

Designing and Explaining the Ethics-Oriented Organizational Culture Model to Promote Office Health Using a Mixed Approach (Data Foundation Theory - Structural Equation Modeling)

ARTICLE INFO

Article Type
Analytical Review

Aurhors

Mohammad Ali Akbari Kia¹,
Zeinolabedin Amini Sabegh^{1,2*},
Ehsan Sadeh^{1,3}

ABSTRACT

The aim of this study was to design and explain the model of ethical-oriented organizational culture in order to promote office health. This research is mixed (qualitative-quantitative) in terms of applied purpose, in terms of approach, exploratory, and in terms of data analysis. In the qualitative phase of the research and in order to design a model based on the data theory methodology of the foundation, a group of experts in the field of human resources including university professors and senior managers of government organizations and prominent consultants were selected and interviewed in depth. In this phase, the snowball sampling method was used and this process continued until the researcher reached theoretical saturation and a total of 9 interviews were conducted. In the quantitative phase, all government employees of Hamedan city were considered as a statistical population and among them, 350 people were selected from the stratified random sampling method with proportional division as a statistical sample. In the qualitative phase of the research, because the foundation data theory method was used, the main tool for data collection was in-depth and unstructured interviews with experts. In the quantitative phase of the research, the main data collection tool was a closed and researcher-made questionnaire consisting of 42 items that was designed based on the initial conceptual model. In the quantitative phase of the research, SPSS, Lisrel and smartPLS software were used for descriptive and inferential analysis. Finally, the research results led to the design of a green marketing process model in pharmaceutical companies (based on the paradigm model structure) and the hypothetical relationships of the model in a large community were tested and confirmed.

How to cite this article

Mohammad Ali Akbari Kia, Zeinolabedin Amini Sabegh, Ehsan Sadeh, Designing and explaining the ethics-oriented organizational culture model to promote office health using a mixed approach (data foundation theory - structural equation modeling), Journal of The Ministry of Health and Medical Education, 2020;4(1): 66-74.

Keywords: Ethical Organizational Culture, Organizational Health, Government Organizations, Data Theory

¹ Department of Management, Boroujerd Branch, Islamic Azad University, Boroujerd, Iran

² Assistant Professor, Department of Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran (Corresponding Author)

³ Assistant Professor, Department of Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: drsajadamin@yahoo.com

Article History

Received: 2020/04/29

Accepted: 2020/05/23

مقدمه

سلامت سازمانی مفهوم بی نظری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارگردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سalarی و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرایسمت های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. [۱] ناکارآمدی سلامت اداری نیز بخشی از مجموعه مسائلی است که سازمان ها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می کنند [۲] فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قویی که می تواند بر رفتار و عملکرد اعضا سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری دارد. [۳] از جمله معضلاتی که در سال های اخیر گریبان گیر سازمان های دولتی کشور شده است، افزایش فساد اداری و کاهش سلامت سازمانی می باشد. به نظر می رسد ترویج فرهنگ سازمانی اخلاق مدار در جهت تقویت سلامت اداری می تواند به عنوان یکی از راهکارهای حل چنین معضله مورد بررسی قرار گیرد. اما بررسی های دقیق نشان می دهد که در این زمینه با یک خلاط مطالعاتی مشهود مواجه هستیم. بدین معنا که تا کنون در جهت ارائه مدل فرهنگ سازمانی اخلاق مدار با رویکرد تقویت سلامت سازمانی، پژوهشی جامع و نظام مند در سطح سازمان های دولتی کشور انجام نشده است. از این‌رو، تحقیق حاضر قصد دارد تا به پرش اصلی زیر پاسخ دهد: "در سازمان های دولتی کشور، مدل فرایندی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار با رویکرد تقویت سلامت سازمانی چگونه می باشد؟".

مبانی نظری

فرهنگ مقوله پیچیده و چند بعدی است، با بار ارزشی و علمی پر رنگی که در هاله یا هاله هایی از اهم و گنگی فرو رفته است. [۴] رایموند ویلیامز در این باره چنین بیان می کند: «فرهنگ یکی از دو یا سه واژه بسیار پیچیده ای است که در زبان انگلیسی وجود دارند». قبل از آخرین ده قرن هجدهم، کثرت معانی لفظ های فرهنگ و تمدن، «هردر» فلسفه آلمانی را به ذکر این نکته در باب فرهنگ و ادراسته است که «هیچ چیزی نامعین تر از این کلمه نبود». [۵] فرهنگ مهم است زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی (که همیشه در کارند) ممکن است بیامدهای پیش بینی نشده و ناخواسته داشته باشد. [۶] فرهنگ سازمان بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت سازمان تأثیر می گذارد، فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرشها در رفتار کارکنان می شود. [۷] از متداولترین چارچوب هایی که برای تفکیک و تشخیص فرهنگها از یکدیگر به کار برد می شود، ملاکی با شش بعد است که به مدل کلاهکان و استرادبک شهرت داد: رابطه انسان با طبیعت، فرهنگ و زمان، ماهیت مردم، توجه به کار یا فعالیت، رابطه افراد با یکدیگر، و مفهوم مکان یا فضای اشاره دارد. [۸] گفتنی است که افراد از فرهنگهای مختلف می توانند در هر یک از ابعاد فوق متغیرهای خاصی را با خود به ید ک کشند. "فرهنگ سازمانی" و "ماموریت و استراتژی های سازمان" باید با یکدیگر هم خوانی داشته باشند. تا زمانی که سازمانی در انجام وظایف بنیادی خود موفق باشد، فرهنگ موجودش خوب بر شمرده می شود، اما همین که نشانه هایی از شکست در سازمان بروز کرد، گمان می رود که عناصری از فرهنگ ناکارا هستند و باید دگرگون شوند. [۹] تغییر فرهنگ و نقش رهبری در مدیریت آن، بسته به مراحل رشد سازمان، مکانیزم های مختلفی دارد. در سازمان های نوپا، به شدت

طراحی و تبیین الگوی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار در جهت ارتقاء سلامت اداری با استفاده از رویکرد آمیخته (تئوری داده بنیاد - مدلسازی معادلات ساختاری)

محمدعلی اکبری کیا^۱

گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

زین العابدین امینی سابق^{*۲}

گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
استادیار، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران
(نویسنده مسئول)

