

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۰۲/۰۵

بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی

شیرزاد علیپور^۱

جواد فقیهی پور^۲

سمیه فقیهی پور^۳

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی است. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه و به روش پیمایشی، از بین ۸۷ نفر از کارکنان یک سازمان نظامی در سطح استان تهران با استفاده از پرسشنامه ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) و پرسشنامه ارزش‌های اخلاقی جمع‌آوری گردید. برابر نتایج پژوهش حاضر، مقدار میانگین میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی برابر ۶/۲۸۷ گزارش گردید، که نشان‌دهنده بالا بودن میزان ارزش‌های اخلاقی در آن سازمان نظامی است. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین ابعاد ساختار سازمانی و میزان ارزش‌های اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌دار و بین مولفه‌های رسمیت و تمرکز با ارزش‌های اخلاقی کارکنان موصوف نیز رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج حاکی از آن است که بین ابعاد رسمیت و تمرکز رابطه قوی، مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد که ابعاد ساختار سازمانی، به تنهایی حدود ۱۲٪ از کل واریانس متغیر ارزش‌های اخلاقی را تبیین می‌کند همچنین بین متغیر ارزش‌های اخلاقی با متغیر میزان سنوات خدمت و سطح تحصیلات رابطه‌ی قوی، مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی:

ارزش‌های اخلاقی، رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، ساختار سازمانی، سازمان نظامی.

۱- کارشناس ارشد مدیریت دفاعی - عضو هیئت علمی دانشگاه امام علی (ع)

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی (نویسنده مسئول)

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی دانشگاه تهران

مقدمه

غالباً هنگام بحث از اخلاقیات در سازما، این پرسش مطرح می‌شود که میزان رعایت اخلاقیات از سوی ما چگونه است و ارزش‌های اخلاقی ما در چه حدی قرار دارند؟ رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی در آمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد (دفت، ۱۳۸۸: ۶۴۸). زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند تاثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد (بهاری‌فر و جواهری، ۱۳۸۹: ۹۵). ارزش‌های اخلاقی درون یک سازمان را می‌توان به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمان به حساب آورد. (کی^۱، ۱۹۹: ۲۲۱)

به اعتقاد پیتر دراگر ساختار سازمانی^۲ وسیله‌ای است برای حصول اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت یک سازمان (محمدیان و وهابزاده، ۱۳۸۹: ۹۸). به‌طور کلی، سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و نفوذ نسبتاً مشخص بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، براساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند (رابینز، ۱۳۸۷: ۲۱). سازمانی که نهاد اجتماعی مبتنی بر هدف است ساختار آن به صورتی آگاهانه طرح‌ریزی شده و دارای سیستم‌های فعال و هماهنگ است و سرانجام این که با محیط خود در تعامل می‌باشد. (دفت، ۱۳۷۹: ۱۵)

از آنجایی که مقوله ارزش‌های اخلاقی که متاثر از فرهنگ دینی می‌باشد، در سازمان بسیار حایز اهمیت است، لذا در پژوهش حاضر، به دنبال بررسی رابطه بین ساختار سازمانی در یک سازمان نظامی و متغیر ارزش‌های اخلاقی پرداخته شده است و این از آن جهت است تا هر چه بهتر بتوان در راستای تطبیق ساختار سازمانی با ارزش‌های اخلاقی گام موثری برداشت.

الف. پیشینه نظری: ارزش‌ها پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی می‌باشند. همانند اصل فلسفه‌ی سازمان برای رسیدن به موفقیت، ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان و خطمشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می‌کند. با شناخت

-
1. Key
 2. Organizational Structure

اهمیت ارزش‌ها و رابطه آن‌ها با فرهنگ، نیاز است که ارزش‌های اساسی را که ریشه سیستم‌های ارزشی فرد و سازمان است مشخص نمود (بهاری‌فر و جواهری، ۱۳۸۹: ۹۶). به نظر می‌رسد سازمان‌ها دارای ارزش‌های بسیاری هستند که در ماهیت با ارزش‌های صنعت آن‌ها متفاوت و متمایز است. به هر حال، زیربنای همه این ارزش‌های خاص، مجموعه‌ای از ارزش‌های پذیرفته شده است که همه افراد با آن‌ها احساس هویت می‌کنند. هانت^۱ و همکارانش مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند و این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی یک محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که ادراکات افراد از این ارزش‌ها به طور مثبت با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. کارکنان، محیط سازمانی را به فضای اخلاقی ترجیح می‌دهند. ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد. به منظور مطالعه محیط اخلاقی سازمان، بین فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی تمایز قائل شده‌اند. برای نمونه، هانت و همکاران، مطالعه‌ای را برای تمایز بین فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی انجام دادند و نتیجه گرفتند که ارزش‌های اخلاقی سازمان، بُعد اصلی فرهنگ سازمان می‌باشد. آن‌ها ارزش‌های اخلاقی سازمان را به عنوان ترکیبی از ارزش‌های فردی مدیران و خط مشی‌های رسمی و غیررسمی دانسته و به عنوان اخلاقیات سازمان آن را تعریف نمودند. دلیل و کندی^۲ در تحقیقات خود اشاره کرده‌اند که ارزش‌ها حس هویت را به اعضای سازمان منتقل می‌کنند، ثبات نظام اجتماعی آن را افزایش می‌دهند و تصمیمات مدیران را هدایت می‌کنند. تحقیقات متعددی نیز نشان داده‌اند که رابطه مثبتی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی و نیت رفتاری وجود دارد. تعهد سازمانی یکی از نمودهای محیط اخلاقی می‌باشد زیرا کارکنان متعهد، اغلب با ارزش‌های سازمان ارتباط و اتصال دارند. محیط اخلاقی سازمان شامل ایدئولوژی‌های اخلاقی انتخاب شده توسط اعضاء سازمان، ایدئولوژی‌های نهادینه شده مرتبط با مدیریت و رهبری اخلاقی و ضوابط اخلاقی است که در عمل سازمان را شکل می‌دهند. این محیط‌ها می‌توانند تحت شرایط بسیاری استدلال و توجیه اخلاقی افراد را افزایش دهند و رفتارهای کارکنان را در موقعیت‌های کاری که از نظر اخلاقی نامعین و

