

## شناسایی ابعاد و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر جو اخلاقی در ادارات آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور

سعید طیبی<sup>۱</sup> - سامره شجاعی<sup>۲\*</sup> - محمود رضا چراغعلی<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌های آموزشی برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و درنهایت دستیابی به عملکرد بهتر کارکنان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبدول بدانند. از اینرو شناسایی ابعاد و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر جو اخلاقی ضروریست.

**روش پژوهش:** پژوهش از لحاظ هدف کاربردی - توسعه‌ای می‌باشد. با استفاده از ابزار پرسشنامه به گردآوری داده‌ها، آزمون مدل و برازش آن پرداخته شد. داده‌های گردآوری شده توسط نرم‌افزارهای Spss و Smart-PLS مورد ارزیابی قرار گرفت. برای غربالگری مؤلفه‌ها از روش دلفی فازی، برای تأیید مدل اندازه‌گیری ابعاد و مؤلفه‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در نهایت با مدل معادلات ساختاری برای اعتبارسنجی مدل ساختاری روابط و برازش آن پرداخته شد.

**یافته‌ها:** تمامی ضرایب برازش در آستانه مورد قبول قرار دارند. نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی برابر ۲/۹۵ بود و همچنین ضرایب برازش همگی بالاتر از ۰/۹ بود و ریشه میانگین مجذورات تقریب نیز کمتر از ۰/۰۸ بود.

**نتایج:** نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد جو اخلاقی شامل مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط کاری، کارایی مدار و مستقل می‌باشد. در بخش سطح بندی براساس مدل ساختاری تفسیری باید گفت در سطح اول سرمایه روانشناختی، در سطح دوم تعامل کاری، در سطح سوم عدالت سازمانی، در سطح چهارم تفویض اختیار، در سطح پنجم حساسیت اخلاقی و درگیری خانوادگی کار و در سطح ششم رفتار آوای کارکنان و عملکرد کارکنان قرار دارد.

**واژگان کلیدی:** جو اخلاقی، سرمایه روانشناختی، عدالت سازمانی، تعامل کاری

<sup>۱</sup> گروه مدیریت دولتی، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران. [Saeid.tayebi.qiau@gmail.com](mailto:Saeid.tayebi.qiau@gmail.com)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران. (نویسنده مسول)

[shojaei@aliabadiau.ac.ir](mailto:shojaei@aliabadiau.ac.ir)

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران. [m.cheraghali@gu.ac.ir](mailto:m.cheraghali@gu.ac.ir)

## مقدمه

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). جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد. جو اخلاقی نوعی جو کاری است که منعکس کننده‌ی خط‌مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی می‌باشد (چنگ و وانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). کشف رابطه‌ی بین جو اخلاقی سازمانی و نگرش‌ها و رفتار کارکنان، به عنوان یکی از مهمترین موضوعات در مطالعات سازمانی به شمار می‌رود. کارکنانی، که احساس می‌کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود (مارتین<sup>۵</sup> و کولن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶).

در صورتی که کارکنان قادر به رعایت قوانین و مقررات سازمان نباشند، یک جو اخلاقی منفی ایجاد می‌شود و اثر منفی بر روی رضایت شغلی خواهد داشت. ایجاد این جو اثرات نامطلوبی از جمله تعهد سازمانی پایین‌تر و رضایت شغلی پایین‌تر در پی خواهد داشت (نورلینا و زاینی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد یا بهبود بخشد. همچنین رویه‌ها، عملکردها و سیاست‌های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان می‌کند (دیکسون<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). تحقیقات انجام گرفته در مورد جو اخلاقی نسبتاً جدید بوده و توجه پژوهشگران زیادی را به خود جلب کرده است و به شناسایی مسائل مرتبط با جو اخلاقی پرداخته شده

رعایت اخلاقیات و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارهای تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، و برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است و مدیر در انجام وظایف خود بدون وجود یک نظام اخلاقی نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند. سازمان‌ها در اندازه‌ها و بخش‌های مختلف التزام به تعهد اخلاقی را در اقدام‌های خود تشخیص داده‌اند (فروزنده دهکردی و کیارزم، ۱۳۹۴). جو اخلاقی و رعایت اخلاق در سازمان امری لازم و ضروری است؟ به طوری که نه فقط بعد اخلاقی کارکنان سازمان، بلکه بازده کاری را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین اخلاق نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آن، سازمان را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌کند. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است، عدم توجه به رعایت اصول اخلاقی به وسیله مدیران و کارکنان در سازمان می‌تواند سازمان را تا حد شکست نیز پیش برده و به اضمحلال آن منجر شود. رفتار اخلاقی نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان برای رسیدن به اهدافش دارد. در مقابل، بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیررسمی و نادرست در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان به دنبال داشته باشد (ژانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). 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 (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹). یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی

است. رسونبلات و شاپیرا - لیشیچینکی<sup>۹</sup> در سال ۲۰۱۰ اظهار داشتند که دو دهه گذشته، پژوهش‌های وسیعی به بررسی جو اخلاقی در سازمان پرداخته‌اند که عمده‌ترین آن‌ها توسط کولن و همکاران است (چنگ و وانگ، ۲۰۱۴). محیط فرهنگی-اجتماعی، جو روانی سازمان، تاریخچه سازمانی، کدها و استانداردهای اخلاقی، برنامه‌های آموزشی در زمینه اخلاق، شیوه مدیریت و ارتباط، همگی از عوامل سهیم در شکل‌گیری جو اخلاقی در یک سازمان است (سایگیلی و همکاران، ۲۰۲۰). پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. حساسیت اخلاقی مدیریت به ارتقای سازگاری کارکنان با استانداردهای اخلاقی کمک می‌کند (گوموسلوگلو<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). رفتارهای اخلاقی در آموزش و پرورش به عنوان مسأله‌ای مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقشی اساسی در بالا بردن رفتارهای اخلاقی داشته باشد. رهبران سازمانی نقش مهمی در ایجاد جو اخلاقی دارند که به بیان و اجرای روش‌های اخلاقی می‌پردازد (مولکی و همکاران، ۲۰۰۶). امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها علی‌الخصوص در سازمان‌های آموزشی، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را جو اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته است. از آن جایی که نگرش‌های اعتقادی و اخلاقی به عنوان انگیزه اصلی رفتار افراد هستند. این انتظار می‌رود که ادراک افراد از ارزش‌های اخلاقی مربوط به اصول سازمان تأثیری قوی در واکنش موثر افراد در سازمان داشته باشد، جو اخلاقی ادراک رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و جو کاری درک شده با

پیامدهای کاری متنوعی مثل رضایت شغلی، عدالت سازمانی تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری، و عملکرد شغلی در ارتباط است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳). این پژوهش درصدد شناسایی ابعاد و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر جو اخلاقی در ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور است.

جو اخلاقی زیرمجموعه‌ای از ویژگی سازمان است و به هنجارهایی اشاره دارد که نشان دهنده چگونگی حل و فصل مشکلات اخلاقی است. طبق مطالعات مختلف، جو اخلاقی شامل ممنوعیت‌ها و مجازات‌ها و محدودیت‌های اخلاقی در سازمان است (بیکر و تورک<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۹). جو اخلاقی به ادراک مشترک بین اعضای یک سازمان به عنوان رفتار صحیح اشاره دارد و هنگامی رخ می‌دهد که اعضا باور دارند اشکال خاصی از استدلال اخلاقی با استانداردها یا هنجارهای تصمیم‌گیری رفتاری درون شرکت وجود دارد (کالن و مارتین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۸). جو اخلاقی نوعی جو سازمانی است که اشاره به رفتارهایی دارد که تصور می‌شود رضایت بخش یا به طور کلی در محیط مورد نظر پذیرفته شده است (ماتیاس و دیگران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۰).

