



تأثیر عدم تعهد اخلاقی بر رفتارهای سازمانی با تأکید بر نقش شایستگی اخلاقی کارکنان بانک

(مورد مطالعه: بانک سپه استان قزوین)

فاطمه ارومیه ئی، عذرا هادی پور جیرنده

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (توسعه منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران

fatemehoroomieh@gmail.com

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (توسعه منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران

Ozra.hadipour. ۵۸@gmail.com

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۲

The impact of ethical disengagement on organizational behaviors with emphasis on the role of ethical competence of bank employees (Case study: Sepah Bank Qazvin Province)

Fatemeh Urmiaei, Ozra Hadipour Jirandeh

Master's student in Public Administration (Human Resource Development), Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran

Master's student in Public Administration (Human Resource Development), Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran

Abstract

The main objective of this study is to determine the effect of ethical disengagement on organizational behaviors with the moderation of ethical competence among employees of Sepah Bank, Qazvin Province. This study is applied in terms of its purpose and is descriptive-analytical, using a survey method with a causal approach. The statistical population of the present study includes experts and managers of Sepah Bank, Qazvin Province, with a statistical sample of ۱۸۱ people selected using the Morgan table and a simple random method. The primary data collection tool is the standard questionnaire and its validity was confirmed in a face-to-face manner and the factor analysis method and construct validity, as well as their reliability by reporting the total Cronbach's alpha coefficient. Descriptive and inferential statistical methods were used in data analysis, and in descriptive analyses, SPSS version ۲۱ software was used, and in the inferential analyses and testing of research hypotheses, structural equations and LISREL ۸,۸ software were used. The results of the study using the path analysis technique show that there is a significant relationship between moral disengagement and organizational behaviors (unproductive work behaviors). There is a significant relationship between moral disengagement and organizational behaviors (organizational citizenship behaviors). There is an inverse relationship between unproductive work behaviors and organizational citizenship behaviors. Moral competence plays a moderating role in the relationship between moral disengagement and organizational behaviors (unproductive work behaviors), in such a way that this relationship decreases with the strengthening of moral competence. Moral competence plays a moderating role in the relationship between moral disengagement and organizational behaviors (organizational citizenship behaviors), in such a way that this relationship improves with the strengthening of moral competence.

Keywords: Ethical Disengagement, Unproductive Work Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors, Ethical Competence

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تعیین میزان تاثیر عدم تعهد اخلاقی بر رفتارهای سازمانی با تعدیلگری شایستگی اخلاقی در میان کارکنان بانک سپه استان قزوین می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کارشناسان و مدیران بانک سپه استان قزوین می باشند که نمونه آماری ۱۸۱ نفر است که با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد می باشد و روایی به شکل صوری و روش تحلیل عاملی و روایی سازه همچنین پایایی آنها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل مورد تایید قرار گرفت. در تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار spss نسخه ۲۱ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهند، بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) رابطه معناداری وجود دارد. بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) رابطه معناداری وجود دارد. بین رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه کاهش می یابد. شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه بهبود می یابد.

واژگان کلیدی: عدم تعهد اخلاقی، رفتارهای کاری غیرمولد، رفتارهای شهروندی سازمانی، شایستگی اخلاقی

۱. مقدمه

عدم تعهد اخلاقی از جمله بحثهایی است که در حوزه مدیریت و رهبری ۱ بسیار مورد توجه قرار گرفته است (محمودی کیا و ارشدی، ۱۳۹۹، ۲۶۸). اخلاق مداری به عنوان موضوع نسبتاً جدیدی است که هنوز تمامی ابعاد آن به طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است، در توضیح اخلاق مداری، عنوان شده است که افراد در هنگام تصمیم گیری نباید تنها به منافع خود توجه نمایند بلکه باید از نتایج تصمیم روی تمامی افراد آگاهی یابند (استنس بوری^۲، ۲۰۱۹، ۶۰). شایستگی اخلاقی، سازهایی کلیدی در فهم علت رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی افراد است و از این رو شناسایی پیامدهای این سازه، بشناخت بیشتر مکانیسمهای اخلاقی کمک می کند (خضری مقدم و همکاران، ۱۳۹۹، ۲)، در هویت یابی کارکنان متغیری که زیاد به آن توجه نمی شود، ولی نقش بسیار مهمی در هویت یابی دارد، باورهای اخلاقی کارکنان ۳ است (آلیو و همکاران^۴، ۲۰۱۹، ۴۲۱). باورهای اخلاقی کارکنان از آن جهت مهم تلقی می گردد که منجر به درک متفاوت کارکنان از سازمان شده و کارکنان با باورهای اخلاقی متفاوت در فرایند هویت یابی نیز متفاوت عمل خواهند نمود (تقی زاده و همکاران، ۱۴۰۰، ۹۸)، نگرش و رفتار آدمی ابزار مهمی برای رسیدن به اهداف و استراتژی های سازمانی و یا حتی جامعه است، برخورداری از رفتارهای مثبت و مطلوب در سازمان نه تنها رسیدن به اهداف را تسهیل می کند بلکه می تواند به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز باشد (زهیو^۵ و همکاران، ۲۰۲۲، ۶۳). ازینرو مدیران و رهبران سازمان با استفاده از قدرت نفوذ خود، سعی می کنند تا رفتارهای مطلوب را از طریق هویت بخشیدن به اخلاق کارکنان، در جهت اهداف سازمان و محیط

هدایت نمایند (نیکنام، ۱۳۹۹، ۱). امروزه پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی در محیط های کاری توجه مدیران را به ایجاد و حفظ مشارکت اخلاقی در همه سازمانها ضروری کرده است (فریس و همکاران، ۲۰۲۱، ۸). شایستگی اخلاقی سازمان نشان دهنده ارزشهای اخلاقی و انتظارات رفتاری و نشانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و به معنی وجود گزینه های اخلاقی جهت انتخاب و عمل کارکنان می باشد (اسچوپکر و هرتلین^۶، ۲۰۱۹، ۵۲۱)، در بیان اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله بیتمن و ارگان ۸ در سال ۱۹۸۳ مطرح شده است به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرد که علیرغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت هایی ایجاد می شود. رفتار شهروندی بیانگر فعالیت های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است و به طور غیرمستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم های پاداش سازماندهی شده و در نهایت کارایی و اثربخشی وظایف سازمان را ارتقا می دهد (بولینو و همکاران^۹، ۲۰۱۳، ۵)، در تحقیقات اخیر اسامی گوناگونی مانند (وارث و رستگار، ۱۳۹۹، ۱۵۴):

