

بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان مهدی کریمی^۱، سعید رجایی پور^۲، رضا هویدا^۳

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان ستادی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی در سال تحصیلی ۱۳۸۹ بود. روش پژوهش توصیفی (همبستگی) بوده و جامعه مورد مطالعه شامل ۲۰۶۷ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بود که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم تعداد ۱۲۹ نفر از آنان انتخاب گردیدند. ابزار جمع آوری اطلاعات، شامل پرسشنامه جو سازمانی لیتوین و استرینجر (۱۹۶۸) با ۵۰ سوال و پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر (۲۰۰۰) دارای ۱۳ سوال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود و ضریب پایایی آنها به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۹۱. به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از شاخص های میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون آمستقل، تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد. یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که از میان ابعاد جو سازمانی، مسئولیت، استاندارد و تضاد رابطه معناداری را با رفتار اخلاقی دارند ($P < 0/05$). بین ابعاد دیگر جو سازمانی یعنی حمایت، ریسک پذیری، پاداش، هویت، ساختار، صمیمیت با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری مشاهده نشد ($P > 0/05$). متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، دانشگاه محل خدمت، میزان تحصیلات) تفاوت معناداری را از نظر رفتار اخلاقی نشان ندادند ($P > 0/05$). همچنین متغیرهای دموگرافیک (سابقه خدمت، سن) تفاوت معناداری را از نظر جو سازمانی نشان دادند ($P < 0/05$). با توجه به اینکه میانگین نمرات ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در هر دو دانشگاه در سطح پایینی قرار داشت، لذا به مدیران دانشگاه پیشنهاد می شود که با توسعه و بهبود ارتباطات، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها، دادن اختیار و آزادی عمل به کارکنان، استفاده از سیستم های پاداش و حمایت زمینه بهبود رفتار اخلاقی کارکنان را فراهم نمایند.

کلید واژه ها: جو سازمانی، رفتار اخلاقی، کارکنان ستادی، دانشگاه

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

۲- استادیار دانشگاه اصفهان

۳- استادیار دانشگاه اصفهان

مقدمه

رفتار در سازمانها به طور ساده، تابعی از انتظارات رسمی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست. بلکه، نتیجه روابط پویای این عناصر است. شرکت کنندگان در یک سازمان مجموعه ای از صفات منحصر به فرد، احساسات، ارزشها، نیازها و انگیزه ها را با خود به محل کار می آورند. این خصوصیات شخصی در جنبه های منطقی و برنامه ریزی شده زندگی سازمانی دخالت کرده و موجب ظهور نوعی احساس هویت جمعی می گردد که تجمع ساده افراد را به شخصیت متمایزی برای محل کار تبدیل میکند. این احساس طبیعی ناشی از محل کار تحت عناوین متعددی از جمله، خصوصیات سازمانی^۱، محیط اجتماعی^۲ و جو^۳ تحلیل شده است. هر کدام از مفاهیم به یک جهت طبیعی، خود به خودی و انسانی سازمان اشاره دارند و مبین این هستند که معانی مشترک و قوانین نوشته نشده ای وجود دارند که رفتار سازمانی را هدایت می کند (هوی و میسکل^۴، ۱۳۸۶). نوع رابطه ای که انسان های داخل یک سازمان دارند، ویژگی ها و جو آن سازمان را به وجود می آورد. جو سازمانی به ادراکات عمومی کارکنان از محیط کارشان بر می گردد که تحت تاثیر سازمان رسمی و غیر رسمی، شخصیت و نیازهای اعضا و رهبری سازمان حاصل می شود (میرکمالی، ۱۳۷۸). جو سازمانی، اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می شود و متاثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است (هوی و میسکل، ۱۳۸۶). لیتوین و استرینجر^۵ (۱۹۶۸)، جو سازمانی را ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می کند و احساس او نسبت به سازمان بر حسب ابعادی چون مسئولیت^۶، ساختار^۷، پاداش^۸، صمیمیت^۹، حمایت^{۱۰}، هویت^{۱۱}، قبول خطر^{۱۲}، برخورد^{۱۳} و ضوابط^۱ به صورت زیر تعریف کرده اند.

1. organizational character

2. Milieu

3. climate

4. Hoy & Miskel

5. Litwin & Stringer

6. responsibility

7. structure

8. reward

9. warmth

10. support

11. identity

12. risk

13. conflict

مسئولیت: جهت انجام برخی هدفهای سازمان، به کارکنان مسئولیت های فردی داده می شود و بدین ترتیب آنان احساس میکنند بدون کنترل مدیران می توانند تصمیمات لازم را اخذ و مسائل را حل کنند.

ساختار: راه یا شیوه ای که فعالیتهای سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می شوند پاداش: موجب میگردد که کارمندان احساس کنند در صورت داشتن عملکرد بالاتر در زمینه های مختلف مورد تشویق قرار می گیرند.

صمیمیت: احساس اینکه رفتار دوستانه ای در سازمان حاکم است و افراد از با هم بودن لذت می برند.

حمایت: وجود کمک از طرف دیگران به افراد و اینکه در شرایط سخت از طرف همکاران و مدیریت مورد توجه و حمایت واقع می شوند.

قبول خطر: درجه و میزانی که تصمیم گیری، پذیرش خطر و چالش در شرایط پیش بینی نشده در سازمان تشویق می شود.

هویت: اینکه افراد احساس کنند که عضوی از سازمان هستند و از تعلق داشتن نسبت به سازمان مباهات می کنند.

برخورد: میزانی از پذیرش نظرات متفاوت، بعلاوه استراتژی که برای حل مشکلات در سازمان بکار می رود.