1. Hunt

2. Deal & Kennedy

نامفهوم است بهبود بخشند. در نتیجه، سازمان به جای انتظار زیاد از کارکنان برای نظارت اخلاقی بر خود، مسئول و پاسخگوی جو اخلاقی نیروی کار است. (بهاری فر و جواهری، ۱۳۸۹: ۹۸-۹۷). تنها عامل و مهمترین عامل در تصمیم‌گیری اخلاقی، نقش مدیریت ارشد در احساس تعهد، رهبری و سرمشق بودن در ارزش‌های اخلاقی است (داف^۱، ۱۳۷۸: ۱۶).

ساختار سازمان مجموعه راه‌هایی است که طی آنها فعالیت‌های سازمان به وظایف شناخته شده تقسیم و میان این وظایف هماهنگی ایجاد شود (مینتزبرگ، ۱۳۷۱: ۱۷). ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند؟ ساختار را به عنوان یکی از اجزاء سازمان، که متشکل از عنصر پیچیدگی^۲، رسمیت^۳ و تمرکز^۴ تعریف می‌کنند (رایبیز، ۱۳۸۷: ۲۲). پیچیدگی، حدود تفکیک درون سازمان را نشان می‌دهد. در واقع، به میزان تفکیک موجود در سازمان اشاره می‌کند (همان ۸۶-۸۱). در این‌جا، پیچیدگی سازمانی به عنوان مفهوم ترکیبی متشکل از سه جزء در نظر گرفته شده است. برای تعیین پیچیدگی سازمانی باید این سه بعد یعنی میزان تقسیم وظایف در سطوح مختلف، تعداد سلسله مراتب و میزان منطقه‌ای بودن سازمان را مشخص کرد (الوانی، ۱۳۸۶: ۳۱۲). تفکیک افقی^۵ به میزان تفکیک بین واحدهای سازمانی بر اساس موقعیت اعضاء سازمان، ماهیت وظایف آن‌ها و میزان تحصیلات و آموزش‌هایی که فرا گرفته‌اند، اشاره می‌نماید. مهمترین شاهدهی که دلالت بر تفکیک افقی درون سازمان دارد، تخصص‌گرایی^۶ و بخش‌بندی^۷ درونی سازمان است. تخصص‌گرایی به گروه‌بندی دقیق و شرح وظایف فرد اشاره دارد. تفکیک عمودی^۸ به عمق یا ارتفاع ساختار سازمان اشاره دارد. با افزایش سطوح سلسله مراتب سازمانی، تفکیک عمودی سازمان افزایش یافته و پیچیدگی سازمانی بیشتر

1. Dgf

2. Complexity

3. Formalization

4. Centralization

5. Horizontal Diffeentiation

6. Specialization

7. Departmentation

8. VerticalDiffeentiation

می‌شود. یک سازمان می‌تواند فعالیت‌های خود را با میزان یکسانی از تفکیک افقی و سلسله مراتب سازمانی، در چندین مکان به انجام برساند. با وجود این، مکان‌های چندگانه، پیچیدگی سازمانی را افزایش می‌دهد. از اینرو، سومین عنصر عامل پیچیدگی سازمان تفکیک بر اساس مناطق جغرافیایی^۱ است که میزان پراکندگی ادارات، کارخانجات و افراد سازمان بر اساس مناطق جغرافیایی را نشان می‌دهد (رابینز، ۱۳۸۷: ۸۶-۸۱). تمرکز به میزانی که تصمیم‌گیری در یک نقطه واحد در سازمان متمرکز شده اشاره دارد. تراکم قدرت در یک نقطه دلالت بر تمرکز داشته و عدم تراکم یا تراکم کم نشانه عدم تمرکز^۲ است. تمرکز به مسئله میزان پراکندگی اختیارات تصمیم‌گیری برمی‌گردد نه تفکیک جغرافیایی سازمان. همچنین تمرکز می‌تواند به عنوان میزانی که افراد، واحدها و سطوح سازمانی برای انتخاب راه‌کارهای تصمیم‌گیری خود دارای اختیار رسمی بوده و بدین ترتیب کارکنان از حداقل اعمال رأی و نظر خود برخوردارند، تشریح شود (رابینز، ۱۳۸۷: ۹۸-۱۰۰). برای تعیین میزان تمرکز سازمانی، عواملی چون اختیار مدیران سطوح پایین سازمان در انجام کارها، حدود کنترل اجرای تصمیمات به وسیله مقامات عالی سازمان، میزان مداخله مستقیم آنان در جمع‌آوری اطلاعات برای تصمیم‌گیری و تعبیر و تفسیر اطلاعات جمع‌آوری شده، می‌توانند مورد بررسی قرار گیرند. هر چقدر اختیارات رده‌های پایینی در سازمان کم‌تر بوده و میزان مداخله و کنترل مستقیم مقامات بالا بیش‌تر باشد، سازمان به سوی تمرکز بیش‌تری گرایش دارد و هر میزان اختیارات رده‌های پایین بیش‌تر و مداخله مقامات عالی، کم‌تر باشد، سازمان از عدم تمرکز بیش‌تری برخوردار خواهد بود (الوانی، ۱۳۸۶: ۳۱۷). رسمیت به میزان یا حدی که مشاغل سازمانی استاندارد شده‌اند، اشاره می‌کند. رسمیت نوعی معیار استاندارد کردن است. رسمیت به عنوان میزان یا حدی که قوانین، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و ارتباطات مکتوب بوده، تعریف شده است. لذا وقتی در مورد رسمیت بحث می‌کنیم، قوانین و مقررات مکتوب سازمانی را مد نظر خواهیم داشت (همان ۹۰-۸۹). به زعم دکتر الوانی میزان تاکید بر قوانین و مقررات و عملکرد به ضوابط در سازمان نشان‌دهنده میزان رسمی بودن سازمان است و عواملی چون شرح شغل و استاندارد کار، میزان کنترل

