

مقاله پژوهشی

تحلیل رابطه فرهنگ اخلاق مدار با تمایل به رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و تناسب فرد - سازمان

فاطمه فقیه^{۱*}، محمد حسنی^۲

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۲. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ وصول: ۱۳۹۸/۰۱/۲۵	زمینه و هدف: فرهنگ اخلاق مدار پیش‌بینی‌کننده رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی است. فرهنگ اخلاقی آگاهی ما را در فعالیت‌هایمان ارتقا داده و می‌تواند هوشیاری ما را درباره تعهدات دوجانبه‌مان به سازمان افزایش دهد؛ بنابراین باید به آن توجه شود. هدف این پژوهش بررسی ارتباط فرهنگ اخلاق مدار با تمایل به رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی توسط آزمون نقش میانجی تناسب فرد - سازمان در کارکنان دانشگاه ارومیه است.
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۳	روش کار: این پژوهش توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری همه کارکنان دیپلم به بالای دانشگاه ارومیه مشتمل بر ۵۰۳ نفر در سال ۱۳۹۷ بود که بر این اساس ۲۱۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توصیفی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شد.
انتشار آنلاین: ۱۳۹۸/۰۶/۲۳	یافته‌ها: فرهنگ اخلاقی با رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین تأثیر مستقیم و معنی‌دار فرهنگ اخلاقی بر تناسب فرد - سازمان تأیید شد. تناسب فرد - سازمان با رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. افزون بر آن نقش میانجی‌گری متغیر تناسب فرد - سازمان در رابطه میان فرهنگ اخلاقی با دو متغیر دیگر، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، نیز تأیید شد.
نویسنده مسئول: فاطمه فقیه	نتیجه‌گیری: فرهنگ اخلاق مدار به طور مستقیم تناسب فرد - سازمان را ارتقا می‌دهد. همچنین با تأیید نقش میانجی تناسب فرد - سازمان فرهنگ اخلاق مدار اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.
کارشناس ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران	واژه‌های کلیدی: فرهنگ اخلاق مدار، رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، تناسب فرد - سازمان
پست الکترونیک: faghihfatemeh@gmail.com	

مقدمه

فرهنگ اخلاقی در ارتقای رفتار اخلاقی نقش بسزایی دارد. رفتار اخلاقی در عمل آن چیزی است که به‌عنوان خوب یا درست در مقابل بد یا نادرست در یک زمینه اجتماعی پذیرفته می‌شود. پس می‌توان گفت رفتار اخلاقی رفتاری است که در محیطی خاص از طرف عموم به‌عنوان رفتار خوب و صحیح در مقابل بد و نادرست پذیرفته شده است [۴]. Kish-Gephart و همکاران در پژوهش خود دریافتند که ساختار فرهنگ اخلاقی به‌طور کلی با نیت کارکنانی که رفتار ناسازگاری دارند، مرتبط است؛ هرچند که میزان ارتباط بسیار قوی نیست. آنها رابطه‌ای منفی را میان فرهنگ اخلاقی و هدف رفتار غیراخلاقی بیان کردند [۵].

عناصر سازمانی مختلف (مثل رهبری، مدیریت عالی، پادشاه و سیاست‌های انضباطی) به‌عنوان توانایی برای هدایت و حمایت از رفتار اخلاقی در نظر گرفته می‌شود. مورد دیگر نظریه یادگیری اجتماعی است که مبنایی محکم برای درک رابطه بین فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی است.

برنامه‌های رسمی درباره اخلاق باید توسط سازگاری میان

موفقیت‌های اقتصادی دهه اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان‌های با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است که در این میان بعد فرهنگ اخلاق سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می‌شود [۱]. فرهنگ اخلاقی اعمال، اعتقادات و معیارهای مربوط به درست و نادرست افراد یا گروه‌ها را در بر می‌گیرد [۲] که در سازمان‌ها از ارزش‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌های افراد ایجاد می‌شود.

فرهنگ اخلاقی یکی از مجموعه متغیرهایی است که به طور سیستماتیک مربوط به تصمیم‌گیری اخلاقی در محل کار است [۳]. وقتی سازمان‌ها محیطی را ایجاد می‌کنند که رفتار یا عمل افراد به طور ماندگار بر اساس ارزش‌های اخلاقی و سیاست‌های آن تنظیم شود، فرهنگ اخلاقی خود را نهادینه کرده‌اند [۲].

