

رویکردهای نوین آموزشی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

سال پنجم، شماره دو، شماره پیاپی ۱۲، پائیز و زمستان ۱۳۸۹

ص ۱-۲۲

## بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان

محمد نجفی، استادیار دانشگاه اصفهان

مهدی کریمی، مدرس مؤسسه آموزش عالی (غیر انتفاعی) راغب اصفهانی\*

Esfahan685@yahoo.com

علی قهرمانی فرد، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

سید مرتضی رضوانی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بود. روش پژوهش توصیفی (همبستگی) بوده، جامعه مورد مطالعه شامل ۳۳۵ نفر از کارکنان شش ناحیه آموزش و پرورش شهر اصفهان بود که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه تعداد ۲۰۵ نفر از کارکنان انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه بود: اولی مربوط به جو اخلاقی در سازمان، دارای ۲۹ سوال و نُه بعد توسط ویکتور و کالن (۱۹۸۷) و پرسشنامه دوم مربوط به رضایت شغلی، دارای ۲۰ سؤال که توسط لی (۲۰۰۰)، با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت ساخته شده‌اند، استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ در جو اخلاقی (۰/۷۶) و رضایت شغلی (۰/۸۷) به دست آمد. برای تعیین میزان همبستگی بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که جو نفع شخصی با رضایت شغلی رابطه داشت ( $P < 0/05$ ). و ابعاد منفعت سازمان و کارایی، دوستی، اخلاق شخصی و رویه‌های سازمانی هیچ رابطه‌ای با رضایت شغلی نداشتند ( $P > 0/05$ ). همچنین، جو علائق تیمی، مسئولیت اجتماعی و قوانین و کدهای حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی داشته است ( $P < 0/05$ ).

**واژه‌های کلیدی:** جو اخلاقی، جو خودخواه، جو خیرخواه، جو اصولی، رضایت شغلی، اداره آموزش و پرورش

\* نویسنده مسئول

## مقدمه

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جوّ اخلاقی<sup>۱</sup> است که تاثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد (السی و آلپکان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی که در سازمان کار می‌کنند یا در شرایط پرخطر کار می‌کنند، حمایت می‌کند (اوپارا و واین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). فهم ارتباط بین جوّ اخلاقی و شرایط و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد. با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی، عملکرد سازمانی از طریق رضایت کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند آن را برای خود مناسب دریافته‌اند و احتمالاً در افزایش رضایت آنها تاثیرگذار است. همان‌طور که کوه و بو<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) این نتایج را بیان کرده‌اند: پژوهش در مورد رفتار اخلاقی در سازمان‌ها اهمیت فراوانی دارد، زیرا درک مدیران را از عواملی که در ارتباط با اخلاق سازمانی و تصمیم‌گیری اخلاقی هستند، افزایش می‌دهد. در سطح سازمانی نتایج پژوهش ارتباط بین رفتار اخلاقی و عملکرد سازمانی را مشخص کرده و در سطح فردی نتایج، ارتباط بین رفتارهای اخلاقی کارکنان با رضایت شغلی، استرس، انگیزش، تعهد، عملکرد و رضایت مشتری را نشان می‌دهد.

مسئولینی که در بخش خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنان ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سال‌های اخیر مورد انتقادات فراوانی قرار گرفته‌اند. رفتار غیر اخلاقی، پارتی بازی، وفادار نبودن به سازمان و توجه به منافع فردی، پیروی نکردن از قوانین و مقررات مأموران دولتی، همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته

1- ethical climate

2- Elci & Alpkan

3- Okpara & Wynn

4- Koh & Boo

و دولتها سعی کرده‌اند برنامه‌هایی را جهت بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند. سازمان آموزش و پرورش از جمله مراکز دولتی بوده که به عنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می‌کند و مهم‌ترین رسالت آنان ترویج و توسعه دانش و آموزش افراد برای بدست گرفتن مشاغل در جامعه است. بنابراین، انتظار می‌رود که تا حدودی جو اخلاقی این سازمان مناسب بوده و در ارتباطات، روحیه، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان تاثیرپذیر باشد. مسلماً جو اخلاقی نامناسب می‌تواند در رفتار کارکنان تاثیر گذاشته، مدیریت سازمان را با بحران مواجه کند. لذا ضرورت دارد سازمان آموزش و پرورش بیشتر از هر سازمان دیگری مورد توجه قرار گیرد و برنامه‌هایی برای ارتقا و رشد اخلاقی این سازمان طرح ریزی شود. تحقیق حاضر به دنبال این مطلب است که مشخص کند بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در سازمان آموزش و پرورش چه رابطه‌ای برقرار است و کدام بُعد از جو اخلاقی بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی دارد.

### جو سازمانی

جو اخلاقی جزئی از جو عمومی سازمان است. طبق نظر ویکتور و کالن<sup>۱</sup> (۱۹۸۷)، جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می‌کند. ویکتور و کالن<sup>۲</sup> (۱۹۸۸)، چارچوبی برای اندازه‌گیری ادراک کارکنان از جهت‌گیری اخلاقی با ترکیب کردن ساختارهای نظری از رشد شناختی، نظریه اخلاقی و مکان‌های تجزیه و تحلیل ارائه کردند. آنان یافته‌های خود را از تحقیق کلبرگ<sup>۳</sup> (۱۹۶۹) بدست آوردند. او نشان داد توانایی شناختی افراد برای دلایل اخلاقی در حال رشد است و جو اخلاقی یا محیط مرحله بالاتر که از سوی جمع ایجاد می‌شود تعدیل‌دهنده قدرتمندی در این فرایند است (مالوی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). جو اخلاقی به عنوان چارچوبی برای ایجاد و تقویت هنجارهای قابل قبول، ارزش‌ها و عقایدی است که ممکن است با این دیدگاه نهادی که "کارها چطور باید انجام شود"، مرتبط شود (السی و آلپکان ۲۰۰۹). به نظر می‌رسد که اگر جو اخلاقی در یک سازمان همراه با وجدان‌کاری، عقلانیت، دین‌باوری، وجود فرهنگ دینی

1- Victor & Cullen

2- Kohlberg

3- Malloy

و اجتماعی و گزینه‌هایی از این قبیل باشد، کارکنان شرایط مطلوبی را دنبال خواهند کرد که بدین‌سان ایجاد و تقویت ارزش‌ها در سازمان نهادینه‌تر خواهد شد.