1. Spatial Diffeentiation

2. Decentralization

سرپرستان بر افراد، میزان آزادی عمل مدیران و کارکنان، میزان استاندارد شدن کارها، میزان اعمال مقررات و دستورالعمل‌ها، همه در سنجش میزان رسمی بودن و قانون-مداری در سازمان واجد اهمیت و شاخص‌هایی موثرند (الوانی، ۱۳۸۶: ۳۱۵).

ب. پیشینه تجربی: هانت و همکاران (۱۹۸۹) مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند و این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که ادراکات افراد از این ارزش‌ها به طور مثبت با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. کارکنان، محیط سازمانی را به فضای اخلاقی ترجیح می‌دهند. ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی یکی از نمودهای (نتایج) محیط اخلاقی می‌باشد زیرا کارکنان متعهد، اغلب با ارزش‌های سازمان ارتباط و اتصال دارند (والنتین^۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۳۵۷) بامهارت^۲ در مطالعه‌ای شواهد اولیه‌ای از اهمیت محیط اخلاقی را ارائه کرده است. او مدیران بسیاری را مورد تحقیق قرار داد و به این نتیجه رسید که عوامل اصلی تأثیرگذار بر رفتار غیر اخلاقی شامل رفتار موفق، رفتار همکاران و ضوابط اخلاقی رسمی سازمان می‌باشد. به منظور مطالعه محیط اخلاقی سازمان، مطالعات مختلف، بین فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی تمایز قائل شده‌اند. هانت و همکاران (۱۹۸۹)، مطالعه‌ای را برای تمایز بین فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی انجام دادند و نتیجه گرفتند که ارزش‌های اخلاقی سازمان، بُعد اصلی فرهنگ سازمان می‌باشد. آن‌ها ارزش‌های اخلاقی سازمان را به عنوان ترکیبی از ارزش‌های فردی مدیران و خط مشی‌های رسمی و غیررسمی دانسته و به عنوان اخلاقیات سازمان آن را تعریف نموده‌اند (هانت و همکاران، ۱۹۸۹: ۸۵). تحقیقات مهمی برای بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی مثبت سازمان انجام شده است. دیل و کندی (۱۹۸۲) اشاره کرده‌اند که ارزش‌ها حس هویت را به اعضای سازمان منتقل می‌کنند، ثبات نظام اجتماعی آن را افزایش می‌دهند و تصمیمات مدیران را هدایت می‌کنند. تحقیقات متعددی نیز نشان داده‌اند که رابطه مثبتی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی و نیت رفتاری وجود دارد (الیس^۳، ۲۰۰۵: ۸).

