(مقالۀ پژوهشی)

تبیین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهری

دکتر زهرا نیکخواه فرخانی[1] *، دکتر علیرضا خوراکیان[2]، مصطفی جهانگیر[3]، حامد محمدی شهرودی[2]

۱. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی و هنر، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

۲. گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد

۳. گروه فناوری اطلاعات سلامت مرکز آموزش عالی علوم پزشکی وارستگان، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۳، تاریخ پذیرش:۹۵/۱۲/۱۶)

چکیده

زمینه: شناسایی مؤلفه‌های رفتار اخلاقی در سازمان‌های خدماتی می‌تواند زمینه‌ساز بهبود فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و تسهیل‌گر بروز رفتارهای مثبت‌کاری در سطوح مختلف سازمانی گردد. در همین راستا پژوهش حاضر درصدد بوده است تا با بررسی مفهوم اخلاق و رفتار اخلاقی به کشف و تبیین مؤلفه‌های رفتاراخلاقی کارکنان و مدیران شهرداری مشهد بپردازد.

روش: در این پژوهش، از روش ترکیبی آمیخته- اکتشافی بهره گرفته‌شده‌است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان و مدیران سازمان مرکزی و ستاد شهرداری مشهد می‌باشد. نمونه آماری تحقیق حاضر در بخش کیفی ۲۶ نفر از کارشناسان و ۱۴ نفر از مدیران شهرداری مشهد بوده و در در بخش کمی، ۲۴۳ نفر از کارشناسان و ۸۴ نفر از مدیران باسابقه بوده‌اند. جهت جمع‌آوری‌اطلاعات از روش مصاحبه و پرسشنامه بهره‌گرفته شد. برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل‌محتوای قراردادی استفاده شده و مدل اولیه رفتار اخلاقی مبتنی‌بر ابعاد و مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهرداری مشهد استخراج گردید. جهت سنجش و برازش مدل‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار آموس بهره‌گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن بود که رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در قالب سه حوزه دسته‌بندی کرد که خود در برگیرنده مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های متعدد است. رفتار اخلاقی مدیران شهرداری مشهد نیز در دو حوزه قابل دسته‌بندی است که در مجموع دربرگیرنده ۷مؤلفه و ۳۰ زیرمؤلفه بوده است. در نهایت 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 ۰/۳ برآورد گردید، مدل تحقیق مورد تأیید گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این مطالعه بیانگر آن بود که رویکرد اخلاق وظیفه محور جهت بررسی اخلاق و رفتار اخلاقی در سازمان‌هایی چون شهرداری از چارچوب تئوریکی مناسبی برخوردار بوده و به‌درستی می‌تواند تبیین‌گر رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری باشد.

کلیدواژگان: *رفتار اخلاقی، رفتار اخلاقی مدیران، رفتار اخلاقی کارکنان، اخلاق وظیفه محور*

سرآغاز

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های امروزی مشکلات و مسائل اخلاقی در محیط کار است(۱). بسیاری از سازمان‌ها به خاطر تشدید رقابت و نیل به سودآوری بیشتر مرتکب اعمال غیراخلاقی[1] می‌شوند(۲). نمودهایی چون: گریز از محل کار، بی انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات، چاپلوسی، ارتشا، تهمت و افتراء و رفتارهای انحرافی نشان از ضعف اخلاق در جامعه سازمانی دارد (۱-۳). در سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت نیز بررسی موضوع اخلاق‌سازمانی[2] حائز اهمیت است(۴). چرا که نتایج تحقیقات بیانگرآن است که ضعف اخلاق سازمانی موجب کمرنگ شدن حس مسئولیت پذیری در سازمان ، کاهش بهره وری و افزایش هزینه‌های سازمانی شده و تسهیل‌گر گسترش رفتار غیر اخلاقی در سازمان خواهد شد(۵و۶). یکی از نمودهای تحقق سازمان

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: z.nikkhah @ ub.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

اخلاقی، برخورداری سازمان از کارکنانی متخلق بـه ارزش‌هـای اخلاقی[3] است که رفتار اخلاقی سـرلوحه اعمـال سـازمانی آنهـا باشد(۷). در خصوص تعریف رفتار اخلاقی اجمـاع کـاملی میـان محققان و اندیشـمندان وجودنداشـته و اندیشـمندان مختلـف بـا توجه دیدگاهشان درخصوص نظریه‌های اخلاقی متعـدد موجـود، اقدام به تعریف رفتـار اخلاقـی[4] نمـوده انـد(۸). از سـویی دیگـر رویکردها و نظریه‌های متعددی نیز در حـوزه رفتـاراخلاقی ارائـه گردیده‌اند. هیچ نظریه اخلاقی[5] وجود ندارد که تمـام جنبـه‌هـای مورد نظر کسانی را که علم اخلاق[6] یا جنبـه هـای کـاربردی آن مانند اخلاق کسب و کار[7] را مورد مطالعه قرار داده انـد، پوشـش دهد(۹). ولی توافق کلی بر روی دو رویکرد متفاوتی که بسیاری از موضوعات اخلاقـی را در بـر مـی‌گیرنـد وجـود دارد، ایـن دو رویکرد قبل از میلاد مسیح بـه وسـیله یونانیـان باسـتان ایجـاد گردید و رویکردهای وظیفه‌گرایی و فرجام‌گرایی در اخلاق نامیده شدند (۱۰). هدف رویکرد اخلاقی وظیفه گرا[8] آن است کـه فـرد صرف نظر از عواقب و نتایج هر کار وظیفـه اش را انجـام دهـد. رویکرد وظیفه‌گرا آشکار می‌کند که یک عمل چنانچه مجموعـه ای از ویژگی‌ها را دارا باشـد، درسـت یـا خـوب اسـت و اگـر آن ویژگی ها را نداشته باشد، اشتباه یا بد است(۱۱). وظیفه، به بیـان ساده عبارت است از انجام کاری کـه از لحـاظ اخلاقـی درسـت است و پرهیز از کاری که از لحاظ اخلاقی نادرست است، بـدون آن که به نتایج آن توجه شود(۱۲). درحیطه این نظریه شش نوع وظیفه‌گرایـی را مـی‌تـوان متصـور بـود: وظیفـه‌گرایـی دینـی[9]، وظیفه‌گرایی عقلی مانند نظریه کانـت و وظیفـه‌گـرای کـانتی[10]، وظیفه‌گرایی شهودگرا ماننـد نظریـه دیویـدراس، وظیفـه‌گرایـی قراردادگرا، وظیفه‌گرایی اگزیستالیستی و وظیفه‌گرایی حق محـور همه این نظرات از این حیث که بر خلاف نظریات نتیجه گرایی، نتیجه عمل را تعیین کننده درستی و نادرسـتی آن نمـی‌داننـد و مفهوم درست را مستقل از مفهوم خوب می‌دانند با هم مشـابهند اما در اینکه درست چیست و چه چیـز عمـل درسـت (بـه تعبیـر دیگر وظیفه) را مشخص می‌کند، متفاوتند(۱۳و۱۴). به‌طوری‌کـه در وظیفه‌گرایی عقلی یک یا چند اصل عقلی تعیین کننده وظیفه قرار می‌گیرد برای مثال ایما نوئل کانت عمـل درسـت را عمـل مطابق امر مطلق و اصل تعمیم‌پـذیری مـی‌دانـد، وظیفـه‌گرایـی شهودگرا درستی را خصوصیت ذاتی اعمال دانسـته و معتقـد بـه نوعی قوه شهود در انسان است کـه مـی‌توانـد در هـر مـوقعیتی وظیفه خود را کشف کند؛ نظریه امر الهی درست را آنچه خدا امر کرده است می‌داند و فرمان الهی را تعیین کننده وظایف معرفـی می‌کند؛ نظریه‌های قراردادگـرا آنچـه کـه مـورد تاییـد و توافـق اجتماعی باشد را ملاک درستی می‌داننـد و رعایـت قـراردادهـای اجتماعی را وظیفه هرکس بیان می‌کنند؛ اخلاق اگزیستالیستی[11] تصـمیم و انتخـاب انسـان را معیـار درسـتی قـرار مـی‌دهنـد و نظریه‌های حق محور، رعایت حقوق فردی و اجتماعی را تعیـین کننده وظایف قرار می‌دهند.(۱۳،۱۵و۱۶)

