



Original Article (Quantified)

## The effect of intellectual capital and strategic leadership on organizational citizenship behavior with the moderating role of employees' professional ethics

Seyed Reza Mousavifard

Researcher and Professional doctorate student in business management, Kermanshah Industrial Management Organization, Iran

**Receive:**

17 May 2023

**Revise:**

13 July 2023

**Accept:**

10 September 2023

**Abstract**

The aim of the current research is to investigate the effect of intellectual capital and strategic leadership on organizational citizenship behavior with the moderating role of professional ethics of employees in the General Department of Education of Kermanshah province. The research is applicable in terms of purpose and causal in terms of descriptive-survey nature. The statistical population of the research was the employees of the General Department of Education of Kermanshah province, and the sample size was determined using the Cochran formula of 304 people. A simple random sampling method was chosen. The data collection method was field data collection, and the required tools were Bontis's (1998) intellectual capital, Lear's (2012) strategic leadership, Oregon and Kanowski's (1988) organizational citizenship behavior, and researcher-made professional ethics questionnaires. The method of data analysis was descriptive statistics and structural equation modeling using Spss26 and Amos24 software. The findings showed that intellectual capital has a significant and positive effect on organizational citizenship behavior by 66%. Strategic leadership predicted changes in organizational citizenship behavior by 46%, Also, the moderating role of professional ethics of employees between intellectual capital and strategic leadership with organizational citizenship behavior was confirmed, and the moderating rate of this variable was equal to 5% and 3.2%, respectively. The results showed that intellectual capital has a greater effect on organizational citizenship behavior than strategic leadership. Therefore, it is necessary to pay more attention to intellectual capital in order to improve organizational citizenship behavior in the organization.

**Keywords:**

intellectual capital,  
strategic management,  
organizational citizenship  
behavior,  
professional ethics of  
employees

**Please cite this article as (APA):** mousavifard, S. R. (2024). The effect of intellectual capital and strategic leadership on organizational citizenship behavior with the moderating role of employees' professional ethics. *Management and Educational Perspective*, 6(1), 39-64.

<b>Publisher:</b> Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.402705.1210	
<b>Corresponding Author:</b> Seyed Reza Mousavifard	20.1001.1.27169820.1403.6.1.5.0	
<b>Email:</b> s.r.mousavifard2020@gmail.com	<b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0	

## Extended abstract

### Introduction

Organizational citizenship behavior is a unique, voluntary and extra-task behavior that is effective in increasing the efficient performance of the organization and is directly or indirectly organized by the organization's formal reward system (Baharond et al, 2018). Organizational citizenship behavior is an extra-task behavior that exists in the organization among employees, which makes organizational communication stronger in order to solve internal organizational problems. In other words, employees who have good citizenship behavior voluntarily try to solve organizational problems and challenges and reduce the amount of organizational anomalies. Therefore, intellectual capital and strategic leadership can be used to improve and upgrade this important organizational component. Organizations use various resources to grow and improve in the competitive arena and increase their value, because knowledge is considered the most important capital of the organization. As a result, intellectual capital is considered a main and important element in the management of organizations (Peralta et al, 2018). The intellectual capital of a company's employees combines knowledge, experience, intellectual property and information that can be used to create long-term value (Minoja & Romano, 2021). In addition to the many effects of intellectual capital, strategic leadership is of great importance in improving organizational citizenship behavior. Strategic leadership is conceptualized as the process of forming a vision for the future, rendering it to subordinates, stimulating and motivating followers, and participating in strategy-supportive exchanges with peers and subordinates (Malkawi et al, 2017). Despite the high effects of intellectual capital and strategic leadership in organizations, as well as organizational citizenship behavior, it can be said that the professional ethics of employees can be considered a moderating factor. Professional ethics is a set of rules that people must follow voluntarily and based on the call of their conscience and nature in doing professional work; without having an external requirement, or suffer legal punishments in case of violation (Jeong et al, 2017). In line with the stated content, it can be said that the absence or low level of professional ethics of employees can play a moderating role and reduce the effects of strategic leadership and intellectual capital, and on the other hand, the existence of professional ethics of employees with their clients and colleagues within the organization can improve organizational citizenship behavior. According to the stated contents, this research tries to answer the question: what is the extent of the effects of intellectual capital and strategic leadership on organizational citizenship behavior with the moderating role of professional ethics of employees in the General Department of Education of Kermanshah province?

### Theoretical Framework

The term intellectual capital was first expressed by John Kenneth Galbraith (1969) (Bellucci et al, 2020). He not only mentions intellectual capital as a fixed asset, but also considers it an ideological process and a means to achieve a goal. Since 1982, the Organization for Economic Cooperation and Development has conducted many researches in the field of intellectual capital, and many researches have been conducted in European countries such as the Netherlands, Norway, Sweden, Denmark, Ireland, etc (Hemati & Mehrabi, 2011). Intellectual capital is generally divided into three dimensions: human capital, structural capital, and communication capital. Human capital is the most valuable asset of the organization, and the source of creativity and innovation. Human capital is considered a basic and primary part for the components of intellectual capital activities. Human capital includes knowledge, skills, experience and wisdom of people (Beattie & Smith, 2010). Strategic leadership is the ability to create a strategic vision for the organization and motivate others to accept that vision. Its



most important characteristics are: 1) foresight, eloquence and stability; 2) commitment; 3) ability to receive information; 4) willingness to delegate authority and power; 5) political shrewdness" (Jaliliayn, 2021). The main goal of strategic leadership is the long-term survival of the organization in line with the main business goals. However, it also aims to achieve above-average profits at the same time. Therefore, the primary goal of strategic leadership is to gain profit (Tutar et al, 2011). Oregon et al (1988) used the term organizational citizenship behavior for the first time and defined it as follows: conscious and insightful individual behavior that is not directly and explicitly recognized by the formal reward system and generally improves the organization's functions. Researchers found that many factors influence organizational citizenship behavior; factors such as commitment, satisfaction, organizational justice, leadership style, personality traits, job characteristics and organizational characteristics (MohammadKhani et al, 2013). At first, the concept of professional ethics was used to mean work ethics and business ethics. Even today, some writers of professional ethics use the primary meaning of this concept to define it (Abbaspour & Hosseinzadeh, 2019). Professional ethics has many benefits for the organization from the internal aspect in terms of improving relations, improving the atmosphere of understanding and reducing conflicts, increasing the commitment and more employees and reducing costs due to control, and from the point of view of social responsibility, affects moral commitment in Paying attention to the importance of stakeholders, profitability increase, and competitive advantage by increasing the legitimacy of the organization and its actions (Chokprajakchat & Sumretphol, 2017).

### Methodology

The current research is applicable in terms of purpose, and causal type of descriptive-survey in terms of nature. The type of data is quantitative and the required tool is a questionnaire. The method of collecting information is library-type, and the required tool is to scan books, articles and theses. The statistical population of the research is the employees of the General Department of Education of Kermanshah province. The size of the population is 1450 people; from which, by using Cochran's formula, 304 people were selected as a sample. The sampling method is simple due to the lack of access to the entire random statistical population. The data collection method was field data collection, and the required tools are questionnaires of intellectual capital of Bontis (1998), strategic leadership of Lear (2012), organizational citizenship behavior of Organ & Kanoski (1988), and researcher-made professional ethics. The data analysis method is descriptive statistics (mean and standard deviation) and structural equation modeling. The test to check the normality of the data is Kolmogorov-Smirnov. The software used is Spss26 and Amos24.

### Discussion and Results

1. The results of structural equation modeling and model fitting showed that intellectual capital predicts changes in organizational citizenship behavior by 66%.
2. The results of structural equation modeling and model fitting showed that intellectual capital predicts changes in organizational citizenship behavior by 46%.
3. The significance level of 0.019 and the positive figure of 2.355 (which is more than 1.96) of the t-statistic indicates the significant and incremental effect of professional ethics as a moderating variable. Therefore, the third hypothesis of the research regarding the impact of intellectual capital on organizational citizenship behavior with the moderating role of professional ethics is confirmed.
4. The significance level of 0.019 and the positive figure of 2.365 (which is more than 1.96) of the t-statistic indicates the significant and incremental effect of professional ethics as a

moderating variable. Therefore, the third hypothesis of the research regarding the effect of strategic leadership on organizational citizenship behavior with the moderating role of professional ethics is confirmed.

### **Conclusion**

One of the most important organizational variables is organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior is defined as the positive and constructive communication and interaction between employees and their managers, which can improve morale and teamwork in the organization. Organizational citizenship behavior requires special attention to satisfaction, job security and etc. in employees so that they can have an acceptable relationship with their colleagues and support each other in dealing with organizational problems. Organizational citizenship behavior is more observed in organizations where conflicts are at their lowest level and organizational knowledge and management knowledge are at a high level. Therefore, it can be said that intellectual capital as an efficient and effective approach can improve organizational citizenship behavior, in the sense that organizations that have sufficient knowledge and experience can solve their internal problems in a peaceful way. Employees with knowledge and experience often do not have many problems with each other, and if a conflict arises, they can easily resolve it. This is where intangible assets such as intellectual capital can help a lot in solving intra-organizational disputes and improving organizational morale and culture, so that employees can belong to the organization and be committed to organizational activities.

The existence of organizational citizenship behavior makes employees have extra-duty interactions and communication with each other and help each other in dealing with problems. These factors make employees treat their clients more favorably and consider answering them as a matter of course. Organizational citizenship behavior creates a mutual and peaceful relationship between employees with each other, employees with managers and employees with clients. Therefore, strategic leadership as an efficient approach can improve organizational citizenship behavior to an acceptable level. Strategic leadership envisages a vision for the organization and tries to achieve this vision by motivating employees. Achieving the vision in any organization requires motivation, morale, efficiency, mobilization of resources and facilities, communication and constructive interactions in the organization and so on. Without these factors, it is not possible to achieve the developed vision. Therefore, it can be said that due to the nature of strategic leadership, which has the role of formulating a vision in the organization by creating motivation and working spirit in its employees and tries to improve communication between employees, it can have an effect on organizational citizenship behavior.