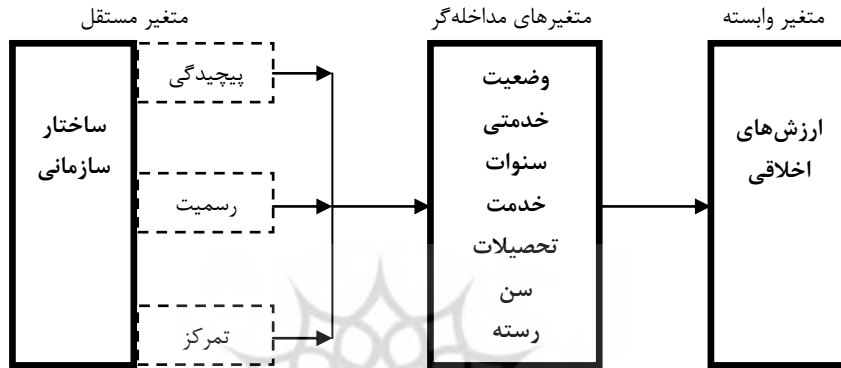
1. Valentine

2. Bamhart

3. Elias

مدارک و شواهد دلالت بر وجود یک رابطه معکوس بین تمرکز و پیچیدگی دارد. عدم تمرکز با پیچیدگی سطح بالا مرتبط می‌شود. برای مثال، افزایش در تعداد متخصصان حرفه‌ای به معنای افزایش در تخصص و توانایی مورد نیاز برای اخذ تصمیمات است. از اینرو، وقتی ساختار سازمانی را بررسی می‌کنیم انتظار داریم که پیچیدگی سطح بالا را با عدم تمرکز بباییم. رابطه تمرکز و رسمی بودن مبهم و نامعلوم است. مدارک و شواهد، نتایج متناقضی را نشان می‌دهند. نخستین بررسی در این مورد، رابطه‌ای قوی بین تمرکز و رسمیت را تایید نکرد. بررسی بعدی رابطه‌ی قوی، اما منفی بین این دو جزء ساختار سازمانی را نشان داد، یعنی با افزایش عدم تمرکز، رسمیت نیز در سازمان افزایش می‌یافت. تلاش بعدی به منظور رفع این تناقض نتایج غیر قطعی را ایجاد نمود (رابینز، ۱۳۸۷: ۱۰۵). در بررسی ساختار سازمانی دانشگاه تهران، ضیایی پیشنهاد می‌دهد که ساختار مناسب جهت دانشگاه موصوف، این است که به سمت الگوی ساختار نوآور پیش رود (ضیایی، ۱۳۸۲: ۱۳۳). از دیدگاه طاهرپور و همکارانش، ساختارهای منعطف و ارگانیک برای دانشگاهها موثرتر و کارا تر می‌باشد. آنان همچنین اذعان می‌دارند که تحمیل قوانین و مقررات زیاد بر فعالیت کارکنانی که از سطح تخصص آموزش شغلی بالایی برخوردارند، ضرورت ندارد (طاهر پور و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۷۶). در تحقیقی که توسط وارث در خصوص تاثیر فن‌آوری اطلاعات بر ساختار سازمانی صورت گرفت، نتایج نشان داد که فن‌آوری اطلاعات موجب افزایش تمرکز، پیچیدگی و رسمیت سازمان می‌گردد (وارث، ۱۳۸۰: ۱۳۴). به زعم قلی پور فن‌آوری اطلاعات موجب تغییر در نوع ساختار سازمانی می‌گردد (قلی پور، ۱۳۸۳: ۱۵۰). پژوهش اعرابی و رشید کابلی بر نقش تکنولوژی به عنوان یک متغیر اقتضایی مهم در دانشگاهها تاکید گردیده است (اعرابی و رشید کابلی، ۱۳۸۳: ۳۶). نتایج پژوهش نیری و همکارانش (۱۳۸۸) با عنوان نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان نشان داد که بین ارزش‌های اخلاقی با تنش ناشی از ابهام و محدودیت اختیارات و مسولیت رابطه معناداری وجود دارد (نیری و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۷). پژوهش بهشتی‌فر و نکویی مقدم با عنوان رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان نشان داد که بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد (بهشتی‌فر و نکویی مقدم، ۱۳۸۹: ۶۷).

متغیرها: در پژوهش حاضر ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) به عنوان متغیر مستقل و همچنین میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای سطح تحصیلات، نوع وضعیت خدمتی، سن، نوع رسته و میزان سنوات خدمت پاسخگویان به عنوان متغیرهای مداخله‌گر در نظر گرفته شد. مدل مفهومی پژوهش نیز در شکل شماره ۱ ارائه گردیده است



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌ها: فرضیه اصلی پژوهش عبارتست از این که بین ابعاد ساختار سازمانی و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین فرضیه‌های فرعی نیز به شرح ذیل بیان می‌گردند:

۱. بین تمرکز سازمانی و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
۲. بین رسمیت سازمانی و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
۳. بین پیچیدگی سازمانی و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
۴. بین سطح تحصیلات کارکنان و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
۵. بین وضعیت خدمتی کارکنان و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛

۶. بین سن کارکنان و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
۷. بین نوع رسته کارکنان و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
۸. بین سنوات خدمت کارکنان و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

هدف تحقیق:

با توجه به موضوع پژوهش، هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی است. همچنین اهداف فرعی نیز به شرح ذیل بیان می‌گردند:

۱. بررسی رابطه بین پیچیدگی، رسمیت و تمرکز سازمانی و میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی
۲. بررسی رابطه بین سطح تحصیلات، نوع وضعیت خدمتی، سن، نوع رسته و میزان سنوات خدمت کارکنان با میزان ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی

روش اجرای پژوهش:

الف. روش تحقیق: پژوهش حاضر از حیث هدف، از نوع کاربردی، از نقطه نظر زمان گردآوری، از نوع پیمایشی و از نظر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، از نوع میدانی می‌باشد.

ب. جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: قلمرو مکانی جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارکنان یک سازمان نظامی در سطح استان تهران و قلمرو زمانی نیز سال ۱۳۹۱ می‌باشد. با توجه به اینکه تعداد حجم جامعه آماری برابر ۴۸۰ نفر گزارش گردید، لذا تعداد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، برابر ۹۶ بدست آمد. لذا به همین تعداد، پرسشنامه بین تمامی کارکنان سازمان موصوف به صورت تصادفی توزیع گردید، که در نهایت تعداد ۸۷ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل در اختیار پژوهشگران قرار گرفت.

