

## نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای

### با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار

ابوالفضل قاسم‌زاده<sup>۱</sup>، شیوا ملکی<sup>۲\*</sup>، شعبان بروکی میلان<sup>۳</sup>

#### مقاله‌ی پژوهشی

#### چکیده

ریشه‌ی بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های کارکنان درمانی بیمارستان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد. به همین دلیل توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. هدف پژوهش حاضر بررسی و کشف اثر میانجی هویت سازمانی در روابط اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار است. این تحقیق بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه‌ی گردآوری داده‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جهت رسیدن به هدف پژوهش، نمونه‌ای به حجم ۲۲۵ نفر از جامعه‌ی ۸۲۰ نفری کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان شهرستان‌های ماکو، شوط و پلدشت به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد هویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی و رفتار انحرافی کار جمع‌آوری شد. به منظور بررسی روابط متغیرها در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با هویت سازمانی ( $r=0/177$ ) و با رفتار شهروندی سازمانی OCB ( $r=0/179$ ) دارای رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری است. هم‌چنین، نتایج نشان داد که رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی و رفتار انحرافی از طریق هویت سازمانی میانجی‌گری می‌شود. در الگوی مورد نظر، تمام وزن‌های رگرسیونی - به غیر از رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار انحرافی - از نظر آماری معنی‌دار بودند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت هویت سازمانی می‌شود و سپس هویت سازمانی موجبات تقویت و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتار انحرافی کار را در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان فراهم می‌کند.

واژگان کلیدی: هویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی، رفتار انحرافی کار

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه و مدرس دانشگاه پیام نور مرکز اردبیل

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

\* نشانی: اردبیل، خیابان دانشگاه، جنب مجتمع تفریحی شورابیل، روبه‌روی دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه پیام نور، تلفن: ۰۹۲۵۵۲۰۷۶۸۳،

Email: [shiva.maleki.89@gmail.com](mailto:shiva.maleki.89@gmail.com)

## مقدمه

امروزه، پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه‌ی سازمان‌ها ضروری کرده است (۱). مفهوم اخلاق حرفه‌ای از علم اخلاق اتخاذ شده است (۲). اخلاق حرفه‌ای در درجه‌ی اول یک دانش و معرفت است. البته اخلاق حرفه‌ای دانش صرفاً نظری و بی ارتباط با مسائل عینی نیست بلکه یک دانش کاربردی است (۳). اخلاق حرفه‌ای، به معنای رعایت حقوق افراد در حرفه مفهومی فراتر از قانون و ضوابط حرفه‌ای دارد. اخلاق حرفه‌ای بسی پر دامنه‌تر از قانون است؛ چرا که بسیاری از الزام‌های اخلاقی در قوانین نیامده است (۳). اخلاق پزشکی، خود به‌عنوان گسترده‌ای از دانش اخلاق حرفه‌ای، شاخه‌ای مستقل دارد. هم‌چنین، اخلاق حرفه‌ای گسترده‌ای معرفتی در حوزه‌ی اخلاق کاربردی است (۴). اخیراً در کشور ما به مفهوم اخلاق حرفه‌ای توجه بسیار شده است (۵). حوزه‌ی بهداشت و درمان نیز با توجه به اهمیت آن، بی‌توجه به اخلاق حرفه‌ای در بخش‌های مختلف خود نبوده است (۶). رعایت اخلاق حرفه‌ای در برخی از حرف و مشاغل نظیر حرفه‌ی پزشکی و علوم وابسته که مستقیم یا غیرمستقیم با جان انسان سروکار دارد دارای اهمیت مضاعف است و اخلاق حرفه‌ای در این حوزه به‌صورت کاربردی در عمل پزشکی و کادر پزشکی و حوزه‌ی تصمیم‌گیری وارد می‌شود (۷). اگر برای رسیدن به هدف ارتقای سلامت، شایستگی حرفه‌ای را به‌عنوان شرط اصلی تصور کنیم، در این صورت، به‌دلیل جامعیت، زیربنایی و زمینه‌ای بودن آن، تمام پیش نیازهای توسعه و ارائه‌ی خدمات توأم با کیفیت بالا را به‌دست آورده‌ایم (۸). به‌طور کلی، می‌توان گفت نظام خدمات درمانی به‌عنوان نهاد پاسخگوی نیازهای بهداشتی افراد جامعه، یکی از حوزه‌هایی است که تأکید بر مبانی اخلاق حرفه‌ای در

تمامی مشاغل آن می‌تواند نقش اساسی در ارتقای مسائل انسانی داشته باشد (۶). در خلال دو دهه‌ی گذشته موضوعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته و مطالعات نظام‌مند در این زمینه، رو به گسترش بوده است (۹). در پژوهش‌های اخیر، دو موضوع اساسی به‌صورت مستقل بررسی شده‌اند که به رفتار در محل کار و در سازمان مربوط می‌شود. یکی از این رفتارها که شامل اقدامات داوطلبانه بوده و ذاتاً در راستای ارتقاء و تعالی سازمان‌ها به‌کار گرفته می‌شوند، رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شود و رفتار نوع دوم که باز هم به گونه‌ای داوطلبانه بوده ولی ذاتاً زیان‌بار و نقشی مخرب در سازمان‌ها را به‌دنبال دارد، موسوم به رفتار کاری مخرب است. متغیرهای متعددی را می‌توان در محیط کار مشاهده نمود که رفتار شهروندی سازمانی (OCB)<sup>۱</sup> و رفتارکاری مخرب را تحت الشعاع قرار می‌دهد (۱۰). در حالی که رفتارهای اخلاقی ممکن است مرتبط با پیامدهای بیرونی زیادی مثل رضایت ارباب رجوع و شهرت سازمان باشد. پیامدی که درون سازمان رخ می‌دهد، افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی انجام شده توسط کارکنان است. با توجه به کمک‌های مهم رفتارهای شهروندی سازمانی به موفقیت سازمان، برای سازمان‌ها مهم است که بدانند کارکنان چرا و چگونه در رفتارهای شهروندی سازمانی مشارکت می‌کنند و چه عواملی بر این رفتارها تأثیر دارند (۱۱). پیشایندهای متفاوت، یک بخش از پیش‌بینی کلی رفتارهای شهروندی سازمانی را تشکیل می‌دهند. پژوهشگران برای پیش‌بینی رفتار کاری معمولاً یک تبیین مبادله‌ی اجتماعی را پیشنهاد می‌کنند که در آن کارکنان در قبال یک برخورد نامناسب یا مناسب از سوی سازمان به نشان دادن رفتارهای منفی یا مثبت می‌پردازند (۱۲). در طول دهه‌ی گذشته، تحقیقات بسیار زیادی در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی، برای بررسی مقدمات و پیش

