

اخلاق
فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق
سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶
صفحات ۹۱-۱۱۵

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ \FALL 2017/Seventh Year

تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان

حمید رحیمی*

چکیده

ترویج رفتار اخلاقی در دانشگاه در گرو تصور ما از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه کردن اخلاق در فرهنگ سازمانی خود به ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان نیاز دارد. توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج رفتار اخلاقی در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر، تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان است. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه کاشان (۵۱۲ نفر) بود که از میان آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۶ نفر به منزله نمونه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌ای با ۴۶ گویه و پرسش‌نامه رفتار اخلاقی با ۳۸ سؤال بسته پاسخ بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت و برای سنجش روایی

*دکتری مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه کاشان.

dr.hamid.rahimi@gmail.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۶/۰۹/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۱۱



پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. با ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و رفتار اخلاقی ۰/۸۸ برآورد گردید. تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین هریک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از میانگین فرضی، کمتر و میانگین هریک از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی از میانگین فرضی، بیشتر بود. ضرایب همبستگی نشان داد میان همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی، رفتار اخلاقی، کارکنان.

مقدمه

اخلاق در سازمان، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها و نبایدها تعریف شده است که بر اساس آن، خوبی‌ها و بدی‌های سازمان معلوم و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی، انسان‌ها در بُعد فردی و شخصیتی ویژگی‌های اخلاقی خاصی دارند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. وقتی که افراد در جایگاه و مسئولیت سازمانی قرار می‌گیرند، ممکن است پندار، گفتار و رفتاری متفاوت با بُعد فردی از آنان سر بزنند و این ویژگی‌های انسانی بر میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد در جایگاه کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سردیگر طیف فساد اداری است، قابل تحلیل است و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان، انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی دارد. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است.



در این تحقیق سعی شده این عوامل به طور جامع بررسی شود. یکی از این عوامل می‌تواند فرهنگ سازمانی باشد؛ از این رو، مسئله اصلی تحقیق این است که چه عواملی بر رفتارهای اخلاقی انسان‌ها در جایگاه یک کارمند سازمان تأثیر می‌گذارد.

رفتار اخلاقی، انعکاس ارزش‌های فرد است. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات است که رفتار فرد را برمی‌انگیزاند (پیف و همکاران، ۲۰۱۲، ۴۰۹۰). رفتار اخلاقی، نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان برای رسیدن به اهدافش دارد. در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیررسمی و نادرست در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشد (ژانگ، ۲۰۱۱، ۱۶۰). رفتار اخلاقی مفاهیمی چون شناخت، قضاوت اخلاقی و شکل‌گیری تمایلات اخلاقی در محیط پیچیده و پویا را در برمی‌گیرد (نگا و لام، ۲۰۱۳، ۱۵۲). شناخت رفتار اخلاقی با شناخت ویژگی‌های فرد میسر نیست، بلکه رفتار فرد را باید در فضای اجتماعی و محیط پیرامونش تحلیل کرد (کوتن و مور، ۲۰۰۱، ۲۶۶).

ترویج رفتارهای اخلاقی در سازمان، در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی از سوی سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریتی در آن سازمان بستگی دارد (باهسیک، ۲۰۰۳، ۹۵). اگر رفتار اخلاقی به معنای تمایز رفتار درست و غلط، در نظر گرفته شود، افراد را به سوی آنچه باید انجام دهند و آنچه نباید انجام دهند، هدایت می‌کند (بیوچامپ و بووی، ۲۰۰۰، ۱۷۱).

تأثیر اساسی رفتار اخلاقی بر روند اجرای مطلوب قوانین نشانگر این است که هرانسانی باید قداست اخلاقی و نیک‌اندیشی را در فکر خود پرورش داده باشد؛ در غیر این صورت، قوانین و مقررات هرگز نخواهند توانست او را به این ملاحظات اخلاقی مجبور کند (معیدفر، ۱۳۸۶، ۳۳). نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آن‌ها به وجود می‌آورد. این نماد خود، حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته است. در اوضاع کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب نگرانی‌های



زیادی در بخش های دولتی و غیردولتی شده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته است برای این که بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند، در جست و جوی مبانی نظری در این باره باشند؛ لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای کارمندان است تا آن ها با احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود، کارکنند و اصول اخلاقی حاکم بر حرفه خود را رعایت کنند. اولین مرحله در دستیابی به این اهداف، درک صحیح مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در سازمان است تا در مراحل بعدی درباره این عوامل دقت لازم صورت پذیرد. (تولایی، ۱۳۸۸، ۵۲).

در سه دهه گذشته فرهنگ سازمانی، یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان ها شناخته شده است؛ به گونه ای که در دهه ۱۹۸۰ مطالعات زیادی درباره فرهنگ سازمانی انجام شد و نگرش پژوهشگران و مدیران را درباره سازمان تغییر داد و فرهنگ سازمانی به یکی از مهم ترین تخصص ها در زمینه رفتار سازمانی تبدیل شد. هدف مطالعات فرهنگ سازمانی، افزایش قدرت انطباق پذیری سازمانی، رقابتی، یادگیری و سازگار شدن با محیط رقابتی است تا هدف نهایی اثربخشی سازمانی حاصل شود. رقابت بازار و کاهش منابع اولیه، سازمان ها را مجبور کرده است تا ساختار را از طریق ادغام، اکتساب، مشارکت و روش های مدیریتی تغییر دهند. با افزایش رقابت بازار و نیاز به تغییر در سازمان، اهمیت مطالعه فرهنگ سازمانی نیز بیشتر می شود (فانگ، ۲۰۰۷، ۳۰۱).

