

تاثیر متغیر سن بر رابطه فرهنگ کسب و کار اخلاقی با عملکرد غیر مالی سازمان به واسطه ی نگرش شغلی و سازمانی کارکنان در ادارات دولتی و خصوصی شهر تهران

فاطمه شرافتی^۱، فرشته منصوری موید^۲، سید حمید خداداد حسینی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد، گروه بازرگانی

^۲ استادیار دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد، گروه بازرگانی

^۳ استاد دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد، گروه بازرگانی

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

فاطمه شرافتی

sherafati67@gmail.com

چکیده

با نفوذ روزافزون تجارت و اقتصاد، برای این که آن ها رها نشده، به سرنوشت نامعلومی دچار نشوند، لازم است هر چه بیش تر مطمئن شویم تجارت و اقتصاد در مسیر درست حرکت می کنند. این که تجارت و اقتصاد باید در مسیر درست حرکت کند، دلیلی برای بیان بُعد اخلاقی، درون قلمرو تجارت و اقتصاد است. اغلب مفسران و قانون گزاران، مشکلات اخلاقی سازمان ها را به فرهنگ های اخلاقی حاکم بر آنها ربط می دهند. بنابراین وجود یک فرهنگ کسب و کار اخلاقی می تواند بر رفتار کارکنان اثرگذار بوده و در نهایت بر عملکردهای سازمان تاثیر بگذارد. پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده ها پژوهشی توصیفی-پیمایشی و با توجه به هدف، یک پژوهش کاربردی است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در جامعه نامحدود ۳۸۴ نفر برای هر جامعه در نظر گرفته شد. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد بوده و جهت تحلیل داده ها از نرم افزار Warp PLS نسخه ۵ استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که در جامعه مورد بررسی، فرهنگ کسب و کار اخلاقی به واسطه نگرش شغلی و سازمانی کارکنان با عملکرد غیرمالی سازمان در مجموعه ادارات شهر تهران رابطه ای معنادار دارد و متغیر سن تاثیری معنادار بر این رابطه نداشته است.

واژگان کلیدی: ادارات دولتی، عملکرد غیرمالی سازمان، فرهنگ کسب و کار اخلاقی، نگرش

شغلی و سازمانی کارکنان

مقدمه

در سال ۱۹۹۲ رونالد بیان کرد که با آغاز قرن بیست و یکم سازمان ها با مسایل و مشکلاتی روبرو می شوند که شامل رقابت های بین المللی، تکنولوژی جدید، افزایش کیفیت، تعهد و انگیزه کارکنان، مدیریت نیروهای کاری متفاوت و رفتارهای اخلاقی است. که مهمترین آنها رفتارهای اخلاقی می باشد. شاید بتوان گفت با رعایت رفتارهای اخلاقی از سوی کارکنان و مدیران، سازمان با موفقیت این مسایل و مشکلات را حل می نماید [۱]. این که تجارت و اقتصاد باید در مسیر درست حرکت کند، دلیلی برای بیان بُعد اخلاقی، درون قلمرو تجارت و اقتصاد است. [۲] بسیاری از ناملایمات مربوط به کارکرد شرکت ها و بنگاه ها به عدم التزام اخلاقی کارگزاران اقتصادی (اعم از بنگاه ها، خانوارها و دولتمردان) برمی گردد [۳]. چالشی که مدیران امروز با آن روبرو میشوند، یافتن مرز بین رعایت اخلاقیات و سود شرکتها است [۴] رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند [۵] گاهی علی رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می شود) در ساختار کلی جامعه ارزش هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می کند [۶] در سال های اخیر رسوایی های فراوانی در زمینه جعل و کلاهبرداری، اعتماد در صنایع مالی را مخدوش کرد [۷] اخلاق کسب و کار در سراسر جهان از زمانیکه متوجه رسوایی های شرکت های بزرگ جهانی مانند وورلد کام و انرون شدند آغاز شد [۸] مفسران معاصر این رسوایی ها را به فرهنگ کسب و کار مالی ربط داده اند [۹] اما هیچ مدرک علمی این ادعا را تایید نمی کند [۱۰] جو فرهنگی سازمان بر رفتارها و تعاملات کارکنان سازمان تاثیرگذار است. [۱۱] ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می رود این هزینه را می توان در حوزه های مختلف سازمان شناسایی کرد [۱۲] با توجه به نقش انکارناپذیر اخلاق بر عملکردهای سازمان ها، پژوهش حاضر به بررسی تاثیر فرهنگ کسب و کار اخلاقی بر عملکرد غیرمالی سازمان در ادارات دولتی شهر تهران با تبیین نقش میانجی گری نگرش شغلی و سازمانی کارکنان می پردازد. چرا که رفتار فرد از نگرش و نیت او نشأت می گیرد و ما اگر بخواهیم رفتار و عملکرد فرد را تغییر دهیم باید از باورهای فرد شروع و باورهای مثبت در کارکنان ایجاد نماییم. [۱۳] وضعیت اخلاق گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نمی باشد و برای رسیدن به یک وضعیت اخلاقی مطلوب در داخل سازمان های بخش عمومی به علت تاثیرپذیری رفتار افراد سازمان ها از عوامل مختلف، اتکاء صرف به ساز و کارهای مدیریت اخلاقی درون سازمانی کافی نیست. ساختارهای سیاسی، اقتصادی و مدیریتی، بیشترین نقش را در ساخت اخلاقی دارند. [۱۴] رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند [۴] بنابراین چنانچه بپذیریم "جو اخلاقی حاکم بر سازمان می تواند بر عملکرد کارکنان تاثیر بگذارد" [۱۵] این پرسش مطرح می شود که آیا برقراری فرهنگ کسب و کار اخلاقی در سازمان بر روی عملکرد غیر مالی سازمان تاثیرگذار خواهد بود یا خیر؟ پژوهش حاضر در جستجوی یافتن پاسخ این سوال به بررسی ادارات دولتی شهر تهران پرداخته است.

