

اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۶، پیاپی ۴۸، تابستان ۱۳۹۶

صفحات ۱۲۹ -

AKHLAGH  
Religious Extension Quarterly  
No. ۲۷/ Spring 2017/Seventh Year

تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان

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. لذا 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 به‌منزله نمونه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه‌ای با ۴۶ گویه و پرسش‌نامه رفتار اخلاقی با ۳۸ سؤال بسته پاسخ بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی استفاده شد. با ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسش‌نامه‌های فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و رفتار اخلاقی ۰/۸۸.

تحلیل رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان



\* دکتری مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه کاشان، dr.hamid.rahimi@gmail.com

برآورد شد. تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از میانگین فرضی، کمتر و میانگین هر یک از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی از میانگین فرضی، بیشتر بود. ضرایب همبستگی نشان داد میان همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رفتار اخلاقی، کارکنان.

#### مقدمه

اخلاق در سازمان، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف است که بر اساس آن، خوبی‌ها و بدی‌های سازمان معلوم و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی انسان‌ها در بعد 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 بعد 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 سر دیگر 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 به‌طور 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 برمی‌انگیزند (پیف و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). 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 غیر رسمی و نادرست در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشد (ژانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). رفتار اخلاقی مفاهیمی چون شناخت، قضاوت اخلاقی و شکل‌گیری تمایلات اخلاقی در محیط پیچیده و پویا را در بر می‌گیرد (نگا و لام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). 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<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

ترویج رفتارهای اخلاقی در یک سازمان، در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی از سوی سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریتی در آن سازمان بستگی دارد (باهسیک، ۲۰۰۳). اگر رفتار اخلاقی به معنی 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<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰).

تأثیر اساسی رفتار اخلاقی بر روند اجرای مطلوب قوانین نشانگر این است که هر انسانی 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). 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

<sup>1</sup>. Piff & et al

<sup>2</sup>. Zhang

<sup>3</sup>. Nga & Lum

<sup>4</sup>. Koten & Moore

<sup>5</sup>. Beauchamp & Bowie





بخش‌های دولتی و غیردولتی هشده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته است تا برای اینکه بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند، در جستجوی مبانی نظری در این باره باشند.؛ لذا، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای کارمندان است تا آن‌ها با احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود، کار کنند 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).

در سه دهه گذشته فرهنگ سازمانی، یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان‌ها شناخته شده است؛ به گونه‌ای 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 مهم‌ترین تخصص‌ها در زمینه رفتار سازمانی تبدیل شد. هدف مطالعات فرهنگ سازمانی، افزایش قدرت انطباق‌پذیری سازمانی، رقابتی، یادگیری و سازگار شدن با محیط رقابتی است تا هدف نهایی اثربخشی سازمانی حاصل شود. رقابت بازار و کاهش منابع اولیه، سازمان‌ها را مجبور کرده است تا ساختار را از طریق ادغام، اکتساب، مشارکت و روش‌های مدیریتی تغییر دهند. با افزایش رقابت بازار و نیاز به تغییر در سازمان، اهمیت مطالعه فرهنگ سازمانی نیز بیشتر می‌شود (فانگ، ۲۰۰۷).

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 شرکت‌های ژاپنی به راهکارهایی نسبت داده شد که با توسعه بازار کار داخلی، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب که ارزش‌های گروهی و سازمانی ارتقا می‌دهد - و فرایند جامعه‌پذیری قوی برای کارکنان تازه‌کار، میزان کارایی کارکنان را به

حداکثر می‌رساند (بننت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). موفقیت ژاپنی‌ها 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 باز دارد. این توان بالقوه نتیجه تأثیری است که فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان دارد (وان فلت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲). فرهنگ سازمانی الگویی 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). 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 اعضای 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸، ۴۸). موضوع تحقیق حاضر، همین استانداردهای رفتار - از جمله رفتار اخلاقی - است.