در دهه ۱۹۸۰، فرهنگ سازمانی عامل مهم موفقیت سازمان شناخته شد. پتیگرو (۱۹۷۹) مبحث فرهنگ را به حوزه تئوری سازمانی وارد کرد. رشد و نمو تئوری فرهنگ سازمانی هنگامی شروع شد که موفقیت شرکت های ژاپنی به راهکارهایی نسبت داده شد که با توسعه بازار کار داخلی، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب - که ارزش های گروهی و سازمانی ارتقا می دهد - و فرآیند جامعه پذیری قوی برای کارکنان تازه کار، میزان کارایی کارکنان را به حداکثر می رساند (بننت، ۲۰۰۶، ۱۵۱). موفقیت ژاپنی ها حاصل



انگیزه قوی نیروی کار ژاپنی بود. این انگیزه قوی خود حاصل پایبندی به ارزش‌ها، باورها و مفروضات خاص ژاپنی‌ها بود (سهراب پور، ۱۳۸۴، ۵).

فرهنگ، روح سازمان و انرژی اجتماعی است که می‌تواند سازمان را به جلو براند یا از حرکت بازدارد. این توان بالقوه، نتیجه تأثیری است که فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان دارد (وان فلت، ۱۹۹۲، ۶۷). فرهنگ سازمانی الگوی مفروضات مشترک بین اعضای سازمان است که اقدامات مدیریتی و رفتارهای کارکنان را هدایت می‌کند تا انطباق با محیط بیرونی و یکپارچگی درونی برای بقا و رشد سازمان حاصل شود. مفروضات مشترک نشان می‌دهد سازمان چیست و چگونه عمل می‌کند (فانگ، ۲۰۰۷، ۳۰۳). تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی به دلیل تأثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد، در بهره‌وری و اثربخشی سازمان نقش دارد. با فرهنگ سازمانی معلوم می‌شود کارمندان، سازمان خود را درک می‌کنند؛ برای مثال: آیا ابتکار و خلاقیت تشویق می‌شود؟ آیا مدیران از زیردستان خود حمایت می‌کنند؟

فرهنگ سازمانی بر اجرای هر نوع راهکار و روش مدیریت اثرگذار است و از این رو، مدیران باید به آن توجه داشته باشند. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی مؤثر است و یکی از وظایف اصلی رهبران سازمان، تغییر و تحول ارزش‌های فرهنگی مناسب است. فرهنگ در سازمان چندین نقش مهم را به عهده دارد: آشکارترین نقش آن این است که در سازمان حس همانندی را برای اعضا فراهم می‌کند؛ دومین نقش فرهنگ این است که مولد تعهد در راستای رسالت سازمان است و سومین نقش آن، تعیین و تقویت استانداردهای رفتار است (بارون و گرینبرگ، ۲۰۰۸، ص ۴۸). موضوع تحقیق حاضر، همین استانداردهای رفتار از جمله رفتار اخلاقی است.

نقش مهم آموزش در تعالی انسان‌ها و شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این میان، مراکز آموزشی مخصوصاً مراکز دانشگاهی، با توجه به این‌که تربیت یافتگان آن‌ها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا موجب می‌شود مقوله رفتار اخلاقی



به‌ویژه در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این‌گونه سازمان‌ها محل توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع قرار گیرد. در کشور ما نیز بر اساس مبانی دین متعالی اسلام، به رفتار اخلاقی و مباحث آن توجه خاصی شده است. ترویج رفتار اخلاقی در دانشگاه در گرو تصور ما از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود به ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و...) نیازمند است (فقیهی، ۱۳۸۷). توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج رفتار اخلاقی در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت پابندی به اخلاق را در سازمان دانشگاه بیشتر نشان می‌دهد (برکستون، ۱۳۸۳، ۹۲). بر همین اساس و با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه می‌پردازد.

در این تحقیق عناصر فرهنگ سازمان (نوآوری، خطرپذیری، نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی، گروه‌گرایی و ثبات) بر اساس مدل رایینز است. منظور از نوآوری و خطرپذیری، عاملی است که افراد را تشویق می‌کند تا نوآور و خطرپذیر باشند. در نتیجه‌گرایی، مدیر به جای توجه به روش‌ها و فرایندها، به نتیجه‌ها و دستاوردها توجه می‌کند. مردم‌گرایی مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌هاست و گروه‌گرایی این است که همه در انجام امور سهیم باشند و عاملی است که بر اساس آن سازمان در فعالیت‌های خود به دنبال حفظ وضع موجود است.

مؤلفه‌های رفتار اخلاقی در اصول اخلاق اسلامی ریشه دارد. مهم‌ترین اصول راهبردی این ملاک عبارتند از: الف) حفظ کرامت انسانی؛ ب) رعایت آزادی؛ ج) برقراری عدالت؛ د) امانت‌ورزی. اصول منشور اخلاقی اسلام در همه حرفه‌ها مشترک است؛ ولی فروع آن در حرفه‌های گوناگون متفاوت است (قراملکی، ۱۳۸۳، ۶۹). کرامت یعنی جایگاه و منزلتی که انسان را در نزد هم‌نوعانش والا و باشخصیت معرفی می‌کند. در جوامع بشری احترام به هم‌نوعان، بدون این‌که منافع و ضررهایی در پس تکریم آن‌ها در میان باشد، از وظایف



اخلاقی به‌شمار می‌رود؛ چراکه طبق موازین اسلامی، هیچ فردی حق ندارد به دیگری زیان برساند. آزادی در فعالیت‌های حرفه‌ای با حفظ حرمت و کرامت انسانی قرین است؛ زیرا فطرت بشر خواهان حریت و آزادگی است و از هرگونه قید و بندی که اراده و اختیار او را محدود سازد، دوری می‌گزیند. آزادی از عطایای الهی به انسان هاست. براساس این دیدگاه، در اشتغالات حرفه‌ای هیچ عاملی نباید آزادی هر یک از افراد و اعضای سازمان را نقض کند؛ برای مثال، تعهدات سازمانی و حرفه‌ای برخی از کارمندان در قبال استخدام، نباید موجب بی‌توجهی به آزادی ایشان گردد (عاملی، ۱۳۸۱، ۵۸). مفهوم عدالت در معنای قرار دادن هر امری در موضع و جایگاه واقعی آن، در اخلاق حرفه‌ای اهمیت فراوان دارد (فضائلی، ۱۳۸۹، ۳۴۶). عدالت در سازمان یعنی استفاده‌ی شایسته از منابع طبیعی و انسانی، شایسته‌سالاری و به‌تبع آن ایجاد نظام جامع و علمی انتصاب و ارتقا و مسئولیت‌پذیری براساس تعهد و تخصص لازم (قراملکی، ۱۳۸۳). یکی از شکل‌های امانت، «رازداری» است؛ یعنی علاوه بر این‌که در مقابل اموال و بهره‌های مادی و دنیوی امانت‌دار هستیم و از سپرده‌های دیگران محافظت می‌کنیم، باید در حفظ اسرار که در سینه داریم نیز بکوشیم.