<sup>۱</sup> Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ابعاد جواخلاقی سازمان پیش‌بینی کرد (۲۰). در طی سال‌های اخیر، پژوهشگران سازمانی با تمرکز بیش‌تری به شناسایی عوامل مؤثر بر ادراک و رفتار کارکنان برای تحقق بهتر اهداف سازمان‌ها پرداخته‌اند که می‌توان گفت از جمله‌ی آن‌ها، بررسی هویت در سازمان است (۲۱).

هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش‌ها و متغیرهای زمینه‌ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است (۲۲) و نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌کند (۱). این مفهوم از جمله نگرش‌های کارکنان است که پس از دهه‌ی ۱۹۸۰ به خط مقدم مطالعات سازمانی انتقال یافته و درک مدیران را از رفتار کارکنان و سازمان افزایش داده است (۲۳). از طریق هویت‌یابی، کارکنان ویژگی‌های مهم سازمان را به‌عنوان ویژگی‌های خود جذب می‌کنند (۲۴). صاحب‌نظران این عرصه، هویت سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: ادراک یکی بودن (متعلق بودن) با سازمان، جایی که افراد خود را بر اساس خصوصیات سازمانشان تعریف می‌کنند (۲۵). مدیران همواره به‌دنبال ارزیابی و ارتقای هویت سازمانی در میان کارکنان خود هستند، چرا که به نتایج مثبت آن علاقه‌مند هستند (۲۱). تا زمانی که کارکنان سازمان احساس هویت قوی‌تری با سازمان داشته باشند، باور آن‌ها درباره‌ی سازمان بیش‌تر جنبه‌ی مثبت می‌یابد و با آگاهی کامل برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند (۲۶) و تعهد بالاتری به سازمان خود دارند (۲۷). بسیاری از تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی هویت سازمانی مبین این نکته‌اند که هویت سازمانی، از عوامل مؤثر بهره‌وری در سازمان‌هاست (۲۹، ۲۸). هم‌چنین، نتایج تحقیق Bergami و Bagozzi نشان داد کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، تفکرات مثبت و رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می‌دهند (۲۸).

Ashforth نیز بیان می‌کند که هویت سازمانی می‌تواند پیامدهای رفتاری، عاطفی و شناختی مختلفی را پیش‌بینی کند

نیازهای مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن از قبیل رفتار اخلاقی انجام شده است (۱۱). افرادی که رفتار اخلاقی بالاتر و بیش‌تری دارند، رفتار شهروندی بیش‌تری نیز از خود نشان می‌دهند. می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که رفتارهای شهروندی سازمانی، ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار است. در نتیجه، انتظار می‌رود افرادی که رفتار اخلاقی بالاتری دارند، رفتار شهروندی سازمانی بیش‌تری را نیز نشان دهند؛ بنابراین، رفتار اخلاقی فرد می‌تواند به‌طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه داشته باشد (۱۳). به اعتقاد Fox و همکاران رفتارهای کاری مخرب در نقطه‌ی مقابل رفتارهای شهروندی سازمانی قرار دارند (۱۴).

جو اخلاقی درون یک سازمان، رفتارهای اخلاقی کارکنان را در محیط کار به‌صورت معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این راستا ادراکات اخلاقی که از جو اخلاقی در درون یک سازمان تأثیر می‌پذیرند، نه تنها رفتارهای ارزشی و اخلاقی بلکه رفتارهای غیراخلاقی را در محیط کار پیش‌بینی می‌کنند (۱۵). رفتارهای انحرافی از لحاظ مفهومی رفتارهایی هستند که افراد با انجام آن‌ها قواعد، رسوم و سیاست‌های رسمی سازمان را در عرصه‌های مختلف نقض کرده و از این طریق زمینه را برای آسیب‌رسانی به افراد و سازمان فراهم می‌سازند (۱۶). بر اساس شواهد نظری، رفتارهای انحرافی اغلب ماهیتی جبرانی و تلافی‌جویانه به خود می‌گیرند (۱۷).

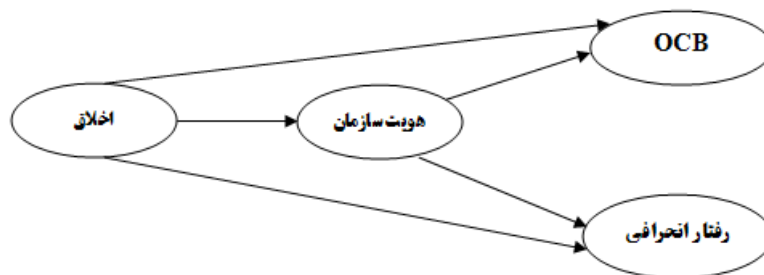
Bennett و Robinson معتقدند رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیراخلاقی هستند (۱۸). در واقع، می‌توان گفت از لحاظ نظری، پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراکات جمعی کارکنان در حوزه‌ی ارزش‌ها و اخلاقیات در محیط کار منطقی است (۱۹). یافته‌های Peterson در پژوهشی که به بررسی رفتار انحرافی محیط کار و جو اخلاقی سازمان‌ها پرداخته، نشان داده است که رفتارهای انحرافی را می‌توان به‌خوبی از طریق

با بررسی ادبیات پژوهش و در روند مطالعه‌ی متغیرهای پژوهش در منابع موجود، مشخص شد که تاکنون نقش اخلاق حرفه‌ای در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار مورد بررسی قرار نگرفته است و پژوهشی که این مؤلفه‌ها را باهم مدنظر داشته باشد مشاهده نشد. لذا در این راستا به قصد پر کردن این خلأ و با عنایت به اهمیت و نقش تأثیرگذار اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان که به ارائه‌ی خدمات حرفه‌ای می‌پردازند و به دلیل عدم اطلاع زیاد مشتریان از فعالیت‌ها و خدمات تخصصی آن‌ها، تعهد اخلاقی را ضرورتی انکارناپذیر کرده است؛ پژوهشگران مطالعه‌ی پیش رو، هویت سازمانی را به‌عنوان یک متغیر میانجی بین اخلاق حرفه‌ای و نتایج کار در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان شهرستان‌های ماکو، شوط و پلدشت در نظر گرفتند.