احسان ساده^۳

گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
استادیار، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف طراحی و تبیین الگوی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار در جهت ارتقاء سلامت اداری به انجام رسید. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد، اکتشافی، و از لحاظ نحوه تجزیه و تحلیل داده ها، آمیخته (کیفی-کمی) می باشد. در فاز کیفی تحقیق و به منظور طراحی مدل بر اساس متدولوژی تئوری داده بنیاد، گروهی از خبرگان حوزه منابع انسانی شامل استادی دانشگاه و مدیران ارشد سازمانهای دولتی و مشاورین بر جسته انتخاب شدند و مورد مصاحبه عمیق قرار گرفتند. در این فاز، از روش نمونه گیری گلوله برای استفاده شد و این فرایند تا رسیدن به اشاعر نظری محقق ادامه یافت و مجموعاً ۹ مصاحبه صورت گرفت. در فاز کمی نیز، کلیه کارکنان دولتی شهرستان همدان به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته و از این میان، ۳۵۰ نفر از روش نمونه برداری طبقه ای تصادفی با تسهیم متناسب به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در فاز کیفی تحقیق، بدليل اینکه از روش تئوری داده بنیاد استفاده گردید، ابزار اصلی جمع آوری داده ها مصاحبه های عمیق و غیرساختار یافته با خبرگان بود. در فاز کمی تحقیق نیز، ابزار اصلی جمع آوری داده ها، پرسشنامه ای بسته و محقق ساز مشتمل بر ۴۲ گویه بود که بر اساس مدل مفهومی اولیه طراحی گردید. در فاز کمی تحقیق، جهت انجام تجزیه و تحلیل های توصیفی و استنباطی، از نرم افزارهای SPSS و Lisrel smartPLS استفاده شد. سرانجام، نتایج تحقیق منجر به طراحی الگوی فرایندی بازاریابی سبز در شرکت های دارویی (بر اساس ساختار مدل پارادایمی) شد و روابط فرضی مدل در یک جامعه وسیع مورد آزمون و تأیید قرار گرفتند.

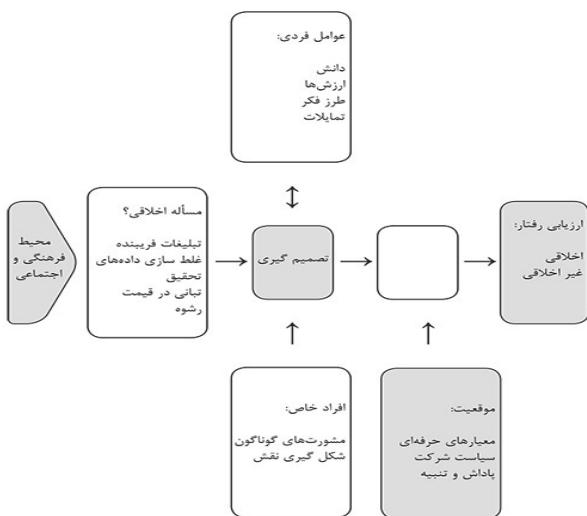
کلیدوازه ها: فرهنگ سازمانی اخلاق مدار، سلامت سازمانی، سازمان های دولتی، تئوری داده بنیاد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۳

*نویسنده مسئول: drsajadmini@yahoo.com

جنبهای مهم فرهنگ سازمان است و به سمت پیش می رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به نفع آن در سازمان هاست. مسئولیت های اخلاقی حداقل به سه قسم هستند: مسئولیت های اخلاقی بنگاه؛ مسئولیت های اخلاقی فردی - شخصی؛ مسئولیت های اخلاقی فردی - شغلی. [۱۶] اولین مدل اخلاق حرفه ای در سال ۱۹۶۷ توسط «بارتلس» ارائه شد. او با در نظر گرفتن پیش فرض هایی، مفاهیم زیر را وارد مدل خود کرد: اخلاق معيار تشخیص درستی رفتار است، تعاملات اجتماعی، حوزه ای است که قضاوت اخلاقی در آن اتفاق می افتد، ساختار اقتصادی و غیر اقتصادی بر رفتار فردی تاثیر می گذارد، انتظارات از نقش فردی شامل رفتار اخلاقی از فرد می شود، قوانین اجتماعی بیش از الزامات فنی مبنای قضاوت اخلاقی قرار میگیرد [۲۳]. بارتلس با در نظر گرفتن این مفاهیم مدلی را ارائه کرد که شامل چند ماتریس می شود. این ماتریس ها متغیرهای مختلف را شامل ماتریس "تأثیرات فرهنگی"، "عوامل غیر اقتصادی" و "انتظارات نقش" میشود به هم مربوط می کنند. سپس این عوامل را مجموعا درون یک ماتریس جای می دهد [۲۴]. بارتلس در نهایت عامل مهم در مدل اخلاقی خود را "آستانه حساسیت اخلاقی" معرفی کرد. مدل رست توضیح میدهد ساختارهای شناختی مختلف و فرآیندهای موجود در بطن فرآیند تصمیم گیری اخلاقی برای ایجاد رفتار اخلاقی فرد چگونه با هم ترکیب می شوند. [۲۴] او چهار جزء اصلی و درونی فرآیند تصمیم گیری اخلاقی را ارائه می کند. مدل فرل و گرشام: این دو یک چارچوب اقتصادی تصمیم گیری اخلاقی ارائه کردند که عوامل بینیادی آن عبارتند از: ساختار شناختی فرد: دانش، ارزش ها، باورها، طرز فکر و تمایلات، افراد خاص در محیط سازمانی: مدیران، سرپرستان و همکاران، شرایط موقعیتی یک عمل. [۲۵] آنان مدلی جهت تعیین عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی برای تمام واحدهای یک سازمان طراحی نموده و اذعان داشتند که تقاضات های مشاهده شده در تصمیم گیری اخلاقی تصادفی نیست.



