

تأثیر جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

حمید رحیمی*، فرشاد بهارلویی**

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۳/۲۳

چکیده

هدف این پژوهش، تأثیر جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی بین کارکنان دانشگاه آزاد نجف آباد با نقش میانجی رفتار اخلاقی است. نوع پژوهش، توصیفی همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه آزاد نجف آباد به تعداد ۴۱۵ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های جو اخلاقی در ۲۶ گویه، اعتماد در کار تیمی با ۱۲ گویه و رفتار اخلاقی با ۴۰ گویه برحسب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی محتوایی و سازه پرسشنامه‌ها تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای جو اخلاقی ۰/۸۳، اعتماد در کار تیمی ۰/۷۹ و رفتار اخلاقی ۰/۸۷ برآورد شد. تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آمووس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین هر یک از متغیرهای جو اخلاقی، اعتماد در کار تیمی و رفتار اخلاقی کارکنان بالاتر از حد متوسط است. ضریب همبستگی نشان داد جو اخلاقی و رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، تأثیر مثبت و معنادار دارند. همچنین ضریب رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد جو اخلاقی از طریق رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، تأثیر مثبت و معنادار دارد. با توجه به تأثیر معنادار جو اخلاقی و رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها به‌طور خاص و سایر سازمان‌ها به‌طور عام، توسعه و تقویت جو اخلاقی و رفتار اخلاقی را به‌عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند تا بتوانند اعتماد در کار تیمی را بین کارکنان و مدیران افزایش دهند.

کلیدواژه: جو اخلاقی؛ اعتماد در کار تیمی؛ رفتار اخلاقی؛ دانشگاه؛ کارکنان

dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

*. دکتری مدیریت آموزشی و عضو هیات علمی دانشگاه کاشان

** . دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان

مقدمه

نقش بااهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی جامعه به‌خصوص مراکز دانشگاهی با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آنها خود، متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله جو اخلاقی، رفتار اخلاقی و اعتماد به‌خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این‌گونه سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در کشور ما نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، رفتار اخلاقی و اعتماد و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی بوده است.

فهم ارتباط بین جو اخلاقی، رفتارهای کارکنان و اعتماد سازمانی در هر سازمانی لازم به‌نظر می‌رسد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). درک کارکنان از جو سازمانی می‌تواند بر گرایش‌های آنها به رفتار اخلاقی تأثیر بگذارد و در جوی که تأکید قوی بر رفتار اخلاقی وجود دارد، رفتارهای انحرافی کم‌تر بروز خواهد کرد و به‌نوعی باعث بهبود رفتارهای مثبت و از جمله اعتماد خواهد شد، زیرا موفقیت یک سازمان در گرو اعتماد به سازمان و آن نیز در گرو پیش‌بینی‌پذیری سازمان برای محیط و آن نیز به نوبه خود، در گرو مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق همه عناصر محیط سازمان تعریف می‌شود و نقش راهبردی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. همچنین نبود جو مناسب و رفتار درست از سوی کارکنان سازمان، خسارت‌هایی را هم به افراد، سازمان و جامعه وارد می‌نماید. وقتی کارکنان، رفتار مناسبی نداشته و از اخلاق برخوردار نباشند، عدم همکاری بین افراد، قانون‌شکنی، عدم توجه به ارباب‌رجوع، عدم توجه به وجدان کاری و خصومت در این سازمان، رشد یافته و دیگر نه تنها پاسخگوی نیازهای خود و محیط نیست، بلکه ممکن است باعث فساد و از بین رفتن ارزش‌ها در جامعه شود.

ترویج رفتار اخلاقی و اعتماد در دانشگاه به‌عنوان یکی از متولیان آموزش، در گرو تصور ما از جو سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و ...) است (فقیهی، ۱۳۸۷: ۵۷). توجه به نقش راهبردی دانشگاه

در ترویج رفتار اخلاقی در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد (برکستون، ۱۳۸۳: ۹۲). بر همین اساس و با توجه به اهمیت این موضوع، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر جوّ اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی بین کارکنان دانشگاه آزاد نجف آباد با نقش میانجی رفتار اخلاقی می‌پردازد.

مبانی نظری

اعتماد در کار تیمی

اعتماد نظیر هواست، همهٔ انسان‌ها وقتی به اعتماد توجه دارند که وجود ندارد. همچنین اعتماد مانند اعتبار، متاعی گذرا درون هر سازمان است و باید برای خدمت و رشد، به‌طور مستمر پرورش یابد و نوسازی شود (مشفق و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۸). اعتماد یک ساختار چندبعدی است و به‌صورت شکلی از ارتباط تبادلی بین کارکنان و سازمان و ارتباط تبادلی پویا میان کارکنان و مدیران تبیین شده است. در سازمان‌هایی که دارای اعتماد سیستمی پایین هستند، تسهیم اطلاعات با دقت کم‌تری صورت می‌پذیرد و اعتماد پایین اعضای یک گروه کاری، اغلب به شکست نهایی می‌انجامد. با وجود این، اعتماد دربرگیرنده مفاهیم مهمی برای مطالعه است و کلید اصلی برای توسعه روابط بین‌فردی به‌شمار می‌رود (ارتلپ و منجی^۱، ۲۰۱۱: ۱۹۵).

اعتماد، اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است. در واقع، تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود. نکته مهم آن است که مدیر و کارکنان سازمان، اهمیت اعتماد، چگونگی ترویج و ارتقای آن و نقش خود در ایجاد اعتماد را مورد توجه قرار دهند. مدیرانی می‌توانند موجبات ارضای نیازهای مراتب بالاتر کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را درون سازمان به‌وجود آورده باشند و در ایجاد این فضای روانی، اعتماد نقش عمده‌ای دارد (بنی‌طبا و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۱). اعتماد در یک سازمان، نگرش جمعی است که باعث ترویج ابتکار، خلاقیت و مخاطره‌پذیری می‌شود (معین‌الدین و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۰). مورمان و همکاران^۲ (۲۰۰۸) "اعتماد را تمایل به اتکا به طرفین معامله‌ای که در آن یک‌طرف مطمئن است و اعتماد دارد، تعریف می‌کنند"^۳ (۸۵).

1. Ortlepp & Monji
2. Moorman & et al

اعتماد یکی از موضوعات مهم در رفتار و روابط انسانی است که احساس اعتماد کارکنان به مدیر و سازمان در زندگی سازمانی، رفتار سازمانی و روابط بین کارکنان و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین انتظاری است مبنی بر اینکه کارکنان دیگر به خود اجازه نمی‌دهند در زمانی که دیگران آسیب‌پذیر هستند، ضرر و زبانی به آنها وارد نمایند (مشفق و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۹). برای آنکه بتوان اعتماد کرد، درک اعتماد ضروری است و تعریف آن گمراه‌کننده و پیچیده می‌باشد" (پترسون، ۲۰۰۸: ۶۹). اعتماد جنبه‌ای از رفتارهای انسان است که مبتنی بر خصوصیات فردی می‌باشد. بنابراین افراد مجبورند هنگام ارتباطات، با ویژگی‌های رفتاری و جنبه‌های آن درگیر شوند (هوی و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۳۹).

اعتماد، نقطه ثقل تمام تیم‌های کارآمد و یکپارچه است، زیرا کار تیمی بدون اعتماد، شعاری بیش نیست. اعتماد در کار تیمی به معنای اطمینان خاطر و پشت‌گرمی اعضای تیم از حسن‌نیت‌های هم‌تیمی و اعتقاد به این نکته است که در گروه، کسی مترصد ضربه‌زدن به دیگری نیست و اعضا از این حیث، احساس امنیت و راحتی می‌کنند. در نتیجه، هنگام رویارویی‌های خود حالت دفاعی نمی‌گیرند، زیرا حمله‌هایی در کار نیست که نیاز به دفاع، معنا پیدا کند. گرچه باور این اصل و اعتقاد به آن آسان نیست، اما مستلزم گذشت زمان و دیدن حسن‌نیت‌های اعضا نسبت به یکدیگر است. در این مفهوم، اعضا نقاط ضعف یکدیگر را پوشش می‌دهند و هیچ‌گاه این ضعف‌ها باعث آسیب‌پذیر شدن آنها نمی‌شود. اعتماد آفرینی میان اعضای تیم، کاری زمان‌بر و مشکل‌است، اما چون پایه و اساس کار تیمی است، نهادینه‌کردن آن ضروری است. لازمه فراهم‌ساختن اعتماد، کسب تجربه مشترک در گذر زمان، شواهد مکرر از وفای به عهد و قرارها و درک عمیق از ویژگی‌های منحصر به فرد اعضای تیم است (بارنی و رایت، ۱۹۹۸: ۴۹). همچنین در کنار موارد اشاره شده، یکی دیگر از عواملی که می‌تواند در ایجاد اعتماد در کارهای تیمی کارکنان مؤثر باشد، وجود جو اخلاقی در سازمان است (دی کانینگ^۱، ۲۰۱۰: ۳۸۶) و در سازمان‌هایی مثل دانشگاه که اکثر کارها به صورت گروهی و تیمی انجام می‌شود هرگاه اخلاقیات حکم‌فرما باشد و فضا و محیط، اخلاقی باشد، کارکنان بهتر می‌توانند در کارهای تیمی و گروهی به یکدیگر اعتماد کنند.