سه بُعد اصلی نظریه اخلاقی ویکتور وکالن به موازات الگوی کلبرگ (۱۹۶۹)، (پیش قراردادی، قراردادی، فوق قراردادی) ایجاد شده است، که شامل خود محوری<sup>۱</sup> (لذت جویی<sup>۲</sup>)، خیرخواهی<sup>۳</sup> (سودمند گرایی<sup>۴</sup>) و اصولی<sup>۵</sup> (اخلاق شناسی<sup>۶</sup>) است (مالوی، ۱۹۹۹). کلبرگ (۱۹۶۹) معتقد است که رشد اخلاقی اساساً نشأت گرفته از استدلال اخلاقی است که در طی مراحل مختلف شکل می‌گیرد. وی در واقع ادامه دهنده و تکمیل کننده نظریه رشد اخلاقی پیازه است. او از تحقیقات خود به این نتیجه رسید که رشد قضاوت اخلاقی بتدریج و به ترتیب در سه سطح (که هر سطح دارای دو مرحله است) صورت می‌گیرد. این سطوح سه گانه اخلاقی عبارتند از: ۱. استدلال پیش قراردادی<sup>۷</sup>: که در این سطح فرد هیچ یک از ارزش‌های اخلاقی را در خود درونی نکرده است؛ ۲. استدلال قراردادی<sup>۸</sup>: که در این سطح فرد تابع هنجارهای درونی شده‌ای است که اساساً از جانب دیگران و محیط به او تحمیل می‌شود. ۳. استدلال فوق قراردادی<sup>۹</sup>: در این سطح استدلال اخلاقی به طور کامل در فرد درونی شده است (لطف آبادی، ۱۳۸۰). ویکتور وکالن، نه نوع جو اخلاقی بر اساس نظریه اخلاقی و موقعیتهای قابل بررسی مطرح کردند. سه نظریه اخلاقی: خود محور، خیرخواه و اصولی در تعامل با سه مرکز تحلیل 'فردی'<sup>۱۱</sup>، 'محلی'<sup>۱۲</sup> و 'جهانی'<sup>۱۳</sup> (در واقع مراکزی هستند که افراد در آنجا حضور دارند یا با توجه به آن مرکز تصمیم‌گیری می‌کنند)، نه نوع جو اخلاقی را شکل داده‌اند. هر نه

1- egoism

2- hedonism

3- benevolence

4- utilitarianism

5- principled

6- deontology

7- pre- conventional reasonig

8- conventional reasonig

9-post- conventional reasonig

10- locus of analysis

11- individual

12- local

13- cosmopolitan

بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی... / ۵

نوع جوّ اطلاعات مناسبی را درباره ادراکی که در رفتار سازمانی تاثیر گذار است، فراهم می کنند (شکل ۱).

مراکز قابل بررسی

	فردی	محلی	جهانی
جو اخلاقی { خود محوری خیر خواه اصولی	نفع شخصی ابزارگرا	منفعت سازمان ابزارگرا	کارایی دلسوز
	دوستی دلسوز	علاقه تیمی دلسوز	مسئولیت اجتماعی دلسوز
	اخلاق شخصی استقلال	قوانین و رویه های سازمانی نقش‌ها	قوانین و کدهای حرفه ای حرفه ای

۱ (۲۰۰۸) شکل ۱: ابعاد جوّ اخلاقی ویکتور و کالن (۱۹۸۸)، به نقل از دبرا و شریل

نخستین نظریه ای که در اینجا بررسی می شود "خودمحوری" است. خودمحوری به عنوان توجه به نیازها و ترجیح دادن مالکیت شخصی، سازمان یا سیستم اجتماعی بزرگتر تعریف می شود، که تحت تاثیر منافع شخص، سازمان و یا افزایش اثربخشی برای سازمان است. در این جوّ اشخاص ممکن است تصمیماتی بر اساس آنچه برای خودشان بهترین است، بدون توجه به تاثیر آن در دیگران بگیرند (ویکتور و کالن، ۱۹۹۸). البته، باید در نظر داشت که واژه «بهترین» برای افراد مختلف مفاهیم متفاوتی دارد که افراد در این صورت بسته به شرایط حاکم و هنجارها، جوّی را که مساعد با شرایط خودشان باشد، انتخاب می کنند. خود محوری رفتار شخصی را بر اساس جستجو کردن لذت‌های بزرگ و دوری از درد و رنج فردی رشد می دهد.

جو خود خواهی اشخاص را برای تصمیمات بر اساس نیازهای شخصی و توجه حداقلی به آیین نامه‌های سازمان یا حتی قوانین هدایت می‌کند (بارنت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸).

دومین نظریه اخلاقی، "خیر خواهی" است. یک جو خیر خواه، جوی است که بر امور ذاتی از تمایلات فردی تأکید می‌کند و نیازمند افرادی است که تاثیر عملکردها و تصمیم‌گیری‌های خود بر دیگران را مورد توجه قرار دهند. این جو شامل رفتاری است که بیشترین لذت و کمترین رنج را برای افراد بیشتری که شامل گروه‌کاری، سازمان و جامعه است، فراهم می‌کند (مالی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳؛ به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸)؛ بسیاری از عملکردها و تصمیم‌گیری‌های افراد، دیگران را تحت تأثیر مستقیم و غیرمستقیم قرار خواهد داد که البته، به نوعی در صورت صحیح و قابل اجرا بودن به خدمت به مردم و رفع مشکلات عموم خواهد پرداخت. خدمت به مردم از ارزش‌های اخلاقی است که در بحث جو اخلاقی و سیره گذشتگان به آن بسیار سفارش شده است. ویکتور و کالن ملاک خیر خواه را به عنوان توجه به دوستی، علاقه تیمی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی شناسایی کردند. جو خیر خواه توجه را به گروه‌های کاری، اعضای سازمان، مشتریان و همه سهامداران معطوف می‌دارد (بارنت، ۲۰۰۰، به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸). اصول دینی نیز ملاک خیر خواه بودن را توجه به شرایط و مواردی می‌داند که در آن صلاح و مصلحت دنیوی و اخروی افراد در آن لحاظ شده باشد.