استانداردها: توجه به اهداف صریح، ضوابط و عملکرد موثر در سازمان سازمان ها از جو یکسانی برخوردار نیستند. همانگونه که اعضا متفاوتند، جو نیز از سازمان به سازمان دیگر متفاوت است. جو موجب تمایز سازمانها از یکدیگر میگردد و در نتیجه نتایج کارها و فعالیت های سازمان را تحت تاثیر قرار داده و می تواند موجب افزایش روحیه و انگیزش کارکنان گردد و در رفتار و اعمال اعضا تاثیر گذار باشد. جو سازمانی به منزله یک پل عمل میکند. در یک طرف پل جنبه های عینی و محسوس سازمان از قبیل ساختار، مقررات و شیوهای رهبری قرار دارند و در طرف دیگر روحیه و رفتار کارکنان واقع شده است. بدین ترتیب رفتار تابعی از شیوه های رهبری یا ساختار سازمانی نیست، بلکه هرکس از دریچه ای که به رنگ ارزشها، نیازها، و شخصیت

¹.standards

خودش است به سازمان می نگردد و این همان ادراکاتی است که در طرز تفکر و رفتارش تاثیر می گذارد (دسلر، ۱۳۷۸).

سازمانها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. معمولاً اعضای سازمان ارزش‌هایی را که در ارتباط با زندگی سازمانی آنها است، می‌پذیرند. سازمانها مجبورند که محیطی از اخلاق و ارزشها در سازمان ایجاد کنند. درک نوع رفتار قابل قبول عاملی مهم در جو سازمانی می‌باشد. درک رفتار مناسب بخشی از جو سازمانی است، که همه بخشها را در فرایند تصمیم‌گیری تحت تاثیر قرار می‌دهد (دایان^۱، ۲۰۰۲). از نظر لوزیر (۲۰۰۰)، رفتار اخلاقی^۲، یک مسئله عمومی است. سازمانها به دنبال کارکنان درست کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند. او رفتار اخلاقی را اصولی می‌داند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسئله‌ای است که، از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند. (لاوتن^۳، ۱۳۸۴)، اخلاقیات را در قالب مجموعه‌ای از اصول میداند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستمی شناخته شده به عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کنند. در محیط‌های کاری، افراد در ارزشها متفاوت هستند و رفتارهایی را انجام می‌دهند که از نظر دیگران ممکن است اخلاقی یا غیر اخلاقی باشد. در یک موقعیت افراد ممکن است احساس کنند که یک رفتار اخلاقی است، در حالیکه همان رفتار در موقعیتی دیگر غیر اخلاقی است. مثلاً هدیه دادن به شخص قانونی است، ولی هدیه دادن به عنوان رشوه غیر قانونی است (لوزیر، ۲۰۰۰). مطالعات نشان می‌دهد که، رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی ناشی از سطح پیشرفت اخلاقی فرد، محیط سازمانی و مرکز کنترلی است (مقیم، ۱۳۸۰). سطح پیشرفت اخلاقی فرد به ارزیابی ظرفیت افراد برای قضاوت در مورد اینکه چه چیزی از نظر اخلاقی درست است؛ اطلاق می‌شود. افرادی که از روحیه بالاتری برخوردارند کمتر تحت نفوذ عوامل خارجی قرار می‌گیرند. از اینرو این افراد استعداد و آمادگی بیشتری برای عمل به اخلاقیات دارند. بعنوان مثال بیشتر افراد بالغ در سطح متوسطی از پیشرفت اخلاقی قرار دارند. این افراد خیلی

¹.Diane

².ethical behavior

³.Lowten

زیاد تحت نفوذ همکاران قرار میگیرند و از قوانین و رویه‌های سازمانی پیروی می‌کنند. این افراد کسانی هستند که به مراحل بالایی از پیشرفت نائل شده‌اند و به حقوق دیگران احترام می‌گذارند. مرکز کنترلی یک مشخصه شخصیتی و احدی است که افراد را درباره رویدادهای زندگی‌شان مسئول می‌داند. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد با موضع بیرونی شخصیت (آنچه که در زندگی‌شان اتفاق می‌افتد را وابسته به شانس و اقبال می‌دانند)، احتمالاً در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کمتری دارند و بیشتر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند. افراد با موضع درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی هستند. محیط سازمانی به انتظارات ادراک شده کارکنان از سازمان اشاره دارد. انجام تشویق و حمایت از رفتار اخلاقی با پاداش دادن برای آن یا عدم تشویق رفتار اخلاقی بامجازات و تنبیه فرد خاطی باعث تقویت رفتارهای اخلاقی می‌گردد.

در زندگی روزانه افراد با تصمیماتی روبه‌رو می‌شوند که ممکن است به انتخاب رفتار اخلاقی یا غیر اخلاقی منجر شود، انتخاب افراد بر اساس یادگیری گذشته، معلمین، دوستان، و همکاران می‌باشد. تجارب گذشته وجدان افراد را می‌سازد که به آنها در انتخاب درست و نادرست کمک می‌کند (لوزیر، ۲۰۰۰). مسئولینی که در بخش خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنها ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سال‌های اخیر مورد انتقادات فراوانی قرار گرفتند. رفتار غیر اخلاقی، پارتی بازی، عدم وفاداری به سازمان و رشوه خواری مامورین دولتی همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته و دولت‌ها سعی کرده‌اند برنامه‌هایی را جهت بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند. دانشگاه‌ها، از جمله سازمان‌های دولتی هستند که بعنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می‌کنند. مهم‌ترین رسالت آنها ترویج و توسعه دانش و آموزش افراد برای بدست گرفتن مشاغل در جامعه است. بنابراین انتظار می‌رود که تا حدودی زیادی کارکنان آن از اعمال نادرست دوری کنند و بتوانند خواسته‌ها و نیازهای اقشار مختلف را برآورده سازند. مسلماً جو نا مناسب در دانشگاه می‌تواند در رفتار اخلاقی کارمندان آن تاثیر گذاشته و مدیریت سازمان را با بحران مواجه کند و دیدگاه افراد جامعه و بخصوص دانشجویان را از این محیط دل‌سرد نماید. لذا ضرورت دارد دانشگاه‌ها بیشتر از هر سازمان دیگری مورد توجه قرار گیرد و برنامه‌هایی برای ارتقا و رشد این سازمان‌ها طرح‌ریزی شود.

