

رفتارهای فرانش 'منابع انسانی'

ضرورت طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا در تحقق مأموریت سوم (دانشگاه تهران)

| بهراد رضوی الهاشم * هدف: مقاله در جست‌وجوی شناسایی زمینه‌ها، الزامات و شاخص‌های رفتار فرانش مدیران، اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه تهران است. براساس برنامه راهبردی دانشگاه، تحقق راهبرد ارتقای اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان مأموریت سوم، مستلزم انجام رفتارهای فرانشی منابع انسانی دانشگاه است. این رویکرد در قالب الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا قابل تحقق است. روش: در این تحقیق، از روش تحلیل کیفی داده‌های کمی با رویکرد اکتشافی استفاده شده است. جامعه آماری، شامل بیست اثر اعضای هیئت‌علمی و کارشناسان دانشگاه (دارای سوابق تحقیقاتی در اخلاق حرفه‌ای سازمانی) بوده است. نمونه‌گیری به روش شناسایی اثر و مقالات علمی در حوزه اخلاق حرفه‌ای، دسترسی گام‌به‌گام به صاحبان اثر انجام شده است. جمع‌آوری اطلاعات، با تکنیک تحلیل تم‌ها و شناسایی شاخص‌های فرانش و اطلاعات حاصله با تکنیک فراتحلیل و تحلیل تماتیک، انجام شده است. نتایج: تحلیل اطلاعات نشان داد، نهادی‌شدن رفتارهای فرانش دانشگاهیان تحت‌تأثیر سه عامل است: زمینه‌ها، الزامات و رفتارها. ایجاد زمینه‌های رفتار فرانش، سه جنبه دارد: جنبه فردی: (خصوصیات فردی، خانوادگی، شخصیت، باورها و...؛ جنبه سازمانی (سبک رهبری، نحوه رفتار با همکاران، نحوه برخورد با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات)؛ جنبه محیطی (محیط اجتماعی فرهنگی؛ مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فرهنگ مشارکتی، ثبات در تصمیم‌گیری و...)، تلفیق این جنبه‌ها، اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا را در محیط دانشگاه تقویت می‌کند. الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا که متناسب با موقعیت اختصاصی دانشگاه تهران تعریف می‌شود، مستلزم انجام رفتارهای فرانشی است که توسط منابع انسانی دانشگاه قابل تحقق است: از دید اساتید؛ مؤلفه‌های خودفهمی حرفه‌ای، عینیت‌گرایی (بی‌طرفی علمی)، و مشوق‌های سمبلیک به‌ترتیب در اولویت الزامات رفتار فرانش اخلاق حرفه‌ای دانشگاهیان قرار دارند. از دید کارشناسان؛ تقویت سیستم نظارت، ایجاد جو صمیمانه بین مدیریت و کارکنان، عدالت در تخصیص (پست سازمانی، ارتقای رتبه و سیستم ارزشیابی) از الزامات رفتار فرانش اخلاق حرفه‌ای است. از دید مدیران؛ سه مؤلفه بهبود سیستم‌ها و روش‌ها، کسب منابع مالی برای دانشگاه، تلاش برای بهبود رتبه بین‌المللی دانشگاه، از الزامات رفتار فرانش اخلاق حرفه‌ای به‌شمار می‌روند. نتایج نشان داد که رفتارهای فرانش در سه سطح فردی (رفتار فرامعیشی، رقابت‌جویی، صداقت در تکلیف)، سطح واحد (نظارت مؤثر، احساس مسئولیت، ایفای نقش حرفه‌ای) و سطح دانشگاه (سازمان) احساس مسئولیت به‌برند، احساس تعلق به دانشگاه، مسئولیت‌پذیری در قبال نخبگان و جامعه از جمله رفتارهای فرانش دانشگاهیان به‌شمار می‌روند. بنابراین ارتقای اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان راهبرد «مأموریت سوم»، مستلزم تطبیق الزامات اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای فرانش دانشگاهیان است. این امر می‌تواند در قالب الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا به تحقق برنامه راهبردی دانشگاه تهران کمک نماید.

واژگان کلیدی: رفتار فرانش، اخلاق حرفه‌ای، مأموریت سوم، نهادی‌شدن رفتار، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مأموریت‌گرایی.

1. Extra Role Behavior
• مدرس دانشگاه، پژوهشگر
مطالعات راهبردی و مدیریت
فرهنگی دانشگاه تهران.
brazavi@ut.ac.ir



موعظه‌هایی در مسجد
از کتاب مقامات حریری

طرح و بیان مسئله

امروزه رقابت دانشگاه‌ها برای کسب شاخص‌های بین‌المللی و قرار گرفتن در رأس رتبه‌بندی‌های جهانی فشرده‌تر شده است. بدون تردید دستیابی به این هدف، در گرو عملکرد بهینه منابع انسانی دانشگاه (مدیران، اعضای هیئت‌علمی و کارکنان) قرار دارد. در این رقابت فشرده؛ صرفاً تکیه بر انجام وظایفی که به‌طور رسمی به عهده افراد گذاشته شده کافی نیست. رفتارهای فراتر از نقش و وظیفه به موفقیت بیشتر دانشگاه‌ها کمک می‌کند. این رفتارها به‌ویژه در فرهنگ ایرانی ستایش شده است. مفهوم‌سازی استاد و معلم در نقش پدر، بروز یک سری رفتارهای فرانقش را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. شکل‌گیری این رفتارها، مستلزم تقویت اخلاق حرفه‌ای افراد است که در زمره اخلاق کاربردی قرار می‌گیرد. مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که فرایند تفکر عقلانی بوده و هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است (Arasteh & Jahed, 2011). در این زمینه؛ دو رهیافت وجود دارد: رهیافت سنتی؛ که بر مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل توجه می‌کند و رهیافت جدید؛ که

رویکرد استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت به مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی و کل‌گرایانه تأکید می‌شود (Gharamaleki, 2011).

بنابراین ضعف در نظام اخلاقیات؛ منجر به کاهش رفتارهای فرانقش، کاهش ارتباطات، افزایش هزینه‌ها و خسارات و ناکامی سازمان می‌شود و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد (Amiri & Mobini, 2010).

رفتارهای فرانقش، اشاره به رفتارهایی دارد که کارکنان یک سازمان علاوه بر وظایف رسمی مورد انتظار از خود نشان می‌دهند و برای تقویت آن‌ها از طریق سیستم پاداش رسمی سازمان اقدامی صورت نمی‌گیرد (Podsakoff, 2000). برای مثال، رفتارهای نوع دوستی و خیرخواهانه برای همکاران سازمان، تحمل سختی‌ها و مشکلات سازمانی بدون ابراز ناراحتی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی و مشارکت داوطلبانه در فعالیتهای سازمانی از جمله این رفتارهاست.

مطالعات گوناگون؛ عوامل تقویت‌کننده رفتارهای فرانقش و پیامدهای این رفتارها را شناسایی کرده است. در سازمان‌های صنعتی و تجاری؛ تأثیر فرهنگ و رهبری سازمانی بر رفتارهای فراتر از نقش رسمی (Podsakoff, 2000)؛ اثرات رفتارهای فراتر از نقش بر کیفیت اطلاعات و نوآوری (Youn, 2008)؛ تأثیرپذیری روابط رهبر - پیرو از این رفتارها (Valonboa, 2008)؛ اثرات مثبت شادابی بر رفتار شهروندی سازمانی (Binovis, 2009)؛ اثرات احساس عدالت بر رفتارهای فرانقش (Akan, 2009) انجام شده است.

بنابراین رعایت اخلاق حرفه‌ای با تقویت رفتارهای فراتر از نقش، منافع زیادی برای سازمان دارد. در بعد داخلی؛ از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد. از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Gharamaki, 2006).

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها، اخلاق به صورت مسئولیت اجتماعی درآمده که موجب ارتقا و رشد منابع انسانی و باعث رشد و بالندگی سیستم خود شد. نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمانی، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد (Beheshtifar, 2010).

بنابراین طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای برای دانشگاه؛ مستلزم شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد رفتار فرانقش بر حسب تجارب جهانی و توسعه آن‌ها بر حسب موقعیت دانشگاه تهران است. در این میان، الگوسازی و تسهیم دیدگاه‌های کنشگران شامل مدیران، اعضای هیئت‌علمی و کارکنان به مثابه رهبران نظام دانشگاهی، موفقیت هر نوع الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا در تقویت رفتارهای فرانقش در محیط خانواده دانشگاه و همکاری و همراهی اعضا را تضمین خواهد کرد.

