تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۱۳

بررسی میزان اخلاقی بودن سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی

طاهره فیضی[۱] – سلیمه لطیفی جلیسه[۲] – لاله ملک پور[۳]

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان اخلاقی بودن سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی انجام شده است. نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی – پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری تحقیق ۲۶۱ تن از کارکنان (مدیران و پرسنل) منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی ماهشهر هستند، که تعداد ۲۰۰ تن با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۷ است. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی سلسله مراتبی و نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و لیزرل ۸/۵ انجام شده است. نتایج نشان داد که سازمان اخلاقی دارای سه بعد افراد اخلاقی، رهبری اخلاقی، ساختارها و نظام‌های اخلاقی است. همچنین افراد اخلاقی دارای مؤلفه‌های (اعتماد، درست رفتار کردن، در سطح عالی پرورش اخلاقی بودن) و رهبری اخلاقی دارای مؤلفه‌های (الگوی نقش بودن، حفظ ارزش‌های اخلاقی در سازمان، پاداش دادن به رفتار اخلاقی و به انضباط در آوردن سریع رفتار غیراخلاقی) و ساختارها و نظام‌های اخلاقی دارای مولفه‌های (فرهنگ سازمان، اصول اخلاقی، کمیته آموزش، سازو کارهای افشاگری) است.

واژگان کلیدی: سازمان اخلاقی، افراد اخلاقی، رهبری اخلاقی، ساختار و نظام‌های اخلاقی، پتروشیمی ماهشهر.

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور.
۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدرس دانشگاه پیام نور. نویسنده مسئول: (ltifisalimeh@yahoo.com)
۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

مقدمه

اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای پا به درون سازمان نهاده است. در یک دهه اخیر توجهی روز افزون به این موضوع شده که باید علت آن را در وقایع دهه‌های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت گرایی، افزایش روابط کاری و تجاری سازمان‌های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی از سوی مراجع قانونی و سیاسی دید(دشور[1]، ۲۰۰۰). در دهه اخیر، افزایش چشمگیری در پژوهش‌ها و کتاب‌های اخلاق کسب و کار مشاهده شده است. با وجود پیچیدگی در حال رشد اخلاق سازمانی در سازمان‌ها و اهمیت فزاینده اخلاق کسب و کار در عرصه بین المللی، این امر چندان هم شگفت آور نیست. سازمان‌ها و مدیران تصمیم گرفتند به مسایل و اصول اخلاقی توجه بیشتری نشان دهند و هدفشان به ایجاد سازمان هایی مطابق با اصول و تعاریف اخلاقی تغییر یافت. وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان ها: ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان، اخلاقی کردن هدف‌های سازمان، اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان، اخلاق ورزی در زندگی شخصی، اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل، برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها، عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای، تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان است (پنیو [2]، ۲۰۰۴). شرکت‌های تجاری در اقتصاد جهانی هر روزه با چالش‌های اخلاقی کوچک و بزرگ مواجه هستند؛ ایجاد و حفظ فرهنگ اخلاق سازمانی برای هدایت موفقیت آمیز این چالش‌ها ضروری است. کارکنان معتقدند که کار در سازمان اخلاقی هم برای آنها و هم برای شرکتی که در آن کار می‌کنند مهم است. اخلاق در سازمانها برای کارکنان نه تنها مسئله مهمی است، همچنین گزارش‌های آنها نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی پایه و اساس در تمام سطوح صنعتی است که در آن مشغول به کار هستند (داگلاس[3]، ۲۰۱۱). زیر بنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است. هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد (کول و جونسون[4]، ۲۰۰۷).

1. Deshore
2. pennino
3. Douglas
4. cole & johnson

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمانها ظهور یافته است. سقوط معیارهای رفتاری پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر اجرایی مناسب آن را فراهم سازند؛ لذا یکی از عمده ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند، اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق اداری و شناسایی عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است(کورکماز و آرپایک[1]، ۲۰۰۹). هنگامی که کارکنان معتقد باشند که خط مشی‌ها و رویه‌ها توسط مدیران و دیگر افراد در سازمان با توجه به نظام اخلاقی پیگیری می‌شوند، آنگاه ارزش‌های اخلاقی در سازمان نهادینه می‌شود (باکر[2]، ۲۰۰۶). اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان، تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت کند. افزایش بهره وری و کارایی، ایجاد خلاقیت و نوآوری، منجر شدن به یکپارچگی و همبستگی و بهبود کیفیت، توجه بیشتر به کارکنان و حقوقشان، جلوگیری از فساد و سوء استفاده از قدرت از آثار اخلاق بر کسب و کار است (کرم دخت، ۱۳۹۰). از حیث وجودی، اخلاق را می‌توان قرائت بسط یافته ارزش‌های سازمانی دانست. ارزش‌های سازمانی و اخلاق سازمانی در دامنه شمول و اثرگذاری، نقش و متولی ترویج و توسعه مشترک اند و در پایداری، نوع انتخاب و جهت رابطه از یکدیگر متمایز هستند (فرهادی و برخورداری، ۱۳۹۲).

در زمینه محیط اخلاقی، کارکنان همان طور که سازمانی را پیدا می‌کنند که از محیط کار اخلاقی و عادلانه حمایت می‌کند آن را با احساس تعهد پاسخ می‌دهند؛ متعاقبا به اندازه‌ای که کارکنان خود را به سازمان متعهد می‌دانند، به طور منطقی انتظار می‌رود که این امر منجر به رفتار اخلاقی از سوی کارکنان شود، بنابراین می‌توان این گونه نتیجه گرفت که تعهد سازمانی به طور مثبتی با رفتار اخلاقی رابطه دارد (فوت و تانگ[3]، ۲۰۰۸). تحقیقات مهمی برای بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی مثبت

1. korkmaz& Arpaci
2. Baker
3. foote & tang

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

سازمان انجام شده است. ارزش‌ها حس هویت را به اعضای سازمان منتقل می‌کنند، ثبات نظام اجتماعی آن را افزایش می‌دهند و تصمیمات مدیران را هدایت می‌کنند. رابطه مثبتی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی و نیات رفتاری وجود دارد (الیاس[1]، ۲۰۰۵). ادراکات افراد از این ارزش‌ها به طور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. کارکنان، محیط سازمانی را با فضای اخلاقی ترجیح می‌دهند. ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان را افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی یکی از نتایج محیط اخلاقی است زیرا کارکنان متعهد، اغلب با ارزش‌های سازمان ارتباط و اتصال دارند (والنتاین[2]، ۲۰۰۲). سازمان نقش مهمی در رفتارهای فردی کارکنان ایفا می‌کند. ایجاد ارزش‌های اخلاقی در سطح سازمان می‌تواند از طریق تاثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر منجر به سطح بالاتر رفتار اخلاقی کارکنان شود (هاندلون[3]، ۲۰۰۹). نهادینه کردن اخلاق تأثیر عمیقی بر کیفیت زندگی کاری و ارتباط شغلی دارد، همچنین بر مدیریت منابع انسانی تاثیر دارد (کونمی و ویراکول[4]، ۲۰۰۷). علت انتخاب این موضوع (ایجاد سازمان اخلاقی) این است که این مساله تبدیل به یک موضوع جهانی شده که در تمام نقاط جهان به خصوص در سازمان‌ها به این مساله توجه خاصی دارند، بنابراین سازمان‌های ما برای جهانی شدن، و برقراری ارتباط درونی و بین‌المللی، و ایجاد روابط مالی و تجاری جهانی باید بتواند همگام با سازمان‌های جهانی پیش بروند. سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی نیز به دلیل اهمیت محصولات تولیدی آن در بازارهای جهانی و دارا بودن شرایط اقتصادی ویژه، باید بتواند ارتباط موثری با سازمان‌های بین المللی برقرار کند ودر راه جهانی شدن گام بردارد. در این مسیر رعایت اخلاق سازمانی بسیار ضروری است. البته، در کشور ما به دلیل رواج، دین مبین اسلام، و اعتقادات مذهبی و دینی مدیران و کارکنان، اخلاقی بودن سازمان‌ها اهمیت بسیار زیادی دارد، به طوری که این اعتقادات با فرهنگ و هنجارها و قوانین اکثر سازمان‌ها در آمیخته است، ولی متاسفانه در بیشتر سازمان‌ها یک چارچوب کلی و مشخص برای ایجاد سازمان اخلاقی و اجرای ضوابط اخلاقی وجود ندارد.