جو کاری اخلاقی چارچوب رایجی برای ارزیابی ویژگی‌های اخلاقی سازمان‌های بشری است که از مفهوم عمومی‌تر جو سازمانی پدیدار گشته است. تعریف و سنجش جو در سازمان‌ها سخت است. ریچر و اشنایدر<sup>۱۴</sup> جو سازمانی را به عنوان "ادراکات مشترکی تعریف می‌کنند که همه چیزها حول آن قرار می‌گیرند. دو رویکرد رایج در مطالعه جو سازمانی رویکردهای شناختی و ادراک مشترک هستند. که اولی مفهوم جو را به صورت ادراک فردی در نظر می‌گیرد و دیدگاه دوم بر اهمیت ادراکات مشترک تأکید می‌کند که بر مفهوم جو نفوذ می‌کنند (وبر<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۷). سازمان‌ها به منظور تشویق رفتارهای اخلاقی بایستی منشورهای اخلاقی تدوین کنند. تحقیق نشان می‌دهد که منشورهای

استفاده از آموزش عالی بپردازند اما در مقابل نسبت به کیفیت آن نیز کنجکاو می‌شوند. مدیران همچنان که به استخدام دانش‌آموختگان و استفاده از خدمات تخصصی دانشگاه‌ها و مراکز علمی روی می‌آورند انتظار دارند که نسبت به کیفیت آن نیز مطمئن شوند. هرچه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بیشتر محل توجه و تقاضا واقع شود، حساسیت نسبت به اعتبارسنجی آن، اطمینان از پاسخگویی اجتماعی آن و تضمین کیفیت آن نیز افزایش می‌یابد (ایتون<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۶).

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. ویکتور و کولن بر این باورند که 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 (وانگ و هسیه<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۹). محققان در طی ده سال گذشته جو کاری اخلاقی را از طریق تأثیر آن بر رفتار اخلاقی کارکنان بررسی کرده‌اند. این تحقیقات بررسی کرده‌اند که جو کاری اخلاقی چطور رفتارها و نگرش‌های

اخلاقی در جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی مؤثر هستند (اسوارتز و کاپتین<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۹). این منشورها برای اینکه در جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی مؤثر باشند، باید بوسیله مدیریت تقویت شوند و کارکنان به اجرای آنها وادار گردند. جو کاری اخلاقی به عنوان یک عنصر مهم جو کاری روانشناختی کارکنان نیز معرفی شده است (باینت و دیگران<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۸).

تقاضاهای روزافزون نسبت به آموزش عالی از مهمترین آثار و نتایج ظهور اقتصاد دانش است. این تقاضاها در حالی گسترش و رشد روزافزون پیدا می‌کند که منابع عمومی با محدودیت قابل ملاحظه‌ای رو به روست. محدودیت منابع همراه با افزایش شرایط رقابتی ویژه در عصر یکپارچگی بازارها و جهانی شدن موجب می‌شود که به هر اندازه آموزش عالی اهمیت کانونی در زندگی، اقتصاد و توسعه جوامع می‌یابد به همان اندازه نیز حساسیت شدیدی نسبت به مسئله کیفیت و همچنین اخلاقیات ایجاد می‌شود (بران<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۰).

ذینفعان چه در سطح بازار کار و سرمایه و چه بنگاه‌های صنعتی و خدماتی، چه در سطح دولت و چه در سطح مالیات دهندگان گرچه برای بقا و توسعه و برآمدن از عهده رقابت‌ها هر روز پیش از پیش نیازهای ژرف خود را به آموزش عالی احساس می‌کنند و به خاطر آن حاضر می‌شوند که هزینه بیشتری برای

جدول ۱: مفهوم جو اخلاقی از دیدگاه محققان

پژوهشگر	تعریف
اولسون ۲۱، ۲۰۱۴	فراهم آوردن زمینه‌ای که در آن رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی اتفاق می‌افتد را جو اخلاقی می‌گویند.
بابی نت و دیگران ۲۲، ۲۰۱۵	تفسیر و سنجش فردی، از محیط کار بر ابعاد دارای محتوای اخلاقی
آرانود ۲۳، ۲۰۱۷	جو اخلاقی منعکس‌کننده محتوا و قدرت ارزش‌های اخلاقی، هنجارها، نگرش‌ها احساسات و رفتار اعضای یک سیستم اجتماعی است.
لریا ۲۴، ۲۰۱۸	درک اعتماد، مسئولیت و استانداردهای اخلاقی والا در مورد درست بودن یا تصور اشتباه در زمینه خدمات که باعث افزایش بهره‌وری و کارایی خدمات می‌شود.
گازامیب و دیگران ۲۵، ۲۰۱۹	جو اخلاقی به اشخاص در سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مورد رفتارهای درست یا اشتباه ابتدا به مشاهدات توجه کنند.

شامل اعمال اخلاقی می‌باشد، احساس تعهد و وفاداری کارکنان را ارتقاء می‌دهد (دکومینک<sup>۳۰</sup>، ۲۰۱۹).

استورات و همکارانش در کار فرا تحلیلی خود بیان کرده‌اند که جو کاری درک شده با رضایت شغلی و نگرش‌های کاری مثل درگیری شغلی و تعهد سازمانی به طور مستقیم و با عملکرد بطور غیر مستقیم در ارتباط است (استورات و همکارانش<sup>۳۱</sup>، ۲۰۱۷).

(مارتین و بوش در مطالعه‌ی دیگری که بر روی پرسنل فروش انجام گرفت، دریافتند که ابعاد مشخص جو کاری اخلاقی به عنوان ادراکات رایج از اعمال و رویه‌های روانشناختی (حمایت، استقلال ادراکات) می‌توانند سازی نمایندگی‌های فروش و مدیران فروش را تحت تأثیر قرار داده است. علاوه بر این ابعاد جو اخلاقی، استقلال و انسجام در محیط کار بطور قابل ملاحظه‌ای با رویکرد مشتری مداری در ارتباط بودند. این مطالعات اهمیت جو روانشناختی را در برنامه‌ریزی رفتارها و نگرش‌های کارکنان نشان می‌دهد (مارتین و بوش<sup>۳۲</sup>، ۲۰۱۶).

الوی و همکارانش مطالعه میدانی را در زمینه رابطه بین منشورهای اخلاقی و رفتار اخلاقی بررسی نمودند، این تحلیل رابطه مثبتی را بین این دو آشکار ساخت. بنابراین سازمان‌ها بایستی منشورهای اخلاقی را به منظور قانونی ساختن رفتار اخلاقی کارکنان توسعه دهند. با بیان استانداردهای اخلاقی، منشورهای اخلاقی رفتار کارکنان را با ارزش‌های اخلاقی سازمان هم جهت می‌سازد. کلک و لئونارد<sup>۳۳</sup> بیان می‌کنند که نگرش‌های اخلاقی به طور مستقیم تحت تأثیر وجود منشورهای اخلاقی قرار نمی‌گیرند بلکه توسط فرآیندهایی که آنها ارائه می‌نمایند بر رفتار تأثیر می‌گذارند (اولوی و همکاران<sup>۳۴</sup>، ۲۰۲۰).