نقش مهم آموزش در تعالی انسان‌ها و شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کسی پوشیده نیست. در این میان مراکز آموزشی مخصوصاً مراکز دانشگاهی، با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان 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 این گونه سازمان‌ها مورد 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 پایبندی به اخلاق را در سازمان دانشگاه بیشتر نشان می‌دهد (برکستون، ۱۳۸۳). 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 رایبیز 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 فرآیندها به نتیجه‌ها و دستاوردها توجه می‌کند. مردم‌گرایی مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها است 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. همچنین، 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 و (د) امانت‌ورزی. اصول منشور اخلاقی اسلام در همه حرفه‌ها مشترك است، ولی فروع آن در



حرفه‌های گوناگون متفاوت است (قراملکی، ۱۳۸۳). کرامت یعنی جایگاه و منزلتی که انسان را در نزد هموعانش والا و با شخصیت معرفی می‌کند. در جوامع بشری احترام به هموعان، بدون اینکه منافع و ضررهایی در پس تکریم آن‌ها در میان باشد، از وظایف اخلاقی به شمار می‌رود، چرا که بر طبق موازین اسلامی هیچ فردی حق زیان رساندن به دیگری را ندارد. آزادی در فعالیت‌های حرفه‌ای با حفظ حرمت و کرامت انسانی قرین است؛ زیرا فطرت بشر خواهان حریت و آزادی است و از هرگونه قید و بندی که اراده و اختیار او را محدود سازد، دوری می‌گزیند. آزادی از عطایای الهی به انسان‌ها است. بر اساس 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). مفهوم عدالت در معنای قرار دادن هر امری در موضع و جایگاه واقعی آن در اخلاق حرفه‌ای اهمیت فراوان دارد (فضائلی، ۱۳۸۹). عدالت در سازمان یعنی استفاده شایسته از منابع طبیعی و انسانی، شایسته‌سالاری و به تبع آن ایجاد نظام جامع و علمی انتصاب و ارتقاء و مسئولیت‌پذیری ب اساس تعهد و تخصص لازم (قراملکی، ۱۳۸۳). یکی از شکل‌های امانت «رازداری» است؛ بدین معنی که علاوه بر اینکه در مقابل اموال و بهره‌های مادی و دنیوی امانت‌دار هستیم و از سپرده‌های دیگران محافظت می‌کنیم، باید در حفظ اسراری 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 قراردادهای 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 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 ارزش-هایی چون اخلاق، وجدان، تعهد و مسئولیت‌پذیری و... در تبدیل اندیشه نو به محصول و ارائه آن به بازار همچون واکنش‌گر در معادلات شیمیایی عمل می‌کند و موجب می‌شود فرایند کارآفرینی تحت تأثیر این عوامل در مدتی کوتاه به نتیجه برسد. ودادهیر و 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 معنی‌دار بود؛ میان سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری 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 به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد 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 معنی‌داری مشاهده نکرد، اما دریافت میان ایجاد انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری مرتبط با سازمان و محیط کار رابطه‌ای معنی‌دار و





قوي وجود دارد. رحيمي و آقابابايي (۱۳۹۲) در پژوهشي به اين نتيجه دست يافتند که فرهنگ سازماني بر رفتار فردي، عملکرد سازماني، انگيزش شغلي، اخلاقيت و نوآوري، تعهد و اخلاق حرفه‌اي تأثير مي‌گذارد. مؤدب‌نيا (۱۳۹۲) در پژوهشي نشان داد اخلاق حرفه‌اي و فرهنگ سازماني در مدارس بررسي شده از حد متوسط بيشتر بوده است. همچنين، با رشد فرهنگ سازماني، اخلاق حرفه‌اي و مؤلفه‌هاي آن چون شايستگي تخصصي معلمان، شايستگي پداگوژي، رشد و توسعه دانش‌آموزان، حفظ اسرار دانش‌آموزان و ارزشيابي صحيح نيز افزايش مي‌يابد. پژوهش عبداللهي (۱۳۹۳) نشان داد معنويت در محيط کار با رفتار اخلاقي کارکنان ارتباط مثبت و معني‌داری دارد. عباس‌زاده و همکاران او (۱۳۹۴) نشان دادند رهبري اخلاقي بر نوآوري و رفتار اخلاقي تأثيرگذار است. همچنين، اگرچه رهبري اخلاقي بر رفتار اخلاقي مؤثر است، اما شدت اين تأثيرگذاري از طريق جو اخلاقي بيشتر است. حكاك (۱۳۹۵) دريافت جو اخلاقي افزون بر تأثير مستقيم و مطلوب بر قضاوت اخلاقي، به‌طور غير مستقيم از طريق آرمان‌گرایی نيز تأثير مثبت و معناداري دارد. تيرگر و كمالي (۱۳۹۵) نشان دادند سلامت معنوي با شفافيت سازماني در رفتارهاي اخلاقي کارکنان شهرداري رفسنجان رابطه خطي معني‌داری دارد.