۱- مبانی نظری پژوهش و توسعه فرضیه ها

اخلاق عبارت است از الگوی رفتاری ارتباطی پایدار درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می دهد [۱۶] اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. [۱۷]. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمانی اخلاقی را بوجود آورد. [۱۸]. تجارت حرفه ای نشان می دهد که اخلاق ورزی در شغل با موفقیت شغلی نسبت مستقیم دارد. [۱۹]. اخلاق این قدرت را برای فرد و یا در سطح بالاتر برای یک سازمان پدید می آورد که خودکنترلگر و خود بهبودگر عمل کند و این نظام آموزشی است که این وجدان را چه در سطح فرد و چه در سطح سازمان پدید می آورد. [۲۰] می توان اخلاق بازار و یا کسب و کار را مجموعه معیارها، سنتها و قواعدی دانست که هدایت کسب و

کار را بر عهده دارد [۲۱]. سازمانهای اخلاقی از کارمندانی اخلاقی تشکیل شده اند که بر اساس فرهنگ اعتماد متقابل فعالیت می کنند. نتایج تحقیقات به شدت بر این موضوع تاکید میکند که در بلند مدت سازمانهای اخلاقی در مقایسه با سازمانهای غیر اخلاقی، از عملکرد مالی بسیار بهتری برخوردار می باشند [۲۲]. یک فرهنگ سازمانی اخلاقی به دریافت های مشترک مورد قبول رفتاری و راهی که در آن موضوع های اخلاقی در سازمان مورد توجه قرار می گیرند، اشاره می کند [۲۳]. از جمله مدل های ارائه شده در زمینه فرهنگ کسب و کار اخلاقی یک مدل ۵ بُعدی [ماموریت و ارزش های محرکه، اثربخشی رهبری، دیدگاه بلند مدت، یکپارچگی فرایند و توازن ذی نفعان] میباشد [۱۰]. محوریت این مدل با مشخصه مأموریت و ارزش های محرکه است. این مشخصه متضمن آگاهی سازمانی است [۱۰]. رهبران اثرگذار سازمان های اثرگذار را هدایت میکنند. رهبران اخلاق مدار سازمان های اخلاق مدار را هدایت میکنند. تمرکز درازمدت روی هر یک از ذی نفعان به تنهایی عدم توازن را به وجود می آورد که به یکپارچگی فرهنگ سازمانی آسیب میزند [۲۴]. به نظر می رسد علت اصلی رفتار غیر اخلاقی اخیر شرکت ها برتر دانستن ارزش تولید شده برای سهامداران با در نظر نگرفتن تأثیر اعمال، بر ذینفعان دیگر باشد [۲۵]. همین قضیه، فرایند تصمیم گیری را تحریف میکند که در نهایت منجر به تخلفات اخلاقی می شود. توجه به تمامی ذی نفعان تنش های بین گروه های مختلف ذی نفعان را به حد متوسط میرساند. مشخصه یکپارچگی فرایند نشان میدهد چگونه یک سازمان، مأموریت و ارزشهای شرکت خود را رسمی میکند و این نقش مهمی در ایجاد و حفظ یک فرهنگ کسب و کار اخلاقی بازی میکند. در سازمانی با فرهنگ اخلاقی کسب و کار، هیئت مدیره در زمان تعیین ارزش سهامداران، دیدگاهی بلند مدت را اختیار میکنند. عملکرد شرکت با توجه به مسئولیت اجتماعی، حمایت از محیط زیست و عملکرد مالی آن اندازی گیری می شود. بین حفظ محیط زیست، مسئولیت اجتماعی و سودآوری رابطه ای برقرار می شود که به تمام آنها در بلند مدت پرداخته شده باشد. فرهنگ اخلاقی از سطوح بالای سازمانی آغاز می شود و از طریق سرمشق گیری به کارکنان انتشار می یابد. مدیریت سازمان در تمامی سطوح برای کارکنان جبران خدمات منصفانه و رفتار محترمانه پیش میگیرد و با ایشان قراردادهای اخلاقی می بندد. چنانچه مسئله اخلاقی بروز کند مدیر عامل با کسی که آن را گوشزد کرده برخورد منفی نمیکند بلکه ابتدا شواهد لازم را جمع آوری می کند و سپس اقدام مطلوب را انجام می دهد و سرانجام، تمامی اعضا همان کاری را انجام می دهند که ادعای انجام دادنش را دارند [۲۴].

شواهد بسیاری وجود دارد که موید اهمیت استراتژیک و اثر مثبت اخلاق بر عملکرد فردی و سازمانی است [۲۶]. عملکرد غیر مالی هر سازمان شامل شاخص های متنوع و گسترده ای از جمله میزان کارایی، اثربخشی، بهره وری، کیفیت زندگی کاری کارکنان، رضایت مشتریان، رضایت کارکنان، تعهد حرفه ای، تعهد سازمانی، مسئولیت نسبت به محیط زیست، ترویج معنویت در کار، انگیزش کارکنان، پرورش نیروی با کیفیت و حفظ نیروهای با کیفیت در سازمان می باشد [۲۷]. تعهد سازمانی را میتوان به طور ساده، اعتقاد به ارزشها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد [۲۸]. رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود و عبارت است از وضعیتی که در آن افراد از شغل خود و سایر شرایط وابسته اظهار رضایت می نمایند [۱۲]. توسعه منابع انسانی ابزاری برای بهبود بهره وری افراد در محیط کار است [۲۹]. معنویت در کار، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار، زندگی، پهنآوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی می باشد [۳۰]. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است [۳۱].