در مجموع بر اساس آنچه بیان شد و بر اساس مبانی پژوهشی (۲۸، ۲۶، ۲۰، ۱۹، ۱۵، ۱۳، ۱۱، ۱)، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با پیامدهای رفتار شهروندی و رفتار انحرافی با نقش میانجی هویت سازمانی در قالب شکل شماره‌ی یک تدوین شد.

(۲۶). در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه‌ی میان متغیرهای مختلف با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است (۳۰). هویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار به‌عنوان ساختارهای مهم و مورد توجه در محیط کاری، به‌طور جداگانه در پژوهش‌های زیادی و در ارتباط با متغیرهای متعدد در داخل و خارج از کشور سنجیده شده‌اند (۴۶-۳۱، ۲۹، ۲۸، ۲۶، ۲۴، ۲۲، ۲۱، ۱۹، ۱۷، ۱۱، ۱۰، ۸-۵، ۲، ۱).

در مطالعات انجام‌یافته هویت سازمانی فقط در نقش متغیر پیش‌بین و ملاک مدنظر بوده است اما با توجه به این امر که هویت مفهومی چندسطحی است و در الگوهای چند سطحی می‌تواند نقش یک متغیر پیش‌بین (مستقل)، واسطه‌ای (میانجی) یا پیامد (وابسته یا ملاک) را بسته به متغیرهای مورد استفاده ایفا کند، می‌تواند به‌عنوان عاملی که قادر به میانجی‌گری بین رابطه‌ی متغیرهای مستقل و وابسته است مطرح شود و در این زمینه نیز کارایی داشته باشد. بنابراین، با عنایت به این‌که پژوهشگران دیگر نیز انجام پژوهش‌هایی در سطوح گوناگون تحلیل برای این مفهوم را ضروری می‌دانند (۲۱)، در پژوهش حاضر هویت سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی مطرح شده است.



شکل شماره‌ی ۱- مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان نقش میانجی را ایفا می‌کند؟

مبتنی بر این مدل سؤال اصلی این بود که آیا هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با پیامدهای رفتار

## روش کار

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای فردی (رفتار شهروندی و رفتار انحرافی) در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه‌ی گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> بود. در مدل تحلیلی پژوهشی، اخلاق حرفه‌ای متغیر مستقل، هویت سازمانی متغیر میانجی و رفتار شهروندی و رفتار انحرافی متغیر وابسته بودند. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان شهرستان‌های ماکو، شوط و پلدشت با حجم آماری ۸۲۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ( $P=0/5$ ،  $d=0/5$ ) با توجه به جامعه‌ی آماری ۲۲۵ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه‌ی آماری هر بیمارستان، تعداد نمونه برای هر یک از بیمارستان‌ها معین شد. تعداد ۲۵۰ پرسشنامه بین نمونه‌های آماری توزیع شد. از پرسشنامه‌های برگشتی تعداد ۲۲۵ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آن‌ها استفاده شد.

## ابزارهای اندازه‌گیری

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده شد. پرسشنامه‌های حاضر از نوع خود-گزارشی بودند که توسط کارکنان نمونه‌ی پژوهشی حاضر تکمیل شدند. با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده‌ی مکرر آن‌ها در پژوهش‌های روان‌شناسی و اخلاق در داخل و خارج از کشور (۴۸، ۴۷، ۳۶، ۱۹) روایی و پایایی آن‌ها مجدداً در پژوهش حاضر مورد بررسی و تأیید قرار

گرفت. برای برآورد ضریب پایایی<sup>۲</sup> محاسبه‌ی همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

ضرایب پایایی پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، هویت سازمانی، رفتار شهروندی و رفتار انحرافی به ترتیب: ۰/۷۰، ۰/۷۱، ۰/۷۳ و ۰/۷۵ به‌دست آمد. بنابراین، همه‌ی پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند. همچنین، جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. طبق بررسی شاخص‌های برازش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش حاضر، توزیع و تکمیل کلیه‌ی پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر انجام شد. لازم به ذکر است که در ابتدا پژوهشگر جهت دستیابی به مشارکت‌کنندگان با ارائه‌ی معرفی‌نامه به مسئولان مراجعه و با توضیح اهداف پس از اخذ موافقت، برای هر مشارکت‌کننده به توضیح و تشریح اهداف پژوهش پرداخته و با تعیین وقت قبلی اجرای پرسشنامه‌ها آغاز می‌شد. مشارکت‌کنندگان نسبت به محرمانه بودن داده‌ها اطمینان حاصل کردند.

پرسشنامه‌ی هویت سازمانی: متغیر هویت سازمانی با استفاده از پرسشنامه‌ی استاندارد ۶ سؤالی Van Dick و همکاران سنجیده شد. این پرسشنامه هویت سازمانی را بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) اندازه‌گیری می‌کند. پایایی و روایی پرسشنامه‌ی فوق در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است (۳۶).

پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای با پرسشنامه‌ی ۸ سؤالی سنجیده شد. این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (۴۷).

پرسشنامه‌ی رفتار شهروندی: OCB به‌وسیله‌ی پرسشنامه‌ی ۶

<sup>2</sup> Reliability

<sup>1</sup> Structural Equation Modeling

این پژوهش مقیاس شش درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۶) بود و از لحاظ روایی و پایایی از شرایط بسیار مطلوبی برخوردار است، به طوری که گل‌پرور و همکاران برای این پرسشنامه آلفای کرونباخ ۰/۸۹ را گزارش کرده‌اند. جهت بررسی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شد.

