(مقالهٔ پژوهشی)

تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان

دکتر علیرضا خوراکیان[1]*، مصطفی جهانگیر[2]، دکتر زهرا نیکخواه فرخانی[3]، حامد محمدی شهرودی[1]

1. گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

2. گروه فناوری اطلاعات سلامت، مرکز آموزش عالی علوم پزشکی وارستگان، مشهد، ایران

3. گروه مدیریت، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

(تاریخ دریافت: 95/4/8، تاریخ پذیرش: 95/7/6)

چکیده

زمینه: نقش مهم رفتار اخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به عوامل مؤثر بر آن معطوف ساخته است؛ زیرا تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز بهبود آن در سطوح مختلف سازمان گردد. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد می‌باشد.

روش: روش پژوهش حاضر روشی آمیخته است (کمی و کیفی) که در بخش کمی در زمرهٔ پژوهش های پس‌رویدادی و علی است. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان سازمان مرکزی و مناطق شهرداری مشهد می‌باشند. نمونه مورد بررسی در بخش کیفی، بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند 40 نفر و نمونه آماری در بخش کمی بر اساس روش تصادفی ساده 327 نفر می‌باشند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش مصاحبه و پرسشنامه بهره گرفته شد. برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل محتوای قراردادی استفاده شد. جهت سنجش و برازش مدل‌ها، روش تحلیل عاملی تأییدی در آموس بکار گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌ها بیانگر آن بود که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در 12 مؤلفه و 22 متغیر دسته‌بندی نمود. با استفاده از شاخص‌های KMO و بارتلت کفایت داده‌ها تأیید شد. جهت بررسی مدل تحقیق، بار عاملی گویه ها محاسبه شد و با توجه به آنکه بار عاملی تمامی گویه ها بالاتر از 0/3 برآورد گردید، مدل تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شامل گزینش کارکنان بااخلاق، جبران خدمات اخلاق-مدار، توانمندسازی و جامعه‌پذیری، کارراهه شغلی، تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، محیط‌کاری اخلاق‌مدار، عدالت سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق‌گرا و نظارت مبتنی بر اخلاق است.

کلید واژگان: *رفتار اخلاقی، عوامل سازمانی، کارراهه شغلی*

سرآغاز

نقش مهم رفتار اخلاقی[1] در بقای یک سازمان و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و همچنین وجود تعداد پرشمار از نمونه‌های رفتار غیراخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث رفتار اخلاقی معطوف ساخته است (1). رفتار اخلاقی، اثر مثبتی بر فعالیت‌های سازمانی دارد، به‌طوری‌که بهره‌وری، پویایی و ارتباطات سازمانی بهبود می‌یابد (2). اگر در سازمانی رفتار اخلاقی وجود داشته باشد، نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش های سازمانی خواهد بود. همچنین تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش خود فراتر از وظایف تعیین‌شده فعالیت نماید. خلاقیت و نوآوری[2]، بهبود کیفیت، جلوگیری از فساد و سوءاستفاده از قدرت از دیگر آثار رفتار اخلاقی در سازمان است (3). نقش رفتار اخلاقی در عملکردها، رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات تعیین‌کننده است (4). توجه به رفتار اخلاقی می‌تواند ضمن حفظ سودآوری و کارآمدی سازمان، اعتماد و رضایت مشتریان را نیز جلب کند (5). از طرف دیگر، رفتار غیراخلاقی، منجر به کاهش ارتباطات می شود و

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: a.khorakian @ um.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

توان سازمان به‌جای آن‌که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و غیره خواهد شد (6).

در خصوص تعریف رفتار اخلاقی اجماع کاملی میان محققان صورت نپذیرفته و اندیشمندان مختلف با توجه به نظریه اخلاقی که معتقد به آن بوده‌اند، اقدام به تعریف رفتار اخلاقی نموده‌اند. براساس نظر محققان، اخلاقی عمل کردن شامل انجام اقداماتی در جهت کسب اطمینان از این‌که رفتار اخلاقی همواره و در همه شرایط اعمال می‌گردد است (7). رفتار اخلاقی، شناخت درست از نادرست و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست است (8). رفتار اخلاقی کاری، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، در عمل رعایت می‌کنند (9). رفتار اخلاقی، رفتاری است که سازمان با توجه به اهداف خود تجویز می‌کند. در چنین رویکردی، اهداف سازمانی، ملاک درست و نادرست بودن رفتار است (10).

مطالعات متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی پرداخته‌اند. در مطالعه‌ای، عوامل مسئولیت سرپرستی، داشتن کارهای چندگانه، ارائه گزارش عملکرد فرد توسط خودش، مرکز کنترل، محیط کار و کشور، سال تولد، مجرد یا متأهل بودن، جنسیت و سابقه کار از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی دانسته شده است (11). امنیت شغلی[3]، فرصت ارتقای شغلی و تأمین حقوق عادلانه و مکفی، عوامل بهبود رفتار اخلاقی در سازمان محسوب می‌شوند (12). سه دسته از عوامل‌اصلی درون‌سازمانی‌مؤثر بر رفتار اخلاقی عبارت‌اند از:

توجه به اصول اخلاقی در تدوین‌اهداف و راهبردها

مدیریت از طریق‌ایجادنظام‌های پاداش، طراحی ساختار، تنظیم‌سیاست‌های‌مربوط‌به منابع انسانی و نحوه‌تعامل و برخورد انسانی با افراد

طراحی فرایندهای سازمانی شفاف، تعبیه‌کدهای‌اخلاقی استاندارد[4] در آن، تنظیم سازوکارهای خودکنترلی و مسئولیت‌پذیری، جامعه‌پذیری و آموزش‌های ضمن خدمت (13).