شناختی است که در محیط‌های کاری به کار گرفته شده و بیان می‌کند در شرایطی که کارمندی تفاوت معنی‌داری میان هنجارها و ارزش‌های خود و هنجارها و ارزش‌های سازمان ببیند، می‌تواند به پیامدهای منفی کاری و سازمانی منجر شود. از سوی دیگر میزان بالای تناسب فرد - سازمان از توان نهفته‌ای برای ارضای نیازهای انسانی، آرزوها و اولویت‌ها [۱۴] و خلق تجارب مثبت شخصی، همچون رضایت شغلی و تعهد سازمانی، برخوردار است [۱۵، ۱۳].

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ اخلاقی تأثیر اولیه بر نگرش مرتبط با کار کارکنان نسبت به درجه ادراک‌شده از تناسب اخلاقی فرد - سازمان است [۱۶، ۱۷]. با توجه به این‌که کارکنان معمولاً محیط اخلاقی را ترجیح می‌دهند [۱۸، ۱۹] فرهنگ اخلاقی باید تناسب فرد - سازمان را با افزایش ادراک عدالت رویه‌ای و توزیعی تقویت کند [۱۰]. تناسب فرد - سازمان در ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و سازمانی نقش میانجی‌گری را دارد [۳]. Valentine و همکاران نشان داده‌اند که فرهنگ اخلاقی و تناسب فرد - سازمان به طور مثبتی با هم ارتباط دارند [۲۰]. آنها معتقدند که حمایت رفتار اخلاقی از طریق فرهنگ اخلاقی سبب می‌شود کارفرمایان قرارداد روان‌شناختی را تقویت کنند. همچنین براساس پژوهش‌های انجام‌شده بین تناسب فرد - سازمان و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد [۲۱، ۱۳]. کسانی که ارزش‌ها، باورها و اهداف سازمان را به اشتراک می‌گذارند احتمال بیشتری دارد به سازمان با رفتارهای اختیاری کمک کنند [۲۲].

از آنجا که لازمه اثربخشی دانشگاه‌ها ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی است، این پژوهش تأثیر فرهنگ اخلاقی و تناسب فرد - سازمان را بر رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی بررسی می‌کند. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین فرهنگ اخلاقی مدار با پیامدهای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد و سازمان در قالب شکل ۱ تدوین شده است.

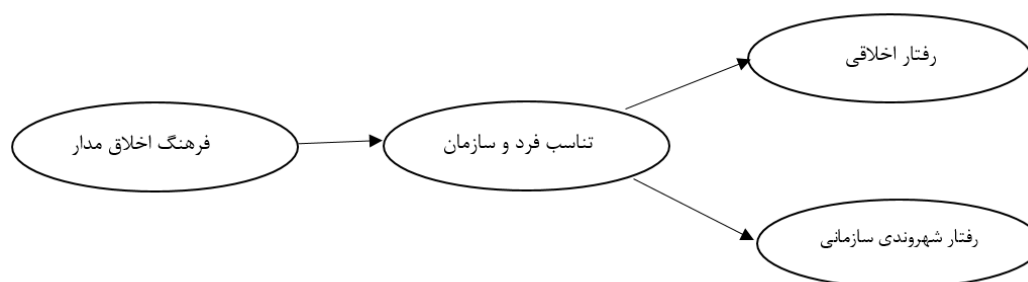
مبتنی بر این مدل سؤال اصلی پژوهش حاضر این بود که آیا فرهنگ اخلاق مدار منجر به پیامدهای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری تناسب فرد و سازمانی می‌شود؟

سیاست‌ها، فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده و بحث آزاد درباره موضوع‌های اخلاقی در سازمان و رهبری اخلاقی تقویت شود. رفتار اخلاقی در سازمان معمولاً به شکل تقلیدی از رفتار بزرگان و سرپرستان توسط زیردستان است که فرهنگ اخلاقی اساسی را برای پیش‌بینی روابط نه تنها با تصمیم‌گیری اخلاقی، بلکه با اشکال دیگری از پاسخ‌های مثبت کارکنان، به‌عنوان آنچه خوب است، مانند رفتار شهروندی سازمانی ارائه می‌دهد [۶]. فرهنگ اخلاقی باید شرایط مناسب را برای ایجاد روابط اجتماعی ارتقا دهد تا در نهایت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را افزایش دهد [۷].