رویکرد اصـلی دیگـر در زمینـه نظریـه هـای اخلاقـی، رویکـرد فرجام‌گرا[12] است. اخلاقیات فرجام‌گـرا در برگیرنـده آن دسـته از نظریه‌های اخلاقی است که درستی اعمال و ارزش‌های اخلاقـی افراد را براساس نتایج و خروجی‌هایی که ایجاد می‌کنند، در نظـر می‌گیرند(۱۷). علاوه‌بر این دو رویکرد، نظریه‌های دیگری نیز در حـوزه اخـلاق وجـود دارنـد کـه از آنهـا بـا عنـوان نظریـه سـودمندگرایی[13]، نظریـه اخـلاق جهانشـمول، نظریـه اخـلاق عدالت‌محـور[14]، نظریـه اخـلاق آزادی فـردی و نظریـه اخـلاق فضیلت محور[15] یاد می‌شـود(۱۸-۲۰). پـژوهش حاضـر درصـدد بوده است تا با شناسایی مؤلفه‌های رفتار اخلاقـی در شـهرداری مشهد در دو سطح مدیران و کارکنـان و در ارتبـاط بـا ذینفعـان سازمانی خود پرداخته و علاوه‌بـر تبیـین مـدلی جهـت شـناخت وضعیت مطلوب اخلاقی در شهرداری مشهد، تسهیل‌گر سنجش سطح رفتاراخلاقی در این سازمان و سـایر سـازمان‌هـای مشـابه باشد درهمین راستا، و از آنجـا کـه رفتـارهـای مثبـت کـاری در نهـادهـای دولتـی بـه معنـی انجـام صـحیح وظـایف محولـه و فعالیت‌های کـاری در جهـت تحقـق اهـداف سـازمانی و بهبـود عملکرد سازمانی می‌باشد، رویکرد مورد بررسـی اخـلاق در ایـن پژوهش رویکرد اخلاق وظیفه گرا است.

روش

در این مطالعه، جهت شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌هـای رفتـار اخلاقـی کارکنـان و مـدیران شـهرداری مشـهد از روش

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

تحقیق آمیخته اکتشافی بهره‌گرفته شده است. در این طرح، پژوهشگر درصدد زمینه‌یابی درباره موقعیت نامعین است، بدین منظور ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی پرداخته و با استفاده از این شناسایی اولیه امکان صورت بندی فرضیه‌هایی درباره بروز پدیده مورد مطالعه فراهم خواهدشد و درمرحله بعدی پژوهشگر می‌تواند از طریق گردآوری داده‌های کمی، فرضیه‌ها را مورد ازمون قراردهد(۲۱). جامعه آماری تحقیق ۲۸۵۱ نفر شامل تمامی کارکنان و مدیران سازمان مرکزی و مناطق سیزده گانه شهرداری مشهد می‌باشند. نمونه آماری در بخش کیفی، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند،کارمندان و مدیران خوش سابق‌های که دارای نمره ارزیابی عملکرد بالاتر از سطح متوسط بوده و درمیان سایر کارکنان به عنوان افراد وظیفه‌شناس شهرت داشتند و دارای حداقل ۵سال سابقه کاری بودند، درنظر گرفته شد. حجم نمونه بخش‌کیفی با توجه به اشباع نظری ۴۰ نفربرآورد گردید که از آن میان ۲۶ نفررا کارمند و ۱۴نفر را مدیر، از نظر جنسیتی ۱۰ نفر را زن و ۳۰ نفر را مرد، از نظر توزیع سنی اکثریت در بازه سنی ۳۰ تا ۳۸ سال قرار داشته و میانگین سابقه کاری ایشان ۱۲سال بود. درقسمت کمی تحقیق که سنجش مدل استخراج شده مدنظر است جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران بهره گرفته شد و ۳۲۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که به تفکیک ۸۴ نفر مدیر و ۲۴۳ نفر را کارکنان ، ۱۹۷نفر را مردان و ۱۳۰ نفر را زنان تشکیل داده و اکثر اعضای نمونه در فاصله سنی ۳۰ تا ۳۹ سال قرارداشتند(۵۸٪)متوسط سابقه کاری کارکنان ۸ سال و متوسط سابقه کاری مدیران ۱۴سال براورد گردید. جهت جمع‌آوری اطلاعات نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. اطلاعات موردنیاز با استفاده از ابزارهای مصاحبه و پرسشنامه جمع‌آوری گردید. به گون‌های که جهت کشف مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهرداری مشهد از شیوه مصاحبه‌نیمه ساختار یافته که شیوهای مناسب جهت جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات مرتبط با اخلاق می‌باشد استفاده‌شد(۴). مدت‌زمان انجام مصاحبه‌ها به طور متوسط ۴۰ دقیقه برای هر نفر بود و مصاحبه‌ها در محل شهرداری مشهد و در اتاق مدیران و کارکنان مورد نظر صورت پذیرفت. ازسویی‌دیگر، درصورتی‌که در فرایند تحقیق کیفی کلیه اجزا و عناصر تحقیق در ارتباط با یکدیگر قرارداشته و به صورت دقیق و عمیق اجرا گردند، فرایند تحقیق کیفی از اعتبار برخوردار خواهد بود. درخصوص بررسی پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی نیز ثبت دقیق، کامل و عمیق داده‌ها، کدگزاری‌های دقیق، کامل و متنوع و تکرار آنها می‌تواند درخدمت پایایی‌تحقیق قرارگیرد(۲۲). لذا در پژوهش حاضر از آنجا که محقق در حین مصاحبه دانسته‌های خود را کنارگذاشته، هدف مصاحبه را برای مصاحبه شوندگان به روشنی توضیح داده و نکات یک مصاحبه موثر از جمله برخورد دوستانه، جلب اعتماد را رعایت نموده است، تحقیق حاضر از پایایی برخوردار است. همچنین با عنایت به این مطلب که محقق در تفسیر نتایج دقت کافی را مبذول داشته و از نظرات خبرگان امر استفاده نموده است، دارای روایی می‌باشد.

