

## تأثیر اخلاق حرفه ای کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد)

سارا رنجبر<sup>۱\*</sup>

یداله عباس زاده سهرون<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۸/۰۴

### چکیده

با توجه به محوریت فرایند اخلاق حرفه ای در سازمان، مدیران اغلب به عنوان یک قدرت مولد مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در واحد کاری عمل میکنند. بدین ترتیب، مسلماً رفتار شهروندی سازمانی، نشانگر مهمترین عوامل زمینه ای برای قدرتمند شدن کارکنان در جهت توسعه توانمندسازی است پژوهش حاضر به بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد) پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی میباشد. همچنین جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد) به تعداد ۸۶ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردید و روش نمونه گیری پژوهش حاضر تمام شماری می باشد. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. روایی نیز با روش محتوایی و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ (پرسشنامه اخلاق حرفه ای با پایایی ۰,۸۷۷، رفتار شهروندی سازمانی با پایایی ۰,۸۱۹ و توانمندسازی روانشناختی کارکنان با پایایی ۰,۸۵۰) مورد تأیید قرار گرفته اند. بعلاوه، تحلیل داده ها به کمک نرم افزار SMARTPLS و با استفاده از آزمونهای آماری، توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که اخلاق حرفه ای بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت داشته است. همچنین نتایج نشان داد اخلاق حرفه ای بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر معناداری داشته است بعلاوه نتایج نشان داد توانمندسازی روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت داشته است. در همین راستا، نتیجه فرضیه میانجی نیز حاکی از آنست اخلاق حرفه ای از طریق توانمندسازی روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

### واژگان کلیدی

اخلاق حرفه ای، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی کارکنان

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ایران. ([sara.ranjbar.2010@gmail.com](mailto:sara.ranjbar.2010@gmail.com))

<sup>۲</sup> دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ایران. ([Marandya@yahoo.com](mailto:Marandya@yahoo.com))

## مقدمه

امروزه به علت جهانی شدن، افزایش رقابت، پیشرفت های روزافزون تکنولوژی، رفتار شهروندی بیش از گذشته برای سازمانهای خدماتی اهمیت دارد (تقوایی یزدی وهمکاران، ۱۳۹۵). در این بین اخلاق حرفه ای به عنوان یکی از جهت گیریهای راهبردی نقش چشم گیری در بهبود رفتار شهروندسازمانی ایفا میکند، رهبری سازمان باید با جهت گیری و اهداف شهروندی همسو باشد تا بهترین نتایج حاصل شود. اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. اخلاق حرفه ای، مسئولیتهای اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب است (ملا محمدی و شریفی، ۱۳۹۵). این اصول موجب ایجاد یک شرکت و سازمان خوب میشود. مقصود از اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازاتهای قانونی دچار شوند (جئونگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷) به همین دلیل، بسیاری از شرکتهای موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام نهاده میشود، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می آید (الیور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷) از طرفی، یکی از مهمترین خصیصه های هر سازمان برای کار در شرایط متغیر، داشتن افرادی است که علاقه دارند در تغییرات موفقیت آمیز سازمان بدون وجود الزامات رسمی شغل، شرکت کنند، رفتارهایی که از انتظارات رسمی نقش فرارفته ولی برای بقای سازمان خیلی مهم و حتی ضروری هستند و به عنوان رفتار شهروندی سازمانی تعریف شده اند. سازمانهای موفق نیازمند کارکنانی هستند که بیش از وظایف معمول خود کار کرده و عملکرد فراتر از انتظارات سازمان داشته باشند (تقوایی یزدی وهمکاران، ۱۳۹۵). رفتار شهروندی سازمانی، اقدام هایی را تشریح میکند که در آن کارکنان فراتر از نیازهای از پیش تعیین شده نقش خود، عمل میکنند و این امر سبب بالا رفتن اثربخشی سازمانی می شود؛ به عبارت دیگر، رفتار شهروندی سازمانی یکی از شاخص هایی است که می تواند موجب بهبود توانمندسازی روانشناختی کارکنان شده و سازمان رابه سوی تحقیق اهدافش سوق دهد به عبارت بهتر مدیران سازمانها از طریق تعیین و بررسی رفتار شهروندی سازمانی می توانند محیطی را ایجاد کنند که رفتار شهروندی سازمانی را تشویق و بروز آن را تسهیل کند و در این محیط، تسهیل کننده های رفتار شهروندی سازمانی را افزایش و موانع آن را کاهش دهند (به نقل از دای وهمکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵:۴۹). هر چند بر اساس بسیاری از تحقیقات اعتقاد بر این می باشد که رفتار شهروندی به طور مستقیم توانمندسازی روانشناختی کارکنان را تحت تاثیر قرار میدهد اما به نظر می رسد رفتار شهروندی باعث شکل گیری چیزی در سازمان میگردد که آن چیز به طور مستقیم توانمندسازی روانشناختی کارکنان را تحت تاثیر قرار میدهد. توانمندی روانشناختی یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمانها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروز به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راهحل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. این امر از طریق توانمندسازی کارکنان محقق میشود و در صورت بهره گیری از آن نه تنها تعهد کارکنان به سازمان بیشتر شده، بلکه در آنان حس اعتماد و اهمیت، ظرفیت و توانایی ایجاد می شود (رستم آباد، ۱۳۹۷). در این بین بسیاری از

1 Jeong et al

2 Oliver

3 Daye

شرکتها راه حل بهبود اخلاق حرفه ای، افزایش انگیزه و تعهد آنها را اجرای برنامه های توانمندسازی کارکنان و ذینفعان تشخیص داده و تلاش کرده اند، با اجرای این برنامه ها ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد از توانمندسازی، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را به وجود آورد (لی و همکاران، ۲۰۱۴).