در مطالعه‌ای جامع، عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سه دسته کلان، میانی و خرد طبقه‌بندی شده است. عوامل سطح کلان، مربوط به عواملی است که در محیط خارجی سازمان وجود داشته و تحت کنترل سازمآنها نیستند. شامل: تفاوت‌های فرهنگی، میزان ثبات اقتصادی و فشارهای رقابتی، میزان ثبات سیاسی، فناوری‌های ارتباطی، گرایش‌های مذهبی، میزان شفافیت قانون. عوامل سطح میانی، اشاره به عوامل سطح سازمانی دارند که بیشتر آنها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی قابل‌کنترل هستند. شامل: نظام پاداش‌های مالی و غیرمالی، خط‌مشی‌های اخلاقی[5] سازمان، مشاغلی که ارتباطاتی با خارج از سازمان دارند، کمیابی منابع، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمانی، رفتار اخلاقی مدیران ارشد، ارزیابی عملکرد. عوامل سطح خرد اشاره به عوامل سطح فردی دارد که درون کارکنان جای دارند، شامل: نگرش فرد نسبت به رفتار اخلاقی، قصد اخلاقی عمل کردن، قدرت نفس، مرکز کنترل، ویژگی‌های جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، مذهب، سن، تجارب کاری و ملیت، تأثیر والدین (14). در مطالعات دیگر عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در دو قالب عوامل فردی و موقعیتی تقسیم‌بندی شده‌اند. عوامل فردی شامل: کانون کنترل، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن و تحصیلات و هویت اخلاقی است. عوامل موقعیتی شامل: سیستم پاداش، سیستم آموزش، فرهنگ اخلاقی[6]، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های سازمانی است (15- 20).

موضوع رفتار اخلاقی در سازمآنها ی عمومی به دلیل ارتباط گسترده با مردم و تأثیرگذاری آنها در جامعه حائز اهمیت است. یکی از مهم‌ترین سازمآنها ی عمومی، شهرداری‌ها هستند. با توجه به این‌که شهرداری‌ها از نوع سازمآنها ی خدماتی هستند و ارتباط زیادی با شهروندان دارند، عدم توجه به رفتار اخلاقی در شهرداری‌ها، آسیب‌های زیادی را برای آنها به وجود می‌آورد. برخی از این آسیب‌ها عبارت‌اند از: ایجاد تصویری منفی از شهرداری در بین مردم، طعنه جامعه به کارکنان شهرداری و خانواده‌های آنان و سرخوردگی کارکنان سالم و اخلاقی،

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

نارضایتی شهروندان، گسترش رفتارهای انحرافی از قبیل دست‌کاری پرونده‌ها، رشوه، تقلب، پارتی‌بازی، حیف‌ومیل اموال عمومی و غیره. در بین شهرداری‌های کشور، رفتار اخلاقی در شهرداری مشهد از اهمیت بالاتری برخوردار است زیرا مجاورت با حرم مطهر رضوی(ع) و نام‌گذاری مشهد به‌عنوان پایتخت معنوی ایران توسط هیئت دولت و همچنین پایتخت فرهنگی جهان اسلام توسط آیسسکو، انتظارات شهروندان از کارکنان شهرداری مشهد را در عمل به رفتار اخلاقی بالاتر برده است.

نیروی انسانی، نقش مهمی را در اخلاقی بودن شهرداری دارد؛ به عبارتی شهرداری برای اخلاقی بودن پیش از هر چیز نیازمند انسآنها ی اخلاقی است. ازاین‌رو گسترش رفتار اخلاقی در بین کارکنان شهرداری، ضروری است. در این‌راستا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های شهرداری، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای نیروهای انسانی است تا آنها واجد رفتار اخلاقی شوند (21). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی به مدیران شهرداری کمک می‌کند تا بتوانند راهکارهایی در راستای کاهش نقاط ضعف اخلاقی و تقویت ویژگی‌های مثبت اخلاقی در بین کارکنان شهرداری بیابند. در این صورت وضعیت رفتار اخلاقی در شهرداری بهبود خواهد یافت. البته باید توجه داشت که سازمآنها بر روی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سطح میانی امکان تأثیرگذاری دارند. لذا تحقیق حاضر، به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در سطح میانی در شهرداری مشهد است.

روش

پژوهش حاضر پژوهشی آمیخته (کمی و کیفی) است و در بخش کمی از نوع پژوهش‌های پس‌رویدادی و علی است. جامعه موردمطالعه در بخش کیفی، کارکنان شهرداری مشهد با حداقل پنج سال سابقه کار که از اطلاعات و تجربه کافی جهت پاسخ‌گویی به سؤالات کیفی تحقیق برخوردارند می‌باشند. جامعه آماری تحقیق در بخش کمی، 2851 نفر شامل تمامی کارکنان سازمان مرکزی و مناطق شهرداری مشهد هستند.

نمونه موردبررسی در بخش کیفی، با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده است. در این روش، محقق در پی افرادی است که دارای تجربه غنی از موضوع موردتحقیق هستند (22). تعداد اعضای نمونه در بخش کیفی پژوهش، بسته به کفایت نمونه‌گیری دارد (23). در پژوهش حاضر پس از مصاحبه با 40 نفر از کارکنان، کفایت داده‌ها حاصل شد که از آن میان، 24 نفر کارمند و 16 نفر مدیر، از نظر جنسیتی 5 نفر زن و 35 نفر مرد، از نظر مدرک 21 نفر کارشناسی و پایین‌تر و 19 نفر کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. اکثر افراد نیز بین 6 تا 15 سال سابقه کاری دارند. در بخش کمی تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بهره‌گرفته‌شده و براساس فرمول کوکران با سطح خطای 0/5 درصد از بین 2851 نفر جامعه آماری 327 نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند؛ که از نظر جنسیتی 60 درصد مرد و 40 درصد زن بودند. 82 درصد زیر 40 سال سن و 83/6 دارای سابقه کاری بین 1 تا 14 سال بودند.

جهت جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه نیمه ساخت-یافته عمیق بهره‌گرفته‌شد. جهت تأیید استحکام داده‌ها در تحقیقات کیفی بایستی به قابلیت اعتبار، اعتماد و انتقال آنها توجه نمود (22). به‌منظور تضمین قابلیت اعتبار پژوهش حاضر، محققان درگیری طولانی‌مدت با مشارکت‌کنندگان و داده‌ها داشتند؛ به‌طوری‌که برای تکمیل بخش‌های خالی مصاحبه، هر مصاحبه چندین بار بازشنوی شد. از سویی دیگر از روش ترکیب نیز جهت اثبات اعتبار فرایند تحقیق بهره گرفته شد و داده‌ها از کارکنان مختلف از نظر سابقه کار، محل فعالیت و حوزه تخصصی جمع‌آوری گردید. در خصوص قابلیت اعتماد، ثبت دقیق و کامل داده‌ها، کدگذاری‌های دقیق و تکرار آنها می‌تواند مورداستفاده قرار گیرد که در پژوهش حاضر این امر موردتوجه قرار گرفت (24). برای افزایش قابلیت انتقال، محققان به شرح کامل فرایند تحقیق از مرحله نمونه‌گیری تا تفسیر اطلاعات پرداخته‌اند.