1. Elias
2. valentine
3. Handlon
4.Koonmee & virakul

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

مبانی نظری تحقیق

اخلاق سازمانی، اخلاق یک سازمان است، و نشانگر این امر است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد. یکی از ابعاد نیازمندی سازمان به اخلاق افزایش مهارت مدیران در تشخیص و حل معضلات اخلاقی است (وتسون[1]، ۲۰۰۸). امروزه، بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب کرده است و محققان و نویسندگان زیادی بحث اخلاق سازمانی و اصول اخلاقی را به عنوان ابزار ارتقای محیط اخلاقی در سازمانها ضروری دانسته اند (الوانی، ۱۳۸۹: ۲۶). مهمترین مبنا در سازمان یافتن اخلاق سازمانی، تصحیح بینش کارکنان و به سامان آوردن نوع نگاه آنان به خودشان، مردم، مسئولین و وظایف شان است (کاتبی، ۱۳۹۱). اخلاق سازمانی به عنوان یک مفهوم علمی در غرب از نیمه دوم قرن بیستم ظهور کرده است (سونسون و وود[2]، ۲۰۰۴: ۶۷۷). در سطح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب کرده که از آن به عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود (کاردی و سلوارجان[3]، ۵۲: ۲۰۰۶). اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی است: کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی، فرایند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرایندهای سازمانی است (فیشر و بون[4]، ۲۰۰۷:۱۵۶۱). عامل مهم موفقیت سازمانهای امروزی، تبدیل آن‌ها به سازمان‌های اخلاقی است. یک رویکرد جامع و سرمایه گذاری در سازمان ها، ایجاد حفاظت‌های اخلاق و رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری، عملکرد، سودآوری و سایر مصنوعات استراتژیک را طلب می‌کند (امبز و همکاران[5]، ۲۰۰۴ : ۱۴۶). نظام اخلاقی در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (پتی و هیل[6]، ۲۰۰۵). وقتی بحث از اخلاقیات سازمانی به میان می‌آید، سه سطح متفاوت باید مورد توجه قرار گیرد: سطح کلان بر سیستم‌های سیاسی تمرکز دارد؛ سطح میانه که بر سیستم‌های سازمانی متمرکز است، و سطح خرد بطور مبسوط جزئیات مربوط به افراد درون سازمان را تشریح

1. wetson
2. Svensson & wood
3. Cardy & Selvarajan
4. Fisher & Bonn
5. Embse & et al
6. petty & Hill

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

می‌کند (مقیمی، ۱۳۸۷: ۷۰). در بحث اخلاق سازمانی هنگام مطالعه به برخی واژه‌های مشابه در این باره مواجه می‌شویم که برای روشن شدن بحث تعریفی کوتاه از آن واژه‌ها ارائه می‌شود تا تشابه و یا تفاوت آنها با هم آشکار شود.

اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد (شعاری نژاد، ۱۳۶۴: ۱۵۴). اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است. اخلاق کار: اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی، یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به طور ذاتی دارای ارزش است (خاوری، ۱۳۸۶: ۴۶). اخلاق بازرگانی (تجارت) معیارهای پذیرفته شده اجتماعی که مدیران موسسه‌های بازرگانی را وادار می‌کند تا به ارزش‌های جامعه احترام گذارند و در عملکردهای خود با انصاف و درستکار باشند (زاهدی و دیگران،۱۳۸۳: ۵۷). اخلاق سازمانی مجموعه‌ای از استانداردهایی است که بر ارزش‌های مشترک (درست یا نادرست) مبتنی شده است که رفتار کارکنان را درسازمان هدایت می‌کند (باچمن[1]، ۲۰۰۰: ۲۴). اخلاق سازمانی در واقع عبارت است از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی در سازمان که شامل توضیح و ارزیابی ارزش‌های ریشه دار در سیاست و اعمال سنتی و جستجوی مکانیزم هایی برای اخلاقی کردن عملکرد هاست(کارولین و کریس[2]، ۲۰۰۷). نوع نگاه انسان به کار و مسئولیت از امور مهم اخلاق مطلوب سازمانی است. کسی که کار و مسئولیت را امانت ببیند و آن را وسیله عزت مندی و سرمایه شکوفایی خویش بداند از کار کردن احساس رضایت و خشنودی و شکوفایی می‌کند و همین امر باعث بهبود اخلاق سازمانی او می‌شود (کاتبی، ۱۳۹۱). انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌ها ی انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر بگذارد؛ از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت و منفی در سطح سازمان شود (کورکماز و آرپایک، ۲۰۰۹). اخلاق سازمانی ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و

1. Buchanan
2. Carolyn & chris

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

سازمانی اثر بگذارد (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹). مجریان ارشد سازمان باید بپذیرند که سه پیش شرط اصلی وجود دارد که اگر سازمان خواستار این باشد که به سمت فرهنگ مشترک اخلاقی توسعه یابد، باید با آن مواجه شود. الف) کارکنان ارشد هر سازمان باید هماهنگ با دستورالعمل رهبری شوند. ب) سازمان باید با برنامه آموزشی منطقی در رفتار اخلاقی و استاندارد هدایت شود. پ) سازمان می‌بایست آمادگی لازم برای مکانیزم‌های منطقی به منظور برخورد با گزارش کارهای خلاف یا شبیه به آن که درون و یا بیرون از ساختار اتفاق می‌افتد، باشد (اسمال [1]، ۲۰۰۶). سونسون و وود با ارائه مدلی ابعاد کدهای اخلاقی در سازمان‌های عمومی را به هفت بعد تقسیم می‌کنند:

جدول ۱. کدهای اخلاقی سازمان

ابعاد	مولفه
فلسفه و نظریه	تاریخچه سازمان حرفه‌ای گرایی، صداقت، وفاداری، مهربانی و محبت، درستکاری، صراحت و باز بودن
محیط کاری	ملاحظه عوامل روانشناختی، ملاحظه عوامل فیزیکی، عدم استفاده از مواد ممنوعه، سلامتی کارکنان
مسئولیت پذیری رهبری	مسئولیت پذیری سرپرست به مرشدیت برای دیگران، ایجاد اشتیاق و شورمندی در دیگران، درگیر ساختن دیگران، اتخاذ تصمیمات
مسئولیت پذیری کارکنان	ارتقای اصول اخلاقی، ایجاد مشغولیت کاری با همکاران، ارتقای اطلاعات در سازمان بخش عمومی، مقاومت در مقابل فشارهای نادرست، تضاد منافع، استفاده از منابع سازمانی، استفاده از اطلاعات برای کاربری شخصی، گزارش تخلفات
مساوات و برابری	مزاحمت و آزار و اذیت، تبعیض، تنوع قومیت، آرایش کاری منعطف، موضوعات جنسیتی، موضوعات جنسیتی
تعامل با مردم	شهروندان به عنوان کانون توجه، ارتقای وضعیت کارفرما در دید مردم خارج از سازمان، روابط با تامین کنندگان و عرضه کنندگان، موضوعات رسانه‌ای، آزادی اطلاعات، ارتباط سریع، تعامل با تمامی اقشار جامع، حمایتگری، حفاظت از محیط طبیعی
سایر موضوعات اخلاقی	قانونگذاری

منبع (مقیمی، ۱۳۸۷: ۷۷-۷۲).

1. Small

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

در سال ۲۰۰۶ ریچارد دفت سه رکن برای حمایت سازمان اخلاقی را معرفی کرد که عبارتند از افراد اخلاقی، رهبری اخلاقی، ساختارها و سیستم‌ها.

افراد اخلاقی: مدیرانی که ذاتا افرادی اخلاقی هستند، اولین رکن سازمان اخلاقی را تشکیل می‌دهند. اولین مولفه افراد اخلاقی اعتماد است، مفهومی که تعریف دقیق آن بسیار مشکل است. شاخص‌های اعتماد در تحقیق حاضر، صداقت، شایستگی، ثبات، وفاداری، رو راستی است. اعتماد به صورت‌های گوناگون و با متغیرهای متفاوتی معرفی شده است. اگر اعتماد در سازمان آسیب ببیند چه خواهد شد؟ پاسخ به این پرسش، جرقه مطالعات گوناگونی در حوزه مدیریت و اخلاق از ۱۹۸۰ بوده است، در این میان اما مطالعات پیرامون اعتماد بین فردی و پیامدهای آن کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این گونه اعتماد، انتظاراتی است که یک فرد از افراد خاص و شناخته شده دارد. بعضی اعتماد بین فردی و اعتماد سرپرستی را از هم متمایز می‌دانند. در حالی که بعضی دیگر بر این اندیشه اند که تفاوتی بین کانون آنها وجود ندارد. آنها اعتماد بین همکاران را اعتماد بین فردی افقی و اعتماد کارکنان به سرپرست و سرپرست به کارکنان را اعتماد بین فردی عمومی می‌دانند. بر اساس مطالعات انجام شده، می‌توان تعلق خاطر کاری، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، هویت یابی سازمانی و رفتارهای نوآور را در زمره پیامدهای اعتماد بین فردی در سازمان برشمرد (هادوی نژاد و شریفی اصل، ۱۳۹۴: ۵۲-۵۱). از نظر رابینز (۱۳۷۸ : ۱۸۷) از ویژگی‌های عمده سازمان هایی که عملکرد عالی دارند اعتماد متقابل کارکنان و مدیران به یکدیگر است. یعنی کارکنان و مدیران به صداقت و توانایی یکدیگر اعتقاد راسخ دارند. در تغییرات فلج کنندهٔ دنیای امروز عامل اعتماد مهم ترین اصل موفقیت رهبران است (ظهیری و همکاران،۱۳۹۳: ۲). رسوایی‌های اخلاقی رهبران و در نتیجه بی اعتمادی به رهبران در سطح سازمان و جامعه نیز، اهمیت و ضرورت اخلاق مدار بودن و درنتیجه قابل اعتماد رهبران را افز ایش داده است. دومین مولفه افراد اخلاقی درست رفتار کردن با مردم است. شاخص‌های این مولفه(با مردم به عنوان ابزار رفتار نکردن، سرکوب نکردن دیدگاه مخالف و پذیرا بودن آن، داشتن روابط درست اخلاقی) است. از نظر ریچارد ال. دفت (۱۳۸۷ : ۳۰) شیوه ارتباط مدیر با سایر افراد، از جمله ایجاد انگیزه، تسهیل کردن، هماهنگ ساختن، هدایت، ایجاد ارتباط و حل تعارض نتیجه درست رفتار کردن است. یک مدیر دیگران را دوست دارد و دیگران هم او را دوست دارند. سومین مولفه افراد اخلاقی در سطح عالی پرورش اخلاقی بودن است. یک ویژگی شخصی مهم، مرحله

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

پرورش اخلاقی است. سه سطح از یک مدل پرورش اخلاقی بودن شامل؛ سطح سنتی: از قوانین تبعیت می‌کند تا تنبیه نشود، سطح متداول: طبق انتظارات دیگران عمل می‌کند. سطح جدید: اصول عدالت ودرستی را که خود انتخاب کرده است دنبال می‌کند.