One of the variables that can moderate the effect of intellectual capital on organizational citizenship behavior is the professional ethics of employees. Although there is a high level of intellectual capital in the organization, the lack of professional ethics of the employees in the organization causes unfavorable behavior of organizational citizenship, and intellectual capital cannot play a significant role in improving the behavior of organizational citizenship. Therefore, the professional ethics of employees is very effective and important and can determine the fluctuation of organizational citizenship behavior. Also, the professional ethics of employees can moderate the effect of strategic leadership on organizational citizenship behavior. The existence of professional ethics of employees in all departments of an organization has a significant impact, and its absence can create organizational challenges, one of which is the weakening of strategic leadership and organizational citizenship behavior.

علمی پژوهشی (کمی)




## تأثیر سرمایه فکری و رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه‌ای کارکنان

سید رضا موسوی فرد 

پژوهشگر و دانشجوی دکتری حرفه‌ای مدیریت کسب و کار، سازمان مدیریت صنعتی، کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

<b>چکیده</b>	تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷
هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه فکری و رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه‌ای کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع علی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه بودند که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۴ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار موردنیاز استفاده از پرسشنامه‌های سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸)، رهبری استراتژیک لیر (۲۰۱۲)، رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۸۸) و اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از دو نرم‌افزار Spss26 و Amos24 بود. یافته‌ها نشان داد که سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی به میزان ۶۶ درصد تأثیر معنادار و مثبتی دارد. رهبری استراتژیک به میزان ۴۶ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی نمود؛ همچنین نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه‌ای کارکنان بین سرمایه فکری و رهبری استراتژیک با رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت که میزان تعدیل‌کنندگی این متغیر به ترتیب برابر با ۵ درصد و ۳/۲ درصد بود. نتایج نشان داد که سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بیشتری را نسبت به رهبری استراتژیک دارد. لذا توجه بیشتر به سرمایه فکری در جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان امری ضروری می‌باشد.	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲
	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۹
	<b>کلید واژه‌ها:</b> سرمایه فکری، رهبری استراتژیک، رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای کارکنان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): موسوی فرد، سید رضا. (۱۴۰۳). تأثیر سرمایه فکری و رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه‌ای کارکنان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۱۹(۱). ۳۹-۶۴.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2023.402705.1210">https://doi.org/10.22034/jmep.2023.402705.1210</a>	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	20.1001.1.27169820.1403.6.1.5.0	نویسنده مسئول: سید رضا موسوی فرد
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: s.r.mousavifard2020@gmail.com



## مقدمه

امروزه مباحثی همچون جهانی شدن، افزایش رقابتی، پیشرفت‌های روزافزون تکنولوژی در سازمان‌ها و رفتار شهروندی سازمانی بیش از گذشته برای سازمان‌های آموزشی و خدماتی اهمیت دارد (Taghvaei Yazdi et al, 2016). رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند؛ اما توسط وی انجام شده و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند (Appelbaum et al, 2004). رفتار شهروندی سازمانی از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی از قبیل: جو سازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی، کاهش تمایل ترک شغل، کاهش غیبت و رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تأثیرگذاری بر بهبود عوامل برون‌سازمانی همچون رضایت مشتری، افزایش کیفیت خدمات و ... موجب بهبود کیفیت در عملکرد کارکنان می‌شود (Shamsi et al, 2015). رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی می‌شود (Baharond et al, 2018). مطالعات مختلف نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی اثرات مثبتی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان دارد (Torlak et al, 2021). رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار فراوظیفه‌ای است که در سازمان میان کارکنان وجود داشته که باعث می‌شود ارتباطات سازمانی به شکل قوی‌تری صورت گیرد تا مشکلات درون سازمانی مرتفع شود. به عبارت دیگر کارکنانی که دارای رفتار شهروندی مطلوبی هستند داوطلبانه تلاش می‌کنند تا مشکلات و چالش‌های سازمانی مرتفع گردد و میزان ناهنجاری‌های سازمانی کاهش یابد. از این رو جهت بهبود و ارتقاء این مؤلفه مهم سازمانی می‌توان از سرمایه فکری و رهبری استراتژیک بهره جست.

سازمان‌ها برای رشد و ارتقاء در عرصه رقابتی و افزایش ارزش خود از منابع متنوعی استفاده می‌کنند، زیرا دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان در نظر گرفته می‌شود. در نتیجه، سرمایه فکری یک عنصر اصلی و مهم در مدیریت سازمان‌ها تلقی می‌شود (Peralta et al, 2018). سرمایه فکری آگاهی کارکنان شرکت‌ها، دانش، تجربه، مالکیت معنوی و اطلاعاتی را که می‌تواند برای ایجاد یک ارزش بلندمدت استفاده شود، ترکیب می‌کند (Minoja & Romano, 2021). به گفته وانگ و همکاران (Wang et al, 2020) سرمایه فکری را می‌توان کل دارایی‌ها، روابط، دانش و ظرفیت‌های نامشهود یک سازمان نامید که برای حفظ محیط یک سازمان به کار می‌رود. مفهوم سرمایه فکری برای چندین دهه مورد بحث قرار گرفته است، اما در مورد تعریف آن هیچ توافقی وجود ندارد. سرمایه فکری به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود، یک منبع حیاتی برای عملکرد و توانایی شرکت برای ایجاد نوآوری، ایجاد و حفظ مزیت رقابتی محسوب می‌شود و مدیریت دانش باید از سرمایه فکری به عنوان منبعی برای تولید ارزش و اولویت عملکرد سازمان‌ها استفاده کند (Cabrilo & Dahms, 2018). سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت یک سازمان بسیار مهم تلقی می‌شود و اهمیت دانش به عنوان یک دارایی مهم و باارزش برای سازمان‌های معاصر باعث شده است تا نحوه کسب، توسعه، بهره‌برداری، اداره صحیح و ارتقای آن به یکی از مسئولیت‌ها و چالش‌های اساسی سازمان‌ها تبدیل شود (Norozzi et al, 2017). سرمایه فکری به رویکرد جدیدی از اهمیت قابلیت‌ها و دانش شرکت در اقتصاد مربوط می‌شود و به دیدگاه و نگرش راهبردی جدید مدیریتی منجر می‌شود. سرمایه فکری را می‌توان با تمرکز بر بهره‌وری از منابع نامشهودی که منابع فکری و منابع مبتنی بر دانش هستند، مشخص کرد (Pedro et al, 2018). سازمانی که دارای دانش و تجربه کافی در امر

خدمت‌رسانی باشد و از اطلاعات به‌روز سازمانی در جهت بهبود عملکرد خود استفاده نماید، می‌تواند سازمانی مشارکتی و کارکنانی با داشتن روحیه داوطلبانه جهت مرتفع ساختن مشکلات درون‌سازمانی و حتی برون‌سازمانی داشته باشد که این مطلب همان رفتار شهروندی سازمانی را پاسخ می‌دهد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که سرمایه فکری عامل مؤثری در بهبود رفتار شهروندی سازمانی به شمار می‌آید (Hamawandy et al, 2021). علاوه بر اثرات بسیار سرمایه فکری، رهبری استراتژیک از اهمیت بالایی در جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی برخوردار است.

رهبری یکی از وظایف اصلی مدیریت سازمانی است؛ چرا که رهبری قوی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا به‌طور فزاینده‌ای رقابتی شوند (Pitelis & Wagner, 2019). رهبری استراتژیک به عنوان فرایند شکل‌گیری چشم‌اندازی برای آینده، مخابره آن به زیردستان، تحریک و ایجاد انگیزه در پیروان و مشارکت در مبادلات حمایتی استراتژی با هم‌تایان و زیردستان مفهوم‌سازی می‌شود (Malkawi et al, 2017). رهبری استراتژیک به‌عنوان مجموعه‌ای از فرآیندهای تعریف شده است که درجه‌ای را تعیین می‌کند که در آن سازمان‌ها در ایجاد پیوندهای سالم بین افراد، فن آوری، فرآیندهای کسب‌وکار و فرصت‌های شغلی با هدف افزودن سرمایه‌های اقتصادی و اجتماعی و کارکنان مؤثر هستند (Obeidat, 2019). تئوری رهبری استراتژیک بر این تمرکز دارد که رهبران استراتژیک ائتلاف غالب سازمان هستند و معمولاً شامل یک تیم مدیریت ارشد است. رهبران استراتژیک خاص آن‌هایی هستند که رفتارهای کلیدی را نشان می‌دهند و سازمان را قادر می‌سازند تا استراتژی خود را به‌طور مؤثر اجرا کند (Bowers et al, 2017). نظریه رهبری استراتژیک نشان می‌دهد که جمعیت‌شناسی و رهبری مدیر ارشد نقش مهمی را در فرمولاسیون استراتژی ایفا می‌کند و اجرای راهبرد مؤثر نیاز به دانش‌های خاص، مهارت‌ها و سبک‌های رهبری تصمیم‌گیرندگان کلیدی دارد (Waez Ghasemi & Zad, 2019). همان‌طور که از تعریف رهبری استراتژیک بر می‌آید این نوع سبک رهبری می‌تواند برای سازمان چشم‌انداز مطلوبی را ایجاد نماید و برای پذیرش آن در کنارکنان ایجاد انگیزه نماید. در همین راستا می‌توان اذعان نمود که یکی از چشم‌اندازهای سازمان می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی در بالاترین سطح در میان سازمان‌های رقیب باشد. با وجود اثرات بالای سرمایه فکری و رهبری استراتژیک در سازمان‌ها و همچنین رفتار شهروندی سازمانی می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند یک عامل تعدیل‌کننده محسوب گردد.

منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (Jeong et al, 2017). به همین دلیل بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاق احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو تلاش کرده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب‌وکار گام نهاده می‌شود، اخلاق کار و یا اخلاق حرفه‌ای شغلی به میان می‌آید (Kisalay, 2017). در راستای مطالب بیان شده می‌توان گفت که فقدان یا سطح پایین اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند نقشی تعدیل‌کننده باشد و اثرات رهبری استراتژیک و سرمایه فکری را کاهش دهد و از سوی دیگر وجود اخلاق حرفه‌ای کارکنان با ارباب‌رجوعان خود و همکاران درون سازمان می‌تواند موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی گردد.

