی در ترکیه پرداخته شده است، تعبیر جالبی از رفتار شهروندی سازمانی به دست می‌دهد. نویسندگان پژوهش مذکور بیان می‌دارند که هر چند در طبخ یک غذا روغن و نمک ضروری به نظر می‌رسند، اما ادویه می‌تواند طعم غذا را بسیار مطبوع‌تر کند. بدین ترتیب رفتار شهروندی سازمانی تعبیری همچون ادویه در رفتار سازمانی پیدا می‌کند (۱).

بیش از چهار دهه پیش محققان علوم مدیریت مطرح می‌کنند که سازمانها تنها با تکیه بر عملکرد ناشی از رفتار تعریف شده در شرح شغل کارکنانشان موفق نخواهند بود. و کارایی سازمان مشروط به تلاشهای داوطلبانه کارکنانی است که در کمک به همکاران، مشتریان و بقای سازمان ابتکار عمل به خرج می‌دهند (۲). بدین ترتیب در رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه

* نویسنده مسؤول، نشانی الکترونیکی: mtdemne@gmail.com

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعتهایی ایجاد می‌شود (۳).

از سوی دیگر اخلاق کار[۲]، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (۴). تغییر ماهیت کار تبدیل به یک جریان همیشگی در مطالعه رفتار سازمانی شده است. به گونه‌ای که مفهوم کار از مجموعه‌ای از تکالیف کاری به آمیخته‌ای از نقشهای کار و رفتار تغییر پیدا کرده است. مسأله‌ای که سازمانها را تشویق به توجه به کارکنانی می‌کند که متعهد به ارزشهای ذاتی کار یعنی همان اخلاق کاری هستند (۵) به گونه‌ای که مفهوم اخلاق کاری درجه اهمیت بالایی در تصمیمات مسئولین سازمانها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سخت کوش پیدا کرده است. با وجود این هر چند که توجه مجامع علمی و مدیران سازمانهای پیشرو به دو مقوله رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کاری گسترش یافته است، اما مطالعه‌ای بر روی بررسی ارتباط بین این دو مفهوم انجام نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا این ارتباط را مورد مطالعه قرار دهد. نتایج این پژوهش از آنجا حائز اهمیت است که مسائل اخلاق کاری به عنوان یک نیاز در سازمانها و شرکتهای کشور ما مورد بحث بوده و بررسی ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک نوع رفتار فرا نقش منجر به شناخت ابعاد تاثیرگذار اخلاق کاری بر روی رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد.

واکاوی پیشینه پژوهش منجر به شناخت و درک بهتر مسأله مورد تحقیق و همچنین شناخت ارزشمندی مطالعات صورت گرفته است. این بررسی در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که این مقوله برای اولین بار در دهه هشتاد میلادی مطرح گردیده و از آن زمان تاکنون با عناوینی همچون رفتار پیش اجتماعی سازمانی، خودجوشی سازمانی، رفتار فرا نقش، عملکرد زمینه‌ای و عملکرد شهروندی نیز مورد بحث واقع شده است (۶). اکثر تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش‌بینی عوامل ایجاد کننده این رفتارها متمرکز بوده‌اند. در این زمینه، متغیرهایی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، روابط رهبر- پیرو و ... به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده‌اند (۷). نتایج پژوهشی که به بررسی رفتار کارکنان سازمان در تعامل با همکاران می‌پرداخت نشان داد که ارتباط بهتر بین مدیران و کارکنان سازمان منجر به درجات بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی و در نتیجه تعاملات بهتر در کل سازمان می‌شود (۸). نتایج تحقیقی دیگر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی در ادراک مشتری از کیفیت خدمات، رضایت، نیات رفتاری و وفاداری اهمیت خاصی دارد (۹). مطالعه‌ای دیگر ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق فردی را مورد بررسی قرار داده و با اشاره به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان سندروم «سرباز خوب» و با اذعان به این مسأله که اینگونه رفتارها می‌توانند اخلاقی و یا غیر اخلاقی باشند، بیان می‌دارد که پایه اینگونه رفتار بر پایه اخلاقیات است و درجات بالاتر از اخلاق منجر به درجات بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی می‌شود(۱۰).