مطالعه ای به این نتیجه رسید که مدیریت اخلاق مدار با رعایت اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی از طریق افزایش مشروعیت اقدامات سازمان، استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی و افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد [۳۲]. بر اساس پژوهشی فرهنگ سازمانی تأثیری غیرمستقیم و در حد متوسط بر عملکرد غیر مالی دارد [۳۳]. دو پژوهشگر، در جمع بندی یافته های خود بهبود روابط و افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات را ناشی از وجود اخلاقیات در سازمان دانستند [۳۴]. همچنین پژوهش دیگری موید تأثیر اخلاق بر افزایش تعهد کارکنان بود [۳۵]. در پژوهشی مدل تعالی اخلاق مدار برای ارزیابی عملکرد در حوزه نفت را ارائه شد که بر اساس آن رهبری اخلاق مدار که یکی از اجزاء فرهنگ کسب و کار اخلاقی می باشد بر نتایج کلیدی عملکرد تأثیرگذار است [۳۶]. گفته شده زمانی که مدیر با انصاف، صمیمیت و علاقه با کارکنان برخورد نماید، باعث تعهد بالای آنان نسبت به سازمان و رضایت ایشان از شغلشان می گردد [۳۷]. از طرفی مشاهده شد که اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه تأثیر دارد. بنابراین پیشنهاد شده جهت ارتقای مسئولیت اجتماعی بنگاهها، اخلاق کسب و

کار در سازمانها تقویت گردد[۳۸]. طی پژوهشی رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه تایید شد[۳۹] اخیرا پژوهشی نیز وجود یک رابطه معنی دار و مثبت میان اخلاق حرفه ای و ابعاد مختلف تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز تایید کرده [۴۰] و تعهد سازمانی، یکی از ارکان مهم عملکرد غیرمالی سازمان است. همچنین رابطه ابعاد رفتار اخلاقی مدیران شامل اخلاق شخصی، سازمانی، اجتماعی و سودمندی با اصلاح الگوی رفتار مصرف در دستگاه های دولتی نیز تایید شده است [۴۱]. بنابراین بر اساس این شواهد اولین فرضیه پژوهش شکل میگیرد:

فرضیه اول: فرهنگ کسب و کار اخلاقی با عملکرد های غیر مالی سازمان رابطه معناداری دارد

طی پژوهشی در مورد نگرش دانشجویان نسبت به سبک تدریس اخلاقی استادان مشخص شد که نگرش ها تاثیر انکار ناپذیری بر رفتار دارند [۴۲] اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد [۴۳] نتایج پژوهشی نشان داد بین نگرش دبیران به جو سازمانی و روحیه آنها رابطه معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه اصلی دوم پژوهش تشکیل می شود [۴۴].

فرضیه اصلی دوم: فرهنگ اخلاقی کسب و کار با نگرش کارکنان رابطه معناداری دارد

در پژوهشی آمده که بین رضایت مندی اعضای هیات علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه و نگرش آنها به پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد [۴۵] و رضایت یکی از اجزاء عملکرد غیرمالی سازمان می باشد. گروهی رابطه بین اخلاق کار، نگرش های شغلی و تمایل به ترک شغل را در بین کارکنان سازمان های خدماتی مورد بررسی قرار داده اند. یافته ها نشان می دهد که اعتقاد قوی تر به اخلاق کار به صورت مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به طور غیرمستقیم با تمایل کم تر به ترک شغل رابطه دارد [۴۶] که از جمله عناصر مهم تعیین کننده عملکرد غیرمالی سازمان می باشند. بنابراین فرضیه سوم پژوهش نیز تشکیل می شود:

فرضیه اصلی سوم: نگرش کارکنان با عملکرد غیر مالی سازمان رابطه معناداری دارد

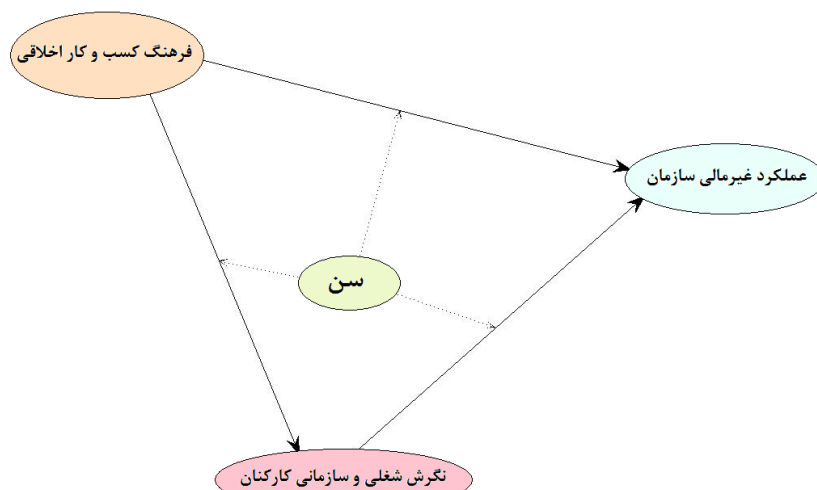
در تمام این فرضیه ها بررسی میشود که آیا متغیر جمعیت شناختی سن پاسخ دهندگان به عنوان یه متغیر تعدیل گر اثری معنادار بر روابط دارد یا خیر. بنابراین فرضیات فرعی مربوط به متغیر تعدیل گر عبارتند از:

فرضیه فرعی اول: سن پاسخ دهندگان بر رابطه فرهنگ کسب و کار اخلاقی با عملکرد های غیر مالی سازمان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: سن پاسخ دهندگان بر رابطه فرهنگ اخلاقی کسب و کار با نگرش کارکنان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: سن پاسخ دهندگان بر رابطه نگرش کارکنان با عملکرد غیر مالی سازمان تاثیر معناداری دارد.