آموزش و پرورش به عنوان مهم‌ترین رکن آموزشی و تربیتی در کشور شناخته می‌شود که با مباحث پیچیده مدیریتی بسیاری روبرو می‌باشد. یکی از این مباحث پیچیده رفتار شهروندی سازمانی است که از اهمیت بالایی برخوردار است و توجه ویژه به آن در راستای بهبود و ارتقاء آن می‌تواند اثربخشی و کارایی سازمان را افزایش دهد. سرمایه فکری و رهبری استراتژیک دو عامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی شناخته می‌شود که می‌تواند چالش‌های پیش‌روی آن را مرتفع سازد. اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه از این قاعده مستثنی نبوده و با توجه به کثرت ارباب‌رجوعان و شکایات‌های موجود در زمینه‌های مختلف نیازمند کارکنان و مدیرانی است که از نظر درون‌سازمانی ارتباطات مستحکم و قوی داشته باشند تا در صورت بروز هرگونه مشکلات به صورت داوطلبانه به یاری یکدیگر بشتابند. از این رو اخلاق حرفه‌ای کارکنان به عنوان نقشی تعدیل‌گر اهمیت این پژوهش را دوچندان می‌کند. به عبارت دیگر وجود اخلاق حرفه‌ای سطح بالا می‌تواند اثرات سرمایه فکری و رهبری استراتژیک را بیشتر نماید و رفتار شهروندی سازمانی در مرتبه بالاتری قرار بگیرد و بالعکس فقدان اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند اثرات رهبری استراتژیک و سرمایه فکری بر رفتار شهروندی کاهش دهد. با توجه به اهمیت پژوهش حاضر ضرورت دارد تا به ابعاد مختلف موضوع در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه پرداخته شود تا خلأهای پژوهشی گذشته پر گردد و نتایج پژوهش مورد استفاده پژوهشگران آتی قرار بگیرد. بررسی‌ها حاکی از آن است که پژوهش‌هایی در خصوص متغیرهای پژوهش حاضر انجام گردیده است اما تاکنون پژوهشی که بتواند ۴ متغیر ذکر شده در عنوان آن هم با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای در یک پژوهش مورد بررسی قرار بگیرد، یافت نشد. همچنین از نظر قلمرو مکانی این پژوهش اولین بار است که در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه مورد بررسی قرار می‌گیرد. از این رو موارد بیان شده حاکی از ضرورت پژوهش و نوآوری آن است. با توجه به مطالب بیان شده این پژوهش سعی بر پاسخگویی به این سؤال دارد که میزان اثرات سرمایه فکری و رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه چگونه است؟

## مبانی نظری

### سرمایه فکری

اصطلاح سرمایه فکری نخستین بار توسط جان کنت گالبرایت<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) بیان گردید (Bellucci et al, 2020). او نه تنها از سرمایه فکری به‌عنوان دارایی ثابت یاد می‌کند، بلکه آن را فرآیند ایدئولوژیک و ابزاری برای رسیدن به هدف می‌داند. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۲</sup> از سال ۱۹۸۲ در زمینه سرمایه فکری پژوهش‌های فراوانی را انجام داده است و در کشورهای اروپایی مانند هلند، نروژ، سوئد، دانمارک و ایرلند و... پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است (Hemati & Mehrabi, 2011). نتایج پژوهش‌ها حاکی از پذیرفته شدن سرمایه فکری مبتنی بر منابع دانشی است که ظرفیت تبدیل شدن به ارزش را دارد (Buenechea et al, 2018). سرمایه فکری تفاوت بین ارزش دفتری و ارزش بازار در نظر گرفته می‌شود (Ahmad et al, 2020, Karami & Madlener, 2021). تأکید بر سرمایه فکری یک تفاوت

<sup>۱</sup>. John Kenneth Galbraith

<sup>۲</sup>. The Fairport Office of Community and Economic Development (OCED)



اساسی میان عملیات شرکت‌ها در اقتصاد قدیم و اقتصاد نوین را نشان می‌دهد که در اقتصاد قدیم ارزش ناشی از دارایی‌های فیزیکی بود، در حال که در اقتصاد نوین، ارزش از به‌کارگیری علم و سرمایه فکری خلق می‌شود. یکی از مشکلات اساس سیستم‌های حسابداری سنتی عدم کفایت و ناتوانی آنها در سنجش و گزارشگری اطلاعات مرتبط با دارایی‌های نامشهود (از جمله دانش) و ارزش‌های پنهان شرکت است (Dastgir & Mohammadi, 2009). بنابراین، این پدیده منجر به ایجاد شکاف عظیمی بین ارزش دفتری و ارزش بازار شرکت‌ها شده است. اختلاف فزاینده مشاهده شده بین ارزش بازار و ارزش دفتری در بسیاری از شرکت‌ها موجب توجه به بررسی ارزش‌های گم شده از صورت‌های مالی شده است. سرمایه فکری عامل اصلی ایجاد ارزش در شرکت‌ها می‌باشد و شرکت‌ها در حال حرکت به سمت خلق ارزش از طریق سرمایه فکری موجود در سازمان می‌باشند، در واقع دیدگاه گذشته مدیران در مورد ایجاد ارزش شرکت توسط دارایی‌های فیزیکی تغییر پیدا کرده است (Maditinos et al, 2011).

سرمایه فکری به‌طور کلی به سه بُعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی تقسیم می‌شود. سرمایه انسانی با ارزش‌ترین دارایی سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است. سرمایه انسانی یک بخش بنیادی و اولیه برای اجزای فعالیت‌های سرمایه فکری به حساب می‌آید. سرمایه انسانی در برگیرنده دانش، مهارت، تجربه و دانایی افراد است (Beattie & Smith, 2010). سرمایه ساختاری یک سازمان باید نقشه و راهنمایی برای دارایی‌های سرمایه فکری ایجاد نماید. برای نمونه کجا به دنبال دانش بگردیم و یا چه فردی بهترین توانایی‌ها را داراست؟ (Alavi & Qurashi, 2007). این سرمایه تابعی از سرمایه انسانی نیز می‌باشد. بنابراین، این دو سرمایه در تعامل با یکدیگر به سازمان‌ها یاری می‌نمایند تا به‌طور هماهنگ سرمایه مشتریان را شکل و گسترش داده و به کار گیرند (Hemati et al, 2010). سرمایه ارتباطی عبارت از مجموع همه دارایی‌هایی است که روابط شرکت با محیط را ترتیب‌دهی و مدیریت می‌کند و این سرمایه در برگیرنده ارتباط شرکت با مشتریان و سهامداران و عرضه‌کنندگان و رقبا، دولت و مؤسسات دولتی و جامعه است. چن و همکاران (۲۰۰۴) سرمایه مشتری (ارتباطی) را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت بازار و وفاداری مشتری طبقه‌بندی می‌کنند. این نگرش به نقش خدمات و تأثیر آن بر روابط علی بین رضایت کارکنان، رضایت و وفاداری مشتریان و عملکرد مالی تأکید دارد (Chen et al, 2004).

## رهبری استراتژیک

«رهبری استراتژیک عبارت است از توانایی ایجاد چشم‌انداز استراتژیک برای سازمان و ایجاد انگیزه در دیگران برای پذیرش آن چشم‌انداز. مهم‌ترین مشخصات آن عبارتند از: (۱) دوراندیشی، بلاغت و ثبات؛ (۲) تعهد؛ (۳) توانایی دریافت اطلاعات؛ (۴) تمایل به تفویض اختیار و قدرت؛ (۵) زیرکی سیاسی» (Jaliliayn, 2021). رهبری استراتژیک، فرآیند برنامه‌ریزی، راهبری، سازماندهی و کنترل تصمیمات راهبردی و فعالیت‌های کسب‌وکار را در بر می‌گیرد. به بیان دیگر، مدیریت استراتژیک عبارت است از مجموعه تصمیمات و فعالیت‌های موجد صورت‌بندی و اجرای راهبردی طراحی شده برای دستیابی به هدف‌های سازمان و کنترل مستمر آن. پاسخ سؤالاتی مانند سازمان‌ها چگونه رفتار می‌کنند؟ چرا آن‌ها متفاوت هستند؟ چه چیزی موفقیت یا شکست آن‌ها در قالب فشرده جهانی را تعیین می‌کند؟ را می‌توان در فرآیند

رهبری استراتژیک آن‌ها جو یا شد (Weitzner, 2006). هیت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۷) رهبری استراتژیک را به عنوان توانایی رهبر جهت پیش‌بینی، دوراندیشی و حفظ انعطاف‌پذیری، تفکر استراتژیک، کار با دیگران و توانمندسازی دیگران جهت خلق تغییرات استراتژیک و آینده‌ای ارزشمند تعریف کرده‌اند. این نوع رهبری شامل نوعی تصمیم‌گیری استراتژیک است که با در نظر گرفتن تمام تمایلات، تفاوت‌های فردی، برنامه‌ها، ذینفعان سازمان و فرهنگ‌های مختلف، تحقق می‌یابد (Goff, 2010). هدف اصلی رهبری استراتژیک بقای سازمان در بلندمدت در راستای اهداف اصلی کسب‌وکار است. با وجود این، به‌طور همزمان دستیابی به سود بالای متوسط را نیز هدف قرار می‌دهد. بنابراین، هدف اولیه رهبری استراتژیک، کسب سود است (Tutar et al, 2011). کی‌رمی و مینجا<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) معتقدند که رهبران استراتژیک کسانی هستند که چشم‌انداز، اهداف و مأموریت استراتژیک را تدوین می‌کنند و بر موفقیت اقدامات استراتژیک اثر می‌گذارند تا با پیاده‌سازی استراتژی‌های تدوین شده، مزیت رقابتی مطلوب‌تری را برای سازمان به دست آورند (Karbalai et al, 2021).