به همین ترتیب سیاست سازمان می‌تواند فرصتی را برای رفتار غیر اخلاقی فراهم کند و جو اخلاقی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. تصمیمات مدیران برای انجام رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی بطور

شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، طوری که در این بررسی‌ها تأثیر جو کاری اخلاقی بر متغیرهایی مثل رضایت شغلی و تعهد سازمانی، استرس نقش و قصد جابجایی‌های شغلی کشف شده است (پارکر<sup>۲۶</sup>، ۲۰۲۰). در حالی که تحقیقات انجام شده درک ما را از اهمیت یک جو کاری اخلاقی در سازمان‌ها توسعه داده است، ولی اغلب تحقیقات توجه خود را به چگونگی سنجش این سازه متمرکز کرده‌اند، بیشتر تحقیقات گذشته جو کاری اخلاقی را بعنوان یک مفهوم تک بعدی سنجیده‌اند. با این همه، باین و همکارانش نشان دادند که جو کاری اخلاقی مفهومی چند بعدی است که می‌تواند برای خوبتر شدن رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد (دکونینک<sup>۲۷</sup>، ۲۰۱۹).

باکر و همکارانش نشان می‌دهند که جو کاری اخلاقی بخش مهمی از جو کاری درک شده کارکنان است (باکر و دیگران<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۸). لوین و همکارانش از نخستین محققانی بودند که به مفهوم جو کاری درک شده در لایه‌های اجتماعی پی بردند. جو اخلاقی ادراکات رسمی و غیررسمی کارکنان از فرآیندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جو کاری درک شده با پیامدهای کاری متنوعی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروند سازمانی، محیط کاری، عملکرد شغلی در ارتباط است (لوین و همکاران<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۶). دکومینک با پژوهشی که انجام داد متوجه شد که ارزش‌های اخلاقی سازمان یک بعد عمده‌ی فرهنگ سازمانی است که می‌تواند رفتار افراد در درون سازمان را به طور شدیدی تحت تأثیر قرار دهد. رابطه‌ی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و رفتار اخلاقی ممکن است مستقیم نباشد. احتمالاً ارزش‌های اخلاقی سازمان توسط رویدها، فرآیند تصمیم‌گیری و سیاست‌های منصفانه آشکار می‌گردد. کارکردن در چنین محیطی که

مستقیماً با موضوع مورد مطالعه پژوهش ارتباط ندارد، اما پیشینه‌های مطرح شده هم از نظر موضوعی و هم از نظر محتوایی زمینه‌ها و زاویه دید مناسب را برای اجرای بهتر پژوهش فراهم کرده است. به گونه‌ای که بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد، پژوهش حاضر منجر به بسط و گسترش مبانی نظری مرتبط با موضوع جو اخلاقی سازمان و به کارگیری تئوری‌ها در این زمینه و در درجه دوم بررسی بستر ایجاد جو اخلاقی در سازمان‌ها می‌شود. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش در حوزه جو اخلاقی شود.

#### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته (کیفی و کمی) می‌باشد. به منظور شناسایی و گردآوری داده‌ها از روش دلفی فازی و پرسشنامه نیمه‌ساختار یافته استفاده گردیده است. به منظور غربال‌گری و انتخاب داده‌های مذکور از روش دلفی فازی، برای تأیید ابعاد و مؤلفه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و در گام بعدی با استفاده از مدل معادلات ساختاری<sup>۴۲</sup> به بررسی اعتبارسنجی مدل تحقیق پرداخته شده است. قلمرو مورد نظر محقق در این مطالعه، طوری تعیین شد که در آن فهم بهتری از روابط کلی بین متغیرهای مدل ساختاری بدست آید. این پژوهش از نظر موضوعی به مباحث جو اخلاقی، توجه دارد. به لحاظ مکانی، محدود به ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور (استان گلستان، مازندران و گیلان) و به لحاظ زمانی، در سال ۱۳۹۹ انجام شده است و اطلاعات در این دوره جمع‌آوری، طبقه‌بندی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برای غربال‌گری یافته‌های بدست آمده از مبانی نظری و پیشینه تحقیق با روش دلفی فازی، از تیم مشارکت‌کننده متشکل از خبرگان دانشگاهی و سازمانی با روش نمونه‌برداری

فرایندهای توسط اهداف سازمان و خط مشی تصویب شده تحت تأثیر قرار می‌گیرد، بطور خلاصه برای خلق یک جو اخلاقی بایستی پاداش و تنبیه مورد استفاده قرار گیرند. سرپرستان از طریق مدیریت پاداش‌ها و تنبیه‌ها، رفتارهای زیردستان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

یافته‌های پژوهش تایی و تان<sup>۳۵</sup> (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که شیوه‌های ارتقای توانمندی مدیریت منابع انسانی بر جو اخلاقی تأثیر می‌گذارد و نقش مهمی در ارتقای جو اخلاقی سازمانی دارد؛ در حالی که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی انگیزشی و فرصت آفرین بر جو اخلاقی تأثیرگذار نیست. در پژوهش لئو<sup>۳۶</sup> (۲۰۱۶) یافته‌ها نشان می‌دهد که جو اخلاقی درک شده اثر مستقیم بر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی، تعهد عاطفی و عملکرد خدمات مشتری دارد. همچنین در پژوهش میومکا و دووین<sup>۳۷</sup> (۲۰۱۶) نتایج نشان دهنده رابطه مثبت بین جو اخلاقی و سه بعد عدالت سازمانی است. در پژوهش الجچی و همکاران<sup>۳۸</sup> (۲۰۱۵) نتایج نشان می‌دهد که جو اخلاقی نقش مهمی در مدیریت عدالت توزیعی ایفا می‌کند. نتایج پژوهش ونسر<sup>۳۹</sup> (۲۰۱۲) نشان می‌دهد که جو اخلاقی نقش مهمی در رابطه بین شهرت شرکت‌ها و شناسایی سازمانی ایفا می‌کند. نتیجه پژوهش آرلراجه<sup>۴۰</sup> (۲۰۱۵) نشان داد که مدیریت منابع انسانی می‌تواند به ایجاد و حفظ اخلاق، فرهنگ اخلاقی و جو اخلاقی با تعمیم گرایش اخلاقی در ابعاد عملکرد مدیریت منابع انسانی تأثیر گذارد. نتایج پژوهش جرسی و همکاران<sup>۴۱</sup> (۲۰۱۳) نشان داد که شیوه‌های ارتقای توانمندی و شیوه‌های ارتقای فرصت آفرین باعث بهبود شرایط اخلاقی سازمان می‌شود. از نکات قوت پژوهش‌های مطالعه شده، می‌توان به جمع‌آوری اطلاعات موضوعی و مقیاس‌های اندازه‌گیری آنها اشاره کرد که بسترهای مناسب و مفیدی را برای اجرای بهتر پژوهش ارائه می‌دهد، هرچند هیچ کدام از پیشینه‌های مطرح شده

### یافته‌ها

نتایج یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که ۶۲/۸ درصد (۲۲۳ نفر) از نمونه مورد مطالعه مردان و ۳۷/۲ درصد (۱۳۲ نفر) زن بودند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی، ۴۲/۲ درصد (۱۵۰ نفر) لیسانس، ۳۲/۷ درصد (۱۱۶ نفر) فوق لیسانس و ۲۵/۱ درصد (۸۹ نفر) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سابقه خدمت، ۱۹/۷ درصد (۷۰ نفر) سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۳۰/۱ درصد (۱۰۷ نفر) بین ۱۱-۱۵ سال، ۱۷/۲ درصد (۶۱ نفر) بین ۱۶-۲۰ سال، ۱۵/۲ درصد (۵۴ نفر) بین ۲۱-۲۵ سال و ۱۷/۷ درصد (۶۳ نفر) بیشتر از ۲۶ سال سابقه خدمت داشتند.

### تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه جو اخلاقی

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه؟ بنابراین در ابتدا به بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت. روش‌های مختلفی برای این کار وجود دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به محاسبه مقدار بارتلت اشاره کرد که مقدار آن همواره بین ۰ تا ۱ در نوسان است. در صورتی که مقدار بارتلت<sup>۴۳</sup> کمتر از ۰,۵۰ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰,۵۰ تا ۰,۶۹ باشد، می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت، ولی در صورتی که مقدار آن بزرگتر از ۰,۷ باشد، همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود. از سوی دیگر برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد، در جامعه برابر با صفر نیست، از آزمون بارتلت استفاده شده است. به عبارت دیگر با استفاده از آزمون بارتلت می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل کرد. در جدول ۱ به بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی پرداخته شده است.

هدفمند به شیوه قضاوتی از تعداد ۲۱۴۵ نفر (بدین معناست که افراد و مکان مطالعه را از این رو برای مطالعه انتخاب می‌کند که می‌تواند در فهم مسئله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند. در این استراتژی نمونه‌گیری باید در مورد اینکه؛ ۱) چه کس و چه چیزی نمونه‌گیری شود؟ ۲) چه نوع از نمونه‌گیری استفاده شود؟ ۳) و چه تعداد افراد یا محل نمونه‌گیری شود؟ تصمیم‌گیری می‌شود. افزون بر این باید توجه داشت که آیا نمونه‌گیری سازگار و همسو با اطلاعات مورد نیاز برای رویکرد تحقیق هست یا خیر؟ همچنین اشاره می‌کنند که نمونه‌گیری می‌تواند در طول مطالعه تغییر کرده و پژوهشگران باید منعطف باشند. اما با این حال تا حدی که ممکن است برای استراتژی نمونه‌گیری باید طرح ریزی و برنامه داشت) به تعداد ۳۰ نفر، انتخاب گردیده‌اند. برای تعیین حجم نمونه پژوهش از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. بر پایه جدول کرجسی و مورگان با جامعه آماری به تعداد ۲۱۴۵ نفر، حجم نمونه مورد نیاز تعداد ۳۲۵ نفر است. محقق برای بالا بردن سطح اعتبار پژوهش تعداد ۳۵۵ پرسشنامه بین کارکنان دستگاه‌های مورد مطالعه بر مبنای تناسب حجمی که داشت، نمونه‌ای اختصاص یافت. جهت تدوین ادبیات و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و جهت گردآوری اطلاعات به روش میدانی با بررسی تحقیقات انجام شده مرتبط با موضوع تحقیق و ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جهت شناسایی مؤلفه‌های مدل از مطالعه ادبیات و پیشینه تحقیق استفاده گردید. برای غربال‌گری مؤلفه‌ها از روش دلفی فازی، برای تأیید مدل اندازه‌گیری ابعاد و مؤلفه‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در نهایت با مدل معادلات ساختاری برای اعتبارسنجی مدل ساختاری روابط و برازش آن پرداخته شده است.

جدول ۳: بررسی اشتراکات اولیه و مقدار استخراجی قبل از چرخش واریانس گویه‌های جو اخلاقی

اولیه استخراجی	گویه‌ها
۰.۸۱۸ ۱.۰۰۰	در نظر گرفتن ملاحظات مهم سازمانی
۰.۷۹۵ ۱.۰۰۰	رشد خوبی و نیکی در اداره
۰.۸۵۶ ۱.۰۰۰	خواستن بهترین‌ها برای همکاران
۰.۷۳۳ ۱.۰۰۰	انجام وظیفه به نفع عموم مردم
۰.۸۸۱ ۱.۰۰۰	رعایت استانداردهای حرفه‌ای
۰.۸۱۴ ۱.۰۰۰	رعایت قوانین اداره
۰.۸۶۹ ۱.۰۰۰	رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای
۰.۷۶۱ ۱.۰۰۰	هماهنگی با تصمیمات قانونی
۰.۷۲۵ ۱.۰۰۰	تبعیت از خط‌مشی‌های سازمان
۰.۷۳۲ ۱.۰۰۰	عمل به ضوابط سازمانی
۰.۸۱۳ ۱.۰۰۰	رعایت خط‌مشی‌های سازمانی
۰.۸۱۸ ۱.۰۰۰	تبعیت از سیاست‌گذاری‌های سازمان
۰.۸۷۸ ۱.۰۰۰	رعایت برنامه‌های ابلاغی سازمان
۰.۷۰۸ ۱.۰۰۰	کنترل هزینه‌های توسط کارکنان
۰.۷۳۳ ۱.۰۰۰	استفاده از روش کارآمد و صحیح
۰.۸۴۰ ۱.۰۰۰	انجام کارها در جهت اهداف سازمان
۰.۷۳۵ ۱.۰۰۰	مراقبت از منافع سازمان
۰.۸۳۰ ۱.۰۰۰	تبعیت از باورهای شخصی
۰.۸۷۰ ۱.۰۰۰	تبعیت از باورهای اخلاقی
۰.۶۵۴ ۱.۰۰۰	تحت هدایت اصول اخلاقی فردی

جدول ۲: نتایج آزمون کرویت و بارتلت جو اخلاقی	
اندازه گیری کفایت نمونه گیری کیزر-میر-اولکین	۰/۷۸۴
آزمون کرویت	تقریب کاسکوئر (کای مربع) ۱۰۴۴/۶۹۹
بارتلت	درجه آزادی ۱۹۰
	سطح معناداری ۰/۰۰۰

نتایج حاصل که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است عدد بدست آمده از آزمون بارتلت (بزرگتر از ۰/۷) و سطح معنی‌داری، آزمون بارتلت کمتر از ۵ درصد است؛ لذا می‌توان گفت که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است.

جدول ۲ دارای دو ستون اولیه<sup>۴۴</sup> و استخراجی<sup>۴۵</sup> میباشد که نشان‌دهنده اشتراک یک متغیر (گویه) برابر با مربع همبستگی چندگانه ( $R^2$ ) با عاملها است. ستون اول اشتراکات اولیه، اشتراکها را قبل از استخراج عامل (یا عاملها) بیان میکند و تمامی اشتراکهای اولیه برابر یک است و هر چه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگتر باشد (یعنی بزرگتر از ۰/۵۰) عاملهای موردنظر را بهتر توصیف (نمایش) می‌دهند (مؤمنی و قیومی، ۱۳۸۹: ۱۹۹). جدول ۳ نشان‌دهنده مناسب بودن تمامی گویه‌ها در فرآیند تحلیل عاملی می‌باشد به علت اینکه عدد اشتراکات گویه‌ها از ۰,۵ بیشتر است.