در بخش کمی تحقیق، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته با 54 گویه استفاده شد. این پرسش‌نامه بر اساس مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه های به‌دست‌آمده در بخش کیفی تحقیق، تنظیم شده بود. پاسخ‌های

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

پرسش‌نامه بر اساس طیف 5 گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم با 5 امتیاز تا کاملاً مخالفم با 1 امتیاز) است. برای محاسبه روایی، از روایی صوری و روایی سازه استفاده شده است. برای بررسی روایی صوری، از 4 نفر از خبرگان مباحث اخلاقی درخواست گردید که در جهت سنجش روایی پرسش‌نامه اظهارنظر نمایند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسش‌نامه توسط صاحب‌نظران و انجام اصلاحات جزئی، روایی صوری پرسش‌نامه تأیید شد. برای اندازه‌گیری پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن نیز در بخش یافته‌های تحقیق ارائه گردیده است.

استراتژی تحقیق در بخش کیفی پژوهش، تحلیل محتوا یا رویکرد قراردادی است (22). در این مطالعه واحد ضبط «مضمون7» در نظر گرفته شده است. در بخش کمی تحقیق، پس از جمع‌آوری داده‌ها، روایی سازه موردبررسی قرار گرفته است. این نوع از روایی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار آموس محاسبه گردیده است که نتایج آن در بخش یافته‌های تحقیق ارائه شده است.

یافته‌ها

برای جمع‌آوری اطلاعات کیفی در خصوص عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در شهرداری مشهد، تعداد 40 مصاحبه انجام پذیرفت. جهت تجزیه وتحلیل مصاحبه‌ها از شیوه تحلیل محتوای قراردادی و مضمونی بهره گرفته شد که بر اساس آن مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان که در جدول 1 آورده شده است، استخراج گردید.

جدول 1: مؤلفه‌ها و تعداد گویه‌های عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی

مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها
گزینش کارکنان بااخلاق	6
جبران خدمات اخلاق‌مدار8	6
توانمندسازی و جامعه‌پذیری	4
کارراهه شغلی9	3
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	3
محیط کاری اخلاق‌مدار	7
عدالت سازمانی10	6
انگیزش	4
تعهد سازمانی11	3
سبک رهبری مبتنی بر اخلاق	3
ساختار اخلاق‌گرا	6
نظارت مبتنی بر اخلاق	3

جهت سنجش و حصول اطمینان از اعتبار مدل، پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان طراحی و در نمونه آماری تحقیق توزیع گردید. پس از جمع‌آوری داده‌ها اعتبارسنجی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم‌افزار آموس به انجام رسید که در ادامه نتایج آن ارائه گردیده است.

قبل از انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان یافت که آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. اگر مقدار شاخص که در دامنه صفر تا یک قرار دارد نزدیک به یک باشد، داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب‌اند و در غیر این صورت (کمتر از 0/5) نتایج تحلیل عاملی چندان مناسب نمی‌باشند. آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده است. اگرسطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچک‌تر از 5% باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. جدول 2 نتایج این دو شاخص را برای سازه‌های مختلف پرسش‌نامه نشان می‌دهد.

جدول 2: نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO برای مؤلفه‌های تحقیق

مؤلفه‌ها	شاخص KMO	آزمون بارتلت
گزینش کارکنان بااخلاق	0/681	0/000
جبران خدمات اخلاق‌مدار	0/781	0/000
توانمندسازی و جامعه‌پذیری	0/623	0/000
کارراهه شغلی	0/545	0/000
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	0/536	0/000
محیط کاری اخلاق‌مدار	0/684	0/000
عدالت سازمانی	0/812	0/000
انگیزش	0/536	0/000

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

تعهد سازمانی	0/591	0/000
سبک رهبری مبتنی بر اخلاق	0/642	0/000
ساختار اخلاق‌گرا	0/815	0/000
نظارت مبتنی بر اخلاق	0/629	0/000

نتایج آزمون بارتلت و KMO نشان می‌دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی قرار دارند. مقدار معیار KMO برای تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از 0/5 و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از 0/05 می‌باشد براین‌اساس می‌توان از مناسب بودن حجم نمونه جهت انجام تحلیل عاملی اطمینان حاصل کرد.

همچنین قبل از بررسی بارهای عاملی گویه‌های پرسش‌نامه، ابتدا نرمال بودن داده‌ها موردبررسی قرار می‌گیرد. ضریب چولگی و ضریب کشیدگی، دو شاخص اساسی توزیع داده‌ها هستند. مقادیر این دو شاخص جهت نرمال بودن داده‌ها باید بین (2 و 2-) باشد. همان‌گونه که در جدول 3 مشاهده می شود مقدار این دو شاخص برای تمامی گویه ها در دامنه 2 تا 2- قرار دارد.

شاخص‌های اعتبار سازه مدل، اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی می‌باشد. در اعتبار همگرا هر یک از بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی) می‌باید معنادار و از 0/5 بزرگ‌تر یا مساوی باشد. در غیر این صورت باید حد مطلوب و قابل‌قبول روایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) موردبررسی قرار گیرد که حد مطلوب CR حداقل 0/7 و حد مطلوب AVE حداقل 0/5 می‌باشد. در اعتبار افتراقی به‌منظور بررسی عدم همپوشانی بین سازه‌های پرسش‌نامه در ارتباط با گویه‌های مورد سنجش آن، همبستگی بین دو سازه نباید بیشتر از 0/9 باشد. نتایج بررسی CR و AVE در دو ستون آخر جدول 3 و نتایج اعتبار افتراقی در جدول 4 ارائه شده است.