### رفتار شهروندی سازمانی

اورگان<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۸۸) برای اولین بار عبارت رفتار شهروندی سازمانی را به کار بردند و این چنین آن را تعریف کردند: رفتار فردی آگاهانه و با بصیرت که مستقیماً و به صراحت با سیستم پاداش رسمی شناخته نمی‌شود و به صورت کلی کارکردهای سازمان را ارتقاء می‌دهد. محققان دریافتند که عوامل بسیاری رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. عواملی از قبیل تعهد، رضایت‌مندی، عدالت سازمانی، سبک رهبری، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های سازمانی (MohammadKhani et al, 2013). در سازمان‌های امروزی از کارکنان انتظار می‌رود که با کارشان پیوند داشته باشند، خلاق باشند و از خود ابتکار عمل نشان دهند (Roshannejad et al, 2012). این مجموعه رفتارها از طریق ترغیب عملکرد سازمانی مؤثر و کارآمد، موجب ارتقای سطح عملکرد سازمانی می‌شوند (Zareie, 2010). بولینو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴) رفتار شهروندی را در میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل، به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی، منافع سازمانی و داشتن علاقه‌ای واقعی نسبت به فعالیت‌ها و مأموریت‌های کلی سازمان تعریف کرده‌اند. آنان بر این باورند که به‌طور کلی، رفتارهای شهروندی دارای دو خصیصه عمومی هستند: یکی آنکه به‌طور مستقیم قابل تقویت نیستند (برای مثال، نیازی نیست که آن‌ها از جنبه فنی، بخشی از شغل یک فرد باشند) و دوم؛ این رفتارها ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق‌العاده‌ای هستند که سازمان برای دستیابی به موفقیت از کارکنانش انتظار دارد (Yaghoobi et al, 2010).

1. Hit

2. Kairmi & Minja

3. Organ

4. Bolino

## اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند (Abbaspour & Hosseinzadeh, 2019). تعریف‌های متفاوتی از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است که در ذیل به چند مورد از آن پرداخته می‌شود.

الف) اخلاق حرفه‌ای یکی از اشکال جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌ای گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است. ب) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است. ج) مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانون دچار شوند. د) اخلاق حرفه‌ای به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است (Rusu, 2018). اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذینفعان، افزایش سودآوری و مزیت رقابتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Chokprajakchat & Sumretphol, 2017).

## پیشینه پژوهش

پیشینه‌های پژوهش به دو بخش داخلی و خارجی تقسیم می‌شود و شامل پژوهش‌هایی است که حداقل یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر را در بر می‌گیرد.

نگوین ترن (Nguyen Tran, 2023) در پژوهشی به بررسی مهارت‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های ویتنام با نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداخت. این پژوهش به صورت کمی انجام شده و جامعه آماری آن ۲۰۱ شرکت‌کننده در کتابخانه‌های ویتنام بود. نتایج نشان داد که مهارت‌های رهبری به‌طور قابل توجهی رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

رنجبر و عباس‌زاده (Ranjber & Abbaszadeh, 2022) در پژوهشی کمی با عنوان تأثیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین با حجم نمونه ۸۶ نفری از کارکنان این شرکت به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای به واسطه توانمندسازی روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است.

شیرینی (Shirini, 2022) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر اثربخشی سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی پرداخت. جامعه آماری پژوهش ۱۷۵ شرکت دانش‌بنیان ایرانی بودند. نتایج نشان داد که رفتارهای رهبری نفوذ آرمایی و انگیزش الهامی بر اثربخشی سازمانی معنادار است.

ابراهیم نصیری و همکاران (Ebrahim Nasiri et al, 2021) در پژوهشی به بررسی نقش و جایگاه اخلاق حرفه‌ای و اثرات آن بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداختند. روش جمع‌آوری داده‌ها از طریق روش کتابخانه‌ای و بررسی مطالعات تجربی پیشین می‌باشد. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به صورت متمایزکننده‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

عرب-رحمتی‌پور و همکاران (Arab-Rahmatipour et al, 2021) در مقاله‌ای با رویکرد کمی به بررسی رابطه سرمایه انسانی و رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه مدیران زن کتابخانه‌های بیمارستان‌های خصوصی در شهر تهران پرداختند. جامعه آماری پژوهش ۳۲ نفر از زنان شاغل در بیمارستان‌های خصوصی شهر تهران بود. نتایج نشان داد که سرمایه انسانی به عنوان یکی از ابعاد سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری دارد.

هماوندی و همکاران (Hamawandy et al, 2021) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر سرمایه فکری و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌کننده جمعیت‌شناسی پرداختند. برای جمع‌آوری داده‌های نظری و استخراج عوامل و شاخص‌های اولیه، از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی و برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز برای ارزیابی مفروضات از پرسشنامه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد توانمندسازی کارکنان با رشد سرمایه فکری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، با توانمندتر شدن، رشد سرمایه فکری کارکنان افزایش یافته و سازمان از کارکنان مترقی بیشتری برخوردار خواهد شد.

شاپینگ و همکاران (Shaoping et al, 2019) رابطه اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان یک فرایند راهبردی ارائه نمودند. داده‌های این پژوهش در دو مرحله از هتل‌های پنج ستاره در تمام نقاط چین جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که مدیران از طریق رفتار شهروندی می‌توانند روابط نزدیکی با مرئوسان برقرار کنند که این روابط، از طریق اخلاق حرفه‌ای تحقق می‌یابد.

دیاس و همکاران (Dias et al, 2018) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری استراتژیک و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش مداخله‌گری رفتار شهروندی سازمانی در کشور تیمور شرقی<sup>۱</sup> پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۰ نفر از مدیران وزارتخانه‌های دولتی تیمور شرقی بود. نتایج نشان داد که رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است.

اکبری و همکاران (Akbari et al, 2018) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعارضات شغلی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. در این پژوهش ۲۰۵ نفر از کارمندان دادگستری استان گیلان به عنوان جامعه آماری حضور داشتند. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

رضوی‌زاده و نون‌هال نهر (Razavizadeh & Noonhal Nahar, 2016) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر سرمایه فکری و برآیندهای محیطی بر رفتار اخلاقی حسابرسان پرداختند. جامعه آماری شامل ۱۴۲ نفر از اعضای شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بود. نتایج نشان داد که سرمایه فکری بر رفتارهای اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

<sup>۱</sup>. Timor-Leste

قاسم‌زاده و همکاران (Ghasemzadeh et al, 2016) در پژوهشی به اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش پرداختند. جامعه آماری پژوهش ۱۷۱ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام بودند. نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار و مستقیمی وجود دارد. تقوی‌فرد (Taqavifard, 2015) در پژوهشی به تبیین نقش سرمایه فکری در گرایش به رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک شهر پرداخت. جامعه آماری شامل ۳۲۷ نفر از کارکنان بانک شهر شهرستان تهران بودند. نتایج نشان داد که میان ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری) و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری و مثبتی وجود دارد.

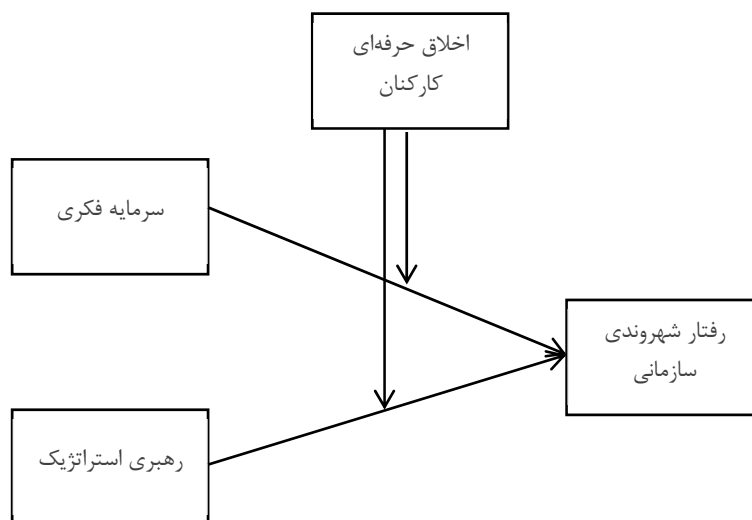
پذیره و همکاران (Pazireh et al, 2014) در مقاله‌ای به بررسی رابطه رهبری استراتژیک و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رهبری استراتژیک با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد و از طریق رهبری استراتژیک می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشید.

بررسی پیشینه‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهد که پژوهش‌هایی در خصوص متغیرهای این پژوهش ارائه شده است و نتایج آن‌ها حاکی از اهمیت بالای متغیرهای معرفی شده است. لذا این پژوهش از نظر موضوعی از اهمیت بالایی برخوردار است و تاکنون در کشور پژوهشی با این عنوان انجام نشده است که در این مطالعه سعی بر آن است خلاءهای پژوهشی گذشته پر گردد. همچنین این پژوهش برای اولین بار است که در اداره کل آموزش و پرورش استان شهرستان کرمانشاه انجام می‌گردد که از این حیث این پژوهش دارای نوآوری است. یکی دیگر از نوآوری این پژوهش از نظر جایگاه متغیر می‌باشد که در این پژوهش اخلاق حرفه‌ای کارکنان به عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده و پژوهش‌های گذشته به این موضوع نپرداخته‌اند.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های ارائه شده، بررسی فرضیه‌های ذیل ضروری به نظر می‌رسد.

۱. سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۲. رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۳. اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.
۴. اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.





شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: پژوهشگر)

شکل ۱ بیان‌کننده تأثیرگذاری دو به دو متغیرهای پژوهش بر اساس فرضیه‌های بیان شده است که به شکل مدل مفهومی محقق ساخته طراحی شده است.