در این ارتباط، همچنین مدیران اخلاق گرا با رفتار خود، جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش، امنیت و اطمینان خاطر را فراهم می کنند. این پدیده از طریق مطالعاتی که در آنها نشان داده شده اخلاق حرفه ای باعث تأثیر بر رفتار شهروندی کارکنان می شود، بخوبی قابل ردیابی است؛ بنابراین اخلاق حرفه ای قادر است تا از طریق فرآیندهای معطوف به توانمندسازی روانشناختی و الگو برداری بر کارکنان در تمامی سطوح اثرات خود را به جای گذارد (نیستانی و همکاران، ۲۰۱۲).

با توجه به محوریت فرایند اخلاق حرفه ای در سازمان، مدیران اغلب به عنوان یک قدرت مولد مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در واحد کاری عمل میکنند. بدین ترتیب، مسلماً رفتار شهروندی سازمانی، نشانگر مهمترین عوامل زمینه ای برای قدرتمند شدن کارکنان در جهت توسعه توانمندسازی است. از سوی دیگر، در پژوهش شاپینگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) رابطه اخلاق حرفه ای و رفتار شهروندی سازمانی، به عنوان یک فرایند راهبردی تشریح شده است. با این حال مدیران از طریق رفتار شهروندی میتواند روابط نزدیکی با زیردستان برقرار کند که این روابط، از طریق اعتماد متقابل، صداقت و غنای ارتباط کلامی میان رهبر و اعضا پایدار میماند. چنین مدیران فرصت بیشتری برای تبیین ادراکها و جهت گیری مناسب مبتنی بر توانمندسازی روانشناختی ایجاد میکنند. به علاوه، شرکتهای صنعتی و تولیدی طی سالیان متمادی شرایط و تغییرات زیادی را تجربه کرده و در راستای بررسی مشکلات و رفع کمبودهای موجود اقدامات فراوانی صورت گرفته است اما با توجه به نبود رویکردهای مناسب رهبری مبتنی بر اخلاق حرفه ای و رفتار شهروندی برای دستیابی به بازار رقابت سالم و تحقق اهداف اصلی شرکتهای صنعتی، تنها با ایجاد اصلاحات زیربنایی در ساختار حرفه ای و توسعه توانمندسازی روانشناختی کارکنان امکان پذیر می باشد با این حال مدیران شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد) برای توسعه و تقویت نیروهای دارای قابلیت خلاق و نوآور، سرمایه گذاری مناسبی صورت نداده اند به علاوه اغلب اطلاعات نادرست از وضعیت توانمندسازی در بخش های مختلف و عدم آشنایی کارکنان با رویکردهای مذکور، تأثیرات مخرب فراوانی را در پیشبرد اهداف شرکت به همراه داشته است. با این حال خروج از وضعیت فعلی و حرکت به سمت توسعه رفتار شهروندی بیشتر، مستلزم تغییر نگرش از روش-های سنتی به روش های نوین متکی بر نگرش مدیران می باشد.

؛ بنابراین هدف از انجام این تحقیق در پاسخ به این سوال اساسی است که اخلاق حرفه ای چه تأثیری بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد) دارد؟

### پیشینه تحقیق نظری

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می شود، بروز ظاهری پیدا می کند و بدین سبب گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می کند و شیوع می یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می شود که

1 Li et al

2 Shaoping et al

ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. (قراملکی، ۱۳۹۲) امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است (اسماعیلی و درزبانی، ۱۳۹۶). رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد (گیوریان، ۱۳۹۴: ۲۵).

از جمله مفاهیم دیگری که در حوزه رفتار مدنی سازمانی مطرح است، مفهوم رفتار مدنی کارکنان می‌باشد که به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و انسجام در محیط کار، فراتر یا ماوراء وظایف و الزامات شغلی و سازمانی تعریف شده است. رفتار مدنی مدیریت به عنوان مکمل رفتار مدنی سازمانی، مفهوم دیگری است که بیانگر سازگاری بین اقدامات مدیریت و هنجارهای رایج در محیط کار می‌باشد. «راندی هودسن» در سال ۲۰۰۸ پژوهشی در خصوص رفتار مدنی مدیریت و تأثیر مثبت آن بر رفتار شهروندی سازمانی و همچنین کاهش تضاد بین کارکنان با یکدیگر و مدیران انجام داده است. «بیز» رفتار مدنی مدیریت را سازگاری بین اقدامات مدیریتی و هنجارهای متداول محیط کاری تعریف می‌کند. «اورگان» رفتار مدنی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌داند که ورای الزامات سازمانی است (لی و همکاران، ۲۰۱۴).