در دانشگاه‌های ایران و جهان بحث اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است که مورد توجه واقع شده و تعاریف و مستنداتی برای آن در گروه‌های شغلی مطرح شده است. این تعاریف به صورت کدهای اخلاق حرفه‌ای و بر مبنای اصول فرهنگی، آموزه‌های دینی، هنجارهای اجتماعی و مقررات مرتبط تدوین و منتشر شده‌اند. به رغم غنای کافی که در متون دینی و فرهنگی ما وجود دارد، موضوع اخلاق دانشگاهی مورد توجه مناسب قرار نگرفته است. در بسیاری از دانشگاه‌ها در سطح جهان، آیین‌نامه‌هایی با عنوان کدهای اخلاق حرفه‌ای تدوین شده است (Mottalebifard, 2012).

مطالعه این رفتارها در محیط دانشگاه از آن جهت می‌تواند در دانشگاه‌ها شایان توجه باشد که تقویت خلاقیت و ایجاد نوآوری در تولید علم و تکنولوژی و فرایندهای آموزش و یادگیری تا حد زیادی نیاز به فعالیت‌هایی دارد که در قالب اداری و رسمی نمی‌گنجد. هدف این تحقیق شناسایی انواع رفتارهای فرانقش مدیران، اعضای

هیئت علمی، کارکنان و شناسایی موانع و چالش‌های شکل‌گیری این گونه رفتارها با تأکید بر سبک‌های رهبری در دانشگاه است. سؤالات اصلی تحقیق به شرح زیراند:

- رفتارهای فرانش منابع انسانی دانشگاه تهران (مدیران، اعضای هیئت علمی و کارکنان) کدام‌اند؟
- چالش‌ها و موانع شکل‌گیری رفتارهای فرانش (شهروندی سازمانی) در دانشگاه تهران کدام‌اند؟
- الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر رفتارهای فرانش منابع انسانی، چگونه می‌تواند به تحقق مأموریت سوم (ارتقای اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی) در برنامه راهبردی دانشگاه تهران کمک کند.

رفتارهای فرانش

طی دو دهه گذشته؛ رفتارهای فراتر از نقش سازمانی در بین محققان علوم رفتاری به‌صورت گسترده مطرح شده است. این رفتارها به رفتارهای شغلی فراتر از نقش رسمی کارکنان بازمی‌گردد که اختیاری هستند و پاداش رسمی در پی ندارند (Gholipour, 2010). رفتار فرانش به یکی از موضوعات مورد مطالعه گسترده در رفتار سازمانی تبدیل شده و صاحب‌نظران رفتارهای اختیاری را به‌عنوان رفتار فرانش مطرح کردند (Bowler & Halbesleben, 2010). رفتارهایی که کارکنان سازمان در انجام آن صرف‌نظر از بهره‌وری شخصی، اثربخشی عملکردشان را ارتقا می‌دهند (Comeau & Griffith, 2005). این رفتارها:

- خواست کارکنان در تقدم بخشیدن بر کمک به دیگران است (Korkmaz & Arpacı, 2009).
 - نوعی رفتار اختیاری است که به اثربخشی سازمان کمک می‌کند (Elanain HMA, 2010).
 - شکل‌گیری بستر اجتماعی و روانی که در آن، مسئولیت‌پذیری شغلی اساس کار شده و منجر به عملکرد منحصر به فردی می‌شود (Zheng, Zhang & Li, 2012).
 - رفتار اختیاری فردی است که توسط سیستم پاداش، به رسمیت شناخته نشده، ولی در مجموع بر بهره‌وری و عملکرد سازمان مؤثر است (Chou & Lopez-Rodriguez, 2013).
 - نوعی عملکرد که فراتر از وظایف محوله در شغل آن‌ها خواهد بود (Yates LA, 2014).
- بنابراین رفتارهای فراتر از نقش، رفتارهایی خارج از شرح شغل رسمی افراد است. این رفتارها در مقابل رفتارهای درون نقش یا رفتارهایی قرار می‌گیرند که در شرح شغل رسمی می‌آیند (Riss, 2011). مبنای فردی رفتارهای فرانش را می‌توان در تجزیه و تحلیل سازمانی بارنارد جست‌وجو کرد. وی بر تمایل فرد به مایه گذاشتن از خود برای سازمان تأکید می‌کند. این تمایل باعث ارتقای وجهه و جایگاه سازمان می‌شود. رفتارهای فرانش از آن جهت است که این رفتارها فراتر از الزامات رسمی شغل بوده و چنانچه این همکاری‌های داوطلبانه کارکنان در طول زمان تکرار شود، میزان اثربخشی سازمانی مضاعف خواهد شد (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۶). در همکاری داوطلبانه، افراد کوشش و انرژی خود را در جهت شکوفایی توانایی‌های شخصی و به نفع سازمان به کار می‌گیرند. در ارتباط با کارکردهای رفتار فرانش، (پودساکف و همکاران، ۱۹۹۲)؛ به کارکردهای زیر اشاره کرده‌اند:

رفتارهای فرانش

- موجب افزایش همکاری و بهره‌وری مدیریتی می‌شود.
- موجب آزادی منابع سازمان جهت تحقق اهداف می‌شود.
- توانایی سازمان را در تطبیق با تغییرات محیطی افزایش می‌دهد.
- هماهنگی فعالیت‌ها را بین اعضای تیمی و گروه‌های کاری تسهیل می‌کند.
- با خوشایند کردن محیط کاری، کارکنانی با کیفیت بالا را جذب و حفظ می‌کند.
- با کاهش تغییرپذیری در واحدهای کاری، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد.

طبق نظر ارگان (۱۹۸۸)، رفتارهای فراتر از نقش سازمانی، رفتارهایی هستند که به طور رسمی از کارکنان یک سازمان انتظار نمی رود و اجباری به انجام دادن آن ها وجود ندارد. در حالی که تقویت این رفتارها می تواند برای افزایش اثربخشی سازمان بسیار مفید باشد. در واقع رفتارهای فرانش را انتخابی فردی تلقی می کنند که انجام ندادن آن ها موجب تنبیه فرد نخواهد شد. امروزه توجه گسترده به رفتارهای شهروندی سازمانی باعث ایجاد این ابهام معناشناختی شده که آیا واقعاً این مفهوم که مورد توجه همه مدیران سازمانی قرار گرفته، اختیاری است یا جزو ملزومات شغلی در سازمان هاست (Yilmaz & Tasdan, 2009).

مطالعه ای به این نتیجه رسیده است که مدیران چنین رفتاری را از فرد انتظار دارند و بر این اساس وی را تشویق و تنبیه می کنند (Turnipseed & Wilson, 2009). در حوزه مطالعات سازمان های صنعتی و تولیدی انواع گوناگونی از این گونه رفتارها شناسایی شده است. برای مثال می توان به کمک داوطلبانه کارمند باتجربه به یک همکار جدیدالاستخدام برای شناخت فرایندهای کاری سازمان اشاره کرد. نوع دیگر این رفتارها توجه، نزاکت و در نظر داشتن دیگران است به گونه ای که فرد با پیش بینی بروز مشکلی برای یکی از همکاران، وی را پیشاپیش از وقوع چنین مشکلی آگاه می کند و برای پیشگیری از بروز مشکل به وی کمک می نماید. گرچه ارگان رفتارهای نوع دوستانه و در نظر داشتن دیگران را به عنوان دو بعد مستقل شناسایی کرده است، اما پودساکوف و همکاران (۲۰۰۰)؛ در قالب بعدی مشابه رفتارهای یاری گرانه را شناسایی کرده و پیشنهاد داده اند که شاید بتوان آن را به صورت ترکیبی از دو بعد مشابه پیشنهاد شده توسط ارگان مورد مطالعه قرار داد.

از یک سو؛ رفتارهای کمک کننده و یاری گرانه اشاره به رفتارهای داوطلبانه برای کمک به دیگران در حل مشکلات یا پیشگیری از بروز مشکلات برای آن ها دارد. وظیفه شناسی نیز از جمله این گونه رفتارهای پیشنهاد شده توسط ارگان است که اشاره به دقت و توجه به الزامات کاری فراتر از حداقل لازم و الزامی سازمان دارد. به طور مثال حضور مرتب در جلسات بدون استفاده از فرصت های غیبت مجاز و انجام و تکمیل وظایف محول قبل از موعد مشخص شده نمونه هایی از این گونه رفتارها است. مبحث بعدی جوانمردی و روحیه گذشت است که اشاره به مواردی مانند چشم پوشی از برخی مشکلات جزئی در کار و سازمان و پرهیز از شکایت از مشکلات جزئی و تحمل آن هاست. بعد دیگر رفتار فرانش که هم توسط پودساکوف و هم ارگان شناسایی و پیشنهاد شده است شامل فضیلت مدنی و احساس تعلق به سازمان است و اشاره به رفتارهایی دارد که فرد بر اساس آن ها خود را نسبت به موضوعات و مشکلات سازمانی مسئول می بیند و تنها به اظهار نظر کفایت نمی کند، بلکه در عمل و با ارتباط نزدیک با سازمان تلاش می کند تا در جهت بهبود فرایندهای سازمان مشارکت مؤثر داشته باشد (Podsakoff, 2000).