پیشینه تحقیق

سرمدی و شالباف (۱۳۸۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌ها، در عین توجه به اهداف خاص سازمانی، به وظایف اخلاقی خود در سازمان نیز متعهد هستند. برای نمونه می‌توان از میان آن‌ها صداقت، صراحت، حفظ حریم خصوصی، رازداری، امانت‌داری، پایبندی به قراردادها و وفای به عهد را نام برد. اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری رابطه‌ای مستقیم دارد و هر عنصری که با انسانیت مرتبط باشد، از ارزش‌های اخلاقی در سازمان محسوب می‌شود.

معیدفر (۱۳۸۶) دریافت که میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بیشتر از حد متوسط است. همچنین، میان اخلاق کاری با تحصیلات و پایگاه اجتماعی اعضا رابطه معکوس وجود دارد.





خانی جزنی (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نکته دست یافت که ارزش‌هایی چون اخلاق، وجدان، تعهد و مسئولیت‌پذیری و... در تبدیل اندیشه نوبه محصول و ارائه آن به بازار همچون واکنش‌گر در معادلات شیمیایی عمل می‌کند و موجب می‌شود فرآیند کارآفرینی تحت تأثیر این عوامل در مدتی کوتاه به نتیجه برسد.

وداده‌یرو همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رعایت اخلاق حرفه‌ای، ضمن آن‌که بر کارکرد علم تأثیر مطلوبی دارد، اعتماد اجتماعی را نیز به علم و اصحاب علم افزایش می‌دهد و فراتر از آن، اخلاق را برای کارکرد علم و توسعه آن اساسی می‌دانند.

نخعی (۱۳۹۰) در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان، دریافت میان ابعاد فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

طبسی (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتایج دست یافت: سطح اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهر مشهد در سطح بالایی قرار داشت؛ رابطه همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مثبت و معنادار بود؛ میان سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت؛ از میان ارکان اخلاق حرفه‌ای، عملکرد بیش از دو رکن دیگر (منش و دانش)، مؤلفه‌های اثربخشی را پیش‌بینی می‌کرد.

بهاری (۱۳۹۰) در پژوهشی دریافت ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به‌طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تأثیر دارد، تعهد سازمانی به‌طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به‌طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

رویایی (۱۳۹۰) در بررسی تأثیر انگیزش اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی در دو سطح فردی و سازمانی دریافت که دانشجویان در دو سطح فردی و سازمانی دارای رفتار اخلاقی تقریباً مشابهی هستند. همچنین، وی میان انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های

فردی رابطه معناداری مشاهده نکرد؛ اما دریافت میان ایجاد انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری مرتبط با سازمان و محیط کار رابطه‌ای معنادار و قوی وجود دارد.

رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

مؤدب‌نیا (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان داد اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی در مدارس بررسی شده، از حد متوسط بیشتر بوده است. همچنین با رشد فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن چون شایستگی تخصصی معلمان، شایستگی پداگوژی، رشد و توسعه دانش آموزان، حفظ اسرار دانش آموزان و ارزشیابی صحیح نیز افزایش می‌یابد. پژوهش عبداللهی (۱۳۹۳) نشان داد معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان، ارتباط مثبت و معناداری دارد.

عباس‌زاده و همکاران او (۱۳۹۴) نشان دادند رهبری اخلاقی بر نوآوری و رفتار اخلاقی تأثیرگذار است. همچنین، اگرچه رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی مؤثر است، شدت این تأثیرگذاری از طریق جو اخلاقی بیشتر است.

حکاک (۱۳۹۵) دریافت جو اخلاقی افزون بر تأثیر مستقیم و مطلوب بر قضاوت اخلاقی، به طور غیرمستقیم از طریق آرمان‌گرایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد. تیرگرو کمالی (۱۳۹۵) نشان دادند سلامت معنوی با شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه خطی معناداری دارد.

بانرجی (۱۹۹۲) در تحقیق خود بیان کرد رفتار اخلاقی کارکنان از نیت آنان متأثر است و نیت، رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی را پیش‌بینی می‌کند. افزون بر این، نیت رفتار اخلاقی بر قضاوت اخلاقی و عقاید هنجاری کارکنان تأثیر می‌گذارد و بر این اساس، عقاید هنجاری افراد با نیت رفتاری اخلاقی آن‌ها ارتباط معناداری دارد. به گفته او استحکام میان نیت رفتار اخلاقی کارکنان و تأثیرات ابتدایی، تحت تأثیر سه متغیر تعدیل‌کننده یعنی خودنیرومندی، مکان‌های کنترل و جو اخلاقی سازمان است. بر اساس نتایج این





تحقیق، رفتار اخلاقی کارکنان از عقاید هنجاری، مکان‌های متفاوت کنترل و جو ویژه‌ای که کارکنان در آن قرار دارند، متأثر است.

سینکلر (۱۹۹۳) در تحقیقی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق را تأیید کرد. علی (۱۹۹۵) تأثیر سطوح مدیریتی را روی اخلاق کار بررسی کرد و دریافت سطوح مدیریتی روی اخلاق کار تأثیرگذار است. مدیرانی که در سازمان‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند کار می‌کنند، خودمحورترند.