### نتایج

جدول شماره ۱ اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت کنندگان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱ - اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت کنندگان

| متغیر / شاخص         | تعداد | درصد | میانگین | انحراف معیار |
|----------------------|-------|------|---------|--------------|
| جنسیت                |       |      |         |              |
| مرد                  | ۸۹    | ۳۹/۶ |         |              |
| زن                   | ۱۳۶   | ۶۰/۴ |         |              |
| سطح تحصیلات          |       |      |         |              |
| دیپلم و فوق دیپلم    | ۶۶    | ۲۸/۷ |         |              |
| لیسانس               | ۱۳۳   | ۶۰   |         |              |
| فوق لیسانسی و بالاتر | ۲۶    | ۱۱/۳ |         |              |
| سن                   |       |      | ۳۲/۶    | ۷/۶          |
| سابقه                |       |      | ۸/۶     | ۶/۵          |

جدول شماره ۲ - همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| سازه          | اخلاق حرفه‌ای       | هویت سازمانی         | OCB                 | رفتار انحرافی | میانگین | انحراف معیار |
|---------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------|---------|--------------|
| اخلاق حرفه‌ای | ۱                   |                      |                     |               | ۳/۴     | ۰/۶۴         |
| هویت سازمانی  | ۰/۱۷۷ <sup>xx</sup> | ۱                    |                     |               | ۳/۸۵    | ۰/۶۵         |
| OCB           | ۰/۱۷۹ <sup>xx</sup> | ۰/۳۳ <sup>xx</sup>   | ۱                   |               | ۴/۱۵    | ۰/۵۰         |
| رفتار انحرافی | ۰/۰۸۳               | -۰/۱۹۶ <sup>xx</sup> | -۰/۲۱ <sup>xx</sup> | ۱             | ۱/۳۵    | ۰/۴۷         |

xx < ۰/۰۱, x < ۰/۰۵

درجه‌بندی شده است. پرسشنامه‌ی تک‌بعدی اخلاق حرفه‌ای ۸ سؤالی با مقیاس لیکرت با طیف نمرات ممکن از ۵ تا ۴۰ (از ۱ تا ۵ بر اساس طیف لیکرت) برای اندازه‌گیری اخلاق

سؤالی Podsakoff و همکاران سنجیده می‌شد. این پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌پردازد. پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (۴۸).

پرسشنامه‌ی رفتار انحرافی کار: برای سنجش رفتارهای انحرافی کار ترکیبی از پرسشنامه‌ی ۱۵ سؤالی Mulki و همکاران و Bennett و Robinson استفاده شد. این پرسشنامه در ایران توسط گل‌پرور و همکاران ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در

میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ آمده است. متغیرهای مورد پژوهش با طیف پاسخ گویه‌ها از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم)

تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول شماره‌ی ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه‌ی آزادی برابر با  $1/85$  و کوچک‌تر از مقدار مجاز  $3$ ، مقدار  $1$  RMSEA برابر با  $0/065$  و کوچک‌تر از  $0/08$  است.

بیش‌ترین اثر مربوط به احساس هویت سازمانی بر رفتار شهروندی با ضریب  $0/59$  است و بعد از آن اثر مربوط به اخلاق حرفه‌ای بر روی رفتار شهروندی با ضریب  $0/38$  مشاهده می‌شود. همه‌ی ضرایب به غیر از ضرایب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار انحرافی کار معنی‌دار هستند.

اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر هویت سازمانی دارد (با ضریب  $0/19$ ). مسیر هویت سازمانی نیز دارای اثر علی مثبت معنی‌دار بر رفتار شهروندی با ضریب  $0/59$  است. بنابراین، نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی هویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رفتار شهروندی با ضریب  $0/11$  است.

اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر هویت سازمانی دارد با ضریب  $0/19$ . مسیر هویت سازمانی نیز دارای اثر علی منفی معنی‌دار بر رفتار انحرافی با ضریب  $-0/32$  است. در عین حال، مشاهده می‌شود که مسیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر رفتار انحرافی معنی‌دار نیست. بنابراین، نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار انحرافی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی هویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیرمستقیم، منفی و معنی‌دار بر رفتار انحرافی با ضریب  $0/06$  است.

بطور خلاصه طبق یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ادعا کرد که نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی و رفتار انحرافی کار تأیید می‌شود.

حرفه‌ای به‌کار گرفته شد. میانگین اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش  $3/40$  به‌دست آمد. یعنی طبق اظهار نظر کارکنان نمونه‌ی مورد پژوهش این مقدار بالاتر از میانگین نظری  $3$  است.

پرسشنامه‌ی هویت سازمانی و OCB هر کدام با ۶ سؤال در مقیاس لیکرت با طیف نمرات ممکن از ۵ تا ۳۰ (از ۱ تا ۵ بر اساس طیف لیکرت) برای اندازه‌گیری این دو متغیر به‌کار گرفته شد. در نهایت، پرسشنامه‌ی تک‌بعدی ۱۵ سؤالی رفتار انحرافی کار شش درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۶) با طیف نمرات ممکن از ۱۵ تا ۹۰ (از ۱ تا ۶ بر اساس لیکرت) جهت اندازه‌گیری رفتار انحرافی کار استفاده شد. میانگین رفتار انحرافی  $1/35$  به‌دست آمد که خیلی پایین‌تر از میانگین نظری  $3/5$  است.