تئوری سوم اخلاقی به عنوان "اصولی" شناخته شده است. ویکتور و کالن این جو را با این عنوان که شخص تحت تاثیر ارزش‌های هدایت شده، نقش‌ها و رویه‌های سازمان، سیستم‌های قانونی یا استانداردهای حرفه ای است، تعریف کردند. تصمیم‌گیری در این جو بر اصول اخلاقی مبتنی بوده، تصمیم‌گیری بیشتر یک قضاوت به حساب می‌آید تا یک نتیجه و یا پیامد (دبرا، ۲۰۰۸). اصول اخلاقی در این جو هنجارهای نهادی و سازمانی را در برداشته، و با توجه به اعتقادات و باورهای جهان شمول افراد است. برای تعیین ابعاد جو اخلاقی، سه تئوری با مراکز قابل بررسی، تجزیه و تحلیل شده‌اند. این مراکز ابعادی را نمایش می‌دهد که در تصمیم‌گیری

1- Barrent

2- Mally

های محلی، شخصی و جهانی استفاده شده است. مراکز فردی، جهت گیری لذت جویانه را منعکس می کند. مراکز محلی، کارگروهی، تعهد فردی و سازمانی را نمایش می دهد و مراکز های جهانی ارجاع وسیعی از گروه یا سازمانها را ارائه می دهد (مالی، ۲۰۰۳، به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸).

از این نه نوع جو، ویکتور و کالن پنج بعد محوری از جو اخلاقی را که شامل ابزارگرایی<sup>۱</sup>، دلسوز<sup>۲</sup>، استقلال<sup>۳</sup>، نقش ها<sup>۴</sup>، قانون و کد<sup>۵</sup> است، ایجاد کردند. بعد اول به ابزارگرایی اشاره دارد؛ جایی که تئوری خود خواهی با مکان های قابل بررسی شخصی، محلی و جهانی که در کارکنان و سود سازمان<sup>۶</sup> متمرکز است در ارتباط است. جو ابزار گرایی به شکل محدود از رفتار با رویکرد خود محوری حمایت می کند. در این جو، علائق شخصی<sup>۷</sup> رفتار را هدایت می کند (دبرا و شریل، ۲۰۰۸).

به دلیل این خود محوری جو ابزارگرایی با فقدان توجه به ارزش های اخلاقی، حداقل احساس پاسخگویی درون فردی، تاکید بر کارایی یا کنترل هزینه، فقدان توجه به رفاه کارکنان و یک سیستم محرک نتیجه محور را به وجود می آورد (کوهن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۳). افراد در این جو به تاثیر تاثیر بیرونی قوانین، استانداردهای حرفه ای یا انتظارات مشتریان توجه نمی کنند. در علائق شخصی موارد روشنی از کلاه برداری و فریبکاری در یک محیط ابزارگرایی اتفاق می افتد (دبرا و شریل، ۲۰۰۸). اشخاصی که در محیطی صمیمی، همراه با جو غالب عاطفی کار می کنند، دوستی<sup>۹</sup>، مسئولیت اجتماعی<sup>۱۰</sup>، کارایی<sup>۱۱</sup> و علاقه تیمی<sup>۱۲</sup> را بالاتر از سود شخصی و سود

- 
- 1- instrumentality
  - 2- caring
  - 3- independence
  - 4- rules
  - 5-law & code
  - 6- company profit
  - 7- self Interest
  - 8- Cohen
  - 9- friendship
  - 10- social responsibility
  - 11- efficiency
  - 12- team interests

سود سازمانی در نظر می‌گیرند (السی و آلپکان، ۲۰۰۹). هنگامی که سازمان جو اخلاقی دلسوزانه دارد، تاکید بر رفاه دیگران با سیاست‌ها، رویه‌ها و استراتژی سازمان حمایت می‌شود. در این محیط نه فقط رویه‌ها و سیاست‌های سازمان جو را ارتقا می‌دهد، بلکه بیشتر اعضای گروه نیز با این روش رفتار می‌کنند (دبرا و شریل، ۲۰۰۸). بعد سوم جو اخلاقی نیز، "استقلال" نام دارد؛ جایی که خود انتخابی با مسلک‌های شخصی در ارتباط است. تصمیم‌گیری در این جو اشخاص را به استفاده عمیق عقاید اخلاقی شخصی<sup>۱</sup> برای تصمیمات اخلاقی، بدون در نظر گرفتن تاثیر بیرونی این تصمیمات تشویق می‌کند (بارنت، ۲۰۰۰؛ به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸). در بعد اخلاقی چهارم نقش‌ها، قوانین و رویه‌های سازمانی<sup>۲</sup> به کار گرفته شده را با توجه خاصی در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. در این جو، نقش‌ها و سیاست‌های سازمانی پایه‌ای برای رفتار هستند و تصمیم‌گیری اخلاقی را هدایت می‌کنند. جنبه‌های منفی این بُعد، نقش‌های ناآشکار و سیاست‌های درونی است که با قوانین و استانداردهای کارکنان در تضاد است و توجه کمی به دیگران در فرایند تصمیم‌گیری دارد (دبرا و شریل، ۲۰۰۸).

بعد پنجم جو اخلاقی، قانون و کدهای حرفه‌ای<sup>۳</sup> است؛ بر این اساس که افراد به اصول و موازین خارجی؛ همچون: قانون، کتاب انجیل و استانداردهای حرفه‌ای وفادارند (السی و آلپکان، ۲۰۰۹). جنبه منفی این بُعد، این است که افراد ممکن است نسبت به آثار اعمال خود بر دیگران بی‌توجه باشند، همان‌گونه که آثار یک انتخاب را بر خود و دیگران نادیده می‌گیرند (دبرا و شریل، ۲۰۰۸). در کشور ما احتمالاً اکثر افراد در درجه اول به موازین، اصول و قوانین دینی و اسلامی توجه می‌کنند، که بی‌شک این‌گونه اصول جزو شرایط خارجی هستند که بر قوانین و اصول حرفه‌ای تأثیر گذارند.

