

(مقاله پژوهشی)

تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان

دکتر علیرضا خوراکیان^{1*}، مصطفی جهانگیر²، دکتر زهرا نیکخواه فرخانی³، حامد محمدی شهرودی¹

1. گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

2. گروه فناوری اطلاعات سلامت، مرکز آموزش عالی علوم پزشکی وادستگان، مشهد، ایران

3. گروه مدیریت، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

(تاریخ دریافت: 95/4/8، تاریخ پذیرش: 95/7/6)

چکیده

زمینه: نقش مهم رفتار اخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به عوامل مؤثر بر آن معطوف ساخته است؛ زیرا تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز بهبود آن در سطوح مختلف سازمان گردد. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد می‌باشد.

روش: روش پژوهش حاضر روشی آمیخته است (کمی و کیفی) که در بخش کمی در زمره پژوهش‌های پس‌رویدادی و علی است. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان سازمان مرکزی و مناطق شهرداری مشهد می‌باشند. نمونه مورد بررسی در بخش کیفی، بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند 40 نفر و نمونه آماری در بخش کمی بر اساس روش تصادفی ساده 327 نفر می‌باشند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش مصاحبه و پرسشنامه بهره گرفته شد. برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل محتوای قراردادی استفاده شد. جهت سنجش و برازش مدل‌ها، روش تحلیل عاملی تأییدی در آموس بکار گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌ها بیانگر آن بود که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در 12 مؤلفه و 22 متغیر دسته‌بندی نمود. با استفاده از شاخص‌های KMO و بارتلت کفایت داده‌ها تأیید شد. جهت بررسی مدل تحقیق، بار عاملی گویه‌ها محاسبه شد و با توجه به آنکه بار عاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از 0/3 برآورد گردید، مدل تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شامل گزینش کارکنان بااخلاق، جبران خدمات اخلاق-مدار، توانمندسازی و جامعه‌پذیری، کارراه شغلی، تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، محیط‌کاری اخلاق‌مدار، عدالت سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق‌گرا و نظارت مبتنی بر اخلاق است.

کلید واژگان: رفتار اخلاقی، عوامل سازمانی، کارراه شغلی

سرآغاز

تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش خود فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت نماید. خلاقیت و نوآوری²، بهبود کیفیت، جلوگیری از فساد و سوءاستفاده از قدرت از دیگر آثار رفتار اخلاقی در سازمان است (3). نقش رفتار اخلاقی در عملکردها، رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات تعیین‌کننده است (4). توجه به رفتار اخلاقی می‌تواند ضمن حفظ سودآوری و کارآمدی سازمان، اعتماد و رضایت مشتریان را نیز جلب کند (5). از طرف دیگر، رفتار غیراخلاقی، منجر به کاهش ارتباطات می‌شود و

نقش مهم رفتار اخلاقی¹ در بقای یک سازمان و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و همچنین وجود تعداد پرشمار از نمونه‌های رفتار غیراخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث رفتار اخلاقی معطوف ساخته است (1). رفتار اخلاقی، اثر مثبتی بر فعالیت‌های سازمانی دارد، به طوری که بهره‌وری، پویایی و ارتباطات سازمانی بهبود می‌یابد (2). اگر در سازمانی رفتار اخلاقی وجود داشته باشد، نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش‌های سازمانی خواهد بود. همچنین

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: a.khorakian @ um.ac.ir

مسئولیت‌پذیری، جامعه‌پذیری و آموزش‌های ضمن خدمت (13).

در مطالعه‌ای جامع، عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سه دسته کلان، میانی و خرد طبقه‌بندی شده است. عوامل سطح کلان، مربوط به عواملی است که در محیط خارجی سازمان وجود داشته و تحت کنترل سازمانها نیستند. شامل: تفاوت‌های فرهنگی، میزان ثبات اقتصادی و فشارهای رقابتی، میزان ثبات سیاسی، فناوری‌های ارتباطی، گرایش‌های مذهبی، میزان شفافیت قانون. عوامل سطح میانی، اشاره به عوامل سطح سازمانی دارند که بیشتر آنها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی قابل کنترل هستند. شامل: نظام پاداش‌های مالی و غیرمالی، خط‌مشی‌های اخلاقی⁵ سازمان، مشاغلی که ارتباطاتی با خارج از سازمان دارند، کمیابی منابع، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمانی، رفتار اخلاقی مدیران ارشد، ارزیابی عملکرد. عوامل سطح خرد اشاره به عوامل سطح فردی دارد که درون کارکنان جای دارند، شامل: نگرش فرد نسبت به رفتار اخلاقی، قصد اخلاقی عمل کردن، قدرت نفس، مرکز کنترل، ویژگی‌های جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، مذهب، سن، تجارب کاری و ملیت، تأثیر والدین (14).

در مطالعات دیگر عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در دو قالب عوامل فردی و موقعیتی تقسیم‌بندی شده‌اند. عوامل فردی شامل: کانون کنترل، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن و تحصیلات و هویت اخلاقی است. عوامل موقعیتی شامل: سیستم پاداش، سیستم آموزش، فرهنگ اخلاقی⁶، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های سازمانی است (15 - 20).

موضوع رفتار اخلاقی در سازمانها ی عمومی به دلیل ارتباط گسترده با مردم و تأثیرگذاری آنها در جامعه حائز اهمیت است. یکی از مهم‌ترین سازمانها ی عمومی، شهرداری‌ها هستند. با توجه به این‌که شهرداری‌ها از نوع سازمانها ی خدماتی هستند و ارتباط زیادی با شهروندان دارند، عدم توجه به رفتار اخلاقی در شهرداری‌ها، آسیب‌های زیادی را برای آنها به وجود می‌آورد. برخی از این آسیب‌ها عبارت‌اند از: ایجاد تصویری منفی از شهرداری در بین مردم، طعنه جامعه به کارکنان شهرداری و خانواده‌های آنان و سرخوردگی کارکنان سالم و اخلاقی،

توان سازمان به‌جای آن‌که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و غیره خواهد شد (6).