پیشینه پژوهش

بانرجی^۱ (۱۹۹۲)، در تحقیق خود با عنوان رفتار اخلاقی پرسنل با استفاده از یک مدل رفتاری در بیست و یک شرکت سیستم اطلاعات در جنوب آمریکا، بیان می کند که رفتار اخلاقی کارکنان متأثر از نیت رفتار اخلاقی بوده که پیش بینی کننده رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی است. بعلاوه نیت رفتار اخلاقی، قضاوت اخلاقی و عقاید هنجاری کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد و بر این اساس عقاید هنجاری افراد ارتباط معناداری با نیت رفتاری اخلاقی آنها دارد. او همچنین بیان می کند که استحکام بین نیت رفتار اخلاقی کارکنان و تاثیرات ابتدایی، تحت تاثیر سه متغیر تعدیل کننده خود نیرومندی^۲، مکان های کنترل^۳ و جو اخلاقی^۴ سازمان است. بر اساس نتایج این تحقیق رفتار اخلاقی کارکنان متأثر از عقاید هنجاری^۵، مکان های متفاوت کنترل و جو ویژه ای است که، کارکنان در آن قرار دارند.

در تحقیق دیگری، دایان (۲۰۰۲)، در تعیین رفتار اخلاقی مدیران براساس شغل، موقعیت و جو سازمانی در بین ۱۲۰ نفر از اعضای انجمن مدیران امریکا نشان داد که، اشخاص در دو بعد جو سازمانی قانونی و کدهای حرفه ای، ارزش های اخلاقی را بیشتر دوست دارند تا ابعاد دیگر جو اخلاقی. همچنین بین موقعیت شغلی با رفتار اخلاقی رابطه ای مشاهده نشده است. توماس^۶ و همکاران (۲۰۰۶)، نیز در تحقیقی با عنوان ارتقاء رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در بین ۴۸۴ نفر از انجمن مدیران خرید در امریکا بیان کردند که، سازمان نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزشهای اخلاقی می توانند در متغیر های کلیدی سازمان تاثیر گذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتارهای اخلاقی در بین سازمان می شوند. آنها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. جارمیلو^۷ و همکاران (۲۰۰۶)، در پژوهش خود با عنوان تاثیر جو اخلاقی براسترس کاری، نگرش شغلی و عملکرد شغلی فروشنده در ۶۸ مغازه از ۱۱۶ ایالت آمریکا به این نتیجه رسیده اند که استرس و نگرش شغلی ساز و

^۱.Banerjee

^۲.ego strength

^۳.lous of contorol

^۴.ethical climata

^۵.normative blife

^۶.Thomas

^۷.Jaramillo

کارهایی هستند که از طریق آنها یک جو اخلاقی خوب، منجر به عملکرد شغلی بهتر می شود. نتایج دیگر پژوهش نشان داده است که جو اخلاقی منجر به تعارض کاری پایین تر و ابهام کاری کمتر و رضایت شغلی بیشتر می شود.

جری^۱ (۲۰۰۸)، در پژوهش خود در مورد درک رفتار اخلاقی مشتری در بین کارکنان ۲۰ شرکت تولیدی در امریکا، اظهار می دارد که، کدهای اخلاقی استانداردهای پیش‌بینی کننده رفتار حرفه‌ای و حامی خدمات مشتریان و راهنمایی برای کارکنان در سازمان هستند. هونگ و کائور^۲ (۲۰۰۸)، در پژوهش خود با عنوان رابطه بین جو سازمانی، شخصیت و امید به زندگی پرستاران در مالزی بیان می کند که بین ابعاد ساختار، پاداش و حمایت جو سازمانی با امید به زندگی پرستاران رابطه معنادار منفی وجود دارد. شانتینی^۳ (۲۰۰۸)، در پژوهش خود با عنوان عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در بین ۱۲۳ نفر از کارکنان داروساز در مالزی بیان می کند که رفتار همکاران، اعمال موفقیت آمیز مدیران و سابقه خدمت در رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر گذار است. جنسیت، سطح تحصیلات و اخلاق حرفه ای تاثیری معنادار در رفتار اخلاقی کارکنان نشان نداده است. امانی^۴ (۲۰۰۸)، در پژوهش خود با عنوان تفاوت ارزشهای کاری در محیط کار در بین ۴۲۹ نفر از پرستاران بیمارستان در ایالت غربی آمریکا بیان می کند که بین ابعاد صمیمیت و حمایت جو سازمانی با امید به زندگی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین تفاوت معناداری از نظر ادارک پرستاران از ارزش های عمومی نشان داده نشده است. آگاستاس (۲۰۰۸)، در پژوهش خود با عنوان تاثیر حرفه، موقعیت و جو سازمانی با اوضاع اخلاقی در بین ۲۶۷ نفر از کارکنان بخش خصوصی در مسکو بیان می کند که بین ابعاد صداقت، تضاد، مسئولیت پذیری، پاداش و استاندارد جو سازمانی با ابعاد قوانین و رویه‌ها، دلسوزی، ابزارگرایی جو اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. علیخانی (۱۳۸۱)، در پایان نامه خود با عنوان رابطه جو سازمانی با مشارکت کاری در اداره بهزیستی شهر کرمان، بیان می کند که فضای سازمانی بر کارکرد سازمانی اثر می گذارد، جو سازمانی یک شیوه اندازه گیری ادراکهای کارکنان از احساسی است که از کار کردن در پیرامون محیط دارند. وی نشان داد که، بین متغیرهای وضوح و روشنی اهداف جو سازمانی با مشارکت