**رضایت شغلی:** به طور کلی، اکثر صاحب نظران بر این باور هستند که، رضایت شغلی احساسات مثبت فرد در مورد شغل خود است. در تعریفی مشابه، گراهام<sup>۴</sup> (۱۹۸۲)، رضایت شغلی را میزان احساسات مثبت یک فرد و نگرش‌های او نسبت به شغل خویش تعریف می‌کند.

1-personal morality

2-company rules and procedures

3-low and professional codes

4-Graham



در این زمینه بوتنداج و ویت<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، پیشنهاد می‌کنند که رضایت شغلی به دیدگاه و ارزیابی های افراد در مورد شغل بر می‌گردد و این دیدگاه بر اثر نیازها، ارزش ها و انتظارات قابل تغییر است. بنابراین، افراد شغلشان را بر اساس عواملی ارزیابی می‌کنند که از نظر خودشان مهم است.

رضایت به رابطه میان انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند. رضایت زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات مشخص، توافق و هم‌خوانی داشته باشد. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ خشنودی طرفین به وجود خواهد آورد. خشنودی تابع توافق و تعادل میان انتظارات و شرایط سازمان و پیش آمادگی‌ها و نیازهای شخصی فرد است. در حالتی که تعادل و تطابق داشته باشد، رفتار به طور همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود (طوسی، ۱۳۷۵).

رضایت شغلی می‌تواند ابعاد متفاوتی داشته باشد و هم می‌تواند به نگرش‌های کلی یک کارمند اشاره کند و هم به قسمت‌هایی از شغل یا حرفه او مربوط گردد؛ مثلاً احتمال دارد یک کارمند در سازمانی دارای رضایت شغلی کلی و عمومی بوده، به پیشرفت حرفه‌ای علاقه‌مند باشد، ولی در همان حال از برنامه مرخصی خودش در همان سازمان ناراضی باشد. نظریه‌های مختلفی درباره رضایت شغلی وجود دارد که مهم‌ترین آنها نظریه‌های برابری<sup>۲</sup>، گروه مرجع<sup>۳</sup> و انگیزشی بهداشتی هرزبرگ<sup>۴</sup> است.

**نظریه برابری:** احساسات و عکس‌العمل‌های کارکنان را به سیستم پاداشی سازمان ربط می‌دهد. بر طبق این نظریه کارکنان علاقه دارند که دریافت‌های خودشان را در برابر کارهایی که برای سازمان انجام داده‌اند. با دریافت‌ها و فعالیت‌هایی که دیگر همکارانشان در سازمان انجام داده‌اند بر اساس عدالت و انصاف داوری کنند (لاتام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

---

1-Buitendach& Witte

2-equity theory

3-refereve- group theory

4-Herzberg hygien- motivator theory

5-Latham

**نظریه گروه مرجع:** این نظریه به جای در نظر گرفتن خواستها، علائق و نیازهای افراد، دیدگاه‌ها و علایق گروه را مد نظر قرار می‌دهد (کورمن، ۱۳۸۱). گروه مرجع دید و نگرش شخص را از دنیا و نیز از چگونگی ارزشیابی او از پدیده‌های گوناگون در محیط تعیین می‌کند. بنابراین نظریه می‌تواند پیش‌بینی کرد که اگر شغلی علایق، خواستها و شرایط گروه مرجع را برآورده سازد شخص از آن خوشحال شده، آن را دوست خواهد داشت و اگر چنین نکند، به آن علاقه‌ای ندارد (احمدی، ۱۳۸۷).

نظریه انگیزشی بهداشتی هرزبرگ: این نظریه تحت نظریه‌های روابط انسانی است که نقش رضایت شغلی را در تعیین انگیزه افراد برجسته و روشن می‌سازد. در نظریه دو عاملی هرزبرگ دو دسته عوامل وجود دارند: یک دسته مربوط به احساس شادی در کار، نگرش در کار و نگرش خوب در کارکنان می‌شود که این عوامل به طور کامل به کار مربوط است و دسته‌ای دیگر مشوق‌های اولیه است که زمانی که احساس عدم شادی وجود داشته باشد، ظاهر می‌شود و به شرایط و موقعیت‌های بیرونی کار مربوط است. عوامل دسته اول (درونی): شناخت، موفقیت، امکان رشد، پیشرفت، مسئولیت و نفس کار است. عوامل دسته دوم (بیرونی): ارتباط با سرپرست، ارتباط با زیر دست، ارتباط با همکار، سرپرستی، مدیریت و سیاست‌های سازمان، شرایط کاری و عوامل زندگی شخصی است (تیتجن و میرف، ۱۹۹۸).

در زمینه جو اخلاقی و رضایت شغلی، عطاران (۱۳۸۶)، به بررسی رابطه اخلاق با رضایت شغلی در میان کارمندان بانک ملت در شهر قم پرداخت و نشان داد که بین جو اخلاقی حاکم بر سازمان و رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. همچنین، میان حمایت مدیران عالی سازمان از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

ضامنی، افرخعی و جابری مقدم (۱۳۸۸)، در مقاله‌ای به بررسی ارتباط بین جو اخلاقی تیم و تمایلات پرخاشگری ورزشی در بازیکنان نوجوان بسکتبال ۱۹-۱۳ ساله دسته اول و دوم باشگاه‌های شهر تهران پرداختند. نتایج نشان داد که بهترین پیش‌بین در احتمال وجود تمایل به پرخاشگری - چه در دختران و چه در پسران - ادراک ورزشکاران از معیارهای پرخاشگری

قبلی تیم‌شان است. معیارهای مربی برای تقلب و پرخاشگری، پیش بین مهمی برای تمایلات پرخاشگرانه در دختران بود، ولی در پسران این گونه نبود. این یافته‌ها تاثیری را که هم تیمی‌ها و مربیان در شکل دهی جو اخلاقی در تیم‌های ورزشی دارند، نشان می‌دهد. نتایج با تکیه بر نظریه تکامل اخلاقی کلبرگ و نظریه یادگیری اجتماعی باندورا به دست آمد. مجموع یافته‌ها، ضمن جانبداری از این دو نظریه، بارزترین مولفه جو اخلاقی مؤثر بر پرخاشگری ورزشکاران را، معیارهای پرخاشگری هم تیمی‌هایشان می‌دانند.