به علاوه پودساکوف بعد دیگری با نام اجابت سازمانی پیشنهاد می کند. این ابعاد، مشابه ابعاد پیشنهاد شده توسط ارگان است اما بعد توسعه فردی انحصاراً در مدل پودساکوف وجود دارد. این بعد اشاره به این رفتار داوطلبانه دارد که فرد برای تقویت نقش خود در توسعه سازمان، همواره در پی گسترش و تعمیق دانش و مهارت های خود و بهره گیری از فرصت ها در این زمینه است. درباره عوامل موجد رفتارهای فرانش نیز مطالعات متعددی در سازمان های تجاری و صنعتی انجام گرفته است. پودساکوف و همکاران (۲۰۰۰)؛ بر اساس بررسی روابط آماری، عوامل ایجادکننده این گونه رفتارها را در چهار دسته مشخص کرده اند:

- خصوصیات فردی و شخصیتی: جنسیت، سن و ویژگی های شخصیتی
 - ویژگی های وظیفه محول: تکرارپذیری، انگیزه بخشی و امکان دریافت بازخورد
 - ویژگی های سازمانی: میزان رسمیت، قابلیت انعطاف و انسجام گروهی
 - ویژگی های رهبری: وجود چشم انداز، وجود انتظارات فراتر از حد معمول و رفتارهای حمایتی رهبر سازمانی
- بر اساس این بررسی، مطالعات گوناگونی نیز درباره پیامدهای رفتارهای فرانش مانند عملکرد فردی، سازمانی، خلاقیت و همکاری و تعلق انجام شده است

تعاریف و مفاهیم، پیشینه تحقیق (خارجی و داخلی)

جدول (۱) مفاهیم و کدهای اخلاق حرفه ای منابع انسانی در دانشگاه‌ها

تعاریف و مفاهیم	محقق و سال تحقیق
رفتار اخلاقی شامل موضوعاتی از قبیل توجه به دانشجویان، رشد و توسعه علمی و اجتماعی آن‌ها، آموزش محتوای درسی به روز و کارآمد و... می‌شود.	Campbell Thiessen. (2010)
اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد فراهم می‌کند که خودکنترل و خودبهبودگر باشد. ترویج اخلاق در دانشگاه، نه تنها محیط با نشاط و مساعد برای بهره‌وری، بلکه تعالی اخلاقی جامعه را متأثر می‌کند.	Gharamaleki. (2009)
منظور از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی و حرفه‌ای فرد از حیث شغل است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از اصول و استانداردهایی که برخورد مناسب و عمل پذیرفتنی را در زمینه‌های مختلف شغل هدایت می‌کند و به‌عنوان راهنمای کارکنان تأکید قرار می‌شود.	Lashkar Bolooki M. (2008) Packbrown, Thomas, Seymour
مبانی اخلاق حرفه‌ای عبارت‌اند از: صداقت و راستگویی، انصاف و برابری، امانت‌داری، وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی. اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع حرفه، وظیفه و مسئولیت است. ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای شامل: دلبستگی به کار، پشتکار کاری، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم انسانی است. اخلاقی بودن حرفه حاصل آگاهی، تمایل، نگرش و مهارت است.	Jos PH. (2006)
اخلاق حرفه‌ای را مجموعه‌ای از قواعدی می‌دانند که افراد داوطلبانه در انجام وظایف شغلی باید رعایت کنند.	Moberg, Seabright. (2000)
از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای: هویت علم و دانش داشتن، داشتن نقشی کاربردی، بومی و وابسته‌بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، زبان روشن انگیزشی داشتن و ارائه روی‌آوردی میان رشت‌های است.	Gharamaleki. (2003)
اخلاق حرفه‌ای متعهدشدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد با گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است.	Rahimi & Aghabae. (2013)
اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد.	Moeedfar. (2005)
راهنماهای NEAT به‌عنوان کدهای اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، فرایند زیر را دنبال می‌کند. N گوشزد: واکنش به استاد خاطی در صورت رفع نکردن و تصحیح موارد نقض اخلاق حرفه‌ای E تشریح و تصریح: در این مرحله نمونه‌های تخطی را مدیران اجرایی یا ناظرین ارزیاب باید تعیین کنند و تمامی نمونه‌ها باید به‌طور جامع و با تمام جزئیات در فرم‌های مشخصی قید شده و به اطلاع فرد مدنظر برسد و شامل پیشنهادهایی برای بهبود اوضاع نیز باشد. A مساعدت و کمک لازم باید توسط افراد مسئول ارزیابی و نظارت بر تخلفات به فرد مدنظر ارائه شود تا فرایند تصحیح و ترمیم اخلاقی صورت گیرد. T زمان کافی برای تصحیح تمام موارد تخطی‌های اخلاقی باید ملحوظ شود. زمان به گونه‌ای تخصیص یابد که فرایند تصحیح موارد نقض اخلاقیات در خاطی میسر باشد.	Mohammadi. (2009)

جدول (۲) مبانی نظری و پیشینه تحقیقات خارجی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و رفتار فرانقش منابع انسانی دانشگاه‌ها

پژوهشگر و سال	موضوع و نتایج
Shoarinasjad AA. (2005)	اخلاق حرفه‌ای در واقع یک نظام ساختاری و کاربردی است که تلاش می‌کند تضادهای احتمالی را شناسایی کرده و برای آن راهکارهای صحیحی ارائه دهد.
Braxton. (2011)	مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد. فرایند، روش‌ها و فنون ترویج اخلاق مانند مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های تشخیص و حل مسائل اخلاقی و توانایی مواجهه‌شدن با تعارض‌های اخلاقی بحث می‌شود.
Schwartz. (2013)	مک کاستر (۱۹۹۸)؛ سلامت سازمانی در نظام دانشگاهی ۱۱ مؤلفه مرتبط دارد. این مؤلفه‌ها عبارت است از: ارتباط، مشارکت و درگیر بودن در سازمان، وفاداری و تعهد، روحیه، اخلاقیات، مسیر هدف، رهبری، بهبود یا توسعه کارایی کارکنان و کاربرد منابع.
Pennino. (2013)	نتایج پژوهش میلر و واهر (۱۹۹۸)؛ هفت بعد اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده است: خوداتکایی: تلاش برای استقلال در کارهای روزمره؛ سخت‌کوشی و سخت‌کاری: فراغت: تمایل داشتن به فراغت و باور به اهمیت فعالیت‌های غیرکاری؛ اخلاق: باور داشتن به زندگی اخلاقی و منصفانه؛ به تأخیر انداختن لذات: تمایل به آینده‌محوری.
Scholarly Integrity. (2006)	انجمن علوم اجتماعی و انسانی کانادا (۲۰۰۶)؛ در بیانیه‌ای اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه را در قالب مجموعه‌ای از الزامات تعریف کرده است: جست‌وجو و بیان حقیقت، تعهد متقابل، اجتناب از هرگونه استثمار و تبعیض، صداقت در ارزیابی‌ها، قدردانی از کار دیگران، تعهد به آموزش اثربخش، پایبندی به وظایف شهروندی.

جدول (۳) پیشینه تحقیقات داخلی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و رفتار فرانقش منابع انسانی دانشگاه‌ها

پژوهشگر و سال	موضوع و نتایج	شاخص‌ها
سلیمی و همکاران (۱۳۹۶)	موضوع: رابطه فلسفه اخلاقی و رفتار فرانقش کارکنان دانشگاه. نتیجه: افرادی که در یک سازمان کار می‌کنند، رفتارهای شغلی متفاوتی در حد انجام وظیفه یا فراتر از آن دارند. رابطه منفعت‌گرایی و آزادی فردی با رفتار فرانقش بیش از سایر ابعاد است. افزایش سطح ارزش‌های اخلاقی، منجر به سطح بیشتری از رفتار فرانقش کارکنان می‌شود.	ارزش‌های اخلاقی، منفعت‌گرایی، آزادی فردی
رضائی و همکاران (۱۳۹۵)	موضوع: ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان دانشگاه. نتیجه: سلامت اداری با مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای: مسئولیت‌پذیری، صداقت و وفاداری به عهد، احترام به ارزش‌های اجتماعی و عدالت و انصاف ارتباط معناداری دارد. اخلاق کارکنان اگر هدایت شود فرصت‌های مهمی را برای تحقق سلامت اداری سازمان فراهم می‌کند.	مسئولیت‌پذیری، وفاداری ارزش‌های اجتماعی و عدالت و صداقت.
پور مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵)	موضوع: خوشه‌بندی و اولویت‌بندی رفتار مدیران در تقویت رفتار فرانقش نتیجه: رفتار فرانقش، در ۷ خوشه دسته‌بندی شده‌اند: رفتار حمایت‌گرایانه، رفتار اعتمادگرایانه، رفتار متعهدانه، رفتار مداراگرایانه، رفتار محترمانه، رفتار فضیلت‌مدارانه، رفتار خیرخواهانه، رفتار عادلانه و رفتار توانمندسازانه.	رفتار توانمندسازانه رفتار فضیلت‌مدارانه رفتار متعهدانه