1. Deconnick

جو اخلاقی

جو اخلاقی، جزء مهمی از فضا یا فرهنگ سازمانی است که نه فقط بعد اخلاقی کارکنان سازمان بلکه بازده کاری را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. ایجاد جو اخلاقی خوب و قابل قبول، اصول اخلاقی کارمندان را افزایش داده، تعهد سازمانی را ارتقا و نیروی کار متعهد را پرورش می‌دهد (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۴). جو اخلاقی یک سازمان اشاره‌ای است به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است و اینکه چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. جو اخلاقی یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف است. جو اخلاقی سازمان، مشخص می‌کند که تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان، پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند (ونگ^۱، ۲۰۱۲: ۴). حفظ اخلاق و شرافت حرفه‌ای، مستلزم آن است که افراد، تعهدات خود را در قبال ارزش‌ها و آرمان‌های حرفه‌ای سازمان نشان داده و اجازه ندهند که این ارزش‌های اخلاقی به خاطر مسائل شخصی و احساسی و مسائل دیگر به خطر بیفتد (کینگ و بروم^۲، ۲۰۰۲: ۱۰۵۰). چنین جوئی برای برخورد با مشکلات اخلاقی، مساعد بوده و عملکرد اخلاقی کارکنان در آن پرورش می‌یابد که از آن به‌عنوان جو اخلاقی تعبیر می‌شود (لوتزن و همکاران^۳، ۲۰۱۰: ۲۱۶). جو اخلاقی مجموعه‌ای از ادراکات (عقاید و ارزش‌های مشترک) مربوط به رفتار صحیح و روش‌های برخورد با مسائل اخلاقی (درک و رعایت این که چه چیز درست و چه چیز نادرست است) می‌باشد. این جو، تصمیم‌گیری‌های سازمان را در تمام سطوح و شرایط تعیین می‌کند. جو اخلاقی ضمن اینکه تأثیر زیادی بر رفتار افراد و سازمان‌ها دارد، می‌تواند از آنچه بیشتر افراد به درست‌بودنش اعتقاد دارند نیز حمایت یا آن را تقویت کند. وقتی شرایط محیط اخلاقی روشن و مثبت است، هر کس می‌داند هنگام بلا تکلیفی‌های اخلاقی که اجتناب‌ناپذیرند، چه بکند و چگونه باید رفتار کند (خزنی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۱). سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی،

1. Wang
2. King & Broom
3. Lutzen & et al

نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد که به جو اخلاقی تعبیر می‌شود (دایان^۱، ۲۰۰۲: ۱۰۴). جو اخلاقی سازمان، مشخص می‌کند که تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی، تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند و جو اخلاقی سازمان را می‌توان از طریق اندازه‌گیری میزان درک کارکنان از جو سازمانی، چگونگی تصمیم‌گیری هنگام مواجهه با مسائل اخلاقی و میزان مشارکت کارکنان در حل مسائل اخلاقی بررسی کرد (باهسیک^۲، ۲۰۰۳: ۹۵). اولسون اظهار می‌کند که به‌کار بستن ارزش‌های انسانی، اصل اختیار و نیز تعلق خاطر، جو سازمانی اخلاقی‌تری را ایجاد می‌کند و تغییر در مدیریت به‌ویژه در مقاطع ارشد و بالا ممکن است تغییراتی در مفهوم جو اخلاقی ایجاد کند (به‌ویژه تغییر در ارزش‌های سازمانی و مأموریت سازمان).

جو اخلاقی به‌طور کلی در تمام سازمان حکم‌فرماست و بسته به میزان وفاق بین اعضای سازمان، این جو قوی یا ضعیف می‌شود و همچنین سازمان‌هایی که ارزش‌محور هستند از جو اخلاقی قوی‌تری نیز برخوردارند. تاریخچه سازمان، ساختارهای رسمی، نوع کار و مأموریت، فلسفه و ارزش‌ها، همگی پیش‌زمینه‌ها و عواملی هستند که بر جو اخلاقی سازمان تأثیر می‌گذارند (اولسون^۳، ۱۹۹۵: ۸۷). از دیدگاه یانگو و همکاران^۴ (۲۰۱۳) "قوانین و مقررات، مسئولیت اجتماعی، رویه‌های جاری، منافع شخصی و اخلاق شخصی بر جو اخلاقی سازمانی تأثیر دارد. برای ایجاد جو اخلاقی در سازمان نیاز به ابزارهایی است که مهم‌ترین آنها عبارت است از: کشف و تقویت ارزش‌های اصلی و پذیرفته‌شده در سازمان، منشورهای اخلاقی و آموزش‌های اخلاقی" (۵۱۷).

رفتار اخلاقی

علاوه بر جو اخلاقی، عامل دیگری که می‌تواند در ایجاد اعتماد در کارهای تیمی بین کارکنان

1. Diane
2. Bahcecik
3. Olson
4. Yoon Goo

مؤثر باشد، وجود رفتار اخلاقی است. هنوز مفهوم واحدی از رفتار اخلاقی از سوی متفکران و صاحب نظران این حوزه ارائه نشده و هر یک با تمسک به یکی از نظریه‌های حوزه اخلاق، تعریف متفاوتی از رفتار اخلاقی ارائه کرده‌اند. رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد است، ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات است که رفتار فرد را برمی‌انگیزند (پیف و همکاران^۱، ۲۰۱۲: ۴۰۸۸). رفتار اخلاقی، نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان در رسیدن به اهدافش دارد و در مقابل، بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان را دنبال داشته باشد (ژانگ^۲، ۲۰۱۱: ۱۵۸). رفتار اخلاقی دربرگیرنده شناخت، قضاوت اخلاقی و شکل‌گیری تمایلات اخلاقی در محیط پیچیده و پویاست (نگا و لام^۳، ۲۰۱۳: ۵۱). شناخت رفتار اخلاقی با شناخت ویژگی‌های فرد میسر نیست، بلکه رفتار فرد را باید در فضای اجتماعی و محیط پیرامونش تحلیل کرد (کوتن و مور^۴، ۲۰۰۱: ۲۶۳). رفتار اخلاقی فرد ممکن است خلاف استدلال‌های او باشد. بندورا^۵ (۲۰۰۱) فرایندهای شناختی و توجه را واسطه رفتار اخلاقی می‌داند و عناصر سه‌گانه محیط، رفتار و شخص، به وزن یکسان بر عمل تأثیر می‌گذارند. آیزنبرگ^۶ (۲۰۰۱) "معتقد است که رفتار اخلاقی در سطح دیگرخواهانه است و از آرزوهایی سرچشمه می‌گیرد که نه تنها به سود ماست، بلکه در جهت مصالح دیگران نیز هست" (۱۱۱).

پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریتی در آن سازمان بستگی دارد (باهسیک، ۲۰۰۳: ۹۵). رفتار اخلاقی می‌تواند به‌عنوان رفتاری که درست یا غلط است، در نظر گرفته شود. بنابراین، مردم را به آنچه باید انجام دهند و آنچه نباید انجام دهند، هدایت می‌کند (بیوچامپ و بووی^۷، ۲۰۰۰: ۱۷۱). همچنین، رفتار اخلاقی به‌وسیله نقش‌ها، استانداردها، قانون‌ها یا اصولی که

1. Piff & et al
2. Zhang
3. Nga & Lum
4. Koten & Moore
5. Bandura
6. Eisenberg
7. Beauchamp & Bowie

دستورالعمل‌هایی برای رفتارهای درست اخلاقی و صداقت در موقعیت‌های خاص فراهم می‌آورد، هدایت می‌شود (لویز^۱، ۱۹۸۵: ۳۷۹).