کوه و بو (۲۰۰۱)، در پژوهش خود با عنوان ارتباط بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان مدیران سازمانهای آموزشی سنگاپور، به این نتیجه رسیدند که بین جو خودمحوری و رضایت شغلی ارتباط منفی وجود دارد و جو خیرخواهی و اصولی، رابطه مثبت و معناداری را با رضایت شغلی نشان دادند.

در پژوهش دیگری، دایان<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، در تعیین رفتار اخلاقی مدیران بر اساس شغل، موقعیت و جو سازمانی در بین ۱۲۰ نفر از اعضای انجمن مدیران امریکا نشان داد که، اشخاص در دو بُعد جو سازمانی قانونی و کدهای حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی را بیشتر دوست دارند تا ابعاد دیگر جو اخلاقی، همچنین بین موقعیت و شغل با رفتار اخلاقی رابطه معناداری مشاهده نشد.

جارمیلو<sup>۲</sup> و سولومان<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، در پژوهش خود با عنوان تاثیر جو اخلاقی بر استرس کاری، نگرش شغلی و عملکرد شغلی فروشندگان در ۶۸ مغازه از ۱۶ ایالت آمریکا، به این نتیجه رسیدند که استرس و نگرش شغلی ساز و کارهایی هستند که از طریق آنها جو اخلاقی خوب، به عملکرد شغلی بهتر منجر می‌شود. نتایج نشان داد که جو اخلاقی به تعارض کاری پایین‌تر و ابهام کاری کمتر و رضایت شغلی بیشتر منجر می‌شود. ساتیش<sup>۴</sup> (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان تاثیر هوش عاطفی، جو اخلاقی و رفتار همکاران در رفتار اخلاقی پرستاران در ۱۰۳ بیمارستان در شمال آمریکا، بیان می‌کند که هوش عاطفی و رفتار اخلاقی همکاران، تاثیر معناداری در رفتار اخلاقی پرستاران دارد. همچنین، جو مستقل در رفتارهای اخلاقی پرستاران تاثیر دارد.

1-Diane

2-Jaramillo

3-Soloman

4-Satish

انواع دیگر ابعاد جو اخلاقی، از قبیل: جو حرفه‌ای، جو دلسوز و جو ابزاری در رفتار اخلاقی کارکنان تاثیری نداشتند.

اکپارا و واین<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، در پژوهشی درباره تاثیر جو اخلاقی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین ۴۰۹ نفر از مدیران شرکت‌های تجاری در نیجریه ارتباط معنی داری را بین جو اخلاقی و رضایت شغلی پیدا کردند. آنان نشان دادند که انواع جو اخلاقی ۵۸ درصد واریانس رضایت شغلی را شرح می دهد. یافته‌های آنها همبستگی مثبت و معناداری را در میان انواع جو اخلاقی و تعهد سازمانی نشان داد. آنان بیان کردند که جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تشویق می کند.

السی و آلپکان<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در مقاله خود با عنوان تاثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی که در میان ۶۲ شرکت مخابرات در کشور ترکیه انجام دادند، نتایج بدست آمده وجود نه جو متفاوت مشاهده شده در یک کشور مسلمان با فرهنگ شرقی را تایید کردند. یافته‌های آنها نشان داد که، بعد نفع شخصی جو اخلاقی تاثیر منفی با رضایت شغلی دارد؛ در حالی که علایق تیمی، مسئولیت اجتماعی، قانون و کدهای حرفه ای تاثیر مثبتی بر با رضایت شغلی داشتند.

با توجه به موارد گفته شده، فرضیه های زیر مطرح می شود:

۱. میان بعد نفع شخصی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۲. میان بعد سود سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۳. میان بعد کارایی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۴. میان بعد دوستی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۵. میان بعد علاقه تیمی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۶. میان بعد مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۷. میان بعد اخلاق شخصی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۸. میان بعد رویه‌های جو اخلاقی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۹. میان بعد قوانین و کدهای حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

## روش پژوهش

روش تحقیق در این مطالعه، توصیفی از نوع همبستگی است. پژوهش حاضر توصیفی است، زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است و از نوع همبستگی است، زیرا رابطه دو متغیر را بررسی می کند.

در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی (۸۹-۱۳۸۸) بوده، که تعداد کل آنها ۷۳۵ نفر بوده است. با توجه به اینکه واریانس جامعه نامعلوم بود، انجام مطالعه‌ای مقدماتی بر روی جامعه لازم بود. بنابراین، گروهی ۳۰ نفری از کارکنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و تجزیه و تحلیل یافته‌ها، پیش واریانس پرسشنامه جو اخلاقی ۰/۸۹. محاسبه شد و با در نظر گرفتن دقت احتمالی مطلوب و ضریب اطمینان ۰/۰۹۵ و حجم جامعه آماری، حجم نمونه با استفاده از فرمول و جدول کوکران (سرای، ۱۳۷۲)، تعداد ۲۰۵ نفر محاسبه گردید که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی گردآوری اطلاعات استفاده شد: پرسشنامه اول که به جو اخلاقی در سازمان مربوط است، دارای ۲۹ سوال و ۹ بُعد است که از طرف ویکتور و کالن (۱۹۸۸)، طراحی شده است و پرسشنامه دوم به رضایت شغلی مربوط است که دارای ۲۰ سوال است و از سوی لی<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، طراحی شده است. هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و در طیف (بسیار زیاد، زیاد، تاحدودی، کم و بسیار کم) تنظیم شده و ضریب پایایی<sup>۲</sup> پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب در ابعاد جو اخلاقی نفع شخصی (۰/۷۴)، سود سازمانی (۰/۶۱)، کارایی (۰/۷۰)، دوستی (۰/۷۴)، علایق تیمی (۰/۸۱)، مسئولیت اجتماعی (۰/۸۵)، اخلاق شخصی (۰/۷۴)، رویه‌ها (۰/۸۵)، قوانین و کدهای حرفه‌ای (۰/۸۹)، ضریب پایایی کل پرسشنامه جو اخلاقی (۰/۷۶) و ضریب پایایی رضایت شغلی (۰/۸۷) به دست آمد. جهت تعیین روایی<sup>۳</sup> پرسشنامه از نظرهای چهار نفر از استادان صاحب نظر در زمینه مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شد.