پژوهشگر و سال	موضوع و نتایج	شاخص‌ها
آرین‌پور و محرابی (۱۳۹۵)	موضوع: الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش عالی. نتیجه: اخلاق حرفه‌ای، نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع وظیفه و مسئولیت است. اصول اخلاقی آموزش دانشگاهی: احترام به دانشجویان، مشاوره، محرمانه نگه داشتن نمره دانشجویان. الزامات اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی در حوزه تدریس و تحقیق قابل بررسی است.	احترام به دانشجویان، برابر دانستن دانشجویان در مشاوره، محرمانه نگه داشتن نمره
خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۵)	موضوع: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت دانشگاه. نتیجه: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل: مسئولیت‌پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت‌داری، عدالت است. عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون‌فردی و برون‌سازمانی در رتبه دوم و سوم قرار دارد.	مسئولیت‌پذیری، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی
قنبری و همکاران (۱۳۹۴)	موضوع: اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش. نتیجه: رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در کیفیت فرایند و برونداد سیستم نظام آموزش عالی مؤثر است. بین وضعیت موجود و مطلوب رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای دانشگاه شکاف وجود دارد. استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای علمی از راهبردهای بهبود تضمین کیفیت است.	فرایندها و بروندها
فراست‌خواه (۱۳۸۹)	موضوع: اخلاق علمی، رمز ارتقای آموزش عالی. نتیجه: ارتقای مداوم کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی، مستلزم توسعه درونزای فرهنگ ارزشیابی است که نیازمند روحیات و رفتارهای خودارزیابی و خودتنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان ذی‌نفعان دانشگاه است.	خودارزیابی، خودتنظیمی، التزام درونی به کیفیت
قلی‌پور و علوی (۱۳۸۸)	موضوع: شناسایی عوامل مؤثر رفتارهای فراتر از نقش اعضای هیئت علمی. نتیجه: موفقیت جنبش نرم‌افزاری و تولید علم؛ نیازمند رفتارهای فرائض کارکنان سازمان است که در پنج حوزه اجرایی، دانشجویی، ترویجی اجتماعی، آموزشی و پژوهشی دسته‌بندی شده‌اند.	حوزه اجرایی، دانشجویی، ترویجی اجتماعی، آموزشی و پژوهشی

روش‌شناسی تحقیق

مطالعه حاضر مبتنی بر روش تحقیقی کیفی از نوع برخاسته از داده‌هاست. برای وضوح بخشیدن به جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای در ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزش دانشگاهی در ایران قبل از هر چیز لازم است نمونه‌ای نظری برای تبیین وجود داشته باشد. روش نظریه برخاسته از داده‌ها، برگرفته از نظریات گلیزر، اشتراوس، و کوربین تأکید کرده‌اند، دستیابی به نظریه‌ای برآمده از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به خصوصیات واقعی موضوع تحقیق در یک زمینه خاص است. نمونه‌گیری در این روش، به صورت هدفمند است و اطلاع‌رسانان بر اساس اهداف خاص تحقیق انتخاب می‌شوند. در طول تحقیق و بر حسب محتویات تحقیقات و مقالات علمی، مراجعه به نویسندگان آن‌ها ضرورت می‌یابد. نمونه‌گیری و گردآوری اطلاعات تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که فرایند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری برسد. فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها، در سه مرحله رمزگذاری باز، محوری و انتخابی انجام پذیرفته است. تحلیل خوشه‌ای، یک روش آماری برای گروه‌بندی داده‌ها یا مشاهدات با توجه به شباهت یا درجه نزدیکی آن‌هاست. از طریق تحلیل خوشه‌ای داده‌ها یا مشاهدات به دسته‌های همگن و متمایز از هم تقسیم می‌شوند.

مدل‌ها و شاخص‌های الگوی اخلاق حرفه‌ای

در این بخش نخست به مدل‌های فضای اخلاقی سپس به شاخص‌های الگوی اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه پرداخته شده است.

جدول (۴) مدل‌های فضای اخلاقی، کدگذاری و کاربردها در نظام دانشگاه

مدل‌ها	محتوی نظری و عملکردی
مدل فضای اخلاقی (ویکتور و کالنل) ۱۹۸۷ Parbotis. (2010)	فضای کاری اخلاقی غالب در یک سازمان اغلب به‌وسیله تحلیل گزینه‌های اخلاقی انتخاب شده توسط افراد تعیین می‌شود؛ این تئوری بر مبنای مفروضات افراد درباره رویدادهای اخلاقی، فعالیت‌های اخلاقی و فرایندهای اخلاقی ساخته شده است، و از دو بعد اصول اخلاقی افراد در تصمیم‌گیری و کانون تحلیل مرجع تصمیمات اخلاقی تشکیل شده است. انواع فضای اخلاقی یافت‌شده در این نظریه که ماهیت هر کدام به لحاظ اخلاقی تبیین می‌شود، عبارت‌اند از: - فضای اخلاقی ابزاری، فضای اخلاقی توجه، فضای اخلاقی استقلال، فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای، فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان.
مدل فضای اخلاقی آرنا (۲۰۰۶)	فضای اخلاقی جدیدی را بر پایه توجه به مراحل روانی تصمیم‌گیری تدوین کرد. بر اساس این مدل فضای اخلاقی سازمان متأثر از رفتارهای اخلاقی افراد است، و این رفتارهای افراد است که باعث اخلاقی یا غیراخلاقی شدن فضای سازمان می‌شود. وی با توجه به مدل فرایندهای روانی تصمیم‌گیری اخلاقی عنوان کرد که رفتار اخلاقی افراد پس از طی مراحل چهارگانه نمایان می‌شود: حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزه‌های اخلاقی، شخصیت اخلاقی.
مدل فضای اخلاقی کوهن (۱۹۹۸)	فضای اخلاقی سازمان را به‌عنوان ادراک مشترک افراد نسبت به اصول شایع و متداول سازمانی، در مورد مسائل اصلی و مهم سازمان که محتوای اخلاقی و انسانی دارند. فضای اخلاقی سازمان: - مشکلات اخلاقی سازمان را معرفی می‌کند. معیارهایی برای حل آن‌ها مشخص می‌کند. - پیامدها و خروجی‌های سازمان را از نظر اصول اخلاقی مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

شاخص‌های رفتار فراتر از نقش مثبت: (رفتار شهروندی سازمانی): این رفتارها شامل، رفتار هنجاری کارکنان، رفتار کارکردی، اشتیاق به کار، کمک و یاری همکاران که به‌عنوان پیامدهای ساختار ارگانیک سازمان مطرح شده‌اند: نوآوری و ابتکارات فردی، اطاعت سازمانی، توسعه شخصی، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت از عملکرد و احساس وفاداری و تقویت سرمایه اجتماعی سازمان از شاخص‌های مثبت رفتار نقش است (Oregon, 1998). عواملی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد و رهبری نوین به‌عنوان عوامل ایجادکننده رفتار فراتر از نقش مثبت و دوری از رفتار فراتر از نقش منفی عمل می‌کنند.

شاخص‌های رفتارهای فراتر از نقش منفی: (رفتار ضد شهروندی سازمانی): این رفتارها شامل، رفتار ناهنجار کارکنان، رفتار غیر کارکردی، رفتار غیرمولد، لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن از کار و پرخاش و کینه‌توزی است که به‌عنوان پیامدهای ساختار مکانیک در سازمان مطرح شده‌اند (Bolino & Turnley, 2003).

رفتار ناهنجار کارکنان: رفتاری است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و خوب بودن یک سازمان و اعضای آن را تهدید می‌کند. این رفتارها در دانشگاه شامل: دیر حاضر شدن سر کار، مرخصی‌های بدون دلیل، استعلاجی تقلبی، حضور ناکارآمد، مشغول شدن به کار غیرمولد از قبیل تلفن و نهار و نماز و... مصرف بیهوده منابع سازمان.

رفتار غیر کارکردی: رفتارهایی است که در سطوح فردی، گروهی و سازمانی، پیامدهای منفی به‌دنبال دارد. رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌رساند. مانند باز گذاشتن شیر آب، روشن گذاشتن برق اتاق کار، استفاده بی‌جا از تلفن

رفتار غیرمولد: رفتارهایی است که به قصد آسیب‌زدن به سازمان انجام می‌شود. مانند اجتناب از کار، انجام نادرست وظایف، ناسزا و دشنام به مدیر و همکاران. خراب‌کاری در اتاق کار نسبت به سیستم‌های سرمایشی و گرمایشی و...

لجبازی و خودسری: رفتارهای آشکار کارکنان است که مغایر با سیاست‌ها، و انتظارات سازمان است. مانند انکار

صریح مقررات، امتناع از اشتراک گذاشتن اطلاعات، اعلام آشکار مخالفت خود با سازمان.