پژوهشی دیگر به بررسی تفاوتهای جنسیتی در اخلاق کار پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که علی‌رغم مطالعات پیشین در این زمینه زنان درجات بالاتری در اخلاق کاری ندارند (۵). مطالعه‌ای اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان دولتی را مورد مداقه قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد که میزان اخلاق کاری در سازمانهای دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت بخشی قرار دارد. اما نکته تامل برانگیز رابطه معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهمتر از همه با سطح تحصیلات است (۱۱). پژوهشی دیگر به آسیب‌شناسی فرهنگ و اخلاق کار پرداخت. این پژوهش مدعی است که فناوری، افزایش دانشها، مهارتها، تغییر ساختارها، سرمایه کلان و تخصیص بودجه بیشتر به تنهایی نمی‌تواند راهگشای مسائل آموزش و پروش و ضامن رشد انسان‌هایی برتر و جامعه‌ای پویا و توسعه یافته باشد (۱۲). تحقیقی دیگر ارتباط بین اخلاق کار، نگرش شغلی و تمایل به ترک شغل در بین کارکنان سازمانهای خدماتی را مورد بررسی

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

قرار داده و نشان داد که اعتقاد قویتر به اخلاق کار به طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد، و به طور غیر مستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد (۱۳). مطالعه‌ای دیگر به بررسی نقش رفتار شهروندی بر روی اخلاق فناوری اطلاعات پرداخته و نشان داد که اخلاقیات فناوری اطلاعات می تواند از ارزشهای اخلاقی سازمان تاثیرپذیر باشد که در این اثر، تعهد سازمانی و ابعاد رفتار شهروندی سازمان به عنوان متغیر میانجی عمل می کنند (۱۴).

اما تا آنجا که از نظر محققان گذشت در زمینه ارتباط بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی پژوهشی صورت نگرفته است. در این خصوص هدف پژوهش حاضر ارائه بررسی این ارتباط است.

رفتار شهروندی سازمانی

از زمان ارائه مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، مطالعات بسیاری در این زمینه انجام شده است. در این میان بسیاری از تحقیقات انجام شده به تعیین محرکها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با دیگر سازه‌ها و مفاهیم پرداخته‌اند. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیتها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابیهای سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (۱۵). این اعمال را که در محل کار اتفاق می‌افتند اینگونه تعریف می‌کنند: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با وجود این، توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشهای سازمان‌می‌شوند (۱۶). به عنوان مثال یک کارگر ممکن است نیازی به اضافه کاری و تا دیر وقت در محل کار ماندن نداشته باشد، اما با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل در جریان کاری سازمان، بیشتر از ساعت کاری رسمی‌خود در سازمان می‌ماند و به دیگران کمک می‌کند (۱۷). ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله نظامهای رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با وجود این، باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (۱۸). این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تاکید دارد:

اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد باشد. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد، و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد. با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرا نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این قسم رفتارهای آنان، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (۱۵).

اخلاق کاری

کار، به عنوان امری اقتصادی در کنار سایر امور اقتصادی مثل تولید، مصرف، پس انداز و ... در هر جامعه‌ای فرهنگ خاصی دارد. فرهنگ کار همان دنیای ذهنی شناختها و ارزشهایی است که افراد یک جامعه نسبت به کار دارند (۱۹). هرگونه مطالعه‌ای از فرهنگ و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزشهاست. اخلاق کار نیز طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود (۲۰). مجموعه رفتارهای افراد یک جامعه برگرفته از افکار، گفتار و کردار آنان در یک زمینه تاریخی مستمر و پویاست؛ این مجموعه رفتارها که بر آداب و رسوم، دین، اخلاق، آثار هنری، مهارتهای علمی، قوانین و مقررات و بسیاری از امور دیگر تاثیر می‌گذارد و در عین حال از آنها تاثیر می‌پذیرد، فرهنگ نامیده می‌شود و دقیقاً همین فرهنگ وجه تمایز ملتهاست. از این زاویه، ارزشها و باورهای مورد پذیرش جامعه بر رفتار اقتصادی افراد- که به عنوان جزء مهمی از رفتارهای انسانی به شمار می‌رود و کار مهمترین رکن آن است- نیز تاثیری کامل دارد. اخلاق کار،