بررسی ادبیات نشان می‌دهد که دو رویکرد اصلی در تعریف رفتار مدنی سازمانی وجود دارد. اورگان (۱۹۸۸) و سایر محققین متقدم در این موضوع، این نوع رفتار را تحت عنوان رفتار فرانقشی مورد ملاحظه قرار داده‌اند. به گونه‌ای که کمک‌های افراد در محیط کار فراتر از الزامات نقشی است که برای آنها تعیین شده است و بطور مستقیم و آشکار از طریق سیستم پاداش رسمی سازمان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد. جریان دیگری از محققان همچون «گراهام» پیشنهاد می‌کنند که رفتار مدنی سازمانی باید به صورت مجزا از عملکرد کاری مورد ملاحظه قرار گیرد؛ بنابراین دیگر مشکل تمایز بین "عملکرد نقش و فرانقشی" وجود نخواهد داشت. در این دیدگاه، رفتار مدنی سازمانی را باید به عنوان یک مفهوم جهانی که شامل تمامی رفتارهای مثبت افراد در درون سازمان است، مورد توجه قرار داد. تمایز بین عملکرد نقش و فرانقش به دلایل مختلفی مشکل خواهد بود. اولاً: ادراکات مدیریتی و کارمندی از عملکرد کارکنان و مسؤولیت‌ها ضرورتاً با یکدیگر مشابه نیستند، ثانیاً: ادراک کارمندان از عملکرد و مسؤولیت‌هایشان تأثیر گرفته از رضایت آنها در محیط کارشان است (قدیکلایی، ۱۳۹۵).

توانمندسازی، مفهومی چند وجهی است که در مدیریت، روانشناسی، انسان‌شناسی اجتماعی، علوم سیاسی و پزشکی مورد استفاده قرار می‌گیرد (جانسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). توانمندسازی بیشتر به شرایطی اطلاق می‌شود که طی آن، قدرت در اختیار باشد و این توانایی وجود داشته باشد که بتوان با بهره‌برداری لازم، از مزایای آن بهره‌مند شد (نارایان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

توانمندسازی، وجود قدرت رهبری در افراد و توانایی انجام کار به وسیله آنها تعریف می‌شود و اساس آن، تغییر در رهبری است. هنگامی که رهبر دیدگاه خود را درباره آنچه می‌خواهد انجام شود، بیان می‌کند، در حقیقت میزان زیادی

1 Johnson

2 Narayan

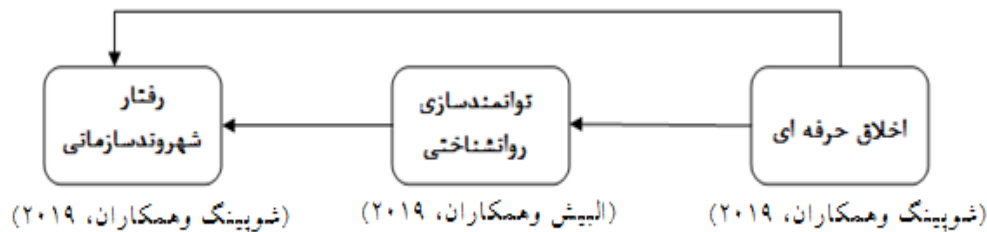
از اختیارات را تفویض می‌کند و به پیروان خود اجازه می‌دهد با علاقه برای دستیابی به هدف فردی و سازمانی فعالیت کنند. فقط در این صورت، آنان احساس قدرت می‌کنند و انگیزه بیشتری در آنان ایجاد می‌شود (رایدر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). توانمندسازی، به معنای تزریق نیرو در کارکنان است. سازمان باید احساس نیروی شخصی کارمند را تقویت کند (گریسلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). توانمندسازی، یعنی اینکه کارکنان بتوانند به خوبی وظایفشان را درک کنند، پیش از آنکه به آنها بگویند چه کار کنند (ساوری و لاکس، ۲۰۰۵). توانمندسازی فرایند توسعه است و باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آنها می‌شود و کارکنان را قادر می‌کند که عوامل محیطی را شناسایی کنند و آنها را در کنترل خود داشته باشند (کارترایت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

درهیمن راستا موسوی کاشی (۱۳۹۹) بخ بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی، هویت‌سازمانی و استرس نقش بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نیروی انتظامی (مورد مطالعه: کارکنان نیروی انتظامی منطقه ۶ تهران) پرداخته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنادار است، وجود تأثیر مثبت و معنادار بین هویت‌سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نیز تأیید می‌شود. همچنین استرس نقش بر رفتار شهروندی سازمان نیز دارای تأثیر معنادار و مثبت است. بر اساس یافته‌های پژوهش توانمندسازی روان‌شناختی از طریق ارتقای سطح آگاهی و توانایی‌های کاری کارمندان باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شده است. شاپینگ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی تأثیرات رهبری اخلاقی بر اعتماد به رهبران، رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات در صنعت میهمان‌نوازی چین پرداخته است. نتایج نشان داد که رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی مشتری محور تا حدودی با اعتماد به رهبران واسطه شد. در این نتیجه به پیامدهای و محدودیت‌ها نیز پرداخته شده است. البیش و همکاران (۲۰۱۹) نیز به بررسی تعهد مدیریت درک شده و توانمندسازی روان‌شناختی: بررسی ایمنی پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه پرداخته است. این مقاله با نشان دادن تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد ایمنی، به ادبیات فعلی ایمنی و شیوه‌های مطلوب پرستاری می‌افزاید. تعهد مدیریت ادراک شده به عنوان یک واسطه بینش را برای رهبران فراهم می‌کند. از نظر عملی، سیاستگذاران بهداشت و مدیران ایمنی (یعنی افسران کنترل عفونت) باید پرستاران خود را از نظر روان‌شناختی توانمند نگه دارند و از تعهد واقعی خود در قبال ایمنی در جهت تقویت ایمنی در محل کار پرستاران آگاه باشند. با توجه به مبانی نظری، فرضیات پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