ج. ابزار پژوهش: در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه، اطلاعات مورد نیاز جمع آوری گردید. پرسشنامه موصوف مشتمل بر پرسشنامه ساختار سازمانی (۲۴ پرسش - سه مولفه پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) و پرسشنامه ارزش‌های اخلاقی (۱۳ پرسش) بود. روایی پرسشنامه‌های موصوف، از نوع محتوایی و ضریب آلفای کرونباخ نیز برای تعیین اعتبار پرسشنامه ساختار سازمانی برابر با ۰/۸۱۲ و در خصوص پرسشنامه ارزش‌های اخلاقی برابر با ۰/۷۸۵ بود و در نهایت برابر جدول شماره ۱، اعتبار کل پرسشنامه عدد ۰/۸۰۵ گزارش گردید که این مقدار از ۰/۷ بزرگتر می‌باشد لذا پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

جدول شماره ۱- پایایی آماری پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
ساختار سازمانی	۲۴	۰/۸۱۲
ارزش‌های اخلاقی	۱۳	۰/۷۸۵
کل پرسشنامه	۳۷	۰/۸۰۵

د. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی انجام گردید و در سطح آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS، جهت بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون همبستگی پیرسون و برای بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بر وابسته از رگرسیون خطی استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش:

الف. آمار توصیفی: همانطور که در جدول شماره ۲ ارائه گردیده است، میانگین امتیازی متغیر ارزش‌های اخلاقی از دیدگاه پاسخگویان برابر با مقدار ۶/۲۸۷ تعیین گردیده، که نشان دهنده سطح بسیار بالای (قوی) رعایت ارزش‌های اخلاقی در سازمان موصوف است. همچنین مولفه تمرکز (۳۱/۵۹۵)، رسمیت (۲۲/۶۸۹) و پیچیدگی (۱۴/۸۷۸) به ترتیب دارای بیشترین میانگین امتیازی بودند.

جدول شماره ۲- شاخص‌های پراکندگی و مرکزی متغیرهای پژوهش

ارزش‌های اخلاقی	ساختار سازمانی			متغیر / شاخص
	پیچیدگی	تمرکز	رسمیت	
۶/۲۸۷	۱۴/۸۷۸	۳۱/۵۹۵	۲۲/۶۸۹	میانگین
۶	۱۴	۳۲	۲۲/۵	میانه
۴/۳۱۶	۲/۶۰۶	۴/۹۹۸	۴/۶۴۶	انحراف معیار
۱۸/۶۲۶	۶/۷۹۳	۲۴/۹۸۴	۲۱/۵۸۷	واریانس
۳	۱۳	۲۷/۷۵	۱۹/۷۵	چارک اول
۹	۱۶	۳۵	۲۵	چارک سوم

ارزیابی پاسخگویان در خصوص مولفه‌های تمرکز و رسمیت و پیچیدگی و متغیر ارزش‌های اخلاقی در سازمان موصوف، به شرح جدول شماره ۳ می‌باشد. خروجی جدول نشان می‌دهد که متغیرهای تمرکز و رسمیت در سطح زیاد و متغیر پیچیدگی در سطح کم ارزیابی می‌گردد. همچنین ارزیابی میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی نشان می‌دهد که بیش از ۹۵٪ از پاسخگویان، از نظر رعایت ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه، در سطح زیاد و خیلی زیاد ارزیابی می‌گردند.

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس مولفه‌های ساختار سازمانی و متغیر ارزش‌های اخلاقی

ردیف	مولف / متغیر	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
۱	رسمیت	۰	٪۱/۴	٪۳۳/۸	٪۵۱/۴	٪۱۳/۵	٪۱۰۰
۲	تمرکز	۰	۰	٪۳۹/۲	٪۵۶/۸	٪۴/۱	٪۱۰۰
۳	پیچیدگی	۰	٪۵۲/۷	٪۴۳/۲	٪۴/۱	۰	٪۱۰۰
۴	ارزش‌های اخلاقی	۰	۰	۰	٪۴۲/۵	٪۵۷/۵	٪۱۰۰

پ.آمار استنباطی: در پژوهش حاضر، آمار استنباطی شامل تمام آماره‌ها و آزمون‌هایی می‌گردد که به آزمون فرضیه‌های تحقیق و به عبارتی برآورد پارامترهای جامعه از آماره‌های نمونه می‌پردازند (حبیب پور و صفری، ۱۳۸۸: ۳۸۲). برای تشریح آمار استنباطی پژوهش و با توجه به موضوع و حوزه تحقیق، فرضیه‌های تحقیق از نوع فرضیه‌های توصیفی و رابطه‌ای جهت دار می‌باشند. لذا برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون^۱ استفاده شد. ضریب همبستگی پیرسون را با علامت r نشان می‌دهند. این ضریب که به‌عنوان ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و ضریب

همبستگی دو جانبه^۱ نیز نامیده می‌شود، برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر در سطح فاصله‌ای و نسبی به کار می‌رود. در این بخش فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش را مورد بررسی و آزمون قرار می‌دهیم.