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و جسمی فرد یا گروه به نظر جمعی است، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می‌دهند و اخلاق کار مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌گردد. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیرقانونی و غیر مسؤولانه در محیطهای کاری توجه مدیران و صاحبنظران به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف شده است. مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت بندی ارزشها برای هدایت رفتارها در سازمان.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و با رویکرد پیمایشی بوده و ابزار مورد استفاده در آن برای جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد.

جامعه تحقیق، کلیه کارکنان دانشگاه یزد در ۱۳۸۸ هستند. با توجه به تعداد جامعه (۴۰۳ نفر) برای این کارکنان، و با استفاده از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه مورد نیاز برابر با ۱۰۲ به دست می‌آمد.

با توجه به حجم مورد نیاز نمونه، تعداد ۱۱۵ پرسشنامه به صورت تصادفی گروهی بین کارکنان بخشهای مختلف دانشگاه توزیع شد که از این تعداد ۱۱۰ پرسشنامه برگشت داده شد.

تبیین سازه‌های پژوهش

در این بررسی اخلاق کار از طریق یک شاخص ۵۰ گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه اخلاق را می‌سنجد، اندازه‌گیری شده است. این شاخص توسط گریگوری سی، پتی در ۱۹۹۰ ساخته شده و در پژوهشهای متعددی به کار گرفته شده است و اعتبار بالایی دارد. ابعاد چهارگانه اخلاق کاری از نظر پتی عبارتند از:

۱. دلبستگی و علاقه به کار

۲. پشتکار و جدیت در کار

۳. روابط سالم و انسانی در محل کار

۴. روح جمعی و مشارکت در کار

از نظر پتی بعد اول اخلاق کار از طریق ۱۶ ویژگی، بعد دوم از طریق ۱۲ ویژگی، بعد سوم از طریق ۱۴ ویژگی و بعد چهارم از طریق ۸ ویژگی قابل اندازه‌گیری است. با این وصف، اخلاق کار در چهار بعد و ۵۰ ویژگی منفی و مثبت به شرح زیر تعریف و اندازه‌گیری شده است.

دلبستگی و علاقه به کار: آدم دقیقی هستم، کارم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم، تمام هوش و حواسم به کارم است، می‌شود روی کار من حساب کرد، احساس سردی نسبت به کار دارم، جانم است و کارم، در محیط کار نقش مهم و موثری دارم، آدم کاری و کارآمدی هستم، در کارم آدم دمدمی‌مزاج هستم، صادقانه کار می‌کنم، به کارم اعتقاد دارم، در کارم زود از کوره در می‌روم، احساس می‌کنم کارم مولد است، کارم را به موقع و سر وقت انجام می‌دهم، دل به کار ندارم، چابک نیستم و کارم به کندی پیش می‌رود.

پشتکار و جدیت در کار: میل و رغبت زیادی به کارم دارم، حوصله کار ندارم، آدم وظیفه شناسی هستم، شیفته کارم هستم، آدم سختکوشی هستم، در کارم آزادی عمل دارم، در کارم ابتکار به خرج می‌دهم، در کارم احساس مسؤولیت نمی‌کنم، آدم بی مبالاتی هستم، کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم، تا کارم را انجام ندهم دست نمی‌کشم، در کارم آدم خبره‌ای هستم.

روابط سالم و انسانی در محل کار: آدم قدرشناسی هستم، آدم بشاش و خوشرویی هستم، در کارم دیگران را هم مراعات می‌کنم، آدم مؤدبی هستم، آدم رو راستی هستم، با همکاران رفتاری دوستانه دارم، فرد کمک کار و یاری رسانی برای دیگران هستم، در محل کارم خصومت با فرد یا افرادی دارم، آدم دوست داشتنی و خوش مشربی هستم، آدم میانه روی هستم، آدم خوش برخوردی هستم، آدم گستاخ و خشنی هستم، آدم خودخواهی هستم، ظاهر آراسته و مرتبی دارم.