در خصوص تعریف رفتار اخلاقی اجماع کاملی میان محققان صورت نپذیرفته و اندیشمندان مختلف با توجه به نظریه اخلاقی که معتقد به آن بوده‌اند، اقدام به تعریف رفتار اخلاقی نموده‌اند. براساس نظر محققان، اخلاقی عمل کردن شامل انجام اقداماتی در جهت کسب اطمینان از این‌که رفتار اخلاقی همواره و در همه شرایط اعمال می‌گردد است (7). رفتار اخلاقی، شناخت درست از نادرست و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست است (8). رفتار اخلاقی کاری، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، در عمل رعایت می‌کنند (9). رفتار اخلاقی، رفتاری است که سازمان با توجه به اهداف خود تجویز می‌کند. در چنین رویکردی، اهداف سازمانی، ملاک درست و نادرست بودن رفتار است (10).

مطالعات متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی پرداخته‌اند. در مطالعه‌ای، عوامل مسئولیت‌سپریستی، داشتن کارهای چندگانه، ارائه گزارش عملکرد فرد توسط خودش، مرکز کنترل، محیط کار و کشور، سال تولد، مجرد یا متأهل بودن، جنسیت و سابقه کار از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی دانسته شده است (11). امنیت شغلی³، فرصت ارتقای شغلی و تأمین حقوق عادلانه و مکفی، عوامل بهبود رفتار اخلاقی در سازمان محسوب می‌شوند (12). سه دسته از عوامل اصلی درون‌سازمانی مؤثر بر رفتار اخلاقی عبارت‌اند از:

توجه به اصول اخلاقی در تدوین اهداف و راهبردها

مدیریت از طریق ایجاد نظام‌های پاداش، طراحی ساختار، تنظیم سیاست‌های مربوط به منابع انسانی و نحوه تعامل و برخورد انسانی با افراد

طراحی فرایندهای سازمانی شفاف، تعبیه کدهای اخلاقی استاندارد⁴ در آن، تنظیم سازوکارهای خودکنترلی و

نارضایتی شهروندان، گسترش رفتارهای انحرافی از قبیل دست کاری پرونده‌ها، رشوه، تقلب، پارتی‌بازی، حیف و میل اموال عمومی و غیره. در بین شهرداری‌های کشور، رفتار اخلاقی در شهرداری مشهد از اهمیت بالاتری برخوردار است زیرا مجاورت با حرم مطهر رضوی (ع) و نام‌گذاری مشهد به‌عنوان پایتخت معنوی ایران توسط هیئت دولت و همچنین پایتخت فرهنگی جهان اسلام توسط آیسسکو، انتظارات شهروندان از کارکنان شهرداری مشهد را در عمل به رفتار اخلاقی بالاتر برده است.

نیروی انسانی، نقش مهمی را در اخلاقی بودن شهرداری دارد؛ به عبارتی شهرداری برای اخلاقی بودن پیش از هر چیز نیازمند انسانهای اخلاقی است. از این‌رو گسترش رفتار اخلاقی در بین کارکنان شهرداری، ضروری است. در این‌راستا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های شهرداری، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای نیروهای انسانی است تا آنها واجد رفتار اخلاقی شوند (21). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی به مدیران شهرداری کمک می‌کند تا بتوانند راهکارهایی در راستای کاهش نقاط ضعف اخلاقی و تقویت ویژگی‌های مثبت اخلاقی در بین کارکنان شهرداری بیابند. در این صورت وضعیت رفتار اخلاقی در شهرداری بهبود خواهد یافت. البته باید توجه داشت که سازمانها بر روی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سطح میانی امکان تأثیرگذاری دارند. لذا تحقیق حاضر، به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در سطح میانی در شهرداری مشهد است.

روش

پژوهش حاضر پژوهشی آمیخته (کمی و کیفی) است و در بخش کمی از نوع پژوهش‌های پس‌رویدادی و علی است. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی، کارکنان شهرداری مشهد با حداقل پنج سال سابقه کار که از اطلاعات و تجربه کافی جهت پاسخ‌گویی به سؤالات کیفی تحقیق برخوردارند می‌باشند. جامعه آماری تحقیق در بخش کمی، 2851 نفر شامل تمامی کارکنان سازمان مرکزی و مناطق شهرداری مشهد هستند.

نمونه مورد بررسی در بخش کیفی، با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده است. در این روش، محقق در پی افرادی است که دارای تجربه غنی از موضوع مورد تحقیق هستند (22). تعداد اعضای نمونه در بخش کیفی پژوهش، بسته به کفایت نمونه‌گیری دارد (23). در پژوهش حاضر پس از مصاحبه با 40 نفر از کارکنان، کفایت داده‌ها حاصل شد که از آن میان، 24 نفر کارمند و 16 نفر مدیر، از نظر جنسیتی 5 نفر زن و 35 نفر مرد، از نظر مدرک 21 نفر کارشناسی و پایین‌تر و 19 نفر کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. اکثر افراد نیز بین 6 تا 15 سال سابقه کاری دارند. در بخش کمی تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بهره‌گرفته‌شده و براساس فرمول کوکران با سطح خطای 0/5 درصد از بین 2851 نفر جامعه آماری 327 نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند؛ که از نظر جنسیتی 60 درصد مرد و 40 درصد زن بودند. 82 درصد زیر 40 سال سن و 83/6 دارای سابقه کاری بین 1 تا 14 سال بودند.

جهت جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه نیمه ساخت- یافته عمیق بهره‌گرفته‌شد. جهت تأیید استحکام داده‌ها در تحقیقات کیفی بایستی به قابلیت اعتبار، اعتماد و انتقال آنها توجه نمود (22). به‌منظور تضمین قابلیت اعتبار پژوهش حاضر، محققان درگیری طولانی‌مدت با مشارکت‌کنندگان و داده‌ها داشتند؛ به‌طوری‌که برای تکمیل بخش‌های خالی مصاحبه، هر مصاحبه چندین بار بازشنوی شد. از سویی دیگر از روش ترکیب نیز جهت اثبات اعتبار فرایند تحقیق بهره‌گرفته شد و داده‌ها از کارکنان مختلف از نظر سابقه کار، محل فعالیت و حوزه تخصصی جمع‌آوری گردید. در خصوص قابلیت اعتماد، ثبت دقیق و کامل داده‌ها، کدگذاری‌های دقیق و تکرار آنها می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد که در پژوهش حاضر این امر مورد توجه قرار گرفت (24). برای افزایش قابلیت انتقال، محققان به شرح کامل فرایند تحقیق از مرحله نمونه‌گیری تا تفسیر اطلاعات پرداخته‌اند.