آزمون فرضیه اصلی پژوهش: جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش (بررسی وجود رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته) از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. که نتایج در جدول شماره ۴ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۴- همبستگی بین ساختار سازمانی و ارزش‌های اخلاقی

شرح	ارزش‌های اخلاقی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۵۴*
سطح معناداری دو دامنه	۰/۰۳۲
تعداد	۸۷

*. معناداری در سطح خطای کمتر ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین ساختار سازمانی و ارزش‌های اخلاقی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار ($r = 0/254$) وجود دارد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه‌های شماره ۱ الی ۳ فرعی پژوهش: جهت بررسی فرضیه‌های شماره ۱ الی ۳ فرعی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. که نتایج در جدول شماره ۵ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۵- همبستگی بین مولفه‌های ساختار سازمانی و ارزش‌های اخلاقی

مولفه / متغیر	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
ارزش‌های اخلاقی	۱			
رسمیت	۰/۲۶۹*	۱		
تمرکز	۰/۲۲۵*	۰/۳۳۶**	۱	
پيچیدگی	۰/۱۲۵	-۰/۳۰۵**	-۰/۳۲۰**	۱

*. معناداری در سطح خطای کمتر ۰/۰۱ *. معناداری در سطح خطای کمتر ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد بین متغیر ارزش‌های اخلاقی با مولفه‌ی رسمیت و تمرکز رابطه‌ای مثبت و معنادار (به ترتیب ۰/۲۶۹ و ۰/۲۲۵) حاصل گردید، لیکن بین متغیر ارزش‌های اخلاقی با مولفه‌ی پیچیدگی رابطه‌ی معناداری حاصل

نگردید. لذا می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های ۱ و ۲ فرعی پژوهش در سطح خطای کمتر ۰/۰۵ و با اطمینان ۹۵٪ مورد تایید و فرضیه ۳ فرعی پژوهش رد می‌گردد. آزمون فرضیه‌های شماره ۴ الی ۸ فرعی پژوهش: جهت بررسی فرضیه‌های شماره ۴ الی ۸ فرعی پژوهش از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. که نتایج در جدول شماره ۶ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۶- همبستگی ویژگی‌های جمعیت شناختی و ارزش‌های اخلاقی

ارزش‌های اخلاقی	شرح	
۰/۱۳۶	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۷۴	سطح معناداری دو دامنه	نوع رسته
۸۷	تعداد	
۰/۴۶۷**	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح
۰/۰۰۱	سطح معناداری دو دامنه	تحصیلات
۸۷	تعداد	
۰/۳۱۵**	ضریب همبستگی اسپیرمن	میزان سنوات خدمت
۰/۰۰۳	سطح معناداری دو دامنه	
۸۷	تعداد	
۰/۱۶۵	ضریب همبستگی اسپیرمن	وضعیت خدمتی
۰/۰۸۴	سطح معناداری دو دامنه	
۸۷	تعداد	
-۰/۱۴۶	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۱۷۸	سطح معناداری دو دامنه	میزان سن
۸۷	تعداد	

** . معناداری در سطح خطای کمتر ۰/۰۱

همان‌طور که در جدول فوق، مشاهده می‌گردد بین متغیرهای سطح تحصیلات و میزان سنوات خدمت با متغیر ارزش‌های اخلاقی کارکنان رابطه‌ای قوی، مثبت و معنی‌داری (به ترتیب ۰/۴۶۷ و ۰/۳۱۵) وجود دارد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های شماره ۴ و ۸ فرعی پژوهش مورد تایید و فرضیه‌های ۵ و ۶ و ۷ رد می‌گردند.

بررسی تاثیرگذاری ابعاد ساختار سازمانی بر ارزش‌های اخلاقی: برای پیش‌بینی مقدار ارزش‌های اخلاقی کارکنان بر اساس ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز و رسمیت و پیچیدگی) از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. نتایج حاصل از رگرسیون خطی ساده متغیرهای

مستقل و وابسته با استفاده از روش همزمان، به شرح جداول شماره ۷ می‌باشد.

جدول شماره ۷- خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۳۴۲	۰/۱۱۷	۰/۰۹۸	۰/۶۸۲۳۵

پیش بینی کننده‌ها: ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز و رسمیت و پیچیدگی)

متغیر وابسته: ارزش‌های اخلاقی

در جدول فوق مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۳۴۲ گزارش شده، پس بین متغیر مستقل و وابسته همبستگی وجود دارد. در این پژوهش مقدار ضریب تعیین تعدیل شده، برابر ۰/۱۱۷ گزارش شده است، این بدان معنی است که متغیر مستقل، به تنهایی تقریباً ۱۲٪ از کل واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کند و مابقی تغییرات، تحت تاثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشد. مقدار خطای استاندارد برآورد، نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون می‌باشد، که برابر ۰/۶۸۲۳۵ گزارش شده است. در جدول شماره ۸ نتایج تحلیل واریانس را نشان می‌دهد. در این جدول، مقدار F، برابر ۳/۸۶۰ و در سطح خطای ۰/۰۲۸ معنی‌دار است.

جدول شماره ۸- نتایج تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۴/۶۲۴	۳	۱/۲۵۴		
باقیمانده	۳۸/۵۴۰	۸۷	۰/۴۴۰	۳/۸۶۰	۰/۰۲۸
کل	۴۳/۱۶۴	۹۰			

پیش بینی کننده‌ها: ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز و رسمیت و پیچیدگی)