روح جمعی و مشارکت در کار: در محیط کار آدم خودخواهی هستم، ظاهر آراسته و مرتبی دارم، آدم بی توجه و بی ملاحظه‌ای هستم، روحیه‌ای جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

مافوق اطاعت می‌کنم، نظم و نظامات را رعایت می‌کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم، آدم کله شق و یک دنده‌ای هستم (۱۴). رفتار شهروندی سازمانی نیز با استفاده از پرسشنامه نتمیر (۱۹۹۷) در قالب چهار بعد: ۱- جوانمردی ۲- رفتار مدنی ۳- با وجدان بودن ۴- نوع دوستی سنجیده شد (۲۱).

با هدف تبیین ساختار مکنون داده‌ها و نیز تحلیل روایی سازه‌های اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی، تحلیل عاملی بر روی این دو سازه انجام شد. با هدف بررسی روایی‌سازه، تحلیل عاملی بر روی سازه‌های اخلاق کاری و رفتار شهروندی انجام و نتایج زیر حاصل شد.

اعتبار روایی سازه اخلاق کاری

تحلیل روایی سازه بر روی اخلاق کاری، متغیرهای آن را به ۸ مؤلفه مکنون اختصاص داد که مجموعاً حدود ۷۰٪ از واریانس کل را توجیه نمود. با بررسی معانی مکنون در متغیرهای هم عامل، مفاهیم این عاملها تحت عناوین ذیل نامگذاری شدند: قانونگرایی، تأثیرگذاری در محیط کار، مردمگرایی، جدیت در کار، نظم کاری، گروه‌گرایی، ابتکار عمل، تفویض اختیار.

وجود بارهای عاملی بالا برای متغیرهای مرتبط با عوامل و بار پایین برای سایر عوامل، روایی همگرا را مورد تأیید قرار می‌دهد. از سویی برای بررسی روایی واگرا، مقادیر ریشه دوم متوسط مجذور بارهای عاملی برای هر عامل در جدول شماره یک محاسبه گردید. با مقایسه میانگین واریانس استخراج شده برای عوامل ۸ گانه با همبستگیهای آنها با عوامل دیگر که در جدول شماره دو ارائه شده است، می‌توان روایی واگرا را مورد تأیید قرار داد و در نهایت با تحدید عوامل به یک و اجرای مجدد تحلیل عاملی، مقدار شاخص KMO[۷] بالای ۰/۵برابر با ۰/۶۹۹و سطح معنیداری بارتلت برابر با ۴۱۷۱/۳۴ به دست آمد که نشان‌دهنده تأیید روایی تک بعدی می‌باشد. اعتبار پرسشنامه برابر ۰/۹۰۱ که از طریق آلفای کرنباخ محاسبه گردید.

اعتبار و روایی سازه رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای این سازه نیز با استفاده از شاخصهای تولید شده در تحلیل عاملی مورد اصلاح قرار گرفتند و در نهایت متغیرها در ۳ عامل جانمایی شدند. شاخصهای کفایتی KMO برابر با ۰/۷۷۰ و سطح معنیداری بارتلت برابر با ۱۲۵۶/۹۵ مورد تأیید قرار گرفت. با تحلیل محتوای متغیرهای اختصاص یافته به عوامل، این عوامل ۳ گانه عناوین مثبت‌گرایی، پیش‌فعالی و مشارکت گرفتند و در مجموع بیش از ۷۵٪ از واریانس کل را توجیه نمودند که مقدار مناسبی است. مقادیر بالای ۰/۵ برای مقادیر اشتراکات نیز مهر تأییدی بر وجود ساختار عاملی مناسب و برازش آن با داده‌ها می‌باشد. ساختار عاملی ساده به معنی بارهای عاملی بالا برای متغیرهای مرتبط و بارهای پایین برای متغیرهای غیرمرتبط با هر عامل در این سازه، نشانگر روایی همگرا برای آن است. محاسبه میانگین واریانس استخراج شده برای عوامل، جدول شماره سه را به دست می‌دهد. با مقایسه این مقادیر با مقادیر همبستگی بین هر عامل با دیگر عوامل (جدول شماره چهار)، می‌توان فزونی میانگینهای واریانس استخراج شده را دریافت و بنابراین روایی واگرا را مورد تأیید قرار داد. در نهایت تأیید شاخص KMO برای ساختار تک‌بعدی، روایی تک بعدی را نیز مورد تأیید قرار می‌دهد و اعتبار پرسشنامه برابر ۰/۷۸ که از طریق آلفای کرنباخ محاسبه شد.