جدول 3: نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه

مؤلفه‌ها	گویه	چولگی	کشیدگی	وزن رگرسیونی	معناداری	نتیجه	AVE	CR
گزینش کارکنان بااخلاق	Q1	-0/403	-0/510	0/434	0/001	معنادار	0/654	0/745
	Q2	-0/767	0/104	0/552	0/001	معنادار		
	Q3	-0/669	0/380	0/545	0/001	معنادار		
	Q4	-0/871	0/444	0/639	0/001	معنادار		
	Q5	0/807	0/172	0/605	0/001	معنادار		
	Q6	-0/394	-0/159	0/361	0/001	معنادار		
جبران خدمات اخلاق‌مدار	Q7	-0/879	0/258	0/662	0/001	معنادار	0/721	0/829
	Q8	-0/965	0/454	0/678	0/001	معنادار		
	Q9	-0/077	0/253	0/614	0/001	معنادار		
	Q10	-0/296	0/3210	0/739	0/001	معنادار		
	Q11	-0/080	0/546	0/452	0/001	معنادار		
	Q12	-0/237	-0/948	0/257	0/001	معنادار		
توانمندسازی و جامعه‌پذیری	Q13	-0/964	0/768	0/556	0/001	معنادار	0/527	0/796
	Q14	-0/561	-0/378	0/457	0/001	معنادار		
	Q15	-0/910	0/811	0/764	0/001	معنادار		
	Q16	0/119	0/182	0/726	0/001	معنادار		
کارراهه شغلی	Q17	-0/304	0/535	0/704	0/001	معنادار	0/693	0/729
	Q18	-0/232	-0/977	0/279	0/001	معنادار		
	Q19	-0/916	0/485	0/712	0/001	معنادار		
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	Q20	-0/130	0/448	0/738	0/001	معنادار	0/626	0/769
	Q21	-0/920	0/398	0/517	0/001	معنادار		
	Q22	-0/374	-0/109	0/176	0/001	معنادار		
محیط کاری اخلاق‌مدار	Q23	0/037	-0/120	0/094	0/001	غیرمعنادار	0/698	0/829
	Q24	-0/690	0/465	0/692	0/001	معنادار		
	Q25	-0/530	-0/103	0/479	0/001	معنادار		

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

مؤلفه‌ها	گویه	چولگی	کشیدگی	وزن رگرسیونی	معناداری	نتیجه	AVE	CR
	Q26	-0/801	-0/018	0/670	0/001	معنادار		
	Q27	-0/636	-0/623	0/337	0/001	معنادار		
	Q28	0/168	-0/860	0/093	0/001	غیرمعنادار		
	Q29	-0/571	0/291	0/483	0/001	معنادار		
عدالت سازمانی	Q30	-0/937	0/407	0/671	0/001	معنادار	0/741	0/905
	Q31	-0/840	0/389	0/596	0/001	معنادار		
	Q32	0/117	0/176	0/693	0/001	معنادار		
	Q33	-0/617	-0/048	0/619	0/001	معنادار		
	Q34	-0/775	0/259	0/709	0/001	معنادار		
	Q35	-0/560	0/079	0/463	0/001	معنادار		
انگیزش	Q36	-0/677	-0/051	0/460	0/001	معنادار	0/702	0/796
	Q37	-0/340	-0/964	0/246	0/001	معنادار		
	Q38	-0/358	0/709	0/510	0/001	معنادار		
	Q39	-0/091	0/961	0/544	0/001	معنادار		
تعهد سازمانی	Q40	-0/807	0/605	0/575	0/001	معنادار	0/569	0/741
	Q41	-0/325	-0/41	0/296	0/001	معنادار		
	Q42	-0/082	0/178	0/576	0/001	معنادار		
سبک رهبری مبتنی بر اخلاق	Q43	-0/059	0/072	0/733	0/001	معنادار	0/536	0/760
	Q44	-0/267	0/682	0/688	0/001	معنادار		
	Q45	-0/773	0/287	0/592	0/001	معنادار		
ساختار اخلاق‌گرا	Q46	-0/600	-0/267	0/607	0/001	معنادار	0/608	0/795
	Q47	-0/801	0/589	0/777	0/001	معنادار		
	Q48	-0/743	0/137	0/709	0/001	معنادار		
	Q49	-0/695	0/226	0/753	0/001	معنادار		
	Q50	-0/611	0/047	0/537	0/001	معنادار		
	Q51	-0/913	0/614	0/649	0/001	معنادار		
نظارت مبتنی بر اخلاق	Q52	-0/702	0/325	0/574	0/001	معنادار	0/792	0/905
	Q53	-0/675	0/316	0/585	0/001	معنادار		
	Q54	-0/013	0/181	0/628	0/001	معنادار		

همان‌گونه که مشاهده می‌شود در مدل تحلیل عاملی برازش‌یافته بار عاملی همه گویه های به‌جز دو گویه 23 و 28 معنادار شده‌اند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آنها زیر 0/05 باشد؛ بنابراین گویه های 23 و 28 از فرآیند تجزیه‌وتحلیل کنار گذاشته شدند. در نهایت، 52 گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. همچنین با توجه به این‌که بار عاملی بعضی از گویه‌ها علی‌رغم معناداری کمتر از 0/05 است لذا جهت اطمینان بیشتر از روایی همگرای مدل، مقدار دو شاخص CR و AVE برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها موردبررسی قرار گرفت که هر دو مقدار برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها به‌ترتیب بیشتر 0/7 و 0/5 می‌باشند بر این اساس و با توجه به نتایج می‌توان از روایی همگرای پرسش‌نامه اطمینان حاصل کرد. همان‌گونه که اشاره شد در روایی افتراقی، همبستگی بین دو متغیر نباید بیشتر از 0/9 باشد. این مهم در تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از رابط کوواریانسی بین متغیرها حاصل شد. جدول 4 نتایج اعتبار افتراقی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است رابطه بین هیچ‌یک از سازه‌های مدل بیشتر از 0/9 نیست، بنابراین می‌توان از روایی افتراقی اطمینان حاصل نمود.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

جدول4: نتیجه اعتبار افتراقی تحلیل عاملی

مؤلفه‌ها	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
گزینش کارکنان بااخلاق	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جبران خدمات اخلاق‌مدار	0/734	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
توانمندسازی و جامعه‌پذیری	0/754	0/757	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
کارراهه شغلی	0/636	0/707	0/852	1	-	-	-	-	-	-	-	-
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	0/658	0/777	0/826	0/868	1	-	-	-	-	-	-	-
محیط کاری اخلاق‌مدار	0/718	0/746	0/776	0/775	0/820	1	-	-	-	-	-	-
عدالت سازمانی	0/562	0/709	0/619	0/794	0/744	0/814	1	-	-	-	-	-
انگیزش	0/405	0/728	0/769	0/623	0/541	0/557	0/753	1	-	-	-	-
تعهد سازمانی	0/697	0/756	0/670	0/730	0/775	0/828	0/761	0/835	1	-	-	-
سبک رهبری مبتنی بر اخلاق	0/578	0/671	0/698	0/817	0/812	0/666	0/698	0/755	0/587	1	-	-
ساختار اخلاق‌گرا	0/637	0/522	0/793	0/707	0/634	0/658	0/710	0/528	0/744	0/734	1	-
نظارت مبتنی بر اخلاق	0/634	0/622	0/795	0/591	0/561	0/745	0/680	0/421	0/725	0/616	0/681	1

همچنین شاخص‌های برازش مدل CFA مرتبه به همراه مقادیر مطلوب آنها در جدول 5 ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و معناداری بارهای عاملی هر متغیّر مشاهده‌شده به متغیّر مکنون مربوطه را موردتأیید قرار می‌دهد.