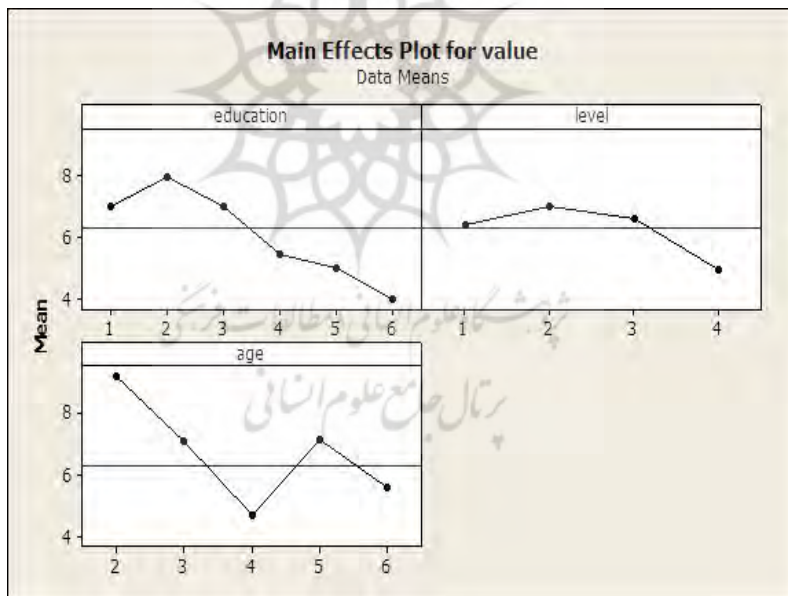
متغیر وابسته: ارزش‌های اخلاقی

جدول شماره ۹ نتایج مربوط به میزان تاثیر رگرسیونی هر متغیر در مدل و همچنین میزان همبستگی بین آن‌ها را نشان می‌دهد. مقایسه متغیرها نشان می‌دهد تاثیر ابعاد ساختار سازمانی بر متغیر ارزش‌های اخلاقی کارکنان یک سازمان نظامی معنی‌دار می‌باشد.

جدول شماره ۹- نتایج مربوط به ضرایب تاثیر رگرسیونی

سطح معنی داری	مقدار تی	ضرایب		مدل
		استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۶/۶۸۴	بتا	خطای استاندارد	مقدار ثابت
۰/۱۰۶	۱/۶۵۴	۰/۱۸۵	۰/۴۰۸	رسمیت
۰/۱۸۶	۱/۳۱۷	۰/۱۶۸	۰/۰۸۵	تمرکز
۰/۶۷۳	۰/۴۵۶	۰/۰۴۹	۰/۰۹۳	پیشگیری
			۰/۰۹۸	۰/۰۸۵

تحلیل نتایج نمودار اثرات اصلی؛ در نمودار ذیل، یک تحلیل مقایسه‌ای بین متغیرهای سن، وضعیت خدمتی و میزان تحصیلات پاسخگویان با متغیر ارزش‌های اخلاقی ارائه گردیده است. تحلیل‌ها حاکی از آن است که در بین پاسخگویان، کارکنانی با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا، وضعیت خدمتی افسر ارشد و با سن ۳۵-۳۱ از نظر رعایت میزان ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه در بالاترین سطح قرار دارند.



نمودار شماره ۳- نمودار اثرات اصلی متغیر ارزش‌های اخلاقی

1. Main Effects Plot

بحث و نتیجه‌گیری

زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تاثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضاء رایج شود موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد. در پژوهش حاضر که به بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی با ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی می‌پردازد مقدار میانگین میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی برابر ۶/۲۸۷ گزارش گردید، که نشان دهنده بالا بودن میزان ارزش‌های اخلاقی در آن سازمان نظامی است. مشخص گردید بیش از ۹۵٪ از پاسخگویان از نظر میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی در سطح خوب به بالا قرار دارند. لذا در این بخش، به بررسی ابعاد متغیرهای فوق می‌پردازیم. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین ابعاد ساختار سازمانی و میزان ارزش‌های اخلاقی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری ($r = 0/254$) وجود دارد. این بدان معنا است که در یک سازمان نظامی ساختار سازمانی در میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی تاثیر به سزایی دارد. همچنین بین مولفه‌های رسمیت و تمرکز با ارزش‌های اخلاقی کارکنان موصوف نیز رابطه‌ای مثبت و معنی‌داری (به ترتیب ۰/۲۶۹ و ۰/۲۲۵) حاصل گردید. چنین می‌توان استنباط نمود که در سازمان‌هایی مانند سازمان‌های نظامی که میزان رسمیت و تمرکز در سطح بالایی قرار دارد، میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی نیز در سطح بالایی ارزیابی می‌گردد. لذا، نتایج این بخش را چنین می‌توان تعمیم داد که در سازمان‌های نظامی میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی بالاتر می‌باشد. بین مولفه پیچیدگی و ارزش‌های اخلاقی کارکنان رابطه‌ی معناداری حاصل نگردید. نتایج حاکی از آن است که بین ابعاد رسمیت و تمرکز رابطه‌ی قوی، مثبت و معنی‌داری ($r = 0/336$) وجود دارد. لیکن بین ابعاد رسمیت و تمرکز با پیچیدگی رابطه‌ی قوی، منفی و معنی‌داری (به ترتیب ۰/۳۰۵- و ۰/۳۲۰-) وجود دارد. چنین می‌توان استنباط نمود سازمانی که رسمی (قوانین و مقررات بالا) و متمرکز (تصمیم‌گیری در رده‌های عالی سازمان) باشد همواره میزان پیچیدگی آن پایین است. نتایج تحقیقات رابینز و همکارانش نشان داد که بین متغیر رسمیت و پیچیدگی در برخی از موارد رابطه مثبت و در برخی دیگر رابطه منفی وجود دارد. در پژوهش حاضر نیز بین دو متغیر موصوف رابطه منفی و معنی‌داری حاصل گردید. لذا در این قسمت، نتایج پژوهش مطابق نتایج پژوهش