1. Jeri

2. Hong & kaur

3. Shantini

4. Amani

کاری رابطه قوی وجود دارد و بین متغیرهای توافق بر رویه ها در جو سازمانی با مشارکت کاری رابطه ضعیف وجود دارد. علوی (۱۳۸۷)، در پایان نامه خود به بررسی رابطه بین متغیرهای پیشاینده (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که بین ابعاد جو سازمانی با ابعاد وجدان کاری و عملکرد شغلی رابطه وجود ندارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که جو همکارانه، عدالت رویه ای و موفقیت مداری ۴۷ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کنند و نتایج حاصل از تحلیل مسیر، حاکی از اثر مستقیم جو همکارانه، موفقیت مداری و عدالت رویه ای و اثر غیر مستقیم جو نوآورانه بر عملکرد شغلی را دارد. احمدی (۱۳۸۷)، به بررسی بررسی رابطه جو سازمانی موجود و مطلوب با انواع تعهد سازمانی و خشنودی شغلی به منظور ارائه الگو در کارکنان سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری اصفهان پرداخته است. این پژوهش نشان داده است؛ که اگر جو سازمان در سطح مناسبی قرار داشته باشد، می تواند در خشنودی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. لذا مدیریت به علت موقعیت و مقام سازمانی نقش بسیار مهمی در شکل گیری و بهبود جو دارد. ارزش ها، اعتقادات و رفتارهای مدیر بر رفتار دیگران تأثیر می گذارد. شجاعی (۱۳۸۷)، در پایان نامه خود با عنوان بررسی رابطه جو سازمانی با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان اینگونه نتیجه گیری می کند که بین جو سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی رابطه وجود دارد. بین جو سازمانی با سن و ساخت و ضوابط با حقوق رابطه وجود دارد. بین جو سازمانی و ابعاد آن با دیگر ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات رابطه وجود ندارد. با توجه به آنچه گفته شد؛ تحقیق حاضر به دنبال این مطلب است که در دانشگاهها چه نوع رفتاری از کارکنان در ارتباط با جو حاکم بر آن وجود دارد و کدام یک از ابعاد جو دانشگاه بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر بیشتری دارد.

سوالات پژوهش

۱- وضعیت جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی

چگونه است؟

۲- آیا بین ابعاد جو سازمانی (ساختار، مسئولیت، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، استاندارد، تضاد، هویت) و رفتار های اخلاقی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد؟

۳- آیا بین رفتار های اخلاقی کارکنان بر اساس متغیر های دموگرافیک آنان (جنسیت، سنوات خدمت، محل خدمت، میزان تحصیلات) تفاوت معنادار وجود دارد؟

روش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی در سال (۹۰-۱۳۸۹) به تعداد ۲۰۶۷ نفر بوده است. با توجه به اینکه واریانس جامعه نا معلوم بود، یک مطالعه مقدماتی بر روی یک گروه ۳۰ نفری از کارکنان به صورت تصادفی انتخاب شدند، انجام گرفت. با در نظر گرفتن دقت احتمالی مطلوب و ضریب اطمینان ۹۵٪ درصد، حجم نمونه ۱۲۹ نفر برآورد شد، که به روش نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم انتخاب شدند. ضمناً کیفیت حجم نمونه از طریق توان آماری بررسی شد. برای جمع آوری اطلاعات از سه ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه اول مربوط به جو سازمانی لیتوین و استرینجر (۱۹۶۸) که دارای ۵۰ سوال است. پرسشنامه دوم مربوط به رفتار اخلاقی کارکنان، توسط لوزیر (۲۰۰۰)، ابداع شده و دارای ۱۳ سوال در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت است. پرسشنامه سوم مربوط به داده های دموگرافیک یا جمعیت شناختی است. ضریب پایایی جو سازمانی (۰/۷۸) و ضرائب ابعاد آن به ترتیب در بعد ساختار (۰/۷۷)، بعد مسئولیت (۰/۵۲)، بعد پاداش (۰/۷۳)، بعد قبول خطر (۰/۴۸)، بعد صمیمیت (۰/۸۰)، بعد حمایت (۰/۶۰)، بعد استانداردها (۰/۷۲)، بعد تضاد (۰/۴۲)، بعد هویت (۰/۵۳) حاصل شده است. این ضریب برای پرسشنامه رفتار اخلاقی (۰/۹۱) به دست آمده است. برای تعیین روایی پرسشنامه ها از نظرات اساتید صاحب نظر در زمینه مدیریت آموزشی بهره گرفته شده است. داده های گرد آوری شده در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی تحلیل شده اند. در سطح آمار توصیفی از شاخص های (میانگین، انحراف معیار،) و در سطح آمار استنباطی برای تعیین میزان همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون و همچنین برای متغیرهای دموگرافیک از آزمون t مستقل و f استفاده شده است.

یافته ها

۱- وضعیت جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی چگونه است؟

با توجه به یافته های جدول (۱)، میانگین و انحراف استاندارد ابعاد ۹ گانه جو سازمانی و رفتار اخلاقی نشان میدهد که جو استاندارد با میانگین (۳/۱۹)، بالاترین سطح را در بین دیگر ابعاد جو سازمانی به خود اختصاص داده است. در ادامه جو مسئولیت با میانگین (۳/۱۱)، جو هویت با میانگین (۲/۸۲)، جو قبول خطر با میانگین (۲/۷۸)، جو صمیمیت با میانگین (۲/۷۷)، جو ساختار با میانگین (۲/۷۵)، جو پاداش با میانگین (۲/۷۴)، جو حمایت با میانگین (۲/۷۲) را به خود اختصاص داده اند. کمترین میانگین بعد جو سازمانی جو تضاد با میانگین (۲/۵۳) میباشد و میانگین رفتار اخلاقی کارکنان دو دانشگاه ۳/۶۷ به دست آمد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی

انحراف معیار	میانگین	ابعاد جو سازمانی
۰/۵۷	۲/۷۵	ساختار
۰/۸۲	۳/۱۱	مسئولیت
۰/۵۸	۲/۷۴	پاداش
۰/۷۲	۲/۷۸	قبول خطر
۰/۶۸	۲/۷۷	صمیمیت
۰/۵۸	۲/۷۲	حمایت
۰/۷۲	۳/۱۹	استانداردها
۰/۵۸	۲/۵۳	تضاد
۰/۵۸	۲/۸۲	هویت
۰/۶۶	۳/۶۷	رفتار اخلاقی