در بخش کمی تحقیق، از پرسش‌نامه محقق ساخته با 54 گویه استفاده شد. این پرسش‌نامه بر اساس مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های به‌دست‌آمده در بخش کیفی تحقیق، تنظیم شده بود. پاسخ‌های

7	محیط کاری اخلاق مدار
6	عدالت سازمانی 10
4	انگیزش
3	تعهد سازمانی 11
3	سبک رهبری مبتنی بر اخلاق
6	ساختار اخلاق‌گرا
3	نظارت مبتنی بر اخلاق

جهت سنجش و حصول اطمینان از اعتبار مدل، پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان طراحی و در نمونه آماری تحقیق توزیع گردید. پس از جمع‌آوری داده‌ها اعتبارسنجی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم‌افزار آموس به انجام رسید که در ادامه نتایج آن ارائه گردیده است.

قبل از انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان یافت که آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. اگر مقدار شاخص که در دامنه صفر تا یک قرار دارد نزدیک به یک باشد، داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب‌اند و در غیر این صورت (کمتر از 0/5) نتایج تحلیل عاملی چندان مناسب نمی‌باشند. آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده است. اگر سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچک‌تر از 5% باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. جدول 2 نتایج این دو شاخص را برای سازه‌های مختلف پرسش‌نامه نشان می‌دهد.

جدول 2: نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO برای مؤلفه‌های تحقیق

مؤلفه‌ها	شاخص KMO	آزمون بارتلت
گزینش کارکنان با اخلاق	0/681	0/000
جبران خدمات اخلاق‌مدار	0/781	0/000
توانمندسازی و جامعه‌پذیری	0/623	0/000
کارراه شغلی	0/545	0/000
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	0/536	0/000
محیط کاری اخلاق‌مدار	0/684	0/000
عدالت سازمانی	0/812	0/000
انگیزش	0/536	0/000

پرسش‌نامه بر اساس طیف 5 گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم با 5 امتیاز تا کاملاً مخالفم با 1 امتیاز) است. برای محاسبه روایی، از روایی صوری و روایی سازه استفاده شده است. برای بررسی روایی صوری، از 4 نفر از خبرگان مباحث اخلاقی درخواست گردید که در جهت سنجش روایی پرسش‌نامه اظهار نظر نمایند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسش‌نامه توسط صاحب‌نظران و انجام اصلاحات جزئی، روایی صوری پرسش‌نامه تأیید شد. برای اندازه‌گیری پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن نیز در بخش یافته‌های تحقیق ارائه گردیده است.

استراتژی تحقیق در بخش کیفی پژوهش، تحلیل محتوا یا رویکرد قراردادی است (22). در این مطالعه واحد ضبط «مضمون 7» در نظر گرفته شده است. در بخش کمی تحقیق، پس از جمع‌آوری داده‌ها، روایی سازه موردبررسی قرار گرفته است. این نوع از روایی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار آموس محاسبه گردیده است که نتایج آن در بخش یافته‌های تحقیق ارائه شده است.

یافته‌ها

برای جمع‌آوری اطلاعات کیفی در خصوص عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در شهرداری مشهد، تعداد 40 مصاحبه انجام پذیرفت. جهت تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها از شیوه تحلیل محتوای قراردادی و مضمونی بهره گرفته شد که بر اساس آن مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان که در جدول 1 آورده شده است، استخراج گردید.

جدول 1: مؤلفه‌ها و تعداد گویه‌های عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی

مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها
گزینش کارکنان با اخلاق	6
جبران خدمات اخلاق‌مدار 8	6
توانمندسازی و جامعه‌پذیری	4
کارراه شغلی 9	3
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	3

2-) باشد. همان گونه که در جدول 3 مشاهده می شود مقدار این دو شاخص برای تمامی گویه ها در دامنه 2 تا 2- قرار دارد. شاخص های اعتبار سازه مدل، اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی می باشد. در اعتبار همگرا هر یک از بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی) می باید معنادار و از 0/5 بزرگ تر یا مساوی باشد. در غیر این صورت باید حد مطلوب و قابل قبول روایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مورد بررسی قرار گیرد که حد مطلوب CR حداقل 0/7 و حد مطلوب AVE حداقل 0/5 می باشد. در اعتبار افتراقی به منظور بررسی عدم همپوشانی بین سازه های پرسش نامه در ارتباط با گویه های مورد سنجش آن، همبستگی بین دو سازه نباید بیشتر از 0/9 باشد. نتایج بررسی CR و AVE در دو ستون آخر جدول 3 و نتایج اعتبار افتراقی در جدول 4 ارائه شده است.

تعهد سازمانی	0/591	0/000
سبک رهبری مبتنی بر اخلاق	0/642	0/000
ساختار اخلاقی گرا	0/815	0/000
نظارت مبتنی بر اخلاق	0/629	0/000

نتایج آزمون بارتلت و KMO نشان می دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی قرار دارند. مقدار معیار KMO برای تمامی مؤلفه ها بیشتر از 0/5 و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از 0/05 می باشد براین اساس می توان از مناسب بودن حجم نمونه جهت انجام تحلیل عاملی اطمینان حاصل کرد. همچنین قبل از بررسی بارهای عاملی گویه های پرسش نامه، ابتدا نرمال بودن داده ها مورد بررسی قرار می گیرد. ضریب چولگی و ضریب کشیدگی، دو شاخص اساسی توزیع داده ها هستند. مقادیر این دو شاخص جهت نرمال بودن داده ها باید بین 2) و