بانرجي (۱۹۹۲) در تحقيق خود بيان کرد رفتار اخلاقي کارکنان از نيت آنان متأثر است و نيت، رفتار اخلاقي و غير اخلاقي را پيش‌بيني مي‌کند. افزون بر اين، نيت رفتار اخلاقي بر قضاوت اخلاقي و عقايد هنجاري کارکنان تأثير مي‌گذارد و بر اين اساس عقايد هنجاري افراد با نيات رفتاري اخلاقي آن‌ها ارتباط معناداري دارد. به گفته او استحکام ميان نيات رفتاري اخلاقي کارکنان و تأثيرات ابتدائي، تحت تأثير سه متغير تعديل‌کننده يعني خود نيرومندي، مکان‌هاي کنترل و جو اخلاقي سازمان است. بر اساس نتايج اين تحقيق، رفتار اخلاقي کارکنان از عقايد هنجاري، مکان‌هاي متفاوت کنترل و جو ويژه‌اي که کارکنان در آن قرار دارند، متأثر است. سينکлер (۱۹۹۳) در تحقيقي رابطه فرهنگ سازماني و اخلاق را تأييد کرد. علي (۱۹۹۵) تأثير سطوح مديریتی را روي اخلاق کار بررسي کرد و دريافت سطوح





مدیریتی روی اخلاق کار تأثیرگذار است. مدیرانی که در سازمان‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند کار می‌کنند، خود محورترند. 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 بعد 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<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی بدین نتیجه رسید که میان فرهنگ اخلاقی سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری 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. والتین<sup>۲</sup> (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<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) نشان می‌دهد توجه به توانمندی‌ها و استعدادها کارکنان، در مجموع موجب بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، شادابی، دستیابی به هدف، رشد و

<sup>1</sup>. Akwasi

<sup>2</sup>. Valentine

<sup>3</sup>. Natalia & Keck

توسعه فردی، توسعه فضایل اخلاقی و کاهش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود. ابراهیمی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند رابطه معناداری میان بهره معنوی و اخلاق حرفه-ای کارکنان وجود دارد. تحقیقات اسنیل و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) نشان داد نظریه خوش‌بینی 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 در بر می‌گیرد بود 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 به‌طور تصادفی انتخاب شد و پرسش‌نامه در میان آن‌ها توزیع شد و پس از استخراج داده‌ها از پاسخ‌های گروه نمونه و برآورد حجم نمونه جامعه، توان آزمون و 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 اینکه 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 دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. بدین ترتیب که برای جمع‌آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش، از روش کتابخانه‌ای (مراجعه به کتاب‌ها، پایان-



<sup>۱</sup>.Ebrahimi, Haliajian & Bozorgis,

<sup>۲</sup>.Sunil & et al

نامه‌ها، نشریات و کتابخانه‌های دانشگاه و مراکز اطلاعات‌رسانی) و برای گردآوری داده‌های کمی از 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 پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد.