جدول 5: شاخص‌های برازش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی

نام شاخص	مقدار قابل‌قبول	مقدار ایده‌آل	مقدار به‌دست‌آمده
درجه آزادی (df)	-	-	1311
کای اسکوئر ($\chi 2$)	بین 2df و 3df	بین 0 و 2df	3293/611
معناداری $\chi 2$	بین 0/5 و 1	بین 0/01 و 0/05	0/012
کای اسکوئر بهینه‌شده ($\chi 2$/ df)	بین 2 و 3	بین 0 و 2	2/512
نیکوئی برازش (GFI)	بین 0/80 و 0/95	بین 0/95 و 1	0/810
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده(RMR)	بین 0 و 0/1	بین 0 و 0/05	0/053
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بین 0/90 و 0/97	بین 0/97 و 1	0/922
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	بین 0/05 و 0/08	بین 0 و 0/05	0/075
شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)	بین 0/5 و 0/6	بین 0/6 و 1	0/599
شاخص برازش ایجازی هنجارشده (PNFI)	بین 0/5 و 0/6	بین 0/6 و 1	0/638

بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت می‌گیرد. در این قسمت مقدار ضریب به‌دست‌آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول6 ارائه شده است. با توجه به این‌که برای تمام متغیرها و ابعاد آن این مقدار بالای 0/7 می‌باشد می‌توان گفت که مدل از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول 6: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های تحقیق

نام مؤلفه	آلفای کرونباخ
گزینش کارکنان بااخلاق	0/780
جبران خدمات اخلاق‌مدار	0/718

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

توانمندسازی و جامعه‌پذیری	0/700
کارراهه شغلی	0/717
تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق	0/732
محیط کاری اخلاق مدار	0/773
عدالت سازمانی	0/797
انگیزش	0/739
تعهد سازمانی	0/703
سبک رهبری مبتنی بر اخلاق	0/795
ساختار اخلاق‌گرا	0/828
نظارت مبتنی بر اخلاق	0/627

بحث

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه عواملی بر رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد اثر دارد؟ در این راستا بر اساس یک مطالعه کیفی، این عوامل استخراج گردیدند: گزینش کارکنان بااخلاق، جبران خدمات اخلاق‌مدار، توانمندسازی و جامعه‌پذیری، کارراهه شغلی، تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، محیط کاری اخلاق مدار، عدالت سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق‌گرا[12] و نظارت مبتنی بر اخلاق که در ادامه به بررسی هر یک و مقایسه نتایج با پژوهش‌های همسو پرداخته می‌شود.

گزینش کارکنان بااخلاق: ازجمله عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی، گزینش کارکنانی است که احتمال بروز رفتار اخلاقی توسط آنها بیشتر باشد (25). لذا در گزینش، توجه به شخصیت متقاضی اهمیت می‌یابد (14). در این راستا بر اساس نتایج مطالعات مشابه، استفاده از آزمون‌های شخصیت نظیر آزمون مایرز-بریگز، آزمون 5 عاملی نئو یا سایر آزمون‌های شخصیت کمک‌کننده خواهد بود (26 و 27). علاوه بر آن، ایمان و اخلاق‌مداری متقاضی نیز احتمال رفتار اخلاقی در وی را بالا می‌برد (28). لذا می‌توان از طریق پرسش‌های مناسب در مصاحبه استخدامی، معیارهای ایمانی و دینی و تناسب متقاضی با ارزش‌های منشور اخلاقی شهرداری را نیز بررسی نمود. لازم به ذکر است معیارهای فوق علاوه بر فرایند استخدام در فرایند نصب و عزل نیز اهمیت دارد؛ زیرا بر اساس نتایج پژوهش‌های همسو کارکنانی که نه برمبنای شایسته‌سالاری بلکه بر مبنای روابط نصب یا عزل می‌شوند، بیشتر مرتکب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند (29). در جهت تحقق شایسته‌سالاری در استخدام‌ها و انتصاب‌ها، لازم است شایستگی‌های موردنیاز هر شغل مشخص شود (30).

جبران خدمات اخلاق‌مدار: از دیگر عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در شهرداری است. درصورتی‌که رفتارهای اخلاقی تشویق شوند و رفتارهای غیراخلاقی مورد تنبیه قرار گیرند، انگیزه کارکنان برای رفتار اخلاقی بیشتر می‌شود (31). در این جهت، بر اساس نتایج مطالعات مشابه، ارائه پاداش مالی به کارکنان اخلاق‌مدار برای تشویق رفتار اخلاقی در بین آنها مؤثر است (32). همچنین حقوق و دستمزد در ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر دارد، زیرا اگر کارمندان حقوق و مزایای کافی دریافت کنند، برای جبران کمبود حقوق خود کمتر به رفتارهای غیراخلاقی دست می‌زنند. ارتباط برقرار نمودن میان حجم کاری و حقوق دریافتی آنها نیز در رفتار اخلاقی آنها مؤثر است. به اعتقاد بسیاری از کارکنان شهرداری، حجم کاری کارشناسان مناطق و مرکز با یکدیگر متناسب نبوده و حقوق و دریافتی‌های آنها نیز با توجه به حجم کاری آنها تعریف‌نشده است که این امر رفتارهای انحرافی در شهرداری را افزایش می‌دهد. لذا انجام کارسنجی در واحدهای مختلف می‌تواند در اصلاح این امر کمک نماید.