جدول 3: نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه های پرسش نامه

مؤلفه ها	گویه	چولگی	کشیدگی	وزن رگرسیونی	معناداری	نتیجه	AVE	CR
گزینش کارکنان با اخلاق	Q1	-0/403	-0/510	0/434	0/001	معنادار	0/654	0/745
	Q2	-0/767	0/104	0/552	0/001	معنادار		
	Q3	-0/669	0/380	0/545	0/001	معنادار		
	Q4	-0/871	0/444	0/639	0/001	معنادار		
	Q5	0/807	0/172	0/605	0/001	معنادار		
	Q6	-0/394	-0/159	0/361	0/001	معنادار		
جبران خدمات اخلاق مدار	Q7	-0/879	0/258	0/662	0/001	معنادار	0/721	0/829
	Q8	-0/965	0/454	0/678	0/001	معنادار		
	Q9	-0/077	0/253	0/614	0/001	معنادار		
	Q10	-0/296	0/3210	0/739	0/001	معنادار		
	Q11	-0/080	0/546	0/452	0/001	معنادار		
	Q12	-0/237	-0/948	0/257	0/001	معنادار		
توانمندسازی و جامعه پذیری	Q13	-0/964	0/768	0/556	0/001	معنادار	0/527	0/796
	Q14	-0/561	-0/378	0/457	0/001	معنادار		
	Q15	-0/910	0/811	0/764	0/001	معنادار		
	Q16	0/119	0/182	0/726	0/001	معنادار		
کارراهه شغلی	Q17	-0/304	0/535	0/704	0/001	معنادار	0/693	0/729
	Q18	-0/232	-0/977	0/279	0/001	معنادار		
	Q19	-0/916	0/485	0/712	0/001	معنادار		
تیم سازی مبتنی بر اخلاق	Q20	-0/130	0/448	0/738	0/001	معنادار	0/626	0/769
	Q21	-0/920	0/398	0/517	0/001	معنادار		
	Q22	-0/374	-0/109	0/176	0/001	معنادار		
محیط کاری اخلاق مدار	Q23	0/037	-0/120	0/094	0/001	غیر معنادار	0/698	0/829
	Q24	-0/690	0/465	0/692	0/001	معنادار		
	Q25	-0/530	-0/103	0/479	0/001	معنادار		

مؤلفه‌ها	گویه	چولگی	کشیدگی	وزن رگرسیون	معناداری	نتیجه	AVE	CR
	Q26	-0/801	-0/018	0/670	0/001	معنادار	0/905	0/741
	Q27	-0/636	-0/623	0/337	0/001	معنادار		
	Q28	0/168	-0/860	0/093	0/001	غیرمعنادار		
	Q29	-0/571	0/291	0/483	0/001	معنادار		
عدالت سازمانی	Q30	-0/937	0/407	0/671	0/001	معنادار	0/905	0/741
	Q31	-0/840	0/389	0/596	0/001	معنادار		
	Q32	0/117	0/176	0/693	0/001	معنادار		
	Q33	-0/617	-0/048	0/619	0/001	معنادار		
	Q34	-0/775	0/259	0/709	0/001	معنادار		
	Q35	-0/560	0/079	0/463	0/001	معنادار		
	Q36	-0/677	-0/051	0/460	0/001	معنادار		
انگیزش	Q37	-0/340	-0/964	0/246	0/001	معنادار	0/796	0/702
	Q38	-0/358	0/709	0/510	0/001	معنادار		
	Q39	-0/091	0/961	0/544	0/001	معنادار		
	Q40	-0/807	0/605	0/575	0/001	معنادار		
تعهد سازمانی	Q41	-0/325	-0/41	0/296	0/001	معنادار	0/741	0/569
	Q42	-0/082	0/178	0/576	0/001	معنادار		
	Q43	-0/059	0/072	0/733	0/001	معنادار		
سیک رهبری مبتنی بر اخلاق	Q44	-0/267	0/682	0/688	0/001	معنادار	0/760	0/536
	Q45	-0/773	0/287	0/592	0/001	معنادار		
	Q46	-0/600	-0/267	0/607	0/001	معنادار		
ساختار اخلاق‌گرا	Q47	-0/801	0/589	0/777	0/001	معنادار	0/795	0/608
	Q48	-0/743	0/137	0/709	0/001	معنادار		
	Q49	-0/695	0/226	0/753	0/001	معنادار		
	Q50	-0/611	0/047	0/537	0/001	معنادار		
	Q51	-0/913	0/614	0/649	0/001	معنادار		
	Q52	-0/702	0/325	0/574	0/001	معنادار		
	Q53	-0/675	0/316	0/585	0/001	معنادار		
نظارت مبتنی بر اخلاق	Q54	-0/013	0/181	0/628	0/001	معنادار	0/905	0/792

همان‌گونه که مشاهده می‌شود در مدل تحلیل عاملی برازش‌یافته بار عاملی همه گویه‌های به‌جز دو گویه 23 و 28 معنادار شده‌اند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آنها زیر 0/05 باشد؛ بنابراین گویه‌های 23 و 28 از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شدند. در نهایت، 52 گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین با توجه به این‌که بار عاملی بعضی از گویه‌ها علی‌رغم معناداری کمتر از 0/05 است لذا جهت اطمینان بیشتر از روایی همگرایی مدل، مقدار دو شاخص CR و AVE برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار گرفت که هر دو مقدار برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها به‌ترتیب بیشتر 0/7 و 0/5 می‌باشند بر این اساس و با توجه به نتایج می‌توان از روایی همگرایی پرسش‌نامه اطمینان حاصل کرد. همان‌گونه که اشاره شد در روایی افتراقی، همبستگی بین دو متغیر نباید بیشتر از 0/9 باشد. این مهم در تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از رابط کوواریانس بین متغیرها حاصل شد. جدول 4 نتایج اعتبار افتراقی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است رابطه بین هیچ‌یک از سازه‌های مدل بیشتر از 0/9 نیست، بنابراین می‌توان از روایی افتراقی اطمینان حاصل نمود.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود در مدل تحلیل عاملی برازش‌یافته بار عاملی همه گویه‌های به‌جز دو گویه 23 و 28 معنادار شده‌اند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آنها زیر 0/05 باشد؛ بنابراین گویه‌های 23 و 28 از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شدند. در نهایت، 52 گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین با توجه به این‌که بار عاملی بعضی از گویه‌ها علی‌رغم معناداری کمتر از 0/05 است لذا جهت اطمینان بیشتر از روایی همگرایی مدل، مقدار دو شاخص CR و AVE برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار گرفت که هر دو مقدار برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها به‌ترتیب بیشتر 0/7 و 0/5 می‌باشند بر این اساس و با توجه به نتایج می‌توان از روایی همگرایی پرسش‌نامه اطمینان حاصل کرد. همان‌گونه که اشاره شد در روایی افتراقی، همبستگی بین دو متغیر نباید بیشتر از 0/9 باشد. این مهم در تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از رابط کوواریانس بین متغیرها حاصل شد. جدول 4 نتایج اعتبار افتراقی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است رابطه بین هیچ‌یک از سازه‌های مدل بیشتر از 0/9 نیست، بنابراین می‌توان از روایی افتراقی اطمینان حاصل نمود.