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع علی است. نوع داده‌ها کمی و ابزار موردنیاز پرسشنامه است. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و ابزار موردنیاز فیش‌برداری از کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها است. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه می‌باشد. حجم جامعه ۱۴۵۰ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری به دلیل عدم دسترسی به تمام جامعه آماری تصادفی ساده است. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار موردنیاز استفاده از پرسشنامه‌های سرمایه فکری (Bontis, 1998)، رهبری استراتژیک (Lear, 2012)، رفتار شهروندی سازمانی (Organ & Kanoski, 1988) و اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته است. **الف) پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس:** پرسشنامه مذکور توسط بونتیس (۱۹۹۸) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۴۲ سؤال با ۳ مؤلفه سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی است. سؤالات از طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) برخوردار است. شیوه نمره‌گذاری به ترتیب طیف‌ها از ۱ به ۵ است. سؤالات مربوط به سرمایه انسانی شامل ۲، ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۳، ۱۷، ۱۸، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۳۱، ۳۳، ۳۴ و ۳۷ است. گویه‌های مربوط به مؤلفه سرمایه ساختاری شامل ۳، ۴، ۸، ۱۲، ۱۴، ۲۱، ۲۲، ۲۷، ۲۸، ۳۲، ۳۸، ۳۹ و ۴۰ است. در نهایت گویه‌های مرتبط با سرمایه ارتباطی شامل ۱، ۶، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۹، ۲۰، ۲۳، ۲۹، ۳۰، ۳۵، ۳۶، ۴۱ و ۴۲ است. کمینه نمره ۴۲ و بیشینه نمره ۲۱۰ است. روایی پرسشنامه بونتیس مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته و پایایی آن با به‌کارگیری آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ است. **ب) پرسشنامه رهبری استراتژیک لیر:** این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه و ۶ خرده‌مقیاس چشم‌انداز درباره آینده، ساختار و فرایند سازمانی، سرمایه انسانی، ارزش‌های اخلاقی،

شایستگی، فرهنگ سازمانی است. گویه‌ها از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت برخوردار است. حداقل کسب نمره ۲۵ و حداکثر کسب نمره ۱۲۵ است. روایی پرسشنامه مورد تأیید افراد صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ محاسبه شده است. (ج) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی: این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال بوده و هدف آن ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) است. طیف پاسخگویی آن از نوع پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) است. شیوه نمره‌گذاری به ترتیب از ۱ تا ۵ است. سؤالات ۷، ۸، ۹ و ۱۲ معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. روایی پرسشنامه توسط صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۶ محاسبه شده است. (د) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کارکنان محقق‌ساخته: این پرسشنامه حاوی ۱۰ سؤال در خصوص اخلاق حرفه‌ای کارکنان است که سؤالات از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تشکیل شده است. شیوه نمره‌گذاری به ترتیب طیف‌ها از ۵ به ۱ است. حداقل کسب نمره ۱۰ و حداکثر کسب نمره ۵۰ است. روایی (صوری و سازه) پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ بدست آمده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و مدل‌سازی معادلات ساختاری است. آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها کلموگروف-اسمیرنوف می‌باشد. نرم‌افزارهای مورد استفاده Spss26 و Amos24 است.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	طبقه‌بندی	فراوانی	فراوانی نسبی (درصد)
وضعیت تأهل	مجرد	۴۱	۱۳/۵
	متاهل	۲۶۳	۸۶/۵
	دیپلم	۱۲	۳/۹
	فوق دیپلم	۵۹	۱۹/۴
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۱۷۱	۵۶/۳
	کارشناسی ارشد	۴۶	۱۵/۱
	دانشجوی دکتری و دکتری	۱۶	۵/۳
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۶۴	۲۱/۱
	۳۱ تا ۳۵ سال	۱۱۲	۳۶/۸
	۳۶ تا ۴۰ سال	۹۸	۳۲/۲
	۴۰ سال به بالا	۳۰	۹/۹
سنوات خدمت	۱ تا ۱۰ سال	۹۴	۳۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۳۶	۴۴/۷
	۲۱ تا ۳۰ سال	۷۴	۲۴/۳

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نظر وضعیت تأهل، مقطع تحصیلی، سن و سنوات خدمت آزمودنی‌ها را از نظر فراوانی و فراوانی نسبی نشان می‌دهد.

جدول ۲: آمار توصیفی

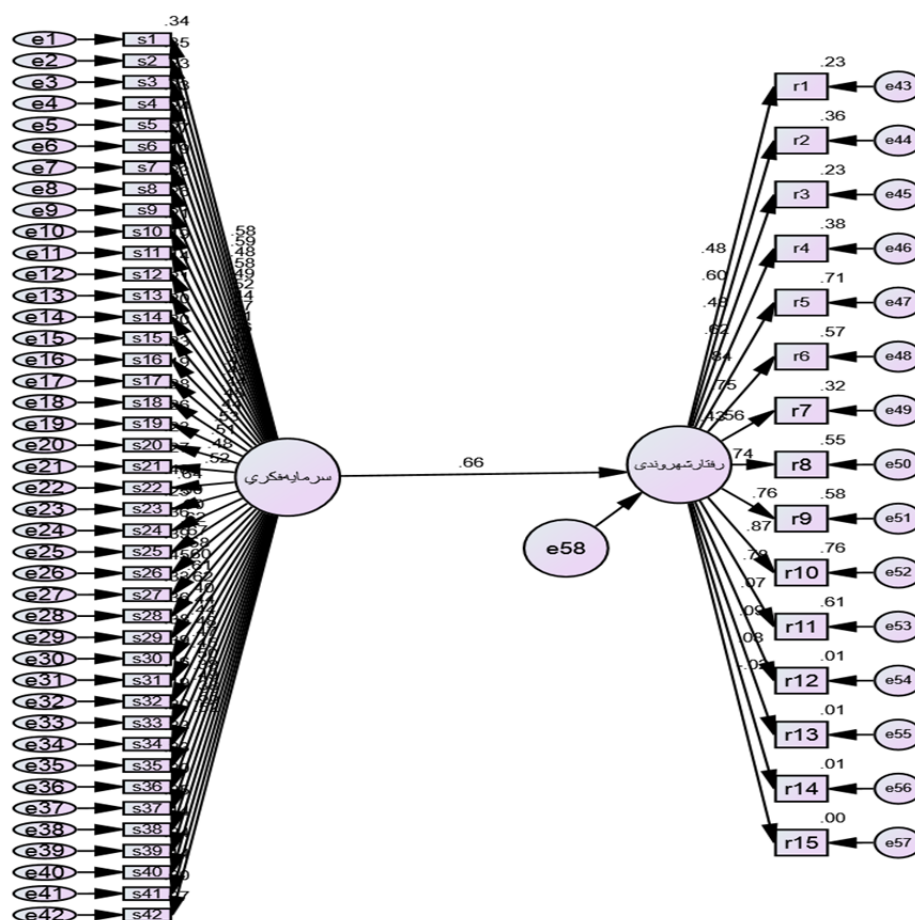
متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
سرمایه فکری	۳/۱۳	۰/۷۵۰
رهبری استراتژیک	۳/۱۱	۰/۷۶۳
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۱۶	۰/۷۵۰
اخلاق حرفه‌ای کارکنان	۳/۱۱	۰/۷۴۳

جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین کلیه متغیرها بیشتر از حد متوسط به دست آمده است، که حاکی از این است که پاسخ جامعه آماری پژوهش به سؤالات پرسشنامه مطلوب بوده است.

جدول ۳: آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	سطح معناداری
سرمایه فکری	۰/۰۴۲	۰/۲۰۰
رهبری استراتژیک	۰/۰۳۹	۰/۲۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۴۶	۰/۲۰۰
اخلاق حرفه‌ای کارکنان	۰/۰۳۶	۰/۲۰۰

نتایج جدول ۳ با سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ حاکی از آن است که توزیع داده‌ها نرمال بوده و بنابراین از مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌گردد.



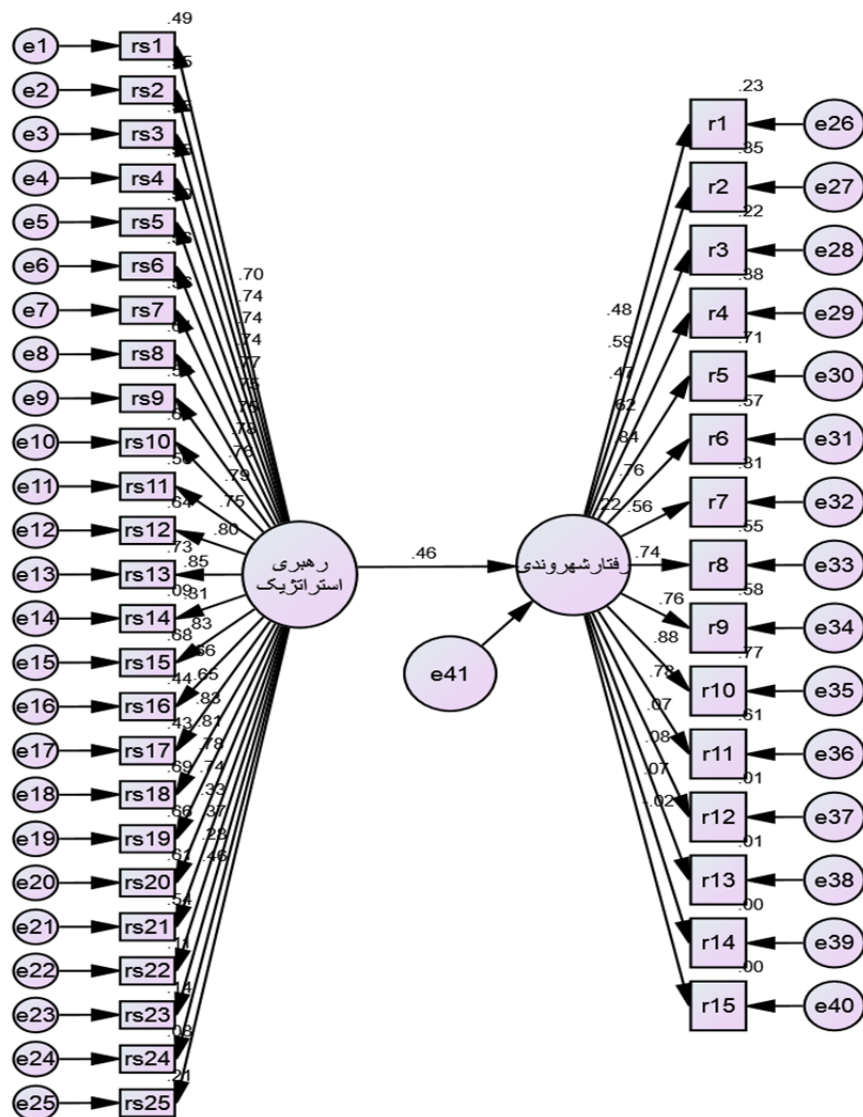
شکل ۲: مدل معادلات ساختاری اثرگذاری سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی

شکل ۲ مدل سازی معادلات ساختاری اثرگذاری سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می دهد که براساس این مدل سرمایه فکری به میزان ۶۶ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی پیش بینی می کند.