سال دوازدهم / شماره چهارم و چهارم / زمستان ۱۴۰۰

جدول ۴: واریانس تبیین شده گویه‌های جو اخلاقی

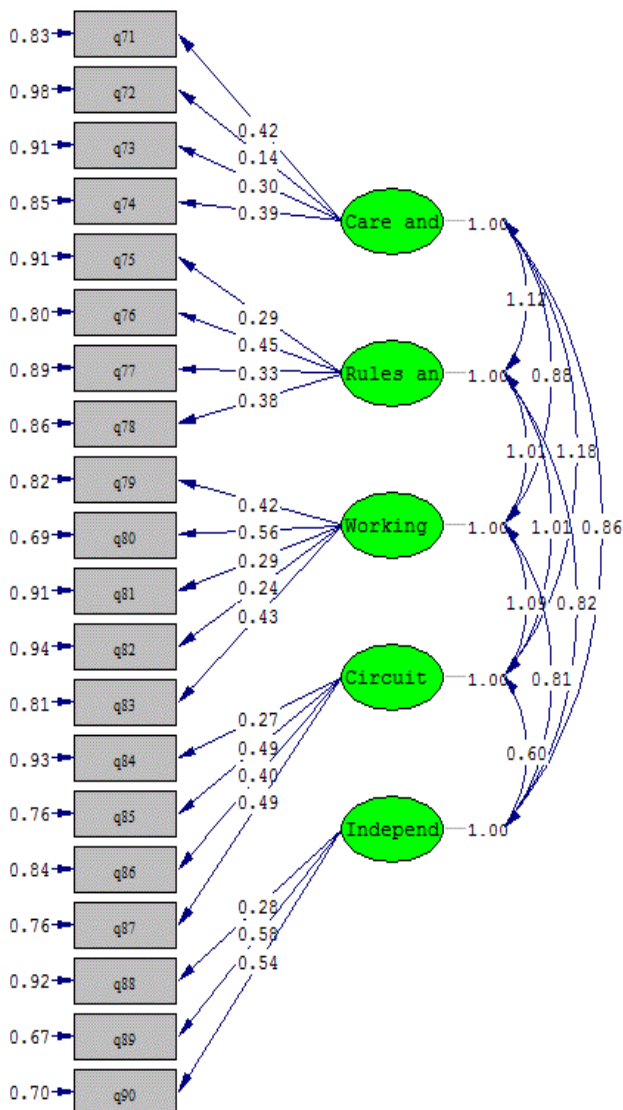
عاملها	مقدار ویژه		مجموع مجذور بارهای عاملی	
	نسبت از واریانس (به درصد)	درصد تجمعی	جمع	نسبت از واریانس (به درصد)
	۵۵.۸۱۱	۵۵.۸۱۱	۱۱.۱۶۲	۵۵.۸۱۱
	۹.۳۲۰	۶۵.۱۳۱	۱.۸۶۴	۶۵.۱۳۱
	۵.۸۸۱	۷۱.۰۱۲	۱.۱۷۶	۷۱.۰۱۲
	۵.۲۴۳	۷۶.۲۵۵	۱.۰۴۹	۷۶.۲۵۵
	۴.۰۱۲	۸۰.۲۶۷	۰.۸۰۲	۸۰.۲۶۷
	۳.۶۸۵	۸۳.۹۵۲		
	۲.۴۸۰	۸۶.۴۳۳		
	۲.۲۸۴	۸۸.۷۱۷		
	۲.۰۹۲	۹۰.۸۰۹		
	۱.۷۰۵	۹۲.۵۱۳		
	۱.۵۸۷	۹۴.۱۰۱		
	۱.۲۳۶	۹۵.۳۳۷		



عامل‌ها	مقدار ویژه		مجموع مجذور بارهای عاملی	
	جمع	نسبت از واریانس (به درصد)	جمع	نسبت از واریانس (به درصد)
	۰،۲۴۱	۱،۲۰۴	۹۶،۵۴۰	درصد تجمعی
	۰،۲۱۱	۱،۰۵۵	۹۷،۵۹۵	
	۰،۱۳۳	۰،۶۶۷	۹۸،۲۶۲	
	۰،۱۰۶	۰،۵۳۲	۹۸،۷۹۵	
	۰،۰۹۹	۰،۴۹۳	۹۹،۲۸۷	
	۰،۰۵۵	۰،۲۷۶	۹۹،۵۶۳	
	۰،۰۵۰	۰،۲۵۱	۹۹،۸۱۵	
	۰،۰۳۷	۰،۱۸۵	۱۰۰،۰۰۰	

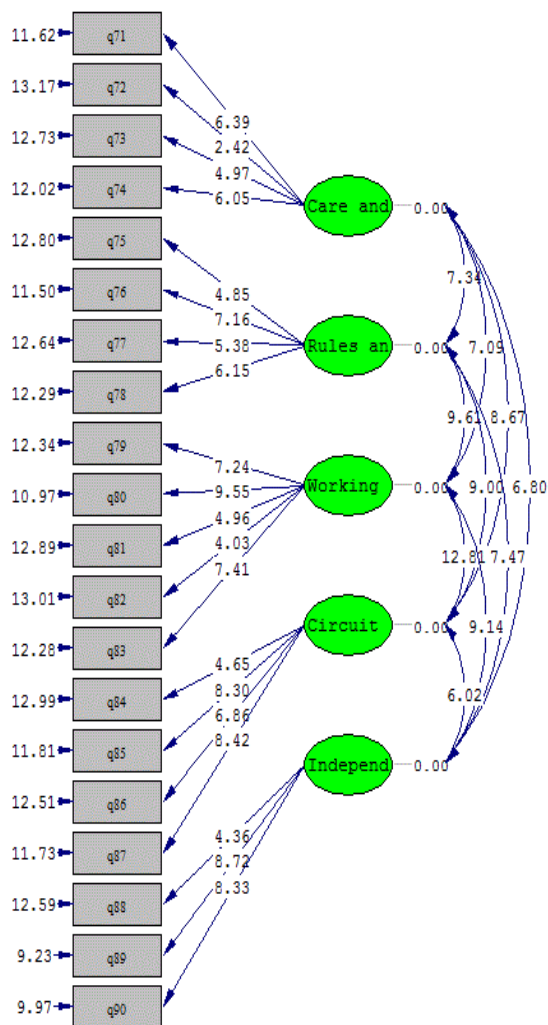
جدول کل واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که این ۵ سؤالات ۵ بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط کاری، کارایی مدار، مستقل را تشکیل می‌دهند و این مؤلفه‌ها در حدود ۸۰،۲۷ درصد واریانس را تبیین و پوشش می‌نماید که در واقع نشان‌دهنده روایی مناسب سؤالات می‌باشد.

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت



Chi-Square=466.12, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۱: مدل اندازه‌گیری جو اخلاقی در حالت ضریب استاندارد



Chi-Square=466.12, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۲: مدل اندازه‌گیری جو اخلاقی در حالت اعداد t

شکل (۱) بیانگر ضرایب بارهای عاملی در حالت استاندارد است که در بازه (۱، -۱) قرار دارند و نشان دهنده میزان رابطه بین متغیرها می‌باشند. همانطور که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، مقادیر ارزش آزمون<sup>۴۶</sup> بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند و بیانگر این است تمامی ضرایب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری جو اخلاقی

نتیجه	مقدار	دامنه مورد قبول	شاخص برازش
مناسب	۲،۹۵	برابر یا کوچک‌تر از ۳	شاخص نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی <sup>۴۷</sup>
مناسب	۰،۹۱	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی <sup>۴۸</sup>
مناسب	۰،۹۲	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازندگی <sup>۴۹</sup>
مناسب	۰،۹۳	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص تعدیل برازندگی <sup>۵۰</sup>
مناسب	۰،۹۱	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص نرم شده برازندگی <sup>۵۱</sup>
مناسب	۰،۹۲	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص نرم نشده برازندگی <sup>۵۲</sup>
مناسب	۰،۰۷۵	کمتر از ۰،۰۸	خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب <sup>۵۳</sup>

جدول ۶: شناسایی عوامل مؤثر بر جو اخلاقی

منبع	متغیر
اوگی و همکاران (۲۰۱۸)، رابینز (۱۳۹۲)	تعامل کاری
محمدی مهر و همکاران (۱۳۹۸)	حساسیت اخلاقی
لیبرمن (۲۰۱۴)، الوانی و زاهدی (۱۳۹۴)، مسعودنیا (۱۳۹۷)، لیانو و همکاران (۲۰۱۶)	تفویض اختیار
صیامی و همکاران (۱۳۹۹)	سرمایه روانشناختی
کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷)، ایزدی و محمودیان (۱۳۹۶)، احمدی زهرانی و کاوه (۱۳۹۷)	عدالت سازمانی
شجاعی و همکاران (۱۳۹۷)، جارمیلو و سولومان (۲۰۰۶)	عملکرد کارکنان
اوگی و همکاران (۲۰۱۸)	درگیری خانوادگی کار
کریمی و شجاعی (۱۳۹۳)	رفتار آوای کارکنان

نتایج میانگین فازی قطعی شده نشان می‌دهد که عواملی که میانگین فازی زدایی شده بالای ۰٫۷۰ بدست آمده مورد تأیید خبرگان می‌باشند. پس از مشخص شدن عوامل مؤثر بر جو اخلاقی به منظور طراحی مدل تحلیل ساختاری-تفسیری، ابتدا براساس جدول شماره ۸ علائم ساختاری عوامل به صورت زیر مشخص می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب برازش در دامنه مورد قبول قرار دارند. نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی برابر ۲٫۹۵ است و همچنین ضرایب اشاره شده در جدول همگی بالاتر از ۰/۹ هستند و ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین<sup>۵</sup> نیز کمتر از ۰/۰۸ و مناسب می‌باشد.