۲- آیا بین ابعاد جو سازمانی (ساختار، مسئولیت، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، استاندارد، تضاد، هویت) و رفتار های اخلاقی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد؟

جدول ۲. رابطه ابعاد جو سازمانی با رفتار اخلاقی

ابعاد جو سازمانی	سطح معناداری (Sig)	مقدار r
ساختار	.۱۱۱	۰/۱۴
مسئولیت	.۰۰۲	۰/۲۰
پاداش	.۸۰	-۰/۰۲
قبول خطر	.۱۵	۰/۱۲
صمیمیت	.۵۴	۰/۰۳
حمایت	.۳۴	۰/۰۸
استانداردها	.۰۴۳	۰/۲۱
تضاد	.۰۴	-۰/۱۷
هویت	.۳۴	۰/۰۸

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که بین دو بعد جو (مسئولیت، استاندارد)، با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین بین بعد تضاد جو سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). شش بعد دیگر جو سازمانی (ساختار، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، هویت) رابطه‌ای را با رفتار اخلاقی نشان ندادند ($P > 0/05$). به منظور پیش بینی سهم هر یک از مقوله‌های جو سازمانی در رفتار اخلاقی، از تحلیل رگرسیون خطی از نوع گام به گام^۱ استفاده شد جدول (۳)، تحلیل رگرسیون در خصوص متغیرهای موثر بر رفتار اخلاقی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون در خصوص متغیرهای موثر بر رفتار اخلاقی

گام	متغیرهای وارد شده به معادله	ضریب رگرسیون	مجدور R	خطای استاندارد	آماره‌های تبدیلی		
					مجدور R	F	سطح معناداری تغییرات F
۱	هویت	۰/۳۱	۰/۰۹	۰/۵۵	۰/۰۸	۷/۷	۰/۰۰۷
۲	ساختار	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۵۴	۰/۱۲	۴/۱	۰/۰۰۴

همانگونه که از جدول (۳) مشخص است فقط دو متغیر وارد معادله شده و می‌توانند رفتار اخلاقی را پیش بینی کنند. جو سازمانی هویت با ضریب رگرسیون ۰/۳۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۷ توانسته است ۰/۰۹ از رفتار اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی کند. جو سازمانی ساختار با ضریب

^۱. Stepwise Rrgression

رگرسیون ۰/۳۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۴ توانسته است ۰/۱۴ از رفتار اخلاقی کارکنان را پیش بینی کند.

۳- آیا بین رفتار های اخلاقی کارکنان بر اساس متغیر های دموگرافیک آنان (جنسیت، سنوات خدمت، محل خدمت، میزان تحصیلات) تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۴. خلاصه محاسبات آزمون t برای مقایسه رفتار اخلاقی کارکنان زن و مرد

جنسیت	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار	F	T	سطح معناداری
مذکر	۳/۶۷	۰/۶۳۸	۰/۰۹۳	-۰/۰۲	۰/۵۲	
مونث	۳/۶۴	۰/۶۸۳				

طبق یافته های جدول شماره ۴ چون سطح معناداری برابر با ۰/۵۲ و $P > /05$ است؛ بنابراین این تفاوت معناداری بین رفتار اخلاقی کارکنان زن و مرد وجود ندارد.

جدول ۵. خلاصه محاسبات تحلیل واریانس برای مقایسه رفتار اخلاقی سه گروه کارکنان (بر حسب سنوات خدمت)

سنوات خدمت	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار	میانگین مجذورات	توان آزمون	F	سطح معناداری
زیر ۱۰ سال	۳/۴۷	۰/۷۷	۰/۵۷	۲/۲۴۵	۰/۷۸	۵/۲۹	۰/۰۰۶
۱۱ تا ۲۰ سال	۳/۷۵	۰/۵۷	۰/۴۹				
۲۱ به بالا	۳/۹۶	۰/۴۹					

طبق یافته های جدول شماره ۵، چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۶ و $P < /05$ ، بنابراین بین سطح رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس سنوات خدمت آنان تفاوت معنادار وجود دارد. بیشترین میانگین مربوط به سابقه ۲۱ سال به بالاست.

جدول ۶. خلاصه محاسبات تحلیل واریانس برای مقایسه رفتار اخلاقی سه گروه کارکنان (بر حسب دامنه سنی)

سن	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار	میانگین مجذورات	توان آزمون	F	سطح معناداری
۳۰ تا ۲۱	۳/۵۸	۰/۷۳	۰/۶۷	۱/۳۴۵	۰/۷۲	۳/۲۷	۰/۰۴
۴۰ تا ۳۱	۳/۵۴	۰/۶۷	۰/۴۸				
۴۱ به بالا	۳/۸۵	۰/۴۸					

طبق یافته های جدول شماره ۶ چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۴ و $P < /05$ است؛ بنابراین بین رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس سن آنان تفاوت معنادار وجود دارد. بیشترین میانگین مربوط سنین ۴۱ به بالاست.

جدول ۷. خلاصه محاسبات آزمون t برای مقایسه رفتار اخلاقی کارکنان در دو دانشگاه

شاخص های آماری محل خدمت	میانگین	انحراف معیار	F	T	سطح معناداری
دانشگاه اصفهان	۳/۶۴	۰/۵۹	۶/۲۲	-۰/۴۵	۰/۶۵
دانشگاه علوم پزشکی	۳/۵۹	۰/۷۰۱			

طبق یافته های جدول شماره ۷ چون سطح معناداری برابر با ۰/۶۵ است و $P > /05$ بنابراین تفاوت معناداری بین رفتار اخلاقی کارکنان دو دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی وجود ندارد.