نقش اساسی رفتار اخلاقی بر روند اجرای مطلوب قوانین نشانگر این است که هر انسانی باید قداست اخلاقی و نیک‌اندیشی را در درون فکر خود پرورش داده باشد؛ در غیر این صورت، قوانین و مقررات هرگز نخواهند توانست او را به این ملاحظات اخلاقی مجبور کند (معیدفر، ۱۳۸۶: ۳۲۴).

نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته است. در شرایط کنونی، رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی پژوهشگران را واداشته است که در جستجوی مبنای نظری در این رابطه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند؛ لذا، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن در سازمان است تا در گام‌های بعدی بر این عوامل دقت لازم صورت پذیرد (تولایی، ۱۳۸۸: ۴۸).

پیشینه پژوهش

تولایی (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان داد اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان شود.

احمدی و پناهی (۱۳۸۸) نشان دادند که ادراکات کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد.

کریمی و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که از میان ابعاد جو سازمانی، مسئولیت، استاندارد و تضاد، رابطه معناداری با رفتار اخلاقی دارند.

^۱.Levis

تأثیر جوّ اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

نتایج تحقیق سلیمانی (۱۳۹۰) نشان داده است که بین رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

شاکری‌نیا (۱۳۹۱) نشان داد که بین جو اخلاقی، حمایت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهر رشت رابطه معنادار وجود دارد.

قاسمی (۱۳۹۳) نشان داد بین جو سازمانی فدراسیون‌ها با اعتماد دوگانه، شامل اعتماد بین فردی (افقی) و اعتماد به مافوق (عمودی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

پژوهش عبدالهی (۱۳۹۳) نشان داد که معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معناداری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد.

عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که رهبری اخلاقی بر نوآوری و رفتار اخلاقی تأثیرگذار بوده است. همچنین گرچه رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی مؤثر است، اما شدت این تأثیرگذاری از طریق جو اخلاقی بیشتر است.

حکاک (۱۳۹۵) دریافت که جو اخلاقی علاوه بر تأثیر مستقیم و مثبت بر قضاوت اخلاقی، به صورت غیرمستقیم از طریق آرمان‌گرایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تیرگر و کمالی (۱۳۹۵) نشان داد بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه خطی معناداری وجود دارد.

رازنهان و ملک‌پور (۱۳۹۵) در بررسی سنجش ظرفیت سازمان برای انجام کار تیمی به این نتیجه رسیدند که به طور کلی، ظرفیت سازمانی در ابعاد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای برای کار تیمی در نمونه مورد مطالعه از سازمان‌های دولتی کشور، کم‌تر از حد متوسط است.

مردانی و همکاران (۱۳۹۶) در شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران دریافته‌اند از دیدگاه کارکنان و مدیران، عامل شایستگی دارای بیشترین تأثیر در اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران است و تفویض اختیار، مشارکت، احترام به ارزش‌ها و توجه و ثبات شخصیت در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

بانرجی^۱ (۱۹۹۲) در تحقیق خود بیان می‌کند که رفتار اخلاقی کارکنان متأثر از نیت رفتار

1. Banerjee

اخلاقی بوده که پیش‌بینی‌کننده رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی است. به‌علاوه نیت رفتار اخلاقی، قضاوت اخلاقی و عقاید هنجاری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و براین اساس، عقاید هنجاری افراد ارتباط معناداری با نیت رفتاری اخلاقی آنها دارد. براساس نتایج این تحقیق رفتار اخلاقی کارکنان متأثر از عقاید هنجاری، مکان‌های متفاوت کنترل و جو ویژه‌ای است که کارکنان در آن قرار دارند.

سینکلر^۱ (۱۹۹۳) در تحقیقی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق را مورد تأیید قرار داد. علی (۱۹۹۵) تأثیر سطوح مدیریتی را بر اخلاق کار مورد بررسی قرار داد و دریافت که سطوح مدیریتی بر اخلاق کار تأثیرگذار است. مدیرانی که در سازمان‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند کار می‌کنند، خودمحورترند.

دایان (۲۰۰۲) نشان داد که اشخاص در دو بعد جو سازمانی قانونی و کدهای حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی را بیشتر دوست دارند تا ابعاد دیگر جو اخلاقی.

آکواسی^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی بدین نتیجه رسید که بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

همچنین فرهنگ اخلاقی سازمان بر تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت دارد. بووس و شولز^۳ (۲۰۰۴) در پژوهشی پیشنهاد می‌کنند که یک محیط قوی اخلاقی در کاهش تمایل مدیران برای ادامه پروژه‌های شکست‌خورده مؤثر خواهد شد و ممکن است گزینه‌ای بسیار مطلوب برای کنترل سازمان باشد. شوپکر و هارتلین^۴ (۲۰۰۵) نشان دادند که محیط اخلاقی، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و به‌طور غیرمستقیم بر تعهد به کیفیت خدمات از طریق کاهش تعارض، نقش مؤثر دارد.

توماس و همکاران^۵ (۲۰۰۶) نیز بیان کردند که سازمان، نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که به

1. Sinclair
2. Akwasi
3. Booth & Schulz
4. Schwepker & Hartline
5. Thomas & et al

تأثیر جوّ اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

سطوح بالاتری از رفتارهای اخلاقی در بین سازمان منجر می‌شوند. آنها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد.

جارمیلو و همکاران^۱ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که استرس و نگرش شغلی، سازوکارهایی هستند که از طریق آنها یک جو اخلاقی خوب، به عملکرد شغلی بهتر منجر می‌شود.

جری^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش خود اظهار می‌دارد که کدهای اخلاقی، استانداردهای پیش‌بینی‌کننده رفتار حرفه‌ای و حامی خدمات مشتریان و راهنمایی برای کارکنان در سازمان هستند.

شانتینی^۳ (۲۰۰۸) در پژوهش خود بیان می‌کند که رفتار همکاران، اعمال موفقیت‌آمیز مدیران و سابقه خدمت در رفتار اخلاقی کارکنان تأثیرگذار است.

نتایج پژوهش اکپارا و وینن^۴ (۲۰۰۸) نشان داده است که همبستگی بین انواع جو اخلاقی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار است، به طوری که حاکمیت جو اخلاقی سازمانی مطلوب توسط مدیران، باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود.

ویتز^۵ (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان اخلاق و فرهنگ مشارکتی دریافت بین فرهنگ مشارکتی و اخلاق رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ مشارکتی بالایی داشته باشند، وفاداری کارکنان و مشتریان آنها نیز بالاست.

تحقیقات دیگو و لوسا^۶ (۲۰۱۱) نشان داد، روان‌شناسی مثبت که بخشی از رفتار سازمانی مثبت محسوب می‌شود، به دنبال ایجاد شادی در افراد است. یکی از بسترهای مورد نیاز ایجاد شادی در سازمان، توجه به فضائل اخلاقی است، هر چه شادی در سازمان بیشتر باشد، فضائل اخلاقی و جو اخلاقی گسترش خواهد یافت.

1. Jaramillo
2. Jery
3. Shantini
4. Okpara & Wynn
5. Vitez
6. Diego & Luca

طهماسبی و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند رفتار اخلاقی و عملکرد می‌تواند پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان ایجاد کند.

حضرتی و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی فروشنده با رضایت، اعتماد و تعهد مشتری پرداخت و دریافت که رفتار اخلاقی فروشنده تأثیر زیادی بر رضایت، اعتماد و تعهد مشتری به فروشنده دارد.

تحقیقات ناتالیا و کک^۱ (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که توجه به توانمندی‌ها و استعدادها کارکنان، در مجموع باعث بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر، توسعه ویژگی‌های اخلاقی مثبت و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود.

نتایج تحقیقات اسنیل و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نشان داد، نظریه مثبت‌گرایی در کار، نگاهی انسانی و اخلاق‌گرا به محیط کار و کارکنان داشته و تلاش دارد که از طریق ایجاد جو اخلاقی به کاهش رفتارهای غیر اخلاقی کمک کند.