رهبری اخلاقی: رهبری اخلاقی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شد .رهبری اخلاقی شامل دو جنبه –شخص اخلاقی و مدیر اخلاقی است. جنبه شخص اخلاقی اشاره به شخصیت رهبر و شامل ویژگی هایی، از جمله انگیزه صداقت، وجدان کاری یا انگیزه نوع دوستانه دارد. جنبه مدیر اخلاقی اشاره به تلاش‌های هدفمند یک رهبر برای تاثیر گذاشتن بر دیگران و هدایت رفتار اخلاقی پیروان دارد (مانند استانداردهای اخلاقی ارتباطی و انضباط کارکنانی که رفتارهای غیر اخلاقی نشان می‌دهند (شیروانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰). وضعیت کسب و کار، همکاران، سبک، تجربه گذشته از عوامل موثر بر شکل گیری رفتار اخلاقی هستند (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۱). الگوی نقش بودن اولین مولفه رهبری اخلاقی و دارای شاخص‌های رفتار مدیر به عنوان سرمشق، قابل مشاهده کردن ارزش‌ها برای مدیر و کارکنان است. حفظ ارزش‌های اخلاقی دومین مولفه رهبری اخلاقی است که دارای شاخص‌های فرهنگ سازمان، برقراری ارتباط مدیر با کارکنان برای تفهیم ارزش ها، ایجاد ارتباط بین نظام اخلاقی و ارزش‌ها است. رفتار اخلاقی و ارزشهای اخلاقی موضوع مهمی است که در بسیاری از تحقیقات مرتبط با اخلاق سازمانی به آن پرداخته می‌شود. با بررسی ارزشهای فرد می‌توان آنها را به ارزشها ی اخلاقی اصلی و ارزشهای اخلاقی فرهنگی یا فردی تقسیم بندی کرد. ارزشهای اصلی مبنا و اساس تصمیمات اخلاقی هستند. این ارزشها صرف نظر از زمان، فرهنگ و دین، ارزشهای پایه‌ای هستند.به طور معمول این ارزشها توسط کلماتی همچون: قابل اعتماد بودن، احترام، مسئولیت، عدالت و انصاف، آداب اجتماعی و شهروندی تعریف می‌شوند. ارزشهای فرهنگی یا فردی باورهائی است درباره آنچه که درست یا غلط است. این باورها از تجربه، ارزشها ی خانواده، باورهای دینی، سنتهای فرهنگی، استانداردها و اقدامات حرفه‌ای سرچشمه می‌گیرد. این ارزشها با تغییر در زمان، فرهنگ، دین و افراد تغییر می‌کنند. مهمترین پیامدی که ارزشهای اخلاقی سازمان می‌توانند برای سازمان داشته باشند تاثیر ارزشهای اخلاقی بر ایجاد عواملی در سازمان است که منجر به رفتار اخلاقی در سازمان شود، از جمله این پیامدها شکل گیری ابعاد عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی غالبا در سه جزء تقسیم می‌شود: عدالت توزیعی که منصفانه بودن تصمیمات مدیریتی مرتبط

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

با گستردگی نتایج نظیر حقوق، ارتقاء شغلی را مورد بحث قرار می‌دهد. عدالت رویه‌ای که بر چگونگی اتخاذ تصمیمات مدیریتی متمرکز است (کریل[1]، ۲۰۰۶: ۳). پاداش دادن به رفتار اخلاقی سومین مولفه رهبری اخلاقی و دارای شاخص های (مشخص کردن ارزش‌ها و اعلام تعیین نوع پاداش، پاداش بیرونی و درونی) است. پاداش‌های درونی شامل: مشارکت در تصمیم گیری، پذیرفتن مسئولیت بیشتر، یافتن فرصت برای رشد شخصی، آزادی عمل بیشتر در کار، داشتن کار جالب‌تر، داشتن کارهای گوناگون و متنوع است. پاداش‌های بیرونی شامل پاداش مستقیم (حقوق یا دستمزد پایه، حقوق اضافه کاری و بیکاری، جایزه بابت عملکرد خوب، سهیم شدن در سود، گرفتن حق تقدم در خرید سهام) و پاداش غیر مستقیم مالی (برنامه‌های حمایتی، دریافت حقوق بابت زمانی که کار نکرده است، استفاده از امکانات سازمان به نفع شخصی) و پاداش‌های غیر مالی : اتاق مفروش، پارکینگ اختصاصی، عنوان جذاب، محدود نبودن زمان صرف ناهار، منشی خصوصی است. به انضباط درآوردن سریع رفتار غیر اخلاقی چهارمین مولفه رهبری اخلاقی و دارای شاخص های، اطاعت از قوانین و مقررات و اجرای دستور مافوق در محدوده قانون است. **ساختارها و نظام‌ها ی اخلاقی:** ساختارها و نظام‌ها ی اخلاقی سومین بعد سازمان اخلاقی است. **فرهنگ سازمان** اولین مولفه ساختارها و نظام‌های اخلاقی و دارای شاخص‌های (مصنوعات، ارزش‌های بیان شده، مفروضات اساسی و باورهای عمیق) است.

انواع فرهنگ اخلاقی در سازمان ها

فرهنگ اخلاقی حرفه ای: کارکنان از مقررات و مجموعه دستورالعمل هایی که به وسیله گروه‌های مربوط یا قوانینی که بوسیله دولت تعیین و ابلاغ گردیده، تبعیت می‌کنند. فرهنگ اخلاقی مراقبتی: کارکنان درون سازمان به طور واقعی و راستین به رفاه دیگران هم در درون و هم در برون سازمان توجه می‌کنند. فرهنگ اخلاقی مقرراتی: در جو اخلاقی مقرراتی از کارکنان انتظار می‌رود تا از قوانین واحد یا سازمان متبوع خود دقیقا پیروی کنند. فرهنگ اخلاقی ابزاری: در این نوع فرهنگ اخلاقی، اعضای سازمان مراقب منافع خودشان هستند و اغلب به دنبال بهره مدی از دیگران می‌باشند. فرهنگ اخلاقی کارایی مدار: در این نوع جو اخلاقی، راه و روش درست انجام دادن کارها در درون

1. Keriel

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

سازمان، راه و روشی است که از کارایی بیشتری برخوردار باشد. فرهنگ اخلاقی مستقل: در فرهنگ اخلاقی مستقل، کارکنان بشدت تحت تاثیر احساس و برداشت خودشان از درست یا غلط بودن کارها، اقدام به فعالیت می‌کنند (اپلبلیوم و همکاران[1]، ۲۰۰۵: ۴۵).

اصول اخلاقی: دومین مولفه نظام‌ها و ساختارهای سازمان اصول اخلاقی و دارای شاخص های(رعایت محیط زیست، تصمیم گیری اخلاقی مدیران، احکام اصول مبنا، احکام خط مشی مبنا، اصول اخلاقی همگانی و جهانی) است. استیفن رابینز در کتاب تئوری سازمان (۱۳۷۹ :۹۴) این اصول را به صورت قوانین، رویه‌ها، خط مشی‌ها مشخص کرده است. ایزو ۱۴۰۰۱ یک نظام بین المللی مدیریت محیط زیست است که هدف آن، حمایت از برنامه پایداری است. شرکت‌ها برای پیروی از ایزو ۱۴۰۰۱ خط مشی ها، رویه‌ها و نظام هایی ایجاد می‌کنند که همواره تاثیر سازمان بر محیط زیست طبیعی را کاهش می‌دهد. پایداری حاکی از آنست که سازمان‌ها می‌توانند راه‌های ابتکاری بیابند که ضمن حفظ منابع طبیعی ثروت نیز ایجاد کنند (دفت، ۱۳۸۷ :۲۰۸). بسیاری از شرکت‌ها به این واقعیت پی برده اند که آسیب رسانیدن به محیط زیست، کاری غیر قانونی، غیر اخلاقی و بسیار پرهزینه است، از این رو می‌کوشند برای کنترل آلودگی محیط از هرگونه ابزار و وسایلی استفاده کنند. دومین گزینه تصمیم گیری اخلاقی مدیران است. مدیران که با تصمیم‌های اخلاقی دشوار مواجهند،اغلب از یک اصول نظام اخلاقی تجویزی – مبتنی بر هنجارها و ارزش‌ها – بهره می‌گیرند تا تصمیم گیری خود را هدایت کنند. این نظام اخلاقی تجویزی برای شرح ارزش‌های تصمیم گیری اخلاقی از چندین رویکرد استفاده می‌کند. این رویکردها عبارتند از رویکرد سودگرایانه که رفتار اخلاقی، زیادترین سودمندی را باید برای بیشترین افراد پدید می‌آورد. رویکرد فردگرایی که ادعا می‌کند که اعمال وقتی اخلاقی اند به بهترین وجه از منافع بلند مدت فرد حمایت می‌کنند. فردگرایی به صداقت و یکپارچگی منجر می‌شود، زیرا در بلند مدت بیشتر از همه موثر واقع می‌شود. رویکرد حقوق اخلاقی که تاکید دارد بر اینکه انسان آزادی‌ها و حقوقی اساسی دارد که با تصمیم هر فرد نمی تواند از بین برود. بنابراین، تصمیمی که از نظر اخلاقی درست است، حقوق افرادی را که متاثر می‌شوند به بهترین شکل حفظ می‌کند. رویکرد عدالت اعتقاد دارد که تصمیم‌های اخلاقی باید مبتنی بر معیارهای برابری، بی طرفی، انصاف باشد (دفت، ۱۳۸۷ :۱۹۲).