مقاومت در برابر اقتدار: این رفتار اغلب به صورت پنهان و آتش زیر خاکستر است. جبهه گیری در برابر سازمان، عدم رعایت حریم خصوصی افراد، دور زدن مدیران و همکاران.

طفره رفتن از کار: هر رفتاری که به قصد سرباز زدن و از زیر کار در رفتن از وظایف و مسئولیت های مربوط باشد. مانند تعطیل کردن کار، پاسخ ندادن به موقع به مکاتبات، در دسترس نبودن به هنگام تماس مدیران و همکاران، حضور فیزیکی بدون کار غیرمولد و پر کردن ساعات کاری بدون اثربخشی.

پر خاش و کینه توزی: رفتاری که در پاسخ به برخی خطاها در سازمان انجام می شود. از بین بردن اموال سازمان در صورت عدم ارتقا، در میان گذاشتن اسرار سازمان با دیگران، بزرگ کردن خطاهای کوچک سازمان، بهانه تراشی و اغراق.

شاخص های اخلاقی (ارگان): در رفتار فرانقش سازمانی در پنج بعد مشخص شده است (Organ, 1988):
رادمردی: نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط سخت سازمان بدون شکایت، توجه به جنبه های مثبت شغل، تفکر رشد شخصی با رشد سازمان،

فضیلت مدنی: تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی، ارائه تصویری مناسب از سازمان به نحوی که فرد خود را جزئی از یک کل می داند. فعالیت خارج از وظیفه در بهبود تصویر سازمان، ریسک به نفع سازمان. شناسایی فرصت ها و تهدیدات محیطی حتی با هزینه شخصی. احساس شهروندی مسئولانه برای سازمان.

وجدان: آن دسته از رفتارهای اختیاری که از حداقل الزامات نقش فراتر می رود. اضافه کاری بدون اضافه کار به نفع سازمان، زود حاضر شدن سرکار بدون دستمزد، عدم اختصاص وقت زیاد برای استراحت، نهار و نماز، تلفن و خانواده و...

نوع دوستی (رفتار کمک کننده): کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف است. کارکنانی که به افراد کم مهارت کمک می کنند. کمک داوطلبانه به همکاران، جلوگیری از وقوع مشکلات کاری،
ادب و نزاکت: تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش ها، و مشکلات کاری در رابطه با دیگران است. تزریق ادب به خود مدیران از ضرورت های سازمان است. مانند صحبت و احوالپرسی با همکاران رده پایین، نرفتن از آسانسور جداگانه و عدم اصرار به برخورد نکردن با کارکنان، عدم ایجاد حفاظت های چندلایه بین خود و کارکنان، عدم وجود تشریفات افراطی، وجود رفتار صمیمانه، عدم احساس مالکیت به سازمان و پست، عدم ایجاد حق برای خود و تکلیف برای کارکنان.

شاخص خود فهمی حرفه ای (Zeventis, 2006): دانشگاهیان تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه ای خود، به درک اخلاقی نائل می آیند و در مناسبات خود با موضوعات و سایر ذی نفعان اجتماعی، برای ارزش هایی اعتبار قائل شده و نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش ها پیدا می کنند.

شاخص فرامعیشتی (ABET, 2006): معنای اخلاق علمی، در عبور از مفهوم معیشتی آن فرصت ظهور می یابد. زمانی که کنشگران دانشگاهی در فعالیتهای حرفه ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می آیند، در این صورت سه سطح از فعالیت علمی و فناوری برای آن ها معنا می یابد: احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده، احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛ احساس رهاسازی از طریق باز توزیع فرصت ها، نقد قدرت.

شاخص های فردی و شخصیتی: شاخص های فردی مدیران، اعضای هیئت علمی و کارکنان:

باورهای فردی: با شاخص هایی چون احساس مسئولیت به دانشگاه، کمک به دانشگاه در مواقع اضطرار، احساس تعلق به دانشگاه، احساس تعلق به جامعه علمی، نقش پدران، روابط هدایت گرانه، مسئولیت در قبال نسل نخبه.

عوامل شخصیتی (مسئولیت پذیری کارکنان): بها دادن به موضوعات مسئولیت پذیری کارکنان،

روحیه پاسخگویی و خودکنترلی در ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و جبران خدمات به جهت ارتقای سطح عوامل شخصیتی.

عوامل همگنی (صمیمیت در سازمان): برخورد با کارکنان مطابق با ویژگی‌های شخصیتی افراد و احترام به نظرات آنان، بالا بردن میزان اعتماد سازمانی با اطمینان دادن به کارکنان به عنوان نیروهای ارزشمند و قابل اتکای سازمان.

تعهد سازمانی: آگاه کردن کارکنان از میزان هزینه صرف شده برای آموزش و آماده‌سازی کارکنان، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی؛ مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها؛ ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخورد کاری؛ حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب محیط کار؛ محول کردن مسئولیت به افراد.

شاخص‌های رفتارهای فراتر از نقش مدیران: انگیزه بخش در رفتارهای فراتر از نقش کارکنان
مدیریت دانشگاه: مدیریت اثربخش؛ مشوق‌های سمبولیک؛ انتخاب استاد و پژوهشگر نمونه، کارمند نمونه، سیستم ارتقا و ارزشیابی فعالیت کارکنان و اعضای هیئت علمی، رابطه کیفی مدیر و کارکنان، احساس عدالت در رفتارها، رویه‌های منصفانه مدیریت، یادگیری مشاهده‌ای از رفتار مدیران و نفوذ اجتماعی مدیران بر کارکنان.
مدیریت دانشکده: تقویت محیط دوستانه، تقویت نظام شورایی و مشارکتی در تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌های ترویجی اجتماعی و برخورد عادلانه با همه کارکنان؛ محیط روانی و ظاهری دانشکده؛ ماهیت رشته علمی دانشکده.

مدیریت واحدها: سیستم مناسب ارتباطات، رفع نارسایی‌های ارتباطی بین همکاران، عدم سوگیری به نفع یکی و به ضرر دیگری، سیستم بازخور مؤثر و مناسب؛ توجه به عوامل روحی، روانی همکاران، توجه به موانع عمده ارتباطی نظیر تفاوت‌های فرهنگی، زبانی و انگیزشی، عوامل ایجاد اختلال در ارتباطات؛ استفاده از شیوه ارتباطات دو جانبه برای بهبود.

طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا

به منظور طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای متناسب با مأموریت سوم برنامه راهبردی دانشگاه تهران، رفتارهای فراتر از منابع انسانی دانشگاه در تحقق اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان شاخص‌های الگوی مذکور بررسی شده‌اند. در این الگو، دو دسته رفتارهای فراتر از اخلاق شامل رفتارهای فراتر از اخلاق مثبت (رفتار شهروندی سازمانی) و رفتارهای فراتر از اخلاق منفی (رفتار ضد شهروندی سازمانی) مورد توجه قرار گرفته‌اند. براساس نتایج تحقیقات موجود، رفتارهای منابع انسانی در موقعیت حاضر، یک ساختار مکانیک تلقی می‌شود. در این ساختار؛ نقش ساختار و عملکرد مدیران دانشگاه، در شکل‌گیری باورهای فردی و سازمانی کارکنان، منجر به بروز رفتارهای فراتر از اخلاق منفی (رفتار ضد شهروندی سازمانی) می‌شود. طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا و ارتقای اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی منابع انسانی دانشگاه به‌ویژه کارکنان، در گرو تغییر رویکرد از ساختار مکانیک به ساختار ارگانیک است. بنابراین الگوی اخلاق حرفه‌ای دانشگاه که به رفتار فراتر از اخلاق منفی انجامیده، در شاخص‌ها و روابط زیر مشخص شده است:

ساختار مکانیک: شاخص‌های مرتبط با ساختار سازمانی، شاخص‌های مدیریت و شاخص‌های فردی به الگوسازی منفی اخلاق حرفه‌ای منجر شده و موجب بروز رفتارهای فراتر از اخلاق منفی (رفتار ضد شهروندی سازمانی) می‌شوند:

● **شاخص‌های ساختار سازمانی دانشگاه:** وجود شاخص‌های انتصاب، عدم شایسته‌گزینی در احراز پست‌ها، عدم شایسته‌گزینی در ارتقا و نبود شاخص‌های اثربخش، محوریت اعضای هیئت علمی، عدم توجه به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، محوریت آموزش و بی‌توجهی به پژوهش، نگرش ویتروینی به رفتار فراتر از اخلاق (زمینه‌سازی برای جعل و تقلب)، نبود ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی‌ها نظام ساعت کاری و حضور بدون ارزیابی عملکردها.