مدل مفهومی پژوهش

باتوجه به مبانی نظری و تجربی تحقیق، در این تحقیق جو اخلاقی براساس نظریه ویکتور و کولن (۱۹۸۸) در قالب پنج جو نوع دوستانه، قانونی، حقوقی، مستقل و ابزاری سنجیده می‌شود. در جو نوع دوستانه از کارکنان انتظار می‌رود به روشی عمل کنند که به ذی‌نفعان سازمان به بهترین وجه خدمت کنند. در جو قانونی کارکنان باید از قوانین و رویه‌هایی که توسط سازمان تعیین می‌شوند، پیروی کنند. در جو حقوقی از کارکنان انتظار می‌رود از اصول اخلاقی بیرونی مانند حقوق، کتاب مقدس یا اصول حرفه‌ای اقدامات پیروی کنند. در جو مستقل، از کارکنان انتظار می‌رود از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری‌شان پیروی کنند و در جو ابزاری که در آن تمرکز بر ارضای منافع فردی است.

اعتماد در کار تیمی، شامل ابعاد تعهد، صداقت و قابلیت اتکاست (شفیعی، ۱۳۹۰: ۸۷). تعهد،

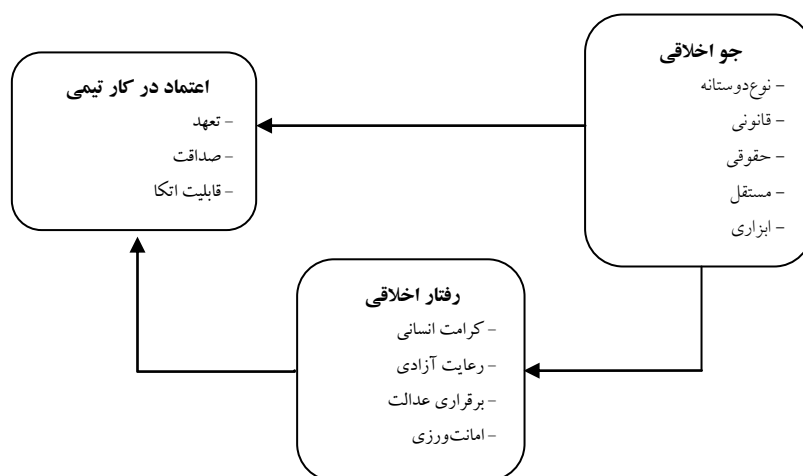
^۱.Natalia & Keck

^۲.Sunil & et al

تأثیر جوّ اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

یعنی پذیرش و اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل و تلاش زیاد برای تحقق اهداف سازمان است. صداقت همان درستی و یکسانی و شفافیت در گفتار و عمل است. قابلیت اتکا یعنی عمل سازمان به وعده‌های خود در قبال اعضا.

همچنین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی براساس اصول اخلاق اسلامی است. مهم‌ترین اصول راهبردی این ملاک عبارتند از: الف) حفظ کرامت انسانی، ب) رعایت آزادی، ج) برقراری عدالت، د) امانت‌ورزی. کرامت عبارت است از جایگاه و منزلتی که انسان را در نزد هموعانش والا و باشخصیت معرفی می‌کند. آزادی در فعالیت‌های حرفه‌ای با حفظ حرمت و کرامت انسانی قرین است، چراکه فطرت بشر، طالب حریت و آزادگی است و از هرگونه قیدوبندی که اراده و اختیار او را محدود سازد، دوری می‌گزیند، چون آزادی در عقیده و حیات از عطایای الهی است که خداوند به انسان‌ها بخشیده است (عاملی، ۱۳۸۱: ۴۳). مفهوم عدالت در معنای قرارداد هر امری در موضع و جایگاه واقعی آن در اخلاق حرفه‌ای اهمیت فراوان دارد (فضائلی، ۱۳۸۹: ۳۴۳). عدالت در سازمان یعنی استفاده شایسته از منابع طبیعی و انسانی در سازمان، شایسته‌سالاری و به‌تبع آن وجود نظام جامع و علمی انتصاب و ارتقا و مسئولیت‌پذیری با وجود تعهد و تخصص لازم. امانت‌داری یعنی رازداری و حفظ سر دیگران و محافظت از سپرده‌های دیگران (قراملکی، ۱۳۸۳: ۶۶).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

باتوجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد "بررسی تأثیر جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی در بین کارکنان دانشگاه آزاد نجف آباد (نقش میانجی رفتار اخلاقی)" بوده، بنابراین، نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد نجف آباد به تعداد ۴۱۵ نفر بود. برای تعیین واریانس جامعه آماری، انجام یک مطالعه مقدماتی روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه مذکور، برآورد حجم جامعه، توان آزمون و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ نفر به صورت زیر به دست آمد.

$$n = \frac{415(1.96)^2 \times (0.5)^2}{415(0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5)^2} = 200$$

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. بدین ترتیب که برای جمع‌آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش، از روش کتابخانه‌ای با مراجعه به کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، نشریات و کتابخانه‌های دانشگاه و مراکز اطلاعات رسانی و برای گردآوری داده‌های کمی از پرسشنامه به روش میدانی استفاده شد.

الف) پرسشنامه جو اخلاقی: پرسشنامه جو کاری اخلاقی براساس مدل ویکتور و کولن (۱۹۸۸) در پنج مؤلفه نوع‌دوستانه، قانونی، حقوقی، مستقل و ابزاری و ۲۶ گویه بر حسب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت است که میزان پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمده بود (شیرازی و زهرانی، ۱۳۹۳: ۴۹).

ب) پرسشنامه اعتماد در کار تیمی: برای سنجش اعتماد سازمانی در کار تیمی از مقیاس ۱۲ سؤالی پاین (۲۰۰۳) در قالب ابعاد تعهد، صداقت و قابلیت اتکا استفاده شد که قبلاً توکلی (۱۳۹۵) میزان پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۹ گزارش کرده بود.

ج) پرسشنامه رفتار اخلاقی: پرسشنامه محقق ساخته رفتار اخلاقی در قالب ۴۰ سؤال بسته پاسخ براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) است. در این تحقیق، رفتار اخلاقی را به واسطه ابعاد آن سنجیده‌ایم. از جمله ابعاد رفتار اخلاقی می‌توان به کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت‌ورزی اشاره کرد.

با توجه به اینکه طیف پرسشنامه‌ها به صورت پنج درجه‌ای است، میانگین فرضی جامعه، (۳) در نظر گرفته شد، به نحوی که میانگین به دست آمده بالاتر از ۳ معرف وضعیت مطلوب در آن متغیر و میانگین به دست آمده پایین‌تر از ۳ معرف وضعیت نامطلوب در آن متغیر است.

روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۵ نفر از اساتید و کارشناسان حوزه مدیریت و روان‌شناسی تأیید شد. در بررسی روایی محتوایی از دو روش کمی و کیفی استفاده شد. در بررسی کیفی روایی محتوا از ۱۵ نفر از متخصصین حوزه روان‌شناسی و مدیریت درخواست شد پس از مطالعه دقیق ابزار، دیدگاه‌های اصلاحی خود را به صورت کتبی ارائه نمایند. همچنین تأکید شد که در ارزیابی کیفی روایی محتوا، موارد رعایت دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، اهمیت سؤالات، قرارگیری سؤالات در جای مناسب خود، زمان تکمیل ابزار طراحی شده را مدنظر قرار دهند. پس از جمع‌آوری نظرات متخصصین، تغییرات لازم در ابزار مورد توجه قرار گرفت، سپس برای ارزیابی کمی روایی محتوا و برای اطمینان از اینکه مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا (ضرورت سؤال) انتخاب شده است، نسبت روایی محتوا^۱ و برای اطمینان از اینکه سؤالات ابزار به بهترین نحو برای اندازه‌گیری محتوا طراحی شده است، از شاخص روایی محتوا^۲ استفاده شد. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه، برای ۱۵ نفر از متخصصین ارسال و از آنان درخواست شد که درخصوص هر یک از ۷۸ سؤال ابزار به صورت «ضروری است»، «ضروری نیست ولی مفید است» و «ضرورتی ندارد»، پاسخ دهند. پاسخ‌ها براساس فرمول (CVR) محاسبه و با جدول لاوش^۳ (۱۹۷۵) انطباق داده شد. اعداد بالاتر از ۰/۴۹ مورد قبول واقع شد. پس از تعیین و محاسبه (CVR)، بررسی (CVI) براساس شاخص روایی محتوایی صورت گرفت. بدین منظور، مجدداً پرسشنامه برای