توانمندسازی و جامعه‌پذیری[13]: بر اساس تحقیقات مشابه، فرایند جامعه‌پذیری در تربیت نیروهای اخلاق مدار مؤثر است (33). درصورتی‌که کارکنان تازه‌وارد به حال خود رها شوند؛ ممکن است توسط کارکنانی که خود دچار رفتارهای غیراخلاقی در کار هستند، جامعه‌پذیر شده و آموزش ببینند و در این حالت زمینه‌ساز تداوم رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شوند. شهرداری مشهد می‌تواند با هدایت کارکنان تازه‌وارد به سمت کارکنانی اخلاق‌مدار، زمینه‌ساز بهبود اخلاق سازمانی شود. پس از جامعه‌پذیری، توانمندسازی نیز در ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان مؤثر است؛ زیرا نتایج سایر مطالعات مشابه بیانگر این است که

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

اگر به کارمند آموزش داده نشود که رفتار اخلاقی و غیراخلاقی چیست و تبعات آن چه می‌باشد، نمی‌توان از وی انتظار داشت اخلاقی عمل کند (34).

کارراهه شغلی: مسیری است که افراد از بدو ورود تا پایان دوره خدمت خود در سازمان آن را می‌پیمایند (35). فقدان وجود کارراهه شغلی مشخص در شهرداری یکی دیگر از عواملی است که با ایجاد احساس عدم امنیت شغلی منجر به بروز رفتارهایی می‌شود که فرد به‌موجب آن به دنبال منافع شخصی در سازمان می‌رود. لذا درصورتی‌که افراد به‌وضوح از آینده شغلی خود در سازمان آگاه بوده و بدانند در صورت تحقق چه شاخص‌های عملکردی ارتقا خواهند یافت، علاقه بیشتری به تحقق اهداف سازمان خواهند داشت. از نکاتی که در کارراهه شغلی اهمیت دارد، فرایند ارتقای سازمانی است. نتایج حاصل از این مطالعه بیانگر آن است که پنداشت کارکنان از ارتقای نامنصفانه مدیران و همکارانشان، منجر به رفتارهایی چون ظاهرسازی و عدم پایبندی به قوانین شده است. بدیهی است ادامه این روند می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای منفی چون زیرآب‌زنی، عیب‌جویی از همکاران در مقابل مدیر، کم‌کاری و سایر رفتارهای انحرافی شود. لذا اگر در شهرداری سیر ارتقای شغلی از کارشناس تا مدیر رعایت گردد، کارکنان برای بروز رفتارهای اخلاقی انگیزه بیشتری خواهند داشت.

تیم‌سازی مبتنی براخلاق: صمیمیتی که در کار تیمی به‌وجود می‌آید، باعث ترویج رفتارهای اخلاقی در بین اعضای تیم می‌شود؛ اما تیم‌سازی باید مبتنی بر اخلاق باشد، زیرا نتایج سایر پژوهش‌ها حاکی از این است که اگر برخی اعضای تیم سعی کنند بارکاری را به سایرین تحمیل کنند، طفره‌روی اجتماعی بین همه اعضا فراگیر می‌شود که خود یک رفتار غیراخلاقی است (36). در تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، افراد با پرهیز از طفره‌روی اجتماعی سعی می‌کنند در تیم مسئولیت‌پذیر باشند.

محیط کاری اخلاق‌مدار: برای ایجاد محیط کاری اخلاق‌مدار سه شاخص سازمان ، مدیر و همکاران اخلاق‌مدار وجود دارد. بر اساس مطالعات مشابه، در سازمان اخلاق‌مدار، منشور اخلاقی تدوین می شود که به‌زعم کارکنان شهرداری، بر اخلاقی عمل کردن آنها تأثیر دارد (37). همچنین اگر کارکنان احساس کنند، شهرداری به مقوله اخلاق سازمانی و ترویج آن توجه نشان می‌دهد، در رفتار اخلاقی آنها مؤثر است (32). مطالعات مشابه موید این نکته است که برای ایجاد محیط کاری اخلاق‌مدار باید مدیران آن سازمان افرادی اخلاقی باشند زیرا کارکنان به مدیران بالادست خود نگاه می‌کنند و در اخلاق از آنها الگو می‌گیرند (13). وجود همکاران اخلاق‌مدار نیز در ایجاد محیط کار اخلاقی تأثیر دارد، زیرا اگر کارکنان ببینند همکارانشان اخلاقی عمل می‌کنند از دست‌زدن به عمل غیراخلاقی احساس شرمندگی می‌کنند.

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان، شامل زیرمؤلفه‌های عدالت توزیعی[14]، عدالت تعاملی[15] و عدالت رویه‌ای[16] است (38). در عدالت توزیعی، عدالت در پرداخت‌ها مطرح می شود. اگر کارکنان احساس کنند پرداخت‌ها متناسب با میزان تلاش آنها ست، انگیزه‌شان برای رفتار اخلاقی بیشتر خواهد شد. در مقابل آن، اگر مزایا فقط برای کارمندان رسمی شهرداری منظور شود و کارکنان قراردادی از آن محروم باشند، زمینه برای رفتارهای غیراخلاقی در بین کارکنان قراردادی بیشتر می‌شود. لذا برای اینکه از بروز رفتارهای غیراخلاقی که ناشی از احساس بی‌عدالتی در سازمان است ممانعت گردد؛ پاداش‌ها و کارانه‌ها باید مبتنی بر سیستم پایش عملکرد باشند. در عدالت تعاملی، اگر کارمندی احساس کنند مدیرش در رفتار با او و سایر همکاران تبعیض قائل می‌شود، ممکن است برای جبران این تبعیض دچار رفتار غیراخلاقی شود. در عدالت مراوده‌ای، اگر فرایندهای موجود در شهرداری با نگاه عادلانه بازنگری شوند، می‌توان انتظار داشت رفتارهای اخلاقی گسترش یابد.

انگیزش: بر اساس نتایج این مطالعه، یکی از مهم‌ترین دغدغه کارکنان شهرداری امنیت شغلی به‌عنوان یک عامل انگیزشی است. کسی که نسبت به آینده شغلی خود ناامید باشد سعی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

می‌کند تا زمانی که در سازمان حضور دارد صرفاً به منافع خود فکر کند (32). از طرف دیگر، اگر کسی امنیت شغلی مطلق داشته و ترس از اخراج نداشته باشد، با خیال راحت‌تری ممکن است مرتکب رفتارهای غیراخلاقی شود. لذا باید امنیت شغلی برای کارکنان توانمند و اخلاقی تضمین شود اما کارکنان غیراخلاقی و ضعیف نباید احساس امنیت شغلی نمایند.