**فرضیه اصلی:** اخلاق حرفه‌ای از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد

### فرضیات فرعی

۱. اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد.
۲. اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت دارد.
۳. توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است چون به دنبال بررسی یک مسئله واقعی و دانش تخصصی می‌باشد و می‌تواند نتایج و یافته‌های حاصل از آن برای مدیران مربوطه قابل استفاده باشد و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی-تحلیلی است که با اهداف و فرضیه‌های این تحقیق تطابق دارد، زیرا که این امکان را فراهم می‌سازد تا به داده‌های مورد نیاز از طریق طرح نمونه‌گیری در قالب متغیرهای مورد مطالعه دست یافت و از این طریق روابط بین آن‌ها را مشخص ساخت و در فرآیند تصمیم‌گیری آتی مدیران گروه صنعتی ماموت آن‌ها را به کار گرفت. انتخاب شدند. جامعه تحقیق شامل ۸۶ نفر از کارکنان شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد) می‌باشند. پرسشنامه پژوهش از طریق مقیاس پنج امتیازی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴، کاملاً موافقم = ۵) سنجیده شده‌اند. برای آزمون فرضیه پژوهش، ابتدا پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. این ضریب برای تمام متغیرهای مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷ به دست آمد؛ رقم به دست آمده اعتبار و سازگاری درونی مناسب سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد (جدول ۱).

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرها

| متغیر                  | کرونباخ | کرونباخ کلی |
|------------------------|---------|-------------|
| اخلاق حرفه ای          | ۰,۸۵۲   | ۰,۸۶۹       |
| رفتار شهروندسازمانی    | ۰,۸۴۴   |             |
| توانمندسازی روانشناختی | ۰,۸۳۱   |             |

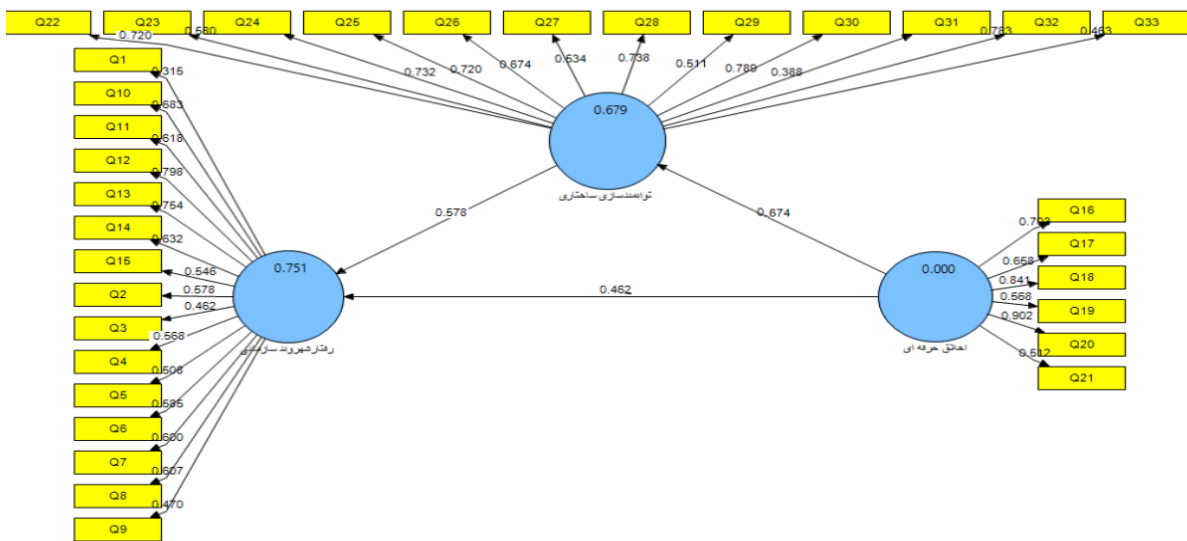
**بررسی فرضیه‌های تحقیق:** برای بررسی فرضیه‌ها ابتدا توزیع داده‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای تصمیم‌گیری در مورد استفاده از آزمون‌های پارامتری یا ناپارامتری، به بررسی نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف می‌پردازیم. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج بررسی توزیع داده‌های تحقیق