ب) پرسش‌نامه رفتار اخلاقی: پرسش‌نامه محقق‌ساخته رفتار اخلاقی شامل ۳۸ سؤال بسته پاسخ بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) است. در این تحقیق، رفتار اخلاقی را بر اساس 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 نرم افزار SPSS ۱۸ و Amos گرافیک در دو 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	$2/78 \pm 0/51$	۱۵۷	۵/۲۳	۰/۰۰۱
گروه‌گرایی	۱۵۸	$2/81 \pm 0/69$	۱۵۷	۳/۳	۰/۰۰۱
ثبات	۱۵۸	$2/77 \pm 0/54$	۱۵۷	-۵/۱۱	۰/۰۰۱
نوآوری	۱۵۸	$2/78 \pm 0/53$	۱۵۷	-۵/۱۵	۰/۰۰۱
خطرپذیری	۱۵۸	$2/6 \pm 0/54$	۱۵۷	-۹/۴۲	۰/۰۰۱
نتیجه‌گرایی	۱۵۸	$2/91 \pm 0/63$	۱۵۷	-۳/۶۶	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۱۵۸	$2/77 \pm 0/46$	۱۵۷	۶/۰۲	۰/۰۰۱

جدول (۱) نشان داد میانگین هر یک 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	$3/31 \pm 0/73$	۱۵۷	۵/۴	۰/۰۰۱
امانت‌ورزی	۱۵۸	$3/37 \pm 0/69$	۱۵۷	۶/۶۹	۰/۰۰۱
رعایت عدالت	۱۵۸	$3/16 \pm 0/61$	۱۵۷	۳/۳۷	۰/۰۰۱
آزادی	۱۵۸	$3/17 \pm 0/59$	۱۵۷	۳/۴	۰/۰۰۱



رفتار اخلاقی	۱۵۸	۳/۲۵±۰/۶۳	۱۵۷	۵/۰۴۲	۰/۰۰۱
--------------	-----	-----------	-----	-------	-------

جدول (۲) نشان داد میانگین هر یک 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، هر چه 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

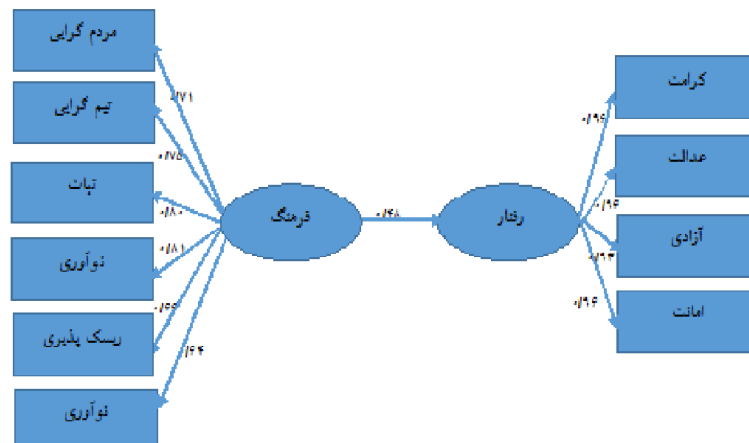
ضریب رگرسیون نشان داد از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فقط مؤلفه‌های گروه‌گرایی، خطرپذیری و نتیجه‌گرایی قابلیت پیش‌بینی رفتار اخلاقی کارکنان را دارد و می‌تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

جدول (۵) تحلیل مسیر فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی

Chi-square	Df	IFI	CFI	NFI	RMSEA
۹۸/۳	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.