شکل (۳-۲) مدل اقتصادی تصمیم گیری اخلاقی فرل و گرشام

اصطلاح سلامت سازمانی ابتدا به وسیلهٔ مایلز در سال ۱۹۶۹ به منظور مطالعهٔ جو سازمانی پیشنهاد شد. مطابق نظر مایلز، یک سازمان سالم ساختاری است که به طور مداوم از توانایی خود برای ادامه حیات و فائق امدن بر مشکلات در مدت زمان طولانی استفاده می کند. [۱۷] برآون، بر مبنای تعریف سازمان جهانی بهداشت از سلامت که سلامتی عبارت است از حالتی از رفاه جسمی، ذهنی و اجتماعی و نه صرفًا نبود بیماری است. [۱۸] مایلز

از باورهای فرهنگی پاسداری می شود و تحول فرهنگی بیشتر شامل شکفتگی و تقویت ریشه های فرهنگ است. [۱۰] جاوشینی مهم ترین عاملی است که موجب بر جسته شدن مسائل فرهنگی در دوره میانسالی سازمان می شود. در چنین حالتی دوره جدیدی از فرهنگ زایی آغاز می شود. [۱۱]

پروفسور دانیل دنیسون^۱ در سال ۲۰۰۰ تحقیقاتی در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان انجام داد. وی در مدل خود ویژگیهای فرهنگی را اینگونه بر شمرد: (الف) درگیر شدن در کار (مشارکت)؛ (ب) سازگاری؛ (ج) انتباط پذیری؛ (د) ماموریت یا رسالت. [۱۲] در مدل دنیسون دارای دو محور عمودی و افقی است که مدل را به چهار قسمت (ربع دایره) تقسیم کرده اند. محور عمودی در برگیرنده میزان و نوع تمرکز فرهنگ سازمانی است. این محور از یکطرف به تمرکز داخلی و از طرف دیگر به تمرکز خارجی منتهی می شود. [۲۰] محور افقی نیز به میزان انعطاف سازمان اشاره دارد که از یکطرف به فرهنگ ایستا و از طرف دیگر به فرهنگ منعطف منتهی می شود. اخلاق در اصطلاح به مجموعه ای از ملکات نفسانی و صفات پایدار روحی گفته می شود که به تدریج و در پی تکرار عمل حاصل می شود، به گونه ای که با قرارگرفتن آن حالت در نفس، عمل به آسانی و بدون درنگ انجام می پذیرد. [۱۳] فرهنگ سازمانی شامل عناصر متعددی است که از عناصر شناختی نهفته همچون مفروضات، ارزش ها، باورها تا عناصر آشکارتر همچون مصنوعات و الگوها، عملیات و رفتارها را در بر می کند. در مجموع، اخلاق سازمانی، جوهره اصلی فرهنگ سازمانی است که شالوده فرهنگ بر پایه آن بنیان نهاده شده است. [۱۴] سازمان های امروزی ضرورت دارند که نسبت به ایجاد و حفظ «فرهنگ سازمانی اخلاقی» متعدد باشند. این نوع فرهنگ سازمانی، از سوی یکی از صاحبینظران تحت عنوان «چسب اجتماعی»^۲ لقب گرفته است. سازمان های عمومی هم در سطح حکومت مرکزی و هم در سطح محلی، فشار زیادی برای کارآمدتر شدن و ایجاد تغییر تجربه می کنند. برخی از صاحبینظران «مدیریت ارزش مدار»^۳ را گزینه ای مناسب برای پاسخ به این فشارها قلمداد می کنند. [۱۵] سونسون و وود، با ارائه مدلی با عنوان مقیاس "PUBSEC" ابعاد کدهای اخلاقی در سازمان های عمومی را به هفت بعد تقسیم می نمایند: فلسفه و نظریه ها، محیط کاری، مسئولیت پذیری رهبری، مسئولیت پذیری کارکنان، برابری و مساوات، تعامل با مردم، سایر موضوعات اخلاقی^۴ به عقیده رایزنی و جادچ [۱۶]. فرهنگ سازمانی اخلاق مدار، خصوصیات مشترکی را با خود یدکی می کشند. [۲۱] از جمله این خصوصیات می توان به تحمل بالای ریسک، روحیه پرخاشگری و تهاجمی کم تا متوسط، تمرکز بر روی ابزار به موازات تمرکز روی اهداف (هدف وسیله را توجیه نمی کند) اشاره نمود که در همه فرهنگ های سازمانی اخلاق مدار مشترک می باشند. امروز، بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است. [۲۲] اخلاقیات کار، یکی از

1. Denison
2. Social Glue
3. Value – Based Management
4. Sevensson & Wood
5. Philosophy
6. Labor
7. Leadership Responsibility
8. Employee Responsibility
9. Equality
10. Involvement With Publics
11. Other Issues
12. Robbins & Judge

بیش از ۷۰٪ می باشد، و لذا پایابی پرسشنامه از این منظر مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۵-۳) بررسی پایابی پرسشنامه

	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	وضعیت پایابی
تأیید	فرهنگ خانوادگی کارکنان	۰/۸۶۲	
تأیید	اعتقادات مذهبی کارکنان رابطه کارکنان	۰/۷۵۱	
تأیید	و مدیران سازمان با یکدیگر	۰/۸۰۴	
تأیید	سلامت سازمانی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی حاکم بر سازمان	۰/۷۹۴	
تأیید	شفافیت فرایندگان سازمانی	۰/۷۴۴	
تأیید	سیاست گذاری اخلاق مدارانه سازمان	۰/۷۲۹	
تأیید	اخلاق مداری کارکنان	۰/۸۳۷	
تأیید	فشار و خواست جامعه برای ایقای مسئولیت های اجتماعی	۰/۸۸۱	
تأیید	الگو بودن مدیران	۰/۷۸۰	
تأیید	آموزش های ضمن خدمت	۰/۷۵۹	
تأیید	سیستم های تنبیه و تشویق	۰/۷۱۷	
تأیید	رضایت ذینفعان	۰/۸۴۹	
تأیید	کل پرسشنامه	۰/۸۱۴	روش تجزیه و تحلیل داده ها در فاز کیفی پژوهش: (تئوری داده بنیاد) و در فاز کمی پژوهش: مدلسازی معادلات ساختاری در فاز دوم تحقیق، جهت برآش مدل از روش مدل پایابی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۲ کمک خواهیم گرفت.
	نتایج حاصل از فاز کیفی تحقیق: طراحی مدل مفهومی اولیه: این مرحله از تجزیه و تحلیل، به شناسایی و استخراج مفاهیم اولیه از محتوای مصاحبه ها اختصاص داشت. پر این اساس، بعد از انجام هر مصاحبه، محقق با بررسی چندباره آن، مفاهیم موجود در متن مصاحبه را استخراج و کد گذاری می نمود. در مجموع ۹ مصاحبه صورت گرفته، ۱۰۹ مفهوم اولیه استخراج گردید که بعد از بررسی و کنار هم قرار دادن آنها و حذف مفاهیم تکراری، ۴۲ مفهوم نهایی شناسایی شد که در جدول ۱-۴ قابل مشاهده می باشد. (گفتنی است کدهای کنار مفاهیم، شامل یک حرف لاتین و یک		