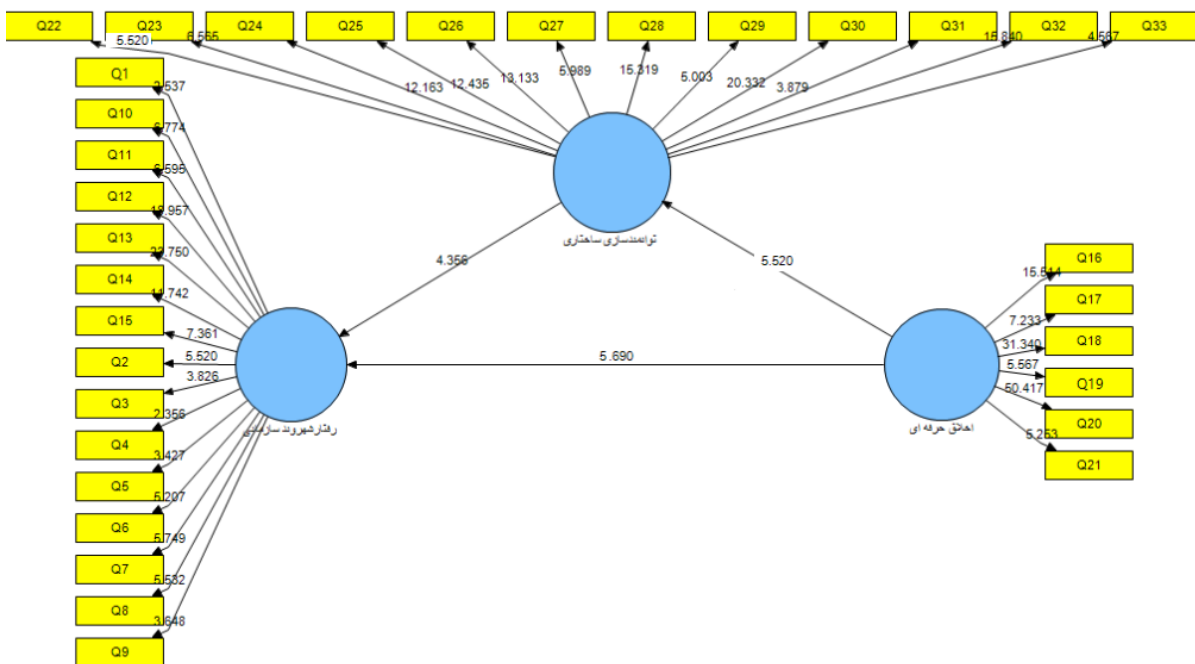
| نتیجه آزمون | کولموگروف اسمیرنوف |       | متغیرها                |
|-------------|--------------------|-------|------------------------|
|             | سطح معناداری       | آماره |                        |
| نرمال نیست  | ۰,۰۰۵              | ۰,۰۹۳ | اخلاق حرفه ای          |
| نرمال نیست  | ۰,۰۰۱              | ۰,۱۱۴ | رفتار شهروندسازمانی    |
| نرمال نیست  | ۰,۰۱۶              | ۱۳۳,۰ | توانمندسازی روانشناختی |

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش مدل مفهومی، مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شده است. رویکردهای مختلفی در رابطه با مدل‌سازی معادلات ساختاری وجود دارد. بدین معنا که مدل‌سازی معادلات ساختاری را می‌توان بر پایه روش‌های آماری متفاوتی، متناسب با نوع متغیرها و ویژگی‌های نمونه آماری پژوهش انجام داد. در پژوهش حاضر از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است که در زمینه مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی، نرم‌افزاری پرکاربرد و مفید می‌باشد. برای آزمون مدل مفهومی و همچنین فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. بدین منظور نرم‌افزار SmartPLS به کار گرفته شد. خروجی نرم‌افزار بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش، در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲ - مدل کلی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳ - مدل کلی پژوهش در حالت معناداری

در شکل ۳، متغیرهای آشکار و پنهان و همچنین ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. اعدادی که بین متغیرهای پنهان مدل (متغیرهایی که با شکل بیضی نشان داده شده‌اند) و متغیرهای آشکار (متغیرها به شکل مستطیل که همان زیر مولفه‌های متغیر پنهان می‌باشند) مشاهده می‌کنید، نشان دهنده بارهای عاملی هستند. روابطی که بین متغیرهای پنهان تعریف شده است، همان فرضیه‌های پژوهش می‌باشند. جدول شماره ۳ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به نمایش گذاشته است.