1-Lee

2-reliability

3-validity

تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های (میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی برای تعیین میزان همبستگی بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

### یافته‌ها

در ابتدا یافته‌های توصیفی این پژوهش به طور مختصر و سپس نتایج فرضیه‌های تحقیق بیان می‌شود. با توجه به یافته‌های جدول (۱)، میانگین و انحراف استاندارد ابعاد نه گانه جو اخلاقی و رضایت شغلی نشان می‌دهد که جو پاسخگویی اجتماعی با میانگین ۳/۹۹ بالاترین سطح را در به میان دیگر ابعاد جو اخلاقی به خود اختصاص داده است. در ادامه، جو کارایی میانگین ۳/۸۰، جو دوستانه میانگین ۳/۸۷، جو رویه‌ها میانگین ۳/۵۴، جو کدهای حرفه‌ای و قانونی با میانگین ۳/۷۱، جو کار تیمی میانگین ۳/۳۶ و سود سازمانی میانگین ۳/۱۱ را به خود اختصاص داده‌اند. کمترین میانگین بعد جو اخلاقی، جو نفع شخصی با میانگین ۳/۰۴ و اخلاق شخصی با میانگین ۲/۸۸ است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی

متغیرها	انحراف استاندارد	میانگین
نفع شخصی	.۸۶	۳/۰۴
سود شرکت	.۷۴	۳/۱۱
کارایی	.۶۶	۳/۸۰
دوستی	.۷۰	۳/۸۷
علاقه تیمی	.۸۰	۳/۳۶
مسئولیت اجتماعی	.۷۱	۳/۹۹
اخلاق شخصی	.۷۹	۲/۸۸
رویه‌ها	.۷۰	۳/۵۴
قوانین و کدهای حرفه‌ای	.۶۸	۳/۷۱
رضایت شغلی	.۹۱	۳/۸۹

در جدول ۲، ضرایب همبستگی رضایت شغلی و ابعاد جو اخلاقی ارائه شده است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی رضایت شغلی و ابعاد جو اخلاقی

ابعاد جو اخلاقی	سطح معناداری (sig)	مقدار R
نفع شخص	۰/۰۰۱	-۰/۶۵
سود شرکت	۰/۴۵۰	۰/۱۶۲
کارایی	۰/۳۵۲	۰/۲۲
دوستی	۰/۲۷۵	۰/۲۳
علاقه تیمی	۰/۰۰۰	۰/۸۵
مسئولیت اجتماعی	۰/۰۰۲	۰/۸۰
اخلاق شخصی	۰/۶۵۶	۰/۱۰۲
رویه های سازمانی	۰/۱۲۳	۰/۱۳
قوانین و کدهای حرفه ای	۰/۰۰۱	۰/۸۲

با توجه به جدول (۲) فرضیه اول تحقیق که بیان می کند «میان جو نفع شخصی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد»، رد نمی شود و با توجه به اینکه سطح معناداری برابر با ۰/۰۱ و مقدار  $r = -0.65$  است، بین این دو متغیر رابطه وجود دارد و این رابطه منفی است. فرضیه دوم تحقیق که عنوان کرده بود میان جو اخلاقی منفعت سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، با توجه به سطح معناداری ۰/۴۵۰ و مقدار  $r = 0.16$  تایید نمی شود. فرضیه سوم بیان کرده بود که میان جو اخلاقی کارایی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و با توجه به نتایج جدول ۲ سطح معناداری برابر با ۰/۳۵ و مقدار  $r = 0.22$  است که این فرضیه رد می شود و بین این دو متغیر رابطه ای وجود ندارد. فرضیه های اول، دوم و سوم تحقیق با یافته های دشانند<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) و ودبین<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) مطابقت دارد. فرضیه چهارم تحقیق بیان می کند که بین دو متغیر جو اخلاقی دوستی و

1- Dshpand

2- Wodbine

رضایت شغلی رابطه وجود دارد، با توجه به نتایج جدول (۲) سطح معناداری برابر با ۰/۲۷۵. و ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۹. است که نشان‌دهنده نبود رابطه بین این دو است. فرضیه پنجم تحقیق بیان می‌کند که بین جو اخلاقی علایق تیمی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، با توجه به نتایج جدول (۲) سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱. و مقدار  $I = ۰/۸۳$  است که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین این دو متغیر است و این فرضیه تایید می‌شود. فرضیه ششم تحقیق بیان می‌کند که بین متغیر جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج جدول (۲)، سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۲. و مقدار  $I = ۰/۸۰$  است، این رابطه مثبت است و این فرضیه تایید می‌شود. فرضیه های چهارم، پنجم و ششم تحقیق با یافته‌های السی و آلپکان (۲۰۰۹) مطابقت دارد. فرضیه هفتم تحقیق که بیان کرده بود بین جو اخلاق شخصی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، با توجه به نتایج جدول ۲، سطح معناداری برابر با ۰/۶۶۵ و مقدار برابر با  $I = ۰/۱۰۲$  است، که این فرضیه تایید نمی‌شود و بین این دو متغیر رابطه وجود ندارد. فرضیه هشتم بیان می‌کند که بین دو متغیر رویه‌های سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، چون سطح معناداری برابر با ۰/۱۲۳ و ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۱۴ است، بین این دو متغیر رابطه‌ای معنادار وجود ندارد و لذا این فرضیه رد می‌شود. فرضیه نهم تحقیق بیان می‌کند که بین قوانین و کدهای حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد و با توجه به نتایج، سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و ضریب همبستگی برابر با ۰/۸۲ است، که این فرضیه تایید می‌شود و بین این دو متغیر رابطه وجود دارد. فرضیه هفتم و هشتم تحقیق با یافته‌های کوه و بو<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) مطابقت دارد. آنان نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد اخلاق شخصی و رویه‌های سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