1. Content Validity Ratio
2. Content Validity Index
3. Lawshe

محاسبه (CVI) به ۱۵ نفر از متخصصین ذکر شده داده شد و از آنان خواسته شد که در مورد هر یک از ۷۸ سؤال، سه معیار زیر را براساس طیف لیکرتی چهار قسمتی اظهار نظر نمایند: مربوط بودن، ساده بودن و واضح بودن. مثلاً ۱. غیر مرتبط. تا حدودی مرتبط، ۳. مرتبط و ۴. کاملاً مرتبط. بدین منظور امتیاز (CVI) به وسیله مجموع امتیازات موافق برای هر آیتام که رتبه ۳ و ۴ (بالاترین نمره) را کسب کرده بودند بر تعداد کل رأی دهندگان محاسبه شد. در این مطالعه با استفاده از فرمول (CVI) شاخص روایی محتوا محاسبه شد (مونرو^۱، ۲۰۰۴: ۱۰۵). پذیرش آیتامها براساس نمره (CVI) بالاتر از ۰/۷۹ بود. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص (CVI) برابر با ۰/۷۹ است و اگر شاخص (CVI) گویه ای کم تر از ۰/۷۹ بود آن گویه باید حذف می شد.

برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. از طریق تحلیل عاملی مشخص شد که در جو اخلاقی مؤلفه جو ابزاری با وزن ۰/۸۲، در اعتماد در کار تیمی، مؤلفه قابلیت اتکا با وزن ۰/۸۳ و در رفتار اخلاقی، مؤلفه کرامت با ۰/۸۸ دارای بیشترین بار عاملی بودند. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای جو اخلاقی ۰/۸۳، اعتماد در کار تیمی ۰/۷۹ و رفتار اخلاقی ۰/۸۷ برآورد شد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است.

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزار Spss و آموس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آماری توصیفی از شاخص های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده ها و همچنین فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

1. Munro

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. تحلیل توصیفی نمونه‌ها

| متغیر | سطوح | فراوانی | درصد |
|----------------|------------|---------|------|
| جنسیت | مرد | ۱۳۴ | ۶۷ |
| | زن | ۶۶ | ۳۳ |
| سابقه خدمت | ۱۰-۰ | ۳۰ | ۱۵ |
| | ۲۰-۱۱ | ۸۲ | ۴۱ |
| وضعیت استخدامی | ۳۰-۲۱ | ۸۸ | ۴۴ |
| | قراردادی | ۲۷ | ۱۳ |
| مدرک تحصیلی | پیمانی | ۲۱ | ۱۱ |
| | رسمی | ۱۵۲ | ۷۶ |
| | دیپلم | ۱۶ | ۸ |
| | فوق دیپلم | ۲۰ | ۱۰ |
| | لیسانس | ۱۰۳ | ۵۲ |
| | فوق لیسانس | ۶۱ | ۳۰ |

براساس یافته‌ها، بیش‌ترین کارکنان گروه نمونه، مرد با سابقه خدمتی ۲۰ سال به بالا، وضعیت استخدامی رسمی و با مدرک تحصیلی لیسانس بودند.

جدول ۲. توزیع نرمال متغیرها

| متغیر | آماره | df | Sig | چولگی | کشیدگی |
|--------------|-------|-----|-------|-------|--------|
| جو اخلاقی | ۰/۰۴۱ | ۲۰۰ | ۰/۲۰۰ | ۰/۲۸ | ۰/۸۵ |
| رفتار اخلاقی | ۰/۰۴۹ | ۲۰۰ | ۰/۲۰۰ | ۰/۱۲۸ | ۰/۰۴ |
| اعتماد | ۰/۰۴۴ | ۲۰۰ | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۹ |

طبق آزمون کالیموگروف - اسمیرنف در جدول (۲)، داده‌های متغیرهای جو اخلاقی، رفتار اخلاقی و اعتماد در کار تیمی با توجه به سطح معناداری، نرمال هستند. همچنین مقدار چولگی

مشاهده شده برای متغیر جو اخلاقی برابر ۰/۲۸، رفتار اخلاقی ۰/۱۲۸ و اعتماد ۰/۰۰۱ است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کجی، هر سه متغیر نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی مشاهده شده برای متغیر جو اخلاقی برابر ۰/۸۵، رفتار اخلاقی ۰/۰۴ و اعتماد ۰/۳۹ است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کشیدگی، هر سه متغیر نرمال بوده و توزیع آن متقارن است.

۱. وضعیت جو اخلاقی، اعتماد در کار تیمی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه آزاد نجف آباد مطلوب است.

جدول ۳. مقایسه میانگین هر یک از متغیرها با میانگین فرضی (۳)

| متغیر | تعداد | میانگین | واریانس | خطای استاندارد میانگین |
|--------------------|-------|-----------|---------|------------------------|
| جو اخلاقی | ۲۰۰ | ۳/۹۰±۰/۴۲ | ۰/۱۸ | ۰/۰۳ |
| اعتماد در کار تیمی | ۲۰۰ | ۴/۱۱±۰/۷۶ | ۰/۵۹ | ۰/۰۵۴ |
| رفتار اخلاقی | ۲۰۰ | ۴/۱۸±۰/۴۳ | ۰/۱۸۶ | ۰/۰۳ |

جدول (۳) نشان داد میانگین هر یک از متغیرهای جو اخلاقی (۳/۹۰)، اعتماد در کار تیمی (۴/۱۱) و رفتار اخلاقی کارکنان (۴/۱۸) بالاتر از حد متوسط (۳) است و با توجه به میانگین‌های به دست آمده، وضعیت سه متغیر مذکور در دانشگاه آزاد نجف آباد، مطلوب است.

۲. جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی بین کارکنان تأثیر معنادار دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین ابعاد جو اخلاقی و اعتماد در کار تیمی

| متغیر | رابطه | P |
|--------------------|-------|-------|
| نوع دوستی و اعتماد | ۰/۵۹ | ۰/۰۰۱ |
| حقوقی و اعتماد | ۰/۵۲ | ۰/۰۰۱ |
| قانونی و اعتماد | ۰/۳۰ | ۰/۰۳ |
| مستقل و اعتماد | ۰/۶۹ | ۰/۰۰۱ |
| ابزاری و اعتماد | ۰/۶۲ | ۰/۰۰۱ |
| جو اخلاقی و اعتماد | ۰/۷۱ | ۰/۰۰۱ |

تأثیر جوّ اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

جدول (۴) نشان داد جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، ۰/۷۱ تأثیر مثبت و معنادار دارد. به عبارتی، هر چه جو اخلاقی در دانشگاه بهبود یابد به همان میزان بر اعتماد در کار تیمی نیز افزوده خواهد شد. در بررسی مؤلفه‌ها، بیش‌ترین تأثیر را جو مستقل بر اعتماد در کار تیمی به میزان ۰/۶۹ داشت.

۳. رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی بین کارکنان نقش میانجی و تأثیر معنادار دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ابعاد رفتار اخلاقی و اعتماد در کار تیمی

| متغیر | رابطه | P |
|-----------------------|-------|-------|
| کرامت و اعتماد | ۰/۷۳ | ۰/۰۰۱ |
| عدالت و اعتماد | ۰/۵۱ | ۰/۰۰۱ |
| آزادی و اعتماد | ۰/۶۳ | ۰/۰۰۳ |
| امانت‌ورزی و اعتماد | ۰/۴۸ | ۰/۰۰۱ |
| رفتار اخلاقی و اعتماد | ۰/۶۷ | ۰/۰۰۱ |

جدول (۵) نشان داد رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی ۰/۶۷ تأثیر مثبت و معنادار دارد. به عبارتی، هر چه رفتار اخلاقی در دانشگاه بهبود یابد به همان میزان بر اعتماد در کار تیمی نیز افزوده خواهد شد. در بررسی مؤلفه‌ها، بیش‌ترین تأثیر را کرامت بر اعتماد در کار تیمی به میزان ۰/۷۳ داشت.