جدول ۳: نتایج فرضیه‌های تحقیق

| نتیجه    | آماره (t) | ضریب (β) | فرضیه اصلی تحقیق   |
|----------|-----------|----------|--|
| H1 تایید | ۳,۲۸۲     | ۰,۸۵۱    | تأثیر اخلاق حرفه ای بر توانمندسازی روانشناختی از طریق نقش میانجی رفتار شهروندسازمانی |
| نتیجه    | آماره (t) | ضریب (β) | فرضیه های فرعی تحقیق   |
| H1 تایید | ۵,۵۹۰     | ۰,۴۶۲    | اخلاق حرفه ای --> رفتار شهروندسازمانی  |
| H1 تایید | ۵,۵۲۰     | ۰,۶۷۴    | اخلاق حرفه ای ---> توانمندسازی روانشناختی  |
| H1 تایید | ۴,۳۵۶     | ۰,۵۷۸    | رفتار شهروندسازمانی ---> توانمندسازی روانشناختی                                      |

### آزمون مدل کلی (GOF) PLS

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

که در آن  $\overline{AVE}$  و  $\overline{R^2}$  میانگین  $AVE$  و  $R^2$  می‌باشد. بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۳۷ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگتر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است

### نتایج و پیشنهادات

در این پژوهش تأثیر اخلاق حرفه ای کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد) از طریق معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان دهنده تأثیر مثبت و وجود ارتباط بین متغیرها بودند. بر اساس پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که شرکتها با توسعه سطوح بالای توسعه اخلاق حرفه ای کارکنان مبتنی بر رفتار شهروندی سازمانی و توجه به توانمندسازی روانشناختی کارکنان از رقبای خود موفق تر خواهند بود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

به مدیران پیشنهاد میشود تا با برگزاری کلاسها و کارگاههای آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان در مورد اصول اخلاقی در شرکت، زمینه ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را در بین کارکنان فراهم آورند. بدیهی است استفاده از بروشور و پوستر در زمینه تقویت شاخصهای رفتار شهروندی و مؤلفه های آن، مشخص کردن محدوده رفتارهای دروننقشی و



رفتارهای فرانشی چون رفتار شهروندی و ایجاد انگیزه در کارکنان برای پرداختن به چنین رفتارهایی، در بهبود رفتار شهروندی سازمانی بیتأثیر نخواهد بود.

با عنایت به نقش توانمندسازی روانشناختی مدیران شرکت با غنی سازی و جابه جایی شغل، پاسخگوی نیازهای کارکنان باشند. این عمل به کارکنان احساس ارزشمندی در کار، هدفمندی و معنادار بودن را القا میکند. هنگامیکه مشاغل چالش انگیز و معنادار نباشند و کارکنان دچار ابهام نقش، تضاد نقش و همپوشانی نقش شوند، باور خودکارآمدی شخصی آنان کاهش مییابد.

پیشنهاد می شود که مدیران شرکت به کارکنان احترام بگذارند و از آنها حمایت های لازم را به عمل آورند و به رفع نیازهای آنها اهتمام ورزند و در واقع به طور کلی نگران و مراقب کارکنانشان باشند. به این منظور مدیران می توانند از طریق جلسات دوره ای در خصوص مسائل و مشکلات کارکنان جویا باشند و این اطمینان را به کارکنانشان بدهند که همواره پشتیبان آنها می باشند و از این طریق انگیزه کارکنان را برای تلاش در شرایط متحول محیطی و همگامی با تغییرات ارتقا دهند.

## ۲. براساس نتایج حاصل از تاثیر اخلاق حرفه ای بر رفتار شهروندسازمانی، پیشنهاد میگردد:

مدیران شرکت از طریق ارائه برنامه های آموزشی متنوع و فرصت های آموزشی داخلی و خارجی زمینه را برای توسعه و پرورش دانش و تخصص مورد نیاز کارکنان و گسترده کردن بینش آنها، آماده می کند. برنامه های آموزشی مبتنی بر توسعه رفتار شهروندی کارکنان را تحریک می کند که تخصص و تجربه خود را تسهیم کنند، دانش جدید کسب کنند و آن له را که متعاقباً در کار یاد می گیرند به کار ببرند.

پیشنهاد میشود که مدیران به میزان توانایی، اظهار نظر و داشتن حق رأی برای ایجاد این بعد از توانمندسازی روانشناختی کارکنان توجه کنند و درخصوص نظام پاداش دهی و طراحی شغل، باید این موارد بر اساس شایستگیها باشد. اگر مدیران سازمانها پاداشهایی را برای کارکنان فراهم نکنند، یا هنگامی که پاداشها مبتنی بر شایستگیهای کارکنان نباشند، احساس ناتوانی در کارکنان پرورش خواهد یافت.

## ۳. براساس نتایج حاصل از تاثیر اخلاق حرفه ای بر توانمندسازی روانشناختی، پیشنهاد میگردد:

پیشنهاد می گردد مدیران شرکت در جهت بهبود توانمندسازی روانشناختی به منظور ارتقای نرخ رشد نوآوری شرکت تلاش نمایند تعهد درونی کارکنان را نسبت به اهداف تعیین شده از طریق مکانیزم های انگیزش و جبران خدمات همچون مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، تسهیم در سود و مدیریت شرکت و ... جلب نمایند.

به مدیران شرکت اینگونه توصیه کرد که برای کارکنان خود چرخش شغلی در نظر بگیرد، در زمان استخدام افراد به میزان توانایی افراد جهت کارهای تیمی و فعالیتهای مشارکتی توجه کرده، به هنگام پاداشدهی تلاش نماید تا به صورت گروهی پاداش دهد تا به صورت انفرادی و در ارزیابی توانمندسازی روانشناختی به مهارت کار کردن و برقراری ارتباط با دیگران نیز توجه کند.