به‌منظور برازش مدل رفتاراخلاقی کارکنان و مدیران شهرداری مشهد از پرسشنامۀ محقق ساخته‌های که با توجه به نتایج بخش کیفی‌تحقیق طراحی شده و مشتمل بر ۵۱گویه در پرسشنامه رفتار اخلاقی مدیران و ۶۱ گویه در پرسشنامه رفتار اخلاقی کارکنان بود، استفاده شده است. جهت اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه طراحی شده، ۳۰ عدد پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع شده و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها محاسبه گردید. اندازۀ این ضریب معمولاً بین صفر و یک تغییر می کند. ضریب صفر معرف عدم پایایی و ضریب یک معرف پایایی کامل است. ضریب کم‌تر از ۰/۶ معمولاً ضعیف محسوب می‌شود. دامنۀ ۰/۷ قابل قبول و بیش از ۰/۸ خوب تلقی می‌شود. به‌طور کلی هر اندازه آلفا به عدد یک نزدیک‌تر باشد اعتبار و سازگاری درونی بیش‌تر است (۲۳). در جدول ۲ و جدول ۳ به ترتیب ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مدیران و پرسشنامه کارکنان آورده شده است. کلیه مقادیر بالاتر از ۰/۶ است که نشان دهنده تایید پایایی هر دو پرسشنامه می‌باشد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه مدیران

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
مؤلفه اعتماد	۰/۶۰۱
مؤلفه شایسته سالاری	۰/۶۲۱
مؤلفه تعالی بخش	۰/۶۰۳
مؤلفه حمایتگر	۰/۶۶۹
مؤلفه رفتار مدبرانه	۰/۶۲۸
مؤلفه تسهیم دانش	۰/۶۹۴
مؤلفه رفتار محترمانه	۰/۸۸۳

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه کارکنان

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
مؤلفه وظیفه شناسی	۰/۷۲۳
مؤلفه حمایت	۰/۶۸۴
مؤلفه احترام	۰/۶۴۱
مؤلفه معنویت درکار	۰/۶۵۵
مؤلفه قانون مداری	۰/۶۷۰
مؤلفه صداقت	۰/۶۰۹
مؤلفه خیرخواهی	۰/۶۴۸
مؤلفه انتخاب سنجیده	۰/۶۰۲
مؤلفه تعامل عاملانه	۰/۷۶۷
مؤلفه ارزیابی عادلانه	۰/۶۰۳

جهت تحلیل‌اطلاعات در بخش کیفی و جهت شناسایی مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهرداری مشهد از استراتژی تحلیل محتوا بهره‌گرفته‌شد. سه رویکرد جهت تحلیل محتوای کیفی عنوان شده‌است(۲۴). در پژوهش حاضر از رویکرد تحلیل محتوای قراردادی[5] بهره‌گرفته شده‌است. به این صورت که کدگذاری به طورمستقیم از داده‌های خام انجام شده و محقق قصد شناسایی زیر مؤلفه‌ها و مؤلفه‌های رفتاراخلاقی کارکنان و مدیران را دارد(25). البته لازم به ذکر است، شناسایی حوزه‌های کلان رفتاراخلاقی که محورهای مصاحبه را مشخص کرده است با رویکرد هدایتی انجام شده است. به عبارتی با توجه به ماهیت ارتباطی رفتار اخلاقی، سه حوزه رفتار اخلاقی برای کارکنان و دو حوزه رفتار اخلاقی برای مدیران شهرداری مشهد متصور شده است. جهت سنجش اعتبار مدل استخراج‌شده و تحلیل‌اطلاعات کمی از استراتژی پیمایش و روش تحلیل‌عاملی‌تاییدی بهره‌گرفته‌شد.

یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی:

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر را می‌توان در دوسطح رفتار اخلاقی کارکنان و رفتار اخلاقی مدیران تقسیم بندی نمود که در ادامه به تبیین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی در دو سطح یاد شده پرداخته شده است.

الف) مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد:

با توجه به ماهیت ارتباطی رفتار اخلاقی؛ در سطح رفتار اخلاقی کارکنان، می‌توان سه حوزه «رفتار اخلاقی کارکنان با همکاران»، «رفتار اخلاقی کارکنان با مدیران و سرپرستان» و «رفتار اخلاقی کارکنان با پیمانکاران» را متصور بود. درمجموع رفتاراخلاقی کارکنان در برگیرنده ۳حوزه، ۱۱مؤلفه و ۳۴ زیرمؤلفه می‌باشد که در نگاره۳ به تصویر کشیده شده است.

جدول ۳: مؤلفه‌های رفتار اخلاقی در شهرداری مشهد

حوزه	مؤلفه	زیر مؤلفه
رفتار اخلاقی با همکاران	وظیفه شناسی	– سهل انگاری نکردن در انجام کار – آگاهی از شرح وظایف – شناخت از ذینفعان مستقیم – انظباط کاری

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

	حمایت	– انتقال تجارب(همفکری) – کارتیمی – ایجاد فضای تعاملی
	خیرخواهی	– درک شرایط همکاران(تفسیر نکردن شرایط) – از خودگذشتگی – زیرپای همکار را خالی نکردن
	احترام	– رعایت ادب و نزاکت – احترام به اعتقادات و باورها
	معنویت در کار	– ناظر دانستن خدا بر اعمال – اولیت منافع سازمان بر منافع فردی
رفتار اخلاقی با مدیران و سرپرستان	قانون مداری	–رعایت قوانین و مقررات –آگاهی از قوانین و مقررات –نظارت برحسن اجرای قوانین مقررات –اطاعت –انجام صحیح کار با کیفیت
	صداقت	–اطلاع رسانی سریع و به موقع –ظاهرسازی نکردن(بزرگ جلوه ندادن کارها)
	خیرخواهی	–درک شرایط مدیر –مهم بودن موفقیت مدیر –تلاش برای کسب دانش –باور داشتن مدیر(احترام)
رفتار اخلاقی با پیمانکاران	انتخاب سنجیده	–پارتی بازی نکردن –تمایز قائل نشدن –عدم بهره‌گیری از تشریفات ساختگی
	تعامل عالمانه	– شرح وظایف و انتظارات – انتقال تجربیات به پیمانکار – زمینه سازی جهت انتقال مشکلات اجرای کار – انجام تعهدات
	ارزیابی عادلانه	– نظارت دقیق بر روند انجام کار – ارزیابی صحیح پیمانکاران

ب) مؤلفه‌های رفتار اخلاقی مدیران شهرداری مشهد:

رفتار اخلاقی مدیران را می‌توان در قالب دو حوزه‌ی؛ «رفتار اخلاقی مدیران با همتایان» و «رفتار اخلاقی مدیران با زیر دستان» متصور بود. در کل رفتار اخلاقی مدیران شهرداری مشهد در دو حوزه، ۷مؤلفه و ۳۰ زیر مؤلفه به گونه‌ای که در نگاره شماره۴ آمده است قابل تصور است.