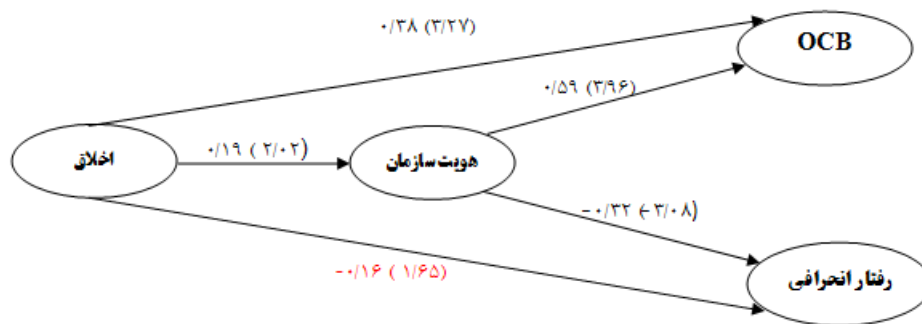
همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره‌ی ۲ ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش به غیر از رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار انحرافی معنی‌دار هستند. بیش‌ترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه‌ی بین هویت سازمانی با رفتار شهروندی و کم‌ترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و هویت سازمانی مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات احساس اخلاق حرفه‌ای کارکنان و متخصصان درمانی همراه با افزایش در نمرات هویت سازمانی و رفتار شهروندی همچنین، هر گونه افزایش در احساس هویت سازمانی همراه با افزایش نمرات رفتار شهروندی و کاهش در رفتار انحرافی بود.

به‌منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه‌ی تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر پیامدهای احتمالی شغلی، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار LISREL تخمین‌های استاندارد (شکل شماره‌ی ۲) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به

<sup>1</sup> Root Mean Square Error of Approximation

هویت سازمانی بالا دارای رفتار شهروندی بالا و رفتار انحرافی پایینی خواهند بود.

یعنی طبق پژوهش حاضر با میانجیگری هویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای اثر علی غیرمستقیم بر رفتار شهروندی و رفتار انحرافی کار می‌گذارد. به عبارتی، افراد با اخلاق حرفه‌ای و



شکل شماره ۲- الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

جدول شماره ۳ - ضرایب تأثیر مستقیم و غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی OCB و رفتار انحراف کار از طریق هویت سازمانی

| مسیر فرضیه‌ها                                 | ضریب مسیر استاندارد | t     | نتیجه              |
|---|---------------------|-------|--------------------|
| اخلاق حرفه‌ای بر هویت سازمانی                 | ۰/۱۹                | ۲/۰۲  | اثر مستقیم دارد    |
| اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی                | ۰/۳۸                | ۳/۲۷  | اثر مستقیم دارد    |
| اخلاق حرفه‌ای بر رفتار انحرافی                | -۰/۱۶               | -۱/۶۵ | اثر مستقیم ندارد   |
| هویت سازمانی بر رفتار شهروندی                 | ۰/۵۹                | ۳/۹۶  | اثر مستقیم دارد    |
| هویت سازمانی بر رفتار انحرافی                 | -۰/۳۲               | -۳/۰۸ | اثر مستقیم دارد    |
| اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی (از طریق هویت) | ۰/۱۱                | -     | اثر غیرمستقیم دارد |
| اخلاق حرفه‌ای بر رفتار انحرافی (از طریق هویت) | ۰/۰۶                | -     | اثر غیرمستقیم دارد |

$X^2 = 874.39$ ,  $df = 459$ ,  $x^2/df = 1.88$ ,  $RMSEA = 0.065$ ,  $CFI = 0.89$ ,  $GFI = 0.87$ ,  $NFI = 0.89$

### بحث و نتیجه‌گیری

بود و مطابق با یافته‌های پژوهش، تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتارهای شهروندی سازمانی غیرمستقیم بوده و هویت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در این رابطه به‌طور مثبت معنی‌داری نقش‌آفرینی می‌کند. در خصوص این یافته، همان‌طور که در پیشینه هم اشاره شد پژوهشی با این عنوان صورت نگرفته است و تحقیقی که به‌طور مستقیم با این یافته هماهنگ باشد یافت نشد؛ لذا از انجام مقایسه‌ی تطبیقی

هدف غایی از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی و رفتار انحرافی کار با توجه به اثر میانجی هویت سازمانی در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان بود. در راستای هدف مذکور، نتایج بیانگر نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی



اجتناب می‌شود.

با توجه به نتیجه‌ی حاصل که هر گونه افزایش در نمرات احساس اخلاق حرفه‌ای کارکنان درمانی همراه با افزایش در نمرات هویت سازمانی و رفتار شهروندی بود؛ در توجیه این رابطه می‌توان اظهار کرد که علاوه بر روابط معنی‌داری که بین اخلاق حرفه‌ای، هویت سازمانی و رفتار شهروندی مشاهده شد به نظر می‌رسد که طی یک ارتباط زنجیره‌ای، اخلاق حرفه‌ای ابتدا موجبات تقویت و نیرومند شدن هویت سازمانی را پدید می‌آورد و سپس هویت، زمینه‌ی افزایش رفتار شهروندی را مهیا می‌سازد. زیرا بنا به اظهار گل‌پرور و ناد (۱۹) یک متغیر میانجی متغیری است که ابتدا اثرات متغیر مستقل یا پیش‌بین را جذب و سپس آن را به متغیر وابسته یا ملاک منتقل می‌کند.

منابع انسانی در کنار سایر مؤلفه‌ها و عناصر، بخشی از هویت سازمانی است و رفتار اخلاقی منابع انسانی در گرو عملکرد اخلاقی سازمان است (۳۸). با توجه به این‌که بیمارستان به منزله‌ی یک سازمان، شخصیت حقوقی و هویتی دارد که ادراک یکی بودن (متعلق بودن) کارکنان و متخصصان را با این سازمان توصیف می‌کند، شاید سخن گفتن از فعالیت‌های فرانتشی و عجین شدن با شغل بدون وجود توجیحات اخلاقی برای اقداماتی که سازمان‌ها در داخل خود انجام می‌دهند و بدون هویت‌یابی افراد با سازمانشان بی‌اثر باشد. اخلاق حرفه‌ای با دارابودن ویژگی‌هایی چون روحیه‌ی مشارکت، دلبستگی به کار، تعامل، پاسخگو بودن و پذیرش مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن، می‌تواند موجب احساس هویت قوی‌تر کارکنان با سازمان شود که به نوبه‌ی خود موجب می‌شود کارکنان برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی تمایل بیشتری داشته باشند. زیرا بنا به گفته‌ی Nadi و Alsafy (۴۹)، به‌میزانی که تناسب فرد- سازمان روی می‌دهد، کارکنان برای درگیری در رفتارهای شهروندی سازمانی تمایل بیشتری پیدا می‌کنند.