1. Appelbaum & et al

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

اصول اخلاق سازمانی عبارتند از : امانتداری، خدمتگزاری، مسئولیت پذیری، انضباط کاری، مهرورزی، بردباری، دادورزی (غلامی، ۱۳۸۸: ۷۷). احکام قاعده مبنا برای تاثیر گذاردن بر فرهنگ شرکت طراحی می‌شوند. آنها ارزش‌های اساسی را تعریف می‌کنند و شامل زبان عمومی درباره مسئولیت‌های شرکت، کیفیت محصولات و رفتار با کارکنان است. احکام خط مشی مبنا به طور کلی رویه هایی را نشان می‌دهند که باید در موقعیت‌های اخلاقی خاصی مورد استفاده قرار گیرد. این موقعیت‌ها شامل عمل بازاریابی، تعارض منافع، رعایت قوانین، اطلاعات اختصاصی، هدیه‌های سیاسی، و فرصت‌های برابر است. در سال ۱۹۹۹ مجمع عمومی سازمان ملل متحد موافقت نامه جهانی را تصویب کرد که اصول جهانی اخلاق در زمینه‌های حقوق بشر، محیط و استانداردهای کاری را تعیین کرد. در همان حال، ذینفعان مختلف ابتکارات گزارش دهی جدیدی را مطرح کرده اند که با جنبش پایداری که برعوامل سه گانه عملکرد اقتصادی، اجتماعی و محیطی تاکید دارد، مرتبط است. کمیته نظام اخلاقی دارای شاخص‌های (تفسیر، روشن سازی و انتقال اصول اخلاقی و داوری آن، انتخاب مسئول ارشد نظام اخلاقی) است. این کمیته گروهی از مدیران هستند که برای نظارت بر نظام اخلاقی شرکت منصوب می‌شوند. این کمیته درباره مسائل اخلاقی مشکوک رای می‌دهد. مسئولیت تادیب خطاکاران بر عهده این کمیته است، که اگر سازمان بخواهد بر رفتار کارکنان به طور مستقیم تاثیر گذارد، این کار ضروری است. مدیران رده بالا مسئول تثبیت استانداردهای اخلاقی در یک سازمان هستند. کمیته‌های متشکله می‌توانند فعالیت‌های غیراخلاقی موجود را کشف کرده و کارمندان جهت عمل یا کار اخلاقی در سطح بالاتری آموزش‌های لازم را در مواجهه با برخی از موفقیت‌ها کسب کنند (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۱). چهارمین مولفه ساختارها و نظام‌های اخلاقی سازمان، آموزش نظام اخلاقی است که دارای شاخص‌های (تعیین نیاز آموزشی- تهیه کتاب ها، مجلات، مقالات و ابزار دیداری و شنیداری که در دوره‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد، انتخاب مدرسان، مربیان و سخنرانان مناسب و حائز شرایط برای ارائه مطالب) است. تنها داشتن اصول اخلاقی سازمانی کافی نیست. بسیاری از سازمان‌ها به منظور آشنایی کارکنان با اهداف، تاریخچه، فلسفه وجودی سازمان، قوانین و خط مشی‌های مربوط به نیروی انسانی ازقبیل رویه‌های پرداخت مزایای شغلی و پاداش، دوره‌های آموزشی تدارک می‌بینند (رابینز، ۱۳۷۹ : ۹۶). پنجمین مولفه، ساز و کارهای افشاگری است. پرده برداشتن از اعمال غیر قانونی، غیر اخلاقی یا غیر مجاز کارفرما توسط

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

کارکنان، افشاگری نامیده می‌شود. هیچ سازمانی نمی تواند برای جلوگیری از کلیه رفتارهای غیر اخلاقی، تنها بر اصول رفتار و ساختارهای اخلاقی اتکا کند. پاسخگو نگهداشتن سازمان‌ها تا حدودی به افرادی بستگی دارد که اگر به فعالیت‌های غیر قانونی، خطرناک یا غیر اخلاقی پی ببرند افشاگری می‌کنند. افشاگران اغلب خطاها را به بیگانه‌ها از جمله مؤسسه‌های نظارتی، سناتورها یا خبرنگاران روزنامه ها، گزارش می‌دهند (دفت، ۱۳۸۷ : ۲۱۹-۲۲۰). ایجاد خطوط ارتباطی محرمانه و اعلام حمایت از افشاگران، تنبیه عدم افشاگری، شاخص‌های این مولفه هستند. برخی شرکت‌ها برنامه‌های نوآورانه، و خطوط تلفن مستقیم محرمانه‌ای برقرار کرده اند تا افشاگری داخلی را تشویق و از آن حمایت کنند. وقتی تمهیدات حفاظتی موثری وجود نداشته باشد، افشاگران آسیب می‌بینند. اگر چه افشاگری در سال‌های اخیر گسترش پیدا کرده، اما هنوز برای کارکنان خطرناک است. آنان ممکن است شغل خود را از دست دهند، همکاران شان آنان را طرد کنند یا به پست هایی در سطح پایین تر انتقال یابند. به مدیران و کارکنان شرکت اخطار داده شود که اگر به موردی از نقض مقررات و عدم رعایت ضوابط اخلاقی برخورد کنند و آنها را گزارش نکنند اخراج خواهند شد.

مدل و فرضیه‌های تحقیق

در میان دیدگاه‌های مختلف سازمان اخلاقی، به نظر می‌رسد نگرش ریچارد دفت[1] (۱۳۸۷ :۲۱۵) چارچوب نظری جامع و کاربردی است که تمامی وجوه سازمان اخلاقی را در ادبیات این رشته در بر می‌گیرد. در سال ۲۰۰۶ ریچارد دفت سه رکن برای حمایت سازمان اخلاقی را معرفی کرد که عبارتند از افراد اخلاقی، رهبری اخلاقی، ساختارها و سیستم‌ها. مدیرانی که ذاتا افرادی اخلاقی هستند، اولین رکن را تشکیل می‌دهند. این افراد صداقت و شرافتی دارند که در رفتار و تصمیم‌های آنان منعکس شده است. افراد درون و بیرون سازمان به آنان اعتماد می‌کنند زیرا می‌توان بر آنان اتکا کرد، چون معیارهای انصاف را رعایت می‌کنند، با افراد رفتار درستی دارند و در روابط خود با دیگران اخلاقی اند. اولین متغیر افراد اخلاقی اعتماد است مفهومی که تعریف دقیق آن بسیار مشکل است. اعتماد به صورت‌های گوناگون و با متغیرهای متفاوتی معرفی شده است. دومین مؤلفه افراد اخلاقی «درست رفتار کردن با مردم» است. از نظر ریچارد ال.