جدول ۴: مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های رفتار اخلاقی مدیران شهرداری مشهد

حوزه	مؤلفه‌ها	زیر مؤلفه‌ها
رفتار اخلاقی با زیردستان	اعتماد	– تسهیم اطلاعات – چشم پوشی از اشتباهات کوچک – رعایت حریم کارمندی – جوان محوری – مشورت و همفکری
	شایسته سالاری	–عدالت –تجربه محوری –ارتقاء منصفانه

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

	تعالی بخش	-احترام -آموزش -رشد پرسنل -فراهم آوردن زمینه ارتقا -اعتماد به کار تیمی -قدردانی
	حمایتگر	-حمایت مالی -درک شرایط -توجه به پرسنل -رازداری -امنیت -ارائه برنامه‌ها
	رفتار مدبرانه	-برنامه ریزی صحیح -انتقاد پذیری -مسئولیت پذیری
رفتار اخلاقی با مدیران همکار	تسهیم دانش	-ارائه اطلاعات صحیح -انتقال تجارب -انجام کار تیمی -پشتیبانی کاری
	رفتاراحترام آمیز	-رفتار مودبانه -صمیمت -نگرش مثبت

تحلیل یافته‌های کمی:

هدف از بخش کمی تحقیق حاضر بررسی این موضوع است که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر؛ و آیا مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های احصا شده برای رفتاراخلاقی مدیران و کارکنان شهرداری مشهد براستی بیانگر رفتار اخلاقی در این سازمان هستند یا خیر. بدین منظور روایی سازه یا محتوایی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین این‌که آیا داده‌ها با یک ساختار عاملی معین هماهنگ هستند یا خیر، استفاده می‌شود. اما قبل از انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از کفایت نمونه‌گیری داده‌ها اطمینان حاصل شود. برای این امر، شاخص KMO و بارتلت مورد استفاده قرار می‌گیرد(۲۶).

کفایت داده‌ها[۶] یعنی این‌که آیا تعداد داده‌های موجود (اندازه‌ی نمونه و رابطهٔ بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند؟ برای این منظور از شاخص کیرز، مایر، اولکین (KMO) و آزمون بارتلت استفاده گردید. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده¬های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشند.آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می‌باشد. اگر سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچک تر از ۶٪ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود(۲۷). بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت به منظور بررسی روایی سازه به بارهای عاملی مراجعه می‌شود. در مورد مبنای معنادار بودن این بارها نظرات متفاوتی وجود دارد. اما بر اساس یک قاعده تجربی که توسط آماردانان و محققانی که به طور مکرر از تحلیل عاملی استفاده کرده‌اند پیشنهاد شده است که بارهای عاملی بزرگ‌تر از۰/۳ ± معنی‌دار تلقی می‌شوند. بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ ± دارای سطح معنی دار بالا و بارهایی که بزرگ‌تر از ۰/۵ ± باشند بسیار معنی دار تلقی می‌شوند (۲۸). جهت حصول اطمینان از مناسب و بالا بودن روایی در این تحقیق در صورتی که مقدار بار عاملی برای یک گوی های کمتر

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

از ۰/۳ ± باشد گویه مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنـار گذاشـته می‌شود.

جدول۵: نتایج برازش مدل رفتار اخلاقی کارکنان

نام مؤلفه	گویه	بار عاملی	آزمون بارتلت	تقریب کی مربع	KMO
وظیفه شناسی	۱	۰/۳۶۰	۰/۰۰۰	۳۵۲/۶۹۵	۰/۷۰۶
	۲	۰/۳۰۲			
	۱۰	۰/۶۱۰			
	۱۱	۰/۶۰۱			
	۱۲	۰/۳۰۰			
	۱۳	۰/۳۵۳			
حمایت	۳	۰/۴۶۷	۰/۰۰۰	۱۶۱/۱۶۷	۰/۶۹۶
	۴	۰/۳۷۲			
	۸	۰/۵۱۲			
	۹	۰/۳۵۵			
خیرخواهی (با همکار)	۵	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰	۱۸۴/۸۴۳	۰/۷۴۵
	۱۴	۰/۳۵۸			
	۱۷	۰/۳۲۱			
	۱۸	۰/۵۳۳			
	۱۹	۰/۳۵۶			
	۲۰	۰/۳۹۶			
احترام	۲۱	۰/۳۶۵	۰/۰۰۰	۱۱۳/۵۳۹	۰/۶۴۵
	۲۲	۰/۵۵۹			
	۲۳	۰/۴۳۷			
معنویت در کار	۲۴	۰/۳۵۸	۰/۰۰۰	۳۱۰/۰۲۵	۰/۷۳۰
	۲۵	۰/۳۴۴			
	۲۶	۰/۳۷۴			
	۲۷	۰/۳۲۲			
	۲۸	۰/۴۳۱			
	۵۹	۰/۳۷۰			
	۶۰	۰/۳۳۰			
	۶۱	۰/۳۹۵			
صداقت	۳۳	۰/۵۲۳	۰/۰۰۰	۸۸/۶۱۵	۰/۵۰۹
	۳۴	۰/۵۱۹			
	۳۵	۰/۳۱۲			
	۳۶	۰/۳۰۴			
خیرخواهی	۱۶	۰/۳۹۰	۰/۰۰۰	۲۱۱/۷۷۲	۰/۶۹۵
	۲۹	۰/۳۹۸			
	۳۷	۰/۳۹۴			
	۳۸	۰/۵۱۸			
	۴۰	۰/۳۹۶			
	۴۲	۰/۳۱۹			
	۶۳	۰/۳۹۷			
انتخاب سنجیده	۴۳	۰/۳۱۶	۰۰/۰۰۰	۴۳/۰۷۲	۰/۶۹۳
	۴۴	۰/۸۲۱			
	۴۵	۰/۳۸۱			
	۴۶	۰/۳۰۱			
تعامل عالمانه	۴۷	۰/۳۵۹	۰/۰۰۰	۳۶۸/۹۴۷	۰/۸۱۷

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

	۴۸	۰/۴۵۶			
	۴۹	۰/۶۴۰			
	۵۰	۰/۴۸۷			
	۵۱	۰/۴۰۹			
	۵۲	۰/۳۰۶			
	۵۳	۰/۳۱۹			
ارزیابی عادلانه	۵۴	۰/۳۷۰	۰/۰۰۰	۳۷/۷۶۱	۰/۵۲۲
	۵۵	۰/۳۴۸			
	۵۶	۰/۳۶۰			
	۵۷	۰/۳۵۸			
قانون مداری	۶	۰/۳۱۱	۰/۰۰۰	۲۴۸/۵۱۸	۰/۷۶۲
	۷	۰/۳۷۳			
	۳۰	۰/۳۱۳			
	۳۱	۰/۵۱۹			
	۳۲	۰/۵۲۹			
	۴۱	۰/۳۲۹			
	۵۸	۰/۳۵۰			