#### سطح‌بندی

بر مبنای مبانی نظری و پیشینه تحقیق، عوامل مؤثر بر جو اخلاقی به شرح جدول زیر شناسایی شده است. برای انجام دلفی فازی، پرسشنامه طراحی شده در اختیار اعضای پانل (خبرگان) به تعداد ۳۰ نفر قرار داده شد. سپس بعد از تأیید در مرحله غربال‌گری از طریق پرسشنامه محقق ساخته براساس الگوی ساختاری-تفسیری، به تعداد ۳۰ نفر مورد بررسی و آزمون قرار گرفته است. سپس براساس روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری طراحی گردیده است. پرسشنامه بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت در اختیار متخصصان (اعضای پانل) قرار داده شد و برحسب میانگین قطعی فازی زدایی شده، معیارها جهت حضور در مدل نهایی تأیید یا حذف می‌گردند.

جدول ۷: نتایج دلفی فازی

ردیف	عوامل	ضریب اهمیت					میانگین فازی مثلی	میانگین فازی زدایی شده	نتیجه
		۱	۲	۳	۴	۵			
۱	تعامل کاری	۰	۰	۱	۹	۷	(0.59,0.84,0.99)	0.821	تأیید
۲	حساسیت اخلاقی	۰	۱	۲	۹	۵	(0.51,0.76,0.94)	0.752	تأیید
۳	تفویض اختیار	۰	۰	۳	۷	۷	(0.56,0.81,0.96)	0.792	تأیید
۴	سرمایه روانشناختی	۰	۰	۴	۸	۵	(0.51,0.76,0.94)	0.752	تأیید
۵	عدالت سازمانی	۰	۰	۵	۶	۶	(0.51,0.76,0.93)	0.750	تأیید
۶	عملکرد کارکنان	۰	۰	۲	۹	۶	(0.56,0.81,0.97)	0.794	تأیید
۷	درگیری خانوادگی کار	۰	۱	۳	۸	۵	(0.5,0.75,0.93)	0.738	تأیید
۸	رفتار آوای کارکنان	۰	۰	۴	۸	۵	(0.51,0.76,0.94)	0.752	تأیید

جدول ۸: علائم ساختاری عوامل شناسایی شده

عوامل	اختصار
تعامل کاری	A1
حساسیت اخلاقی	A2
تفویض اختیار	A3
سرمایه روانشناختی	A4
عدالت سازمانی	A5
عملکرد کارکنان	A6
درگیری خانوادگی کار	A7
رفتار آوای کارکنان	A8

این تحلیل پس از شناسایی عوامل ابتدا از طریق تشکیل ماتریس مقایسه‌های زوجی به واسطه حضور مشارکت‌کنندگان در بخش کمی پژوهش از طریق کدهای «O»، «X»، «A»؛ «V» به دنبال تشکیل ماتریس خودتعاملی می‌باشد. این عبارات نشان‌دهنده انواع ارتباطات ممکن بین مولفه‌های پژوهش است. هدف از انجام این تحلیل شناخت اولویت‌های مربوط به عوامل شناسایی شده پژوهش در بخش کیفی می‌باشد. در واقع در این بخش عوامل پس از تأیید دلفی هر مولفه به تفکیک در قالب تحلیل تفسیری ساختاری اولویت‌بندی می‌شوند و در قالب مدلی مشخص ارائه می‌گردند. براساس کدگذاری جدول ۷ عوامل مؤثر تأیید شده براساس تحلیل دلفی براساس علائم و نماد تعریف شده‌ای جهت ایجاد ماتریس خود تعاملی ساختاری تعیین شده است. برای تشکیل این ماتریس از شاخص «مد» جهت مقایسه زوجی استفاده شده است به گونه‌ای که از بین چهارگونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیشترین فراوانی را از نظر مشارکت‌کنندگان داشته باشد، در جدول نهایی منظور گردیده است.

### بحث و نتیجه گیری

در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌های آموزشی برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به عملکرد بهتر کارکنان ناگزیرند که

توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول بدارند. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد جو اخلاقی شامل مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط کاری، کارایی مدار و مستقل می‌باشد. جو اخلاقی ادراک اعضای از اینکه فعالیت‌ها و رویه‌های سازمانی کدام درست و کدام غلط است می‌باشد. نتایج این یافته با پژوهش‌های ندی لاکستانی و همکاران (۱۳۹۸)، کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷)، احمدی و همکاران (۱۳۹۷)، وانگ و هسی<sup>۵۵</sup> (۲۰۱۱)؛ اپلبائوم<sup>۵۶</sup> (۲۰۱۰)، سایگیلی و همکاران<sup>۵۷</sup> (۲۰۲۰)، گوموسلوگلو و همکاران<sup>۵۸</sup> (۲۰۱۸)، چنگ و وانگ<sup>۵۹</sup> (۲۰۱۴)، وو و تسای<sup>۶۰</sup> (۲۰۱۲)، اوتکن و سنکسی<sup>۶۱</sup> (۲۰۱۲) مطابقت دارد. در بخش سطح بندی بندی براساس مدل ساختاری تفسیری باید گفت در سطح اول سرمایه روانشناختی، در سطح دوم تعامل کاری، در سطح سوم عدالت سازمانی، در سطح چهارم تفویض اختیار، در سطح پنجم حساسیت اخلاقی و درگیری خانوادگی کار و در سطح ششم رفتار آوای کارکنان و عملکرد کارکنان قرار دارد. همانطور که در ماتریس نفوذ-وابستگی مشخص شده است عوامل سرمایه روانشناختی و تعامل کاری در ناحیه اول (نفوذ) قرار دارند که میزان نفوذپذیری بالایی دارند. عوامل عدالت سازمانی، تفویض اختیار و حساسیت اخلاقی در ناحیه دوم (ارتباطی) قرار دارند که نفوذ و وابستگی بیشتری هستند. عوامل عملکرد کارکنان و رفتار آوای کارکنان در ناحیه چهارم (وابستگی) قرار دارند که میزان نفوذ کمتر و وابستگی بیشتری می‌باشند. عامل سرمایه روانشناختی بیشترین میزان تأثیرگذاری و عامل رفتار آوای کارکنان بیشترین میزان وابستگی را در بین سایر عوامل دارد. اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مبنای تئوری (توانایی انگیزه - فرصت) در شاخص توانمندسازی بر جو اخلاقی کارکنان ادارت مؤثر است. توانمندسازی کارکنان از تکنیک‌های مؤثر بر جو اخلاقی کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی

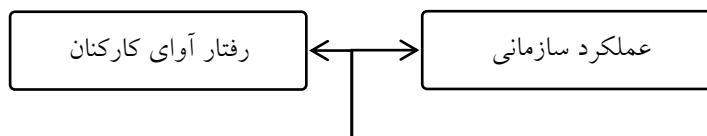
است. استفاده بالقوه از ظرفیت کارکنان در جهت اهداف سازمانی اهداف اخلاقی، می‌توان کارکنان را به سمت اهداف طرح ریزی شده هدایت کند. از منظر ساختار تئوریک استنباط می‌شود که بر پایه تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی سیاست‌ها و شیوه‌های سازمانی مانند کدهای اخلاقی با آموزش‌های اخلاقی با فراهم آوردن محیطی قانونی، این احساس را در کارکنان به وجود می‌آورد که دستورالعمل‌های اخلاقی ارائه شده به وسیله سازمان باید رعایت شود و با رعایت این دستورالعمل‌ها به وسیله کارکنان جو اخلاقی در سازمان شکل می‌گیرد.