- خودانگیزی سازمانی، رفتارهای سازمانی اجتماعی گرا، رفتارهای فرانقشی، تمایل به همکاری رفتارهای نوآورانه و خودجوش به این پدیده سازمانی داده شده است، در نهایت با بررسی این واژه "رفتار شهروندی سازمانی" برای این مفهوم پذیرفته شده است. این رفتارها برای اولین بار توسط ارگان و همکارانش به کار برده شده اند. ارگان رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان مجموعه رفتارهای آگاهانه افراد، گرچه دارای الزام

^۱ Ferris

^۶ Schwepker & Hartline

^۸ Batman and the organ

^۹ Bolino, mark c., Turnley and Wiliam h

^۱ leadership

^۲ Stansbury

^۳ Ethical employee beliefs

^۴ Avolio B, Walumbwa F, Weber TJ

^۵ Zhu

کنند. تعهد، اساس اخلاق است و انسان متعهد، انسانی اخلاقی است و اخلاقی بودن نوعی ضرورت انسانی. اگرچه تعهد ما نشانه اخلاق‌مداری است (باویک، ۲۰۲۲، ۴). عدم تعهد اخلاقی در ابتدا توسط آلبرت و همکاران^{۱۲} در بستر نظریه شناختی اجتماعی او مطرح شد. این سازه روانشناختی در برگیرنده هشت مکانیزم شناختی مرتبط است که به افراد اجازه می‌دهند که معیارهای اخلاقی نهادینه شده خود را دور زده و بدون احساس پریشانی مرتکب رفتارهای غیراخلاقی شوند. طبق نظریه شناختی اجتماعی، مهارهای درونی تنها زمانی کار می‌کنند که فعال شوند. مکانیزم‌های عدم تعهد اخلاقی، معیارهای درونی افراد را از تفسیری که از رفتارشان دارند مجزا ساخته و این معیارها را بی‌اثر می‌کنند.

شایستگی اخلاقی: هر شغلی در هر سطحی در سازمان یک شایستگی آستانه ای دارد. در واقع شایستگی آستانه ای، حداقل شرایط و قابلیت مورد نیاز برای انجام یک شغل می باشد شایستگی سازمانی در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد(اونسر ومایوگ^{۱۳}، ۲۰۲۳، ۷۱۴).

رفتار کاری غیر مولد: رفتارهای کاری غیر مولد، رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می کند رفتارهای کاری غیر مولد در بهبود و تضعیف عملکرد سازمان نقش بسزایی دارد، چراکه با وجود صرف هزینه های بالا برای ایجاد قوانین و هنجارهای سازمانی در زمان های مختلف، در صورت بی توجهی به این مهم، می تواند خسارت جبران ناپذیری به سازمان و کارکنان وارد کند.(قدرتی پور و

اجرایی نیست و تحت تاثیر نظام رسمی پاداش دهی نیز قرار ندارد اما بر عملکرد سازمان تاثیر به سزایی دارد، تعریف می کند(پودساکوف و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۰، ۴۱). از طرفی رفتارهای غیر مولد کاری رفتارهایی هستند که با نقض قوانین کاری سازمان را تهدید می کنند و موجب کاهش کارایی و بهره وری سازمان می شوند، این موضوع محققان زیادی را در سرتاسر جهان بر آن داشته که در مورد این رفتارها به تحقیق بپردازند. در تحقیقات انجام شده عوامل تاثیر گذار متعددی بر این رفتارها شناسایی شده که در این میان ارتباط شایستگی اخلاقی با این رفتارها بیشتر بوده است. بنابراین در این پژوهش درصدد یافتن پاسخ این سؤال های اصلی هستیم که: آیا بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی(رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی) در میان کارکنان بانک سپه استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد؟ در این رابطه نقش شایستگی اخلاقی چگونه است؟

۲. مرور ادبیات پژوهش

عدم تعهد اخلاقی^{۱۱}: اخلاق کاری مجموعه ای از اصول اخلاقی است که هر فرد در انجام کارش آن را رعایت می کند. به عبارت دیگر اخلاق کاری احساسی است که هر فرد نسبت به شغل و حرفه ی خود دارد که در نتیجه آن نگرش و رفتار فرد را شکل می دهد. در واقع همکاری و مشارکت یک عامل کلیدی موفقیت در هر کار است. هر کارمند در واقع عضوی از یک سازمان است. اگر هر یک از کارکنان نتوانند همکاری لازم در شغل را داشته باشند، داشتن اخلاق کاری آنها زیر سوال می رود. اصولا اخلاق کاری هر فرد در روابط آنان شکل می گیرد و بستگی به این دارد که تا چه میزان می تواند به رسیدن به اهداف گروه کمک

^{۱۲} Albert Bandura

^{۱۳} Oincer A, Muge L

^{۱۴} Podsakoff P. M., Mackenzie S. B., Beth Pain J and Bachrach D.G

^{۱۱} Moral Disengagement

مرادی، ۱۴۰۱، ۵).

اطلاعات موجود در افراد، تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان است. استیری و همکاران (۱۴۰۲)، مطالعه ای با عنوان بررسی نقش متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در سازمان های عمومی ارائه کننده خدمات شهری، ارائه کردند، در شهرداریها، به عنوان سازمان های ارائه دهنده خدمات عمومی به شهروندان، نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان محسوب می شود و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا، و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. هدف اصلی از این تحقیق بررسی نقش برخی متغیرهای میانجی و تعدیلگر مهمی است که می توانند بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان های عمومی ارائه کننده خدمات شهری تأثیرگذار باشند. به طور خاص، در این مطالعه تأثیر تحقق قرارداد روان شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده و نقش تعدیلگر درهم تنیدگی شغلی در کارکنان شهرداری تهران بررسی شده است. این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۹۱ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۶ تهران به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده های جمع آوری شده با روش مدل معادلات ساختاری و رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. نتایج تحلیل داده ها نشان داد تحقق قرارداد روان شناختی بر حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین، اثر مثبت و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده نیز بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد. به علاوه، دیگر یافته های این مطالعه نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه میان تحقق قرارداد روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی و درهم تنیدگی شغلی در رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی نقش تعدیلگر مثبت دارد.