رفتار شهروندی سازمانی متغیری بسیار جالب برای بررسی اخلاق سازمانی است؛ زیرا با توجه به ماهیت اختیاری آن بیشتر احتمال دارد در کارکنان متفاوت از عملکرد کار باشد [۸]. Graham معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی مستقیماً تحت تأثیر حقوقی است که از طرف سازمان به فرد داده می‌شود [۹]. رفتارهای کمک‌کننده، اختصاص ساعات اضافی در صورت نیاز، ارائه ایده‌های جدید برای بهبود فرایندها و ساختارها نمونه‌هایی از اقدامات فرانقشی هستند که ممکن است با فرهنگ اخلاقی افزایش یابد [۱۰].

اگرچه در بسیاری از پژوهش‌ها ارتباط فرهنگ اخلاقی با نگرش کارکنان از قبیل رضایت شغلی و تعهد سازمانی بررسی شده است، ولی در برخی از پژوهش‌ها ارتباط آن با رفتار شهروندی نیز بررسی شده است [۱۰]. در پژوهش‌های اخیر رهبری اخلاقی سرپرستان به رفتار شهروندی سازمانی در هر دو سطح فردی و گروهی گره خورده است [۳]. در توجیه ارتباط رهبری اخلاقی سرپرست و رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی به اهمیت اعتماد در ادبیات تأکید شده است [۱۱]. Ruiz-Palomino و Martínez-Cañas، از رهبری اخلاقی ناظر برای پیش‌بینی ارتباط قوی‌تر بین فرهنگ اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی استفاده کرده‌اند [۳].

متغیر دیگری که می‌تواند به‌عنوان میانجی بر رابطه میان فرهنگ اخلاقی با بروز رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی اثر بگذارد، تناسب فرد - سازمان است. تناسب فرد - سازمان به‌طور کلی میزانی از تناسب میان کارمند و باورهای سازمانی، هنجارها و ارزش‌ها و اهداف تعریف می‌شود [۱۲، ۱۳]. اهمیت میزان تناسب فرد - سازمان برآمده از چارچوب‌های نظری متفاوت همچون تئوری ناهنجاری



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش‌ها

است. Organ و Konovsky پایایی هریک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را به ترتیب اجابت کلی ۰/۸۴، نوع دوستی ۰/۹۰، جوانمردی ۰/۸۸، نزاکت ۰/۸۷ و آداب اجتماعی ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند [۲۴]. همچنین Esmacelzadeh و Darziani در پژوهش خود برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ را گزارش کرده‌اند [۲۵].

پرسشنامه تناسب فرد - سازمان: این پرسشنامه ۵ سؤال را Valentine و همکاران تهیه کرده‌اند که براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. آنها در پژوهش خود ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند [۲۰].

در این پژوهش برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی پرسشنامه فرهنگ اخلاقی ۰/۸۳، رفتار اخلاقی ۰/۹۵، رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۰ و تناسب فرد - سازمان ۰/۸۳ محاسبه شد. گرچه همه گویه‌های پرسشنامه‌ها از ابزارهای استاندارد هستند، با توجه به این واقعیت که پرسشنامه‌ها متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی هستند از رواسازی تحلیل عاملی استفاده شد. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مولفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) ۰/۸۶ و مقدار خی‌دو آزمون کرویت بارتلت ۷۸۶/۵ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود و کفایت نمونه و متغیرهای نمونه را برای تحلیل عاملی نشان می‌داد.

از روش‌های توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و نرم‌افزار LISREL نسخه ۸/۵، برای برقراری روابط علی متغیرها استفاده شد.

یافته‌ها

بیشتر شرکت‌کنندگان مرد (۵۶ درصد)، در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۱ درصد)، با مدرک فوق لیسانس (۴۵/۲ درصد) و سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۸/۱) بودند (جدول ۱).

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها هستند.