برای اینکه توانایی و مهارت الزم را برای انجام موفقیت آمیز کار خود داشته باشند در فرایند استخدام و گزینش به توانایی های علمی آنان توجه کنند، به تواناییهای کارکنان خود در کار اعتماد کنند، نظراتشان را مدنظر قرار دهند و آنها را در تصمیم-گیریهای مربوط به کارشان مشارکت دهند.

پیشنهاد میشود که دوره‌های آموزشی ویژه‌ای را برای کارکنان در نظر گیرند و برای کارکنانی که عملکرد مطلوبی در این خصوص دارند، پاداش‌های مناسبی در نظر گیرند. نتیجه این فعالیت‌ها در توانمندسازی روانشناختی و افزایش آن مشهود خواهد بود.

#### ۴. براساس نتایج حاصل از تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، پیشنهاد میگردد:

با نگاه به تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی در پژوهش و برای اینکه کارکنان بتوانند مؤثر بودن خود را در کار احساس کنند، باید علاوه بر انجام کارهای تأثیرگذار، به این باور برسند که خودشان نیز میتوانند آن اثر را به‌وجود آورند و احساس کنند که بر نتیجه کارها کنترل دارند. پیشنهاد میشود که در سازمان به مشاغل و استفاده از طراحی‌های مناسب شغل، شفافیت اهداف و وظایف و نیز، فراهم‌آوردن زمینه مشارکت کارکنان توجه کنند؛ زیرا این موارد، از عوامل دیگری هستند که روحیه تأثیرگذاری را در افراد ایجاد میکنند.

پیشنهاد میگردد میران، کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شرکت دهند و در تصمیم‌گیری‌ها از تعصب و تبعیض پرهیز کنند و این موارد را در سازمان مد نظر قرار دهند: تعریف مجدد انتظارات موجود از توانمندسازی، اصلاح یا حذف پاداشها و قدردانی‌های تبعیض آمیز، تأکید بر اهداف مشترک، ایجاد انتظارات برای پاسخگویی دو جانبه، تمرکز معیارها و پاداشها بر ایجاد ارزش تشریک مساعی، آموزش تفکر نظاممند و مهارتهای تشریک مساعی و تعریف راهبرد جدید بر اساس ایجاد ارزش.

با این در راستای توسعه تحقیقات موازی با این پژوهش، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، متغیرهای دیگری به موضوع تحقیق اضافه شود. به عنوان مثال (جو سازمانی، رهبری تحول‌گرا، چابکی سازمانی و...) که آیا متغیرهای دیگر می‌تواند توانمندسازی روانشناختی تحت تأثیر قرار دهد. به محققین آتی پیشنهاد می‌شود که این مدل را در میان سایر شرکتها و شرکتهای دیگر از قبیل شرکتهای دولتی و خصوصی، شرکت‌های بیمه، شرکتهای دارویی و... نیز بررسی کنند. بررسی سایر شرکتها و موسسات دیگر در مطالعات آتی می‌تواند در روشن ساختن سایر زوایای پنهان موضوع کمک شایانی کند.

#### محدودیت

در تمامی پژوهش‌هایی که انجام می‌شود، محدودیت‌ها جزء جدا نشدنی تحقیق هستند. همین محدودیت‌ها باعث می‌شود که شرایط را برای تحقیقات آتی فراهم می‌سازد. این تحقیق نیز از این قاعده مستثنی نبود. یکی از مشکلات پژوهش حاضر در ارتباط با محدودیت در دسترسی به منابع مرتبط به موضوع بازارگرایی و اشتراک دانش سازمانی و اجزای آن در کتابخانه‌ها، دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های کشور می‌باشد.

#### منابع

اسماعیلی، روح‌الله، درزبانی، معصومه (۱۳۹۶) بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی در رسانه‌های ورزشی دبیران مرد تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری، نشریه علوم تربیتی و روانشناختی دوره ۴، شماره ۳ - شماره پیاپی ۱۵، بهار ۱۳۹۶، صفحه ۳۷-۴۲

اسکندری، استیره و ایران-دوست، منصور (۱۳۹۴)، رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره ۴، سال دهم. صص ۱۰۷-۱۱۴.

تقوایی یزدی، مریم، اسماعیلی، حسین، فیض‌ثابت، مصطفی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره شیلات استان مازندران، مدیریت فرهنگی، دوره ۱۰، شماره ۳۲

شهودی، مریم (۱۳۹۳) با بررسی مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسؤلیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه، مدیریت پرستاری، جلد ۳ شماره ۲ صفحات ۲۰-۲۹

قدیکلائی، خسرو (۱۳۹۵) تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) - دانشگاه پیام نور استان مرکزی - مرکز پیام نور ساوه

قوامی، علی (۱۳۹۷) رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان شعب بانک تجارت تهران، نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، دوره ۲۵، شماره ۹۱، از صفحه ۲۱ تا صفحه ۳۰.