رفتار های شهروندی سازمانی: رفتار شهروندی سازمانی، اصطلاحی است که برای توصیف کلیه اقدامات و رفتارهای مثبت و سازنده ی کارمندان استفاده می شود که جزء شرح وظایف رسمی آنها نیست. هر کاری که کارمندان به اختیار خودشان انجام می دهند و به طور کل به سازمان نفع می رساند و با آن کار از همکارانشان پشتیبانی می کنند، جزء این رفتار است.

۱.۲. مرور پژوهش های پیشین:

در هر پژوهش علمی قبل از تدوین فرضیه ها باید ضمن مطالعه پژوهش های پیشین ضروری است به بررسی افکار، عقاید و اندیشه های صاحب نظران و نظریه های علمی مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته شود تا پژوهش از طریق چارچوب نظری جنبه علمی یافته و دارای پشتوانه نظری مناسب باشد پژوهشی توسط جهانی پور و رحیمی (۱۴۰۳)، با عنوان رابطه بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی با خلاقیت سازمانی در مؤسسات آموزش عالی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه قم) ارائه شد، خلاقیت سازمانی همواره تحت تأثیر متغیرها و عوامل گوناگونی قرار داشته است. یکی از مؤلفه های اثرگذار بر خلاقیت سازمانی، فرآیندهای مختلف مدیریت دانش و پدیده رفتار شهروندی سازمانی است. یافته ها نشان داد میانگین همه مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی در ابعاد مختلف، بالاتر از حد متوسط و میانگین رفتار تسهیم دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان، پایین تر از حد متوسط بود. ضریب رگرسیون نشان داد هم تسهیم دانش و هم رفتار شهروندی سازمانی قابلیت پیش بینی خلاقیت سازمانی کارکنان را دارند. ضرایب تحلیل مسیر نشان می دهد که اثرات رفتار تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی روی خلاقیت سازمانی کارکنان، مثبت و معنادار است. بر این اساس می توان گفت لازمه بهبود خلاقیت سازمانی، گستردگی و تنوع

جامعه آماری پژوهش را کتابداران کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می دهند. برای گردآوری داده های این پژوهش، از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۳۳) که شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای (تعاملی) است و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) که شامل پنج بعد نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی است. میانگین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه های دانشگاه فردوسی در حد متوسط است. بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی بر اساس متغیرهای جنسیت و وضعیت استخدامی کتابداران تفاوت وجود دارد. عدالت سازمانی نقش مهمی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی دارد، به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا می شود، برای انجام رفتارهای یاری دهنده و فرانش بر انگیزه شده و در نتیجه سطح فعالیت و مشارکت های خود را در سازمان افزایش می دهند. مقاله ای توسط اسکندری و ایراندوست (۱۳۹۶)، با عنوان رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی ارائه شد. هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی است. با توجه به یافته های پژوهش، ضروری است که مدیران سازمان ها با استفاده از راهکارهای ارتقای اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی به بهبود و ارتقای عملکرد سازمانی بپردازند و سازوکارهایی را بدین منظور در پیش گیرند. پژوهشی توسط لوپرستی و همکاران (۲۰۲۳)، با عنوان بچه های خوب با سبب های خوب. نقش تعدیل کننده شایستگی اخلاقی در ارتباط بین عدم عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی ارائه شد، هدف- مطابق با نظریه عدم عدم تعهد اخلاقی بندورا، ما بررسی کردیم که آیا عدم عدم

باقرپور (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان رابطه بین تعهد اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مدیران و معاونان دوره اول متوسطه ارائه داد. تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین تعهد اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان پرداخته است. تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۴۰۰ نفر از مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان که بر اساس جدول گرجسی و مورگان ۱۹۷ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه معنویت در محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی و پرسشنامه استاندارد تعهد اخلاقی بود. با روش تحلیل مسیر به تجزیه و تحلیل داده پرداخته شد. یافته ها نشان داد بین مؤلفه های تعهد اخلاقی (اخلاق حرفه ای، اخلاق مقرراتی و اخلاق ابزاری) و مؤلفه های رفتار شهروندی (آداب اجتماعی، وجدان کاری و محافظت از منابع سازمان) با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان رابطه وجود دارد؛ بنابراین، ابعاد رفتار اخلاقی در سازمان از طریق معنویت بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و غیرمستقیم دارد. اعظم صنعت جور و محمودی (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد ارائه کردند. هدف: رفتار شهروندی سازمانی اشاره به رفتارهای داوطلبانه و فرانشی دارد که کارکنان سازمان انجام می دهند و تأثیر زیادی بر بهبود عملکرد سازمان دارد. از جمله متغیرهایی که تأثیر زیادی در بروز این نوع رفتار دارد، عدالت سازمانی است. هدف مقاله حاضر بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از منظر کتابداران کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد می باشد. این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی انجام شده است.

شرکت شرکت‌های کوچک و متوسط در امارات متحده عربی، آزمون کردیم. نتایج بدست آمده از برآوردهای حداقل مربعات جزئی، نشان می‌دهند که تاثیر رفتارهای کاری غیرمولد بر رفتارهای شهروندی سازمانی منفی است. پژوهشی توسط جوزف رومن^{۱۷} (۲۰۱۸)، با عنوان رابطه عدم تعهد اخلاقی کارکنان و تبادل دانش بین آنها ارائه شد، هدف از این پژوهش بررسی تعیین میزان رابطه بین عدم تعهد اخلاقی کارکنان و تبادل دانش در بین کارکنان شرکت‌های تولیدی می‌باشد، این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان ۱۰۰ شرکت تولیدی آمریکایی بوده است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد، رابطه مثبتی بین عدم تعهد اخلاقی کارکنان و تبادل دانش وجود دارد، به عبارتی زمانی که کارکنان دارای هویت اخلاقی بالایی هستند، به راحتی تبادل دانش می‌کنند. پژوهشی توسط یان لم باویک و همکاران (۲۰۱۷)، با عنوان شایستگی اخلاقی رهبران و اشتراک گذاری دانش کارکنان: کشف مسیرهای دوجنبه ای ارائه شد، هدف از این پژوهش بررسی میزان تاثیر شایستگی اخلاقی رهبران به واسطه انگیزه کنترل شده کارکنان برای اشتراک گذاری دانش و هویت اخلاقی کارکنان در اشتراک گذاری دانش است، این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش ۳۳۷ نفر از کارمندان تمام وقت صنایع مختلف بوده است. اطلاعات و داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. از مدل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل روابط استفاده شده است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که شایستگی اخلاقی رهبران تاثیر معناداری بر روی انگیزه کنترل شده کارکنان برای اشتراک گذاری دانش و هویت