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری همه کارمندان دانشگاه ارومیه با مدرک دیپلم به بالا هستند که طبق آمار کارگزینی پرسنلی دانشگاه ۵۰۳ نفر هستند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و براساس جدول مورگان ۲۱۷ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که براساس مرکز/ واحد و نسبت بین زن و مرد در دانشکده‌های مختلف محاسبه و از هر طبقه متناسب با حجم جامعه آماری تعداد نمونه تعیین شد. همچنین با توجه به اینکه احتمال عودت ندادن یا ناقص پرکردن برخی از پرسشنامه‌ها وجود داشت، ۲۳۰ پرسشنامه با توجه به کارمندان هر دانشکده و کارمندان ستادی (جدول ۱) توزیع شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل تمایل و رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه و دارای مدرک تحصیلی دیپلم به بالا بود و معیار خروج از مطالعه شامل تکمیل نکردن پرسشنامه‌ها به طور کامل و ابراز نارضایتی در حین تکمیل پرسشنامه بود. در این پژوهش به اصول اخلاقی رضایت آگاهانه، امانت‌داری و حق معنوی مؤلفان آثار توجه شده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

پرسشنامه فرهنگ اخلاقی تروینو و همکاران: این پرسشنامه ۱۵ سؤال را Trevino و Nelson تهیه کرده‌اند که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. پایایی این پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است [۱۸].

پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر: این پرسشنامه توسط لوزیر تهیه شده و ۱۴ سؤال دارد. سؤالات براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. پایایی این پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش Karimi و همکاران ۰/۹۱ به دست آمده است [۲۳].

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: این پرسشنامه که توسط Organ و Konovsky تهیه شده ۱۵ سؤال دارد. سؤالات براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

متغیر	تعداد (درصد)
جنسیت	مرد ۱۲۱ (۵۶)
	زن ۹۶ (۴۴)
تحصیلات	دیپلم ۱۱ (۵/۱)
	لیسانس ۹۶ (۴۴/۲)
	فوق لیسانس ۹۸ (۴۵/۲)
	دکتری ۱۲ (۵/۵)

متغیر	تعداد (درصد)
۵ سال	۱۲ (۵/۵)
۶ تا ۱۰ سال	۵۱ (۲۳/۵)
۱۱ تا ۱۵ سال	۶۱ (۲۸/۱)
۱۶ تا ۲۰ سال به بعد	۴۸ (۲۲/۱)
۲۰ سال به بعد	۴۵ (۲۰/۷)
کمتر از ۳۰ سال	۲۳ (۶/۱)
۳۱ تا ۴۰ سال	۸۹ (۴۱)
۴۱ تا ۵۰ سال	۸۳ (۳۸/۲)
۵۱ سال به بعد	۲۲ (۱۰/۱)

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص‌ها	فرهنگ اخلاق	تناسب فرد - سازمان	رفتار اخلاقی	رفتار شهروندی سازمانی
میانگین	۳/۰۵	۳/۲۰	۳	۳/۶۸
انحراف استاندارد	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۷۸	۰/۶۲

دارد. مقدار ریشه خطای میانگین مجزورات ۰/۰۷۲ است. براساس این شاخص اگر مقدار RMSEA ۰/۱۰ یا بیشتر باشد بر برازش ضعیف‌تر دلالت دارد [۲۷]. سایر شاخص‌های NNFI، IFI، GFI، CFI که هرکدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهد در جدول ۴ آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل به‌ویژه نسبت مقدار مجذور خی دو به درجه آزادی ۲/۳۴، شاخص CFI ۰/۹۴، شاخص GFI ۰/۹۰، شاخص IFI ۰/۹۴، شاخص NNFI ۰/۹۴، شاخص RMSEA ۰/۰۷۲ و سایر شاخص‌ها می‌توان گفت مدل نهایی برازش خوبی دارد.

بیشترین اثر مربوط به فرهنگ اخلاق بر تناسب فرد - سازمان با ضریب ۰/۸۸ (t=۱۱/۸۹، β=۰/۸۸) مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر تناسب فرد - سازمان بر رفتار شهروندی با ضریب (t=۹/۶۷، β=۰/۷۵) است (جدول ۵).

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ آمده است. ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ اخلاق با تناسب فرد - سازمان، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی مثبت و معنی‌دار است. شدت این همبستگی دو به دو از ۰/۴۰ تا ۰/۷۴ در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین فرهنگ اخلاق و تناسب (t=۰/۷۴) است. همچنین ضریب همبستگی بین تناسب فرد - سازمان با اخلاق و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب: ۰/۳۵ و ۰/۵۷، مثبت و معنی‌دار است.