در الگوی مطلوب؛

ساختار ارگانیک؛

ساختار سازمانی،

شخصیت‌سازی فردی

و باورها، رفتارهای

فراتر از اخلاق مثبت (رفتار

شهروندی سازمانی) و

الگوی اخلاق حرفه‌ای

مأموریت‌گرا طراحی

شده است

● **شاخص‌های مدیران (درون و برون‌سازمانی):** استفاده از برند دانشگاه به‌عنوان نردبان ترقی و رشد شخصی، فراموش کردن دانشگاه بعد از احراز مشاغل و پست‌های دولتی، استفاده از دانشجویان به‌عنوان ابزار در انجام فعالیت‌های علمی، سوءاستفاده از عنوان تکلیف در پذیرش پست‌های اجرایی.

● **شاخص‌های فردی و باورهای شخصیتی:** اولویت‌های فردی، رفتار معیشتی، عدم احساس مسئولیت به دانشگاه، اضطراری ندانستن اهداف سازمان، احساس تعلق صوری و نمایشی. احساس تعهد صوری، برگزاری جلسات پشت درهای بسته و عدم اطلاع رسانی مناسب نسبت به هزینه‌ها و درآمدها، وجود انواع حقوق و دستمزدها، مأموریت‌ها و... احساس بی‌عدالتی و تبعیض بین کارکنان.

● شاخص‌های رفتارهای فرانتش (منفی):

رفتار ناهنجار کارکنان: دیر حاضر شدن سرکار، مرخصی‌های بدون دلیل، استعلاجی تقلبی، حضور ناکارآمد، مشغول شدن به کار غیر مولد (تلفن، نهار، استراحت، طولانی‌شدن نماز؛ مصرف بیهوده منابع سازمان. **رفتار غیر کارکردی:** عدم مدیریت مصارف انرژی (باز گذاشتن شیر آب، روشن گذاشتن برق اتاق کار، استفاده بیجا از تلفن، استفاده غیرکاری از وسیله نقلیه، استفاده از همکاران زیردست جهت کار شخصی. **رفتار غیرمولد:** اجتناب از کار، انجام نادرست وظایف، ناسزا به مدیر و همکاران، خرابه‌کاری به سیستم سرمایش و گرمایش...

لجبازی و خودسری: انکار صریح مقررات، امتناع از اشتراک گذاشتن اطلاعات، اعلام آشکار عدم موافقت خود با سازمان.

مقاومت در برابر اقتدار: جهت‌گیری در برابر سازمان، عدم رعایت حریم خصوصی افراد، دور زدن مدیران و همکاران.

طفره رفتن از کار: تعطیل کردن کار، پاسخ ندادن به‌موقع مکاتبات، دسترس نبودن به هنگام تماس مدیران و همکاران، حضور فیزیکی بدون کار غیرمولد، پرکردن ساعات کاری بدون اثربخشی، اضافه کاری ناکارآمد. **پر خاش و کینه‌توزی:** از بین بردن اموال سازمان در صورت عدم ارتقا، در میان گذاشتن اسرار سازمان با دیگران، بزرگ کردن خطاهای کوچک سازمان، بهانه‌تراشی و ترک خدمت، ترک خدمت و غیبت از کار بدون دلیل موجه.

ساختار ارگانیک؛ شاخص‌های مرتبط با ساختار سازمانی، شاخص‌های مدیریت و شاخص‌های فردی به‌الگوسازی مثبت اخلاق حرفه‌ای منجر شده و موجب بروز رفتارهای فرانتش مثبت (رفتار شهروندی سازمانی) می‌شوند:

● شاخص‌های مرتبط با باورهای فردی:

عوامل شخصیتی: روحیه پاسخگویی، خودکنترلی، ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و جبران خدمات. **عوامل همگنی:** جو صمیمانه سازمان، برخورد با کارکنان مطابق با ویژگی‌های شخصیتی افراد و احترام به نظرات آنان، بالا بردن میزان اعتماد سازمانی با اطمینان دادن به کارکنان به‌عنوان نیروهای ارزشمند و قابل اتکای سازمان.

تعهد سازمانی: آگاه کردن کارکنان از میزان هزینه صرف‌شده برای آموزش و آماده‌سازی کارکنان، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی؛ مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها؛ روابط هدایت‌گرانه، مسئولیت در قبال نسل نخبه.

● شاخص رفتار فرانتش مثبت:

رفتار هنجاری کارکنان، رفتار کارکردی، اشتیاق به کار، کمک و یاری همکاران، نوآوری و ابتکارات فردی، اطاعت سازمانی، توسعه شخصی، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت از عملکرد و احساس وفاداری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد و رهبری، کمک داوطلبانه کارمند باتجربه به یک همکار جدیدالاستخدام، پیش‌بینی بروز مشکلی برای یکی از همکاران، آگاه

کردن همکاران از وقوع مشکل در واحد، رفتارهای نوع دوستانه و در نظر داشتن دیگران، رفتارهای کمک کننده و یاری گرانه اشاره به رفتارهای داوطلبانه برای کمک به دیگران، حضور مرتب در جلسات بدون استفاده از فرصت‌های غیبت مجاز، انجام و تکمیل وظایف محول قبل از موعد مشخص شده، جوانمردی و روحیه گذشت، چشم‌پوشی از برخی مشکلات جزئی در کار و سازمان، پرهیز از شکایت از مشکلات جزئی و تحمل آن‌ها، فضیلت مدنی و احساس تعلق به سازمان، احساس مسئولیت نسبت به موضوعات و مشکلات سازمانی، تعمیق دانش و مهارت‌های خود و بهره‌گیری از فرصت‌ها در توسعه فردی.

● شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا:

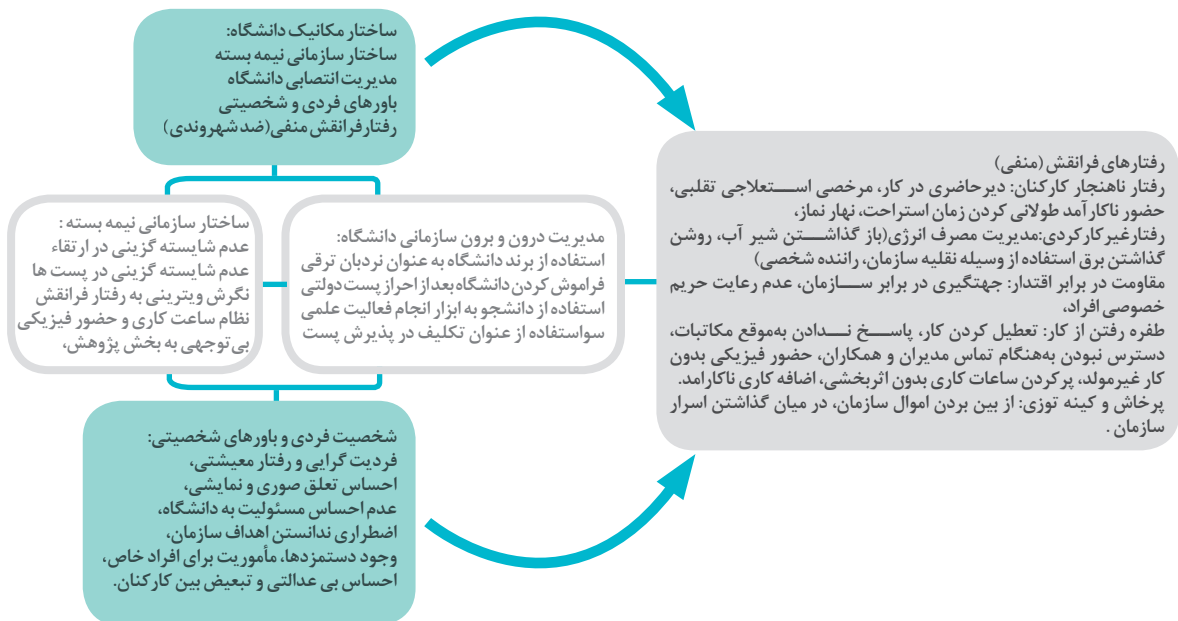
رادمردی: نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط سخت سازمان بدون شکایت، توجه به جنبه‌های مثبت شغل، تفکر رشد شخصی با رشد سازمان.

فضیلت مدنی: تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی، ارائه تصویری مناسب از سازمان به نحوی که فرد خود را جزئی از یک کل می‌داند. فعالیت خارج از وظیفه در بهبود تصویر سازمان، ریسک به نفع سازمان. شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیطی حتی با هزینه شخصی، احساس شهروندی مسئولانه برای سازمان.

وجدان: اضافه‌کاری بدون اضافه کار به نفع سازمان، زود حاضر شدن سرکار بدون دستمزد، عدم اختصاص وقت زیاد برای استراحت، نهار و نماز، تلفن و خانواده و...