جدول 4: نتیجه اعتبار افتراقی تحلیل عاملی

مؤلفه‌ها	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
گزینش کارکنان بااخلاق	1											
جبران خدمات اخلاق مدار	0/734	1										
توانمندسازی و جامعه‌پذیری	0/754	0/757	1									
کارراهه شعلی	0/636	0/707	0/852	1								
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	0/658	0/777	0/826	0/868	1							
محیط کاری اخلاق مدار	0/718	0/746	0/776	0/775	0/820	1						
عدالت سازمانی	0/562	0/709	0/619	0/794	0/744	0/814	1					
انگیزش	0/405	0/728	0/769	0/623	0/541	0/557	0/753	1				
تعهد سازمانی	0/697	0/756	0/670	0/730	0/775	0/828	0/761	0/835	1			
سبک رهبری مبتنی بر اخلاق	0/578	0/671	0/698	0/817	0/812	0/666	0/698	0/755	0/587	1		
ساختار اخلاق‌گرا	0/637	0/522	0/793	0/707	0/634	0/658	0/710	0/528	0/744	0/734	1	
نظارت مبتنی بر اخلاق	0/634	0/622	0/795	0/591	0/561	0/745	0/680	0/421	0/725	0/616	0/681	1

همچنین شاخص‌های برازش مدل CFA مرتبه به همراه مقادیر عاملی هر متغیر مشاهده‌شده به متغیر مکنون مربوطه را مطلوب آنها در جدول 5 ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و معناداری بارهای

جدول 5: شاخص‌های برازش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی

نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار ایده‌آل	مقدار به دست آمده
درجه آزادی (df)	-	-	1311
کای اسکور (χ^2)	بین 2df و 3df	بین 0 و 2df	3293/611
معناداری χ^2	بین 0/5 و 1	بین 0/01 و 0/05	0/012
کای اسکور بهینه شده (χ^2/df)	بین 2 و 3	بین 0 و 2	2/512
نیکویی برازش (GFI)	بین 0/80 و 0/95	بین 0/95 و 1	0/810
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)	بین 0 و 0/1	بین 0 و 0/05	0/053
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بین 0/90 و 0/97	بین 0/97 و 1	0/922
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	بین 0/05 و 0/08	بین 0 و 0/05	0/075
شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)	بین 0/5 و 0/6	بین 0/6 و 1	0/599
شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI)	بین 0/5 و 0/6	بین 0/6 و 1	0/638

بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت می‌گیرد. در این قسمت مقدار ضریب به دست آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول 6 ارائه شده است. با توجه به این که برای تمام متغیرها و ابعاد آن این مقدار بالای 0/7 می‌باشد می‌توان گفت که مدل از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول 6: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های تحقیق

نام مؤلفه	آلفای کرونباخ
گزینش کارکنان بااخلاق	0/780
جبران خدمات اخلاق مدار	0/718

همسو کارکنانی که نه بر مبنای شایسته‌سالاری بلکه بر مبنای روابط نصب یا عزل می‌شوند، بیشتر مرتکب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند (29). در جهت تحقق شایسته‌سالاری در استخدام‌ها و انتصاب‌ها، لازم است شایستگی‌های موردنیاز هر شغل مشخص شود (30).

جبران خدمات اخلاق مدار: از دیگر عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در شهرداری است. در صورتی که رفتارهای اخلاقی تشویق شوند و رفتارهای غیراخلاقی مورد تنبیه قرار گیرند، انگیزه کارکنان برای رفتار اخلاقی بیشتر می‌شود (31). در این جهت، بر اساس نتایج مطالعات مشابه، ارائه پاداش مالی به کارکنان اخلاق مدار برای تشویق رفتار اخلاقی در بین آنها مؤثر است (32). همچنین حقوق و دستمزد در ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر دارد، زیرا اگر کارمندان حقوق و مزایای کافی دریافت کنند، برای جبران کمبود حقوق خود کمتر به رفتارهای غیراخلاقی دست می‌زنند. ارتباط برقرار نمودن میان حجم کاری و حقوق دریافتی آنها نیز در رفتار اخلاقی آنها مؤثر است. به اعتقاد بسیاری از کارکنان شهرداری، حجم کاری کارشناسان مناطق و مرکز با یکدیگر متناسب نبوده و حقوق و دریافتی‌های آنها نیز با توجه به حجم کاری آنها تعریف نشده است که این امر رفتارهای انحرافی در شهرداری را افزایش می‌دهد. لذا انجام کارسنجی در واحدهای مختلف می‌تواند در اصلاح این امر کمک نماید.

توانمندسازی و جامعه‌پذیری¹³: بر اساس تحقیقات مشابه، فرایند جامعه‌پذیری در تربیت نیروهای اخلاق مدار مؤثر است (33). در صورتی که کارکنان تازه‌وارد به حال خود رها شوند؛ ممکن است توسط کارکنانی که خود دچار رفتارهای غیراخلاقی در کار هستند، جامعه‌پذیر شده و آموزش ببینند و در این حالت زمینه‌ساز تداوم رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شوند. شهرداری مشهد می‌تواند با هدایت کارکنان تازه‌وارد به سمت کارکنانی اخلاق مدار، زمینه‌ساز بهبود اخلاق سازمانی شود. پس از جامعه‌پذیری، توانمندسازی نیز در ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان مؤثر است؛ زیرا نتایج سایر مطالعات مشابه بیانگر این است که

0/700	توانمندسازی و جامعه‌پذیری
0/717	کارراهه شغلی
0/732	تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق
0/773	محیط کاری اخلاق مدار
0/797	عدالت سازمانی
0/739	انگیزش
0/703	تعهد سازمانی
0/795	سبک رهبری مبتنی بر اخلاق
0/828	ساختار اخلاق‌گرا
0/627	نظارت مبتنی بر اخلاق

بحث

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه عواملی بر رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد اثر دارد؟ در این راستا بر اساس یک مطالعه کیفی، این عوامل استخراج گردیدند: گزینش کارکنان با اخلاق، جبران خدمات اخلاق مدار، توانمندسازی و جامعه‌پذیری، کارراهه شغلی، تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، محیط کاری اخلاق مدار، عدالت سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق‌گرا¹² و نظارت مبتنی بر اخلاق که در ادامه به بررسی هر یک و مقایسه نتایج با پژوهش‌های همسو پرداخته می‌شود.