مقدار مجذور خی دو برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون ۱۰۷۹/۰۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ < P** به دست آمد (جدول ۴). مقدار خی دو بر درجه آزادی ۲/۳۴ است. براساس این شاخص عدد حاصل از این نسبت نباید بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید شود. با توجه به اینکه نسبت مجذور خی دو به درجه آزادی کمتر از ۳ است، می‌توان گفت که داده‌های به دست آمده با مدل فرضی مطابقت

جدول ۳. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	فرهنگ اخلاق	تناسب	اخلاق	مسئولیت
فرهنگ اخلاق	۱			
تناسب	۰/۷۴**	۱		
اخلاق	۰/۴۰**	۰/۳۵**	۱	
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۲**	۰/۵۷**	۰/۷۴**	۱

**P<۰/۰۱

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	X ^۲	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مقدار نهایی	۱۰۷۹/۰۲	۴۶۱	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۰۷۲	۰/۹۴	۰/۹۴

جدول ۵. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی تناسب فرد - سازمان

مسیر فرضیه‌ها	β	t	نتیجه
فرهنگ اخلاق ← رفتار اخلاقی	۰/۷۳	۵/۶۵	اثر مستقیم ندارد.
فرهنگ اخلاق ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۴	۵/۷۴	اثر مستقیم ندارد.
فرهنگ اخلاق ← تناسب فرد - سازمان	۰/۸۸	۱۱/۸۹	اثر مستقیم دارد.
تناسب فرد ← سازمان رفتار اخلاقی	۰/۵۲	۶/۶۱	اثر مستقیم دارد.
تناسب فرد ← سازمان رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۵	۹/۶۷	اثر مستقیم دارد.
فرهنگ اخلاق ← رفتار اخلاقی (از طریق تناسب فرد - سازمان)	۰/۴۶	-	اثر غیرمستقیم دارد.
فرهنگ اخلاق ← رفتار شهروندی (از طریق تناسب فرد - سازمان)	۰/۶۶	-	اثر غیرمستقیم دارد.

را با محیط کاری و سازمان افزایش داد. بنابراین می‌توان گفت سازمان‌هایی که با محور فرهنگ اخلاقی اداره می‌شود تا حدودی از گزینش‌های فرمایشی و جایگزینی روابط به جای ضوابط در امر گزینش خبری نخواهد بود. در چنین سازمان‌هایی سعی می‌شود افرادی با مهارت‌ها، قابلیت‌ها و ارزش‌های متناسب با سازمان جذب شوند.

نتایج نشان داد که تناسب فرد - سازمان بر رفتار اخلاقی اثر معنی‌داری دارد. در پژوهش Martínez-Cañas و Ruiz-Palomino نیز نشان می‌دهد تناسب فرد - سازمان بر رفتار اخلاقی و نیت اخلاقی افراد تأثیر دارد که با نتایج پژوهش حاضر همسو است [۳]. با توجه به گزارش پژوهشگران مبنی بر اینکه نبود انطباق درونی بین ارزش‌های فرد یا ارزش‌های بیان شده در سازمان بر تصمیم‌گیری اخلاقی مفید نیست، می‌توان به این نتیجه رسید که هر اندازه تناسب بیشتر باشد به همان اندازه شاهد رفتارهای اخلاقی در سازمان خواهیم بود.

تناسب فرد - سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش Miron همسو است [۲۷]. وی در تحقیق خود نشان داد که سازمان‌هایی که تناسب بیشتری با فرد دارند، معمولاً رفتارهای فراتر از وظایف در میان کارکنانشان مشاهده می‌شود و رفتار شهروندی سازمانی مناسبی در آن سازمان حاکم است. نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد که تئوری تناسب فرد - سازمان می‌تواند ابزار مناسبی برای شکل‌گیری و تقویت رفتار شهروندی سازمانی باشد.