یافته‌ها

تحلیل ارتباط سازه‌های رفتار شهروندی و اخلاق کاری

در این مرحله با هدف تبیین ارتباط بین سازه اخلاق کاری و رفتار شهروندی تلاش شده است تا الگوی رگرسیونی مناسب بر اساس داده‌های تحقیق تبیین گردد. بدین منظور متغیر رفتار شهروندی به عنوان متغیر وابسته و امتیازات عوامل[۸] مربوط به سازه اخلاق کاری به عنوان متغیرهای مستقل وارد الگو شدند. لازم به ذکر است از آنجا که روش استفاده شده برای چرخش (روش

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

جدول ۱- مقادیر ریشه دوم متوسط مجذور بارهای عاملی برای عوامل سازه اخلاق کاری

شماره عامل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
AVE	۰/۷۳۸	۰/۵۹	۰/۶۰۸	۰/۸۱۱	۰/۷۱۵	۰/۶۶۹	۰/۶۰۳	۰/۷۹

جدول ۲- جدول همبستگی عوامل اخلاق کاری با یکدیگر

	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم	عامل هفتم	عامل هشتم
عامل اول	--							
عامل دوم	-۰/۰۴۱	--						
عامل سوم	-۰/۰۲۵	۰/۰۱۰	--					
عامل چهارم	۰/۱۱۳	۰/۲۱۹	۰/۱۴۵	--				
عامل پنجم	۰/۰۱۹	۰/۱۹۱	۰/۰۶۴	۰/۱۹۷	--			
عامل ششم	۰/۰۴۳	۰/۰۵۵	۰/۰۴۱	۰/۰۳۰	۰/۰۹۰	--		
عامل هفتم	۰/۰۱۴	۰/۰۶۷	۰/۰۸۳	۰/۰۶۴	۰/۲۳۷	-۰/۰۲۴	--	
عامل هشتم	-/۰۰۶	۰/۰۴۴	۰/۰۲۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۸	۰/۱۲۸	۰/۰۲۷	--

جدول شماره ۳- مقادیر ریشه دوم متوسط مجذور بارهای عاملی برای هر یک از عوامل سازه رفتار شهروندی سازمانی

شماره عامل	۱	۲	۳
AVE	۰/۸۶۴	۰/۸۱۱	۰/۷۸۲

جدول ۴- جدول همبستگی عوامل رفتار شهروندی سازمانی با یکدیگر

	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
عامل اول			
عامل دوم	-۰/۰۷۹		
عامل سوم	-۰/۱۳۱	۰/۰۳۲	

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

واریماکس) از جمله روشهای متعامد است، همبستگی معنیداری بین عوامل وجود نخواهد داشت و شرایط اجرای الگوی رگرسیونی مهیا میباشد. الگوی رگرسیونی با استفاده از روش گام به گام محاسبه شد. با طی سه مرحله، عوامل قانونگرایی، جدیت در کار و در نهایت عامل مردمگرایی وارد الگو شدند. ورود هیچکدام از سایر متغیرها در ادامه نتوانست تغییر معنیداری را در مقدار آماره F الگو ایجاد نماید و بنابراین الگو رگرسیون با تنها ۳ عامل تأثیرگذار از بین ۸ عامل، بسته شد. سطح معنیداری محاسبه شده بیانگر معنیدار بودن الگو مستخرج در سطح ۹۹٪ اطمینان میباشد. جدول شماره ۵ مقادیر ضرایب محاسبه شده را نشان میدهد.