در نهایت مدل مفهومی پژوهش شکل میگیرد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر، بر اساس هدف پژوهش یک پژوهش کاربردی و توسعه‌ای است؛ زیرا به دنبال توسعه مدل‌های موجود در حوزه فرهنگ کسب و کار اخلاقی است؛ و دانش کاربردی را در این زمینه توسعه می‌دهد. همچنین، از نظر گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی و از نوع هم‌بستگی است، زیرا به توصیف روابط میان متغیرها می‌پردازد. جهت گردآوری اطلاعات از دو روش کلی کتابخانه‌ای جهت شناسایی ابعاد فرهنگ کسب و کار اخلاقی بر مبنای نتایج پژوهش‌های پیشین، و روش میدانی به‌منظور شناسایی و ارزیابی اثرات فرهنگ کسب و کار اخلاقی بر عملکرد غیر مالی سازمان در ادارات دولتی شهر تهران استفاده شده است. جهت جمع آوری داده از پرسشنامه با طیف ۵ وجهی لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی ۶۲ سوال اختصاصی استخراج شده از پرسشنامه های استاندارد و به ترتیب مربوط به فرهنگ کسب و کار اخلاقی [۲۴] [۴۷] نگرش شغلی و سازمانی کارکنان [۴۸] عملکرد غیرمالی سازمان شامل تعهد سازمانی [۴۹] رضایت کارکنان [۵۰] انگیزش کارکنان [۵۱] پرورش نیروی با کیفیت [۵۲] ترویج معنویت در کار [۵۳] حفظ نیروی با کیفیت [۵۴] می باشند. با توجه به عدم امکان دسترسی به تمام اعضای جامعه و نامحدود بودن جامعه به روش نمونه گیری اتفاقی روی آورده شده. حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران در جامعه نامحدود، ۳۸۴ نفر در هر یک از جامعه ها برآورد گردید.

۳- یافته های پژوهش

بررسی مدل های معادلات ساختاری^۱ از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم آزمون فرضیه های پژوهش است. داده های این بخش با استفاده از نرم افزار وارپ پی ال اس به دست آمده اند.

۳-۱-۱- برازش مدل های اندازه گیری

مربوط به بخشی از مدل کلی میشود که در برگزیده یک متغیر به همراه سوالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل های اندازه گیری سه مورد استفاده می شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می گردد: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضرایب بار عاملی. در بخش برازش ساختاری نتایج حاصل از سه معیار مقادیر اشتراکی^{۱۶}، معیار Q^2 و R^2 استفاده شد.

۳-۱-۲- پایایی مدل اندازه گیری (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی)

کرونباخ ضریب پایایی ۰/۴۵ را کم، ۰/۷۵ را متوسط قابل قبول و ضریب ۰/۹۵ را زیاد پیشنهاد کرده است. بدیهی است که در صورت پایین بودن مقدار آلفا، بایستی بررسی شود که با حذف کدام پرسش‌ها مقدار آن را می‌توان افزایش داد [۵۵]. در پژوهش حاضر پایایی کل پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۸ را نشان داد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کم‌تر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد [۵۶] در این پژوهش، مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ قرار گرفتند.

۳-۱-۳- سنجش بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار هم‌بستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیش‌تر از مقدار ۰/۴ شود، موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیش‌تر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است [۵۶]. در پژوهش حاضر تمامی بارها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس برای تمامی متغیرها و سوالات بالاتر از ۰/۴ برآورد شد.

۳-۱-۴- روایی مدل اندازه گیری

در پژوهش حاضر، جهت سنجش روایی پرسش‌نامه، از روش روایی محتوا و سازه استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوا، پرسش‌نامه در اختیار اساتید دانشگاه و کارشناسان قرار گرفت؛ باتوجه به نظرات ایشان، روایی محتوا بررسی و اصلاحات لازم صورت گرفت. برای سنجش روایی سازه نیز، از روایی واگرا و روایی هم‌گرا استفاده شد. معیار میانگین واریانس استخراج شده در سال ۱۹۸۱ برای سنجش روایی هم‌گرا معرفی شد. مقدار بحرانی این معیار عدد ۰/۵ است. بدین معنی که مقادیر بالای ۰/۵ روایی هم‌گرای قابل قبول را نشان می‌دهند [۵۶]. مطابق جدول ۱ روایی همگرا برای شاخص های مدل بیش از ۰/۵ می باشد.

جدول ۱. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده
عملکرد غیرمالی سازمان	۰/۶۶۵
فرهنگ کسب و کار اخلاقی	۰/۷۰۵
نگرش کارکنان	۰/۸۶۲

برای روایی واگرا از روش بارهای عاملی متقابل استفاده شد (جدول ۲). در این روش میزان همبستگی بین شاخص های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص های یک سازه با سازه های دیگر با توجه به اعداد روی قطر اصلی مقایسه می گردد. در صورتی که مشخص شود میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه خود بیش تر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه مربوط به خود است، روایی واگرایی مدل زیر سوال می رود [۵۶]. مقدار بار عاملی متقابل برای تمامی متغیرها بیش از ۰/۵ می باشد و این به مفهوم روایی مناسب واگرا بین شاخص های مدل می باشد.

جدول ۲. بارهای عاملی متقابل

فرهنگ کسب و کار اخلاقی	نگرش کارکنان	عملکرد غیرمالی سازمان
۰/۸۴۰		
۰/۶۷۱	۰/۷۲۹	
۰/۵۵۶	۰/۶۴۸	۰/۸۱۵

۳-۲. برازش ساختاری

در بخش برازش ساختاری نتایج حاصل از سه معیار مقادیر اشتراکی، معیار Q^2 و R^2 استفاده شد. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود، و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. این معیار فقط برای سازه های درونزای (وابسته) مدل محاسبه می شود و در مورد سازه های برونزا مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 بیش تر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می شوند [۵۶] که در پژوهش حاضر مقدار آن از ۰/۶۸ تا ۰/۸۴ به دست آمد.

مقدار Q^2 باید در مورد تمامی سازه های درونزای مدل محاسبه شود و نتیجه آن در قسمت تفسیر مدل بیان گردد. در صورتی که مقدار این معیار در مورد یک سازه درونزا صفر و یا کم تر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین سازه های دیگر مدل و آن سازه درونزا به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد. در مورد شدت قدرت پیش بینی مدل در سازه های درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده اند. اگر مقدار Q^2 در مورد یک سازه درونزا در محدوده نزدیک به ۰/۰۲ باشد، نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش بینی ضعیفی در قبال شاخص های آن سازه دارد [۵۶] در پژوهش حاضر تمامی مقادیر این معیار بیش از ۰/۳۴ به دست آمد.