رابینز و همکارانش می‌باشد. همچنین نتایج تحقیقات آنان نشان داد که بین متغیر پیچیدگی و تمرکز رابطه‌ی منفی وجود دارد در این پژوهش نیز این رابطه به صورت منفی معنادار بود، که به هر حال، نتایج حاصل از این پژوهش با جهت‌گیری‌های نظری مطرح شده توسط پژوهشگران دیگر، همچون رابینز، همسویی‌هایی را نشان می‌دهد. نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد که ابعاد ساختار سازمانی، به تنهایی حدود ۱۲٪ از کل واریانس متغیر ارزش‌های اخلاقی را تبیین می‌کند. نتایج نشانگر آن است که بین متغیر ارزش‌های اخلاقی با متغیر میزان سنوات خدمت و سطح تحصیلات رابطه‌ی قوی، مثبت و معنی‌داری وجود دارد، لذا چنین می‌توان استنباط نمود که کارکنانی که از نظر میزان سنوات خدمت و سطح تحصیلات در سطح بالاتری قرار دارند، در رعایت میزان ارزش‌های اخلاقی نیز در سطح بالاتری قرار دارند. یک تحلیل مقایسه‌ای بین متغیرهای وضعیت خدمتی و میزان تحصیلات پاسخگویان با متغیر ارزش‌های اخلاقی حاکی از آن است که در بین پاسخگویان، کارکنانی با درجه تحصیلی بالا و با وضعیت خدمتی افسر ارشد از نظر رعایت میزان ارزش‌های اخلاقی در سازمان موصوف در بالاترین سطح قرار دارند با توجه به نتایج برآمده از تحلیل داده‌های این پژوهش، موارد در کاربردی ساختن آن پیشنهاد می‌شود.

- ۱- به علت بالا بودن ارزش‌های اخلاقی در بین کارکنان، استمرار بر وضعیت موجود از نقطه نظر میزان ارزش‌های اخلاقی و تلاش در راستای ارتقاء آن به سطح بسیار بالا مدنظر قرار گیرد.
- ۲- عوامل و راهکارهای ارتقاء میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی مورد مذاقه قرار گیرد.
- ۳- به علت تاثیرگذار بودن مولفه رسمیت و تمرکز بر میزان رعایت ارزش‌های اخلاقی، چنین به نظر می‌رسد که توجه به این دو مولفه در سازمان‌های نظامی بایستی مدنظر قرار گیرد.
- ۴- با توجه به این که بین متغیر ارزش‌های اخلاقی با متغیر میزان سنوات خدمت و سطح تحصیلات رابطه‌ی قوی، مثبت و معنی‌داری وجود دارد، لذا بدیهی است که بر ارتقاء سطح علمی کارکنان بایستی تاکید گردد.

منابع

- اعرابی؛ سید محمد و رشید کابلی (۱۳۸۴)؛ مجید، تاثیر تکنولوژی- اندازه- محیط و باور های تصمیم گیرنده بر ساختار سازمانی، مدیریت صنعتی، شماره ۴.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۶)؛ مدیریت عمومی، نشر نی، چاپ بیست و نهم.
- بهاری فر؛ علی و جواهری کامل؛ مهدی (۱۳۸۹)؛ بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸.
- بهشتی فر، ملیکه و نکویی مقدم، محمود (۱۳۸۹)؛ رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۵، شماره‌های ۱ و ۲.
- حبیب پور، کرم و صفری، رضا (۱۳۸۸)؛ راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی، تهران، انتشارات متفکران.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۸)؛ فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی، ترجمه عباس مظاهری، فرهنگ و تعاون، شماره شانزدهم.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۸)؛ تئوری سازمان و طراحی ساختار، جلد دوم، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی تهران، چاپ ششم.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۹)؛ تئوری سازمان و طراحی ساختار، جلد اول، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی تهران.
- رابینز، استیفن، تئوری سازمان (۱۳۸۷)؛ ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار، چاپ بیست و سوم.
- ضیایی؛ محمد صادق (۱۳۸۲)؛ ضرورت بازنگری و طراحی مجدد ساختار سازمانی موسسات آموزشی و پژوهشی، فرهنگ مدیریت، سال اول، شماره ۴.
- طاهرپور، فاطمه و رجایی پور، سعید و شهبازی، زهرا (۱۳۸۸)؛ بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۰.
- محمدیان ساروی، محسن و وهابزاده منشی، شادان (۱۳۸۹)؛ بررسی تناسب بین ابعاد محتوایی و ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)، سال هفتم، شماره ۱۷.
- مینتزرگ، هنری (۱۳۷۱)؛ سازماندهی پنج الگوی کارساز، ترجمه ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- نیبری، شیرین و گل‌پرور، محسن و مهداد، علی (۱۳۸۹)؛ نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۵، شماره‌های ۳ و ۴.
- وارث، سید حامد (۱۳۸۰)؛ ایجاد مدلی جامع برای تبیین تاثیر فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی، پیام مدیریت، شماره ۱.
- Essss, R.Z.(2005) The Effect of Corporate Ethical Values On Accountants' Perceptions Of Social Responsibility, The Journal of Applied Business Research, Vol. 21, pp. 1-10 .
- Hunt, S.D. & Wood, V.R. & Chonko, L.B. (1989) Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing, The Journal of Marketing, Vol. 53, and pp. 79-90.
- Key S (1999). Organizational ethical climate culture: real or imagined? Journal of Business Ethics 20:217- 225.
- Valentine, S. & Godkin, L. & Lucero, M. (2002) Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit, Journal of Business Ethics, Vol. 41, pp. 349-360.