مقادیر پیشبینی انجام شد. عدم روند یکنواخت افزایشی یا کاهشی ثبات واریانس متغیر وابسته را تأیید نمود. همچنین مقدار نزدیک به عدد ۲ برای آماره دوربین– واتسون، حاکی از استقلال مشاهدات بود. و در نهایت عدم هم‌خطی مشترک نیز با استفاده از آمارههای واریانس تورمی و تولرانس بررسی و تأیید شد. بدین ترتیب با تأیید مفروضات به کارگیری مدل رگرسیونی در مورد دادههای تحقیق، میتوان رابطه رگرسیون و متغیرهای تأثیرگذار به دست آمده را با اطمینان ۹۹٪ به کار گرفت.

به منظور تبیین بیشتر نوع ارتباط بین این دو سازه با در نظر گرفتن عوامل آنها، تحلیل رگرسیون مجدداً با استفاده از عوامل سازه رفتار شهروندی انجام گردید. بدین منظور متغیر مستقل در

جدول ۵- ضرایب محاسبه شده در الگوهای رگرسیون

الگو	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معنیداری
۱	۰/۹۰۴	۰/۸۱۷	۰/۸۱۶	۰/۰۰۰
۲	۰/۹۱۳	۰/۸۳۴	۰/۸۳۳	۰/۰۰۰
۳	۰/۹۱۸	۰/۸۴۲	۰/۸۴۰	۰/۰۰۱

جدول ۵- ضرایب محاسبه شده در الگوهای رگرسیونمقدار ضریب تعیین در آخرین الگو نشان میدهد که الگوی توسعه داده شده توانسته است بیش از ۸۴٪ از تغییرات متغیر وابسته (رفتار شهروندی) را توجیه نماید که مقدار قابل توجهی است. مقادیر ضرایب ارتباطی بین متغیرهای مستقل سه گانه تبیین کننده واریانس متغیر وابسته، به شکل جدول ۶ قابل نمایشند.

بررسی مفروضات صحت به کارگیری الگو رگرسیون با بررسی طبیعی بودن مقادیر باقیماندهها بر اساس نمودار ساقه و برگ، آزمون کالموگروف – اسمیرنوف و نمودار Q-Q آغاز شد. تمامی آزمونهای فوق نشان دهنده طبیعی بودن مقادیر باقیماندهها بودند. ثابت بودن واریانس متغیر وابسته برای تمامی مقادیر متغیرهای مستقل با استفاده از ترسیم نمودار مقادیر باقیماندهها در مقابل

هر بار تکرار یکی از عوامل ۳ گانه استخراجی از سازه رفتار شهروندی در نظرگرفته شد. نکته قابل تأمل اینکه در صورت لحاظ نمودن عامل اول به عنوان متغیر وابسته، مجددا عوامل قانونگرایی، جدّیت در کار و مردمگرایی از سازه اخلاق کاری به عنوان متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار شهروندی شناسایی میشوند و در صورت وابسته قلمداد نمودن عوامل دوم و سوم، تنها عامل اول به عنوان عامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی تعیین میشود. این امر در کنار ضرایب ضعیف و پایین برای عوامل سوم و چهارم اخلاق کاری در الگوی رگرسیونی اولیه نشان میدهد که مهمترین عامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی، عامل قانونگرایی از اخلاق کاری میباشد که با دارا بودن ضریب ۰/۹۰۴ بالاترین اثر معنیدار را در تبیین واریانس رفتار شهروندی از خود نشان داده

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

جدول ۶- ضرایب ارتباطی بین متغیرهای مستقل سه گانه اخلاق کاری بیان کننده واریانس متغیر وابسته

الگو		ضرایب غیرمعیارین		ضرایب استاندارد	T	سطح‌معنیداری
		B	خطای‌استاندارد	Beta		
۴	مقدار ثابت	۲/۱۷۲	۰/۰۲۱		۱۰۴/۹۲۰	/۰۰۰
	عامل ۱: قانون‌گرایی	۰/۶۶۲	۰/۰۲۱	۰/۹۰۴	۱۳/۹۲۲	/۰۰۰
	عامل ۴: جدّیت درکار	-۰/۰۹۸	۰/۰۲۱	-۰/۱۳۳	-۴/۷۰۴	/۰۰۰
	عامل ۳: مردم‌گرایی	-۰/۰۶۵	۰/۰۲۱	-۰/۰۸۹	-۳/۱۲۹	۰/۰۰۲