2. Lisrel

معتقد است سلامت سازمانی اشاره دارد به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) معتقدند که سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی [۱۹]

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، یک پژوهش کیفی-کمی است. همچنین، این تحقیق یک مطالعه کاربردی - اکتشافی می باشد. این پژوهش، در دو فاز کلی زیر به انجام رسید: فاز ۱ (کیفی): طراحی مدل فرایندی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار با رویکرد تقویت سلامت سازمانی بر اساس متداولتری کیفی تئوری داده بنیاد. فاز ۲ (کمی): برآش و تبیین مدل فرایندی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار با رویکرد تقویت سلامت سازمانی با استفاده از روش معادلات ساختاری. جامعه آماری در فاز نخست تحقیق، جهت طراحی مدل بر اساس متداولتری تئوری داده بنیاد، گروهی از خبرگان حوزه منابع انسانی شامل اساتید دانشگاه و مدیران ارشد سازمانهای دولتی و مشاورین بر جسته انتخاب شدند و مورد مصاحبه عمیق قرار گرفتند. در فاز دوم تحقیق، جهت برآش مدل، به یک جامعه بزرگ نیاز بود. از اینرو، در این فاز، کلیه کارکنان دولتی شهرستان همدان به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. بر اساس آمار مأخذه از استانداری همدان (در زمستان سال ۱۳۹۸)، تعداد این جامعه برابر ۴۵۰۰ نفر بود. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر نیز، بر اساس دو فاز اصلی تحقیق، متفاوت بوده و به شرح ذیل می باشد: در فاز نخست تحقیق، از روش نمونه گیری گلوله بر فی استفاده شد. این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری محقق ادامه یافت و مجموعاً ۹ مصاحبه صورت گرفت. در فاز دوم تحقیق، کلیه کارکنان دولتی شهرستان همدان به عنوان جامعه در نظر گرفته شدند که تعداد آنها ۴۵۰۰ بود. بر اساس جدول کرجی و مورگان، برای جامعه ای با این حجم، به حداقل ۳۵۰ نمونه برداری طبقه ای تصادف با تحقیق، نمونه برداری به روش نمونه برداری پذیرفت. ابزار جمع آوری داده ها در فاز کیفی پژوهش: مصاحبه های عمیق و غیرساختار یافته با خبرگان حوزه منابع انسانی بود. ابزار جمع آوری داده ها در فاز کمی پژوهش: در این فاز، ابزار اصلی جمع آوری داده ها، پرسشنامه ای بسته و محقق ساز مشتمل بر ۴۲ گویه بود که بر اساس مدل مفهومی اولیه طراحی گردید.

در تحقیق حاضر، بمنظور بررسی روابی ابزار، از سه روش زیر استفاده شد: روابی صوری: جهت بررسی روابی صوری پرسشنامه، ابتدا گویه های پرسشنامه تهیه و در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین و صاحب نظران و اساتید مربوط قرار گرفت. پس از بررسی و اثبات نظر متخصصان و اساتید و ویرایش گویه ها، پرسشنامه نهایی تدوین شد. روابی محتوى (تحلیل عاملی تاییدی) روش CVR. که در زیر شرح آن آورده شده است اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول تصمیم گیری CVR بزرگتر باشد، اعتبار محتوای آن آیینه پذیرفته می شود:

جدول ۳-۳) جدول تصمیم گیری CVR با توجه به تعداد متخصصین، گویه های که CVR آنها بیشتر از ۶۲٪ محاسبه شد، مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج تأیید یا رد گویه های مختلف پرسشنامه از لحاظ روابی، در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۴-۳) نتیجه بررسی روابی گویه های پرسشنامه از روش CVR

در تحقیق حاضر، بمنظور بررسی اعتبار (پایابی) پرسشنامه ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پایابی مربوط به همه متغیرها

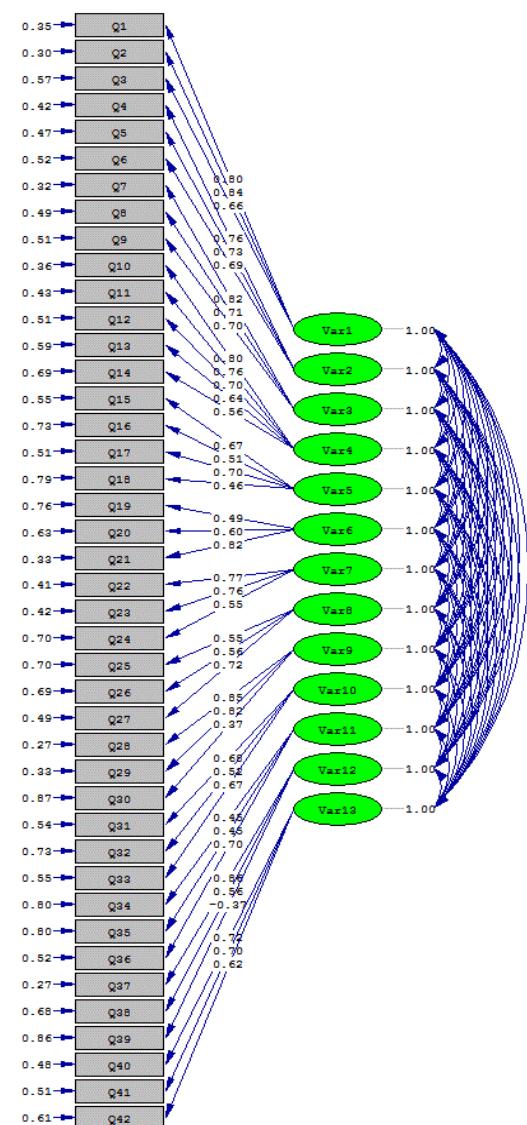
1. Hoy & Feldman

کلی تری به نام "مفهومهای ایجاد گردد، و مفاهیم هم سنت و هم راستا، در این دسته‌های کلی تر جاگذاری شوند. ماحصل این فرایند، شناسایی ۱۳ مقوله اصلی بود که بهمراه مفاهیم مربوطه، در جدول ۲-۴ قابل مشاهده می‌باشد:

عدد می‌باشد. حرف لاتین (به ترتیب حروف الفبا)، نشان دهنده فرد مصاحبه شونده، و عدد کنار این حرف نشان دهنده شماره مفهوم استخراج شده از آن مصاحبه خاص می‌باشد). در این مرحله، سعی شد تا با توجه عمیق به مفاهیم شناسایی شده و تشخیص وجوده تشابه و اختلاف آنها با یکدیگر، دسته‌بندی‌های