دایان (۲۰۰۲)، در تعیین رفتار اخلاقی مدیران بر اساس شغل، موقعیت و جو سازمانی در میان ۱۲۰ نفر از اعضای انجمن مدیران امریکا نشان داد اشخاص در دو بُعد جو سازمانی قانونی و کدهای حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی را بیشتر از دیگر ابعاد جو اخلاقی دوست دارند. همچنین، او میان موقعیت شغلی و رفتار اخلاقی رابطه‌ای مشاهده نکرد.

آکواسی (۲۰۰۴) در پژوهشی بدین نتیجه رسید که میان فرهنگ اخلاقی سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معناداری برقرار است. همچنین، فرهنگ اخلاقی سازمان روی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان تأثیر مطلوب دارد.

توماس و همکارانش (۲۰۰۶) نیز در تحقیقی بیان کردند که سازمان در رفتارهای شخصی کارکنان نقش مهمی دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای اصلی سازمان تأثیرگذار باشند که این امر به ارتقای رفتارهای اخلاقی در سازمان منتهی می‌شود. آنها نشان دادند سطوح بالاتر رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی دارد.

والنتین (۲۰۰۸) در پژوهشی بدین نتیجه دست یافت که بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین پیشنهاد کرد حرفه‌ای‌ها باید استانداردهای اخلاق حرفه‌ای خود را برای رشد مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتقا دهند؛ زیرا این عمل با بهبود نگرش‌های اخلاقی کارکنان ارتباط دارد.

ویتز (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «اخلاق و فرهنگ مشارکتی»، دریافت میان فرهنگ مشارکتی و اخلاق رابطه مثبت و معنادار برقرار است. سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ مشارکتی مطلوبی دارند، سطح وفاداری کارکنان و مشتریان آن‌ها نیز بالاتر است.

تحقیقات ناتالیا و کک (۲۰۱۳) نشان می‌دهد توجه به توانمندی‌ها و استعدادهای کارکنان، در مجموع موجب بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، شادابی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی، توسعه فضایل اخلاقی و کاهش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود.

ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند رابطه معناداری میان بهره‌مندی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان وجود دارد.

تحقیقات اسنیل و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد نظریه خوش بینی در کار، نگاهی انسانی و اخلاقی به محیط کار و کارکنان دارد و می‌کوشد با ایجاد جو اخلاقی به کاهش رفتارهای غیراخلاقی کمک کند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش درصدد تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان بوده است. بنابراین، نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان دانشگاه کاشان (۵۱۲ نفر) را دربرمی‌گیرد که از میان آن‌ها تعدادی انتخاب شدند. بدان دلیل که در تحقیق حاضر، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، مطالعه مقدماتی درباره گروهی از افراد جامعه برای تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین دلیل، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه در میان آن‌ها توزیع شد و پس از استخراج داده‌ها از پاسخ‌های گروه نمونه و برآورد حجم نمونه جامعه، توان آزمون واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۶ نفر به دست آمد. البته در این پژوهش ۱۵۸ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به این که نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۵ بود، تجزیه و تحلیل آماری درباره ۱۵۸ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معناداری بعد از تحلیل مقدماتی محاسبه و کفایت آن آزمون، ۰/۹۱ برآورد شد.



برای گردآوری داده‌ها، از دوروش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد؛ بدین ترتیب که برای جمع‌آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش، روش کتابخانه‌ای (مراجعه به کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، نشریات و کتابخانه‌های دانشگاه و مراکز اطلاعات رسانی) و برای گردآوری داده‌های کمی، روش میدانی (توزیع پرسشنامه) به کار گرفته شد. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی: در این پژوهش برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌ای با ۴۶ گویه در شش مؤلفه (مردم‌گرایی، گروه‌گرایی، نوآوری، خطرپذیری، ثبات و نتیجه‌گرایی) در قالب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد.

ب) پرسشنامه رفتار اخلاقی: پرسشنامه محقق ساخته رفتار اخلاقی شامل ۳۸ سؤال بسته پاسخ براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) است. در این تحقیق، رفتار اخلاقی را براساس ابعاد آن سنجیده‌ایم. از جمله ابعاد رفتار اخلاقی می‌توان به کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت‌ورزی اشاره کرد.

برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی (قضاوت کارشناسان) و برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و رفتار اخلاقی ۰/۸۸ درصد برآورد گردید که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بود و بیانگر پایایی زیاد ابزار اندازه‌گیری است.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با نرم‌افزار SPSS ۱۸ و Amos گرافیک دردو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آماری توصیفی از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و فرضیه‌های پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد.



یافته‌ها

۱. فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان وضعیت مطلوبی دارد.

جدول (۱): میانگین وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان

متغیر	تعداد	میانگین	df	t	P
مردم‌گرایی	۱۵۸	۲/۷۸±۰/۵۱	۱۵۷	۵/۲۳	۰/۰۰۱
گروه‌گرایی	۱۵۸	۲/۸۱±۰/۶۹	۱۵۷	۳/۳	۰/۰۰۱
ثبات	۱۵۸	۲/۷۷±۰/۵۴	۱۵۷	-۵/۱۱	۰/۰۰۱
نوآوری	۱۵۸	۲/۷۸±۰/۵۳	۱۵۷	-۵/۱۵	۰/۰۰۱
خطرپذیری	۱۵۸	۲/۶±۰/۵۴	۱۵۷	-۹/۴۲	۰/۰۰۱
نتیجه‌گرایی	۱۵۸	۲/۹۱±۰/۶۳	۱۵۷	-۳/۶۶	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۱۵۸	۲/۷۷±۰/۴۶	۱۵۷	۶/۰۲	۰/۰۰۱

جدول (۱) نشان داد میانگین هریک از ارکان فرهنگ سازمانی از میانگین فرضی (۳) کمتر است و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معنادار وجود دارد. بنابراین، درستی فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

۲. رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان وضعیت مطلوبی دارد.