گزینش کارکنان با اخلاق: از جمله عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی، گزینش کارکنانی است که احتمال بروز رفتار اخلاقی توسط آنها بیشتر باشد (25). لذا در گزینش، توجه به شخصیت متقاضی اهمیت می‌یابد (14). در این راستا بر اساس نتایج مطالعات مشابه، استفاده از آزمون‌های شخصیت نظیر آزمون مایرز-بریگز، آزمون 5 عاملی نئو یا سایر آزمون‌های شخصیت کمک‌کننده خواهد بود (26 و 27). علاوه بر آن، ایمان و اخلاق مداری متقاضی نیز احتمال رفتار اخلاقی در وی را بالا می‌برد (28). لذا می‌توان از طریق پرسش‌های مناسب در مصاحبه استخدامی، معیارهای ایمانی و دینی و تناسب متقاضی با ارزش‌های مشهور اخلاقی شهرداری را نیز بررسی نمود. لازم به ذکر است معیارهای فوق علاوه بر فرایند استخدام در فرایند نصب و عزل نیز اهمیت دارد؛ زیرا بر اساس نتایج پژوهش‌های

وجود دارد. بر اساس مطالعات مشابه، در سازمان اخلاق مدار، منشور اخلاقی تدوین می شود که به زعم کارکنان شهرداری، بر اخلاقی عمل کردن آنها تأثیر دارد (37). همچنین اگر کارکنان احساس کنند، شهرداری به مقوله اخلاق سازمانی و ترویج آن توجه نشان می دهد، در رفتار اخلاقی آنها مؤثر است (32). مطالعات مشابه موید این نکته است که برای ایجاد محیط کاری اخلاق مدار باید مدیران آن سازمان افرادی اخلاقی باشند زیرا کارکنان به مدیران بالادست خود نگاه می کنند و در اخلاق از آنها الگو می گیرند (13). وجود همکاران اخلاق مدار نیز در ایجاد محیط کار اخلاقی تأثیر دارد، زیرا اگر کارکنان ببینند همکارانشان اخلاقی عمل می کنند از دست زدن به عمل غیر اخلاقی احساس شرمندگی می کنند.

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان، شامل زیرمؤلفه های عدالت توزیعی¹⁴، عدالت تعاملی¹⁵ و عدالت رویه ای¹⁶ است (38). در عدالت توزیعی، عدالت در پرداختها مطرح می شود. اگر کارکنان احساس کنند پرداختها متناسب با میزان تلاش آنها است، انگیزه شان برای رفتار اخلاقی بیشتر خواهد شد. در مقابل آن، اگر مزایا فقط برای کارمندان رسمی شهرداری منظور شود و کارکنان قراردادی از آن محروم باشند، زمینه برای رفتارهای غیر اخلاقی در بین کارکنان قراردادی بیشتر می شود. لذا برای اینکه از بروز رفتارهای غیر اخلاقی که ناشی از احساس بی عدالتی در سازمان است ممانعت گردد؛ پاداشها و کارانه ها باید مبتنی بر سیستم پایش عملکرد باشند. در عدالت تعاملی، اگر کارمندی احساس کنند مدیرش در رفتار با او و سایر همکاران تبعیض قائل می شود، ممکن است برای جبران این تبعیض دچار رفتار غیر اخلاقی شود. در عدالت مرادده ای، اگر فرایندهای موجود در شهرداری با نگاه عادلانه بازنگری شوند، می توان انتظار داشت رفتارهای اخلاقی گسترش یابد.

انگیزش: بر اساس نتایج این مطالعه، یکی از مهم ترین دغدغه کارکنان شهرداری امنیت شغلی به عنوان یک عامل انگیزشی است. کسی که نسبت به آینده شغلی خود ناامید باشد سعی

اگر به کارمند آموزش داده نشود که رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی چیست و تبعات آن چه می باشد، نمی توان از وی انتظار داشت اخلاقی عمل کند (34).

کارراهه شغلی: مسیری است که افراد از بدو ورود تا پایان دوره خدمت خود در سازمان آن را می پیمایند (35). فقدان وجود کارراهه شغلی مشخص در شهرداری یکی دیگر از عواملی است که با ایجاد احساس عدم امنیت شغلی منجر به بروز رفتارهایی می شود که فرد به موجب آن به دنبال منافع شخصی در سازمان می رود. لذا در صورتی که افراد به وضوح از آینده شغلی خود در سازمان آگاه بوده و بدانند در صورت تحقق چه شاخص های عملکردی ارتقا خواهند یافت، علاقه بیشتری به تحقق اهداف سازمان خواهند داشت. از نکاتی که در کارراهه شغلی اهمیت دارد، فرایند ارتقای سازمانی است. نتایج حاصل از این مطالعه بیانگر آن است که پنداشت کارکنان از ارتقای نامنصفانه مدیران و همکارانشان، منجر به رفتارهایی چون ظاهر سازی و عدم پایبندی به قوانین شده است. بدیهی است ادامه این روند می تواند زمینه ساز رفتارهای منفی چون زیر آب زنی، عیب جویی از همکاران در مقابل مدیر، کم کاری و سایر رفتارهای انحرافی شود. لذا اگر در شهرداری سیر ارتقای شغلی از کارشناس تا مدیر رعایت گردد، کارکنان برای بروز رفتارهای اخلاقی انگیزه بیشتری خواهند داشت.

تیم سازی مبتنی بر اخلاق: صمیمیتی که در کار تیمی به وجود می آید، باعث ترویج رفتارهای اخلاقی در بین اعضای تیم می شود؛ اما تیم سازی باید مبتنی بر اخلاق باشد، زیرا نتایج سایر پژوهش ها حاکی از این است که اگر برخی اعضای تیم سعی کنند بار کاری را به سایرین تحمیل کنند، طفره روی اجتماعی بین همه اعضا فراگیر می شود که خود یک رفتار غیر اخلاقی است (36). در تیم سازی مبتنی بر اخلاق، افراد با پرهیز از طفره روی اجتماعی سعی می کنند در تیم مسئولیت پذیر باشند.

محیط کاری اخلاق مدار: برای ایجاد محیط کاری اخلاق مدار سه شاخص سازمان، مدیر و همکاران اخلاق مدار

کارکنان فراهم می‌کند (40). یکی از اجزای مهم نظام ارزیابی عملکرد، بازخورد دادن است. بازخورد دادن به کارمند و دریافت گزارش‌های مستمر از وی باعث کاهش رفتارهای غیراخلاقی وی می‌شود.