مدل نهایی پژوهش

### بحث و نتیجه‌گیری

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 فکری 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 راه‌حل‌های تازه ندارند. کارکنان سازمان از میزان آزادی عمل خود رضایت اندکی دارند؛ رویه‌ها و اهداف سازمان، چندان مشخص نیست و بین اعضاء ارتباط متقابل و همکاری کافی وجود ندارد. در مقابل، نصیری (۱۳۸۹) در بررسی فرهنگ سازمانی نشان داد دانشگاه افسری امام علی در چهار مؤلفه درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار دارد. این دانشگاه به بهترین وضعیت در متغیرهای سازگاری و رسالت دست یافته است. با وجود این، برخی از شاخص‌ها از جمله هماهنگی و ایجاد تغییر در این دانشگاه ضعیف است. در طیف انعطاف و ثبات، دانشگاه امام علی 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 افضلی‌پور 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 هر یک 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 شکیبا هستند؛ 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 بدور از جانبداری ارزیابی می‌کنند و تا آنجا که می‌توانند برای ارائه نوآوری در انجام دادن امور سازمانی می‌کوشند. معیفر (۱۳۸۶) در تحقیقی دریافت میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بالاتر از حد متوسط است. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) نیز اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان را بالاتر از 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، هر چه 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 فرهنگ قوی موجب می‌شود کارکنان احساس بهتری داشته باشند و کارها بهتر انجام شود. همچنین، فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۳). فرهنگ بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، نوآوری، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و... تأثیر می‌گذارد (خوارزمی، ۱۳۷۲). نخعی (۱۳۹۰) دریافت بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ویتز (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید که میان فرهنگ مشارکتی و اخلاق رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ مشارکتی مطلوبی داشته باشند، وفاداری کارکنان و مشتریان آنها نیز بیشتر است. سینکلر (۱۹۹۳) در تحقیقی رابطه فرهنگ سازمانی و

اخلاق را تأیید کرد. آکواسی (۲۰۰۴) دریافت میان فرهنگ اخلاق سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، فرهنگ اخلاقی سازمان بر تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت دارد. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) دریافتند میان فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. توماس و همکاران (۲۰۰۶) نیز دریافتند سازمان نقش مهمی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای اصلی سازمان تأثیرگذار باشند که این امر موجب بهبود رفتارهای اخلاقی در سازمان می‌شود. آن‌ها همچنین نشان دادند بهبود رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی دارد. اما والتین (۲۰۰۸) دریافت میان استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. این رابطه نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان ویژگی‌های زیر را ترویج می‌دهد: شنیدن اظهارنظر 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. یک رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است که لازمه آن رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و دیگر راهبردها است.

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 بعد 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 بعد 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 بعد رعایت آزادی، درباره 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 بعد برقراری عدالت، عملکرد خویش و همکاران را بدور 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؛ دایره المعارف آموزش عالی؛ تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، ۱، ۱، صص ۹۳-۹۱.
۲. بهاری فر، علی (۱۳۹۰)؛ «رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی»؛ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱، ۱، صص ۴۴-۶۰.
۳. پورطاهری، نعیمه، سمیه حسام و علیرضا فتیحی (۱۳۹۴)؛ «بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضل‌پور شهر کرمان»؛ طلوع بهداشت؛ ۱۴ (۱)، صص ۴۳-۵۳.
۴. تولایی، روح‌اله (۱۳۸۸)؛ «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»؛ دوماهنامه توسعه انسانی پلیس؛ ۴ (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؛ ۲، 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؛ ۲۳، 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؛ ۲۰، ۴، صص ۳۵-۵۰.
۸. خانی جزنی، جمال (۱۳۸۷)؛ «اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۳ (۴ و ۳)، صص ۹۱-۹۶.



۹. خوارزمی، شهیندخت (۱۳۷۲)؛ «فرهنگ سازمانی»؛ مجله تدبیر؛ ۳، 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؛ ۶ (۲)، صص ۶۱-۶۷.
۱۱. رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۰)؛ «آموزش اخلاق در حسابداری: بررسی تأثیر انگیزش اخلاقی بر روی رفتار اخلاقی»، انجمن حسابداری ایران.
۱۲. سرمدی، محمدرضا و عذرا شالباف (۱۳۸۶)؛ «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر»؛ فصلنامه اخلاق در علم و فناوری؛ ۲ (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 بانک های مشهد»؛ پژوهش‌های اخلاقی؛ ۶، ۲، صص ۲۷-۴۰.
۱۷. عبداللهی، بیژن (۱۳۹۳)؛ «ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی»؛ اخلاق در علوم رفتاری؛ ۹، ۴، صص ۱-۱۰.
۱۸. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳)؛ «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی؛ اندیشه حوزه»؛ ش ۳۳، صص ۷۸-۶۳.