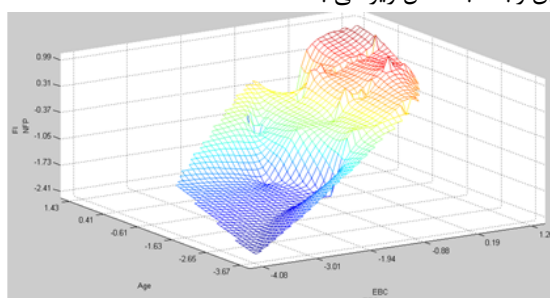
۳-۳. نتایج آزمون فرض

برای آزمون فرضیه ها از نرم افزار اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شده و نتایج در (جدول ۳) آورده شدند. در این جدول دو عامل برای بررسی فرضیه ها استفاده شده است. آماره ی تی صرفاً معناداری روابط بین متغیرها را تأیید یا رد می کند، اما میزان تغییرات متغیرهای وابسته ناشی از تغییرات متغیر مستقل را نشان نمی دهد. میزان تغییرات با استفاده از ضرایب استاندارد شده بار عاملی (ضریب مسیر) مورد بررسی قرار می گیرد.

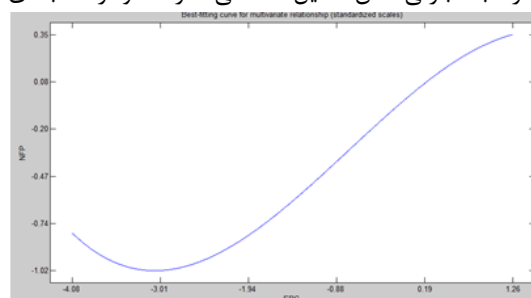
جدول ۳- مقادیر آماری تی و بارهای عاملی روابط متغیرها

شماره	فرضیه	میزان تی	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
H ₁	فرهنگ کسب و کار اخلاقی ← عملکرد غیر مالی سازمان	۳,۱۶۷	۰,۴۱۶	تایید فرضیه
H ₁₋₁	اثر متغیر سن بر رابطه فرهنگ کسب و کار اخلاقی با عملکرد غیر مالی سازمان	۰,۳۲۴	۰,۰۹۸	عدم تایید فرضیه
H ₂	فرهنگ کسب و کار اخلاقی ← نگرش شغلی و سازمانی کارکنان	۱۵,۷۴۰	۰,۶۵۰	تایید فرضیه
H ₂₋₂	اثر متغیر سن بر رابطه فرهنگ کسب و کار اخلاقی نگرش شغلی و سازمانی کارکنان	۰,۲۲۶	۰,۰۷۴	عدم تایید فرضیه
H ₃	نگرش شغلی و سازمانی کارکنان ← عملکرد غیرمالی سازمان	۱۰,۰۹۶	۰,۵۳۰	تایید فرضیه
H ₃₋₃	اثر متغیر سن بر رابطه نگرش شغلی و سازمانی کارکنان با عملکرد غیر مالی سازمان	۰,۲۴۶	۰,۰۶۸	عدم تایید فرضیه

با توجه به جدول ۳ مقدار آماری تی برای رابطه مستقیم بین فرهنگ کسب و کار اخلاقی و عملکرد غیرمالی سازمان بیشتر از ۱,۹۶ می باشد. بنابراین معناداری رابطه این دو متغیر به صورت مستقیم در ادارات دولتی و خصوصی شهر تهران تایید می شود. از طرفی میزان ضریب مسیر برای این رابطه نیز مقدار ۰/۴۱۶ می باشد که به معنای رابطه نسبتاً خوب این دو متغیر با یکدیگر است. اما با توجه به این که حداقل مقدار برای ضریب مسیر معنادار ۰/۴ می باشد می توان گفت این رابطه چندان با شدت برقرار نیست. اما با توجه به این که میزان آماری تی برای متغیر تعدیل گر سن در این رابطه خارج از بازه ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- قرار نگرفت و همچنین میزان ضریب مسیر نیز برای این متغیر بیش از ۰/۴ به دست نیامد، می توان گفت که این متغیر تاثیر معناداری بر رابطه موجود ندارد. به عبارتی نقش تعدیل کنندگی ندارد. نمودار سه بُعدی این رابطه به شکل زیر می باشد.



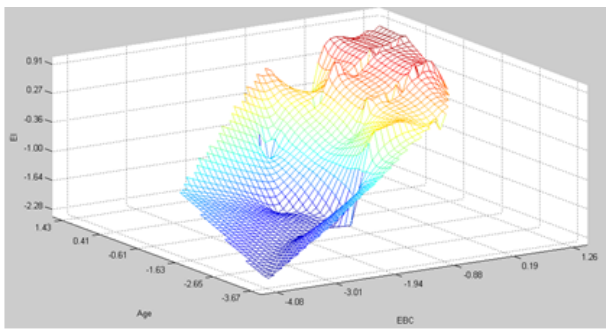
تحت تاثیر متغیر تعدیل گر



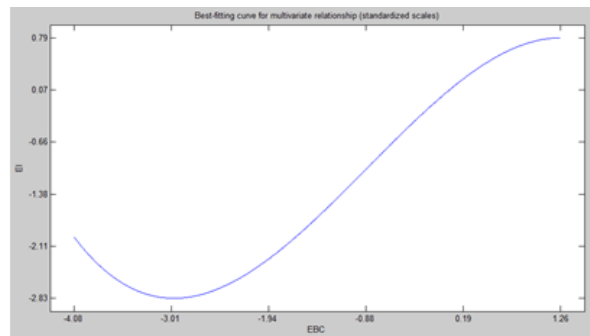
بدون دخالت متغیر تعدیل گر

شکل ۲- اثر حضور و عدم حضور متغیر تعدیل گر در رابطه فرهنگ کسب و کار اخلاقی با عملکرد غیر مالی سازمان

درباره رابطه فرهنگ کسب و کار اخلاقی با نگرش شغلی و سازمانی کارکنان می بینیم که میزان تی برای آن ۱۵,۷۴۰ می باشد که حاکی از معناداری مناسب این رابطه بوده و ضریب مسیر نیز مقدار ۰/۶۵۰ را نشان می دهد که بر قوت رابطه تاکید میکند. اما با توجه به این که میزان آماری تی برای متغیر تعدیل گر سن در این رابطه خارج از بازه ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- قرار نگرفت و همچنین میزان ضریب مسیر نیز برای این متغیر بیش از ۰/۴ به دست نیامد، می توان گفت که این متغیر تاثیر معناداری بر رابطه موجود ندارد. به عبارتی نقش تعدیل کنندگی ندارد. نمودار سه بُعدی این رابطه به شکل زیر می باشد.