جدول (۲): میانگین وضعیت رفتار اخلاقی کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین	df	t	P
کرامت انسانی	۱۵۸	۳/۳۱±۰/۷۳	۱۵۷	۵/۴	۰/۰۰۱
امانت‌ورزی	۱۵۸	۳/۳۷±۰/۶۹	۱۵۷	۶/۶۹	۰/۰۰۱
رعایت عدالت	۱۵۸	۳/۱۶±۰/۶۱	۱۵۷	۳/۳۷	۰/۰۰۱
آزادی	۱۵۸	۳/۱۷±۰/۵۹	۱۵۷	۳/۴	۰/۰۰۱
رفتار اخلاقی	۱۵۸	۳/۲۵±۰/۶۳	۱۵۷	۵/۰۴۲	۰/۰۰۱



جدول (۲) نشان داد میانگین هریک از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی از میانگین فرضی (۳) بیشتر است و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین، درستی این فرضیه نیز تأیید می‌شود. بیشترین میانگین به مؤلفه امانت‌ورزی (به میزان ۳/۳۷) تعلق دارد.

۳. فرهنگ سازمانی در دانشگاه بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر دارد.

جدول (۳): ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی

متغیر	رابطه	ضریب تعیین	P
فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۰۰۱
نوآوری و رفتار اخلاقی	۰/۳۶	۰/۱۲۶	۰/۰۰۱
خطرپذیری و رفتار اخلاقی	۰/۱۷	۰/۰۳	۰/۰۳
مردم‌گرایی و رفتار اخلاقی	۰/۳۵	۰/۱۲۳	۰/۰۰۱
نتیجه‌گرایی و رفتار اخلاقی	۰/۳۷	۰/۱۳۴	۰/۰۰۱
گروه‌گرایی و رفتار اخلاقی	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۰۰۱
ثبات و رفتار اخلاقی	۰/۳۴	۰/۱۱۶	۰/۰۰۱

جدول (۳) نشان داد میان فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی ۰/۴۸ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارتی، هرچه فرهنگ سازمانی در دانشگاه بهبود یابد، به همان میزان، رفتار اخلاقی کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند. ضریب تعیین نشان داد تا ۰/۲۳ بین فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان، واریانس مشترک وجود دارد. در بررسی مؤلفه‌ها، بیشترین رابطه بین گروه‌گرایی و رفتار اخلاقی (به میزان ۰/۴۶) است.



جدول (۴): ضریب رگرسیون مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در تبیین رفتار اخلاقی

متغیر	B	خطای استاندارد	Beta	t	P
مقدار ثابت	۱/۷۵	۰/۲۷	-	۶/۳۶	۰/۰۰۰
مردم‌گرایی	۰/۱۹	۰/۱۲۳	۰/۱۵۵	۱/۵۷	۰/۱۲
گروه‌گرایی	۰/۳۸	۰/۰۹۳	۰/۴۲	۴/۰۹۲	۰/۰۰۰
ثبات	-۰/۱۴	۰/۱۳	-۰/۱۲	-۱/۰۶	۰/۲۹
نوآوری	۰/۱۴	۰/۱۲۶	۰/۱۲	۱/۱۰	۰/۲۷
خطرپذیری	-۰/۲۶	۰/۱۱	-۰/۲۲	-۲/۳۸	۰/۰۲
نتیجه‌گرایی	۰/۲	۰/۰۹	۰/۲	۲/۲	۰/۰۳

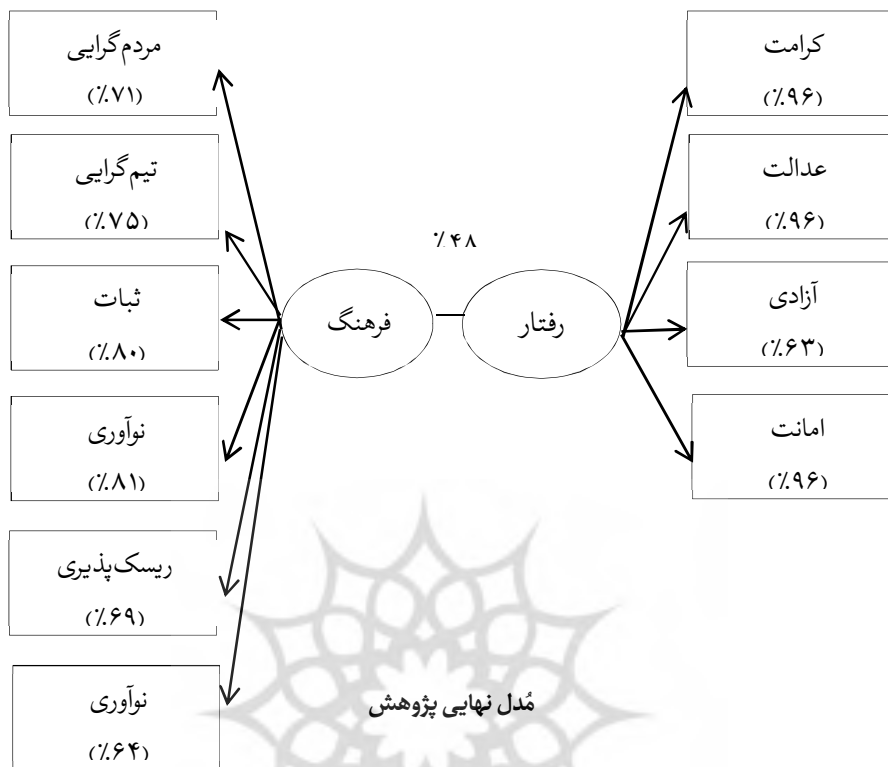
ضریب رگرسیون نشان داد از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فقط مؤلفه‌های گروه‌گرایی، خطرپذیری و نتیجه‌گرایی قابلیت پیش‌بینی رفتار اخلاقی کارکنان را دارد و می‌تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

جدول (۵): تحلیل مسیر فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی

Chi-square	Df	IFI	CFI	NFI	RMSEA
۹۸۳	۳۵	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۰۸۸

طبق مدل، رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی (۰/۴۸) تأیید شد. بیشترین تأثیر مستقیم، تأثیر کرامت و امانت‌ورزی بر رفتار اخلاقی و تأثیر نوآوری و ثبات بر فرهنگ است. بیشترین تأثیر غیرمستقیم، تأثیر فرهنگ سازمانی بر کرامت و امانت‌ورزی است.





