**پرسشنامه جو کاری اخلاقی بر اساس مدل ویکتور و کولن**

**هدف**: ارزیابی جو کاری اخلاقی موجود در سازمان از ابعاد مختلف (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارآیی مدار، مستقل)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | عبارات | **کاملا مخالفم** | **مخالفم** | **نظری ندارم** | **موافقم** | **کاملا موافقم** |
| 1 | در این سازمان انتظار می رود که شما همیشه آن چیزی را انجام دهید که به نفع مشتری و عموم باشد. |  |  |  |  |  |
| 2 | در این سازمان، مهمترین دغدغه، خوبی همه افراد در سازمان، به عنوان یک مجموعه کلی است. |  |  |  |  |  |
| 3 | در این سازمان، دغدغه اصلی ما همواره آن است که چه چیزی برای دیگران بهترین است. |  |  |  |  |  |
| 4 | در این سازمان، افراد به دنبال رشد نیکی ها و خوبی های یکدیگر هستند.  |  |  |  |  |  |
| 5 | در این سازمان، در نظر گرفتن ملاحظات مهم سازمانی برای هر کس، بهترین امر است. |  |  |  |  |  |
| 6 | در این سازمان، از افراد انتظار می رود فراتر از هر ملاحظه دیگری، قانون و استاندارد های حرفه ای را رعایت کنند. |  |  |  |  |  |
| 7 | در این سازمان، قانون یا اصول اخلاقی حرفه ای ملاحظه اصلی است. |  |  |  |  |  |
| 8 | در این سازمان از افراد انتظار می رود تا قوانین و استانداردهای حرفه ای را به شدت رعایت کنند. |  |  |  |  |  |
| 9 | در این سازمان، اولین ملاحظه آن است که آیا یک تصمیم قوانین را نقض می کند یا خیر. |  |  |  |  |  |
| 10 | در این سازمان، مهم است که ضوابط و خط مشی های سازمان را رعایت کنند. |  |  |  |  |  |
| 11 | در این سازمان، افراد موفق بر اساس ضوابط عمل می کنند. |  |  |  |  |  |
| 12 | در این سازمان، از همه انتظار می رود تا ضوابط و خط مشی های سازمان را رعایت کنند. |  |  |  |  |  |
| 13 | در این سازمان، افراد کاملا تابع سیاست گذاری ها و برنامه های ابلاغی هستند و آنها را رعایت می کنند.  |  |  |  |  |  |
| 14 | در این سازمان، افراد بیش از هر چیز دیگری مراقب حفظ منافع فردی خویش هستند. |  |  |  |  |  |
| 15 | در این سازمان، افراد بیشتر فعالیت های شخصی خود را تعقیب و پیگیری می کنند. |  |  |  |  |  |
| 16 | در این سازمان، هیچ فضایی برای اصول اخلاقی شخصی وجود ندارد. |  |  |  |  |  |
| 17 | در این سازمان، از افراد انتظار می رود برای تقویت منافع سازمان هر کاری بدون توجه به عواقب آن انجام دهند. |  |  |  |  |  |
| 18 | در این سازمان، افراد نگران منافع سازمان هستند.  |  |  |  |  |  |
| 19 | در این سازمان، کار تنها زمانی غیر استاندارد قلمداد می شود که به منافع سازمان آسیب بزند. |  |  |  |  |  |
| 20 | در این سازمان، از افراد انتظار می رود تا کنترل هزینه ها را در اولویت قرار دهند. |  |  |  |  |  |
| 21 | در این سازمان، کارآمدترین روش، همواره راه درست و صحیح می باشد. |  |  |  |  |  |
| 22 | در این سازمان، از همه افراد انتظار می رود تا فراتر از هر موضوعی به دنبال انجام کارآمد کارشان باشند. |  |  |  |  |  |
| 23 | در این سازمان، از افراد انتظار می رود از باورهای شخصی و اخلاقی خود تبعیت کنند. |  |  |  |  |  |
| 24 | در این سازمان، هر فردی خودش تصمیم می گیرد که چه چیزی درست است و چه چیزی غلط. |  |  |  |  |  |
| 25 | مهمترین دغدغه در این سازمان، حس هر فرد نسبت به درست و علط بودن امور است. |  |  |  |  |  |
| 26 | در این سازمان، افراد تحت هدایت اصول اخلاقی فردی خود قرار دارند. |  |  |  |  |  |

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**روش نمره گذاری و تفسیر**

این پرسشنامه دارای 26 سوال بوده و هدف آن ارزیابی جو کاری اخلاقی موجود در سازمان از ابعاد مختلف (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارآیی مدار، مستقل) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه | **کاملا مخالفم** | **مخالفم** | **نظری ندارم** | **موافقم** | **کاملا موافقم** |
| امتیاز | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

پرسشنامه فوق دارای شش بعد بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

|  |  |
| --- | --- |
| بعد | سوالات مربوطه |
| مراقبت و توجه | 5-1 |
| قوانین و مقررات | 9-6 |
| ضوابط | 13-10 |
| ابزاری | 19-14 |
| کارآیی مدار | 22-20 |
| مستقل | 26-23 |

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید.

**روایی و پایایی**

در پایان نامه قویطاسی (1392) روایی صوری این پرسشنامه به تایید دو تن از اساتید گروه مدیریت دانشگاه پیام نور رسید. همچنین پایائی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه­گیري آلفاي کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفاي کرونباخ از صفر (0) به معناي عدم پایداري، تا مثبت یک (1+) به معناي پایائی کامل قرار می­گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می­شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ***جو کاری اخلاقی بر اساس مدل ویکتور و کولن*** در جدول زیر ارائه شده است:

مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه­ ***جو کاری اخلاقی بر اساس مدل ویکتور و کولن***

|  |  |
| --- | --- |
| بعد | آلفای کرونباخ |
| مراقبت و توجه | 70/0 |
| قوانین و مقررات | 59/0 |
| ضوابط | 66/0 |
| ابزاری | 74/0 |
| کارآیی مدار | 79/0 |
| مستقل | 69/0 |
| کل | 72/0 |

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**منبع**: قویطاسی، انور، (1392)، بررسی و مقایسه جو کاری اخلاقی در سازمان های دولتی و غیر دولتی شهرستان پاوه دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت، پایان نامه کارشناسی

* *Victor B, Cullen JB (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly 33: 101- 125.*

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*