جدول ۸. خلاصه محاسبات تحلیل واریانس برای مقایسه رفتار اخلاقی سه گروه کارکنان (بر حسب مدرک تحصیلی)

شاخص های آماری مدرک تحصیلی	میانگین	انحراف معیار	میانگین مجدورات	توان آزمون	F	سطح معناداری
فوق دیپلم	۳/۵۷	۰/۷۰				
لیسانس	۳/۶۰	۰/۶۶	۰/۳۰۶	۰/۴۴	۰/۶۸	۰/۵۰۲
فوق لیسانس و بالاتر	۳/۷۸	۰/۵۲				

طبق یافته های جدول شماره ۸ چون سطح معناداری برابر با ۰/۵۰۲ است و $P > /05$ بنابراین بین سطح رفتار اخلاقی کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی آنان تفاوت معنادار وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های مربوط به سوال اول نشان داد که بیشترین میانگین جو سازمانی مربوط به بعد استانداردها (۳/۱۹) و کمترین میانگین مربوط به بعد حمایت (۲/۱۹) می باشد. میانگین رفتار اخلاقی (۳/۶۷) بدست آمد که نشان می دهد رفتار اخلاقی کارکنان دو دانشگاه در سطح متوسطی قرار دارد. در این تحقیق با توجه به اینکه همه ابعاد جو سازمانی در میانگین پایینی قرار داشتند لذا پیشنهاد می شود که برای بهبود بعد ساختار، مشاغل در سازمان به طور روشن تعریف شده و سازماندهی شوند، سیاست ها و دستورالعمل های سازمانی به وضوح تشریح شده و دستورات خشک اداری و خطوط قرمز در حداقل ممکن باشند. چنانچه در پژوهش شجاعی (۱۳۸۷)، این گونه نتیجه گیری شده است؛ که اگر جو سازمان در سطح مناسبی قرار داشته باشد می تواند در

احساس رضایت کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. فردی که دید مثبت تری نسبت به جو موجود سازمانش داشته باشد، دید مثبتی از محیط کار خود دارد و اهداف و ارزشهای سازمان را می پذیرد و به خاطر آنها تلاش میکند. برای بهبود بعد مسئولیت مدیران سازمان باید در کار زیر دستان نظارت کرده و به افراد حق تصمیم گیری و اختیار عمل در کار بدهند. (مارینی^۱، ۲۰۰۸)، نیز در تحقیق خود این گونه بیان می کند که اگر سازمان جو مثبتی داشته باشد؛ در تعهد و صداقت کارکنان تاثیر گذار است. برای بهبود بعد پاداش جو سازمانی، در سازمان باید نظام ترفیع وجود داشته باشد و افراد بر اساس صلاحیتشان به مراتب بالاتر ارتقا یابند و به کارهای خوب و ارزنده افراد پاداش و تشویق داده شود. هرزبرگ^۲، (۱۹۵۷)، می گوید که در حقیقت بهبود جنبه های مادی کار افراد مثل حقوق و شرایط کار، آنها را بر نخواهد انگیخت. بلکه شما باید در کار افراد محرکهایی را ایجاد کنید، که یکی از مهم ترین این محرک ها تقدیر از کاری است که خوب انجام شده باشد (دسلر، ۱۳۷۸).

برای بهبود بعد ریسک پذیری، تصمیم گیری ها در سازمان بر اساس ریسک های به موقع باشد، مدیران از پیشنهادات مفید کارکنان استفاده کرده و افراد را به قبول ریسکهای به موقع و حساب شده تشویق کنند. لیتوین و استرینجر (۱۹۶۸)، ریسک پذیری را احساسی از قبول خطر و چالش در محیط کار می دانند و آن را از عوامل تاثیر گذار بر رفتار سازمانی دانسته اند. برای بهبود بعد صمیمیت و حمایت لازم است که مدیران جلساتی را برای معرفی و آشنایی بیشتر کارکنان ترتیب داده، از ایجاد فضایی که باعث دشمنی و رقابت ناسالم در بین کارکنان می شود پرهیز کنند، ارتباط خود با کارکنان را بهبود دهند، زمانی که افراد مرتکب اشتباهی می شوند از آنها حمایت کرده و به نیازها و احساسات افراد توجه کنند. چنانچه احمدی (۱۳۸۷) در تحقیق خود بیان می کند، زمانی که صمیمیت و اعتماد بین مدیریت و کارکنان برقرار است، نارضایتی کارکنان از طریق رفتارهای سازنده ای مثل بیان کردن آن به مدیریت، تلاش برای شناسایی عوامل ایجاد کننده آن و یا حتی تحمل موقعیت نا مطلوب دیده می شود. اگر جو مناسب که در واقع جزء بافت کار است وجود نداشته باشد، ممکن است نارضایتی کارکنان با غیبت، ترک کار، تاخیر، انجام ندادن صحیحی تکالیف شغلی و نظایر آنها نمود کند. با بروز چنین رفتارهایی از بهره وری

^۱.Marini

^۲.Heezberg

سازمانی کاسته شده و دسترسی به اهداف سازمانی به تعویق می افتد. جانت^۱ (۲۰۰۱) جنبه کلیدی جو سازمانی را حمایت دانسته و آن را در رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر گذار می داند. برای بهبود دیگر ابعاد جو سازمانی از قبیل جو استاندارد، تضاد و هویت لازم است که مدیران انطباق با معیارها را در اولویت قرار داده، به بهبود عملکرد فردی و گروهی تاکید کنند، برای ایجاد محیط مناسب از ابراز آزادانه عقاید و انتقادات استفاده شود، به احساسات و نیازهای انسانی توجه شود و افراد را در تصمیم گیری های سازمانی مشارکت داده تا آنها نسبت به سازمان خود وفاداری نشان دهند.

یافته دیگر پژوهش نشان داده است که رفتار اخلاقی کارکنان دودانشگاه در سطح متوسطی قرار دارد. درباره علت پیدایش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان چندین دلیل اساسی را می توان مطرح کرد: عدم احساس مسئولیت، فقدان باورهای اخلاقی، نبود وجدان کاری، پایبند نبودن به تعهدات خود در قبال سازمان، حاکمیت ارزش های مادی در مقابل ارزش های معنوی و ... همچنین نقش مدیران و اهداف و آرمان سازمان می تواند در رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر بسزایی داشته باشد. لذا پیشنهاد می شود که مدیران با شناسایی نیازهای کارکنان، آموزش رفتار اخلاقی، استفاده از منشور ها و کدهای اخلاقی برای بهبود رفتار اخلاقی در سازمان تلاش کنند.