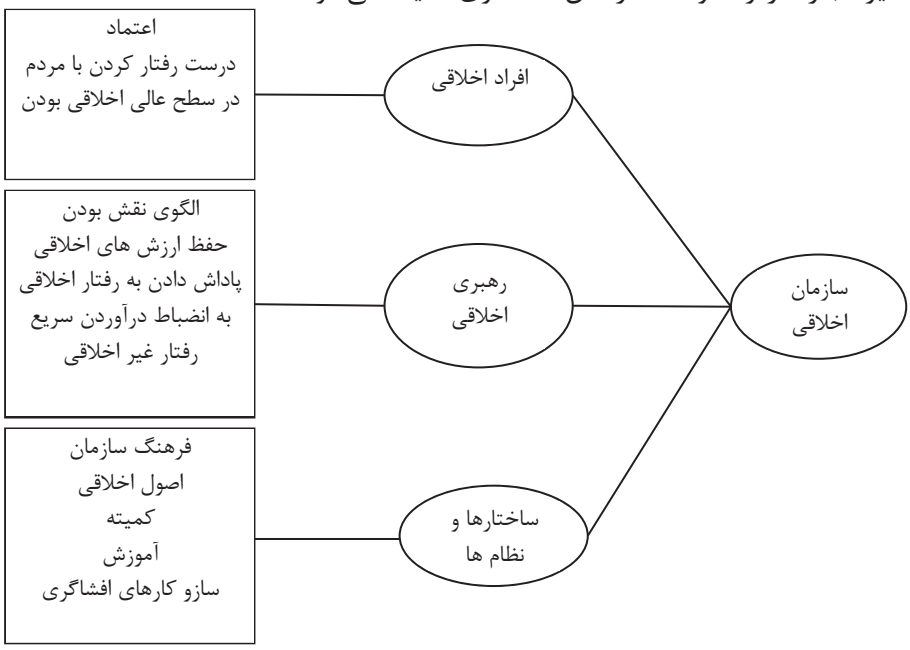
1. Daft.Richard

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

دفت یک سری اشتباهات مدیریتی باعث افول شرکت و سازمان می‌شود این اشتباهات شامل مهارت‌های ضعیف ارتباطی و درست نشنیدن، با مردم تنها به عنوان ابزارهای مورد استفاده رفتار کردن، سرکوب دیدگاه‌های مخالف است (دفت،۱۳۸۷: ۳۰) از نظر او شیوه ارتباط مدیر با سایر افراد، از جمله ایجاد انگیزه، تسهیل کردن، هماهنگ ساختن، هدایت، ایجاد ارتباط و حل تعارض نتیجه درست رفتار کردن است (همان: ۲۷). در سطح عالی پرورش اخلاقی بودن، افراد توسط مجموعه‌ای از ارزش‌ها و معیارهای درونی هدایت می‌شوند وحتی از قوانین و مقرراتی که این اصول را نقض کند تبعیت نمی کنند. ارزش‌های درونی از انتظارات افراد مهم دیگر، اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند. وقتی که مدیران بر مبنای این سطح پرورش عمل می‌کنند از رهبری تحول آور یا خادم استفاده می‌کنند، بر نیازهای پیروان تمرکز، ودیگران را تشویق می‌کنند که خود فکر کنند و به سطح بالاتر استدلال اخلاقی بپردازند (همان: ۱۹۷). مهم ترین شیوه‌ای که مدیران با آن جو اخلاقی سازمان را تعیین می‌کنند، رفتار خود آنهاست. به علاوه، رهبران به ارزش‌های اخلاقی متعهد می‌شوند و در سراسر سازمان به افراد کمک می‌کنند به آن ارزش‌ها تجسم بخشند و آنها را منعکس کنند (همان :۲۱۵). الگوی نقش بودن: رفتار الگو شده‌ای که نتیجهٔ مطلوبی را به بار آورد به سرعت از جانب دیگران تقلید می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۷: ۸۲) به همین جهت رفتار اخلاقی مدیران به عنوان مجموعهٔ مورد انتظار کارکنان الگوی رفتاری آنان قرار خواهد گرفت. حفظ ارزش‌های اخلاقی در سازمان: ارزش ها، آرمان‌های تجربی درباره اهداف زندگی مناسب و شیوه‌های دستیابی به این اهداف است. ارزش‌ها عمومی تر از نگرش‌ها هستند، و باورهای فرد را دربارهٔ نگرش‌ها، و شیوه‌های رفتاری او بیان می‌کنند (هیت و دیگران، ۲۰۰۶ :۱۸۲). پاداش دادن به رفتار اخلاقی: پاداش دادن به معنی قدردانی از تلاش‌های افراد است که برای پرورش نیروی کار موفق بسیار موثر است. رفتار غیر اخلاقی را به سرعت تحت انضباط در آوردن: انضباط وجود جو و شرایط خاصی در سازمان است که کارکنان را ملزم می‌کند رفتاری معقول و مقبول و در چارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش گیرند (سعادت، ۱۳۸۴: ۳۰۶). سومین رکن سازمان اخلاقی، مجموعه ابزارهایی است که مدیران برای شکل دادن ارزش‌ها و ارتقای رفتار اخلاقی در کل سازمان از آنها استفاه می‌کنند (دفت،۱۳۸۷: ۲۱۶). اصول اخلاقی را به عنوان قوانین، رویه ها، و خط مشی هایی که در سازمان به کار می‌رود تعریف کرده اند (رابینز، ۱۳۷۹ : ۹۴) کمیته نظام اخلاقی: این کمیته گروهی از مدیران هستند که برای نظارت بر شرکت منصوب

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

می‌شوند. این کمیته درباره مسایل اخلاقی مشکوک رای می‌دهد. مسئولیت تادیب خطاکاران بر عهده این کمیته است. آموز ش نظام اخلاقی: برنامه‌های آموزش اخلاق به کارکنان کمک می‌کنند که به موضوع‌های اخلاقی بپردازند و ارزش‌های مطرح شده در اصول را به رفتار روزانه خود تبدیل کنند. برنامه‌های آموزشی، مکمل مهمی برای اصول کتبی هستند. ساز و کارهای افشاگری: پرده برداشتن از اعمال غیر قانونی، غیر اخلاقی یا غیر مجاز کارفرما توسط کارکنان، افشاگری نامیده می‌شود (دفت، ۱۳۸۷ : ۲۱۹).



شکل ۱. مدل نظری تحقیق، منبع (فیضی، ۱۳۸۷ : ۲۱۵)

الف) فرضیه‌های اصلی

۱. افراد اخلاقی با سازمان اخلاقی رابطه معنی دار دارد.
۲. رهبری اخلاقی با سازمان اخلاقی رابطه معنی دار دارد.
۳. ساختارها و نظام‌های اخلاقی با سازمان اخلاقی رابطه معنی دار دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

ب) فرضیه‌های فرعی

فرضیه‌های فرعی۳-۱ رابطه اندازه گیری مؤلفه‌های (اعتماد، درست رفتار کردن با مردم، سطح عالی پرورش اخلاقی بودن) با متغیر افراد اخلاقی می‌سنجد.

فرضیه‌های فرعی ۷-۴ رابطه اندازه گیری مؤلفه‌های (الگوی نقش بودن، حفظ ارزش‌های اخلاقی در سازمان، پاداش دادن به رفتار اخلاقی، به انضباط در آوردن سریع رفتار غیراخلاقی) با متغیر رهبری اخلاقی را می‌سنجد.

فرضیه‌های فرعی۱۲-۸ رابطه اندازه گیری مؤلفه‌های (فرهنگ سازمان، اصول اخلاقی، کمیته، آموزش، سازوکارهای افشاگری) با متغیر ساختارها و نظام‌های اخلاقی را می‌سنجد.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات درباره ی مبانی نظری و ادبیات موضوع از روش مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی و برای مطالعه میدانی از روش پیمایشی استفاده شده است. نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی مقطعی است. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری مورد مطالعه ۲۶۱ تن از کارکنان (مدیران و پرسنل) هستند که تعداد ۲۰۰ تن با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته است. بخش اول در بر گیرنده ۵ سوال شامل اطلاعات پایه یا عمومی: ۱- جنس ۲- سن ۳- وضعیت تاهل ۴- مدرک تحصیلی ۵-سابقه خدمت است. بخش دوم پرسشنامه دارای ۹۲ سوال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. آلفای کرونباخ پرسشنامه افراد اخلاقی، رهبری اخلاقی، ساختارها و نظام‌های اخلاقی به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۱، ۰/۹۵ به دست آمده است. آلفای کل پرسشنامه سازمان اخلاقی ۰/۹۷ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، از تحلیل عاملی تاییدی سلسله مراتبی و نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و لیزرل ۸/۵ استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

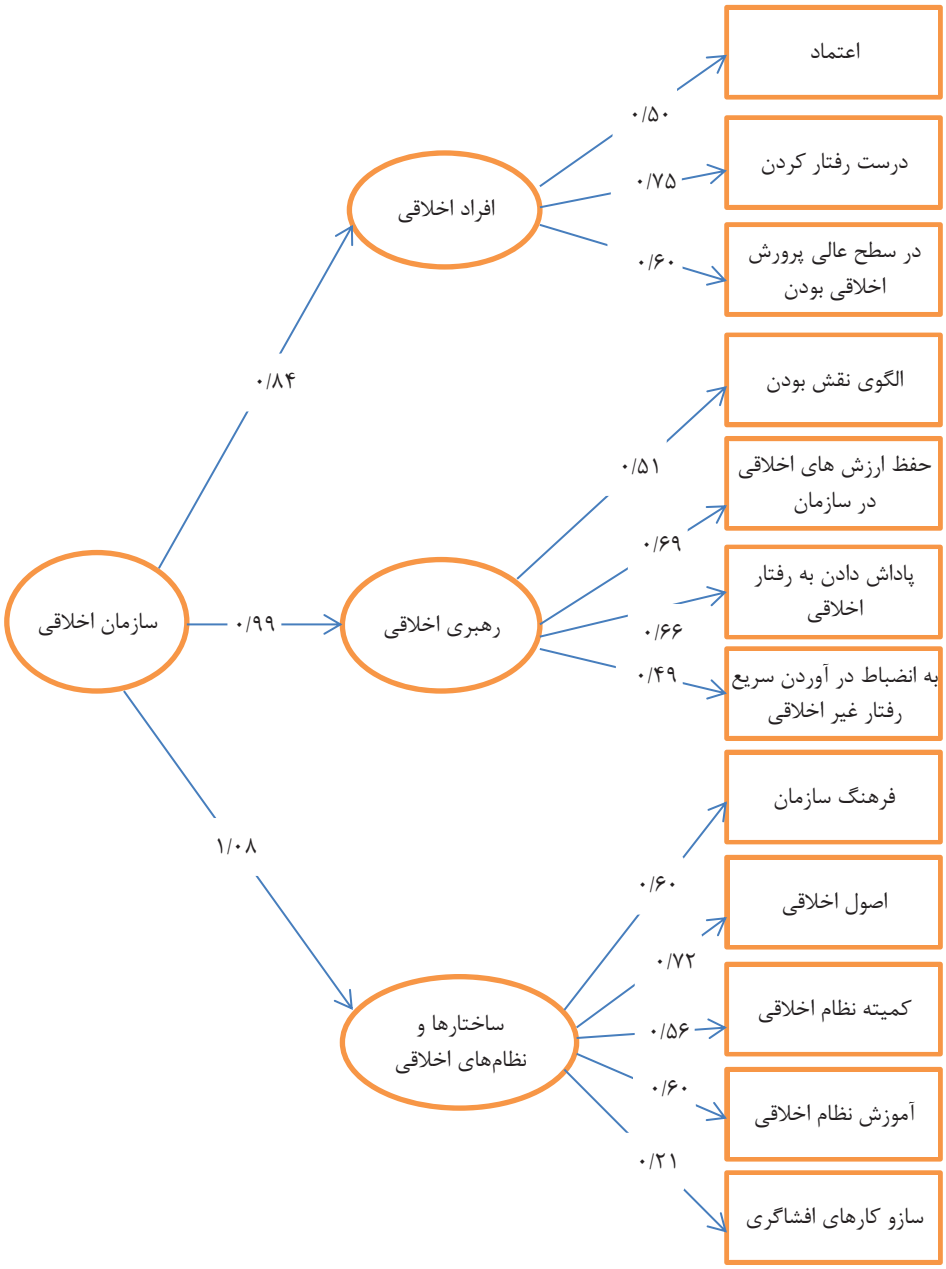
در تحلیل عاملی تاییدی از قبل یک مدل و تئوری از پیش تعریف شده وجود دارد و محقق قصد بررسی این موضوع را دارد که آیا شواهد تجربی این تئوری را مورد حمایت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