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 ۳۵۹-۳۳۹.
۲۰. فقیهی، الف. (۱۳۸۷)؛ «اخلاق اداری»؛ مطالعات مدیریت؛ ش ۴۷، صص ۵۳-۶۰.
۲۱. کریمی، مهدی (۱۳۸۹)؛ «بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان»؛ مجله رهبری و مدیریت آموزشی؛ ۴، ۱، صص ۸۳-۱۰۲.
۲۲. معیدفر، سعید (۱۳۸۶)؛ «اخلاق کار در ادارات دولتی»؛ مجله رفاه اجتماعی؛ ش ۲۳، صص ۳۲-۳۵.
۲۳. مودب‌نیا، مطهره (۱۳۹۲)؛ تحلیل فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای معلمان؛ پایان‌نامه 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؛ ۳، ۲، صص ۳۵-۵۰.
۲۵. نصیری، حسین (۱۳۸۹)؛ «بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر اساس مدل دانیل دنیسون»؛ فصلنامه مدیریت انتظامی؛ ۱۰، 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)، صص ۶-۱۷.
- Akwasi, A. ( ); "The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees"; The Insurance Industry of United States, , , - .

- . Ali, A. ( ); "Expatriates and host country nationals: managerial values and decision styles"; Leadership and Organization Development Journal, , , - .
- . Bahcecik, N. ( ); "The hospital ethical climate survey in Turkey"; Jonas Health Law; Ethical Regul, ( ): - .
- . Banerjee, D. ( ); Ethical behavior of (IS) personnel: in search of a behavioral model; United States: Arkansas University.
- . Baron, A. R. & Greenberg, J. ( ); Behavior in organization; Allyn & Bacon Publishing.
- . Beauchamp, T., & Bowie, N. ( ); Ethical theory and business; Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: .
- . Bennett, V. J. ( ); 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.







- . Diane, L. W. ( ); Determinants of ethical behavior of public administrators: profession, position, and organizational climate; Tennessee State University.
- . Ebrahimi, S. A. Haliajian, E. Bozorgis, M. ( ); "The employee's spiritual quotient in executive organizations and its effect on their professional ethics"; Journal of Cultural Management, ( ): - .
- . Fang, Y. ( ); A meta-analysis of relationships between organizational culture, organizational climate, and nurse work outcomes; PHD Dissertation, University of Maryland.
- . Hercy. P. and Blanchard, K. H. ( ); Management of organizational behavior; New Jersey, Prentice-Hall.
- . Koten K., & Moore, C. ( ); "Egocentrism and anthropocentrism; moral reasoning about ecological commons dilemmas"; J Envir Psycho. : - .

- . Natalia, K., Keck, S. ( ); "When deviant leaders are punished more than non-leaders: The role of deviance severity"; Journal of Experimental Social Psychology, ( ): - .
- . Nga, J. & Lum E. ( ); An investigation into unethical behavior intentions among undergraduate students: A Malaysian Study; J Acad Ethics.
- . Piff, P.K, Stancato D.M, Cote, S, Mendoza-Denton R. & Keltner, D. ( ); "Higher social class predicts increased unethical behavior"; National Acad Sci, : - .
- . Robbins, S. P. ( ); Organizational behavior; Prentice Hall.
- . Sinclair, A. ( ); "Approaches to organizational culture and ethics"; Journal of Business Ethic, ( ): - .
- . Sunil, J., & Ramlall, F., & Al-Kahtani, A., & Hind, D. ( ); "Positive organizational behavior in the workplace: a cross-cultural perspective international"; Journal of Management & Information Systems (IJMIS), ( ): - .





- . Thomas, L. Baker, Tammy, G. Hunt, Martha, C. A. ( ); Promoting behavior and organizational citizenship behavior; United States: Clmosen University.
- . Valentine, S. ( ); "Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility"; Journal of Business Ethics, ( ): - .
- . Vitez, O. ( ); "What is the relationship between corporate culture and ethics?"; Journal of Business Ethics, ( ): - .
- . Wanfleet, D. ( ); Behavior in organizations; Houghton Miff Inc.
- . Zhang Z. ( ); "On moral hazard of construction project visual organization"; Procedia Engie, : - .