در مورد محدودیت‌های پژوهش می‌توان گفت، احتیاط در تعمیم‌پذیری، از محدودیت‌های نتایج حاصل شده از مطالعات کیفی است.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود برای توسعه رفتار اخلاقی در بین کارکنان شهرداری این اقدامات انجام شود: (1) در گزینش و انتصاب کارکنان به شخصیت، معیارهای ایمانی و اخلاقی توجه شود. (2) رفتارهای اخلاقی کارکنان مورد تشویق و رفتارهای غیراخلاقی مورد تنبیه قرار گیرد و به کارکنان حقوق و دستمزد کافی پرداخت شود. (3) کارکنان تازه‌وارد به سمت کارکنانی که به‌عنوان افراد اخلاق‌مدار شناخته می‌شوند، هدایت‌شده و رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی به آنها معرفی شود. (4) مسیر ارتقا و کارراهه شغلی برای کارکنان شفاف شود. (5) کار تیمی مبتنی بر اخلاق در بین کارکنان ترویج شود. (6) برای ایجاد محیط کاری اخلاق‌مدار، منشور اخلاقی و رفتارهای اخلاقی ترویج و مدیران با توجه به نقش الگویی که دارند، بیش از کارکنان ملتزم به اخلاق شوند. (7) عدالت در پرداخت‌ها و توزیع امکانات، رویه‌ها و تعاملات رعایت شود. (8) امنیت شغلی برای کارکنان اخلاقی افزایش و برای کارکنان غیراخلاقی کاهش یابد. (9) در راستای افزایش تعهد سازمانی کارکنان شهرداری تلاش شود. (10) ارتباط دوستانه اخلاق‌مداران به بین مدیران و کارکنان ارتقا یابد. (11) قوانین شفاف و فرایندهای سازمانی مناسب تعریف شود. (12) طراحی و جاری‌سازی نظام پایش عملکرد کارکنان با تأکید بر عملکرد اخلاقی.

برای پژوهش‌های آینده در این زمینه پیشنهاد می‌شود، در قالب یک پژوهش کمی، شدت تاثیر هر یک از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان سنجیده شود.

می‌کند تا زمانی که در سازمان حضور دارد صرفاً به منافع خود فکر کند (32). از طرف دیگر، اگر کسی امنیت شغلی مطلق داشته و ترس از اخراج نداشته باشد، با خیال راحت‌تری ممکن است مرتکب رفتارهای غیراخلاقی شود. لذا باید امنیت شغلی برای کارکنان توانمند و اخلاقی تضمین شود اما کارکنان غیراخلاقی و ضعیف نباید احساس امنیت شغلی نمایند.

تعهد سازمانی: مطابق با پژوهش‌های پیشین، از دیگر عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان است (13). در این راستا، اگر میان کارمندان شهرداری وابستگی عاطفی نسبت به شهرداری شکل گیرد، کمتر دچار رفتار غیراخلاقی می‌شوند. همچنین کارکنانی که کار کردن در شهرداری را تکلیف خود می‌دانند و نسبت به سازمان و مزایایی که از سازمان دریافت کرده بودند احساس دین دارند، اخلاقی‌تر عمل می‌کنند.

سبک رهبری مبتنی بر اخلاق: تحقیقات گذشته نشان می‌دهد این سبک رهبری، از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان است (39). وجود ارتباط دوستانه بین مدیر و زیردستان انگیزه بیشتری برای اخلاقی عمل کردن کارکنان فراهم می‌کند. مدیری که به کارکنانش اجازه تصمیم‌گیری و اظهارنظر می‌دهد، زمینه را برای بروز رفتارهای اخلاقی فراهم می‌کند. از طرف دیگر اگر مدیری از زیرمجموعه خود حمایت نکند، احتمال بروز تخلف را در بین زیردستان خود بیشتر می‌کند.

ساختار اخلاق‌گرا: در مطالعه مشابه بیان شده است که ساختار اخلاق‌گرا در قالب دو زیرمؤلفه قوانین شفاف و فرایندهای سازمانی مناسب تعریف می‌شود (13). قوانین غیر شفاف و مبهم در شهرداری زمینه را برای بروز رفتارهای غیراخلاقی فراهم می‌کند. لذا شناسایی خلأهای قانونی و تدوین قوانین درست و به‌روز جلوی رفتارهای غیراخلاقی را می‌گیرد.

نظارت مبتنی بر اخلاق: یکی از مهم‌ترین نظام‌هایی که ضرورت آن در جهت ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان در شهرداری مشهود احساس می‌شود، نظام نظارت بر عملکرد کارکنان است؛ اما باید دقت نمود، مراعات و ملاحظه کردن‌های بی‌مورد در ارزیابی عملکرد کارکنان، زمینه را برای رفتارهای غیراخلاقی

نتیجه گیری

رفتار اخلاقی در ارتقای عملکرد کارکنان و بهبود بهره‌وری، پویایی و ارتباطات در شهرداری مؤثر است. همچنین باعث بهبود وجهه بیرونی شهرداری در بین شهروندان می‌شود. با این دیدگاه، پژوهش حاضر به تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش که منجر به شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شده است می‌تواند راهکارها و پیشنهادهای برای توسعه رفتار اخلاقی در بین کارکنان ارائه دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه‌نامه

1. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
2. Creative and Innovation	خلاقیت و نوآوری
3. Job Security	امنیت شغلی
4. Standards Ethical Codes	کدهای اخلاقی استاندارد
5. Ethical Policy	خط‌مشی‌های اخلاقی
6. Ethical Culture	فرهنگ اخلاقی
7. Theme	مضمون
8. Ethical Compensation	جبران خدمات اخلاقی
9. Career	کارراهه شغلی
10. Organizational Justice	عدالت سازمانی
	تعهد سازمانی
11. Organizational Commitment	
12. Ethical Oriented Structure	ساختار اخلاق‌گرا
13. Sociability	جامعه‌پذیری
14. Distributive Justice	عدالت توزیعی
15. Interactional Justice	عدالت تعاملی
16. Procedural Justice	عدالت رویه‌ای