پژوهش Tsao (۳۹) می‌تواند تا حدودی مؤید نتیجه‌ی حاصل در این زمینه باشد؛ او معتقد است وقتی که افراد در یک سازمان اخلاقی کار می‌کنند، کار خود را مناسب ارزش‌های اخلاقی سازمانی افزایش می‌دهند و در اجرای وظایف خود احساس می‌کنند که به سازمان تعلق دارند، در نتیجه، هویت با سازمان را توسعه می‌دهند. در چنین شرایطی انتظار بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز بیش‌تر می‌شود؛ زیرا بر اساس تئوری هویت سازمانی، ارائه‌ی رفتارهای مشارکتی خارج از نقش کارکنان سازمان‌ها، وابسته به هویت سازمانی و به‌عبارت دیگر، حد و حدودی است که اعضای سازمان خود را جزء سازمان و با سازمان یکی دانسته، هویت خود را در دل آن تصور نمایند (۲۶).

نتایج به‌دست آمده هم‌چنین، موید نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار انحرافی کار بود. در مورد این یافته نیز پیشینه‌ی پژوهشی کاملاً مرتبطی که بتواند از این یافته حمایت کند، یافت نشد.

در راستای این نتیجه، Herrbach و Mignonac (۵۰) نشان دادند که درک اخلاق حرفه‌ای به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم هویت سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و با این‌که هویت سازمانی هم به‌صورت مثبت و هم منفی عمل می‌کند اما با استفاده از اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک پیش‌بین برای درک هویت سازمانی می‌توان از اثرات منفی هویت سازمانی جلوگیری کرد. در این‌جا نیز هویت سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی اثرات اخلاق حرفه‌ای را جذب و آن را به متغیر وابسته منتقل می‌کند.

با توجه به مطالب فوق‌الذکر و از آن‌جا که وقتی کارکنان در حال کار کردن در یک سازمان اخلاقی باشند به آسانی می‌توانند به اهداف اخلاقی و ارزش‌های مشترک خود با سازمان دست یابند و در نتیجه هویت‌یابی با سازمان را توسعه دهند (۳۹)، ما انتظار داریم که رفتار شهروندی مثل انجام فعالیت‌های داوطلبانه‌ی مازاد بر شغل، زمانی قوی‌تر باشد و

کنند. همچنین، تکرار پژوهش با گروه‌های شغلی مختلف و در سطوح گوناگون تحلیل، جهت افزایش تعمیم نتایج ما، از جمله پیشنهاداتی است که در سایه‌ی تلاش پژوهشگران آتی محقق خواهد شد.

با توجه به این‌که هویت سازمانی عامل اساسی در زندگی سازمانی به‌شمار می‌رود و هویت‌یابی افراد با سازمان، رفتارهای موافق و همسو با اهداف سازمان را افزایش می‌دهد، پیشنهاد می‌شود مدیران عالی سازمان با تلاش در جهت شناخت، توسعه و تقویت هویت سازمانی، رفتارهای موافق و همسو با اهداف سازمان را افزایش داده و موجب تحقق آن شوند.

همچنین، در رابطه با یافته‌های پژوهش حاضر، تأیید تأثیر متغیر مستقل اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی و از طرف دیگر، شدت این رابطه که تحت تأثیر متغیر میانجی هویت سازمانی قرار گرفت، این ایده را تقویت می‌کند که شاید صرف اخلاق حرفه‌ای در افراد منجر به رفتارهای فرانقشی بیش‌تری نشود و در کنار آن افراد با هویت سازمانی بالا دارای فعالیت‌های داوطلبانه‌ی مازاد بر شغل خواهند بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مسئولان در سازمان‌ها برای برانگیختن اعضا، ارتقاء کیفیت خدمات و اثربخشی کلی سازمان با هر دو مورد بکوشند. همچنین، با عنایت به حساس بودن نوع وظایف و مسئولیت‌های کار در بیمارستان و نقش تأثیرگذار ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در این افراد، پیشنهاد می‌شود ارزش‌های اخلاقی کارشان تقویت شود.

این مطالعه همچنین، محدودیت‌هایی دارد که نیاز به ذکر است و نتایج آن باید با عنایت به محدودیت‌هایش مورد توجه قرار گیرد. جامعه‌ی آماری و قلمرو مکانی این پژوهش کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان شهرستان‌های ماکو، شوط و پلدشت بود که این امر از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه‌ها و سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت می‌کاهد؛ بنابراین، توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در

رفتارهای نامناسب و انحرافی هم‌چون اعمال رفتارهای مبتنی بر تلافی‌جویی و تخطی از هنجارها و قواعد مورد پذیرش سازمان زمانی کاهش یابد که حاکمیت اخلاق حرفه‌ای و هویت‌یابی گروه کار با سازمانشان هر دو مطرح باشد.

همچنین، مطابق با یافته‌های حاصل، بیش‌ترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه‌ی بین هویت سازمانی با رفتار شهروندی مربوط می‌شود. تحقیقات انجام شده در عرصه‌ی هویت سازمانی نشان می‌دهد، کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می‌دهند (۳۱). این بخش از یافته‌ها با آنچه پژوهشگرانی چون اللهیاری و همکاران (۲۶) که در یافته‌های پژوهش خود نشان دادند هویت سازمانی از عوامل مرتبط و پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتارهای شهروندی سازمانی است و همچنین، Bell و Menguc (۴۱)، Bellou و همکاران (۲۹) که ارتباط مثبت و معنی‌داری را بین این دو متغیر نشان دادند؛ همسویی قابل ملاحظه‌ای نشان می‌دهد. اندیشمندان علوم اجتماعی معتقدند هویت سازمانی نیروهای انگیزشی بسیار قوی و نهفته‌ای دارد که می‌تواند در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی بروز یابد (۵۱) و به‌علت ایجاد انگیزه‌های درونی در افراد می‌تواند از پیش‌بینی‌کننده‌های فعالیت‌های فرانقشی و عجین شدن با شغل باشد (۲۲).