تعهد اخلاقی، رفتارهای کاری غیرمولد کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند یا خیر، همچنین شایستگی اخلاقی را به عنوان تعدیل‌کننده ارزیابی کردیم که در ارزش‌های بالاتر، می‌تواند ارتباط مثبت با رفتارهای کاری غیرمولد را کاهش دهد و ارتباط منفی با رفتارهای شهروندی سازمانی را کاهش دهد. پانصد و هشتاد و سه کارمند ایتالیایی یک نظرسنجی آنلاین با تأخیر زمانی شامل معیارهای زیر را تکمیل کردند: مقیاس عدم تعهد اخلاقی کاری (فیدا، پاچیلو و همکاران، ۲۰۱۵)، آزمون شایستگی اخلاقی (لیند، ۱۹۸۵)، فهرست بررسی رفتار کاری ضد تولید (اسپکتور و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۶)، مقیاس رفتار شهروندی سازمانی (پودساکف و همکاران، ۱۹۹۰). ارتباط بین متغیرها از طریق رگرسیون خطی چندگانه با بوت استرپ، مورد بررسی قرار گرفت، در حالی که تعاملات از طریق تکنیک جانسون-نیمن بررسی شد. عدم تعهد اخلاقی به طور مثبت با رفتارهای کاری غیرمولد و به طور منفی با رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط است. علاوه بر این، ارتباط بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای کاری غیرمولد توسط شایستگی اخلاقی، با یک ارتباط مثبت معنادار فقط در سطوح پایین‌تر تعدیلگر، تعدیل می‌شود. پژوهشی توسط وتیز^{۱۵} و همکاران (۲۰۲۲)، با عنوان تاثیر بررسی رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی ارائه شد، نتایج معرف آن هستند که رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد. پژوهشی توسط گنسا و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۹)، با عنوان تاثیر رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی ارائه شد، هدف این مطالعه، بررسی تاثیر رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی، می‌باشد. مدل و فرضیه‌های خود را با ۲۳۵

^{۱۴} Specctor

^{۱۵} Weitz

^{۱۶} Ebru Genca,* , Mumin Dayanb , Omer Faruk Gence

^{۱۷} Joseph Rottman

است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کارشناسان و مدیران بانک سپه استان قزوین می باشند که نمونه آماری ۱۸۱ نفر است که با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد رحمان و همکاران (۲۰۲۳)، می باشد ولی بنا به شرایطی و جهت بومی سازی سوال ها، محقق در آن ها، تغییراتی جهت قابلیت درک بیشتر پاسخ دهندگان ایجاد کرده است. در کل پرسشنامه ای شامل ۲۸ گویه، در دو بخش طراحی شده است که بخش اول شامل ویژگی های فردی پاسخ دهندگان شامل سن، جنسیت، تحصیلات، پست مدیریتی و سابقه خدمت، می باشد. در بخش دوم ۲۳ سوال به منظور بررسی سایر فرضیه ها آورده شده است. عبارات پرسشنامه این پژوهش که از چهار قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، متغیر عدم تعهد اخلاقی با ۶ سؤال، قسمت دوم متغیر شایستگی اخلاقی با ۶ سؤال، قسمت سوم رفتارهای کاری غیر مولد با ۶ سؤال، قسمت چهارم رفتارهای شهروندی سازمانی با ۵ سؤال طراحی شده است. لازم بذکر است سؤال های بصورت بسته طراحی شده است و براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت برای متغیرهای تحقیق از خیلی زیاد تا خیلی کم مقیاس بندی شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و و برای روایی سازه از شاخص (KMO) استفاده شد (شرح در جدول ۲) و مشخص شد که این پرسشنامه اعتبار لازم برای پژوهش را دارا می باشند. در تعیین پایایی پرسشنامه پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار محاسبه شده آن بشرح جدول زیر می باشد که با توجه به ضریب محاسبه شده میتوان گفت که پرسشنامه طراحی شده از پایایی و ثبات لازم برخوردار است.

اخلاقی کارکنان دارد، همچنین انگیزه کنترل شده کارکنان برای اشتراک گذاری دانش و هویت اخلاقی کارکنان ارتباط بین شایستگی اخلاقی رهبران و تبادل دانش کارکنان را به خوبی میانجیگری می کند.

۳. توسعه فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه های پژوهش بدین شکل تدوین شدند:

- بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد.
- شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه کاهش می یابد.
- شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه بهبود می یابد.

۴. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی

جدول ۱- مربوط به پایایی و روایی پرسشنامه

متغیر	kmo	آلفای کرونباخ	تعداد سوالات
بازارگرایی	۰/۷۸۹	۰/۷۳۹	۷
مولفه های شرکتی	۰/۷۷۹	۰/۸۲۳۱	۱۰
شدت رقابت	۰/۷۴۵	۰/۸۵۲	۹
عملکرد رضایت مشتریان	۰/۸۲۳	۰/۸۷۵	۶
کل		۰/۹۱۸	۳۲

در تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای spss و لیزرل ۸/۸ نتایج زیر بدست آمد از میان ۱۸۱ پاسخگویی که به پرسش های این تحقیق پاسخ گفته اند، ۴۳ نفر یعنی ۲۳/۸ درصد زن و ۱۳۸ نفر یعنی ۷۶/۲ درصد مرد هستند. بیشترین پاسخگویان مربوط به گروه سنی ۳۵-۴۵ سال (با مقدار ۴۴/۲ درصد) است و پس از آن گروه سنی کمتر از ۳۵ سال (با مقدار ۲۰/۴ درصد) است، حدود ۱۹/۳ درصد پاسخگویان این تحقیق ۴۶-۵۵ سال و حدود ۱۶ درصد بیشتر از ۵۶ سال هستند. پاسخگویی که مقطع تحصیلی خود را کارشناسی ارشد و بالاتر اعلام کرده اند با ۵۱/۹ درصد بیشترین گروه پاسخگویان این تحقیق را تشکیل می دهند. ۴۴ نفر یعنی ۲۴/۳ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۸۴ نفر یعنی ۴۶/۴ درصد ۱۰-۲۰ سال، ۵۳ نفر یعنی ۲۹/۳ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند . ۸ نفر یعنی ۴/۴ درصد رئیس ، ۲۵ نفر یعنی ۱۳/۸ درصد اعتبارات ، ۹۴ نفر یعنی ۵۱/۹ درصد تحویلدار ، ۲۲ نفر یعنی ۱۲/۲ درصد حسابدار، ۶ نفر یعنی ۳/۳ درصد معاون ، ۲۶ نفر یعنی ۱۴/۴ درصد کارشناس هستند. در تحلیل توصیفی متغیرها، میانگین کل سوالات متغیرها از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده، یعنی پاسخ دهندگان گزینه های زیاد، خیلی زیاد را بیشتر انتخاب نموده اند، پس از دید پاسخگویان هر کدام از متغیرها، متغیرهای حائز اهمیت می باشند، در آمار استنباطی با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها ابتدا آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و سپس از آزمون

تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده می شود. در آزمون کولموگروف اسمیرنف داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند. در صورتی که مقدار احتمال یعنی $P < 0.05$ فرض صفر یعنی فرض نرمال بودن توزیع نمونه در سطح خطای ۵ درصد رد، در غیر اینصورت فرض صفر تأیید می شود. در ادامه پژوهش برای بررسی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون استفاده شد همچنین برای ارزیابی نیکویی برازش تمام مدل ها از معیارهای زیر استفاده شده: شاخص GFI مقدار نسبی واریانس ها و کواریانس ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می کند. شاخص برازندگی دیگر AGFI همان مقدار تعدیل یافته شاخص GFI برای درجه آزادی می باشد . شاخص RMSEA، ریشه میانگین مجذورات تقریب می باشد. شاخص NFI که (شاخص بنتلر- بونت هم نامیده می شود) نشانه برازندگی مناسب مدل است. شاخص CFI که نشانه برازندگی مدل است. اولین معیار قضاوت برازش مدل مفهومی، مقدار کای اسکوئر بر روی درجه آزادی x^2/df است که برای تک بعدی بودن سازه ها استفاده می شود و مقدار آن باید کمتر از ۳ باشد. مقدار این شاخص ها برای مدل حاضر $(x^2/df = 0.40089)$ است. همچنین مقدار $0.000 = RMSEA$ است که این مقدار کوچکتر از مقدار 0.1 است. شاخص های برازش مهم در جدول زیر آورده شده است. همانگونه که در جدول ۵ دیده می شود تقریباً تمامی شاخص ها کفایت آماری داشته، بنابراین

شاخص‌های برازش در محدوده مورد پذیرش، واقع شدند. بنابراین هر کدام از مدلها بدون هیچ تغییری مورد پذیرش می‌باشد.

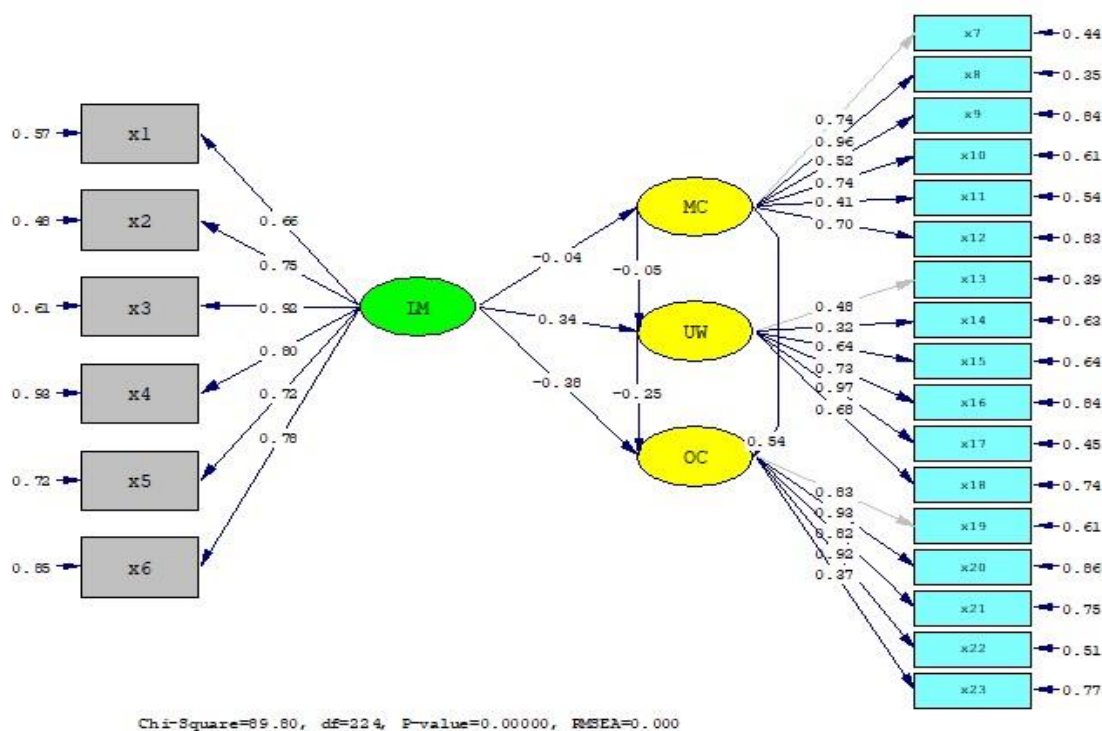
با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص به برازش کامل دست یافته است. همچنین بررسی نتایج شاخص‌های برازش متغیرها حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد و همه