نتیجه

طبق یافته‌ها، میانگین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از میانگین فرضی کمتر بود و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معنادار وجود داشت و فرضیه پژوهش تأیید شد. فرهنگ مردم‌گرایی، گروه‌گرایی، نتیجه‌گرایی، ثبات، نوآوری و خطرپذیری در دانشگاه از دیدگاه کارکنان، از حد متوسط کمتر بود. این نشان می‌دهد در دانشگاه با توجه به نوع فرهنگ سازمانی، فرصت زیادی برای بیان افکار نو و ارائه پیشنهاد به اعضا داده نمی‌شود؛ اعضا برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر آمادگی زیادی ندارند؛ فضای موجود مشوق فکرهای جدیدی که منجر به تغییر در روش‌های کار می‌گردد، نیست؛ کمتر به ابراز عقیده توجه می‌شود؛ مسئولان برای انجام دادن کارها کمتر از روش‌های نو استفاده می‌کنند؛ قوانین و مقررات سازمانی از اعضا برای ارائه افکار نو و پیشنهادهای جدید چندان حمایت نمی‌کند؛ اعضا در مواجهه با مسائل جدید علاقه زیادی به یافتن



راه حل‌های تازه نداشتند؛ کارکنان سازمان از میزان آزادی عمل خود رضایت اندکی دارند؛ رویه‌ها و اهداف سازمان، چندان مشخص نیست و بین اعضا ارتباط متقابل و همکاری کافی وجود ندارد.

درمقابل، نصیری (۱۳۸۹) در بررسی فرهنگ سازمانی نشان داد دانشگاه افسری امام علی علیه السلام در چهار مؤلفه درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت در حد متوسط و بالاتراز متوسط قرار دارد. این دانشگاه به بهترین وضعیت در متغیرهای سازگاری و رسالت دست یافته است. باوجوداین، برخی از شاخص‌ها از جمله هماهنگی و ایجاد تغییر در این دانشگاه ضعیف است. در طیف انعطاف و ثبات، دانشگاه امام علی علیه السلام به ثبات تمایل دارد و در طیف تمرکز داخلی - خارجی اختلاف چشمگیری مشاهده نشد. به عبارت دیگر، دانشگاه به محیط داخل و خارج به یک اندازه توجه دارد؛ اما به تمرکز داخلی، اندکی بیشتر از تمرکز خارجی توجه دارد. پورطاهری و همکاران (۱۳۹۴) فرهنگ سازمانی بیمارستان‌های آموزشی - درمانی افضلی پور شهر کرمان را در سطح متوسط، حریری و جعفری (۱۳۹۱) فرهنگ سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران را در سطح متوسط و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان را از دیدگاه اعضای هیئت علمی، بیش از حد متوسط گزارش کردند.

یافته‌ها نشان داد میانگین هریک از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی از میانگین فرضی بیشتر بود و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معنادار وجود داشت. بنابراین، این فرضیه پژوهش نیز تأیید شد. بالاترین میانگین به مؤلفه امانت‌ورزی مربوط بود. این نشان می‌دهد کارکنان در دانشگاه، حریم خصوصی دیگران را رعایت می‌کنند؛ هنگام گرفتاری و مشکلات شخصی شکیباهستند؛ در همه امور به موازین شرعی توجه دارند؛ بر عملکرد خود نظارت و مراقبت مداوم دارند؛ نظر مخالفان را هنگام تصمیم‌گیری می‌پذیرند؛ به اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی پایبند هستند؛ در استفاده درست از کلیه امکانات سازمانی مسئولیت‌پذیر هستند؛ از اسرار دیگران پاسداری می‌کنند؛ در مراسم شادی و غم دیگران شرکت می‌کنند؛ در تعامل با دیگران ادب را رعایت می‌کنند؛



از تفکر انتقادی در سازمان استقبال می‌کنند؛ به عهد و پیمان خویش وفادارند؛ صفات نیک دیگران را بیان می‌کنند؛ از برخورد سلیقه‌ای در روابط رسمی سازمانی پرهیز می‌کنند؛ عملکرد خویش و دیگران را به دور از جانبداری ارزیابی می‌کنند و تا آنجا که می‌توانند برای ارائه نوآوری در انجام دادن امور سازمانی می‌کوشند.

معیدفر (۱۳۸۶) در تحقیقی دریافت میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بالاتراز حد متوسط است. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) نیز اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان را بالاتراز حد متوسط گزارش کردند؛ اما کریمی (۱۳۸۹) رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی کرد.

ضرایب همبستگی نشان داد میان همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارتی، هرچه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی یعنی فرهنگ گروه‌گرایی، مردم‌گرایی، ثبات، خطرپذیری، نوآوری و نتیجه‌گرایی در دانشگاه بهبود یابد، به همان اندازه رفتار اخلاقی کارکنان نیز بهتر می‌شود. ضریب رگرسیون نشان داد از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی فقط مؤلفه‌های گروه‌گرایی، خطرپذیری و نتیجه‌گرایی قابلیت پیش‌بینی رفتار اخلاقی کارکنان را دارد و می‌تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود. فرهنگ روی رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آنها تاثیر می‌گذارد نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق نخعی (۱۳۹۰)، ویتز (۲۰۱۰)، سینکلر (۱۹۹۳)، آکواسی (۲۰۰۴)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) و توماس و همکاران (۲۰۰۶) همسو می‌باشد اما با نتایج تحقیق والننتین (۲۰۰۸) که دریافت بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد، ناهمسو است.