جدول ۶. ضریب رگرسیون گام‌به‌گام جو اخلاقی و رفتار اخلاقی

در تبیین اعتماد در کار تیمی

| متغیرها | B | خطای استاندارد | Beta | t | Sig |
|--------------|--------|----------------|------|-------|-------|
| مقدار ثابت | -۰/۹۰۵ | ۰/۳۶ | - | ۲/۵۳ | ۰/۰۱۲ |
| جو اخلاقی | ۱/۲۸ | ۰/۰۹ | ۰/۷۱ | ۱۴/۱۱ | ۰/۰۰۱ |
| مقدار ثابت | -۱/۹۴ | ۰/۳۷ | - | -۵/۲۱ | ۰/۰۰۱ |
| جو اخلاقی | ۰/۸۶ | ۰/۱۱ | ۰/۴۷ | ۷/۷۳ | ۰/۰۰۱ |
| رفتار اخلاقی | ۰/۶۵ | ۰/۱۱ | ۰/۳۶ | ۵/۹۷ | ۰/۰۰۱ |

تأثیر جوّ اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

جدول ۸. اثرات مستقیم و غیرمستقیم استاندارد شده جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

| اثرات متغیر | مستقیم | | غیرمستقیم | |
|-------------|--------------|--------|--------------|--------|
| | رفتار اخلاقی | اعتماد | رفتار اخلاقی | اعتماد |
| رفتار | ۰/۷۸ | - | - | - |
| اعتماد | ۰/۴۳ | ۰/۵۵۶ | ۰/۴۳ | - |
| قانونی | ۰/۴۹۶ | - | - | - |
| حقوقی | ۰/۶۶ | - | - | - |
| ابزاری | ۰/۷۷ | - | - | - |
| مستقل | ۰/۸۲ | - | - | - |
| دوستی | ۰/۶۸ | - | - | - |
| صداقت | - | - | ۰/۳۸ | ۰/۵۴ |
| تعهد | - | - | ۰/۵۰ | ۰/۷۷ |
| اتکا | - | - | ۰/۵۱ | ۰/۷۹ |
| امانت | - | ۰/۶۳ | ۰/۴۹ | - |
| آزادی | - | ۰/۷۵ | ۰/۶۷ | - |
| عدالت | - | ۰/۸۷ | ۰/۵۸ | - |
| کرامت | - | ۰/۹۳ | ۰/۷۳ | - |

جدول (۸) نشان می‌دهد در اثرات مستقیم، بیش‌ترین رابطه بین رفتار اخلاقی و کرامت‌ورزی به میزان ۰/۹۳ و اعتماد با قابلیت اتکا به میزان ۰/۹۲ بود. در اثرات غیرمستقیم، بیش‌ترین رابطه بین جو اخلاقی با قابلیت اتکا به میزان ۰/۷۹ بود.

بحث و نتیجه‌گیری

اعتماد در کار تیمی به‌علت تأثیرش بر عملکرد کارکنان سازمان، مورد توجه مدیران قرار گرفته است. تحقیقات بسیاری درمورد عوامل مؤثر بر اعتماد در سازمان‌ها انجام شده است. اخیراً محققان به بررسی فضا و جو اخلاقی، اصول اخلاقی و ارزش‌ها و رفتار اخلاقی علاقه‌مند شده‌اند. جو و فضای اخلاقی در کنار رفتار اخلاقی از عوامل اصلی و مؤثر بر ایجاد و شکل‌دهنده روابط

درون‌سازمانی و نگرش‌های کارکنان است که دارای تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر اعتماد در کار تیمی در سازمان‌ها هستند. از طریق بهبود اعتماد بین کارکنان و مدیران و پیروی از اصول اخلاقی، کارکرد سازمانی افزایش می‌یابد. کارکنانی که سازمانشان را اخلاقی ادراک می‌کنند و همچنین ادراک می‌کنند که سازمان نسبت به آنها منصفانه و عادلانه برخورد می‌کند، بیشتر می‌توانند به مدیران و سازمان خود اعتماد کنند و به آنها متعهد و پایبند باشند (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳: ۴۶). لذا این تحقیق به بررسی تأثیر جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی کارکنان پرداخت.

یافته‌ها نشان داد میانگین هر یک از متغیرهای جو اخلاقی، اعتماد در کار تیمی و رفتار اخلاقی کارکنان بالاتر از حد متوسط است. آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داد میانگین هر یک از متغیرها و مؤلفه‌ها معنادار بوده و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن وضعیت هر یک از متغیرها تأیید شد. در زمینه جو اخلاقی، یافته‌ها بیانگر این است که در دانشگاه طبق نظر کارکنان، مهم‌ترین دغدغه، خوبی همه افراد در سازمان است، افراد به دنبال رشد نیکی‌ها و خوبی‌های یکدیگر هستند، قانون یا اصول اخلاقی حرفه‌ای ملاحظه اصلی است و فراتر از هر ملاحظه دیگری، قانون را رعایت می‌کنند، کاملاً تابع سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های ابلاغی هستند و آنها را رعایت می‌کنند، نگران منافع سازمان هستند، فقط به دنبال منافع فردی خویش نیستند، از باورهای شخصی و اخلاقی تبعیت می‌کنند و کنترل هزینه‌ها را در اولویت قرار می‌دهند. برخلاف نتیجه تحقیق حاضر، برهانی (۱۳۹۰)، جو اخلاقی حاکم بر بیمارستان‌های آموزشی یزد را پایین ارزیابی نمود.

در زمینه اعتماد در کار تیمی، کارکنان بر این باورند که سازمان با تمام کارکنان، منصفانه و به‌حق رفتار می‌کند، رفتار سازمان بر اساس قواعد و اصول است، کارکنان در تصمیمات مشارکت دارند، سازمان قابل اتکاست و به وعده‌های خود پایبند است، رابطه میان افراد و سازمان یک رابطه بادوام است، افراد همکاری با سازمان را نسبت به دیگر سازمان‌ها ترجیح می‌دهند و برای آن ارزش بیشتری قائلند و افراد نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند. در راستای نتیجه تحقیق حاضر، توکلی (۱۳۹۵) نیز میزان اعتماد در کار تیمی بین کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان اصفهان را بالاتر از حد متوسط ارزیابی نمود.

در زمینه رفتار اخلاقی، یافته‌ها نشان می‌دهد کارکنان در دانشگاه، حریم خصوصی دیگر افراد را رعایت می‌کنند، هنگام برخورد با گرفتاری و مشکلات شخصی، صبر و شکیبایی دارند، به موازین شرعی در انجام کلیه امور توجه دارند، بر عملکرد خویشان، نظارت و مراقبت مداوم دارند، از نظرات مخالفان در هنگام تصمیم‌گیری، استقبال می‌کنند، به اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی پایبند هستند، در استفاده سودمند از کلیه امکانات سازمانی، مسئولیت‌پذیر هستند، از اسرار خصوصی دیگران، پاسداری می‌کنند، در مراسم شادی و غم دیگران شرکت می‌نمایند، در تعاملات با دیگر افراد، ادب را رعایت می‌کنند، از تفکر انتقادی در سازمان، استقبال می‌کنند، به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد، وفادارند، صفات نیک دیگر افراد را بیان می‌کنند، از برخورد سلیقه‌ای در روابط رسمی سازمانی پرهیز می‌کنند، عملکرد خویش و دیگران، را بدون جانب‌داری ارزشیابی می‌کنند و تا آنجاکه می‌توانند در جهت ارائه نوآوری‌ها در انجام امور سازمانی تلاش می‌کنند. همچنین معی‌دفر (۱۳۸۶) در تحقیقی دریافت میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بالاتر از حد متوسط است. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه کاشان را بالاتر از حد متوسط گزارش نمودند. اما کریمی و همکاران (۱۳۸۹) رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان را پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی نمودند.