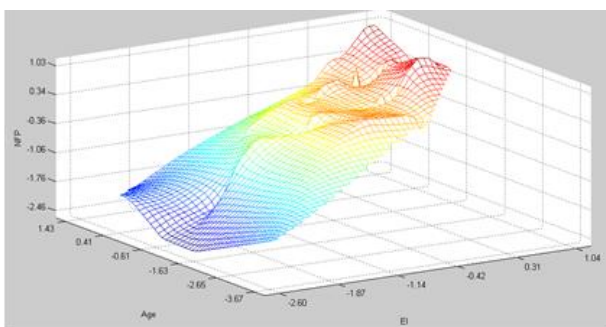
تحت تاثیر متغیر تعدیل گر



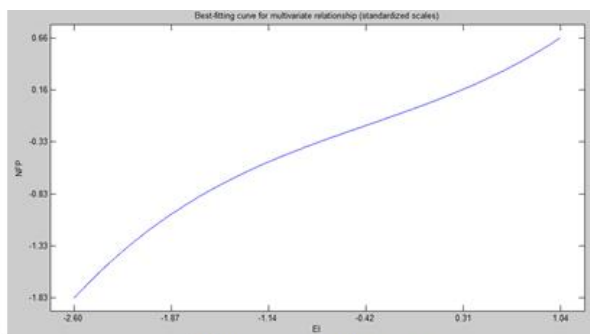
بدون دخالت متغیر تعدیل گر

شکل ۳- اثر حضور و عدم حضور متغیر تعدیل گر در رابطه فرهنگ کسب و کار اخلاقی با نگرش کارکنان

میزان تی برای رابطه متغیر میانجی مدل و متغیر وابسته برابر با ۱۰,۰۹۶ است که معناداری رابطه را در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می کند و ضریب مسیر برابر با ۰/۵۳۰ شدت این رابطه را قوی و مناسب نشان می دهد. اما با توجه به این که میزان آماره تی برای متغیر تعدیل گر سن در این رابطه خارج از بازه ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- قرار نگرفت و همچنین میزان ضریب مسیر نیز برای این متغیر بیش از ۰/۴ به دست نیامد، می توان گفت که این متغیر تاثیر معناداری بر رابطه موجود ندارد. به عبارتی نقش تعدیل کنندگی ندارد. نمودار سه بُعدی این رابطه به شکل زیر می باشد.



تحت تاثیر متغیر تعدیل گر



بدون دخالت متغیر تعدیل گر

شکل ۴- اثر حضور و عدم حضور متغیر تعدیل گر در رابطه نگرش کارکنان با عملکرد غیر مالی سازمان

۴- بحث و نتیجه گیری

جو اخلاقی سازمان، در برگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری سازمان بوده و هنجارهایی را برای پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می دهد. مدیران ارشد سازمان نقشی کلیدی در ایجاد جو اخلاقی سازمان ایفا می کنند. اخلاق فراتر از بهره وری بر کیفیت خدمات و تولید نیز اثر مثبت دارد و به همین دلیل متخصصان مدیریت کیفیت بر نقش زیر ساختی اخلاق در آن تاکید دارند [۱۹]. ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می رود این هزینه را می توان در حوزه های مختلف سازمان شناسایی کرد. مانند پایین بودن بهره وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی، اخلاق خوب سازمانی تاثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد. که دلایل عمده آن می تواند این باشد که اخلاق بخشی از استدلال منطقی می شود که گردش اطلاعات را افزایش می دهد و در مجموعه ای فراتر از چشم ها و آنتن ها را برای بازخوردگیری سازمانی فراهم می کند تا سازمان دریابد در هر زمان چگونه فعالیت کند. [۵۷] فرهنگ سازمانی از طریق تثبیت شیوه های مطلوب انگیزش، به رفتار کارکنان جهت می دهد [۵۸]. در این پژوهش تاثیر فرهنگ کسب و کار اخلاقی بر عملکرد غیرمالی سازمان مورد بررسی قرار گرفت.

بر اساس یافته های پژوهش، در ۹۵٪ مواقع فرهنگ کسب و کار اخلاقی به طور مستقیم با عملکرد غیرمالی سازمان در ادارات دولتی و خصوصی شهر تهران رابطه ای معنادار دارد. این نتیجه با نتایج غالب تحقیقات همسو می باشد [۵۹][۶۰][۶۱]. همچنین مشخص شد تنها ۵٪ امکان دارد که متغیر سن بتواند روی این رابطه نقش تعدیل کنندگی داشته باشد و در ۹۵٪ از مواقع اثری بر رابطه ندارد.

در پژوهش حاضر مشخص شد ۹۵٪ از مواقع فرهنگ کسب و کار اخلاقی با نگرش شغلی و سازمانی کارکنان در ادارات دولتی و خصوصی شهر تهران رابطه ای معنادار دارد. و باز هم نقش تعدیل کنندگی متغیر سن مورد تایید واقع نشد. همچنین عملکرد غیرمالی سازمان در بین کارکنان ادارات دولتی شهر تهران با همین سطح اطمینان، تحت تاثیر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان قرار میگیرد. این نتیجه با نتایج مطالعاتی که بر وجود تأثیر اخلاق بر عملکرد های غیر مالی سازمان، تأکید دارند همسو می باشد [۶۲][۶۳][۶۴][۶۵][۶۶]. در رابطه اخیر هم متغیر سن دارای نقش تعدیل کنندگی نبود و فرضیه مربوط به آن مورد تایید قرار نگرفت

تشکر و قدردانی

با سپاس فراوان از سرکار خانم شیما شیرین بیان و تمامی کسانی که ما را در به انجام رسیدن پژوهش یاری نمودند