قرار می‌دهند یا خیر. در تحلیل عاملی تاییدی محدودیت هایی را برای در نظر می‌گیریم؛ تعداد عوامل(متغیرهای مکنون) مشخص است و هدف بررسی ارتباط متغیرهای مکنون با متغیرهای مشاهده شده مربوطه است. این کار از طریق بررسی بارهای عاملی و معناداری آن ها(یا بررسی ضرایب تعیین) بین یک متغیر مکنون و متغیرهای مشاهده شده مربوطه صورت می‌گیرد. بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ و در حالت ایده آل بزرگتر از ۰/۷ مناسب هستند. تحلیل عاملی تاییدی در اصطلاح فرضیه محور یا تئوری محور است، یعنی بدنبال آزمون تئوری است. خروجی مدل‌های ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضریب مسیر است. ضریب مسیر عددی است که میزان تاثیر متغیرهای مکنون را بر هم نشان می‌دهد. برای تایید یا رد فرضیات تحقیق در مدل‌های ساختاری مقادیر تی یا سطح معنی داری مورد بررسی قرار می‌گیرد. بدین معنا که چنانچه این مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶ - باشند فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتایج تحلیل عاملی تاییدی (سلسله مراتبی) نشان داد که متغیر سازمان اخلاقی دارای سه بعد: افراد اخلاقی، رهبری اخلاقی، و ساختارها و نظام اخلاقی است. همچنین بعد افراد اخلاقی دارای سه مولفه: اعتماد، درست رفتار کردن با مردم، در سطح عالی پرورش اخلاقی بودن؛ بعد رهبری اخلاقی دارای مولفه‌های، الگوی نقش بودن، حفظ ارزش‌های اخلاقی در سازمان، پاداش دادن به رفتار اخلاقی، به انضباط سریع درآوردن رفتارهای غیر اخلاقی است. بعد ساختار هاو نظام اخلاقی دارای مولفه‌های: فرهنگ سازمان، اصول اخلاقی، کمیته نظام اخلاقی، آموزش نظام اخلاقی، سازو کارهای افشاگری است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]



شکل ۲. مقادیر ضریب مسیر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

جدول ۲. روایی و پایایی و مقدار ضرایب مدل نهایی تحقیق

ابعاد	مولفه	سوالات پرسشنامه	روایی همگرا(AVE)	پایایی متغیرهای مکنون(CR)	آلفای کرونباخ	ضریب تبیین(R^2)	بار عاملی	مقدار تی(T)	سطح معنی داری	نتیجه فرضیه
افراد اخلاقی	اعتماد	۷-۱	۰/۵۶	۰/۹۴	۰/۷۵	۰/۴۲	۰/۶۴	۸/۸۶	p<0.01	تایید
	درست رفتار کردن با مردم	۱۶-۸			۰/۸۶	۰/۷۳	۰/۸۵	۹/۵۳		تایید
	در سطح عالی پرورش اخلاقی بودن	۲۳-۱۷			۰/۷۸	۰/۵۷	۰/۷۶	۸/۸۷		تایید
متغیر سازمان اخلاقی					۰/۹۰	۰/۸۶	۰/۹۳	۹/۸۷		تایید
رهبری اخلاقی	الگوی نقش بودن	۲۹-۲۴	۰/۵۲	۰/۹۷	۰/۷۷	۰/۴۳	۰/۶۶	۹/۳۳		تایید
	حفظ ارزش‌های اخلاقی درون سازمان	۴۰-۳۰			۰/۸۸	۰/۶۸	۰/۸۳	۱۰/۷۵		تایید
	پاداش دادن به رفتار اخلاقی	۴۶-۴۱			۰/۷۸	۰/۵۴	۰/۷۳	۹/۰۱		تایید
	به انضباط درآوردن سریع رفتار غیر اخلاقی	۵۳-۴۷			۰/۸۰	۰/۳۶	۰/۶۰	۸/۹۰		تایید
متغیر سازمان اخلاقی					۰/۹۱	۰/۴۵	۰/۶۷	۱۰/۳۶		تایید
ساختارها و نظام‌های اخلاقی	فرهنگ سازمان	۵۸-۵۴	۰/۵۱	۰/۹۷	۰/۸۴	۰/۴۵	۰/۶۷	۹/۵۶		تایید
	اصول اخلاقی	۷۱-۵۹			۰/۹۲	۰/۸۵	۰/۹۲	۱۱/۱۸		تایید
	کمیته نظام اخلاقی	۸۰-۷۲			۰/۹۱	۰/۴۹	۰/۷۰	۸/۳۰		تایید
	آموزش نظام اخلاقی	۸۷-۸۱			۰/۹۱	۰/۴۹	۰/۷۰	۹/۰۳		تایید
	سازو کارهای افشاگری	۹۲-۸۸			۰/۸۳	۰/۰۵	۰/۲۳	۳/۱۴		تایید
متغیر سازمان اخلاقی					۰/۹۵	۰/۳۹	۰/۶۳	۹/۴۹		تایید

روایی همگرا زمانی وجود دارد که امتیازات به دست آمده از دو ابزار در مورد یک مفهوم، همبستگی زیادی داشته باشند یا سوالاتی که یک بعد را می‌سنجند همبستگی بالایی داشته باشند. روایی همگرا از طریق تحلیل عاملی تاییدی بدست می‌آید بدین صورت که زمانی که بارهای عاملی مربوط به سوالات پرسشنامه بالاتر از ۰/۵ باشند یا مقدار متوسط واریانس استخراجی (AVE) بیشتر از ۰/۵ باشد، روایی همگرا وجود دارد. همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود مقدار روایی همگرا متغیر سازمان اخلاقی و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

ابعاد آن مورد تایید است. بیشترین بار عاملی در بعد افراد اخلاقی مربوط به درست رفتار کردن با مردم، در بعد رهبری اخلاقی، حفظ ارزش‌های اخلاقی درون سازمان و در بعد ساختارها و نظام‌های اخلاقی، مولفه اصول اخلاقی است. شاخص‌های برازندگی مدل نشان می‌دهد که مدل دارای برازندگی عالی است (بسیار متناسب است).

جدول ۳. مقادیر برازش مدل

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X^2/df [1]	$X^2/df \leq 3$	۱/۷۲	تایید مدل
RMSEA [2]	RMSEA<0.09	۰/۰۶	تایید مدل
GFI [3]	GFI>0.9	۰/۹۵	تایید مدل
AGFI	AGFI>0.85	۰/۹۰	تایید مدل
CFI [4]	CFI>0.90	۰/۹۸	تایید مدل
IFI [5]	IFI>0.90	۰/۹۸	تایید مدل

نتیجه گیری

افراد اخلاقی با سازمان اخلاقی رابطه معنی داری دارد، به این معنا که افراد موقعی می‌توانند سازمان اخلاقی را تشکیل دهند که این ویژگی‌ها را دارا باشند. نتایج تحقیق کوهان (۲۰۰۲) مطابق نتیجه تحقیق است. و به نظر می‌رسد سازمان منطقه ویژه اقتصادی به دلیل دور بودن از دفتر مرکزی در تهران، فاصله داشتن کارکنان از خانواده هایشان، درک اهمیت اهداف ملی و اقتصادی سازمان،حضور مداوم مدیران ارشد در منطقه و پیگیری کردن آنان از عملکرد ماهانه از سوی مدیران و ارتباط مستمر کارکنان و مدیران با یکدیگر به این بعد اهمیت فراوانی می‌دهد. رهبری اخلاقی با سازمان اخلاقی را بطه معنی داری دارد، به این معنا که سازمان اخلاقی موقعی تشکیل می‌شود که رهبری اخلاقی باشد و به نظر می‌رسد در سازمان منطقه ویژه اقتصادی رهبران مقید به

1. Chi square divided to degree of freedom
2. Root mean square error of approximation
3. Goodness of fit index
4. Comperation fit index
5. Inceremental fit index

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

اصول اخلاقی هستند، و با رعایت کامل آن و ایجاد رابطهٔ خوب با کارکنان می‌توانند الگوی نقش آنان باشند. این نتیجه با نتیجه تحقیق تروینو و هریسون (۲۰۰۵) و فرهادی و برخورداری (۱۳۹۲) همخوان است. ساختارها و نظام‌ها با داشتن این ویژگی‌ها سازمان اخلاقی را تشکیل می‌دهند و به نظر می‌رسد در سازمان منطقه ویژه اقتصادی عوامل زیر در تایید این فرضیه مؤثر باشد: ضوابط کنترلی صنعت نفت که در سازمان منطقه ویژه اقتصادی اعمال می‌شود، ضوابط حفاظت محیط زیست، توجه به مقررات موجود و تاکید بر رعایت آنها، وجود تنوع فرهنگی کارکنان که برای ادارهٔ آنان روش هایی اعمال می‌شود که از تعارض‌های احتمالی جلوگیری می‌کند. اعتماد مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری افراد اخلاقی است و به نظر می‌رسد کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی به دلیل دور بودن از خانواده هایشان و غیربومی بودن اکثر آنها نیاز دارند که بیشتر به یکدیگر اعتماد کنند زیرا زندگی روزانه با همکاران و مدیران، و روابط صمیمانه‌ای که این شرایط بین آنها ایجاد کرده است، عامل مهمی در ایجاد اعتماد بین همکاران و بین کارکنان و مدیران است. اعتماد به طور مستقیم بر افراد اخلاقی و غیرمستقیم بر سازمان اخلاقی تاثیر می‌گذارد، که منطبق با نتیجه تحقیق کرم دخت(۱۳۹۱) است. درست رفتار کردن با مردم مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری افراد اخلاقی است که همخوان با تحقیق کاتبی(۱۳۹۱) است. و به نظر می‌رسد سازمان منطقه ویژه اقتصادی به دلیل حضور مداوم مدیران ارشد در منطقه و پیگیری کردن مستقیم عملکرد ماهانه کارکنان، و تضمین اجرای تعهدات ویژه سازمان نسبت به کارکنان، و حتی به کارکنان قراردادی موجب امنیت خاطر کارکنان شده است، برای نمونه به علت امکانات مالی مناسب، در شرایط اقتصادی مختلف به سرعت نیروی انسانی را تعدیل نمی کنند این مؤلفه اهمیت ویژه‌ای دارد. درست رفتار کردن با مردم به طور مستقیم بر افراد اخلاقی و غیرمستقیم بر سازمان اخلاقی تاثیر می‌گذارد. در سطح عالی پرورش اخلاقی بودن به طور مستقیم بر افراد اخلاقی و غیرمستقیم بر سازمان اخلاقی تاثیر می‌گذارد، نتیجه تحقیق (اینگرید نود، ۲۰۰۴) با این نتیجه مطابقت دارد. به نظر می‌رسد که نتیجهٔ کار سازمان منطقه ویژه اقتصادی به قدری برای مدیران عالی صنعت نفت اهمیت دارد که موجب شده است اولا غالب اعضای هیات مدیره در منطقه حضور داشته باشند، ثانیا این مدیران در ارتباط مستمر با کارکنان قرار گیرند، ثالثا مراقبت دایمی داشته باشند که کارکنان هم از نظر روابط سازمانی و هم از نظر روابط شخصی معیارهای سازمانی و اخلاقی را رعایت کنند. الگوی نقش بودن مؤلفه مناسبی برای