نوع دوستی (رفتار کمک‌کننده): کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف است. کارکنانی که به افراد کم‌مهارت کمک می‌کنند. کمک داوطلبانه به همکاران، جلوگیری از وقوع مشکلات کاری، **ادب و نزاکت:** تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها، و مشکلات کاری در رابطه با دیگران است. تزیین ادب به خود مدیران از ضرورت‌های سازمان است. صحبت و احوال‌پرسی با همکاران رده پایین، نرفتن از آسانسور جداگانه و عدم اصرار به برخورد نکردن با کارکنان، عدم ایجاد حفاظت‌های چندلایه بین خود و کارکنان، عدم وجود تشریفات افراطی، وجود رفتار صمیمانه، عدم احساس مالکیت به سازمان و پست، عدم ایجاد حق برای خود و تکلیف برای کارکنان.

ترسیم الگوی رفتار فرائش (منفی) در وضعیت موجود دانشگاه تهران - نامطلوب



ترسیم الگوی اخلاق حرفه‌ای و رفتار فرانش (مثبت) در وضعیت مطلوب دانشگاه تهران



نتیجه گیری و پیشنهادها

تحقیق حاضر به دنبال بررسی رفتارهای فرانش منابع انسانی دانشگاه تهران، به منظور طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای برای تحقق مأموریت سوم (برنامه راهبردی دانشگاه تهران) است. دانشگاه در کنار فعالیت‌های آموزشی خود، نسبت به جامعه و نخبگان کشور، دارای مسئولیت‌های اجتماعی است. این مسئولیت عمدتاً بر دوش منابع انسانی دانشگاه (مدیران، اعضای هیئت علمی و کارکنان) است. بنابراین، تحقق این راهبرد، مستلزم اتخاذ رویکردها و رفتارهای فراتر از نقش رسمی و سازمانی است.

براساس مطالعات، تحقیقات موجود و تجارب علمی و مشاهده‌ای، دو نوع رفتار در بین منابع انسانی دانشگاه قابل مشاهده است.

در الگوی وضعیت موجود: رفتارهای فرانش منفی مسلط است که رفتار ضد شهروندی سازمانی نامیده می‌شود؛ در این الگو که ساختار مکانیکی نامیده شده، ساختار سازمانی دانشگاه، مدیریت درون و برون سازمانی، باورهای شخصیتی مبنای رفتارهای فرانش می‌شود. در ساختار سازمانی؛ وجود شاخص‌های انتصاب، عدم شایسته گزینی در احراز پست‌ها، عدم شایسته گزینی در ارتقا و نبود شاخص‌های اثربخش، محوریت اعضای هیئت علمی، عدم توجه به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، محوریت آموزش و بی توجهی به پژوهش، نگرش ویتروینی به رفتار فرانش و نظام ساعت کاری و حضور بدون ارزیابی عملکردها، مبنای رفتار فرانش است.

در شاخص مدیران (درون و برون سازمانی): استفاده از برند دانشگاه به عنوان نردبان ترقی و رشد شخصی، فراموش کردن دانشگاه بعد از احراز مشاغل و پست‌های دولتی، استفاده از دانشجویان به عنوان ابزار در انجام فعالیت‌های علمی، سوءاستفاده از عنوان تکلیف در پذیرش پست‌های اجرایی، مبنای رفتارهای فرانش قرار می‌گیرد. **شاخص‌های فردی و باورهای شخصیتی:** اولویت‌های فردی، رفتار معیشتی، عدم احساس مسئولیت به دانشگاه، اضطرابی نداشتن اهداف سازمان، احساس تعلق صوری و نمایشی. احساس تعهد صوری، برگزاری جلسات پشت درهای بسته و عدم اطلاع رسانی مناسب نسبت به هزینه‌ها و درآمدها، وجود انواع حقوق و دستمزدها، مأموریت‌ها و... احساس بی‌عدالتی و تبعیض بین کارکنان.

این شاخص‌ها منجر به رفتارهای فرانش (منفی) گردیده که رفتار ناهنجار کارکنان، رفتار غیر کارکردی، رفتار غیرمولد، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن از کار، کینه و پرخاشگری است. نتیجه این رفتارها، الگوی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر رفتار فرانش منفی و نامطلوب (رفتار ضد شهروندی) و عدم تحقق مأموریت سوم، اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی است.

در الگوی مطلوب: ساختار ارگانیک؛ ساختار سازمانی، شخصیت‌سازی فردی و باورها، رفتارهای فرانشی مثبت (رفتار شهروندی سازمانی) و الگوی اخلاق حرفه‌ای مأموریت‌گرا طراحی شده است. در این الگو، شخصیت‌سازی فردی در جهت پاسخگویی، خودکنترلی، ارزیابی عملکرد، جو صمیمانه سازمان، میزان اعتماد سازمانی با اطمینان دادن به کارکنان به‌عنوان نیروهای ارزشمند و قابل اتکای سازمان مبنای رفتار فرانشی می‌شود. به‌علاوه تعهد سازمانی، آموزش و آماده‌سازی کارکنان، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، روابط هدایت‌گرانه، مسئولیت در قبال نسل نخبه‌مدنظر است. رفتار فرانشی مثبت، شامل رفتار هنجاری کارکنان، رفتار کارکردی، کمک و یاری همکاران، نوآوری و ابتکارات فردی، اطاعت سازمانی، توسعه شخصی، عملکرد سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت از عملکرد و احساس وفاداری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد و رهبری، کمک داوطلبانه کارمند باتجربه به یک همکار جدیدالاستخدام، حضور مرتب در جلسات بدون استفاده از فرصت‌های غیبت مجاز، چشم‌پوشی از برخی مشکلات جزئی در سازمان، مبنای رفتارها قرار می‌گیرد. نتیجه رفتار فرانشی سازمانی؛ اتخاذ رفتارهای رادمردی، تحمل و گذشت، فضیلت مدنی، تصویر مناسب از سازمان، احساس شهروندی مسئولانه، زود حاضر شدن سرکار حتی بدون دستمزد، نوع دوستی (رفتار کمک‌کننده) و ادب و نزاکت، تزریق ادب به دیگران، عدم ایجاد حفاظت‌های چندلایه و تشریفات افراطی، رفتار صمیمانه، عدم احساس مالکیت به سازمان و پست است. نتایج این رفتارها، الگوی اخلاق حرفه‌ای مطلوب و مأموریت‌گرا و تحقق مأموریت سوم برنامه رهبردی دانشگاه تهران خواهد بود ■

159. (In Persian).

ABET: Code of Ethics of Engineers, Accreditation Board for Engineering and Technology, Chicago, 2006a.

ABET: Suggested Guidelines for Use with the Fundamental Canons of Ethics. Accreditation Board for Engineering and Technology, 2006b.

Akan, O. H., Allen R. S., & White, C. S. (2009). Equity sensitivity and organizational citizenship behavior in a team environment. *Small Group Research*, 40, 94-106.

Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-78.

Bowler WM, Halbesleben JR, Paul JR. (2010). If you're close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader-member relationships in follower, leader, and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives. *Human Resource Management Review*; 20(4): 309-316.

Beheshtifar M, Nikoee Moghadam M. (2010). Relation of ethical behavior with jobsatisfaction. *Ethics in Science and Technology*; 5 (1, 2): 1. (In Persian).

Braxton J. (2011). Proper EM, Bayer AE. Professors behaving badly: faculty misconduct in graduate education. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Chye Koh H, Boo EFHY. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Manag Decis*. 2004;42(5):677-93. DOI: 10.1108/0025174 0410538514

Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences, the Subcommittee on Research Ethics and Scholarly Integrity (2006). The Statement on Research Ethics and Scholarly Integrity

Campbell E, Thiessen D. (2010). Perspectives on the ethical bases of moral agency in teaching.

Comeau DJ, Griffith RL. (2005). Structural interdependence, personality, and organizational citizenship behavior: an examination of person-environment interaction. *Personnel Review*; 34(3): 310-330.

Chou SY, Lopez-Rodriguez E. (2013). An empirical examination of service-oriented organizational citizenship behavior: The roles of justice perceptions and manifest needs. *Managing Service Quality*; 23(6): 474-494.

Chung B S T. (2002). Quality in higher education: Policies and practices. A Hong kong perspective, introduction and research approach. *Journal of Educational Management*; 17(3).

Elanain HMA. (2010). Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior. *Cross Cultural Management: An International*

فهرست منابع

آرین پور، مهلا، محرابی، ناهید (۱۳۹۵): الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۱۱، شماره ۴. پورعزت، علی اصغر، قلی‌پور، آرین و دیگران (۱۳۹۱): "شناسایی عوامل مؤثر و پیامدهای رفتار غیردانشگاهی در میان اساتید دانشگاه"، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۷، شماره ۲.

خیاط مقدم، سعید، طباطبایی نسب، مهدیه (۱۳۹۵): مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۱۱، شماره ۱. رضایی، قباد، محمد عدل و دیگران (۱۳۹۵): ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، مجله پژوهش سلامت، شماره ۲.