منابع

- Pooryanasab A. (2001). Professional ethics. Accountant; 1(14): 18-22. (In Persian).
- Gholami Fesharaki M, Aghamiri M, Mohamadian M. (2013). Effect of manager leadership behavior and demographical factors on job satisfaction of military healthcare personnel. Journal Mil Med; 15(1): 37-42.
- Ghanbari M, Bagheribaghan F, Teymoorzadeh V. (2015). the relationship between organizational ethics and institutionalization of organizational citizenship behavior. Future of Management; 1(25): 115-124. (In Persian).
- Alvani M. (1999). necessity of organizational ethics Charter: A Comparative pattern in public administration. Administrative Change; 1(5): 50-59. (In Persian).
- Dadgar Y. (2006). Business Ethics in terms of economics and Islamic economics. Journal of Business; 2(10): 87-120. (In Persian).
- Eydi H, Loghmani M, Sararoudi A. (2015). Predicting employee job satisfaction based on ethical behavior of administrators in Sports and Youth Affairs Kermanshah province. Journal of Sport Management and Motor Behavior; 0(11): 201-210. (In Persian).
- Orme G, Ashton C. (2003). Ethics-a foundation competency. Industrial and Commercial Training; 35(5): 184-190.
- Gbadamosi G. (2004). Academic ethics: What has morality, culture and administration got to do with its measurement? Management Decision; 42(9): 1145-1161.
- Kiamjoory D, Eshaghnimoori SH. (2014). Gap analysis between dimensions of verbal work ethics and govern work ethics. Ethics in Science and Technology; 2(9): 59-68. (In Persian).
- Rahmanseresht H, Rfiei M, Koosha M. (2010). Social responsibility and meta-organizational ethics. Tadbir Monthly; 22-27. (In Persian).
- Linz SJ, Chu Y. (2013). Work ethic in formerly socialist economies. Journal of Economic Psychology; 39: 185-203.
- Gharamaleki A. (2014). Professional ethics. Qom: Majnoon. P. 65-71. (In Persian).

25. Mirkamali M, Hajkhozimeh M, Ebrahimi S. (2015). Identification criteria of attract and retain human resources. *Journal of Management Development and Transformation*; 7(22): 9-18. (In Persian).
26. Memarzade GH, Mehrnia A. (2011). Review the necessity fit the character on jobs working with high-risk "proper recruitment and increase efficiency. *Manage Study Iran*; (68): 227-250. (In Persian).
27. Zavar sahlabadi K, Farahi M, Mortazavi S. (2014). To investigate the role of personality in the willingness of employees to organizational citizenship behaviors. Tehran: 2nd International Conference on Management Challenges and Solutions. (In Persian).
28. Ansari M, Ardakani M. (2013). Islamic work ethic and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*; 2(6): 86-98. (In Persian).
29. Rahnavard FA, Shirazi H, Gheisari F. (2013). understanding the factors hindering the establishment of meritocracy in the professional managers of government agencies Ahvaz city. *Efficiency Management*; 0(7): 15-32. (In Persian).
30. Mirsepassi N, Gholamzadeh D. (2010) Designed competency model of managers in the public sector (Case Study: middle managers in the industrial sector). *Future Study of Management*; 4(20): 1-16. (In Persian).
31. Bahrami M. (2013). Moral intelligence level of faculty and staff members of Yazd University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*; 6(5): 81-95. (In Persian).
32. Hamidzadeh MR, Nekooeizadeh D. (2011). Personal and professional ethics and behavior based on after-sales service. *Ethics in Science and Technology*; 1(5): 84-93. (In Persian).
33. Abdolmohammadi MJ, Read WJ, Scarbrough DB. (2003). Does selection-socialization help to explain accountants' weak ethical reasoning? *Journal of Business Ethics*; 42(1): 71-81.
34. Barnie BA, et al. (2015). Knowledge and Perceptions of Health Workers' Training on Ethics, Confidentiality and Medico-Legal Issues. *Journal of Clinical Research & Bioethics*; 6(1): 35-49
13. Qorbanizadeh V, Kariman M. (2010). Internal factors affecting the work ethic of employees. *Studies of HRM*; 3(1): 47-66. (In Persian).
14. Naude I. (2004). Factors impacting on ethical behaviour in Organizations. South Africa: University of Pretoria. P. 48-52.
15. Singhapakdi A, Vitell S, Kraft K. (1996). Moral intensity and ethical decision-making of marketing professionals. *Journal of Business Research*; 36(3): 245-255.
16. Ford R, Richardson W. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*; 13(3): 205-221.
17. Borchert D. (2011). A meta-model of ethical behavior: An empirical examination of ethical leadership, ethical identity, ethical climate and emotions on unethical work behavior [Ph.D thesis]. USA: Saint Louis University.
18. Baker T, Hunt T, Andrews, M. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*; 59(7): 849-857.
19. Appelbaum SH, Deguire KJ, Lay M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*; 5(4): 43-55.
20. Pattison S. (2001). Are nursing codes of practice ethical? *Nursing Ethics*; 8(1): 5-18.
21. Griffeth R, Hom PW. (2001). Retaining valued employees. New York: Sage Publication. P. 35-40.
22. Speziale HS, Streubert HJ. (2011). Carpenter, Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative: Lippincott Williams & Wilkins. P.78-80.
23. Morse JM. (2006). The politics of developing research methods. *Qualitative Health Research*; 16(1): 3-4.
24. Silverman D. (2014). Qualitative research methods in sociology. Tehran: Sociologists. P.41-44. (In Persian).

38. Asadi H, Rad F, Alizadehaqdam MB. (2010). The work ethic with an emphasis on organizational factors (Case study: Tabriz State University staff). *Studies of Sociology*; 0(2): 29-44. (In Persian).
39. Salehnia M. (2013). Effect of ethical leadership on ethical climate. *Ethics in Science and Technology*; 1(7): 86-98. (In Persian).
40. Rownaghi MH, Feizi K. (2012). A private bank employee's work ethic model. *Ethics in Science and Technology*; 1(6): 40-46. (In Persian).
35. Johnson RR, Lafrance C. (2016). The Influence of Career Stage on Police Officer Work Behavior. *Criminal Justice and Behavior*; 47-59.
36. Schippers MC. (2014). Social loafing tendencies and team performance: The compensating effect of agreeableness and conscientiousness. *Academy of Management Learning & Education*; 13(1): 62-81.
37. Wotruba TR, Chonko LB, Loe TW. (2001). The impact of ethics code familiarity on manager behavior. *Journal of Business Ethics*; 33(1): 59-69.