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

اندازه گیری رهبری اخلاقی است، نتیجه تحقیق (اینگرید نود، ۲۰۰۴) منطبق با این نتیجه است. سازمان منطقه ویژه اقتصادی به دلیل پیروی کردن نسبتا دقیق از قوانین و مقررات ویژه صنعت نفت، و کنترل مدیران از سوی نهادهای نظارت کننده (مانند دیوان محاسبات کل کشور و بازرسی کل کشور و علاوه بر آن بازرس قانونی که توسط سازمان حسابرسی انتخاب می‌شود تا هر ساله کلیه عملکرد سازمان را مورد بررسی قرار دهد و هرگونه تخلف از قوانین و مقررات صنعت نفت و کشوری را گزارش دهد) معمولا رفتار مدیران بسیار تحت نظر است، مدیران تلاش می‌کنند وظیفه ی خود را درست انجام دهند و به همین دلیل معمولا مدیران الگوی نقش مناسبی برای کارکنان به شمار می‌آیند، اگرچه به دلیل کمبود بودجه نمی توانند هزینه‌ای برای به نمایش گذاشتن ارزش‌ها در سازمان صرف کنند. تلاش رهبر در حفظ ارزش‌های اخلاقی در سازمان با رهبری اخلاقی و غیرمستقیم با سازمان اخلاقی ارتباط دارد. نتیجه تحقیق (اینگرید نود، ۲۰۰۴) با این نتیجه سازگاری دارد. رهبر با اثر گذاشتن بر فرهنگ سازمان و برقراری ارتباط با کارکنان در اخلاقی شدن سازمان اثر مهمی می‌گذارد. ولی تاثیر آن در اندازه گیری رهبری اخلاقی بسیار کم است به این معنا که حفظ ارزش‌های اخلاقی در سازمان مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری رهبری اخلاقی است ولی در سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی به نظر می‌رسد به علت اینکه مدیران مدام در حال رفت و آمد بین تهران و ماهشهر هستند فرصت کمی برای ارتباط برقرار کردن با کارکنان دارند، و در این فرصت‌های محدود به دلیل نداشتن امکان برقراری مراسم مناسب، تشکیل تیم‌های کاری، و عدم برگزاری گردهمایی‌ها و سمینارها، به نظر می‌رسد شرایط حفظ ارزش‌های اخلاقی در این سازمان محدود باشد. پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری رهبری اخلاقی است. نتیجه تحقیق کاتبی(۱۳۹۱) مطابق این نتیجه است. اگرچه تاثیر این مؤلفه بر رهبری اخلاقی به علت اعتقاد کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی به اینکه پاداش موجب رفتار اخلاقی می‌شود زیاد است، اما به نظر می‌رسد در این سازمان به کارکنان متفاوت پاداش‌های یکسانی تعریف شده است که در ترغیب رفتار اخلاقی چندان اثری ندارد. به انضباط در آوردن سریع رفتارهای غیراخلاقی مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری رهبری اخلاقی است. این نتیجه با تحقیق کاتبی(۱۳۹۱) و (اسمال،۲۰۰۶) سازگار است. سازمان منطقه ویژه اقتصادی به دلیل حساس و مهم بودن شرایط کاری و منطقه‌ای و ضرورت اجرای بخشنامه دقیق و منظم صنعت نفت، با تاسیس کمیته‌های تخلفات اداری انضباطی هم در ماهشهر و هم در

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

تهران، کنترل دقیق مدیران و برخورد جدی آنان عواملی هستند که به سرعت مانع از رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان می‌شوند و این کمک بزرگی به رهبری اخلاقی سازمان است. فرهنگ سازمان مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری ساختارها و نظام‌های اخلاقی است که با نتیجه تحقیق (دابنی، ریتچی و زربی، ۲۰۰۰) و کاتبی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. و به نظر می‌رسد که سازمان منطقه ویژه اقتصادی به دلیل تنوع فرهنگی فراوان و به کارگیری کارکنان بومی و غیربومی در نمادسازی فرهنگی چندان توفیقی ندارد، ولی به دلیل تاثیر عملکرد سازمان در تولید ملی و تحقق اهداف ملی، و تاکید دیوان محاسبات در حسابرسی‌های مختلف این سازمان در واقع ملی بودن اهداف به ارزشی فرهنگی تبدیل شده است که موجب ارتباط مناسب آن با ساختارها و نظام‌های اخلاقی شده است. اصول اخلاقی مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری ساختارها و نظام‌های اخلاقی است که همخوان با نتیجه تحقیق (کاتبی(۱۳۹۱) است و به نظر می‌رسد که در بخشنامه‌ها ودستورالعمل‌های سازمان منطقه ویژه اقتصادی به طور مستقیم به این اصول که عبارتند از رعایت اصول حفاظت محیط زیست، احکام مربوط به مسئولیت‌های کارکنان و مدیران ارشد و احکامی در مورد کیفیت و بهره وری، توجه به محیط استانداردهای کاری، تبیین احکام اخلاقی و مانند آن اشاره شده است و اجرای این اصول جزو اهداف اصلی به شمار می‌رود بنابراین این نتیجه گرفته می‌شود که این مؤلفه اهمیت فراوانی دارد. کمیته مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری ساختارها و نظام‌های اخلاقی است. این نتیجه منطبق با نتیجه تحقیق کاتبی(۱۳۹۱) است. در ساختار سازمان منطقه ویژه اقتصادی به تشکیل این کمیته اشاره شده است ولی به دلیل شفاف نبودن علت وجود کمیته و وظایف آن، و عدم پیش بینی بودجه کافی برای تاسیس آن، این کمیته با ویژگی‌های تعیین شده تشکیل نشده است، اما در سازمان مرکزی در تهران دو کمیته تخلفات اداری و انضباطی و در منطقه اداره حراست، وظایف کمیته نظام اخلاقی را اجرا می‌کنند. پاسخ دهندگان با وجود چنین کمیته‌ای در ساختار سازمان موافقند، ولی با عملکرد فعلی آن چندان موافق نیستند. آموزش مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری ساختارها و نظام‌های اخلاقی است، این نتیجه به تحقیق کاتبی(۱۳۹۱) سازگاری دارد و به نظر می‌رسد که در بخشنامه‌های سازمان منطقه ویژه اقتصادی به آموزش نظام اخلاقی اشاره شده است ولی احتمالا به دلیل پیگیری نکردن مدیران و عدم پیش بینی بودجه لازم برای اجرای آن به این مؤلفه اصلا توجهی نشده است. سازوکارهای افشاگری مؤلفه مناسبی برای اندازه گیری ساختارها و نظام‌های

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

اخلاقی است و به نظر می‌رسد که در دستورالعمل‌های سازمان منطقه ویژه اقتصادی افشاگری پیش بینی نشده است.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به یافته‌های این پژوهش راه حل‌ها و پیشنهادهای زیر برای افزایش اخلاقی شدن و بهبود وضعیت موجود ابعاد و مولفه‌ها ی اخلاق سازمانی سازمان ارائه می‌شود:

پیشنهاد در زمینه **افراد اخلاقی**: تشویق مدیران در مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها، تشویق کارکنان در ارزش نهادن به ارزش‌های شخصی نسبت به انتظارات دیگران. **رهبری اخلاقی**: تاکید به رهبران در مورد سرمشق بودن رفتارشان در سازمان، یادآوری کردن مداوم به مدیران که در تصمیم گیری هایشان از ارزش‌های سازمان استفاده کنند، درنظر گرفتن بودجه برای به نمایش گذاشتن ارزش‌ها برای مدیران و کارکنان، ابلاغ مداوم و کامل اهداف و ارزش‌های سازمان به کارکنان و مدیران، تدابیری مناسب برای القای تمایل کارکنان به اجرای ارزش ها، برگزاری مداوم گردهمایی، سمینار درباره ی ارزش‌های اخلاقی، ارزش قایل بودن مدیران برای توانایی‌ها و استعدادهای کارکنان، اعطای پاداش در ازای اجرای کامل ارزش‌های اخلاقی مشخص و اعلام شده سازمان. **ساختارها و نظام اخلاقی**: نمادسازی برای فرهنگ‌های متفاوت، افزایش استفاده از ابزارهای تخصصی حفاظت محیط زیست در سازمان، ایجاد واحدی در سازمان برای تفسیر و انتقال و داوری اصول اخلاقی به کارکنان، انتخاب افرادی مناسب برای هدایت کارکنان در جهت اجرای اصول اخلاقی، برگزاری دوره‌های آموزش سازمان، استفاده از روش‌های موثر جهت آموزش ارزش‌ها اخلاقی و استانداردهای رفتاری به کارکنان و مدیران، رواج فرهنگ افشاگری به عنوان مثال ذکر شدن آن در خط مشی‌های سازمان، ایجاد خطوط ارتباطی و یا تلفنی مشخص و محرمانه برای افشاکردن انحرافات، حمایت سازمان از افشاکنندگان انحرافات. **درست رفتار کردن با مردم**: پارتی بازی نکردن در تصمیم گیری ها، پذیرش دیدگاههای مخالف، مدیران برای برقراری ارتباط با کارکنان و شنیدن حرف‌های آنها و حل مشکلات کاری وقت اختصاص دهند. **در سطح عالی پرورش اخلاقی بودن:** مدیران به کارکنان فرصت مشارکت در تصمیم گیری‌ها دهند و در تصمیم گیری‌ها به نیازهای کارکنان اهمیت دهند، تشویق کارکنان به تفکر بیشتر. **حفظ ارزش‌های اخلاقی در سازمان**: برگزاری مراسم نمایشی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