سلیمی، سعید، بخشعلی‌زاده، و دیگران (۱۳۹۶): رابطه فلسفه اخلاقی و رفتار فرانشی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۲. سمیرا پور، سعید، مرتضوی (۱۳۹۵)، خوشه‌بندی و اولویت‌بندی رفتار مدیران در تقویت رفتار فرانشی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۵، شماره ۳.

سلاجقه، آریتا، صفری، ثنا (۱۳۹۴): رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد اساتدان دانشگاه، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۱۰، شماره ۳.

علوی، بابک، قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸): شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای فراتر از نقش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (مطالعه دانشگاه صنعتی شریف): فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۴، شماره ۱۴.

عباس‌پور، عباس: زندیان، هادی و قادرم‌سز، حبیب‌الله (۱۳۹۴): بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر عضو، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۴.

قنبری، سیروس، اردلان، محمد رضا و دیگران (۱۳۹۴): اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۱۰، شماره ۲.

فراست‌خواه، مسعود (۱۳۸۸): اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۷، شماره ۱.

محمدی سالاری، فرزاد (۱۳۹۵): ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر توسعه پابندی کارکنان به رفتارهای اخلاقی در اداره کل امور مالیاتی، پژوهشنامه مالیات، شماره ۲۹.

Arasteh H, Jahed H. (2011). Considering ethics in universities and higher education centers, a choice for improving behavior. *Science Cultivation Journal*; 1 (2): 31-40. (In Persian).

Akwasi A. (2004). The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States. *J Bus Econ Res*; 2(9):55-72.

Abolhassan F, Rezaeemaneh B. Administrative Ethics: A journey to the past and present. *Management studies in Iran*; 2005.

Amiri A N, Hemati M, Mobini V. (2010). Professional ethics necessary for agencies. *Journal of Moral Cognition*; 4: 137-

- Behavior on Employee Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Perceived Supervisor Fairness in the Social Exchange Process. A Dissertation submitted to the Faculty of Claremont Graduate University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology. Claremont, California, UMI Number: 3053053.
- Rubin, R. G. (2013). Organizational Citizenship Behavior in the Public Library and Its Relationship to Leader-Member Exchange and Perceived Supervisor Support. A Dissertation presented to the Faculty of the Simmons College Graduate School of Library and Information Science for the Degree of Doctor of Philosophy, UMI Number: 3586983.
- Rahimi H, Aghabaei R. (2013). Relationship between organizational culture and professional ethics faculty at University of Kashan. *Journal of Medical Education Strategies*; 6(2). (In Persian).
- Rezaee Dizgah M, Azadeh Deh M R, Farhabed F, Gharadaghi S. (2011). Examine the relationship between organizational citizenship behavior and service quality in hospitals Gilan. *Journal of Gilan University of Medical Sciences*; 20(80): 10-15. (In Persian).
- Runhaar P, Konermann J, Sanders K. (2013). Teachers' organizational citizenship behavior: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*; 30: 99-108.
- Sahraei MT. (2007). Prophet method in managing thoughts and political behaviors. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology, Research Center for Cultural and Social Studies Publication. P. 115- 117. (In Persian).
- Sarmadi MR, Shalbaf O. (2007). Ethics in Total Quality Management. *Ethical in Science and Technology*; 2(3): 99-110. (In Persian).
- Salis E. (2001). Total Quality Management in Education, translated by Syed Ali Haghighi. Tehran: Publishing Fresh Air. (In Persian)
- Schwartz MS. Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*. 2013;56(1):39-50. DOI: 10.1016/j.bushor.2012.09.002
- Sheikh MH. Factors affecting the health and growth of the administrative system of moral values. *Manag Res*. 2011;1(2):99-126.
- Sobhaninejad M, and Afshar A. (2008). Explain the nature and components of quality assessment in higher education system in order to identify challenges and design some innovative methods. *Knowledge of Islamic Studies at the University*. p. 40. (In Persian).
- Turnipseed, D. L., & Wilson, G. L. (2009). From disruption to required: The migration of organizational citizenship behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 201-210.
- university Toronto Canada. Information Eric. 10. Shorinajad AA. (2005). The culture of behavioral science. 1st ed. Tehran: Amirkabir publications. (In Persian)
- Valentine S. (2008). Professional ethical standards, corporate social responsibility and the perceived role of ethics and social responsibility. *J Bus Ethics*; 82(3):657-66.
- Walumbwa, F. O., Wu, C., & Orwa, B. (2008). Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior: The role of procedural justice climate perceptions and strength. *The Leadership Quarterly*, 19, 251- 265.
- Yen, H. R., Li, E. Y., & Niehoff, B. P. (2008). Do organizational citizenship behaviors lead to information system success? *Information & Management*, 45, 394-402.
- Yoon, C. (2008). The effects of organizational citizenship behaviors on ERP system success. *Computers in Human Behavior*, InPress
- Yates LA. (2014). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Values- Based Leadership*; 7(1): 1-15.
- Yilmaz K, Tasdan M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*; 47(1): 108-126.
- Zheng W, Zhang M, Li H. (2012). Performance appraisal process and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*; 27(7): 732-752.
- Journal; 17(2): 170-192.
- Faghihi A, Rezaei Manesh B. (2006). Business Ethics. *Journal of Management Studies*; 47: 53-60. (In Persian).
- Farmahini Farahani M, Maleki M, Fazel Alaf A. (2014). Identify and codify the components student code of ethics. *Ethics in Science & Technology*; 9(3): 1. (In Persian).
- Gharamaleki A. (2003). Professional ethics. Tehran: Majnoon Publication. P. 105. (In Persian)
- Gharamaki A. (2006). Ethics in business organizations. Qom: Majnoon Publishing. (In Persian).
- Gharamaleki AF. Promoting the fundamental principles of professional ethics at the University *J Res Ethic*. 2009;1(3):265-79.
- Gharamaleki A. (2011). The basics of promoting the professional ethics in universities; (9-1). (In Persian). Available at: <http://www.isna.ir/fa/content/69801/default.aspx>. Accessed: 10 June, 2013
- Gholipour A, Tahmasebi R, Monavarian A. (2010). Effect of party loyalty on organizational citizenship behavior in public organizations. *Management Research in Iran*; 14(66): 29-54. (In Persian).
- Ghosh, K. (2015). Benevolent leadership in not-for-profit organizations: Welfare orientation measures, ethical climate and organizational citizenship behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 36 No. 5, 592-611.
- Hooman H. Structural equation modeling using LISREL software (with modification). Tehran: The study, designing books Humanities University; 2013.
- International Congress of Ethics in Education. (2012). Medical University of Tehran. (In Persian). Available at: <http://icee.tums.ac.ir>. Accessed: 9 June, 2012.
- Javad A. External factors affecting commercializing research results. *J Res Plan High Edu*. 2013;19(1):45-68.
- Jos PH. Social Contract Theory Implications for Professional Ethics. *American Rev Pub Admin*. 2006;36(2):139-55. DOI: 10.1177/02750740052828 60
- Korkmaz T, Arpacı E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Social and Behavioral Sciences*; 1(1): 2432-2435.
- Lashkar Bolooki M. (2008). The framework of developing professional values and ethics in scientific researches. *Ethics in Science & Technology*; 3 (1, 2): 105 – 114. (In Persian).
- Liao, S. H., Chu, P-H, & Hsiao, P-Y. (2012). Data mining techniques and applications—A decade review from 2000 to 2011. *Expert Systems with Applications*, 39 (12): 303-311.
- Mirsepasi N. (2003). Strategic Human Resource Management and Labor Relations. Tehran: Publishing Mir.
- Moberg D J, Seabright MA. (2000). The development of moral imagination. *Business Ethics Quarterly*; 10(4): 845-851.
- Mohammadi R. (2009). Quality assessments for higher education: concepts, principles, methods, and criteria. Tehran: Sanjesh Organization Publication. (In Persian).
- Mottalebifard A, Navehebrahim A, Mohsenzadeh F. (2011). Recognizing professional and ethical indicators in university teaching from the perspectives of postgraduate students: A qualitative approaches. *Ethics in Science & Technology*; 6(3): 9- 16. (In Persian).
- Moeedfar S. Work ethic and its influencing factors in public office. *J Soc Welfare*. 2005;6(23):321-40. 4. Gharamaleki AF. Corporate ethics. Tehran: Saramad; 2008.
- Moghanizade Ashkezar M. (2006). The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach. [MA Thesis]. Tehran: Imam Sadeq University. (In Persian).
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Pennino CM. Managers and professional ethics. *J Business Ethics*. 2004;41(2):341-47. 9. Rabii A, Bigdeli M. Cultural Pathology Health Promotion Office in governmental and nongovernmental organizations. *Relig Commun*. 2013;18(39):187-205.
- Packbrown P. S, Thomas TM, Seymour JM. (2008). Infusing professional ethics into counselor education programs: a multicultural social justice perspective. *Journal of Counseling and Development*, (86): 296- 302
- Reis, M. J. (2002). The Effects of Supervisor Feedback