در پایان باید گفت در بررسی پیشینه‌ی پژوهشی به‌ویژه با مراجعه به تحقیقات درون مرزی پژوهشی که رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و هویت سازمانی را با هم مدنظر داشته باشد یافت نشد؛ لذا ضمن این‌که یکی از کمک‌های مطالعه‌ی پیش رو علاوه بر افزایش پژوهش در سوابق متغیرهای مورد بررسی، پر کردن این خلأ و توضیحی در این زمینه می‌تواند باشد، لیکن به‌دلیل نوین بودن عرصه و موضوع مورد بررسی، به‌ویژه در رابطه با متغیرهای مذکور (اخلاق حرفه‌ای و هویت سازمانی)، جهت به‌دست آوردن شواهد تجربی قوی‌تر، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی در این زمینه به کنکاش و بررسی بیش‌تری اقدام

مطالعات متعدد و در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعمیم‌پذیری در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد. در ضمن، استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی به‌عنوان تنها ابزار سنجش جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر محدودیت‌های خاص خود را دارد.

#### منابع

- 1- Rahimnia F, Nikkhah Farkhani Z. The impact of ethical climate of organization on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Ethics Sci Technol* 2012; 6(4): 1-11. [in Persian]
- 2- Ghasemzadeh A, Zavvar T, Mahdiun R, Rezaee A. [Rabeteye akhlaghe herfeyi ba masooliyate ejtemaee va pasokhgooyi fardi: naghsh-e miyanjigari farhang khedmatgozari]. *Ethics Sci Technol* 2014; 9(2): 69-76. [in Persian]
- 3- Faramarz Gharamaleki A, Derakhshani L, Rezaei S. [Akhlaghe Herfeyi dar Ketabdari va Etelearesani], 2<sup>nd</sup> ed. SAMT; 2012. [in Persian]
- 4- Faramarz Gharamaleki A. [Daramadi bar Akhlaghe Herfeyi], 3<sup>rd</sup> ed. Saramad; 2010. [in Persian]
- 5- Ansari M, Hosseini A, Yvshanlvyy Rahmani H, Saifi S. Effect of professional ethics on the loyalty of bank customers. *Iran J Ethics Sci Technol* 2012; 7(3): 63-74. [in Persian]
- 6- Kalatesadati A, Salehzadeh H, Hemmati S, Darvish M, HonKashkouli R. Comparing the attitude of freshman nursing students with that of seniors ones in nursing faculty of Hazrate Fatemeh. *J Edu Ethics in Nursing* 2011; 2 (3): 34-40. [In Persian]
- 7- Bouzarjomehri F, Mansourian M, Herandi Y, Bouzarjomehri H. Academics' adherence to professional ethics in Shahid Sadoughi University of Medical Science: students' viewpoint. *J Med Educ Develop* 2013; 8(3): 44-52. [in Persian]
- 8- Borhani F, Alhani F, Mohammadi I, Abbaszadeh A. Professional nursing ethics: it's development and challenges. *Iran J Med Ethics Hist Med* 2009; 2(3): 27-38. [in Persian]
- 9- Kiyani A, Navvabinejad SH, Ahmadi Kh. Personality triats and professional ethics among counselors and psychologists. [Andishe Va Raftar] 2008; 2 (8): 79-90. [In Persian]
- 10- Farokhnejad KH, Salimi G, Fedaian B. [Raftar shahrvandi sazmani: Taamoli bar rabeteye vojhdane kari, sazeshpaziri ba rafter kari mokhareb]. *J Career Organizational Counselling* 2011; 3(7): 76- 96. [in Persian]
- 11- Baharifar A, Javaheri Kamel M, Ahmadi SAA. Ethical behavior and organizational citizenship behavior: the effects of ethical values, justice and organizational commitment. *Organ*

mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *J Organiz Behav* 1992; 13(2): 103-23.

26- Alahyari M, Hamidi M, Hemmateenejad MA, Alahyari F. [rabeteve hoviya sazmani va avamele ejtemaei-jamiyatshenakhti ba raftar shahrivandi sazmani]. *Resrach on Sport Sciences* 2011; 9: 95-112. [In Persian]

27- DeConinck J. The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *J Bus Res* 2011; 64(6): 617-24.

28- Bergami M, Bagozzi RP. Self-categorization, affective commitment and group self esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *Br J Soc Psychol* 2000; 39: 555-77.

29- Bellou V, Chitiris L, Bellou A. The Impact of organizational identification and self-Esteem on organizational citizenship behavior: the case of Greek public hospitals. *Operational Res* 2005; 5(2): 305-18.

30- Daus CS, Ashkanasy NM. Basic behavioral science research for mental health, a national investment: emotion and motivation. *Am Psychol* 1995; 50(10): 838-45.

31- Gholipour A, Pourezat AA, Mohammadi F. Explanation of intra organizational and extra organizational construction of organizational identity in public organizations. *J Public Administr* 2010; 3(7): 149-66. [in Persian]

32- Aghaz A, Hashemi A. [Barresi tajrobi modele bast yafte hoviya sazmani ba tavajoh be vizhegihayeh shakhsiyati karkonan]. [Majale Cheshmandaze Modiriyate Dolati] 2012; (12): 106-87. [in Persian]

33- Rahmanseresht H, Saghrvany S. The impact of corporate identity and value orientation towards work on the emotional commitment of employees. [pazhoheshnameh ye modiriyat tahavol] 2013; 9: 52-67. [In Persian]

34- Nasr Isfahani A, Aghababapoor Dehkordi T. A study of the relationship between organizational identity and organizational silence among employees of the University of Isfahan. *App Soc* 2014; 24(4): 139-62. [in Persian]

35- Van Dick R, Christ O, Stellmacher J, et al. Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *Br J Manage* 2004; 15(4): 351-60.

*Res Manage Res* 2011; 1(1): 23-42. [in Persian]

12- Huang JH, Jin BH, Yang C. Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: an examination of gender differences. *Inter J Manpower* 2004; 25(2): 195-210.

13- Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *J Bus Res* 2006; 59: 849-57.

14- Fox S, Spector PE, Miles D. Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *J Voc Beh* 2001; 59(3): 291-309.