است. بنابراین، عامل اول تحت عنوان «قانونگرایی» به بهترین وجه می‌تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمانی را توجه نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه بر روی سازه رفتار شهروندی از زمان ارائه آن به فضای تحقیقات به طور گسترده ادامه داشته و محققان ارتباط مفاهیم مختلفی را با آن بررسی نموده‌اند. در این تحقیق ارتباط سازه رفتار شهروندی با اخلاق کاری با استفاده از داده‌های به دست آمده از کارکنان دانشگاه یزد، مورد بررسی قرار گرفت. با هدف ارتقای دقت ابزار تحقیق، روش تحلیل عاملی و ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفته و در صورت لزوم، اصلاحاتی بر روی پرسشنامه انجام شد. بنابراین به عنوان اولین خروجی این تحقیق می‌توان ابزار سنجش اخلاق کاری و رفتار شهروندی را مورد اشاره قرار داد. همچنین در ارتباط با بررسی ارتباط بین این دو سازه با استفاده از عوامل استخراج شده از تحلیل عاملی از الگوهای قدرتمند تحلیل رگرسیون استفاده شد. مفروضات الگوهای رگرسیونی بررسی و از انطباق داده‌های موجود با این مفروضات اطمینان حاصل شد. پس از آن تحلیل رگرسیون در ابعاد و سطوح مختلف بر روی داده‌های تحقیق انجام گرفت.

نتایج نشان داد عامل شماره ۱ از سازه اخلاق یعنی قانونگرایی، بیشترین و معنیدارترین تأثیر را بر ارائه رفتار شهروندی مناسب از سوی کارکنان داشته است. این عامل می‌تواند هدایت کننده و مهارکننده رفتار کارکنان در نیل به اهداف سازمان باشد. در رده بعدی عوامل، جدّیت در کار و مردمگرایی قرار داشتند. این عوامل توانستند اثر معنی‌داری را بر سازه اخلاق کاری ثبت کنند اما در ارتباط سنجی بین عوامل اخلاق و عوامل رفتار به صورت مجزا، ارتباط معنیدار و تأثیر قابل توجهی را نشان ندادند. بنابراین می‌توانیم از آنها به عنوان عوامل سطح دوم ارتباطی یاد کنیم. این نتایج، یافته‌های محققین دیگری را که به نوعی مستقیم یا غیرمستقیم بر روی این ارتباط مطالعه کرده بودند مورد تأیید قرار داد. بررسی ارتباط بین اخلاق فردی و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که بین اخلاقیات و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط و همبستگی وجود داشته و اخلاق فردی بالاتر منجر به درجات رفتار شهروندی بالاتر می شود. کارمندانی که اخلاقمدارترند، کارآمدتر از دیگران هستند (۱۰). نتایج پژوهشی دیگر با تاکید بر اخلاق کاری بر آمده از مذهب پروتستان، نشان داد که رابطه‌ای مثبت و قوی بین رفتار شهروندی سازمانی و دو بعد از اخلاق پروتستانیزم (سختکوشی و استقلال طلبی) وجود دارد (۲۲).

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

یافته‌های این تحقیق می‌تواند به بهترین وجه در راستای ارتقای مشخصه‌های رفتار شهروندی با استفاده از تقویت اخلاق مورد استفاده قرار گیرد. بدین منظور لازم است فرایند ویژه‌ای برای لحاظ نمودن اخلاقگرایی در نظام استخدام مد نظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث اخلاقی بودن نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند. همچنین اتخاذ تدابیری برای ارتقای اخلاق کاری کارکنان نیز به عنوان برنامه‌ای میان مدت و با استفاده از مفاهیم و سنجه‌های ذکر شده برای اخلاق کاری می‌تواند نقش مؤثری در بهکرد رفتار شهروندی کارکنان داشته باشد. این امر می‌تواند رفتار شهروندی را که خود منجر به عملکرد بالاتر سازمان خواهد شد، تقویت نماید.