جدول ۴: شاخص های برازش مدل

مقادیر	شاخص های برازندگی
۴/۵۷۱	CMIN/DF
۰/۹۰۸	NFI
۰/۹۶۴	RFI
۰/۹۶۹	IFI
۰/۹۲۳	TLI
۰/۹۶۳	CFI
۰/۵۸۰	PNFI
۰/۵۳۱	PCFI
۰/۰۰۹	RMSEA

شاخص‌های برآزندگی در جدول ۴ نشان می‌دهد که مدل پژوهش حاضر از برآزندگی مطلوبی برخوردار است. بنابراین، می‌توان گفت که سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی به میزان ۶۶ درصد اثر گذار است.



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری اثرگذاری رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی

شکل ۳ مدل‌سازی معادلات ساختاری اثرگذاری رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد که براساس این مدل سرمایه فکری به میزان ۴۶ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی پیش‌بینی می‌کند.



جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل

مقادیر	شاخص‌های برازندگی
۴/۲۲۸	CMIN/DF
۰/۹۱۷	NFI
۰/۹۷۵	RFI
۰/۹۶۵	IFI
۰/۹۲۶	TLI
۰/۹۶۳	CFI
۰/۵۵۶	PNFI
۰/۵۹۷	PCFI
۰/۰۱۸	RMSEA

شاخص‌های برازندگی در جدول ۵ نشان می‌دهد که مدل پژوهش حاضر از برازندگی مطلوبی برخوردار است. همان‌طور که در مدل مشخص است رهبری استراتژیک به میزان ۴۶ درصد بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار است. جهت بررسی فرضیه‌های سوم و چهارم با متغیر تعدیل‌گر از آزمون رگرسیون خطی به شرح ذیل استفاده می‌شود.

جدول ۶: آزمون اثرگذاری سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد بتا	t	سطح معناداری (sig)	ضریب تأثیر (R <sup>2</sup> )
	خطای استاندارد	بتا				
ثابت	۰/۱۸۳	۲/۶۱۱	-	۱۴/۲۷۰	۰/۰۰۰	
۱ سرمایه فکری	۰/۰۵۷	۰/۱۷۶	۰/۱۷۵	۳/۰۸۲	۰/۰۰۲	۰/۰۳۱
ثابت	۰/۲۳۳	۲/۲۶۸	-	۹/۷۳۰	۰/۰۰۰	
۱ سرمایه فکری	۰/۰۵۷	۰/۱۶۰	۰/۱۸۸	۲/۷۹۷	۰/۰۰۵	۰/۰۴۸
۲ اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۵۳	۰/۱۲۵	۰/۱۳۳	۲/۳۵۵	۰/۰۱۹	

جدول ۶ نشان می‌دهد که ضرایب استاندارد بتا برای متغیر سرمایه فکری در مدل ۲ (۰/۱۸۸) نسبت به مدل ۱ (۰/۱۷۵) بیشتر به دست آمده است، که این عامل نشان دهنده این است که سرمایه فکری با متغیر تعدیل‌گر در مدل ۲ اثرگذاری بیشتری داشته است. ضریب تعیین به دست آمده نیز نشان می‌دهد که سرمایه فکری با متغیر تعدیل‌گر به میزان ۰/۰۴۸ بیشتر از مدل ۱ به دست آمده است. سطح معناداری ۰/۰۱۹ و رقم مثبت ۲/۳۵۵ (که بیشتر از ۱/۹۶) آماره t حاکی از اثر افزایشی و معنادار اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر تعدیل‌گر است. لذا فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اثرگذاری سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۷: آزمون اثرگذاری رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگر اخلاق حرفه‌ای

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد بتا	t	سطح معناداری (sig)	ضریب تأثیر (R <sup>2</sup> )
	خطای استاندارد	بتا				
ثابت	۰/۱۷۱	۲/۸۱۱	-	۱۶/۳۹۵	۰/۰۰۰	
۱ رهبری استراتژیک	۰/۰۵۳	۰/۱۱۲	۰/۱۲۰	۲/۱۰۰	۰/۰۳۷	۰/۰۱۴
ثابت	۰/۲۲۱	۲/۴۷۷	-	۱۱/۱۸۷	۰/۰۰۰	
۲ رهبری استراتژیک	۰/۰۵۴	۰/۰۹۰	۰/۱۴۷	۱/۶۷۹	۰/۰۰۴	۰/۰۳۲
اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۵۴	۰/۱۲۷	۰/۱۳۶	۲/۳۶۵	۰/۰۱۹	

جدول ۷ نشان می‌دهد که ضرایب استاندارد بتا برای متغیر سرمایه فکری در مدل ۲ (۰/۱۴۷) نسبت به مدل ۱ (۰/۱۲۰) بیشتر به دست آمده است، که این عامل نشان دهنده این است که رهبری استراتژیک با متغیر تعدیلگر در مدل ۲ اثرگذاری بیشتری داشته است. ضریب تعیین به دست آمده نیز نشان می‌دهد که رهبری استراتژیک با متغیر تعدیلگر به میزان ۰/۰۳۲ بیشتر از مدل ۱ بدست آمده است. سطح معناداری ۰/۰۱۹ و رقم مثبت ۲/۳۶۵ (که بیشتر از ۱/۹۶) آماره t حاکی از اثر افزایشی و معنادار اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر تعدیلگر است. لذا فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اثرگذاری رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگر اخلاق حرفه‌ای مورد تأیید قرار می‌گیرد.

### بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌هایی همچون آموزش و پرورش که نظام آموزشی کشور را اداره و مدیریت می‌کنند و با کثرت ارباب رجوعان مواجه هستند، با بسیاری از مؤلفه‌های سازمانی آشنا هستند که عدم توجه به این مؤلفه‌ها می‌تواند چالش‌های بسیاری را به وجود آورد و توجه به آن‌ها موجب بهبود عملکرد سازمان و کارکنان گردد. یکی از این مؤلفه‌های مهم و فراوظیفه‌ای که از دو جنبه درون سازمانی و برون سازمانی اهمیت بسیاری دارد، رفتار شهروندی سازمانی است. همان‌طور که بیان شد رفتار شهروندی سازمانی درون سازمان را بهبود می‌بخشد و ارتباطات و تعاملات میان کارکنان را بیشتر می‌کند و این ارتباطات مثبت و روحیه بالایی همکاری میان کارکنان باعث می‌شود مشتریان یا ارباب رجوعان رضایت بیشتری را از سازمان داشته باشند. جهت بهبود این شاخص کلیدی در سازمان سرمایه فکری و رهبری استراتژیک بسیار کمک کننده است. سرمایه فکری یک دارایی باارزش و نامشهود است که می‌تواند نوآوری و خلاقیت در سازمان را به وجود آورد و منجر به بهبود توانایی و کارآمدی کارکنان گردد. در برخورد با برخی از مشکلات و چالش‌های سازمانی این دارایی‌های مشهود نیست که به کمک سازمان می‌آید، بلکه دارایی‌های نامشهود همانند سرمایه فکری که مبتنی بر دانش، مهارت، دانایی و تجربه سازمانی است، بسیار مؤثر هستند. علاوه بر سرمایه فکری رهبری استراتژیک به عنوان یکی از وظایف مدیران می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشد و چشم‌انداز مطلوبی را برای سازمان به ارمغان آورد و در کارکنان ایجاد انگیزه نماید تا بتوانند به این چشم‌انداز برسند. در این میان اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند موجب شدت و ضعف در رفتار

شهروندی سازمانی گردد. در صورت وجود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌توان انتظار داشت که رفتار شهروندی سازمانی ارتقا یابد و در غیر این صورت شاهد ضعف و ناکارآمدی در رفتار شهروندی سازمانی خواهیم بود. با توجه به مطالب بیان شده در ادامه به تبیین و تفسیر هریک از فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

نتایج معادلات ساختاری حاصل از فرضیه اول در شکل ۲ با ضریب مسیر ۰/۶۶ و شاخص‌های برازندگی مطلوب در جدول ۴ نشان می‌دهد که سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. یکی از متغیرهای سازمانی که از اهمیت بالایی برخوردار است، رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی بیان‌کننده ارتباط و تعاملات سازنده و مطلوب میان کارکنان باهم و کارکنان با مدیران خود تعریف می‌شود که می‌تواند موجب بهبود روحیه و کار تیمی در سازمان گردد. رفتار شهروندی سازمانی نیازمند توجه ویژه به رضایت، امنیت شغلی و نظایر آن در کارکنان است تا آن‌ها بتوانند با همکاران خود ارتباط قابل‌قبولی داشته باشند و در برخورد با مشکلات سازمانی از یکدیگر حمایت نمایند. رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌هایی بیشتر مشاهده می‌شود که در سازمان تعارضات در پایین‌ترین سطح خود بوده و دانش سازمانی و دانش مدیریتی در سطح بالایی قرار داشته باشد. از این رو می‌توان گفت که سرمایه فکری به عنوان رویکردی کارآمد و مؤثر می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشد، به این معنا که سازمان‌هایی که دارای دانش و تجربه کافی هستند، می‌توانند مشکلات درون‌سازمانی خود را به شکلی مسالمت‌آمیز مرتفع سازند. کارکنان با دانش و با تجربه غالباً مشکلات زیادی با یکدیگر ندارند و اگر تعارضی به وجود آید می‌توانند به راحتی آن را حل و فصل نمایند. اینجاست که دارای‌های نامشهود همچون سرمایه فکری می‌تواند کمک زیادی در حل اختلافات درون‌سازمانی و بهبود روحیه و فرهنگ سازمانی نماید، تا کارکنان بتوانند نسبت به سازمان تعلق خاطر داشته باشند و نسبت به فعالیت‌های سازمانی متعهد باشند. نتایج بیان شده با نتایج پژوهش‌های تقوی‌فرد (2015, Taqavifard)، عرب-رحمتی‌پور و همکاران (2021, Arab-Rahmatipour) و هماوندی و همکاران (2021, Hamawandy et al) همسو است. در راستای نتایج فرضیه حاضر پیشنهاد می‌گردد که آموزش و پرورش استان کرمانشاه از نظر دانش و اطلاعات مدیریتی تقویت گردد و توجه ویژه‌ای به سرمایه فکری شود تا مدیران بتوانند از طریق اطلاعات و دانش به‌روز رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود را ارتقا بدهند.