جدول ۲. گزیده ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

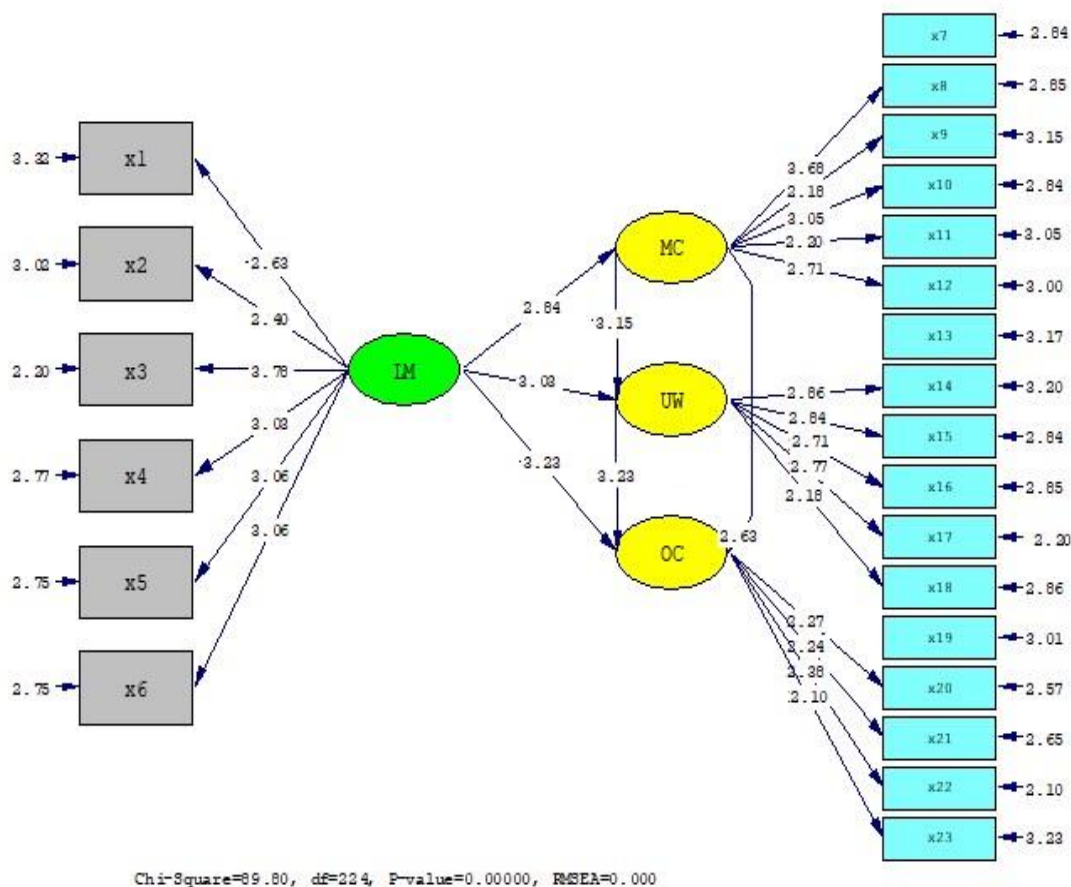
شاخص	سطح تحت پوشش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
مقدار قابل قبول	بزرگتر از ۵ درصد	$GFI > 0.90$	$AGFI > 0.90$	$CFI > 0.90$	$RMSEA < 0.10$
عدم تعهد اخلاقی	۱/۱۰	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۰۰۰
شایستگی اخلاقی	۱/۰۰	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۰۰۰
رفتارهای کاری غیر مولد	۱/۶۳	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۰۰۰
رفتارهای شهروندی سازمانی	۱/۱۶	۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۹۲	۰/۰۰۰
شاخص برازش مدل ترسیمی	۸۹/۸۰	۰/۹۴	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰

و T-Valuse قرار دارد. همچنین مقادیر مربوط به بارهای عاملی در شکل ۳ ارائه شده است.

شکل ۲ و ۳ مدل نهایی پژوهش است، این مدل با توجه به مدل مفهومی و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است، این مدل در حالت Standard Solution



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت Standard Solution



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت T-Valus

جدول ۳- خلاصه ضرایب مسیر معادلات ساختاری این تحقیق را نمایش می دهد، در این جدول مقادیر هر دو مدل در حالت T و استاندارد آورده شده است

جدول ۳- خلاصه ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری

T	ضریب β استاندارد شده	مسیر (Formative- Reflective)	
۲/۸۴	-۰/۰۴	شایستگی اخلاقی (MC)	عدم تعهد اخلاقی (LM)
۳/۰۳	۰/۳۴	رفتارهای کاری غیر مولد (UW)	عدم تعهد اخلاقی (LM)
۳/۲۳	-۰/۳۸	رفتارهای شهروندی سازمانی (OC)	عدم تعهد اخلاقی (LM)
۳/۱۵	-۰/۰۵	رفتارهای کاری غیر مولد (UW)	شایستگی اخلاقی (MC)
۳/۲۳	-۰/۲۵	رفتارهای شهروندی سازمانی (OC)	رفتارهای کاری غیر مولد (UW)
۲/۶۳	۰/۵۴	رفتارهای شهروندی سازمانی (OC)	شایستگی اخلاقی (MC)

۱.۴ آزمون فرضیه‌ها

در ادامه برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. با توجه به الگوی تحلیل مسیر و مقادیر جدول فوق ضریب استاندارد عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) مقدار ۰/۳۴ و $(T = ۳/۰۳) > ۱/۹۶$ که معنا داری رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه اول تأیید می‌شود. بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در عدم تعهد اخلاقی ، ما شاهد افزایش ۰/۳۴ واحدی در رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) هستیم. ضریب استاندارد عدم تعهد اخلاقی و شایستگی اخلاقی مقدار ۰/۰۴ - و $(T = ۲/۸۴) > ۱/۹۶$ و شایستگی اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) ۰/۰۵ - و $(T = ۳/۱۵) > ۱/۹۶$ می باشد، بنابراین ضریب غیر مستقیم عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) با تعدیلگری شایستگی اخلاقی $(۰/۰۴) * (-۰/۰۵) = -۰/۰۲$ و با توجه به $(T = ۳/۱۵) > ۱/۹۶$ که معناداری رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) با تعدیلگری شایستگی اخلاقی را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه چهارم تأیید می‌شود. شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه کاهش می یابد. به عبارتی با یک واحد تغییر در عدم تعهد اخلاقی با شایستگی اخلاقی ، ما شاهد افزایش ۰/۰۲ واحدی در رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) هستیم. ضریب استاندارد عدم تعهد اخلاقی و شایستگی اخلاقی مقدار ۰/۰۴ - و $(T = ۲/۸۴) > ۱/۹۶$ و شایستگی اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) ۰/۵۴ و $(T = ۲/۶۳) > ۱/۹۶$ می باشد، بنابراین ضریب غیر مستقیم عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) با تعدیلگری شایستگی اخلاقی $(۰/۰۴) * (-۰/۰۲) = -۰/۰۸$ و با توجه به $(T = ۲/۸۴) > ۱/۹۶$ که معناداری رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0