نتایج آزمون بارتلت و KMO به‌عنوان شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری در دو نگاره ۵ و ۶ نشان می‌دهد، که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی قرار دارند. مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها ۰/۶ و بالاتر، و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. پس از حصول اطمینان یافتن از مناسب بودن حجم نمونه، بار عاملی گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. همان‌گونه که در نگاره ۵ و ۶ مشخص است بار عاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۳ است بنابراین تمامی بازهای عاملی معنادار هستند و مدل تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۶: نتایج برازش مدل رفتار اخلاقی مدیران

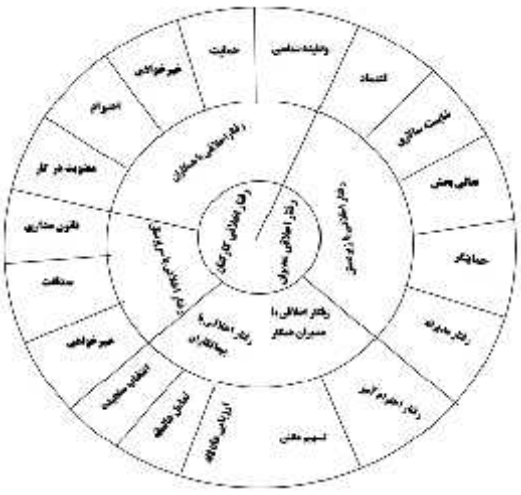
نام مؤلفه	گویه	بار عاملی	آزمون بارتلت	تقریب کی مربع	KMO
اعتماد	۱	۰/۳۴۷	۰/۰۰۰	۱۲۴/۶۲۷	۰/۶۸۷
	۲	۰/۳۰۱			
	۳	۰/۳۲۴			
	۴	۰/۳۱۲			
	۵	۰/۴۵۱			
	۶	۰/۳۰۶			
	۷	۰/۳۹۱			
	۸	۰/۳۱۸			
	۹	۰/۳۰۹			
	۱۰	۰/۳۲۲			
	۱۱	۰/۳۳۲			
	۳۴	۰/۳۵۱			
شایسته سالاری	۱۲	۰/۳۲۹	۰/۰۰۰	۱۰۶/۹۲۷	۰/۶۷۴
	۱۳	۰/۴۶۱			
	۱۴	۰/۳۷۱			
	۱۵	۰/۵۸۲			
	۱۶	۰/۳۹۷			
	۱۷	۰/۳۰۴			
	۱۸	۰/۶۰۶			
	۲۴	۰/۳۱۲			
	۵۱	۰/۳۰۳			
تعالی بخش	۱۹	۰/۳۲۵	۰/۰۰۰	۱۱۵/۹۲۰	۰/۶۷۳

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

	۲۰	۰/۳۸۸			
	۲۱	۰/۳۵۰			
	۲۲	۰/۴۵۵			
	۲۳	۰/۹۱۴			
	۲۵	۰/۳۳۷			
حمایتگر	۲۶	۰/۳۳۷	۰/۰۰۰	۲۲۴/۰۰۸	۰/۷۸۶
	۲۷	۰/۳۱۸			
	۲۹	۰/۴۸۲			
	۳۰	۰/۶۶۴			
	۳۱	۰/۸۲۷			
	۳۳	۰/۵۱۰			
	۳۵	۰/۴۹۸			
	۳۶	۰/۳۰۸			
	۳۷	۰/۳۰۳			
رفتار مدبرانه	۳۸	۰/۳۴۴	۰/۰۰۳	۱۹/۵۳۱	۰/۶۸۱
	۳۹	۰/۳۲۸			
	۴۰	۰/۹۹۹			
	۴۱	۰/۳۷۷			
تسهیم دانش	۲۸	۰/۳۷۴	۰/۰۰۰	۱۱۶/۸۲۶	۰/۶۴۷
	۴۲	۰/۵۶۷			
	۴۳	۰/۴۹۳			
	۴۴	۰/۳۲۸			
	۴۵	۰/۳۶۹			
	۴۶	۰/۷۱۱			
رفتار محترمانه	۴۷	۰/۴۱۵	۰/۰۰۰	۱۸۸/۴۹۶	۰/۷۸۷
	۴۸	۰/۷۵۷			
	۴۹	۰/۷۵۷			
	۵۰	۰/۷۲۴			

پس از حصـول اطمینـان از معنـادار بـودن گویـه‌هـای تحقیـق می‌تواند مدل رفتاراخلاقی کارکنان و مدیران شهرداری مشهد را در سطح حوزه و مؤلفه به‌صوت زیر متصور بود:



نگاره ۱: مدل رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهری

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های رفتاراخلاقی کارکنان و مدیران شهری به انجام رسید و رفتارهای اخلاقی مدیران و کارکنان در دو بخش متفاوت احصاء گردید. ازجمله رفتارهای اخلاقی احصاء شده برای کارکنان شهرداری مشهد وظیفه‌شناسی است. در پژوهش‌های پیشین وظیفه‌شناسی را تلاش در جهت انجام صحیح کارهای خوب دانسته‌اند و از آن به عنوان یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان یاد شده است (۱۱). لذا به اعتقاد بسیاری از محققان وظیفه شناسی با علم اخلاق در هم تنیده‌اند و از آن با عنوان علم‌الاخلاق نیز یاد می‌شود (۲۷). محققان بر این عقیده اند که درسازمان‌هایی که به ارائه خدمات مشغول هستند، وظیفه شناسی اهمیت دو چندان می‌یابد چراکه علاوه‌بر آنکه بر بهبود وضعیت سازمانی و ارتقاء بهره وری آن تاثیرگذار است می‌تواند در بهبود دیدگاه مشتریان و دریافت‌کنندگاه خدمت از سازمان نیز مثمر ثمر باشد(۲۹).

حمایت از همکاران از دیگر رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد است که به معنی همفکری کردن با همکاران و انتقال داوطلبانه تجربیات به آنها، اعتقاد به انجام کارتیمی و تمایل به انجام کارها به صورت گروهی و تلاش جهت ایجاد فضایی تعاملی در محیط کار با همکاران می‌باشد. در مطالعات پیشین حمایت همکاران از یکدیگر در محیط کاری را از جمله رفتارهای اخلاقی دانسته اند که از طریق ایجاد هم افزایی در محیط کار منجر به بهبود وضعیت سازمانی خواهد شد(۳۰). احترام یکی دیگر از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد در ارتباط با همکاران است که به معنای رفتار مودبانه و احترام‌آمیز با همکاران و احترام به اعتقادات و عقاید آنهاست. در مطالعات پیشین احترام را یکی از ابعاد رفتار شهروند سازمانی در سازمان نیز معرفی کرده‌اند که می‌تواند منجر به بهبود روابط مثبت کاری در سازمان گردد(۳۱). احترام علاوه‌برآنکه نوعی رفتار اخلاقی به شمار می‌آید، با بهبود بخشیدن روابط میان کارکنان شهرداری مشهد از بروز مشکلات و تنش‌هایی که می‌تواند بر عملکرد کارکنان و به تبع آن بر عملکرد سازمانی تأثیر سوءی بگذارد جلوگیری به عمل می‌آورد. (۳۲و۳۳). خیرخواهی یکی دیگر از مؤلفه‌های رفتاراخلاقی کارکنان درارتباط با مدیران می‌باشد که معنی دوست داشتن و خواستن دوام و بقاء، خیر و نعمت خدا برای دیگران، و کراهت داشتن از رسیدن بدی و شر به آنهاست. مطالعات این حوزه بیانگرآنند که کارکنانی که خیرخواه مدیرانشان باشند به او و تصمیماتش احترام گذاشته، مدیرشان را باور داشته، موفقیت مدیر برایشان ارزشمند بوده و برای بهبود وضعیت کاری واحد خود در جهت بهبود و توسعه دانش و مهارت شغلیشان خواهند کوشید(۳۴).