رستم آباد، علی (۱۳۹۷) بررسی تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی روانشناختی با در نظر گرفتن نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: بانک پاسارگاد)، دومین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی

صفایی شکیب، عبدالملکی، علی؛ بابک؛ سیدعلی اکبر حسین زاده؛ مریم موسیوند (۱۳۹۴) اثر رهبری تحول‌گرا بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی ساختاری و روانشناختی کارکنان، دوره ۴، ویژه‌نامه رهبری (پیاپی ۱۶)، صفحه ۱-۲۴

مرتضوی، محسن؛ ایران نژادپاریزی، مهدی و جعفری، پریش. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان. همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.

ملا محمدی، کتابون، شریفی، علیرضا (۱۳۹۵) بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت ارتباط با مشتری در شرکت خدمات انفورماتیک تهران، نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی نجاری، رضا و حسنی، سمیه (۱۳۹۴) بررسی تاثیر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان مطالعه موردی: شرکت پست تهران، کنفرانس بین‌المللی دست‌آوردهای نوین پژوهشی مدیریت حسابداری اقتصاد

مایل افشار، م.، رجب زاده، ع.، معمارپور، م. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۶(۲)، ۱۵۷-۱۶۹.

Al-Saggaf, Y., Burmeister, O.K. and Weckert, J. (2015), "Reasons behind unethical behaviour in the Australian ICT workplace: an empirical investigation", *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, Vol. 13 Nos 3/4, pp. 235-255

Al-Bsheisha, M, Munauwar bin Mustafab, Mohd Ismailc, Mu'taman Jarrard (2019) Perceived management commitment and psychological empowerment: A study of intensive care unit nurses', *Safety Science* 118 (2019) 632-640

Biedenweg K, Monroe MC, Oxarart A. (2014). The importance of teaching ethics of sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*; 14(1): 6-14.

Copeland, M. K. (2016). The impact of authentic, ethical, transformational leadership on leader effectiveness. *Leader. Account. Ethics*, 13(3), 79-97.

Chiang, C. F., and Hessi, S. S. (2012). The impact of psychological empowerment on the dimensions of organizational citizenship behavior (altruism, conscience, chivalry, politeness, kindness and civic virtue) in Taiwan hotels, *Journal of Hospitality & Tourism research*, 32(1), 40-61

- Jeong, Y. K., Lee, Y. K., & Kim, S. (2017). To be true or not to be true: Authentic leadership and its effect on travel agents. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 22(8), 819–833.
- Neyestani, M., Choupani, H., Gholamzadeh, H. & Zare Khalili, M. (2012). A servey on relationship between transformational Leadership and employees empowerment in Birjand Kavir Tire Company. *Journal of Industrial Management*, 7(20): 49-64. (In Persian)
- Li, F., Yu, K. F., Yang, j., Qi, Z., & Fu, J. H. (2014). Authentic leadership, traditionality, and interactional justice in the Chinese context. *Management and Organization Review*, 10(2), 249–273.
- Oliver Kisalay Burmeister, (2017) "Professional ethics in the information age", *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, <https://doi.org/10.1108/JICES-11-2016-0045>
- Shaoping Qiu, Amin Alizadeha, Larry M. Dooleya, Ruijuan Zhangb (2019) The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 40 (2019) 77–87.

# The Impact of Professional Ethics on Organizational Citizenship Behavior Based on the Mediating Role of Employees' Psychological Empowerment Qazvin Mountains Conversion and Supplementary Industries Co. (Iliad)

Sara Ranjbar \*<sup>1</sup>

Yadollah Abbaszadeh Sahron <sup>2</sup>

Date of Receipt: 2021/10/07 Date of Issue: 2021/10/26

## Abstract

Given the centrality of the professional ethics process in the organization, managers often act as a productive force influencing the behavior of the organizational citizen in the work unit. Thus, the behavior of organizational citizen is indicative of the most important underlying factors for employee empowerment to develop empowerment. The present study examines the impact of professional ethics on organizational citizenship behavior with respect to the mediating role of psychological empowerment of employees in Alamut Mountain Transformation and Complementary Industries Company. Qazvin (Iliad). The research method used is descriptive-survey. Also, the statistical population of the present study includes all employees of Alamut Qazvin Mountain Transformation and Complementary Industries Company (Iliad). The sample size was determined using Cochran's formula of 86 people and the sampling method of the present study is all snake. The research data was collected by library and field methods and the instrument used was a questionnaire. The validity of the content method and the reliability of the questionnaires were confirmed using the Cronbach's alpha method (professional ethics questionnaire with a reliability of 0.877, organizational citizenship behavior with a reliability of 0.819 and psychological empowerment of employees with a reliability of 0.850). In addition, the research data were analyzed using SMARTPLS software using statistical, descriptive and inferential tests. The results of this study indicate that professional ethics has a positive effect on organizational citizen behavior. The results also showed that professional ethics had a significant effect on psychological empowerment. In addition, the results showed that psychological empowerment had a positive effect on organizational citizen behavior. In this regard, the result of the mediating hypothesis also indicates that professional ethics has an effect on organizational citizen behavior through psychological empowerment.

## Keywords

Professional Ethics, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Empowerment of Employees

1. M.Sc., Department of Governmental management, Islamic Azad University, Science and Research, Branch, Iran (ara.ranjbar.2010@gmail.com)

2. Ph.D., Department of Governmental management, Islamic Azad University, Science and Research, Branch, Iran (Marandya@yahoo.com)