منابع و مراجع

- [۱] فرهنگی، ع.ا و صفر زاده، ج. روش های تحقیق در علوم انسانی (با نگرش به پایان نامه نویسی)، تهران: انتشارات پویا، ۱۳۸۵.
- [۲] الوانی، سید مهدی؛ رحمتی، محمدحسین. (۱۳۸۵). فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، نشریه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۵، صص ۴۳-۷۰
- [3] Marques JF.(2005). "spirituality in workplace : developing an integral model and a comprehensive definition ". *The Journal of the American Academy of Business*. 7(1). Pp 81-91
- [۴] احمدی خلیل محله، ر. ۱۳۹۳. تاثیر اخلاق کسب و کار بر توسعه سرمایه فکری مطالعه موردی: شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران. دانشگاه پیام نور. ۱۳۰ ص
- [۵] گیوریان، ج. ۱۳۸۸۴. نقش سطوح اخلاق در تصمیم گیری سازمانی. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۶۲
- [6] Pieri, Z. (2009). A study of work ethic and social factors affective on that among personnels of department islamic culture in Zanjan city. (Master thesis), Islamic Azad University Zanjan Branch.
- [7] Kantsukov, M. , Medvedskaja, D (2013) From dishonesty to disaster; The reasons and consequences of rouge traders' fraudulent behavior. *Advance Search Management*. No.10. pp. 147-165
- [8] Francis, R., & Armstrong, A. (2003). Ethics as a risk management strategy: The Australian experience. *Journal of Business Ethics*, 45(4), 375-385.
- [9] Salz, A. 2013. The Salz review: An independent review of Barclays' business practices. (Barclays, 2013)
- [10] Ardichvili A., Mitchell J. A, Jondle D. (2014). "modeling ethical business culture: Development of the ethical business culture survey and its use to validate the CEBC model of ethical business culture". *Journal of Business Ethics*. 119. Pp 29-43
- [11] Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855
- [۱۲] فرهی بوزنجانی، ب.، مهدوی، م.، عباسی، م. ۱۳۸۹، عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۲، شماره ۳، صص ۱۰۱-۱۲۰
- [۱۳] نوروزی، ف.، عباس پور قلعه نوی، ج. ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کارکنان، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال ۳، شماره ۴، صص ۵۵-۷۰
- [۱۴] عطاریان، س. ۱۳۸۶، رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه ارشد. دانشگاه اصفهان، ۱۱۷ ص
- [۱۵] پورعزت، ع.الف و قلی پور، ا. ۱۳۸۸، بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان، نشریه بانک اقتصاد نوین، شماره ۸.
- [۱۶] معیدفر، س. ۱۳۸۰. فرهنگ کار ۲. نشریه کار و جامعه، شهریور ۱۳۸۰ صص ۲۰-۱۴.
- [۱۷] تولایی، ر. ۱۳۸۸، بررسی عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، دوماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵

- [۱۸] الوانی، س.م، پورعزت، ع.ا. و سیار، ا. ۱۳۸۷. بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. سال ۲. شماره ۴. صص ۳۱-۶
- [۱۹] فرامرزی قراملکی، احد. (۱۳۹۱). اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام (چاپ دوم)، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی
- [۲۰] الوانی، س. م. ۱۳۸۳. اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*. سال ۱۱. شماره ۴۱ و ۴۲. صص ۱-۱۲
- [۲۱] دادگر. ۱۳۸۵. اخلاق بازرگانی (و کسب و کار) از منظر اقتصاد و اقتصاد اسلامی. *پژوهش نامه بازرگانی، سال ۲، شماره ۱۰*. صص ۱۷-۱۲۰
- [22] Collins, D. (2009). Essentials of business ethics: Creating an organization of high integrity and superior performance.
- [23] Victor, B.; Cullen, J. B. (1987). "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations". *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51° 71.
- [24] Ardichvili A., Mitchell J. A, Jondle D..(2009). "characteristics of ethical business cultures". *Journal of Business Ethics*. 85. Pp 445-451
- [25] Kochan, T. A. (2002). "Addressing the Crisis in Confidence in Corporations: Root Causes, Victims, and Strategies for Reform". *The Academy of Management Executive*, 16(3), 139-141.
- [26] Zahedi SH A; Rafiei M.(2011). Examines the relationship between human resource strategy and strategy coordination ethical decision-making and organizational performance: management at research organizations and the ministry. *Public Management Research*; 4(13): 5-24
- [۲۷] کریمی، ی. ۱۳۷۹. نگرش و تغییر نگرش، تهران: موسسه نشر ویرایش. معیدفر، س. ۱۳۸۰. فرهنگ کار ۲. نشریه کار و جامعه، شهریور ۱۳۸۰ صص ۲۰-۱۴.
- [۲۸] حاج کریمی، ع، طبرساغ، رحیمی، ف. ۱۳۸۷. بررسی تاثیرگذاری اقدامات منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ نمودن نقش تعهد سازمانی. *نشریه اندیشه مدیریت، سال ۲، شماره ۱*.
- [۲۹] شیخی، ح. ۱۳۸۸. بررسی میزان بهره وری افسران و درجه داران وظیفه و عوامل مؤثر بر آن در ستاد فرماندهی ناجا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم و فنون
- [30] Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). "Commitment in the workplace: Theory research and application". Thousand Oaks, CA: Sage.
- [۳۱] تابان، م، جوانمرد، ب، محمدی، ا، ویسه، س.م. ۱۳۹۲، مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۷. سال ۲، شماره ۲. صص ۲۲۹-۲۴۹
- [32] Rafiei, M. & Kosha, M., (2007). The Results of ethical management in success of information age organizations. Summary of papers 5 international conference on management. Sharif Industrial University.
- [۳۳] شفیعی نیک آبادی، م، سلیمی، ا. ۱۳۹۴. استفاده از تحلیل پوششی داده های شبکه ای فازی جهت بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد غیرمالی با میانجیگری نقش استفاده و بهره برداری از دانش. *مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)*: پاییز، دوره ۹، شماره ۳۴. صص ۴۵-۷۹
- [34] Provis, C.& Gramberg, B.V. (2004). "Ethics, Conflict and Human Resource Managers in New Economy",. Victoria University of Technology Press, 1(11), 2-9.
- [35] Donaldson, T. & Davis, K. (1990). "Business Ethics". *Management Decision*, 28(6), 23-24.