قانون‌مداری یکی دیگر از رفتارهای اخلاقی است که در مطالعات پیشین به‌عنوان رفتار اخلاقی از آن یادشده و با وظیفه‌شناسی قرابت معنایی زیادی دارد(۳۵). تفاوت این دو مؤلفه در مخاطب آن است؛ به‌طوری‌که وظیفه‌شناسی به‌عنوان یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان با همکاران و قانون مداری به عنوان یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان با سرپرستان و مدیران عنوان شده است. قانون مداری مستلزم آگاهی کارکنان نسبت به قوانین و مقررات سازمانی و پایبندی به آن است، به گونه‌ای که اگر انحراف از قوانین توسط مدیر یا مقام مافوق رخ داد به او گوشزد نموده و اجرای بی چون و چرای فرامین بپرهیزند. همچنین در مطالعه حاضر، بحث تبعیت از زنجیره فرماندهی در این مؤلفه گنجانده شده و اطاعت کارکنان از مدیران در حد وظایف و اختیاراتشان از جمله رفتارهای اخلاقی که کارکنان می‌توانند نسبت به مدیران و سرپرستان از خود بروز دهند، آورده شده است.

بسیاری از محققان یکی از مهم‌ترین رفتارهای اخلاقی که کارکنان می‌توانند در قبال مدیرانشان داشته باشند را برخورداری از صداقت در رفتار دانسته‌اند(۳۶). در مطالعه حاضر صداقت به معنی ارائه اطلاعات صحیح در زمان مناسب و بزرگ جلوه ندادن کارها برای مدیر می‌باشد. مطمئنا اطلاعات در سازمان‌هایی چون شهرداری یکی از منابع قدرت به شمار می‌رود که درصورتی‌که به دلایلی چون اهمیت نداشتن موفقیت مدیر، باور نداشتن او و مواردی از این دست در زمان مناسب در اختیارش قرار نگیرد ممکن است زمینه ساز اخذ تصمیمات ناصحیح شود که منجر به کاهش عملکرد سازمان و در نهایت سقوط مدیر گردد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

پیمانکاران یکی از گروه‌های جدایی ناپذیر از ساختار شهرداری مشهد هستند که تسهیل‌گر ارائهٔ خدمات توسط شهرداری به شهروندان می‌باشند. از جمله مؤلفه‌های احصاء شده در رفتار اخلاقی کارکنان با پیمانکاران انتخاب سنجیده آنها به‌دور از هرگونه پارتی بازی، تمایز قائل شدن میان آنها و انجام رفتارهایی است که موجب ضایع شدن انرژی و توان آنها می‌شود(مانند درگیر نمودن آنها در فرایندهای اداری) است. ازآنجا که در بسیاری از موارد شهروندان و ارباب رجوعان به طور مستقیم از خدمات پیمانکاران شهرداری بهره گرفته و فعالیت‌های آنها می‌تواند بر ادراک شهروندان از عملکرد شهرداری و به تبع آن عملکرد شهرداری مشهد تاثیر گذار باشد، لذا انتخاب سنجیده پیمانکاران یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان است که می‌تواند در مشروعیت اجتماعی شهرداری مشهد و عملکرد سازمانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد(۳۷). پس از انتخاب سنجیده پیمانکاران بایستی با آنها تعاملی عالمانه برقرار نمود. درپژوهش‌های پیشین نیز به این اصل که کارکنان باید پیمانکاران را به عنوان عضوی از سازمان و افرادی که عملکرد آنها بر عملکرد سازمانی موثر است بپذیرند،به عنوان زمینه ای جهت تحقق رفتاراخلاقی اشاره شده است(۳۸).

ادبیات حوزه اخلاق، از جمله رفتارهای اخلاقی که مدیران نسبت به کارکنانشان می‌توانند داشته باشند را اعتماد به آنها می‌دانند(۳۹). در پژوهش حاضر همفکری و مشورت با کارکنان، توجه به کارکنان جوان‌تر و تلاش برای تعالی بخشی به آنها، چشم پوشی از اشتباهات کوچک کارکنان و عدم بهره‌گیری از رویکرد انتقادی در قبال کارکنان از جمله رفتارهایی است که معرف این مؤلفه اعتماد مدیران به کارکنان بشمار می‌روند. از سویی دیگر همانگونه که ذکر آن رفت، اطلاعات و برخورداری از آن در سازمان‌هایی مانند شهرداری یک نوع منبع قدرت به‌شمار می‌آید(۴۰). مطالعات حوزه اخلاق بیانگر آن هستند که صداقت رفتاری مدیران با کارکنان و ارائه اطلاعات مورد نیاز به آنها می‌تواند زمینه ساز اعتماد کارکنان به مدیر سازمان و بهبود عملکرد سازمانی گردد(۴۱).

شایسته سالاری یکی دیگر از رفتارهایی است که در پژوهش‌های پیشین به عنوان رفتاراخلاقی ذکر آن رفته است و از طریق ایجاد حس عدالت می‌تواند تاثیر بسزایی در نگرش کارکنان نسبت به سازمان و تقویت اعتماد سازمانی در آنها شود(۴۲). در پژوهش حاضر شایسته سالاری به معنی برخورداری از عدالت در رفتارها، برخوردها، ارتقاء منصفانه کارکنان و انتصاب آنها می‌باشد.