ضریب همبستگی نشان داد جو اخلاقی و رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، تأثیر مثبت و معنادار دارند. به عبارتی، هر چه جو اخلاقی و رفتار اخلاقی در دانشگاه بهبود یابد به همان میزان بر اعتماد در کار تیمی نیز افزوده خواهد شد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که مدیران و کارکنان به‌عنوان عناصر اساسی در سازمان، نقش مهمی در ایجاد اعتماد در سازمان ایفا می‌کنند. فرد مورد اعتماد باید توانایی و شایستگی‌های اخلاقی لازم را داشته باشد تا بتواند دیگران را تحت تأثیر قرار دهد، باید فردی نوع‌دوست باشد تا بتواند به فرد اعتماد‌کننده کمک کند و جو اخلاقی را برای او ایجاد کند (دی کاینک، ۲۰۱۰: ۳۸۸). صداقت در سازمان منجر خواهد شد که کارکنان احساس کنند که در سازمان با آنها منصفانه رفتار می‌شود و ناخودآگاه به سازمان و مدیر خود اعتماد می‌کنند. اگر در سازمان اعتماد وجود داشته باشد، کارمند احساس می‌کند که شغل او برای موفقیت سازمان، مهم است و علاوه بر این، کارکنان اضطراب کم‌تری داشته و اثر مثبتی بر سازمان خواهند داشت (کاینک، ۲۰۱۱: ۶۲۰).

طبق یافته‌ها، جو اخلاقی از طریق رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، تأثیر معنادار دارد؛ زیرا زمانی که افراد در جو اخلاقی قرار می‌گیرند و جو اخلاقی را می‌پذیرند با احتمال بیشتری، اخلاقی رفتار می‌کنند. در سازمانی با جو اخلاقی بالا، باید افرادی استخدام شوند که نظام ارزشی آنها متناسب با نظام ارزش‌های سازمان باشد و شرایط اجتماعی مثبت و رضایت‌بخش در سازمان ایجاد نماید و سطح اعتماد را در سازمان گسترش دهند. ایجاد جو اخلاقی در سطح دانشگاه می‌تواند از طریق تأثیر بر متغیرهای مهم سازمانی دیگر، به سطح بالاتر رفتار اخلاقی توسط افراد در سازمان منجر شود. افزایش ادراک از شرایط اخلاقی دانشگاه به افزایش اعتماد سازمانی در کار تیمی منجر می‌شود. همچنین کریمی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقات خود با عنوان تأثیر جو سازمانی بر رفتار اخلاقی، شاکری نیا (۱۳۹۱) در تأثیر جو اخلاقی بر رفتار مدنی سازمانی، حضرتی و همکاران (۲۰۱۲) در تأثیر رفتار اخلاقی فروشنده بر اعتماد، قاسمی (۱۳۹۳) در تأثیر جو سازمانی بر اعتماد، عبدالهی (۱۳۹۳) در تأثیر معنویت بر رفتار اخلاقی، عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی، حکاک (۱۳۹۵) در تأثیر جو اخلاقی بر قضاوت اخلاقی، تیرگر و کمالی (۱۳۹۵) در تأثیر سلامت معنوی و شفافیت سازمانی بر رفتارهای اخلاقی، سینکلر (۱۹۹۳) در تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی، دایان (۲۰۰۲) در تأثیر جو اخلاقی بر ارزش‌های اخلاقی، آکواسی (۲۰۰۴) در تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمانی بر رفتار اخلاقی، اکپارا و وینن (۲۰۰۸) در تأثیر جو اخلاقی بر تعهد سازمانی و اسنیل و همکاران (۲۰۱۴) در تأثیر جو اخلاقی در کاهش رفتارهای غیر اخلاقی به نتایج مشابهی با تحقیق حاضر دست یافتند.

نتیجه کلی بیانگر این است که جو اخلاقی و رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی تأثیر می‌گذارد. عامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آن به سازمان‌های اخلاقی است. یک رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات راهبردی، لازمه آن است.

پیشنهادها

باتوجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود در زمینه جو اخلاقی و رعایت رفتار اخلاقی، دانشگاه‌ها، هنجارها و قوانین اخلاقی را تدوین و تصویب نمایند. تصویب این قوانین و سیاست‌های اخلاقی و

آگاه نمودن همه کارکنان از وجود این قوانین و تضمین ضمانت اجرا برای اجرای این قوانین، بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان را غیر قابل نموده و پذیرش این گونه رفتارها را در جو همکاران، سخت تر می نماید و از این طریق جو اخلاقی سازمان را می توان افزایش داد. جهت افزایش اعتماد در کار تیمی، دانشگاه با تمام کارکنان منصفانه و به حق رفتار کند، کارکنان را در تصمیم گیری ها مشارکت دهد، مدیران با آغوش باز از مشکلات کارکنان استقبال کنند و سازمان برای مزایای کارکنان، سیاست هایی تدوین کند که کارکنان احساس تعلق به سازمان داشته باشند.

همچنین با توجه به تأثیر معنادار جو اخلاقی و رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، پیشنهاد می شود که دانشگاه ها به طور خاص و سایر سازمان ها به طور عام، توسعه و تقویت جو اخلاقی و رفتار اخلاقی را به عنوان امری مهم، سرلوحه برنامه های خود قرار دهند تا بتوانند اعتماد در کار تیمی را بین کارکنان و مدیران افزایش دهند.

منابع

- احمدی، علی اکبر و پناهی، بلال (۱۳۸۸). بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت*، دوره دوم، شماره پنجم: ۳۳-۵۵.
- براکستون، جان (۱۳۸۳). اخلاق در آموزش عالی (ترجمه حمیدرضا آراسته)، دایره‌المعارف آموزش عالی، تهران: *بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی*، دوره یک، شماره یک: ۹۱-۹۳.
- برهانی، فریبا (۱۳۹۰). بررسی دیدگاه پرستاران درباره جو اخلاقی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *مجله اخلاق پزشکی*، دوره پنجم، شماره هفده: ۲۷-۴۳.
- بنی‌طبا، سید مصطفی؛ شاه‌طالبی، بدری و کریمی، فریبا (۱۳۸۸). بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون‌سازمانی در دبیرستان‌های شهر اصفهان. *مجله علوم تربیتی*، دوره دوم، شماره هفتم: ۶۷-۹۸.
- توکلی، راحله (۱۳۹۵). تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد در کار تیمی در کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان اصفهان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی تهران*.
- تولایی، روح‌اله (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، دوره چهارم، شماره بیست و پنجم: ۴۵-۶۴.
- تیرگر، هدایت و کمالی، محسن (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان. *فصلنامه مدیریت پیشرفت*، دوره دوم، شماره یک: ۵۳-۷۱.
- حکاک، محمد (۱۳۹۵). تأثیر جو اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر بهبود قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته مدیریت. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره بیست، شماره چهارم: ۳۵-۵۰.
- خزنی، صبریه؛ شایسته فرد، مرضیه؛ سعیدالذاکرین، منصوره و چراغیان، بهمن (۱۳۹۲). جو اخلاق سازمانی واقعی و ایده‌آل از دیدگاه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اهواز. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره ششم، شماره دوم: ۹۹-۱۱۰.
- رازنهان، فیروز و ملک‌پور، صابر (۱۳۹۵). سنجش ظرفیت سازمان برای انجام کار تیمی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره پنجم، شماره سوم: ۵۱-۸۴.
- رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. *فصلنامه راهبردهای آموزش و پرورش در علوم پزشکی*، دوره ششم، شماره دوم: ۶۱-۶۷.

تأثیر جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی

- سلیمانی، نادر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، دوره هفتم، شماره یک: ۲۷-۱۱.
- شاکری نیا، ایرج (۱۳۹۱). رابطه جو اخلاقی و حمایت سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های شهر رشت. *فصلنامه بیمارستان*، دوره یازدهم، شماره یک: ۲۰-۲۷.
- شفیعی، علی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گواه. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران*، پردیس بین‌المللی کیش.
- شیرازی، علی و احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران. *رهیافت نو در مدیریت آموزشی*، دوره پنجم، شماره چهارم: ۴۱-۶۴.
- عاملی، منیژه (۱۳۸۱). بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام، تهران: *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران*.
- عباس‌زاده، عباس؛ جلالی، طیبه؛ عباسی، محمود و برهانی، فریبا (۱۳۹۳). دیدگاه پرستاران در مورد جو اخلاقی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان. *چهارمین همایش ملی اخلاق و آداب زندگی*، زنجان، دانشگاه زنجان.
- عباس‌زاده، رضا؛ صالحی، مهدی و بهمنش، محمدرضا (۱۳۹۴). تأثیر متغیر میانجی جو اخلاقی بر رابطه رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک‌های مشهد. *پژوهش‌های اخلاقی*، دوره ششم، شماره دوم: ۲۷-۴۰.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. *اخلاق در علوم رفتاری*، دوره نهم، شماره چهارم: ۱-۱۰.
- فضائلی، احمد (۱۳۸۹). رابطه عدالت اجتماعی با سایر ارزش‌های بنیادی اجتماعی. *مجموعه مقالات برگزیده همایش عدالت اجتماعی و امیرالمؤمنین علی (ع)*، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع): ۳۳۹-۳۵۹.
- فقیهی، ابوالفضل (۱۳۸۷). اخلاق اداری. *مطالعات مدیریت*، شماره چهل و هفت: ۵۳-۶۰.
- قاسمی، محمدهادی (۱۳۹۳). تبیین رابطه جو سازمانی و اعتماد دوگانه از دیدگاه اعضای فدراسیون‌های برتر المپیک ایران. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، دوره دوم، شماره یک: ۵۹-۶۹.
- قراملکی، احد (۱۳۸۳). *سازمان‌های اخلاقی در کسب‌وکار*، تهران: نشر مجنون.