فرهنگ اخلاقی به صورت غیرمستقیم با میانجی‌گری

بحث

نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ اخلاقی بر رفتار اخلاقی اثر مستقیم و معنی‌داری ندارد؛ در حالی که Kish-Gephart و همکاران در پژوهش خود دریافتند که ساختار فرهنگ اخلاقی به‌طور کلی با نیت کارکنانی که رفتار ناسازگاری دارند، مرتبط است [۵]؛ هرچند که میزان ارتباط بسیار قوی نیست. آنها میان فرهنگ اخلاقی و رفتار غیراخلاقی رابطه‌ای منفی را نشان دادند. شاید تأثیر نداشتن فرهنگ اخلاقی بر رفتار اخلاقی به این علت باشد که فرهنگ حاکم در دانشگاه مغایر با ارزش‌های اخلاقی کارکنان است.

براساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر فرهنگ اخلاقی تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر رفتار شهروندی ندارد. نتایج این پژوهش با پژوهش Ryan همخوانی ندارد [۲۶]. وی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و قوی بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق در سازمان وجود دارد [۲۶]. دلیل رد شدن این فرضیه ممکن است، مانند فرضیه قبلی، به این علت باشد که فرهنگ حاکم در دانشگاه با ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی مانند رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مغایر است.

با توجه به یافته‌ها فرهنگ اخلاقی بر تناسب فرد - سازمان اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. پژوهش Valentine و همکاران با عنوان «زمینه اخلاقی، تعهد سازمانی و تناسب فرد - سازمان» با نتیجه به دست آمده از پژوهش حاضر همسو است [۲۰]. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که با توسعه و ارتقای زمینه‌های اخلاقی می‌توان میزان تناسب کارکنان

نتایج و برون دادهای سازمانی در محیطهای حرفه‌ای مشابه انجام شود.

با توجه به اینکه یک پژوهش در کشور به‌تنهایی نمی‌تواند گویای اطلاعات دقیق باشد، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی متغیرهای خصیصه‌ای در ارتباط با این متغیرها برای دانشگاه‌های مختلف، مناطق مختلف کشور و حتی کارکنان ادارات بررسی قرار شود.

پیشنهاد می‌شود به نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی در رابطه بین فرهنگ اخلاق مدار با تمایل به رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی توجه بیشتری شود.

نتیجه‌گیری

فرهنگ اخلاقی به طور غیر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی را در سازمان ارتقا می‌دهد. همچنین با تأیید نقش میانجی تناسب فرد - سازمان فرهنگ اخلاقی اثر معنی‌داری بر پیامدهای شغلی رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی دارد؛ بنابراین دانشگاه باید به نقش و تأثیر فرهنگ اخلاقی در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی کند و زمینه بروز فرهنگ اخلاقی به منظور ایجاد بسترهای لازم برای رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اخلاقی و تناسب فرد - سازمان را در محیط دانشگاه بهبود بخشد.

سپاسگزاری

پژوهشگران از همکاری مسئولین و کارکنان دانشگاه ارومیه که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌کنند. این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه با حمایت مالی دانشگاه انجام شده است. در پژوهش حاضر اصول اخلاقی رضایت آگاهانه و امانتداری مورد توجه قرار گرفته است.

تعارض در منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

تناسب فرد - سازمان بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش Woehr و Hoffman که ارتباط فرهنگ اخلاقی، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی را با میانجی‌گری تناسب فرد - سازمان در کارمندان صنعت مالی اسپانیا بررسی کرده‌اند، همسو است [۲۱]. آنها به این نتیجه رسیدند که تناسب فرد - سازمان به صورت مداوم بر رابطه فرهنگ اخلاقی در بروز رفتار اخلاقی تأثیر دارد. بنابراین می‌توان این نتیجه را قبول کرد.

نهایتاً نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تناسب فرد - سازمان نقش میانجی در رابطه بین فرهنگ اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. Ruiz-Palomino و Martínez-Cañas در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میزان تأثیر تناسب فرد - سازمان در رابطه فرهنگ اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی متوسط است [۳].

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به این موارد اشاره کرد: جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه ارومیه بود، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان‌ها و همچنین کارکنان سایر دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. همچنین در این پژوهش سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی و امکانات مالی کنترل نشد. از محدودیت‌های دیگر این پژوهش ارتباطی بودن (نه علت و معلولی) و مقطعی بودن (غیر طولی) است که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود این محدودیت‌ها حوزه پژوهشی جدید، عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای پژوهش‌های آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای پژوهش‌های بعدی در این زمینه بیفزاید.