تعالی بخشی از دیگر رفتارهای اخلاقی مدیران در قبال کارکنان است. مطالعات بیانگر آنند که احترام به کارکنان که از نمودهای رهبری اخلاقی است، می‌تواند زمینه ساز روابطی متقابل از سوی کارکنان نسبت به مدیران باشد و بهبود تعاملات میان کارکنان و مدیران را سبب گردد(۴۳). از دیگر مؤلفه‌های تعالی بخشی آموزش و رشد پرسنل است که در مطالعات پیشین نیز به آن اشاره شده است(۴۴). ماهیت آموزش در سازمان‌ها می‌تواند دورویکرد را دنبال نماید؛ از سویی به ارائه مهارت‌ها و دانش مورد نیاز کارکنان برای انجام صحیح شغل صورت پذیرد که نتیجه حاصل از آن به‌طور مستقیم در عملکرد سازمان نمود خواهد یافت که در زیر مؤلفه آموزش به آن اشاره گردیده است. از سویی دیگر هدف از رشد پرسنل ارائه برنامه‌هایی به آنهاست که منجر به بهبود روابط کاری و زندگی شخصی آنها شده و یا آنها را برای شغل‌هایی که در آینده ممکن است به دست آورند آماده می‌سازد(۴۵). اگرچه اثربخشی این نوع از آموزش درکوتاه مدت قابل سنجش نبوده و نمود بیرونی ندارد اما در بلند مدت زمینه ساز تعالی سازمانی خواهد شد. از سویی دیگر از آنجا که تعداد زیادی از کارکنان شهرداری مشهد را کارکنان قراردادی و کار معین تشکیل می‌دهند برگزاری چنین دوره‌هایی می‌تواند اعتماد آنها را به سازمان جلب نموده و با توانمند نمودن آنها از دغدغه شغلیشان بکاهد. حمایت مدیران از کارکنان یکی دیگر از رفتارهای اخلاقی مدیران می‌باشد که می‌تواند زمینه ساز جلب محبوبیت مدیر در میان کارکنان، پذیرش او و بهبود روابط میان کارکنان و مدیران شود. از دیگر رفتارهای اخلاقی مدیران برخوردای از رفتاری مدبرانه در خصوص کارکنان بوده که معنی داشتن برنامه کاری پس از ورود به حوزه مورد نظر و مطلع نمودن کارکنان از برنامه کاری خود و جلب حمایت آنها است. همین‌طور انتقاد پذیر بودن مدیران در برابر نظرات کارکنان نشان دهنده روابط مثبت میان کارکنان و مدیران است چرا که

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

یکی از مهم‌ترین چالش‌های موجود در سازمان‌ها بحث سکوت سازمانی است. به اعتقاد بسیاری از محققین حوزه سازمان و مدیریت عدم انتقاد و پیشنهاد کارکنان نشان دهنده وضعیت نامناسب تعاملات سازمانی است(۴۶). در نهایت مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی نسبت به مقامات مافوق در خصوص فعالیت‌های واحد تحت سرپرستی و دوری از فرافکنی و منصوب کردن مشکلات ناشی از تصمیم‌گیری‌های ناصحیح به کارکنان از جمله نمودهای رفتار مدبرانه است.

مطالعات پیشین بیانگر آن هستند که یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند منجر به بهبود سطح عملکرد سازمان‌ها شود وجود فضای مثبت و فزاینده در سطوح بالای سازمانی است(۴۷). در این مطالعه دو مؤلفه تسهیم دانش و رفتاراحترام‌آمیز به عنوان رفتارهایی که می‌توانند زمینه ساز تحقق فضای مثبت کاری باشند مورد توجه قرارگرفته‌اند. مؤلفه تسهیم دانش ریشه در دیدگاه سیستمی نسبت به سازمان دارد. چراکه با توجه به دیدگاه سیستمی هریک از واحدهای سازمانی به مثابه عضوی از سیستم بوده و درصورتی‌که واحدهای سازمانی در یک راستا فعالیت نکنند اهداف سازمانی محقق نخواهد شد. از جمله زیر مؤلفه‌های تبیین کننده مؤلفه تسهیم دانش، ارائه اطلاعات مورد نیاز مدیران سایر واحدها بدون مخفی کاری و با هدف زمینه‌سازی برای موفقیت آنها می‌باشد. همچنین در بسیاری از مواقع تجارب مدیران پیشین می‌تواند راهنمای عمل مدیران تازه منصوب شده باشد که ارائه داوطلبانه این تجربیات می‌تواند تسهیل‌گر ایجاد فضای تعاملی و مثبت در سطوح بالای سازمانی شود(۴۳). درنهایت رفتار احترام‌آمیز و مودبانه مدیران نسبت به یکدیگر، نگرش مثبت به همدیگر؛ رقابت مثبت و سازنده در میان مدیران واحدهای مختلف، می‌تواند از جمله رفتارهای اخلاقی مدیران در ارتباط با سایر مدیران باشد.

نتیجه‌گیری

علم‌اخلاق اگرچه قدمت تاریخی دارد؛ اما با تحولات وسیع علمی، تکنولوژیکی و توسعه‌ی دامنه‌های کاری، نیاز به نگاه و انطباق جدیدی دارد که بتواند پاسخگوی نیازهای روز سازمان‌های کشور عزیزمان باشد. با این دیدگاه علم اخلاق علم جوان و در حال توسع‌های است که با تحقیق و بازنگری مکرر در قلمرو فرهنگ‌ها و ایدئولوژی‌های متنوع قابلیت انطباق و سازگاری می‌یابد. با این دیدگاه پژوهش حاضر به بررسی و تبیین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهری پرداخت و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های رفتاراخلاقی آنها را در دو بخش متفاوت ارائه نمود. نتایج حاصل از این پژوهش که منجر به شناسایی رفتارهای اخلاقی کارکنان و مدیران کاردان و وظیفه مدار شده است نه تنها می‌تواند به‌عنوان ابزاری جهت معرفی بایسته‌های شغلی به‌عنوان ملاک عمل سایر کارکنان و مدیران بکارگرفته شود بلکه تلاش در جهت الگوسازی در حیطه رفتار اخلاقی می‌تواند سایر کارکنان و مدیران را بانمودهای عملی بکارگیری اخلاق حرفه‌ای آشنا ساخته و زمینه ساز ایجاد محیط‌کاری‌اخلاقی و بهبود تعاملات اجتماعی در بدنه سازمان‌های دولتی کشورمان شود. از سویی دیگر پیشنهاد می‌شود جهت تشویق کارکنان و مدیران به بروز رفتار اخلاقی، سیستم مدیریت‌منابع‌انسانی سازمان‌های دولتی با توجه به مضامین اخلاقی انتزاع شده در این پژوهش سازماندهی‌مجدد شود و فعالیت‌های مدیریت‌منابع انسانی اعم از آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات درخدمت تحقق هدف اشاعه و بهبود رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران، قرار گیرد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش موارد مطرح در اخلاق پژوهش رعایت شده و به‌ویژه با معرفی منابع مورداستفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده‌شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

واژه‌نامه

1. Unethical behavior	رفتارغیراخلاقی
2. Organizational ethics	اخلاق سازمانی
3. Moral value	ارزش‌های اخلاقی
4. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
5. Ethical theory	نظریه اخلاق
6. Science of ethics	علم اخلاق
7. Business ethics	اخلاق کسب و کار
8. Deontological ethics	اخلاق وظیفه‌گرا
9. Religious deontological	وظیفه‌گرایی دینی
10 Kantian deontology	وظیفه‌گرایی کانتی
11. Existentialist ethics	اخلاق اگزیستانسیالیستی
12. Teleology	فرجام گرایی
13. Utilitarianism ethics	اخلاق سودمندگرا
14. Fairness approach	رویکرد عدالت محور
15. Virtue ethics	اخلاق فضیلت محور