- [۳۶] رفیعی، م.، احمدی، ع.، موسوی، م.، کرمانی، م. (۱۳۹۲). "بازنمایی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق کسب و کار". مطالعه مدیریت راهبردی. شماره ۱۴. صص ۱۰۵-۱۲۴
- [۳۷] دشتی رحمت آبادی، م. ۱۳۸۶. مقایسه احساس برابری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر اساس سبک رهبری مدیران. پایان نامه کارشناسی ارشد
- [۳۸] تقی زاده، ح. و سلطانی فسقندیس، غ. م. ۱۳۸۹. تاثیر اخلاق کسب و کار بر مسوولیت اجتماعی بنگاه. اخلاق در علوم و فناوری: پاییز و زمستان، دوره ۵، شماره 3-4، صص ۹۴-۱۰۴
- [۳۹] سلاجقه آصفی، ث. ۱۳۹۴. رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه. اخلاق در علوم و فناوری، دوره 10، شماره 3، صص ۱۰۳-۱۱۰
- [۴۰] رهگذر، ح.، صمیمی، ت.، مولایی، س. ۱۳۹۳. بررسی ارتباط اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، مجله پژوهش چند رشته ای. سال سوم، شماره دوم. صص ۲۳۱-۲۳۹
- [41] Sabori, D. (2010). The relationship ethical behavior of managers with model of consumption behavior in public organizations. (Master thesis), Garmsar: Islamic Azad University Garmsar Branch.
- [42] Key, S. (1999). "Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?". Journal of Business Ethics, 20(3), 217-225.
- [۴۳] نیازآذری، ک.، عنایتی، ت.، بهنام فر، ک.، کهرودی، ز. ۱۳۹۳. رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد حرفه ای، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران). دوره ۲۷، شماره ۸۷. صص ۳۴-۴۲
- [۴۴] سید عباس زاده، م. م.، قلاوندی، ح. ۱۳۸۴. بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان های دخترانه، مجله اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۱، شماره ۲ و ۳، ص ۱۵۷.
- [۴۵] زرقانی، ع. ۱۳۸۵. بررسی رابطه بین میزان رضایت مندی اعضاء هیأت علمی از عوامل درون سازمانی با انگیزه پژوهشی آنان در دانشگاههای شهرستان سبزوار، پایاننامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان رضوی
- [46] Saks, A, M, Mud rack. P. E, Ash forth. B. E. (1996). The Relationship between the work ethic, Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees. Canadian Journal of Administrative Sciences. 13 (3), P.p: 226-236.
- [47] Rowold J (2008). Relationships among transformational, transactional, and moral based leadership: Results from two empirical studies. Kravis Leadership Institute, Leadership Review 8:4-17.
- [۴۸] عظیمی، ح.، گودرزی، غ.، رانصاری، م.، پیرایش، ر.، عبدی زرین، س. ۱۳۹۰. طراحی پرسشنامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت مطالعه موردی: ۸۰ سازمان دولتی در مرکز استان زنجان، اندیشه مدیریت راهبردی. سال ۵، شماره ۱. صص ۱۶۹-۲۰۰
- [49] Speier, C., & Venkatesh, V. (2002). The hidden minefields in the adoption of sales force automation technologies. Journal of Marketing, 66(3), 98-111
- [50] Spector, P.E. (1985). Measurment of human-service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. American Journal of Community Psychology, 13, 693-713.
- [51] Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Development of a job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
- [52] Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 38. 1442-1465.

- [53] Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003), "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes, An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change Management*, 16, (4), 426-447.
- [۵۴] میرکمالی، س.م.، حاج خزیمه، م.، ابراهیمی، ص.ا.، ۱۳۹۴، شناسایی ملاک های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران)، مدیریت توسعه و تحول، سال ۵، شماره ۲۲، صص ۹-۱۸
- [۵۵] دانایی فرد، ح.، الوانی، س.م. و آذرع، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکرد جامع، تهران: انتشارات صفار، ۱۳۸۳.
- [۵۶] داوری، ع. و رضا زاده، آ. مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۲.
- [۵۷] فقهی فرهمندن، زنجانی س. ۱۳۹۲. بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش فنی و حرفه ای تبریز، مطالعات جامعه شناسی، سال ۵، شماره ۱۸، صص ۱۰۳-۱۱۸.
- [۵۸] عطاریان، س. ۱۳۸۶. رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی. پایان نامه ارشد. دانشگاه اصفهان، ۱۱۷ ص
- [59] Baker TL, Hunt TG, Andrews MC.(2006).” Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values” *Journal of Business Research*. (Cohn et al,2014,1).pp 489-857
- [60] Brown,M and Trevino,L (2005).”ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing”. *Organizational behavior and human decision process*. 97(2).pp 117-134
- [61] Brown,M and Tevino ,L. (2006).” Ethical leadership: A review and future directions”. *The leadership Quarterly*. 17(6). Pp 595-616
- [62] Buckley, M. R.; Beu, D. & Frink D. (2001).”Ethical Issues in Human Resources Systems”, *Human Resource Management Review*,11(1/2),11-29,93-111.
- [63] Key, S. & Popkin, S.J. (1998).”Integrating Ethics in to management process”, *Management Decision*, 36(5),331.
- [64] Lapin, D. (2006).”Using Values & Ethics for Competitive Advantage, ", Los Angles: Strategic Business Ethics Inc,(SBE), PP.2-3.
- [65] Malachowski, A. (2001).”Business Ethics: Critical Perspectives on business and Management”, New York: Routledge.
- [66] Schneider S.C. & Barsoux, J. L. (2002). *Managing Across Cultures* ,New Jersey,Prentice Hall.