جدول ۲-۴ مقوله‌های شناسایی شده به همراه مفاهیم مربوطه

ردیف	مفهوم (کد گذاری محوری)	ردیف	مفهوم (کد گذاری محوری)
۱	فرهنگ خانوادگی کارکنان	۱	آموزش‌های ضمن خدمت
۲	برگزاری کلاس‌های دوره‌ای در خصوص اخلاق اسلامی در کسب و کار برای کارکنان سازمان	۲	فشار و خواست جامعه برای ایفای مستویت‌های اجتماعی
۳	برگزاری کلاس‌های دوره‌ای در خصوص تکریم ارباب رجوع برای کارکنان سازمان	۳	رابطه کارکنان و مدیران سازمان با یکدیگر
۴	برگزاری کلاس‌های دوره‌ای در خصوص رفتار شهر و ندی سازمانی برای کارکنان سازمان	۴	رابطه دلسوزانه کارکنان سازمان با یکدیگر
۵	توقیف جامعه از سازمان در جهت حفاظت از محیط زیست	۵	رابطه کارکنان و مدیران سازمان با یکدیگر
۶	توقیف جامعه از سازمان در جهت تلاش برای منافع ملی	۶	رابطه دوستانه و توأم با احترام کارکنان سازمان با یکدیگر
۷	توقیف جامعه از سازمان در جهت تلاش برای منافع ملی	۷	ادراک کارکنان از دلسوزی و نگرانی مدیران و سرپرستان تنسب به آنها
۸	رابطه دوستانه و توأم با احترام کارکنان سازمان با یکدیگر	۸	اهمیت جلب رضایت مشریعات برای کارکنان سازمان
۹	رابطه دوستانه و توأم با احترام کارکنان سازمان با یکدیگر	۹	اهمیت جلب رضایت سهام داران برای کارکنان سازمان
۱۰	رابطه دوستانه و توأم با احترام کارکنان سازمان با یکدیگر	۱۰	اهمیت جلب رضایت دولت و نظام برای کارکنان سازمان
۱۱	رابطه دوستانه و توأم با احترام کارکنان سازمان با یکدیگر	۱۱	اهمیت جلب رضایت دولت و نظام برای کارکنان سازمان
۱۲	رابطه دوستانه و توأم با احترام کارکنان سازمان با یکدیگر	۱۲	اهمیت جلب رضایت دولت و نظام برای کارکنان سازمان
۱۳	رابطه دوستانه و توأم با احترام کارکنان سازمان با یکدیگر	۱۳	اهمیت جلب رضایت دولت و نظام برای کارکنان سازمان
			ادراک کارکنان در جهت ارائه وجهه مشتبی از سازمان در جامعه
			میزان ادراک کارکنان از عدالت حاکم بر سیستم حقوق و مزايا در سازمان
			میزان ادراک کارکنان از عدالت حاکم بر تعاملات و روابط درون سازمانی
			میزان ادراک کارکنان از عدالت حاکم بر سیاست‌ها و رویه‌های حاکم بر سازمان
			حسابی استراتژیست‌های سازمان بر رعایت و در نظر گرفتن اصول اخلاقی در فرایند سیاست‌گذاری
			در نظر گرفتن اصول اخلاقی به عنوان یک شاخص اساسی در ارزیابی‌های مختلف جاری در سازمان
			وجود آیتم‌های تشویقی در سازمان برای رعایت اصول اخلاقی
			وجود آیتم‌های تنبیه‌ی و تشویقی در سازمان برای عدول از اصول اخلاقی
			مدیران سازمان در گفتار خود اخلاق مداری را ترویج دهند
			مدیران سازمان با کردار و رفتار عملی خود اخلاق مداری را ترویج دهند
			مدیران سازمان حسابی و تأکید زیادی روی اخلاق مداری داشته باشند
			ابزار مناسب تجزیه و تحلیل و تشریح شده تا بتواند بار کاربردی اطلاعاتی خود را منتقل نمایند. در پژوهش‌هایی که فرضیه‌های آماری در آن مطرح هستند، مناسب‌ترین وسیله برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های به دست آمده، تحلیل‌های آماری و هستند. با تحلیل‌های آماری می‌توانیم فرضیه‌ها را آزمون کرده و روابط بین متغیرهای تحقیق را تعیین نمائیم. در ادامه، ابتدا به آمار
			در این مرحله از تجزیه و تحلیل، اقدم اصلی نشاندن (جایابی) مقوله‌های شناسایی شده و جاگذاری مقوله‌ها در الگوی پارادایمی بود که این کار باعث شناسایی مدل مفهومی پژوهش شد. شاکله اصلی این مدل در شکل ۲-۴ قابل مشاهده می‌باشد:
			نتایج حاصل از فاز کهی تحقیق: آزمون فرضیه‌ها و برآش مدل: داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده، منابعی خام هستند که باید با

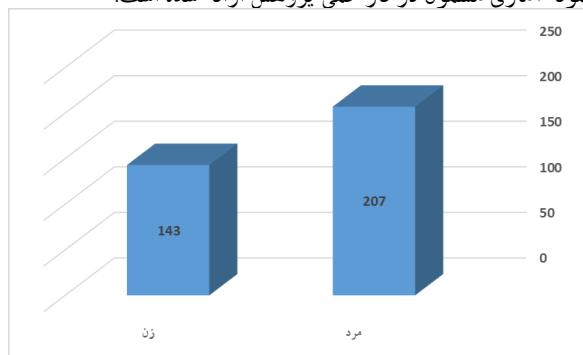


-Square=1132.42, df=741, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

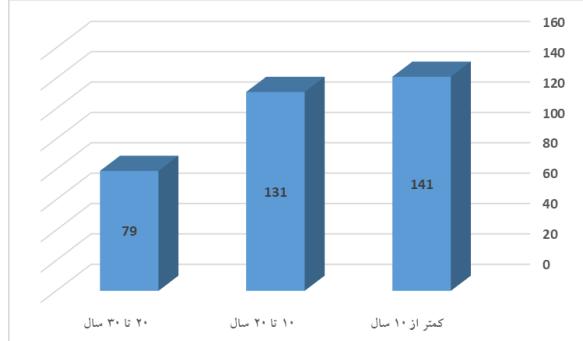
شکل ۲۹-۴) تحلیل عاملی سطح دو کل متغیرها (حالت استاندارد)

توصیفی در خصوص متغیرهای دموگرافیک مربوط به نمونه آماری و همچنین متغیرهای اصلی تحقیق پرداخته خواهد شد. در بخش های بعدی نیز، تحلیل عاملی تأییدی تک تک متغیرهای تحقیق، برآزش مدل تحقیق و آزمون فرضیه ها در دستور کار قرار گرفته است.