15- Deshpande SP, George E, Joseph J. Ethical climate and managerial success in Russian organizations. *J Bus Ethic* 2000; 23: 211-17.

16- Berry CM, Ones DS, Sackett PR. Interpersonal deviance: organizational deviance, and their common correlates: review and meta-analysis. *J Appl Psychol* 2007; 92(2): 410-24.

17- Bennett RJ, Robinson SL. Development of a measure of workplace deviance. *J Appl Psychol* 2000; 85(3): 349-60.

18- Robinson SL, Bennett RJ. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Acad Manag J* 1995; 38(2): 555-72.

19- Golparvar M, Nadi MA. Mediating role of organizational loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behavior. *Ethics Sci Technol* 2011; 6(1): 43- 52. [in Persian]

20- Peterson DK. Deviant workplace behavior and the organizations ethical climate. *J Bus Psychol* 2002; 17(1): 47-61.

21- Mohammadzadeh Z, Rahmanseresht H, Kvshazadh A. The effect of trust in leader on organizational identity: the role of organizational trust as a mediator. *Quartly J New Approach Educ Adminstr* 2013; 4(3): 1-20. [in Persian]

22- Riketta M. Organizational identification: a meta-analysis. *J Vocational Behav* 2005; 66(2): 358-84.

23- Cornelissen J. On the 'organizational identity' metaphor. *Br J Manag* 2002; 13(3): 259-68.

24- Puusa A. Conducting research on organizational identity. *EJBO* 2006; 11(2): 24-28.

25- Mael F, Ashforth BE. Alumni and their alma

- 44- Arshadi N, Piria'i S. Employees trust propensity, supervisors trustworthiness & interpersonal trust as antecedents of workplace deviance. *Q J Career Organ Couns* 2012; 13: 83-100. [In Persian]
- 45- Colbert AE, Mount MK, Harter JK, Witt LA, Barrick MR. Interactive effects of personality and perception of the work situation on workplace deviance. *J Appl Psychol* 2004; 89(4): 599-609.
- 46- Moghimi M, Ramazan M. [Pazhoheshnameye modiriyat]. Tehran: [Entesharat e sazman modiriyat sanati]; 2011. [In Persian]
- 47- Ghasemzadeh A, Zavvar T, Faizollahi Z. The mediator role of conscientiousness in the relationship between accountability with organizational citizenship behavior and political behavior. *J Soc Psychol Res Quartly* 2013; 3(12): 63-78. [in Persian]
- 48- Nadi MA, Alsafy M. The mediation role of work alienation dimensions on the relationship between person-organization fit and organizational citizenship behaviors. *Contemporary Psychol* 2013; 8(2): 81- 94. [in Persian]
- 49- Herrbach O, Mignonac K. Is ethical PO fit really related to individual outcomes: a study of management-level employees. *Bus Society* 2007; 46(3): 304-30.
- 50- Chiaburu D, Byrne Z. Predicting OCB role definitions: exchange with the organization and psychological attachment. *J Bus Psychol* 2007; 24: 201-14.
- 36- Van Dick R, van Knippenberg D, Kerschreiter R, Hertel, G, Wieseke J. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *J Vocation Behav* 2008; 72(3): 388- 99.
- 37- Ahmadi F. Arzyabiye avamele moaser bar akhlaghe herfei sazmanhaye khadamat. *Ethics Sci Technol* 2013; 8(3): 8-1. [In Persian]
- 38- 38. Amiri AN, Hemmati M, Mobin M. [Akhlaghe herfeyi: zaroorati bareye sazman]. *Maarefate Akhlaghi* 2010; (4): 137-59. [In Persian]
- 39- Tsao SH. The relationship of internal auditors' business ethics perception and organizational identification. *J Occup Organ Psychol* 2013; 70(3): 23-45.
- 40- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J Manag* 2000; 26(3): 513-63.
- 41- Bell SJ, Menguc B. The employee–organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *J Retailing* 2002; 78(2): 131-46.
- 42- Golparvar M, Vaseghi Z. The relationship between authoritarian management, cognitive-emotional stress, injustice with deviant behaviors and organizational citizenship behaviors. [Fasnameye Modiriyat e Sanati] 2011; 16: 119-130. [In Persian]
- 43- Salmani D, Radmnd M. The role of managerial and organizational factors in the control of deviant work behavior. [Farhang e Modiriyat] 2008; 17: 5-25. [In Persian]

## Mediating role of organizational identification in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior, and job deviation behavior

Abolfazl Ghasemzadeh<sup>1</sup>, Shiva Maleki<sup>\*2</sup>, Shaban Brooki Milan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran;

<sup>2</sup>MA in Education Administration, Urmia University, Instructor of Payam-e-Noor University of Ardabil, Ardabil, Iran;

<sup>3</sup>M.A Student, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

### Abstract

Ethical and moral values lie at the root of employee behavior and activities. Hence, observance of professional ethics and the related benefits are among the most fundamental research topics in organizational areas.

This descriptive-correlational research was performed according to the practical study objectives and through adopting a data collection approach. With the aim of exploring the mediating effect of organizational identification on the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior and job deviation behavior, a sample of 225 employees and hospital specialists were chosen from the cities of Maku, Showt and Poldasht using random stratified sampling. Data were gathered through standard questionnaires of Van Dick's organizational identification, professional ethics, citizenship behavior and deviation behavior. In order to evaluate the relationship among variables measured in a conceptual model, Structural Equation Modeling was used.

The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational identification and professional ethics ( $r = 0.177$ ) and organizational citizenship behavior (OCB) ( $r = 0.179$ ). Findings also showed that the relationship between professional ethics and citizenship behavior and deviation behavior is mediated through organizational identification. In the above-mentioned model, all regression weights were statistically significant, except for the relationship between professional ethics and deviation behavior.

The results of this study indicated that professional ethics strengthened organizational identification on the one hand, and organizational identification strengthened citizenship behavior and reduced the deviation behavior of the employees and hospital specialists on the other hand.

**Keywords:** organizational identification, professional ethics, citizenship behavior, job deviation behavior

---

\*Email: [shiva.maleki.89@gmail.com](mailto:shiva.maleki.89@gmail.com)