در ادامه برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. با توجه به الگوی تحلیل مسیر و مقادیر جدول فوق ضریب استاندارد عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) مقدار ۰/۳۴ و $(T = ۳/۰۳) > ۱/۹۶$ که معنا داری رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه اول تأیید می‌شود. بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در عدم تعهد اخلاقی ، ما شاهد افزایش ۰/۳۴ واحدی در رفتارهای سازمانی (رفتارهای کاری غیرمولد) هستیم. ضریب استاندارد عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) مقدار ۰/۳۸ - و $(T = ۳/۲۳) > ۱/۹۶$ که معنا داری رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه دوم تأیید می‌شود. بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در عدم تعهد اخلاقی ، ما شاهد کاهش ۰/۳۸ واحدی در رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) هستیم. ضریب استاندارد رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) مقدار ۰/۲۵ - و $(T = ۳/۲۳) > ۱/۹۶$ که معنا داری رابطه بین رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه سوم تأیید می‌شود. بین رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی

تغییر در عدم تعهد اخلاقی با شایستگی اخلاقی ، ما شاهد کاهش ۰/۰۲۱ واحدی در رفتارهای سازمانی(رفتارهای شهروندی سازمانی) هستیم.

رد شده و فرضیه پنجم تأیید می‌شود. شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی(رفتارهای شهروندی سازمانی) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه بهبود می یابد.به عبارتی با یک واحد

۵. بحث و نتیجه گیری

همه سازمان‌ها ضروری کرده است، شایستگی اخلاقی سازمان نشان دهنده ارزش‌های اخلاقی و انتظارات رفتاری و نشانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و به معنی وجود گزینه های اخلاقی جهت انتخاب و عمل کارکنان می باشد، در بیان اولیه رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرد که علیرغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت هایی ایجاد می شود. رفتار شهروندی بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است و به طور غیرمستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم‌های پاداش سازماندهی شده و در نهایت کارایی و اثربخشی وظایف سازمان را ارتقا می دهد. از طرفی دریافتیم در مجموعه بانک سپه کارکنان با مشاهده مدیران اخلاق مدار سعی می کنند که عملکرد بهتری داشته باشند و وظایف شغلی خود را بهتر از معمول انجام دهند، زیرا مدیران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می زنند. از نتایج رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران این مجموعه می توان به، رفتار نوع دوستانه، رضایت، انگیزش و تعهد بالای کارکنان اشاره کرد. زمانیکه کارکنان در محیطی فعالیت نمایند که با رفتارهای اخلاقی، درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی، بخشش و اهمیت دادن به سایرین و عدالت میان فردی همراه است. انگیزه آنها افزایش یافته و

باتوجه به هدف این پژوهش که رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی(رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی) با تاکید بر نقش تعدیلگر شایستگی اخلاقی در میان کارکنان بانک سپه استان قزوین را بررسی می کند و براساس یافته‌های پژوهش به ویژه بر طبق نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نتایج پژوهش نشان می‌دهند که، شناسایی عوامل موثر بر رفتارهای سازمانی(رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی) حائز اهمیت می باشد. نتایج و یافته های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته های حاصل از آزمون فرضیه ها و مدل نهایی پژوهش در فصل چهارم نشان دادند بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی(رفتارهای کاری غیرمولد) و رفتارهای سازمانی(رفتارهای شهروندی سازمانی) رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین رفتارهای کاری غیرمولد و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد و شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی(رفتارهای کاری غیرمولد) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه کاهش می یابد، همچنین شایستگی اخلاقی در رابطه بین عدم تعهد اخلاقی و رفتارهای سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) نقش تعدیلگری دارد، به صورتی که با تقویت شایستگی اخلاقی این رابطه بهبود می یابد. با توجه به نتایج کلی پژوهش می‌توان بیان کرد که امروزه پیچیده تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری توجه مدیران را به ایجاد و حفظ مشارکت اخلاقی در

شدن حس مسئولیت پذیری، کاهش بهره وری و افزایش هزینه های سازمانی و تسهیلگر گسترش رفتار غیر اخلاقی و کاهش عملکرد شغلی کارکنان می کنند.

برای شغل خود اهمیت زیادی قائلند. لذا عملکرد بهتری نسبت به بانک های دیگر ارائه می کنند. به عبارت دیگر ضعف اخلاقی مدیران موجب کم رنگ

۶. ارائه پیشنهادات بر مبنای نتایج پژوهش

عدالت و صداقت (راست گویی) رفتار کنند به عبارت دیگر با احترام به نظرات کارکنان و توجه به عقاید و باورهای آنان در زمینه شیوه های انجام شغل، جو همکاری مناسب در بین کارکنان (نشست های رسمی و غیر رسمی)، را ایجاد کنند تا احساس رضایت و تاثیر گذار بودن نظرات اعضا در تصمیم گیری های سازمان را جهت معنادار کردن شغل پرنکتر نمایند و با فراهم آوردن منابع از سوی سازمان موجب شوند که در کارکنان این احساس به وجود آید که توانایی اتخاذ تصمیمات مناسب در مورد شغل خود را دارند، همینطور با تقدیم لوح سپاس و تقدیر نامه از اقدامات شایسته آنان قدردانی کنند تا با ایجاد مشارکت بالاتر عملکرد شغلی افزایش یابد.

پیشنهاد می شود مسئولین بانک برای تقویت شاخص اخلاقی کارکنان هر شعبه، آن ها را ملزم نمایند، کاملا مطابق قوانین و استانداردهای تعیین شده رفتار نمایند، تا بتوانند از قضاوت های نادرست در مورد دیگران بپرهیزند و وظایف مرتبط با شغل خود را بدرستی انجام دهند بطوریکه کمتر از تقلب و فریب در امور شغلی استفاده کنند تا دیگر کارکنان با مشاهده رفتار آن ها رفتار شهروندی بهتری داشته باشند.