ابعاد جو اخلاقی کدامند؟

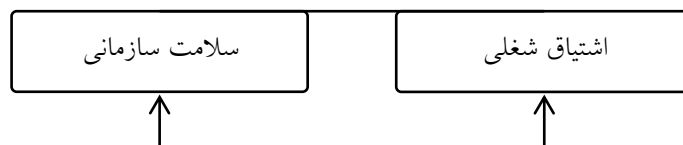
در گام نخست به غربالگری و شناسایی شاخص‌های نهایی جو اخلاقی پرداخته شد. برای

- غربال شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده شده است که در ابعاد جو اخلاقی آورده شده است:
- ۱- مراقبت و توجه
    - در نظرگرفتن ملاحظات مهم سازمانی
    - رشد خوبی و نیکی در اداره
    - خواستن بهترین‌ها برای همکاران
    - انجام وظیفه به نفع عموم مردم
  - ۲- قوانین و مقررات
    - رعایت استانداردهای حرفه‌ای
    - رعایت قوانین اداره
    - رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای
    - هماهنگی با تصمیمات قانونی

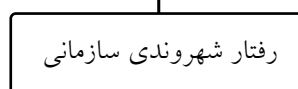
سطح ۶



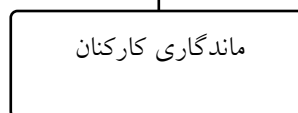
سطح ۵



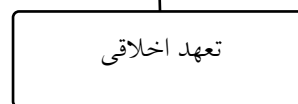
سطح ۴



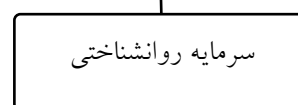
سطح ۳



سطح ۲



سطح ۱



شکل ۳: مدل ساختاری-تفسیری

۳- ضوابط کاری

تبعیت از خط‌مشی‌های سازمان

عمل به ضوابط سازمانی

رعایت خط‌مشی‌های سازمانی

تبعیت از سیاست‌گذاری‌های سازمان

رعایت برنامه‌های ابلاغی سازمان

۴- کارایی مدار

کنترل هزینه‌های توسط کارکنان

استفاده از روش کارآمد و صحیح

انجام کارها در جهت اهداف سازمان

مراقبت از منافع سازمان

۵- مستقل

تبعیت از باورهای شخصی

تبعیت از باورهای اخلاقی

تحت هدایت اصول اخلاقی فردی

سطح‌بندی عوامل مؤثر بر جو اخلاقی در ادارات

کل آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور چگونه

است؟ با استفاده از مبانی نظری و پیشینه عوامل مؤثر

بر جو اخلاقی در ادارات کل آموزش و پرورش

استان‌های شمالی کشور لیست گردید و تلاش شد از

طریق دلفی فازی این عوامل تأیید شوند، سپس

براساس روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری عوامل

مؤثر بر جو اخلاقی سطح‌بندی شد. تعداد ۸ عامل در

این تحقیق شناسایی شدند. پرسشنامه طراحی شده بر

مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت در اختیار متخصصان

(اعضای پانل) قرار داده شد و عوامل مورد تأیید قرار

گرفتند. بعد از آن با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس

دسترسی نهایی، مدل ساختاری-تفسیری تحقیق ارائه

شد. در این پژوهش عوامل در ۶ سطح قرار گرفته‌اند.

منابع و مأخذ

احمدی، سهیلا؛ حسنی، محمد؛ موسوی، میرنجف

۱۳۹۷. رابطه جو اخلاقی مدرسه با حس تعلق به

مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. اخلاق در

علوم و فناوری، ۱۳ (۴): ۱۲۵-۱۳۲.

فروزنده دهکردی، لطف الله و کیارزم، آمنه. ۱۳۹۴.

شناسایی و سطح بندی عوامل موثر بر نهادینه سازی

اخلاق در سازمان های دولتی با استفاده از مدل

ISM. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال ۵.

شماره ۳. ۱۲۶-۱۵۲

قلاوندی، حسن؛ و مرادی، زهرا. ۱۳۹۴. تحلیل رابطه

جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت

سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال

دهم گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم

انسانی، دانشگاه ارومیه

کیامنی، بهرام، ضامنی، فرشیده. ۱۳۹۷. بررسی رابطه

جو اخلاقی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی

سازمان در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران

به منظور ارائه مدل. مطالعات جامعه شناسی، ۱۱

(۴۱)، ۳۷-۶۱.

نجفی، محمد؛ کریمی مهدی؛ قهرمانی فر، علی؛

رضوانی، سیدمرتضی. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین ابعاد

جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره

های آموزش و پرورش شهر اصفهان، رویکردهای

نوین آموزشی سال پنجم، شماره ۲ (پیاپی ۱۲).

ندری لاکستانی، امیر و اخلاصی، اخلاص و رضوی،

متین. ۱۳۹۸. نقش سبک رهبری خدمتگزار در توسعه

جو اخلاقی سازمان های ورزش دولتی (بصورت

نمونه مناطق عملیاتی شرکت ملی مناطق نفت خیز

جنوب)، سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم

ورزشی و سلامت، رشت

Appelbaum, Y. (2010). The Reasons Behind Non-Ethical Behaviour in Business and Entrepreneurship, *Journal of Business Ethics*, 2005, V.60.

Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49 (2), pp. 345-358.

Arnaud, A., & Schminke, M. (2012). The ethical climate and context of organizations: A comprehensive model. *Organization Science*, 23 (6), pp. 1767-1780.