این رابطه نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان ویژگی‌های زیر را ترویج می‌دهد: شنیدن اظهار نظر مخالفان، تعاملات نزدیک با دیگران با هدف رشد فضائل اخلاقی در طرفین، توجه به رفع مشکلات دیگران، شرکت در مراسم شادی و غم دیگران، نگاه هم‌تراز انسانی به خویش و دیگران، رعایت حریم خصوصی افراد، ارج نهادن به شخصیت و خلق و خوی دیگران، بیان صفات نیک دیگران، رعایت ادب در تعاملات و به وجود آوردن فرصت‌هایی برای ابراز وجود که از نشانه‌های اخلاق حرفه‌ای و کرامت انسانی است.

نتیجه کلی بیانگر این است که فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای، تأثیر دارد. امروزه، عامل مهم موفقیت سازمان‌ها تبدیل آن‌ها به سازمان‌های اخلاقی است. رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است که لازمه آن رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و دیگر راهبردهاست.

بر اساس نتایج، فرهنگ مردم‌گرایی، گروه‌گرایی، نتیجه‌گرایی، ثبات، نوآوری و خطرپذیری در دانشگاه، از دیدگاه کارکنان، پایین‌تر از حد متوسط بود.

پیشنهاد می‌شود در دانشگاه‌ها، فرهنگ مردم‌گرایی تقویت گردد (یعنی به افراد توجه شود)، گروه‌گرایی بهبود یابد (فعالیت‌ها به جای این‌که بر اساس افراد سازماندهی شود، بر اساس گروه سازماندهی گردد) و فرهنگ نوآوری و خطرپذیری ترویج داده شود (افراد برای نوآوری و پذیرش خطر تشویق شوند).

همچنین، اعضا برای رعایت رفتار اخلاقی در محیط کار، موارد زیر را رعایت کنند:
- در بُعد حفظ کرامت انسانی نظر همکاران را بشنوند، تعاملات نزدیکی با هدف رشد فضائل اخلاقی در طرفین داشته باشند، به رفع مشکلات همکاران توجه کنند و نگاه یکسان به همدیگر داشته باشند.

- در بُعد امانت‌ورزی به عهد و پیمان خویش وفادار باشند، در انجام امور سازمانی نوآوری داشته باند، در برابر همکاران و مشتریان مسئولیت‌پذیر باشند، اشتباهات خود را بپذیرند و پاسخگو باشند و به اهداف و خط‌مشی‌های دانشگاه پایبند باشند.



- در بُعد رعایت آزادی، دربارهٔ تعهدات سازمانی و حرفه‌ای اظهار نظر منطقی داشته باشند، از تفکر انتقادی در دانشگاه استقبال کنند، از نظرات همکاران در هنگام تصمیم‌گیری استفاده کنند، بر نظر غیرکارشناسی خویش اصرار نکنند و در فراهم کردن محیط آموزشی مناسب برای دانشجویان همکاری کنند.

- در بُعد برقراری عدالت، عملکرد خویش و همکاران را به دور از جانبداری ارزیابی کنند، در قبول مسئولیت‌ها به نقاط قوت و ضعف خویش کاملاً توجه داشته باشند و در تعامل با همکاران، انعطاف‌پذیر باشند.



منابع

۱. براکستون، ج. (۱۳۸۳)؛ «اخلاق در آموزش عالی»؛ ترجمه حمیدرضا آراسته؛ *دایرةالمعارف آموزش عالی*؛ تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۹۱-۹۳.
۲. بهاری فر، علی (۱۳۹۰)؛ «رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی»؛ *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۱، شماره ۱، صص ۴۴-۶۰.
۳. پورطاهری، نعیمه، سمیه حسام و علیرضا فتحی (۱۳۹۴)؛ «بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضل‌پور شهر کرمان»؛ *طلوع بهداشت*؛ دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۴۳-۵۳.
۴. تولایی، روح‌اله (۱۳۸۸)؛ «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»؛ *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*؛ دوره ۴، شماره ۲۵، صص ۴۵-۶۴.
۵. تیرگر، هدایت و محسن کمالی (۱۳۹۵)؛ «بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان»؛ *فصلنامه مدیریت پیشرفت*؛ دوره ۲، شماره ۱، صص ۵۳-۷۱.
۶. حریری، نجلا و مهناز جعفری (۱۳۹۱)؛ «رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران»؛ *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*؛ دوره ۲۳، شماره ۲، صص ۳۳-۵۲.
۷. حکاک، محمد (۱۳۹۵)؛ «تأثیر جو اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر بهبود قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته مدیریت»؛ *پژوهش‌های مدیریت در ایران*؛ دوره ۲۰، شماره ۴، صص ۳۵-۵۰.
۸. خانی جزنی، جمال (۱۳۸۷)؛ «اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی»؛ *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*؛ دوره ۳، شماره ۳، صص ۹۱-۹۶.
۹. خوارزمی، شهیندخت (۱۳۷۲)؛ «فرهنگ سازمانی»؛ *مجله تدبیر*؛ دوره ۳، شماره ۲۲، صص ۱۶-۲۰.