پیشنهاد می شود مسئولین بانک برای عهده دار شدن امور بانکی مهم افرادی را انتخاب و انتصاب نمایند که اخلاق مدار باشند و نسبت به کارشان متعهدتر باشند و در هنگام بروز اشتباهات فردی دیگران را مقصر جلوه ندهند، به عبارتی مسئولیت کار خود را بپذیرند، تا کارکنان با مشاهده رفتار آن ها سعی کنند وظایف کاری خود را بهتر کنند. پیشنهاد می شود مسئولین بانک برای عهده دار شدن مدیریت و ریاست یک مجموعه افرادی را انتخاب و انتصاب نمایند که علاوه بر اخلاق مداری و رفع امور شخصی و سازمانی، در هنگام بروز مشکلات برای افراد مجموعه (کارکنان)، با سعه صدر دیدگاه ها و جوانب مختلف را مد نظر قرار دهند و در زمان نیاز با دیگران همدری نمایند و با توجه کافی به همکاران و مشکلات آن ها، کارمندان را نسبت به ارتقاء عملکرد شهروندی تشویق کنند. با توجه به اینکه رعایت قوانین و مقررات یک فضیلت اخلاقی، پیشنهاد می شود برای تقویت این شاخص مدیران ارشد بانک افرادی را به عنوان روسا و مسئول (امور مهم)، انتخاب نمایند که ویژگی هایی مانند حضور فعال در جلسات، حضور به موقع در محل کار و عدم غیبت های مداوم را دارا باشند. پیشنهاد می شود مدیران بانک سعی نمایند با دیگران (همکاران) با

۷. منابع و مواخذ

استیری، مهرداد، حسامی، سمیه، فیاضی، بی بی مرجان، رضا علی، فرزاد. (۱۳۹۹). بررسی نقش متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در سازمان های عمومی ارائه کننده خدمات شهری. پژوهش های جغرافیای انسانی، ۵۲(۴)، ۱۴۷۵-۱۴۹۲.

اسکندری، استیره، و ایران دوست، منصور. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴)، ۱۰۷-۱۱۴.

باقرپور، معصومه. (۱۳۹۸). رابطه بین رفتار اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مدیران و معاونان دوره اول متوسطه. روان شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۸(۴)، ۷-۲۴. doi

جهانی پور، عبدالله، رحیمی، حمید. (۱۴۰۰). رابطه بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی با خلاقیت سازمانی در مؤسسات آموزش عالی (مورد مطالعه: کارکنان

(۱۹۹۹). Positive Youth Development in the United States: Research Findings on Evaluations of Positive Youth Development Programs. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services. Chen, S., Liu, W., Zhang, G., & Wang, H. J. (۲۰۲۲). Ethical human resource management mitigates the positive association between illegitimate tasks and employee unethical behaviour. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, ۳۱(۲), ۵۲۴-۵۳۵.

Hayes, A. F. (۲۰۱۸). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford Publications. Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (۲۰۰۵). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, ۵۶, ۲۱۹-۲۳۰.

Hsieh, H. H., Hsu, H. H., Kao, K. Y., & Wang, C. C. (۲۰۲۰). Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model of moral disengagement and coworker ethical behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, ۴۱(۶), ۷۹۹-۸۱۲. [https://doi.org/10.1108/LODJ-10-](https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0464)

۲۰۱۹-۰۴۶۴

Jaikumar, S., & Mendonca, A. (۲۰۱۷). Groups and teams: a review of bad apple behavior. *Team Performance Management: An International Journal*, ۲۳(۵/۶), ۲۴۳-۲۵۹. [https://doi.org/10.1108/TPM-07-](https://doi.org/10.1108/TPM-07-2016-0034)

۲۰۱۶-۰۰۳۴

Johnson, J. F., & Buckley, R. M. (۲۰۱۵). Multi-level organizational moral disengagement, directions for future investigation. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۰(۲), ۲۹۱-۳۰۰.

[https://doi.org/10.1007/s10551-014-](https://doi.org/10.1007/s10551-014-2220-x)

۲۲۲۰-x

Van Baarle, E., Bosch, J., Widdershoven, G., Verweij, D., & Molewijk, B. (۲۰۱۵). Moral dilemmas in a military

دانشگاه قم). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی. doi: ۱۰.۲۲۰۵۴/۰۴۷-۲۱. (۲۸)۸

صنعت جو، اعظم، محمودی، حسن. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۰(۱)۵، ۲۳۵-۲۵۴. doi: ۱۰.۲۵۴-۲۳۵

یارمحمدی منفرد، سعید، نقی زاده باقی، عباس، محرم زاده، مهرداد، و خوئینی، پریسا. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر هوش هیجانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری غیرمولد. فرآیند مدیریت و توسعه، ۱(۳۵) (پیاپی ۱۱۹)

Alessandro Lo Presti a*, Giuseppina Ambrosinoa, Massimiliano Barattuccib, Stefano Pagliaroc (۲۰۲۳) Good guys with good apples. The moderating role of moral competence on the association between moral disengagement and organizational behaviours. *European Review of Applied Psychology* ۷۳ (۲۰۲۳) ۱۰۰۸۹۱

Argentero, P., Cortese, C. G., & Ferretti, M. S. (۲۰۰۸). An evaluation of organizational citizenship behaviour: psychometric characteristics of the Italian version of Podsakoff et al.'s scale. *TPM Testing Psychometrics, and Methodology in Applied Psychology*, ۱۵, ۶۱-۷۵.

Ariani, D. W. (۲۰۱۳). The Relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, ۴(۲), ۴۶-۵۶. <https://doi.org/10.5430/ijba.v4n2p46>

Bandura, A. (۱۹۸۶). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. Bandura, A. (۱۹۹۹). Moral disengagement in the preparation of inhumanities. *Personal and Social Psychology Review*, ۳, ۱۹۳

<https://doi.org/10.1207/s15327995pspr030303>.

Catalano, R. F., Berglund, M., Ryan, J. A. M., Lonczak, H. S., & Hawkins, D.

context. A case study of a train the trainercourse on military ethics. *Journal of Moral Education*, ۴۴(۴), ۴۵۷-۴۷۸. <https://doi.org/10.1080/03057240.2015.1087389>White, J., Bandura, A., & Bero, L. A. (۲۰۰۹). Moral Disengagement in the Corpo-rate World. *Accountability in Research: Policies & Quality Assurance*, ۱۶(۱), ۴۱-۷۴. <https://doi.org/10.1080/08989620802689847>Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (۲۰۱۸). Ethical employee behaviors in the consensustaxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selectionand Assessment*, ۲۶(۱), ۳۶-۴۸.

World Medical Association. (۲۰۰۱). Declaration of Helsinki: Ethical principles formedical research involving human subjects. *Bulletin of the World Health Organi-zation*, ۷۹(۴), ۳۷۳-۳۷۴

Zhu, J., & Xu, S. (۲۰۲۲). Do bad apples do good deeds? The role ofmorality. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, ۳۱(۲), ۵۶۲-۵۷۶.