References

1. Beeri I. (2013). Advancing ethics in public organizations: The impact of an ethics program on employees' perceptions and behaviors in a regional council. Journal of Business Ethics; 112(1): 59-78.
2. Shleifer A. (2004). Does competition destroy ethical behavior? National Bureau of Economic Research.
3. Akman I, Mishra A. (2009). Ethical behavior issues in software use: An analysis of public and private sectors. Computers in Human Behavior; 25(6): 1251-1257.
4. Joseph J, Berry K, Deshpande SP. (2009). Impact of emotional intelligence and other factors on perception of ethical behavior of peers. Journal of Business Ethics; 89(4): 539-546.
5. Duh M, Belak J, Milfelner B. (2010). Core values, culture and ethical climate as constitutional elements of ethical behaviour: Exploring differences between family and non-family enterprises. Journal of Business Ethics; 97(3): 473-489.
6. Gino F, Shu LL, Bazerman MH. (2010). Nameless+ harmless= blameless: When seemingly irrelevant factors influence judgment of (un) ethical behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 111(2): 93-101.
7. Vig S. (2014). Developing ethical organisation: Values, implementation and governance. Ukrain: 6th International Scientific Conference on Economic and Social Development and 3rd Eastern European ESD Conference: Business Continui
8. Pramono R, Ludigdo U. (2013). Analyzing the influence of internal control system adainst ethical behavior of emploee. Journal Ilmiah Mahasiswa FEB; 1(2).
9. Broad CD. (2014). Five types of ethical theory. Routledge; 2.
10. Moore G. (2002). On the implications of the practice-institution distinction: MacIntyre and the application of modern virtue ethics to business. Business Ethics Quarterly; 19-32.
11. Spielthenner G. (2005). Consequentialism or deontology? Philosophia; 33(1): 217-235.
12. Freeman S. (2001). Encyclopedia of ethics. USA: University of Virginia.
13. Alexander LM. (2007). Deontological ethics. USA: Stanford University .
14. Clark LB. (2013). Ethical thinking and practice: Practical ethics for food professionals. Ethics in Research, Education and the Workplace; 189-202.
15. Paquette M, Sommerfeldt EJ, Kent ML. (2015). Do the ends justify the means? Dialogue, development communication, and deontological ethics. Public Relations Review; 41(1): 30-39.
16. Frolic A, Cline C, Frolic A, Sibbald R. (2013). Beyond trail blazing: A roadmap for new healthcare ethics leaders. Ethics; 269(283): 3.
17. Wight J, Jonathan W. (2015). Ethics in economics: An introduction to moral frameworks. USA: Stanford University Press.
18. Mulhall S. (2016). Searching for a universal ethic: Multidisciplinary, ecumenical and interfaith responses to the catholic natural law tradition. Modern Theology; 32(1): 129-132.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

19. Aral B. (2015). Law, ethics, and justice in the emerging international order: A study of Turkish diplomacy under the AK party government. Insight Turkey; 17(3): 165.

20. Frykholm E. (2015). A humean particularist virtue ethic. Philosophical Studies; 172 (8): 2171-2191.

21. Palinkas LA. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research; 42(5): 533-544.

22. Nikkhah Farkhani Z. (2016). Components of nurses ethical behavior with patient using the theory of virtue ethics. Ethics in Science and Technology; 11 (1) :95-104 (In persian).

23. Skaran O. (2000). research methods in management. Translated by: Saeb M, Shiraz M Tehran, (2002). Tehran: Institute of Research Management and Planning. P. 532. (In persian).

24. Vaismoradi M, Turunen H, Bondas T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. Nursing & Health Sciences; 15(3): 398-405.

25. Riff D, Lacy S, Fico F. (2014). Analyzing media messages: Using quantitative content analysis in research. USA: Routledge.

26. Williams B, Brown T, Onsman A. (2012). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. Australasian Journal of Paramedicine; 8(3): 1.

27. Momeni D, Ghayomi AS. (2010). Active Ghaiyoomi compare regression analyzes accounting data. Accounting & Auditing Review Journal; 16 (5). (In persian).

28. Police Kh. (2012). Processing and analysis of data on socio-economic research (using software SPSS). 5th Edition. Tehran: Saba Culture .(In persian).

29. Hursthouse R. (2013). Normative virtue ethics. Ethica; 645.

30. Svara JH. (2014). The ethics primer for public administrators in government and nonprofit organizations. USA: Jones & Bartlett Publishers.

31. Wheeler JJ, Richey DD. (2014). Behavior management: Principles and practices of positive behavior supports. USA: Pearson Publication.

32. Treviño LK, Den Nieuwenboer NA, Kish-Gephart JJ. (2014). (Un) ethical behavior in organizations. Annual Review of Psychology; 65: 635-660.

33. Cicala JE. (2014). Does transparency influence the ethical behavior of salespeople? Journal of Business Research; 67(9): 1787-1795.

34. Subramani AK. (2015). Impact of organizational climate on organizational citizenship behavior with respect to automotive industries at abmattur industrial estate. IJABER; 13 (8):6391-6408.

35. Lleó de Nalda Á, Guillén M, Gil Pechuán I. (2016). The influence of ability, benevolence, and integrity in trust between managers and subordinates: the role of ethical reasoning. Business Ethics: A European Review.

36. Pettys TE. (2012). Judicial retention elections, the rule of law, and the rhetorical weakness of consequentialism. Buff. L. Rev; 60: 69.

37. Sweis RJ. (2014). Factors affecting contractor performance on public construction projects. Life Science Journal; 11(4s).

38. Schecter A, Contractor N. (2015). Forming and performing: How group structure evolves in successful multiteam systems. Journal of Academy of Management.

39. Trautmann ST, Van de Kuilen G, Zeckhauser RJ. (2013). Social class and (Un) ethical behavior a framework, with evidence from a large population sample. Perspectives on Psychological Science; 8(5): 487-497.

40. Lankshear S. (2013). Professional practice leadership roles: The role of organizational power and personal influence in creating a professional practice environment for nurses. Health Care Management Review; 38(4): 349-360.

41. Alizadeh Sani M. (2014). Relationship between behavioral integrity and effectiveness of leaders in the organizations. Ethics in Science and Technology; 9 (2) .(In persian)

42. Tan X. (2016). Working for the Hierarchical system: The role of Meritocratic ideology in the endorsement of corruption. Political Psychology.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]

43. Baharlo M. (2015). Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. Ethics in Science and Technology; 10 (1) . (In persian).

44. Steele LM. (2016). How do we know what works? A review and critique of current practices in ethics training evaluation. Accountability in Research (Accepted).

45. Knoll M, Van Dick R. (2013). Do i hear the whistle…? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. Journal of Business Ethics; 113(2): 349-362.

46. Chun JS. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. Journal of Management; 39(4): 853-877.

47. Terry Kim T. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance: what structural relationship do they have in hotels? International Journal of Contemporary Hospitality Management; 25(5): 683-704.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.15.6]