برای نشان دادن ارزش ها، برگزاری جلسات آموزش تیمی برای ارزش‌های اخلاقی. **پاداش دادن به رفتار اخلاقی:** عدم تبعیض در اعطای پاداش یکسان به کارکنان، اعطای پاداش‌های برانگیزاننده، مشارکت در تصمیم گیری به عنوان پاداش، اعطای مسئولیت بیشتر به عنوان پاداش. **فرهنگ سازمان** : صمیمیت کارکنان و حمایت از یکدیگر، فداکاری بیش از تعهد در انجام وظایف، تعیین ارزش‌های مشترک توسط کارکنان متخصص و ماهر. **اصول اخلاقی:** توجه مدیران به منافع بلند مدت افراد، توجه مدیران به حداکثر سودمندی برای بیشترین افراد، صدور بخشنامه اخلاقی در سازمان، توجه و رعایت حقوق اساسی و آزادی افراد. **کمیته اخلاقی:** ایجاد واحدی در سازمان برای تفسیر و انتقال اصول اخلاقی، ایجاد مراکز مشاوره در سازمان برای کمک به مسائل اخلاقی کارکنان، ایجاد واحدی در سازمان برای داوری در مورد سرپیچی‌های مشکوک اصول اخلاقی. **آموزش نظام اخلاقی**: برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان و مدیران، استفاده از مجلات و سایر منابع برای آموزش، انتخاب مسئولان و مدرسان مناسب واجد شرایط برای اجرای برنامه‌های آموزشی. **سازو کارهای افشاگری**: وجود خطوط ارتباطی مشخص و محرمانه برای افشا کردن انحرافات نظام اخلاقی، حمایت از افشاگری کارهای غیر اخلاقی و امنیت شغلی داشتن افراد افشاگر.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

منابع:

۱. الوانی، سید مهدی، حسن‌پور، اکبر، داوری، علی(۱۳۸۹)، تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، **اخلاق در علوم و فناوری**، سال پنجم، شماره ۳ و ۴.

۲. پالمر، مایکل (۱۳۸۵)، «**مسائل اخلاقی**»، ترجمه علی رضا آل بویه، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

۳. خزنی، صبریه و همکاران(۱۳۹۲)، جو اخلاق سازمانی واقعی و ایده آل از دید پرستاران، **مجله اخلاق و تاریخ پزشکی**، سال ششم، شماره ۲.

۴. خاوری، سید مهدی (۱۳۸۶)، تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران و منطقه، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

۵. دفت، ریچارد. ال(۱۳۷۸)، «**مبانی تئوری و طراحی سازمان**» ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی،تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۶. دفت، ریچارد (۱۳۸۷)، «**عصر جدید مدیریت**»، ترجمه طاهره فیضی و محمد علی سرلک، جلد اول، نشر گستره.

۷. رابینز، استیفن پی (۱۳۷۸)، «**مبانی رفتار سازمانی**»، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران : دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ سیزدهم.

۸. زاهدی، شمس السادات وهمکاران (۱۳۸۳)، «**فرهنگ جامع مدیریت**»، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ سوم.

۹. شعاری نژاد، علی اکبر(۱۳۷۵)، «**فرهنگ علوم رفتاری**»، انتشارات امیرکبیر.

۱۰. شیروانی، علیرضا، جهانگیر فرد، مجید، صنعتی گر، هدا، احمدی، کبری (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و سازمان یادگیرنده، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت**، سال ششم، شماره ۲۳.

۱۱. ظهیری، آزیتا، بابا میری، محمد، ارشدی، نسرین، نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۳). متغیرهای شخصیتی و سازمانی به‌عنوان پیشبینی‌های رهبری اخلاقی، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال نهم، شماره ۳.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

۱۲. عطاریان، سعید (۱۳۸۶)، رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۳. عظیمی، حسین، نورعلی دخت، حمید، جلیلوند، آمنه (۱۳۹۱). فلسفه اخلاق سازمانی و تصمیم گیری اخلاقی در سازمان ها، سومین همایش ملی سهروردی با موضوع اخلاق کاربردی دانشگاه زنجان.
۱۴. فرهادی، محمد، برخورداری، زینب (۱۳۹۲)، نسبت ارزش‌های سازمانی و اخلاق سازمانی، **پژوهش نامه اخلاق**، شماره ۲۰، ص ۷۷.
۱۵. کاتبی، لیلا (۱۳۹۱)، اخلاق سازمانی و سازمان اخلاقی، **حسابداری: پیام بانک**، شماره ۱۵ و ۲۰، صص ۵۸ -۶۳.
۱۶. کرم دخت، رقیه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۵، صص ۱۱۵-۱۲۶.
۱۷. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۷)، اخلاق سازمانی؛ جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد، **فرهنگ مدیریت**، سال ششم، شماره ۱۷، ۶۳-۸۷.
۱۸. هادوی نژاد، مصطفی، شریفی اصل، منصور(۱۳۹۴). پیامدهای اعتماد بین فردی، به عنوان یک مولفه اخلاقی در سازمان، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال ۱۰، شماره ۲.

19. Appelbaum Steven & Deguire kyle & lay Mathieu (2005), "The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour", Corporate Governance, vol. 5, No.4, pp.43-55.
20. Baker, T.l & Hunt, T.G. & Andrews, M.C.(2006), Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizanship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values, Journal of Business Research, Vo.59, pp.849-857.
21. Buchanan,a.(2000), Ethical Decision Making,CCIC, Staff and Cornelius Von Baeyer,Ethics Review Committee(ERC)24-29.
22. Boke,n &Mulderd.f. (2009),The Downwarcdd Effect of Ethics In the Value Chain :A single case study in the Swedish FPP Industry, University of Halmstad School of Business and EngineeringMaster of Science International Marketing.
23. Cardy Robert & Selvarajan T. (2006), "Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias", **Journal of managerial psychology**, vol. 21, No.1, pp. 52-72.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

24. Carolyn, E., chris, M.(2007), Implication of organizational Ethice to healthcare, management froum, **Journal of Business ethices**, No.42, pp.32-35.
25. Embse Thomas & Desai mayor & Desai Seema. (2004), " How well are Corporat ethics codes and policies applied in the trenches? : key factors and conditions", Informantion Management Computer security, Vol. 12, No. 2, PP.146-153.
26. Connor, k.t.(2006), Assessing organizational ethics: measuring the gaps, Industrial and Commercial Training.vol. 3,pp148-155.
27. Crosbie, r.(2008), Who defines ethics in your organization? President.Tero,international, Inc.des Moines,lowa USA,PP.1-7.
28. Elias, R.Z,(2005), The Effect of corporate Ethical values on Accountants, perceptions of social Responsibility, The Journal of Applied Business Research, vol.21, pp 1-10., no.9, pp.1145-1161.
29. Fisher Josie & Bonn Ingrid.(2007). International strategies and ethics: exploring the tension between head office and subsidiaries, management Decision, vol.45
30. Gregory C., Petty Roger B., Hill, (2005), Work Ethic characteristics: perceived work Ethics o Supervisors and workers, Journal of industril Teacher Eduction, Vol.42, No.2.
31. Handlon,R.L (2009), The Departure of the Insurance Agent: The impact organizational commitment, organizational Justice, and Job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry, Dissertation presented in partial Fulfillment of the Requirements for the degree doctor of philosophy, Capella university.
32. Keriel, p. j.(2006), The relationship of morality, ethics and justice to quality of worklife, Australia : Southern Cross University, NSW.
33. Koonmee,k & virakul,b. (2007), Ethics, Quality of Work life, and Employee job-related outcomes: A surveyof HR and Marketing managers in Thai business, San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California, USA.
34. Korkmaz, T., & Arpaci, E.(2009), Relationship of organizational citizenship Behavior with Emotional Intelligence, procedia social and Behaviorl sciences, vol.1, pp.2432-2435.
35. Ingrid Naude.(2004), Factors impacting on ethical behavior in organizations, university of Pretoria.
36. Pennino,Clare M.(2004), Management and professional Ethics, **Journal of Business Ethics**, vol.41, pp.47-337.
37. Simpson, ch & Kirby,j.(2004), "Organizational Ethics and Social Justice in practice", Kluwer Academic Publishers.vol. 16, pp.274-283.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

38. Svensson Goran & wood Greg. (2003), "The dynamics of business ethics: a function of time and culture – cases and models", Management Decision, vol. 41, No. 4, pp.350-361.
39. Small,Mickael,w.(2006), Management development:developing ethical corporate culture in three organizations, Curtin Business School, Bentley, Australia.
40. Valentine, S., & Godkin, L., & Lucero, M.(2002), Ethical context orgniztionl commitment, and person-organization Fit, **Journal of Business Ethics**, Vol.41, pp.349-360.
41. Wetson Anthoy (2008), Creative problem solving in Ethics, oxford un. Press.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-08]