در مطالعات انجام یافته، محققان پیشنهاد کرده‌اند که بیشتر یافته‌های جدید در پرسشنامه جو اخلاقی ممکن است نیازمند بازنگری جدی باشد. برای مثال، فریزچه<sup>۲</sup> (۲۰۰۰)، در مطالعه

1- Koh & Boo

2- Frotzsche



اخیر پی برد که ساختار عوامل اقتصادی می‌تواند مبتنی بر ۲۶ مورد به جای ۳۶ مورد باشد. همچنین، مطالعه موارد جدیدی برای گسترش ساختار نه موردی و افزایش هر زیر مجموعه به طور واحد را می‌توان ارائه داد (به نقل از السی و آلپکان ۲۰۰۹). امروزه برای تقویت جو اخلاقی سازمان‌ها، کوشش شده است تا اصول اخلاقی مورد قبول مدیریت هر سازمان به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمان‌ها درآید و برای این منظور نیز در بسیاری از دانشکده‌های مدیریت، چند واحد درسی در این زمینه تدریس می‌شود. سازمان‌ها از خاستگاه های ارزش‌های اخلاقی - که همانا فرهنگ غالب در جامعه و سازمان است - از طریق تبدیل فرهنگ به هنجارها و استانداردهای رفتاری و اخلاقی حمایت کرده‌اند (دفت، ۱۳۸۷). نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که سازمان‌ها می‌توانند الگوهای مختلفی از جو اخلاقی را در سطوح متفاوتی از شدت نشان دهند. جو پاسخگویی اجتماعی، بالاترین سطح و جو اخلاقی شخصی، پایین‌ترین سطح را در میان انواع جو اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش دارا هستند. این تحقیق همچنین نشان می‌دهد که تعدادی از نه الگوی جو اخلاقی ممکن است بر روی رضایت شغلی تأثیر مثبت داشته باشند و تعدادی ممکن است تأثیر منفی ایجاد کنند، با این حال، بعضی هیچ رابطه‌ای با رضایت شغلی ندارند. بر اساس این یافته‌ها، جو خودمحوری که شامل نفع شخصی، سود سازمان و کارایی است، تأثیری بر رضایت شغلی ندارد. این نتایج با یافته‌های دشیپاند (۱۹۹۶)، ودین (۲۰۰۱)، اکپارا (۲۰۰۲) و السی و آلپکان (۲۰۰۸) همسوست. این مطلب نشان می‌دهد که کارکنان سازمان به سطح بالاتری از نیازهایی که مزلو اشاره می‌کند، برای رضایت در کار توجه می‌کنند و جو خودمحوری در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش از مقبولیت لازم برخوردار نیست. راهکارهایی که سازمان‌ها برای کاهش خودمحوری می‌توانند به کار گیرند، شامل توجه به اصول اخلاقی و استفاده از توسعه سطح اخلاق شخصی به عنوان ملاک پیشرفت و انتخاب در سازمان است. همچنین، استفاده از منشور اخلاقی و کدهای اخلاقی و آموزش اخلاق فردی و اجتماعی و رفع نیازهای مادی و ابتدایی، خودمحوری را در میان کارکنان کاهش داده و توجه آنها را به سمت نیازهای بالاتر سوق می‌دهند. در میان ابعاد جو خیرخواهی که شامل دوستی، علائق تیمی و مسئولیت اجتماعی است. جو علائق تیمی و

مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی داشتند که با یافته‌های جوزف و دشباند (۱۹۹۷) و السی و آلپکان (۲۰۰۸) همسوست. جوزف و دشباند (۱۹۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که اعتقاد دارند سازمان آن‌ها یک جوّ خیرخواه دارد از سرپرستان خود رضایت بیشتری داشتند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که توجه کارکنان به کار تیمی و رسیدگی به ارباب رجوع است؛ اگرچه جوّ دوستی هیچ رابطه معناداری با رضایت شغلی در میان کارکنان ادارات آموزش و پرورش نشان نداد اما می‌توان نتیجه گرفت که جو خیرخواه با رضایت شغلی رابطه دارد و کارکنان به وضوح درصد بالایی از پاسخ‌ها را به این جو اختصاص دادند. برای افزایش جوّ دوستی در سازمان، مدیران می‌توانند با کاهش تنش و درگیری در بین اعضای سازمان و مشارکت دادن آنان در تصمیمات و برنامه ریزی و ایجاد جلسات غیر رسمی برای آشنایی کارکنان با هم این بعد را افزایش دهند. بُعد دیگر جوّ اخلاقی جوّ اصولی است، که شامل اخلاق شخصی، رویه‌های سازمانی و قوانین و کدهای حرفه‌ای را در برمی‌گیرد. در این جو قوانین و کدهای حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی داشت ولی جوّ اخلاق شخصی و رویه‌های سازمانی رابطه‌ای نداشتند. این موارد با یافته‌های الن (۲۰۰۰)، کوه و بو (۲۰۰۱) و السی و آلپکان (۲۰۰۹) مطابقت دارد. برای بالابردن اخلاق شخصی در میان کارکنان، از مدیران انتظار می‌رود که به عقاید و نظرهای کارکنان احترام گذاشته، اگر با اصول سازمان و جامعه منافات ندارند، آنان را به ابراز عقاید خود در سازمان تشویق کنند.