کریمی، مهدی؛ رجایی پور، سعید و هویدا، رضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، دوره چهارم، شماره یکم: ۸۳-۱۰۲.

مردانی، محمدرضا؛ طوطیان، صدیقه و بوشهریان، حسین علی (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران. **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، دوره ششم، شماره یکم: ۱۷۷-۱۹۹.

مشفق، زهت‌الزمان؛ نادی، محمدعلی و سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸). رابطه بین اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنها از عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در شهر اصفهان. **فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی**، شماره بیست‌وچهار: ۲۵-۴۲.

معیدفر، سعید (۱۳۸۶). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. **فصلنامه رفاه اجتماعی**، دوره ششم، شماره بیست و سوم: ۳۲۱-۳۴۱.

معین‌الدین، محمود؛ نایب‌زاده، شهناز و دین‌پژوه، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ویژگی‌های منتخب فردی بر رفاه حساب‌داران حرفه‌ای و نقش میانجی اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان. **فصلنامه حسابداری مدیریت**، دوره هشتم، شماره بیست‌وچهار: ۲۵-۴۱.

نجفی، محمد؛ کریمی، مهدی، قهرمانی‌فر، علی و رضوانی، مرتضی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان. **رویکردهای نوین آموزشی**، دوره پنجم، شماره دوم: ۲۲-۱.

- Akwasi, A. (2004). The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees. **The Insurance Industry of United States**, 2 (9), 55-72.
- Ali, A. (1995). Expatriates and host country nationals: managerial values and decision styles. **Leadership and Organization Development Journal**, 16 (6), 27-34.
- Bahcecik, N. (2003). The hospital ethical climate suevey in Turkey. **Ethical Regul**, 5 (4), 94-98.
- Bandura, A. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. **Child Development**, 72, 187-206.
- Banerjee, D. (1992). **Ethical behavior of (IS) personnel: in search of a behavioral model**. United States: Arkansas University.
- Barney, B. & Wright, M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. **Human Resource Management**, 37(1), 45-62.
- Beauchamp, T. & Bowie, N. (2000). **Ethical theory and business**, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: 171.
- Booth, P. & Schulz, A. (2004). The impact of an ethical environment on managers' project evaluation judgments under agency problem conditions. **Journal of Accounting, Organizations and Society**, 29(5), 473-488.

- Coninck, D. J. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. **Journal of Business Research**, 64, 617-624.
- Deconinck, B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. **Journal of Business Research**, 63, 384-391.
- Diane, L. (2002). **Determinants of ethical behavior of public administrators: profession, position, and organizational climate**, Tennessee State University.
- Diego, L. & Luca, Z. (2011). Happiness and tax morale: An empirical analysis. **Journal of Economic Behavior & Organization**, 80, 223-243.
- Eisenberg, N. (2001). Empathy related responding link with self-regulation, moral judgment and moral behavior. **Herzliya Symposium Forgiveness and Self-Forgiving**, 4(2), 107-26.
- Hazrati, S., Zohdi, M., Seyedi, M. & Dalvand, M. (2012). Examining impacts of the salesperson's ethical behavior on the customer's satisfaction, trust and commitment. **African Journal of Business Management**, 6(14), 5026-33.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q. & Tarter, C. J. (2006). School mindfulness and faculty trust: necessary conditions for each other? **Educational Administration Quarterly**, 42 (2), 236-255.
- 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), 33-50.
- Jeri, W. (2008). **Perception of counselor ethical behavior: a quantitative look at dual relationships in Maine**. United States: Capella University.
- King, C. & Broom, C. (2002). Ethics in perioperative practice values, integrity, and social policy. **The Official Voice of Perioperative Nursing**, 76 (6), 1047-53.
- Koten K. & Moore, C. (2001). Egocentrism and anthropocentrism: moral reasoning about ecological commons dilemmas. **Journal Envir Psycho**, 21, 261-72.
- Lawshe, CH. (1975). A quantitative approach to content validity. **Personnel Psych**, 28, 563-75.
- Levis, P. (1985). Defining business ethics: Like nailing Jello to a wall. **Journal of Business Ethics**, 4(5), 377-383.
- Lutzen, K., Blom, T., Ewalds-Kvist, B. & Winch, S. (2010). Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals. **Nurs Ethics**, 17 (2), 213-24.
- Moorman, C., Deshpande, R. & Zaltman, G. (2008). Factors affecting trust in market research relationships. **Journal of Marketing**, 57(1), 81-101.
- Munro, BH. (2004). **Statistical Methods for Health Care Research**. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; P. 105.
- Natalia, K. & Keck, S. (2013). When deviant leaders are punished more than non-leaders: The role of deviance severity. **Journal of Experimental Social Psychology**, 49(5), 783-796.
- Nga, J. & Lum, E. (2013). An investigation into unethical behavior intentions among undergraduate students: A Malaysian Study. **Journal of Academic Ethics**, 11 (1), 45-71.
- Okpara, J. O. & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. **Journal of Management Development**, 9, 935-950.
- Olson, L. (1995). Ethical climate in health care organizations. **International Nursing Review**, 42 (3), 85 - 90.

- Ortlepp, K. & Monji, L. (2011). The relationship between organizational trust, job satisfaction and intention to leave: an exploratory study. **Alternation**, 18(1), 192 – 214.
- Petersen, K. S. (2008). Collective efficacy and faculty trust: a study of social processes in schools. [Dissertation] **University of Texas at San Antonio**.
- Piff, P. K., Stancato, D. M., Cote, S., Mendoza-Denton, R. & Keltner, D. (2012). Higher social class predicts increased unethical behavior. **National Academic Sciences**, 109, 4086–4091.
- Schweper, J. & Hartline, M. D. (2005). Managing the ethical climate of customer-contact service employees. **Journal of Service Research**, 7(4), 377-397.
- Shantini, C. (2008). **The factors impacting ethical behavior of Malaysian pharmacists**. University Sains Malaysia.
- Sinclair, A. (1993). Approaches to organizational culture and ethics. **Journal of Business Ethic**, 12 (1), 63–73.
- Sunil, J., Ramlall, F., Al-Kahtani, A. & Hind, D. (2014). Positive organizational behavior in the workplace: a cross-cultural perspective international. **Journal of Management & Information Systems (IJMIS)**, 18(3), 120-138.
- Tahmasebi, Z., Dibavar, A. & Pirsemsari, N. (2012). Factors affecting ethical behavior of employees. **AIMS International Conference on Value-based Management**, 11-13.
- Thomas, L., Tammy, G. & Martha, C. (2006). **Promoting behavior and organizational citizenship behavior**, United States: Clmosen University.
- Vitez, O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics? **Journal of Business Ethics**, 100 (2), 515– 530.
- Victor, B. & Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. **Administrative Science Quarterly**, 1(33), 101-125.
- Wang, YD. (2012). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. **Human Relations**, 1-20.
- Yoon Goo, N., Myun, S. & Young, S. (2013). Nurse's job satisfaction and organizational commitment according to Hospital ethical climate types. **Journal of Korean Academy of Nursing Administration**, 19 (4), 513-524.
- Zhang, Z. (2011). On moral hazard of construction project visual organization. **Procedia Engie**, 12, 156-162.