واژه‌نامه

1. Organization Citizenship Behavior (OCB)	رفتار شهروندی سازمانی
2. Work ethics	اخلاق کاری
3. Convergence	راویی همگرا
4. Discriminability	روایی واگرا
5. Unidimensionality	راویی تک بعدی
6. Average variance extracted: AVE	میانگین واریانس استخرج شده
7. Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)	شاخص کایزر-مایر-الکین
8. Factor Scores	امتیازات عوامل

منابع

1. Cem Ersoy N, Bron M, Derous E, Molen H (2010). Antecedent of organization citizenship behavior among blue- and white- collar workers in Turkey. International journal of intercultural relations. 35(3): 356-367.

2. Van Dyne L, Graham J. W, Dienesch R. M (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement and validation. Academy of management journal. 37(4): 762-802.

3. Kwantes C T (2003). Organizational citizenship and withdrawal behaviors in USA and India. International Journal of cross cultural management. 3(1): 5-26.

4. Cherring D J (1980). The work ethic: working values and values that work. Amacom Books. New York. Pp:43

5. Meriac J, Poling T L, Woehr D.J (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. Personality and individual differences. 47: 209-213.

6. Batman T S, Organ D W (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. Academy of management journal. 26(4): 587-592.

7. Podsakoff P M, Macjenzie S.B, Paine J.B, Bachrach D.G (2000). Organization citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of management. 26(3): 513-563.

8. Kim S, Oneill J W, Cho H M (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. 29(4): 530-537.

۹. حسنی کاخکی احمد، قلی پور آرین. رفتار شهروندی سازمانی: گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی. ۱۳۸۶. شماره ۴۵: ۱۱۵ تا ۱۴۵.

10. Turnipseed D L (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. Journal of business research. 55(1): 1-15.

۱۱. معیدفر سعید. اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی. ۱۳۸۶. سال ششم. شماره ۲۳: صفحه ۳۲۱ تا ۳۴۱.

۱۲. زندی پور، طیبه. (۱۳۷۸). آسیب شناسی فرهنگ و اخلاق کار. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد۴. شماره ۱۶: ۴۷ تا ۶۲.

13. Saks A M, Mudrack PE, Ashforth BE (1996). The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. Canadian journal of administrative sciences. 13(3): 226-236.

۱۴. سهرابی بابک، خانلری امیر. اخلاق، فناوری اطلاعات و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علم و فناوری. ۱۳۸۸. سال چهارم. شماره‌های ۱و ۲: صفحه ۱ تا ۱۰.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

۱۹. اکبری کرامت اله. بررسی عوامل موثر بـر فرهنـگ کـار(مطالعـه مـوردی کارکنـان بخش دولتی استان کهکیلویه و بویراحمد، پژوهش نامه علوم انسانی. ۱۳۸۱. ویژه نامه جامعه شناسی:۱۸۱ تا ۲۰۹.

۲۰. توسلی غلامعباس، نجارنهاوندی مریم. مطالعـه تجربـی اخـلاق کـار بـا تاکیـد بـر جنسیت. پژوهش زنان. ۱۳۸۷. دوره ۶. شماره ۳: ۳۹ تا ۶۰.

21. Netemeyer R. G, Bowles J. S, MacKee D. O, McMurrian R (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. Journal of Marketing. 61: 85-98.

22. Ryan J.J (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: values that work for employees and organizations. Journal of business and psychology. 17(1): 123-132.

15. Bienstock C.C, Demoranville. W. C, Smith, K. R (2003).organizational citizenship behavior and service quality. journal of services marketing 17(4): 357-378.

16. Appelbaum S, Bartolomucci, N Beaumier E, Boulanger J, Corrigan R, Dore I, Girard Ch, Serroni C (2004). organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. Management Decision 42(1): 13-40.

17. Cropanzano R. Byrne S.Z (2000). the relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance rating, and organizational citizenship behaviors. Fifteenth annual conference of society for industrial and organizational psychology in New Orleans. April: 13-16.

18. Cohen A. Kol Y (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: an empirical examination among Israeli nurses. Journal of Managerial Psychology 19(4): 386-405.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.2.4.9]