به طور خلاصه، اهمیت دادن به رضایت شغلی کارکنان باعث نوعی جوّ اخلاقی مثبت در سازمان می‌شود. ایجاد، اعلام و تشویق جو اخلاقی مناسب، به نظر می‌رسد که باید با افزایش رضایت شغلی در سازمان‌ها و مشاهده بهره‌وری اقتصادی و مدیریتی همراه باشد. به منظور اشاعه رضایت شغلی، رهبران باید ابتدا ایجاد کننده و تشویق کننده اهداف سازمانی و قوانینی باشند که با کدهای حرفه‌ای و اخلاقی کاملاً سازگار است. ایجاد و تعهد در منافع گروهی و مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان و همزمان ضعیف کردن الگوی منافع شخصی جوّ اخلاقی می‌تواند راهکاری مناسب در این مقوله باشد. به طور مختصر، رهبران سازمانی مجبورند جوی

از حرفه گرایی، علائق تیمی، مسئولیت اجتماعی و دوستی را در میان سازمان توسعه دهند و از ابزار گرایی که شامل نفع شخصی و سود سازمانی است، پرهیز کنند.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به رابطه مثبت و معنادار جو اخلاقی کدهای حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی و علائق تیمی با رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش، پیشنهاد می‌شود که مدیران برای حفظ و ارتقای این ابعاد، استاندارد‌های حرفه‌ای و قانونی را در سازمان پیاده کنند، به کارکنان مطابق با ظرفیت آنان اختیار و آزادی عمل بیشتری داده، کار گروهی و تصمیم‌گیری مشارکتی را در سازمان اجرا کنند.

- با توجه به عدم رابطه بین جو اخلاق شخصی، رویه‌های سازمانی و دوستی با رضایت شغلی در میان کارکنان، به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که برای بهبود این ابعاد به عقاید و نظرهای کارکنان احترام گذاشته، آنان را به ابراز عقاید خود تشویق نمایند، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی را به وضوح برای کارکنان تشریح کنند و مقررات خشک اداری را در حداقل ممکن قرار دهند.

## منابع

احمدی، الهه. (۱۳۸۷). بررسی بررسی رابطه جو سازمانی موجود و مطلوب با انواع تعهد سازمانی و خشنودی شغلی به منظور ارائه الگو در کارکنان سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

ضامنی، لیلا. افروزی، احمد و جابری مقدم، علی اکبر. (۱۳۸۸). ارتباط بین جو اخلاقی تیم و تمایلات پرخاشگری ورزشی در بازیکنان نوجوان بسکتبال. مجله حرکت، ۳ (۳۹)، ۷۹-۹۲.

عطاران، سعید. (۱۳۸۶). رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

لطف آبادی، حسین. (۱۳۸۰). رشد اخلاقی، ارزشی دینی در نوجوانی و جوانی. تهران: نشر نسل سوم.

- دسلر، گری. (۱۳۷۸). **مبانی مدیریت**. ترجمه داوود مدنی، جلد دوم، تهران: نشر قومس.
- کورمن، آبراهام. (۱۳۸۱). **روان شناسی صنعتی و سازمانی**. ترجمه: حسن شکرکن. تهران: انتشارات رشد.
- دفت، ریچارد (۱۳۸۷). **تئوری و طراحی سازمان**. ترجمه: سید محمد اعرابی و علی پارسایان، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- سرایي، حسن. (۱۳۷۲). **مقدمه ای در نمونه گیری در تحقیق**. تهران: سمت.
- میر کمالی، محمد. (۱۳۷۸). **رهبری و مدیریت آموزشی**. تهران: نشر رامین.
- طوسی، محمد علی. (۱۳۷۵). **فرهنگ سازمانی**. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هوی، وین. ک، میسکل، سیسیل. ج. (۱۳۸۶). **تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت**. ترجمه: میرمحمد عباس زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

Buitendach, J. De, Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a Parastal, South American. *Journal of Business Management*, 36, 27-37.

Cohen, D. V. (1993). creating and maintaining ethical work climate. *Business ethics Quarterly*, 3, 343-358.

Debra, W. Sherril (2008). *An exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry*. United States: Capella University.

Deshpande, S. P. (1996). Ethical climate and the link between success and ethical behavior. *Journal of Business Ethics*. 15(3), 315-230.

Diane, L. Wilde.(2002). *Determinants of ethical behavior of public administrators: Profession, position, and organizational climate*. Tennessee State. Tennessee University.

Elci, M. and Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 84: 297-311.

- Ellen, M. (2000). *The impact of organizational ethical climate and ethical ideology on the propensity to create budgetary stock and job satisfaction*. Nova State. Nova Southeastern University.
- Graham, G. H. (1982). *Understanding human relations: The individual organizations and management*. Science Research Associates, Chicago Inc. United States of America.
- Jaramillo, F. Mulki, J. Soloman, p. (2006). The role of ethical on salesperson role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *The Journal of Personal Selling Management*. 26(3). 44-62
- Joseph, J. and S. Deshpand, P. (1997). The impact of ethical climate on job satisfaction of nurses, *Health Care Management Review*. 22(1). 76-86.
- Okpara, O. John, W. (2008). The impact Ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. *Journal of Management Development*. 9. 54-63.
- Koh, H. C. & Boo, E. H. (2001). The link between organizational ethical and job satisfaction; *Journal of Business Ethics*. 29, 309-324.
- Latham, Gary. P. (2007). Work motivation. *publisher: Sage Publication*.
- Lee, K. (2000). *Job affect as a predictor of organization citizenship behavior and workplace deviance*. Doctoral dissertation. Ontario: University of Western Ontario.
- Malloy, C. D. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization. *Journal of Business Ethics*. 20, (1). 34-45.
- Satish, P. Deshpande. (2008). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior peers on ethical behavior of nurses. *Journal of Business Ethics*, 33. 59-65.
- Tiegen, A. & Myref. M. (1998). Motivation and Job satisfaction. *Management Decision*. 36(4) 226-231.
- Thomas, L. Baker. Hunt, M. and Anderwes, C. (2006). *Promoting behavior and organizational citizenship behavior*. State of South Carolina: Clmosen University.

Victor, B. Cullen, B. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33, 101-125.

Woodbine, G. F. (2006). Ethical climate types and job satisfaction: Study of Chinese financial institutions, *International Review of Business Research Papers*. 2(1), 86-99.

Archive of SID