لازم است که پژوهش یا پژوهش‌هایی رابطه بین فرهنگ اخلاقی با عملکرد فردی و سازمانی و یا تأثیرگذاری آن در ایجاد رابطه بین رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با

References

1. Pourhadati P, Nasiriropour AA, Mohabati F, Maher A, Mahmoudi M, Hatam N. The relationship between organizational ethical culture and health workers' attitudes: Case study of general hospitals of Iran University of Medical Sciences. *Medical Ethics and History of Medicine*. 2009; 2(3): 51-60.
2. Canadian N.A. Ethics, Relationship and Quality Practice Environments. *Ethics in practice for Registered Nurses*. 2010.
3. Ruiz-Palomino P, Martínez-Cañas R. Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person-organization fit. *Journal of business ethics*. 2014 Mar 1; 120(1):95-108.
4. Lussier N. R. *Human Relations in Organizations: a Skill building Approach*, 2nd ed, Homewood, il: Richard D. Irwin. 2000.
5. Kish-Gephart JJ, Harrison DA, Treviño LK. Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of applied psychology*. 2010 Jan; 95(1):1-31.
6. Schwepker Jr CH. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*. 2001 Oct 1; 54(1):39-52.
7. Blau P. Exchange and power in social life. *Routledge*; 2017 Sep 29.
8. Kacmar KM, Bachrach DG, Harris KJ, Zivnuska S. Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Ap-*

- plied Psychology. 2011 May;96(3):633-42.
9. Graham JW. An essay on organizational citizenship behavior. *Employee responsibilities and rights journal*. 1991 Dec 1;4(4):249-70..
 10. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*. 2006 Jul 1;59(7):849-57.
 11. Ruiz-Palomino P, Ruiz-Amaya C, Knörr H. Employee organizational citizenship behaviour: The direct and indirect impact of ethical leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. 2011 Sep;28(3):244-58.
 12. Chatman JA. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*. 1991 Sep 1;36(3):459-84.
 13. Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor FIT. *Personnel psychology*. 2005 Jun;58(2):281-342.
 14. Kristof AL. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*. 1996 Mar;49(1):1-49.
 15. Verquer ML, Beehr TA, Wagner SH. A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*. 2003 Dec 1;63(3):473-89.
 16. Finegan JE. The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of occupational and Organizational Psychology*. 2000 Jun;73(2):149-69.
 17. Herrbach O, Mignonac K. Is ethical p-o fit really related to individual outcomes? A study of management-level employees. *Business & Society*. 2007 Sep;46(3):304-30.
 18. Trevino LK, Nelson KA. *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons; 2016 Sep 13.
 19. Coldwell DA, Billsberry J, Van Meurs N, Marsh PJ. The effects of person-organization ethical fit on employee attraction and retention: Towards a testable explanatory model. *Journal of Business Ethics*. 2008 Apr 1;78(4):611-22.
 20. Valentine S, Godkin L, Lucero M. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*. 2002 Dec 1;41(4):349-60.
 21. Hoffman BJ, Woehr DJ. A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*. 2006 Jun 1;68(3):389-99.
 22. Cable DM, DeRue DS. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*. 2002 Oct;87(5):875-84.
 23. Karimi M, Rajaiepor S, Hoveyda R. The Relationship between Organizational Climate Dimensions and Ethical Behavior among Employees of Isfahan University of Medical Sciences and Isfahan University of Medical Sciences. *Leadership and Management Education Quarterly*. 2010; 4(1): 83-102.
 24. Organ D.W, Konovsky M. Cognitive versus effective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational Behavior*. The journal of Applied psychology, 1996, 74 (1): 157-164.
 25. Esmaealzadeh R, Darziani M. The Relationship Between the Professional Ethics and Organizational Citizen's Behavior in Sports Media of Male Physical Educational Teachers in Chaharmahal Bakhtiari. *Communication Management in Sports Media*. 2017; 4(15): 36-41.
 26. Ryan J.J. Work values and organizational citizenship behaviors: values that work for employees and organizations. *Journal of business and psychology*, 2002, 17(1): 123-132.
 27. Miron E, Erez M, Naveh E. Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior*, 2004; 25(2), 175-199.