نتایج فرضیه دوم در شکل ۳ نشان می‌دهد که رهبری استراتژیک به میزان ۴۶ درصد تغییرات رفتار شهروندی را پیش‌بینی می‌نماید. همچنین مطلوب بودن شاخص‌های برازندگی در جدول ۵ نشان‌دهنده اثرگذاری مثبت و معنادار رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی باعث می‌شود که کارکنان با روحیه بالاتری به فعالیت پردازند و از شغل خود رضایت کافی داشته باشند. همچنین وجود رفتار شهروندی سازمانی باعث می‌شود کارکنان تعاملات و ارتباطات فراوظیفه‌ای با یکدیگر داشته باشند و در برخورد با مشکلات یکدیگر را کمک نمایند. همین عوامل باعث می‌شود کارکنان با ارباب‌رجوعان خود رفتار مطلوب‌تری داشته باشند و پاسخگویی به آن‌ها را یک امر مسلم بدانند. رفتار شهروندی سازمانی یک ارتباط دوسویه و مسالمت‌آمیز بین کارکنان با یکدیگر، کارکنان با مدیران و کارکنان با ارباب‌رجوعان ایجاد می‌نماید. از این رو رهبری استراتژیک به عنوان یک رویکرد کارآمد می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را تا سطح قابل‌قبولی ارتقا بخشد. رهبری استراتژیک چشم‌اندازی را برای سازمان متصور می‌شود و با ایجاد انگیزه در کارکنان سعی بر آن دارد تا به این چشم‌انداز دست یابند. رسیدن به چشم‌انداز در هر سازمانی نیازمند

انگیزه، روحیه، کارایی، بسیج منابع و امکانات، ارتباطات و تعاملات سازنده در سازمان و نظایر آن است. بدون این عوامل نمی توان به چشم انداز تدوین شده دست یافت. بنابراین، می توان گفت که با توجه به ماهیت رهبری استراتژیک که نقش تدوین چشم انداز در سازمان را از طریق ایجاد انگیزه و روحیه کاری در کارکنان خود را دارد و سعی بر آن دارد تا ارتباطات میان کارکنان بهبود یابد، می تواند بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار باشد. یکی از اهداف مهم رهبری استراتژیک بقای سازمان در بلندمدت و رسیدن به چشم انداز سازمان است. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش های شیرینی (Shirini, 2022)، پذیره و همکاران (Pazireh et al, 2014)، نگوین ترن (Nguyen Tran, 2023) و دیاس و همکاران (Dias et al, 2018) همسو و هم جهت است. در راستا نتایج بدست آمده پیشنهاد می گردد مدیران، کارکنان خود را از نظر پاداش، امنیت شغلی، استقلال تأمین نمایند تا آن ها از شغل خود رضایت کافی داشته باشند و بتوانند با انگیزه و روحیه بالا سازمان را در رسیدن به چشم انداز تدوین شده کمک نمایند و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان خود را بهبود بخشند.

نتایج آماری حاصل از فرضیه سوم در جدول ۶ با سطح معناداری ۰/۰۱۹ و رقم آماره  $t$  با عدد ۲/۳۵۵ که بیشتر از ۱/۹۶ است، نشان دهنده این است که اخلاق حرفه ای کارکنان نقش تعدیل کننده بین سرمایه فکری و رفتار شهروندی را ایفا می نماید که میزان این تعدیل کنندگی با توجه به ضریب تعیین بدست آمده تقریباً برابر با ۵ درصد است. یکی از متغیرهایی که می تواند تأثیر سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نماید، اخلاق حرفه ای کارکنان است. هر چند که سرمایه فکری در سطح بالایی در سازمان وجود داشته باشد، فقدان اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمان موجب رفتار نامطلوب شهروندی سازمانی می گردد و سرمایه فکری نمی تواند نقش پررنگی را در بهبود رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. بنابراین، اخلاق حرفه ای کارکنان بسیار مؤثر و مهم است و می تواند شدت و ضعف رفتار شهروندی سازمانی را تعیین نماید. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش های رنجبر و عباسزاده (Ranjber & Abbaszadeh, 2022)، ابراهیم نصیری و همکاران (Ebrahim Nasiri et al, 2021)، اکبری و همکاران (Akbari et al, 2018)، رضوی زاده و نونهال نهر (Razavizadeh & Noonhal Nahar, 2016)، قاسم زاده و همکاران (Ghasemzadeh et al, 2016) و شاپینگ و همکاران (Shaoping et al, 2019) هماهنگ است. در راستای نتایج بیان شده پیشنهاد می گردد مدیران سازمان جهت بهبود اخلاق حرفه ای کارکنان خود دوره های آموزش ضمن خدمت را هر شش ماه یکبار تکرار کنند و عملکرد کارکنان خود را در این زمینه مورد بررسی و نظارت قرار دهند. از این طریق می توان اثرگذاری سرمایه فکری بر رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشید.

نتایج بدست آمده در جدول ۷ با سطح معناداری ۰/۰۱۹ و رقم آماره  $t$  با عدد ۲/۳۶۵ که بیشتر از ۱/۹۶ است، نشان دهنده این است که اخلاق حرفه ای کارکنان نقش تعدیل کننده بین رهبری استراتژیک و رفتار شهروندی را ایفا می نماید که میزان این تعدیل کنندگی با توجه به ضریب تعیین بدست آمده برابر با ۳/۲ درصد است. اخلاق حرفه ای کارکنان می تواند تأثیر رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نماید. وجود اخلاق حرفه ای کارکنان در تمام بخش های یک سازمان تأثیر بسزایی را دارد و فقدان آن می تواند چالش های سازمانی را به وجود آورد که یکی از این چالش ها تضعیف رهبری استراتژیک و رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج بیان شده با نتایج پژوهش های رنجبر و عباسزاده (Ranjber & Abbaszadeh, 2022)، ابراهیم نصیری و همکاران (Ebrahim Nasiri et al, 2021)، اکبری و همکاران

(Akbari et al, 2018) و شاپینگ و همکاران (Shaoping et al, 2019) همسو و هماهنگ است. در کل می توان نتیجه گرفت که سرمایه فکری و رهبری استراتژیک تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشته و براساس ضریب مسیر بدست آمده می توان گفت که سرمایه فکری تأثیر بیشتری نسبت به رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی داشته است. در راستای نتایج بیان شده پیشنهاد می گردد مدیران در صورت عدم موفقیت در سبک رهبری استراتژیک از سبک های رهبری دیگری همچون رهبری اخلاقی، جهت بهبود اخلاق حرفه ای کارکنان استفاده نمایند تا در نهایت موجب ارتقا رفتار شهروندی سازمانی گردد.

از محدودیت های این پژوهش می توان به عدم تعمیم پذیری نتایج آن به دیگر سازمان ها باشد. همچنین عدم هماهنگی و همکاری برخی از جامعه آماری موجب طولانی شدن گردآوری پرسشنامه ها گردید.

در پایان پیشنهادهای پژوهشی به محققان آتی به صورت ذیل ارائه می شود.

- مقایسه نقش سبک رهبری اخلاقی و رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه ای کارکنان

- بررسی نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

## References

- Ahmad, N, Zhu, Y, Shao, J, Lin, H. (2020). Stakeholders' perspective on strategies to promote contaminated site remediation and brownfield redevelopment in developing countries: empirical evidence from Pakistan. *Environ Sci Pollut Res* 27(13):14614-14633. DOI:10.1007/s11356-020-07990-3.
- Arab-Rahmatipour, M, Mirhosseini, Z, Ebadollahi-Natanzi, A. (2021). Investigating the Relationship between Human Capital and Organizational Citizenship Behavior from the Viewpoint of Female Managers of Private Hospitals Libraries, *Journal of Humanities Insights* 5(2): 4-11. DOI:10.22034/JHI.2021.261708.1017.
- Appelbaum, S, Bartolomucci, N, Beaumier, E, Boulanger, J, Corrigan, R, Dore, I., Girard, C, Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust, *management decision*, 42(1), PP 8-26. DOI:10.1108/00251740410504412.
- Akbari, M, Ghasemi Shams, M, Pourmohammad Ali Chaijani, S. (2018). The relationship between professional ethics and job conflicts with the mediation of organizational citizenship behavior, *Ethics Quarterly in Science and Technology*, 12 (4): 1-12 (In Persian). DOI: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.12.3.
- Alavi, S.A, Qurashi, S.R. (2007). The measurement model of intellectual capital in Iranian organizations, *Andisheh Manzair*, 2(2): 127-157 (In Persian).
- Abbaspour Ghazi Jahani, Z, Hosseinzadeh, O.A. (2019). Investigating the relationship between spiritual leadership and intellectual capital with professional ethics of school principals in Azarshahr region, *Sociological Studies*, 11 (43): 109-127 (In Persian). DOI: 10.30495/jss.2019.667960.
- Bowers, M. R., Hall, J. R., & Srinivasan, M. M. (2017). Organizational culture and leadership style: The missing combination for selecting the right leader for effective crisis management. *Business Horizons*, 60(4), 551-563. DOI: 10.1016/j.bushor.2017.04.001.
- Beattie, V, Smith, S. (2010). Human Capital, value Creation and disclosure. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 14(4): 262-285. DOI: 10.1108/14013381011105957.
- Bolino, M.C, Turnley, W.H, Niehoff, B.P. (2004). The Other Side of the Story: Reexamining Prevailing Assumptions about Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*. 14 (2): 229-246. DOI: 10.1016/j.hrmr.2004.05.004.