- Mateyas ,TW. Ferrell, L. Mansfield ,P. (2020). A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *J Bus Ethics*;41 (14):pp.185– 204.
- Mulki, JP. Jaramillo ,F. Locander ,WB. (2006), Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit. *Journal of Personal Selling Sales Management*; 26 (1):pp. 19-26.
- Opara, J.O. and Wynn, P. (2007). Determinants of Small Business Growth Constraints in a Sub-Saharan African Eco nomy. *SAM Advanced Management Journal*, 72 (9),pp. 24-35.
- Otcan, B., & Sansey, J. B. (2012). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1),pp. 101-125.
- Saigiley, L .Thomas, Tammy, G. Hunt , Martha ,C. Andrews. (2020). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values; *Journal of Business Research* 59 (4):pp. 849–857.
- Stewart, R. (2011). You support diversity, but are you ethical? Examining the interactive effects of diversity and ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 100 (4),pp. 581-593.
- Ta& Ten, (2017), Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications; *The Journal of AcademicLibrarianship*, September; Volume 33, Number 5
- Turk, M., & Bicer, M. (2018). A research on the relationship between ethical climate, organizational learning and innovative behavior. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 9 (1),pp. 1207-1218.
- Turlina, L. C., Tan, F. Y., & Zayen, K. (2014). The power of abilitymotivation opportunity enhancing human resource management practices on organizational etical climate. *International Journal of Business & Society*, 18 (3),pp. 547-562.
- Wang, E.Hesy.G (2011). Ethical climate in Chinese CPA firms; *Accounting, Organizations and Society* 33:pp. 825–835.
- Wu, Y.-C., & Tsai, P. J. (2012). Multidimensional Relationships between Paternalistic Leadership and Perceptions of Organizational Ethical Climates. *Psychological Reports*, 11 (2),pp. 509–527.
- Ghang, Z. (2011). On moral hazard of construction project visual organization. *Procedia Engineering*, 12 (1),pp. 156-162.
- Arulrajah, A. A. (2015). Contribution of human resource management in creating and sustaining ethical climate in the organisations. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5 (1),pp. 31-44.
- Babiest, PP. Baltes ,BB. Young, SA. Huff, JW. Altmann ,RA. Lacost, HA. et al. (2018), Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *J Organ Behav*,88 (2),:pp.389–416.
- Babin, B. J., Boles, J. S., & Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28 (3),pp. 345-358.
- Baker, H. D., Gupta, A. D. (2018) "The objectives of waste management in India: A futures inquiry", *Technol, Forecasting, Social Change*, 48 (3), pp. 285- 309.
- Cheng, M.-Y., & Wang, L. (2014). The Mediating Effect of Ethical Climate on the Relationship Between Paternalistic Leadership and Team Identification: A Team-Level Analysis in the Chinese Context. *Journal of Business Ethics*, 129 (3),pp. 639–654.
- Dikson, BJ, Boles ,JS, Robin, DP. (2001), Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *J Acad Mark Sci*;28 (3)pp.345–58.
- Elci, M. and Alpkhan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 84 (12)pp. 297-311.
- Gerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Shani, A. R. (2013). The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective. *Journal of Business Ethics*, 126 (2),pp.325-342.
- Gomosleko, G.Martin,B.Graham.N. (2018). On the various and changing meanings of organizational membership: a field study of organizational identification. *Communication Monographs*. 50 (4):pp.342-62.
- Leo, S.-h., et al., (2016) The mediating effect of psychological contract in the relationships between paternalistic leadership and turnover intention for foreign workers in Taiwan. *Asia Pacific Management Review*.
- Luria, G., & Yagil, D. (2008). Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 27 (2),pp. 276-283.
- Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*; 69 (2):pp. 175-94.
- Martin. E. E., & Boush, A. (2016). Implications of ethical climate on organisational commitment in microfinance banks in nigeria: A case of abakaliki metropolis, ebonyi state. *Journal of Business and Management*, 19 (7),pp. 10-20.

- <sup>58</sup> *Gomosoloko and others*  
<sup>59</sup> *Chang and Wang*  
<sup>60</sup> *Wew and Tesai*  
<sup>61</sup> *Otkan and Sandy*

- <sup>1</sup> *Ghang*  
<sup>2</sup> *Elci & Alpan*  
<sup>3</sup> *Okpara & Wynn*  
<sup>4</sup> *Cheng and Wang*  
<sup>5</sup> *Martin*  
<sup>6</sup> *Cullen*  
<sup>7</sup> *Norliana & Zaini*  
<sup>8</sup> *Dickson*  
<sup>9</sup> *Rosenblatt and Shapira-Lishchinsky*  
<sup>10</sup> *Gumusluoglu*  
<sup>11</sup> *Bicer & Turk*  
<sup>12</sup> *Cullen & Martin*  
<sup>13</sup> *Matthias et al*  
<sup>14</sup> *Richer and Eshnaider*  
<sup>15</sup> *Webber*  
<sup>16</sup> *Schwartz and Kapptin*  
<sup>17</sup> *Babeinet et.al*  
<sup>18</sup> *Brennan*  
<sup>19</sup> *Eaton*  
<sup>20</sup> *Wang, & Hsieh*  
<sup>21</sup> *Olson*  
<sup>22</sup> *Babinet et al*  
<sup>23</sup> *Arunod*  
<sup>24</sup> *Luria*  
<sup>25</sup> *Garamib et al*  
<sup>26</sup> *Parker*  
<sup>27</sup> *Deconink*  
<sup>28</sup> *Baker et al*  
<sup>29</sup> *Lewin et al*  
<sup>30</sup> *Decominck*  
<sup>31</sup> *Estevart et al*  
<sup>32</sup> *Martin and Boshe*  
<sup>33</sup> *Kleck and Leonard*  
<sup>34</sup> *Oloyy et al*  
<sup>35</sup> *Tay and Tan*  
<sup>36</sup> *Leo*  
<sup>37</sup> *Myomeca and Dowin*  
<sup>38</sup> *Elchy et al*  
<sup>39</sup> *Wetser*  
<sup>40</sup> *Arlrej*  
<sup>41</sup> *Gersy et al*  
<sup>42</sup> *SEM*  
<sup>43</sup> *KMO*  
<sup>44</sup> *Initial*  
<sup>45</sup> *Extraction*  
<sup>46</sup> *T-Value*  
<sup>47</sup>  $\frac{x^2}{df}$   
<sup>48</sup> *CFI*  
<sup>49</sup> *GFI*  
<sup>50</sup> *AGFI*  
<sup>51</sup> *NFI*  
<sup>52</sup> *NNFI*  
<sup>53</sup> *RMSEA*  
<sup>54</sup> *RMSA*  
<sup>55</sup> *Wang & Hesi*  
<sup>56</sup> *Eilbauem*  
<sup>57</sup> *Saigily et al*





## Identifying the Dimensions and Leveling of Factors Affecting the Moral Climate in the Education Departments of the Northern Provinces of the IRAN

Saeid Tayebi<sup>1</sup> - Samereh Shojaei<sup>2</sup> - Mohmudreza Cheraghali<sup>3</sup>

### Abstract

**Objective:** In the current changing and changing conditions, educational organizations to achieve greater efficiency and effectiveness and ultimately to achieve better performance of employees must pay sufficient attention to their human resources. Therefore, it is necessary to identify the dimensions and leveling of the factors affecting the moral climate.

**Research Method:** The research is applied-developmental in terms of purpose. Data were collected using the questionnaire, model testing and its fitting. The collected data were evaluated by Spss and Smart-PLS software. The fuzzy Delphi method was used to screen the components, and the confirmatory factor analysis method was used to confirm the dimensional and component measurement model. Finally, the structural equation model was used to validate the structural model of relationships and its fit.

**findings:** All fitting coefficients are acceptable on the threshold. The ratio of chi-square to freedom was equal to 2.95 and also the fitting coefficients were all higher than 0.9 and the root mean square approximation was less than 0.08.

**Results:** The results of the study showed that the dimensions of the ethical atmosphere include care and attention, rules and regulations, work rules, efficiency-oriented and independent. At the third level is organizational justice, at the fourth level is delegation, at the fifth level is moral sensitivity and family work conflict, and at the sixth level is employee voice behavior and employee performance.

**Keywords:** Ethical atmosphere, psychological capital, organizational justice, work interaction.

---

<sup>1</sup> Ph.D. Student, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran. [saeid.tayebi.qiau@gmail.com](mailto:saeid.tayebi.qiau@gmail.com)

<sup>2</sup> Associated professor of Management, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran. (Corresponding Author) [shojaei@aliabadiau.ac.ir](mailto:shojaei@aliabadiau.ac.ir)

<sup>3</sup> Associated professor of Management, Department of Management, Golestan University, Gorgan, Iran. [m.cheraghali@gu.ac.ir](mailto:m.cheraghali@gu.ac.ir)