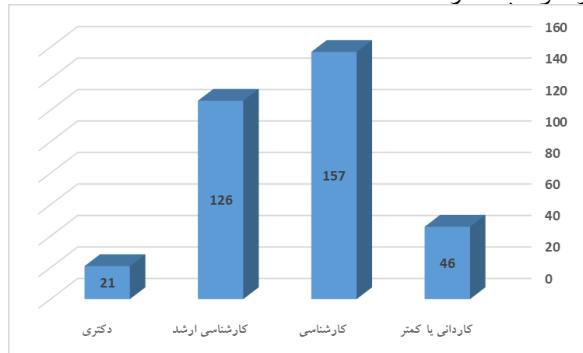
تجزیه و تحلیل های توصیفی: آمار توصیفی در خصوص متغیرهای دموگرافیک: در جدول (۴-۳) و نمودارهای (۴-۲) تا (۴-۳)، نتایج تجزیه و تحلیل فراوانی متغیرهای دموگرافیک در مورد ۲۵۰ نمونه آماری مشمول در فاز کمی پژوهش ارائه شده است:



نمودار ۱-۴) نمودار فراوانی مربوط به وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت



نمودار ۲-۴) نمودار فراوانی مربوط به وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سابقه کار

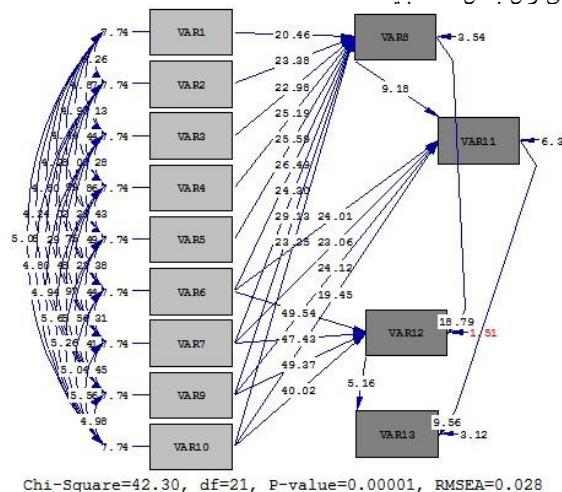


نمودار ۳-۴) نمودار فراوانی مربوط به وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات

شکل های زیر، تحلیل عاملی سطح دو (کل متغیرها در قالب یک مدل) در حالت استاندارد و معناداری را نشان می دهند:

شکل ۳۰-۴) تحلیل عاملی سطح دو کل متغیرها (حالت معنی داری)

برای بررسی برازش مدل‌های ساختاری از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین معیار، برای سنجش رابطه سازه‌ها در مدل، معیار اعداد معناداری t یا همان مقادیر t -values می‌باشد؛ و اعداد باید یا از $(+/-1.96)$ بیشتر بوده و یا از (-1.96) کمتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪، صحت رابطه بین سازه‌ها و فرضیه‌های پژوهش را تأیید ساخت. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه‌ی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید:

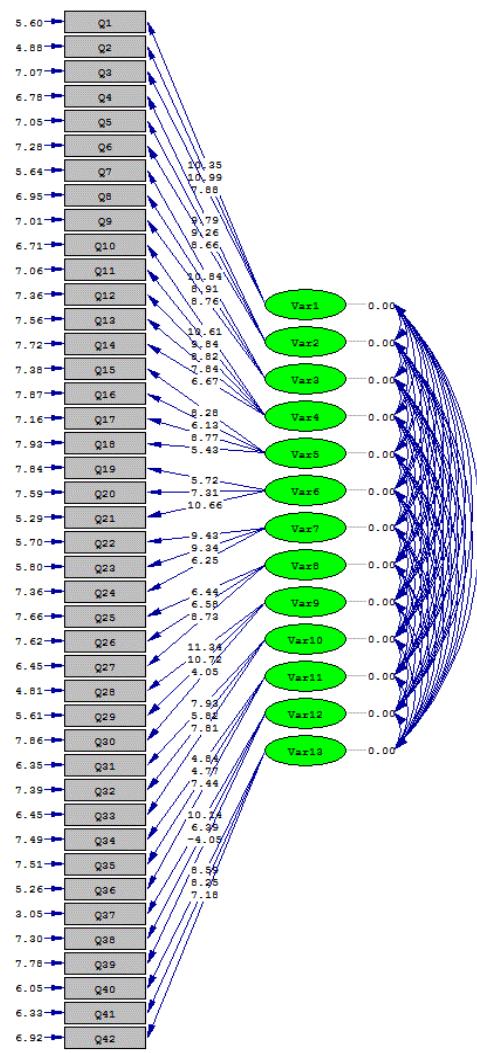


شکل ۳۲-۴) مدل برازش شده تحقیق همراه با ضرایب معناداری (t -values) Z

ضرایب معناداری مسیرهای مدل نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های تحقیق معنادار هستند یا خیر؛ اگر ضریب معناداری مسیر میان دو متغیر، از $1/96$ بیشتر و یا از $-1/96$ کمتر باشد، حاکم از معنادار بودن تأثیر آن دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد و فرضیه تأیید می‌گردد. جدول زیر، ضرایب معناداری و نتایج فرضیه‌های مطرح شده را به طور خلاصه نشان می‌دهد:

جدول ۱۲-۴) نتایج آزمون فرضیه‌های مدل

فرضیه	نتیجه	معناداری
فرهنگ خانوادگی کارکنان بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۰/۴۶
اعتقادات مذهبی کارکنان بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۲/۳۸
رابطه کارکنان و مدیران سازمان با یکدیگر بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۲/۹۸
سلامت سازمانی بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۵/۱۹
ادراک کارکنان از عدالت سازمانی حاکم بر سازمان بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۵/۵۸
شفافیت فرایندهای سازمانی بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۶/۴۹
سیاست‌گذاری اخلاق‌مدارانه سازمان بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۴/۳۰
فشار و خواست جامعه برای ایقای مسؤولیت‌های اجتماعی بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۹/۱۳
الگو بودن مدیران بر اخلاق‌مداری کارکنان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۳/۲۵
شفافیت فرایندهای سازمانی بر آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۴/۰۱
شفافیت فرایندهای سازمانی بر سیستم‌های تنبیه‌ی و تشویقی تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۴۹/۵۴
سیاست‌گذاری اخلاق‌مدارانه سازمان بر آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۳/۰۶
سیاست‌گذاری اخلاق‌مدارانه سازمان بر سیستم‌های تنبیه‌ی و تشویقی تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۴۷/۴۳
اخلاق‌مداری کارکنان بر آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۹/۱۸
اخلاق‌مداری کارکنان بر سیستم‌های تنبیه‌ی و تشویقی تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۱۸/۷۹
فشار و خواست جامعه برای ایقای مسؤولیت‌های اجتماعی بر آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۲۴/۱۲
فشار و خواست جامعه برای ایقای مسؤولیت‌های اجتماعی بر سیستم‌های تنبیه‌ی و تشویقی تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۴۹/۳۷
الگو بودن مدیران بر آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۱۹/۴۵
الگو بودن مدیران بر سیستم‌های تنبیه‌ی و تشویقی تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۴۰/۰۲
آموزش‌های تنبیه‌ی و تشویقی بر رضایت ذینفعان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۹/۵۶
سیستم‌های تنبیه‌ی و تشویقی بر رضایت ذینفعان تأثیر معنادار دارد.	تأثیر	۵/۱۶



جدول ۱۲-۴) نتایج آزمون فرضیه‌های مدل

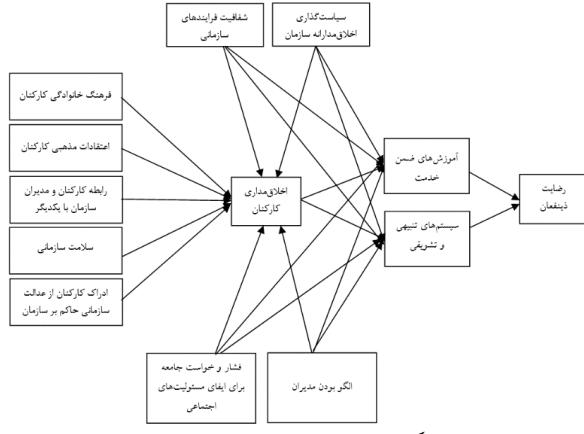
همواره تلاش شود در سازمان به کارکنان و مدیران نظارت دائمی خداوند بر اعمال انسان‌ها گوشزد شود. همواره تلاش شود در سازمان به کارکنان و مدیران جزای بی‌اخلاقی در دنیا و آخرت گوشزد شود. این فرهنگ و شعار اخلاقی در میان کارکنان و مدیران سازمان ترویج شود که همواره سعی کنند آنچه را برای خود می‌پسندم، برای دیگران نیز بپسندند. این فرهنگ و رویه اخلاقی در میان کارکنان و مدیران سازمان ترویج شود که همواره برای بهبود عملکرد سازمان تلاش کنند. این فرهنگ و رویه اخلاقی در میان کارکنان و مدیران سازمان ترویج شود که همواره برای اشاعه وجهه مشتبی از سازمان را در جامعه تلاش کنند. همواره تلاش شود در سازمان سیستم حقوق و مزايا عادلانه طراحی و اجرایی شود. همواره تلاش شود در سازمان تعاملات و روابط درون سازمانی مبتنی بر عدالت باشند. همواره تلاش شود در سازمان سیاست‌ها و رویه‌های حاکم مبتنی بر عدالت باشند. همواره تلاش شود در سازمان روند تصمیم‌گیری‌ها شفاف و مشخص باشد. همواره تلاش شود در سازمان فرایندهای کاری مشخص و واضح باشند. همواره تلاش شود در سازمان فرایندهای حقوق و دستمزد و نحوه محاسبه آنها شفاف و مشخص باشد. همواره تلاش شود در سازمان تصمیم‌گیرندگان ارشد، در فرایند سیاست‌گذاری اصول اخلاقی را در نظر بگیرند.

References

- Amiri, Mohammad Reza (1396). Explain and identify the dimensions and components of effective organizational culture in Iranian public libraries and present the model of library organizational culture, PhD thesis, Payame Noor University of Mashhad, Mashhad.
- Arshad Dohchi, Mehrangiz. (1395). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Justice and Organizational Neurotics of Miandoab Hospital Staff, Master Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz.
- Asadzadeh Hir, Najaf. (1394). Analysis of Relationships between Organizational Virtue, Organizational Reputation, Managers' Good Traits and Professional Ethics Courage among Faculty Members of Ardabil Public Universities Using Focal Correlation Technique, PhD Thesis, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia.
- Ashrafi Salim Kennedy, Farshid. (1396). Analysis of causal relationships between organizational trauma, critical thinking and organizational innovation mediated by organizational ethics among the staff of Urmia University, PhD thesis, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia.
- Bahiraei, the legend. (1394). Organizational Culture Audit, Master Thesis, Faculty of Economics and Accounting, Al-Zahra University, Tehran.

بحث و نتیجه‌گیری

بعد از حصول مدل مفهومی اولیه و جهت کسب اطمینان ساختار مدل، نیاز بود تا با استفاده از متادلولوژی‌های کمی، روابط درونی مدل فوق مورد آزمون قرار گیرند. جهت انجام این کار و بر اساس روابط فرضی موجود در مدل، ۲۱ فرضیه شکل گرفت و در فاز کمی تحقیق سعی صحت این فرضیات مورد بررسی قرار گیرند. جهت برآش مدل مفهومی تحقیق، نیاز بود تا متدادلولوژی کمی مناسب طراحی و بکار گرفته شود. در این مسیر، به یک جامعه آماری وسیع نیاز بود. به همین خاطر، کلیه کارکنان دولتی شهرستان همدان به عنوان جامعه در نظر گرفته شدند و از میان آنها، ۳۵۰ نفر بر اساس روش نمونه‌برداری طبقه‌ای تصادفی با تسهیم متناسب، به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. همچنین، بر اساس مدل پژوهش و ساختار مفهومی شکل دهنده آن، پرسشنامه‌ای حاوی ۴۲ گویه نیز تنظیم گردید. قبل از توزیع عمومی پرسشنامه‌ها، به روش‌های مختلف از روایی و پایابی پرسشنامه اطمینان حاصل شد و بعد از آن، اقدام به توزیع عمومی پرسشنامه در میان جامعه آماری گردید. بعد از توزیع و جمع آوری پرسشنامه و تلخیص داده‌های حاصله، از سه نرم افزار smartPLS و LISREL و SPSS جهت انجام تجزیه و تحلیل‌های آماری مورد نیاز کمک گرفته شد. در این فرایند، تجزیه و تحلیل‌های توصیفی و استنباطی مختلفی جهت روشن‌تر شدن وضعیت نمونه آماری، روا بودن ساختار متغیرها، برآش مدل و آزمون فرضیات صورت پذیرفت. از جمله این اقدامات می‌توان به تجزیه و تحلیل توصیفی (میانگین، انحراف معیار، چوکی، کشیدگی) سوالات پرسشنامه و متغیرها، آزمون کولموگراف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها، آزمون کفايت تعداد نمونه، تحلیل عاملی تاییدی (سطح یک) تک تک متغیرهای دخیل در مدل پژوهش و تحلیل عاملی سطح دو، محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، بررسی پایابی ترکیبی، بررسی روایی همگرا، و تحلیل مسیر اشاره کرد. بر این اساس، مدل نهایی تحقیق به صورت زیر تبیین گردید:



شکل ۲-۵) مدل نهایی تحقیق

بر اساس نتایج حاصل از فازهای کیفی و کمی پژوهش، و در جهت ترویج فرهنگ اخلاق مدار در سازمان‌های دولتی، پیشنهادات زیر قابل ارائه می‌باشد:

همواره تلاش شود در سازمان جو اخلاقی، مشیت و سازنده حکم فرمای باشد.

همواره تلاش شود در سازمان کارکنان ارتباط صمیمانه، دلسوزانه و توأم با احترام با یکدیگر داشته باشند.

همواره تلاش شود در سازمان کارکنان ارتباط صمیمانه و محترمانه‌ای با مدیران و سرپرستان خود داشته باشند.

همواره تلاش شود در سازمان مدیران و سرپرستان رفتار دلسوزانه ای با کارکنان و زیر دستان خود داشته باشند.

- Auditor, Fifth International Conference on Accounting and Management, and Second Conference on Entrepreneurship and Open Innovation, Tehran, Mehr Ishraq Conference.
17. Javadi Sadegh, Hassan. (1395). Immoral Decision Making, Conference on Management Research and Humanities in Iran, Tehran, Modbar Management Research Institute, University of Tehran.
18. Joon, BaeSuh., Hee, SubShim., Mark, Button. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control, International Journal of Law, Crime and Justice, Volume 53, pp. 46-55.
19. Kaptein, M. (2008). Ethics programs and ethical culture: A next step in unravelling their multi-faceted relationship. Journal of Business Ethics, 89, pp. 261-281.
20. Khaki, Morteza. (1397). The Impact of Empowering Leadership Style on Employee Loyalty and Work Ethics, Master Thesis, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran.
21. Khosrowabadi, Hamidreza, Rezaei Manesh, Behrooz. (1394). Designing a Model of Ethical Decision Making for Managers Based on the Teachings of Nahj al-Balaghah, Journal of Nahj al-Balaghah, Volume 3, Number 11, pp. 94-67.
22. Modification, Jamal. (1397). The Role of Culture in the Organization, Sixth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Center for Strategies for Achieving Sustainable Development - Mehr Arvand Institute of Higher Education.
23. Paro, Pedro Ernesto Pereira., Gerolamo, Mateus Cecilio. (2017). Organizational culture for lean programs, Journal of Organizational Change Management, Vol. 30 Issue: 4, pp.584-598.
24. Rafiei, Mahmoud; Zahedi, Shemi Sadat. (1391). Improving the performance of the organization through strategic coordination between human resource strategies, ethical decision making and organizational culture: Research in research organizations of the Ministry of Jihad Agriculture, Organizational Culture Management, Volume 10, Number 1, pp. 32-5.
25. Rahimi, Hamid. (1396). Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Ethical Behavior of Kashan University Staff, Ethics Journal, Volume 13, Number 27, pp. 117-91.
- 6.Bakos, L. (2014). Decision-making and managerial behavior regarding Corporate Social Responsibility in the case of Small and Middle-sized Companies. Social and behavioral Science 124.246-254
- 7.Chadegani, Arezoo., Jari, Azam. (2016). Corporate Ethical Culture: Review of Literature and Introducing PP Model, Procedia Economics and Finance, 36, pp. 51 – 61.
- 8.Dehpahwani Kahrizi, Sadegh. (1396). The Effect of Organizational Identity and Organizational Culture on the Organizational Image of Tehran Sports and Youth Administration, M.Sc. Thesis, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Razi University, Tehran.
- 9.Fernando A.F. Ferreira-,Marjan S. Jalali -a, João J.M. Ferreira. (2016). Experience-focused thinking and cognitive mapping in ethical banking practices: From practical intuition to theory- Journal of Business Research.
- 10.Gukdo Byun, Steven J. Karau, Ye Dai, Soojin Lee-(2018). A three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: A moderated mediation analysis- Journal of Business Research 88, 44-53
- 11.Hosseinpour Mohammadabadi, Zohreh; Nadi, Mohammad Ali (1395). The Relationship between Organizational Ethical Culture and Ethical Decisions of Managers and Employees, Ethics in Science and Technology, Volume 11, Number 2, pp. 104-95.
- 12.Hosseinpour Mohammadabadi, Zohreh; Nadi, Mohammad Ali (1396). The Relationship between Organizational Ethical Culture and Ethical Decisions of Managers and Employees, Ethics Quarterly in Science and Technology, Volume 11, Number 2, pp. 104-95.
- 13.Hosseinpour Mohammadabadi, Zohreh; Nadi, Mohammad Ali (2014). The level of organizational ethics among managers and employees of the General Department of Sports and Youth of Isfahan Province, Third National Conference on Accounting and Management, Tehran, Narkish Information Institute.
- 14.Huhtala, Mari., Maiju, Kangas., Anna-Maija, Lämsä., Taru, Feldt. (2013). Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 34 Issue: 3, pp.250-270.
- 15.Ilir, Nase., Monique, Arkesteijn. (2018). Corporate real estate strategies and organizational culture, Journal of Corporate Real Estate, Vol. 20 Issue: 3, pp.154-176.
- 16.Jamshidpour, Ruhollah; Mohammadi, Farhad; Gholami.H; Roshanak, Yasir. (1395). Investigating the Relationship between Recognizing the Ethical Issue and the Ethical Decision Making of the