- Buenechea-Elberdin, M., Saenz, J., & Kianto, A. (2018). Knowledge management strategies, Intellectual Capital, and innovation performance: a comparison between high- and low-tech firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(8), 1757-1781. DOI: 10.1108/JKM-04-2017-0150.
- Baharond, F, Goran, M, Yaqoubi, N.M. (2018). Structural equation modeling of the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior, *Public Management Research Quarterly*, 11(40): 190-214 (In Persian). DOI: 10.22111/jmr.2018.4299.
- Bellucci, M., Marzi, G., Orlando, B., & Ciampi, F. (2020). Journal of Intellectual Capital: a review of emerging themes and future trends. *Journal of Intellectual Capital*, 22 (4): 744-767. DOI: 10.1108/JIC-10-2019-0239.
- Cabrilo, S, Dahms, S. (2018). How strategic knowledge management drives intellectual capital to superior innovation and market performance. *Journal of knowledge management*, Retrieved from, 22(3): 621-648. DOI: 10.1108/JKM-07-2017-0309.
- Chen, J, Zhu, Z, Yuan Xie, H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study, *Journal of intellectual capital*, 5(1): 195-212. DOI: 10.1108/14691930410513003.
- Chokprajakchat, S, Sumretphol, N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 129-135. DOI:10.1016/j.kjss.2016.03.004
- Dastgir, M, Mohammadi, K. (2009). Intellectual capital, the inexhaustible treasure of the organization, *Tadbir Magazine*, 214: 28-34 (In Persian).
- Dias Gusmao, F, Christiananta, B, Ellitan, L. (2018). The Influence of Strategic Leadership and Organizational Learning on Organizational Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable, *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(4): 1-8. DOI: 10.18535/ijstrm/v6i4.sh06.
- Ebrahim Nasiri, L, Rwanparast, S, Dejpur, Z. (2021). The role and place of professional ethics and its effects on employees' organizational citizenship behavior, the second conference of educational sciences, psychology and humanities, Oslo-Norway (In Persian).
- Goff, L.G. (2010). *Strategic Leadership Development in the U.S. Navy: Phenomenological Study of Navy Rear Admirals*: Capella University.
- Ghasemzadeh, A, Maleki, S, Sharifi, L. (2016). The Mediating Role of Professional Ethics Regarding Intellectual capital, Organizational Learning and Knowledge Sharing. *JMED*, 9 (22):76-86 (In Persian).
- Hamawandy, N.M, Omer, A.J, Salih, H.A, Jwmaa, S.J, Jalal, F.B. (2021). The Impact of Employee Empowerment on Intellectual Capital and Organizational Citizenship Behavior: Moderating role of Demographic, *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(2): 326-333. DOI: 10.17762/turcomat.v12i2.719.
- Hemati, H, Mehrabi, A. (2011). Investigating the relationship between intellectual capital and financial performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange, *Accounting Research*, 3(10): 1-18 (In Persian). DOI: 10.22034/iaar.2011.104753.
- Hemati, H, Moinuddin, M, Mozafari-Shamsi, M. (2010). Investigating the relationship between intellectual capital and market value and financial performance of non-financial companies, *Financial Accounting Quarterly*, 2(7): 23-48 (In Persian).
- Jeong, Y. K., Lee, Y. K., & Kim, S. (2017). To be true or not to be true: Authentic leadership and its effect on travel agents, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 22(8), 819-833. DOI: 10.1080/10941665.2017.1331921.
- Jalilian, H. (2021). *The complete reference of advanced strategic management*, Tehran, Negah Danesh, 4th edition (In Persian).
- Kisalay Burmeister, O. (2017). Professional ethics in the information age, *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 15 (4):348-356. DOI: 10.1108/JICES-11-2016-0045.
- Karami, M, Madlener, R. (2021). Business model innovation for the energy market: Joint value creation for electricity retailers and their customers. *Energy Res Soc Sci* 73:101878. DOI: 10.1016/j.erss.2020.101878.



- Karbalai Haji Oghli, H, Rashidpour, A, Rashidi, M.M. (2021). Designing the model of strategic leadership development in Iranian news media with the approach of improving task and security performance, scientific-specialized quarterly of Entrepreneurship Index, 20: 69-97 (In Persian).
- Minoja, M, Romano, G. (2021) Managing intellectual capital for sustainability: Evidence from a re-municipalized, publicly owned waste management firm. *Journal of Cleaner Production*, 279(10):123213. DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.123213.
- Maditinos, D, Chatzoudes, D, Tsairidis, C, Theriou, G. (2011). The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance, *Journal of intellectual capital*, 12(1):132-151. DOI: 10.1108/14691931111097944.
- Malkawi, D.N.M, Baniata, D.M.I, Obeidat, D.A.M. (2017). The impact of E-government applications on decision-making effectiveness: Case study at Jordanian ministry of interior-Jordan, *International Review of Management and Business Research*, 6(1), 172-183.
- MohammadKhani, K, Mohammad Davoudi, A.h, Razakparast, A. (2012). Investigating the relationship between psychological empowerment, happiness and organizational citizenship behavior among the employees of Islamic Azad University, Tehran Science and Research Unit, *Urban Management Studies Quarterly*, 5(13): 69-81 (In Persian).
- Nguyen Tran, Q.H. (2023). The role of leadership skills in organisational citizenship behaviour at Vietnamese libraries: organisational culture as a mediator, *Global Knowledge, Memory and Communication*, ahead-of-print, ahead-of-print. DOI: 10.1108/GKMC-10-2022-0249.
- Norozi, E, Roshan, S.A, Vfadari, M. (2016). Analysis of the effect of intellectual capital on organizational performance with the mediating role of knowledge management in Iran Oil Terminals Company, *Human Resources Education and Development Quarterly*, 4(13): 95-119 (In Persian).
- Obeidat, A. (2019). IT adaption with knowledge conversion process (SECI)?, *Management Science Letters*, 9(13), 2241-2252. DOI:10.5267/j.msl.2019.7.029.
- Pitelis, C.N, Wagner, J.D. (2019). Strategic shared leadership and organizational dynamic capabilities, *The Leadership Quarterly*, 30(2), 233-242. DOI: 10.1016/j.leaqua.2018.08.002.
- Peralta, V.P, Rojo, M.B, Romero, N.B, Bastidas, C.S, Orozco, A.P. (2018). Intellectual capital: A coparative view between enterprises and universities, 8(2): 350-357. DOI:10.18517/ijaseit.8.2.3253.
- Pedro, E., Leitao, J., Alves, H. (2018). Back to the future of intellectual capital research: A systematic literature review. *Management decision*, 56(11): DOI: 10.1108/MD-08-2017-0807.
- Pazireh, M, Pouraskari, F, Malek Ekhlagh, I. (2014). Investigating the relationship between strategic leadership and organizational citizenship behavior, the first international conference on management in the 21st century, Tehran (In Persian).
- Rusu, R. (2018). The Protestant Work Ethic and Attitudes Towards Work, *Scientific Bulletin*, 23 (2), PP: 112-117. DOI: 10.2478/bsaft-2018-0014.
- Ranjber, S, Abbaszadeh Sohron, Y. (2022). The effect of professional ethics of employees on organizational citizenship behavior with regard to the mediating role of psychological empowerment of employees in Kohistan Alamut Qazvin Conversion and Complementary Industries Company (Iliad), *New Research Approaches in Management and Accounting Quarterly*, 5(77): 19-31 (In Persian).
- Roshannejad, M, Sharaf, Sh, Qolipour, A. (2012). Investigating the relationship between job resources and working relationships in educational institutions (case study: University of Tehran), *Public Administration Journal*, 4(3): 107-122 (In Persian). DOI:10.22059/jipa.2012.35535.
- Shaoping, Q, Alizadeha, A, Dooleya, L.M, Zhangb, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77-87. DOI: 10.1016/j.jhtm.2019.06.004.
- Shamsi, Z, Mohibalipour, M, Al-Odari, H. (2015). Investigating the impact of social capital on organizational citizenship behaviors, *Social Capital Management Quarterly*, 2(1): 117-136 (In Persian). DOI: 10.22059/jscm.2015.54091.

- Shirini, N. (2022). Investigating the effect of strategic leadership on organizational effectiveness in Iranian knowledge-based companies, *Journal of Applied Educational Leadership*, 2(4): 65-78 (In Persian). DOI: 10.22098/ael.2022.1617.
- Torlak, N. Gokhan, C.K, Muhammet, S.D, Taylan, B. (2021). Links connecting nurses' planned behavior, burnout, job satisfaction, and organizational citizenship behavior, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1): 77-103. DOI: 10.1080/15555240.2020.1862675.
- Tutar, H, Altinoz, M, Cakiroglo, D. (2011). Is ethical Leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey, 7th international strategic management conference, *Procedia social and Behavioral Sciences*, 24: 1378-1388. DOI:10.1016/j.sbspro.2011.09.073.
- Taghvaei Yazdi, M, Ismaili, H, Faiz Thabit, M. (2016). Investigating the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior with the mediating variable of professional ethics of Mazandaran Fisheries Department employees, *Journal of Cultural Management*, 10(25): 1-16 (In Persian).
- Taqavifard, S.M.T. (2015). Clarifying the role of intellectual capital in the tendency towards organizational citizenship behavior of Bank Shahr employees, *Quarterly Journal of Economics and Urban Management*, 3(11): 45-57 (In Persian). DOI: 20.1001.1.23452870.1394.3.11.3.3.
- Wang, X, Zhao, Y, Hou, L. (2020) How does green innovation affect supplier-customer relationships? A study on customer and relationship contingencies. *Ind Mark Manag* 90:170-180. DOI: 10.1016/j.indmarman.2020.07.008.
- Weitzner, D. (2006). *A Pragmatic Approach to Strategy*, Phd Thesis. Graduate Prigram In Administrative Studies Schulich School of Business York University.
- Waez Ghasemi, M, Zad Shafaq, M.S. (2019). The interaction of strategic leadership behaviors and organizational culture in the strategic coordination of information systems and business and the integration of organizational systems, *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 3 (17), 89-116.
- Yaghoobi, N.M, Moghadami, M, Kikha, A. (2010). Investigating the relationship between transformational leadership and employees' organizational citizenship behavior, *Change Management Journal*, 2(4): 64-96 (In Persian). DOI:10.22067/pmt.v2i4.2581.
- Zareie Matin, H, Alwani, S.M, Jandaghi, GH.R, Ahmadi, F. (2010). Presenting a comprehensive model of factors affecting the development of organizational citizenship behavior (case study: employees of National Iranian Oil Company), *Government Management Journal*, 2(5): 39-56 (In Persian). DOI: 20.1001.1.20085877.1389.2.5.3.3.