یافته های دیگر تحقیق مشخص ساخته است که، بین سه بعد جو سازمانی (مسئولیت، استانداردها، تضاد) با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و در شش بعد دیگر (ساختار، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، هویت) هیچ رابطه ای مشاهده نشده است. تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین نه بعد جو سازمانی فقط دو بعد ساختار و هویت توانستند رفتار اخلاقی کارکنان را پیش بینی کنند. اگر چه تحقیق مشابه با این پژوهش یافت نشد، ولی مقصود لو (۱۳۷۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است؛ که بین شش بعد جو سازمانی (ساختار، پاداش، مسئولیت پذیری، قبول خطر، صمیمیت، حمایت) و رضایت شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد. شجاعی (۱۳۸۷) نیز به این نتیجه دست یافته است که بین بعد هشت بعد جو سازمانی (ساختار، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، استاندارد، برخورد، هویت) و بعد شدت خستگی فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. لیتوین و استرینجر (۱۹۶۸)، در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که همه عوامل

^۱.Janet

سازمانی تحت تاثیر جو قرار دارند و سبک رهبری و رفتارهای رهبری ممکن است بیشترین تاثیر را بگذارند. همچنین هونگ و کاتور (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین چهار بعد جو سازمانی (ساختار، مسئولیت، پاداش، هویت) و امید به زندگی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. آگاستاس (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است، که بین سه بعد جو سازمانی (مسئولیت، استاندارد، برخورد) با بعد قوانین و رویه های جو اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. امانی^۱ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود نشان داده است که بین دو بعد جو سازمانی (صمیمیت، حمایت) و امید به زندگی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج داده های دموگرافیک نشان داده است، که بین رفتار اخلاقی کارکنان بر حسب جنسیت، محل کار و میزان تحصیلات آنان تفاوت معناداری وجود ندارد. یافته های نخعی (۱۳۸۶)، بانرجی (۱۹۹۳)، دایان (۲۰۰۲)، جارمیلو^۲ و همکاران (۲۰۰۶)، ساتیش^۳ و همکاران (۲۰۰۸) عواملی از قبیل فرهنگ سازمانی، نیت رفتار اخلاقی، عدم حمایت و پاداش، شغل، موقعیت و جو سازمانی، استرس و نگرش شغلی و همچنین هوش عاطفی و رفتار اخلاقی همکاران را تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان گزارش کرده اند. ساتیش و همکاران (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان تاثیر هوش عاطفی، جو اخلاقی و رفتار همکاران در رفتار اخلاقی پرستاران، بیان میکنند که هوش عاطفی و رفتار اخلاقی همکاران، تاثیر معناداری در رفتار اخلاقی پرستاران دارد. همچنین، جو مستقل در رفتار های اخلاقی پرستاران همبستگی معناداری دارد. جارمیلو و همکاران (۲۰۰۶)، در پژوهش خود با عنوان تاثیر جو اخلاقی بر استرس کاری، نگرش شغلی و عملکرد شغلی فروشندگان به این نتیجه رسیدند که استرس و نگرش شغلی سازو کارهایی هستند که رفتار و جو اخلاقی را تحت تاثیر قرار می دهند. قراملکی (۱۳۸۲)، بیان می کند که اخلاقی بودن سازمان در درجه اول به اخلاقی بودن آرمان و اهداف آن وابسته است. مدیران ارشد، سیاستگذاران و مجامع عمومی نقش عمده ای در جهت بخشی اخلاقی به رسالت و آرمان سازمان دارند. او به نقل از پیتر دارکر می گوید که اگر مدیر فاقد اخلاق نیکو باشد فساد به بار می آورد مدیر انسانها را که ارزشمندترین منابع سازمان هستند فاسد می کند و آنها را تباه می سازد. مدیر روح و حیات سازمان را فاسد و عملکرد آن را

1. Amany

2. Jaramillo

3. Satish

تباه میکند. به ویژه در خصوص مدیران ارشد که در راس سازمان قرار دارند، این سخن صادق است. زیرا راس سازمان آفریننده روح و حیات سازمان است. اگر سازمانی دارای روحیه بزرگ است، به سبب بزرگی افرادی است که در راس قرار گرفته اند و اگر این روحیه خراب است به علت فاسد بودن روحیه افراد موجود در راس است.

در این راستا نقش مدیران سازمان ها در پیدایش رفتار های غیر اخلاقی در کارکنان را نباید نادیده گرفت. مدیری که رفتاری درست و صادقانه دارد بدون آن که قصد آموزش کارکنان را داشته باشد به آنان تعهد اخلاقی را یاد می دهد و الگوی کارکنانش در زمینه اخلاق می شود یا به بیان دیگر مظهر ارزشهایی است که در سازمان غالب هستند. اگر مدیر از کارکنانش انتظار مشارکت در انجام کار، وظیفه شناسی، انضباط و جدیت را دارد یا سهل انگاری، کم کاری را نمی پذیرد، در مقابل آن عدم درک و نادیده گرفتن نیازهای کارکنان و نیز عدم برقراری شرایط مناسب کاری از طرف مدیر پذیرفتنی نیست. تجمل پرستی مدیر راه را برای بروز رفتارهای غیر اخلاقی در محیط سازمان هموارتر می سازد. اتاق کار مجلل و اتومبیل گران قیمت، برپایی جلسات بی محتوا و مسافرت های بی دلیل به بهانه ماموریت جزء عواملی هستند که نقش مدیر را در شیوع اصول غیر اخلاقی در سازمان به اثبات می رسانند. بدون شک چنین اعمال و رفتاری از طرف مدیر تاثیرات سوء و مخربی را در بین کارکنان به جای خواهد گذاشت و آنان تصویر ذهنی منفی نسبت به سازمان و مدیر خواهند داشت.