تعهد سازمانی: مطابق با پژوهش های پیشین، از دیگر عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان است (13). در این راستا، اگر میان کارمندان شهرداری وابستگی عاطفی نسبت به شهرداری شکل گیرد، کمتر دچار رفتار غیراخلاقی می‌شوند. همچنین کارکنانی که کار کردن در شهرداری را تکلیف خود می‌دانند و نسبت به سازمان و مزایایی که از سازمان دریافت کرده بودند احساس دین دارند، اخلاقی‌تر عمل می‌کنند.

سبک رهبری مبتنی بر اخلاق: تحقیقات گذشته نشان می دهد این سبک رهبری، از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان است (39). وجود ارتباط دوستانه بین مدیر و زیردستانش انگیزه بیشتری برای اخلاقی عمل کردن کارکنان فراهم می‌کند. مدیری که به کارکنانش اجازه تصمیم‌گیری و اظهارنظر می‌دهد، زمینه را برای بروز رفتارهای اخلاقی فراهم می‌کند. از طرف دیگر اگر مدیری از زیرمجموعه خود حمایت نکند، احتمال بروز تخلف را در بین زیردستان خود بیشتر می‌کند.

ساختار اخلاق‌گرا: در مطالعه مشابه بیان شده است که ساختار اخلاق‌گرا در قالب دو زیرمولفه قوانین شفاف و فرایندهای سازمانی مناسب تعریف می شود (13). قوانین غیر شفاف و مبهم در شهرداری زمینه را برای بروز رفتارهای غیراخلاقی فراهم می‌کند. لذا شناسایی خلأهای قانونی و تدوین قوانین درست و به‌روز جلوی رفتارهای غیراخلاقی را می‌گیرد.

نظارت مبتنی بر اخلاق: یکی از مهم‌ترین نظام‌هایی که ضرورت آن در جهت ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان در شهرداری مشهد احساس می‌شود، نظام نظارت بر عملکرد کارکنان است؛ اما باید دقت نمود، مراعات و ملاحظه کردن‌های بی‌مورد در ارزیابی عملکرد کارکنان، زمینه را برای رفتارهای غیراخلاقی کارکنان فراهم می‌کند (40). یکی از اجزای مهم نظام ارزیابی عملکرد، بازخورد دادن است. بازخورد دادن به کارمند و دریافت گزارش‌های مستمر از وی باعث کاهش رفتارهای غیراخلاقی وی می‌شود.

در مورد محدودیت‌های پژوهش می توان گفت، احتیاط در تعمیم‌پذیری، از محدودیت‌های نتایج حاصل شده از مطالعات کیفی است.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود برای توسعه رفتار اخلاقی در بین کارکنان شهرداری این اقدامات انجام شود: 1) در گزینش و انتصاب کارکنان به شخصیت، معیارهای ایمانی و اخلاقی توجه شود. 2) رفتارهای اخلاقی کارکنان مورد تشویق و رفتارهای غیراخلاقی مورد تنبیه قرار گیرد و به کارکنان حقوق و دستمزد کافی پرداخت شود. 3) کارکنان تازه‌وارد به سمت کارکنانی که به‌عنوان افراد اخلاق‌مدار شناخته می‌شوند، هدایت‌شده و رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی به آنها معرفی شود. 4) مسیر ارتقا و کارراهه شغلی برای کارکنان شفاف شود. 5) کار تیمی مبتنی بر اخلاق در بین کارکنان ترویج شود. 6) برای ایجاد محیط کاری اخلاق‌مدار، منشور اخلاقی و رفتارهای اخلاقی ترویج و مدیران با توجه به نقش الگویی که دارند، بیش از کارکنان ملتزم به اخلاق شوند. 7) عدالت در پرداخت‌ها و توزیع امکانات، رویه‌ها و تعاملات رعایت شود. 8) امنیت شغلی برای کارکنان اخلاقی افزایش و برای کارکنان غیراخلاقی کاهش یابد. 9) در راستای افزایش تعهد سازمانی کارکنان شهرداری تلاش شود. 10) ارتباط دوستانه اخلاق‌مدارانه بین مدیران و کارکنان ارتقا یابد. 11) قوانین شفاف و فرایندهای سازمانی مناسب تعریف شود. 12) طراحی و جاری‌سازی نظام پایش عملکرد کارکنان با تأکید بر عملکرد اخلاقی.

برای پژوهش‌های آینده در این زمینه پیشنهاد می‌شود، در قالب یک پژوهش کمی، شدت تاثیر هر یک از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان سنجیده شود.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

نتیجه‌گیری

رفتار اخلاقی در ارتقای عملکرد کارکنان و بهبود بهره‌وری، پویایی و ارتباطات در شهرداری مؤثر است. همچنین باعث بهبود وجهه بیرونی شهرداری در بین شهروندان می‌شود. با این دیدگاه، پژوهش حاضر به تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش که منجر به شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شده است می‌تواند راهکارها و پیشنهاداتی برای توسعه رفتار اخلاقی در بین کارکنان ارائه دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه‌نامه

رفتار اخلاقی	1.Ethical Behavior
خلاقیت و نوآوری	2. Creative and Innovation
امنیت شغلی	3. Job Security
کدهای اخلاقی استاندارد	4. Standards Ethical Codes
خط‌مشی‌های اخلاقی	5. Ethical Policy
فرهنگ اخلاقی	6. Ethical Culture
مضمون	7. Theme
جبران خدمات اخلاقی	8. Ethical Compensation
کارراهه شغلی	9.Career
عدالت سازمانی	10. Organizational Justice
تعهد سازمانی	11.Organizational Commitment
ساختار اخلاق گرا	12. Ethical Oriented Structure
جامعه پذیری	13. Sociability
عدالت توزیعی	14. Distributive Justice
عدالت تعاملی	15. Interactional Justice
عدالت رویه‌ای	16. Procedural Justice