۱۰. رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی (۱۳۹۲)؛ «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان»؛ فصلنامه راهبردهای آموزش و پرورش در علوم پزشکی؛ دوره ۶، شماره ۲، صص ۶۱-۶۷.
۱۱. رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۰). آموزش اخلاق در حسابداری: بررسی تاثیر انگیزش اخلاقی بر روی رفتار اخلاقی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۳، شماره ۹، صص ۷۱-۸۳.
۱۲. سرمدی، محمدرضا و عدرا شالباف (۱۳۸۶)؛ «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر»؛ فصلنامه اخلاق در علم و فناوری؛ دوره ۲، شماره ۴، صص ۹۱-۱۰۱.
۱۳. سهراب‌پور، ابراهیم (۱۳۸۴)؛ «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شعب بانک ملت شهر تهران»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۴. طبسی، سید زکیه (۱۳۹۰)؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا.
۱۵. عاملی، م. (۱۳۸۱)؛ «بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
۱۶. عباس‌زاده، رضا، مهدی صالحی و محمدرضا بهمنش (۱۳۹۴)؛ «تأثیر متغیر میانجی جو اخلاقی بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک‌های مشهد»؛ پژوهش‌های اخلاقی؛ دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۷-۴۰.
۱۷. عبداللهی، بیژن (۱۳۹۳)؛ «ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی»؛ اخلاق در علوم رفتاری؛ دوره ۹، شماره ۴، صص ۱-۱۰.
۱۸. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳)؛ «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی»؛ اندیشه حوزه؛ ش ۳۳، صص ۶۳ تا ۷۸.
۱۹. فضائلی، ا. (۱۳۸۹)؛ «رابطه عدالت اجتماعی با سایر ارزش‌های بنیادی اجتماعی»؛ مجموعه مقالات برگزیده همایش عدالت اجتماعی و امیرالمؤمنین علی (ع)، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، صص ۳۳۹ تا ۳۵۹.





۲۰. فقیهی، الف. (۱۳۸۷)؛ «اخلاق اداری»؛ *مطالعات مدیریت*؛ ش ۴۷، ص ۵۳ تا ۶۰.
۲۱. کریمی، مهدی (۱۳۸۹)؛ «بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان»؛ *مجله رهبری و مدیریت آموزشی*؛ دوره ۴، شماره ۱، صص ۸۳-۱۰۲.
۲۲. معیدفر، سعید (۱۳۸۶)؛ «اخلاق کار در ادارات دولتی»؛ *مجله رفاه اجتماعی*؛ ش ۲۳، ص ۳۲ تا ۳۵.
۲۳. مؤدب‌نیا، مطهره (۱۳۹۲)؛ «تحلیل فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای معلّمان»؛ *پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان*.
۲۴. نخعی، نوذر (۱۳۹۰)؛ «ارزیابی جو اخلاقی (فرهنگ سازمانی) بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان از دیدگاه پرستاران این بیمارستان‌ها»؛ *مجله اخلاق پزشکی*؛ دوره ۳، شماره ۲، صص ۳۵-۵۰.
۲۵. نصیری، حسین (۱۳۸۹)؛ «بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع) اصفهان بر اساس مدل دانیل دنیسون»؛ *فصلنامه مدیریت انتظامی*؛ دوره ۱۰، شماره ۴۰، صص ۳۹-۶۸.
۲۶. ودادهیر، ابوعلی و دیگران (۱۳۸۷)؛ «معیارهای اخلاقی در انجام کار عملی»؛ *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*؛ ۳ (۳ و ۴)، ص ۶ تا ۱۷.
27. Akwasi, A. (2004); "The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees"; *The Insurance Industry of United States*, 2, 9, 55-72.
28. Ali, A. (1995); "Expatriates and host country nationals: managerial values and decision styles"; *Leadership and Organization Development Journal*, 16, 6, 27-34.
29. Bahcecik, N. (2003); "The hospital ethical climate survey in Turkey"; *Jonas Health Law; Ethical Regul*, 5 (4): 94-98.
30. Banerjee, D. (1992); *Ethical behavior of (IS) personnel: in search of a behavioral model*; United States: Arkansas University.

31. Baron, A. R. & Greenberg, J. (2008); Behavior in organization; Allyn & Bacon Publishing.
32. Beauchamp, T., & Bowie, N. (2000); Ethical theory and business; Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: 171.
33. Bennett, V. J. (2006); A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: an analysis of the impact of leadership styles and organizational culture. PHD Dissertation, Capella University.
34. Diane, L. W. (2002); Determinants of ethical behavior of public administrators: profession, position, and organizational climate; Tennessee State University.
35. Ebrahimi, S. A. Haliajian, E. Bozorgis, M. (2013); "The employee's spiritual quotient in executive organizations and its effect on their professional ethics"; Journal of Cultural Management, 7(19): 41-52.
36. Fang, Y. (2007); A meta-analysis of relationships between organizational culture, organizational climate, and nurse work outcomes; PHD Dissertation, University of Maryland.
37. Hercy. P. and Blanchard, K. H. (1983); Management of organizational behavior; New Jersey, Prentice-Hall.
38. Koten K., & Moore, C. (2001); "Egocentrism and anthropocentrism: moral reasoning about ecological commons dilemmas"; J Envir Psycho. 21: 261-72.
39. Natalia, K., Keck, S. (2013); "When deviant leaders are punished more than non-leaders: The role of deviance severity"; Journal of Experimental Social Psychology, 49(5): 783-796.



40. Nga, J. & Lum E. (2013); An investigation into unethical behavior intentions among undergraduate students: A Malaysian Study; J Acad Ethics.
41. Piff, P.K, Stancato D.M, Cote, S, Mendoza-Denton R. & Keltner, D. (2012); "Higher social class predicts increased unethical behavior"; National Acad Sci, 109:4086–4091.
42. Robbins, S. P. (2005); Organizational behavior; Prentice Hall.
43. Sinclair, A. (1993); "Approaches to organizational culture and ethics"; Journal of Business Ethic, 12 (1):63–73.
44. Sunil, J., & Ramlall, F., & Al-Kahtani, A., & Hind, D. (2014); "Positive organizational behavior in the workplace: a cross-cultural perspective international"; Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 18(3): 120-138.
45. Thomas, L. Baker, Tammy, G. Hunt, Martha, C. A. (2006); Promoting behavior and organizational citizenship behavior; United States: Clmosen University.
46. Valentine, S. (2008); "Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility"; Journal of Business Ethics, 82 (3):657 – 666.
47. Vitez, O. (2010); "What is the relationship between corporate culture and ethics?"; Journal of Business Ethics, 100 (2):515– 530.
48. Wanfleet, D. (1992); Behavior in organizations; Houghton Miff Inc.
49. Zhang Z. (2011); "On moral hazard of construction project visual organization"; Procedia Engie, 12:156-162.