با توجه به مطالب بیان شده، مدیران و کارکنان سازمانها در تصمیمات و اقدامات خود به غیر از چارچوبهای قانونی باید تحت تاثیر اصول اخلاقی نیز باشند. زیرا چارچوبهای قانونی به طور مناسب پوشش دهنده تصمیمات درست و مطلوب نیستند. رفتاری در سازمان مناسب و درست تلقی می شود که با شناخت از اصول و معیار های اسلامی و جهانی باشد. لذا مدیریت به علت موقعیت و مقام سازمانی نقش بسیار مهمی در شکل گیری و بهبود جو و اخلاق در سازمان دارد. ارزش ها، اعتقادات و رفتارهای مدیر بر رفتار دیگران تاثیر می گذارد. مدیران با توسعه و بهبود ارتباطات و تعاملات در سازمان، برگزاری جلسات برای حل مشکلات و درگیری ها، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، دادن اختیار و آزادی عمل به کارکنان، احترام به شخصیت آنها، استفاده از منشور

های اخلاقی، استفاده از سیستم های پاداش و حمایت گام های مهمی در بهبود جوسازمانی بر می دارد که به همان میزان بر رفتار اخلاقی کارکنان کمک می کند.

منابع

- احمدی، الهه. (۱۳۸۷). بررسی بررسی رابطه جو سازمانی موجود و مطلوب با انواع تعهد سازمانی و خشنودی شغلی به منظور ارائه الگو در کارکنان سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- دسلر، گری. (۱۳۷۸). میانی مدیریت. (ترجمه داوود مدنی)، جلد دوم، تهران: نشر قومس.
- شجاعی، مریم. (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو سازمانی با ویژگیهای شخصیتی در بین کارمندان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان
- علوی، حمیدرضا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین متغیرهای پیشیند (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- علیخانی، محمد. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی با مشارکت کاری (درگیری شغلی) در اداره بهزیستی کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، کرمان: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان.
- عطاران، سعید. (۱۳۸۶). رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- قراملکی، احد. (۱۳۸۶). سازمان های اخلاقی در کسب و کار. تهران. نشر: مجنون.
- لاوتن، آلن. (۱۳۸۴). مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی. (ترجمه محمد رضا ربیعی و حسن گیوریان)، تهران: انتشارات یکان.
- مقصود لو، نادر. (۱۳۷۷). بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران با جو سازمانی آنها در دبیرستان های گرگان. پایان نامه کارشناسی ارشد، ساری: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری.
- مقیمی، محمد. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.
- میر کمالی، محمد. (۱۳۷۸). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران نشر رامین.
- نخعی نودز، مبشر مینا، گروسی ساره. (۱۳۸۶). ارزیابی جو اخلاقی (فرهنگ سازمانی) بیمارستان های آموزشی شهر کرمان از دیدگاه پرستاران این بیمارستان ها. مجله اخلاق پزشکی. ص ۵۲-۵۴.

هوی، وین. ک، میسکل، سیسیل. ج. (۱۳۸۶). **تنوری، تحقیق و عمل در مدیریت.** (ترجمه میر محمد عباس زاده)، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

- Amany, Ahmad Farag.(2008). **Multigenerational Nuring Workforce Value Difference and Work Evironment: Impact on RNS Turnover intentions.**Case Western Reserver university.
- Augustus, Teddy.(2008). **Investigating the influnce of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector.** University of Idaho.
- Banerjee, Debasish.(1992). **Ethical Behavior of (IS) Personnel: In Search of a Behavioral Model.** United States: Arkansas University.
- Chaturevedi, S. and Roy, R.(2007). Job Experience, Organizational Climate and Organizational Commitment. **Icfai Journal of Organizational Behavior**, 6(1), 55-62
- Diane, L. Wilde.(2002).**Determinants of Ethical Behavior of Public Administrators: Profession, Position, and Organizational Climate.**Tennessee State University.
- Litwin, George, H. and Stringer, A, Robert.(1968). **Motivation and Organizational Climate.** Boston: Harvard University.
- Lussier, N. Robert.(2000). **Human Relations in Organizations: a Skill building Approach**, 2 nd ed, Homewood, il: Richarod D.Irwin.
- Marini, Tengko.(2006). **Perceptions of Organizational Climate among Male and Femal Administrative Staff in Three Selected Universities.**University of Putra Malaysia.
- Hong, Liew. & Kaur, Sharan.(2008). **A relationship between organtzional climate, employee personality and intention to leave.** university sains malaysia.
- Kumar, B. P. and Giri, N. V.(2007). Organization Commitment, climate and Job Satisfaction. **The Icfai Journal of Organizational Behavior**, 6(3), 7-17.
- Jeri, W. Stevens.(2008). **Perception of Counselor Ethical Behavior: A Quantittative Look at Dual Relationships in Maine.** United States: Capella University.
- Jaramillo, Fernado, Mulki, Jay, Soloman, paul.(2006). The role of ethical on salesperson role stress, gob attitudes, turnover intenion, and job performance. **The Journal of Personal selling Management.** NewYork. Vol.26,iss.3.
- Janet, S. Adams.(2001). Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior. **Journal of Bussines Ethics**, 29,3.

- Satish, P. Deshpande. (2008). Impact of Emotional Intelligence, Ethical climate, and Behavior Peers on Ethical Behavior of Nurses. **Journal of Business Ethics**, 33, pg. 59.
- Shantini, Chelliah. (2008). **The factors impacting ethical behavior of Malaysian pharmacists**. University Sains Malaysia.
- Thomas, L. Baker, Tammy, G. Hunt, Martha, C. Anderwes. (2006). **Promoting Behavior and Organizational Citizenship Behavior**. United States: Clmosen University.
- Vardi, Yoav. (2001). The effect of Organizational and ethical Climate on Misconduct at Work. **Journal of Business Ethics**. 29, 4.