منابع

1. Pooryanasab A. (2001). Professional ethics. Accountant; 1(14): 18-22. (In Persian).
2. Gholami Fesharaki M, Aghamiri M, Mohamadian M. (2013). Effect of manager leadership behavior and demographical factors on job satisfaction of military healthcare personnel. Journal Mil Med; 15(1): 37-42.
3. Ghanbari M, Bagheribaghan F, Teymoorzadeh V. (2015). the relationship between organizational ethics and institutionalization of organizational citizenship behavior. Future of Management; 1(25): 115-124. (In Persian).
4. Alvani M. (1999). necessity of organizational ethics Charter: A Comparative pattern in public administration. Administrative Change; 1(5): 50-59. (In Persian).
5. Dadgar Y. (2006). Business Ethics in terms of economics and Islamic economics. Journal of Business; 2(10): 87-120. (In Persian).
6. Eydi H, Loghmani M, Sararoudi A. (2015). Predicting employee job satisfaction based on ethical behavior of administrators in Sports and Youth Affairs Kermanshah province. Journal of Sport Management and Motor Behavior; 0(11): 201-210. (In Persian).
7. Orme G, Ashton C. (2003). Ethics-a foundation competency. Industrial and Commercial Training; 35(5): 184-190.
8. Gbadamosi G. (2004). Academic ethics: What has morality, culture and administration got to do with its measurement? Management Decision; 42(9): 1145-1161.
9. Kiamjoory D, Eshaghnimoori SH. (2014). Gap analysis between dimensions of verbal work ethics and govern work ethics. Ethics in Science and Technology; 2(9): 59-68. (In Persian).
10. Rahmanseresht H, Rfiei M, Koosha M. (2010). Social responsibility and meta-organizational ethics. Tadbir Monthly; 22-27. (In Persian).
11. Linz SJ, Chu Y. (2013). Work ethic in formerly socialist economies. Journal of Economic Psychology; 39: 185-203.
12. Gharamaleki A. (2014). Professional ethics. Qom: Majnoon. P. 65-71. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

13.Qorbanizadeh V, Kariman M. (2010). Internal factors affecting the work ethic of employees. Studies of HRM; 3(1): 47-66. (In Persian).

14.Naude I. (2004). Factors impacting on ethical behaviour in Organizations. South Africa: University of Pretoria. P. 48-52.

15.Singhapakdi A, Vitell S, Kraft K. (1996). Moral intensity and ethical decision-making of marketing professionals. Journal of Business Research; 36(3): 245-255.

16.Ford R, Richardson W. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. Journal of Business Ethics; 13(3): 205-221.

17.Borchert D. (2011). A meta-model of ethical behavior: An empirical examination of ethical leadership, ethical identity, ethical climate and emotions on unethical work behavior [Ph.D thesis]. USA: Saint Louis University.

18.Baker T, Hunt T, Andrews, M. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. Journal of Business Research; 59(7): 849-857.

19.Appelbaum SH, Deguire KJ, Lay M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. Corporate Governance: The International Journal of Business in Society; 5(4): 43-55.

20.Pattison S. (2001). Are nursing codes of practice ethical? Nursing Ethics; 8(1): 5-18.

21.Griffeth R, Hom PW. (2001). Retaining valued employees. New York: Sage Publication. P. 35-40.

22.Speziale HS, Streubert HJ. (2011). Carpenter, Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative: Lippincott Williams & Wilkins. P.78-80.

23.Morse JM. (2006). The politics of developing research methods. Qualitative Health Research; 16(1): 3-4.

24.Silverman D. (2014). Qualitative research methods in sociology.Tehran: Sociologists. P.41-44. (In Persian).

25.Mirkamali M, Hajkhozeimeh M, Ebrahimi S. (2015). identification criteria of attract and retain human resources. Journal of Management Development and Transformation; 7(22): 9-18. (In Persian).

26.Memarzade GH, Mehrnia A. (2011). Review the necessity fit the character on jobs working with high-risk "proper recruitment and increase efficiency. Manage Study Iran; (68): 227-250. (In Persian).

27.Zavar sahlabadi K, Farahi M, Mortazavi S. (2014). To investigate the role of personality in the willingness of employees to organizational citizenship behaviors. Tehran: 2nd International Conference on Management Challenges and Solutions. (In Persian).

28.Ansari M, Ardakani M. (2013). Islamic work ethic and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Ethics and History; 2(6): 86-98. (In Persian).

29.Rahnavard FA, Shirazi H, Gheisari F. (2013). understanding the factors hindering the establishment of meritocracy in the professional managers of government agencies Ahvaz city. Efficiency Management; 0(7): 15-32. (In Persian).

30.Mirsepassi N, Gholamzadeh D. (2010) Designed competency model of managers in the public sector (Case Study: middle managers in the industrial sector). Future Study of Management; 4(20): 1-16. (In Persian).

31.Bahrami M. (2013). Moral intelligence level of faculty and staff members of Yazd University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Ethics and History; 6(5): 81-95. (In Persian).

32.Hamidizadeh MR, Nekooeizadeh D. (2011). Personal and professional ethics and behavior based on after-sales service. Ethics in Science and Technology; 1(5): 84-93. (In Persian).

33.Abdolmohammadi MJ, Read WJ, Scarbrough DB. (2003). Does selection-socialization help to explain accountants' weak ethical reasoning? Journal of Business Ethics; 42(1): 71-81.

34.Barnie BA, et al. (2015). Knowledge and Perceptions of Health Workers' Training on Ethics, Confidentiality and Medico-Legal Issues. Journal of Clinical Research & Bioethics; 6(1): 35-49

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]

35.Johnson RR, Lafrance C. (2016). The Influence of Career Stage on Police Officer Work Behavior. Criminal Justice and Behavior; 47-59.

36.Schippers MC. (2014). Social loafing tendencies and team performance: The compensating effect of agreeableness and conscientiousness. Academy of Management Learning & Education; 13(1): 62-81.

37.Wotruba TR, Chonko LB, Loe TW. (2001). The impact of ethics code familiarity on manager behavior. Journal of Business Ethics; 33(1): 59-69.

38.Asadi H, Rad F, Alizadehaqdam MB. (2010). The work ethic with an emphasis on organizational factors (Case study: Tabriz State University staff). Studies of Sociology; 0(2): 29-44. (In Persian).

39.Salehnia M. (2013). Effect of ethical leadership on ethical climate. Ethics in Science and Technology; 1(7): 86-98. (In Persian).

40.Rownaghi MH, Feizi K. (2012). A private bank employee's work ethic model. Ethics in Science and Technology; 1(6): 40-46. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9]