

مطالعه ارتباط میان جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی در بین مدیران صنایع
استان آذربایجان شرقی
رقیه صادقی شیخ جانی

^۱. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی. FirstAuthor@Email

چکیده

هدف اصلی این پژوهش مطالعه ارتباط میان جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی در بین مدیران صنایع استان آذربایجان شرقی است. روش این مطالعه از نوع همبستگی و توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۱۰۰ نفر و نمونه آماری ۱۸۰ نفر از مدیران صنایع استان می باشند. در این مطالعه برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی استفاده شده است. نتایج بیانگر آن است که بین جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین در این مطالعه مشخص شد که بین تمام مولفه های جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته ها، می توان نتیجه گرفت که نهادینه کردن و استقرار جو سازمانی اخلاق مدار به پیشرفت و توسعه سازمان های صنعتی در استان کمک شایانی خواهد کرد.

واژه های کلیدی

جو سازمانی، مشارکت شغلی، اخلاق مداری، علاقه مندی، حرفه گرایی.

۱. متن مقاله

جو اخلاقی در سازمان نشان دهنده ارزشهای اخلاقی و انتظارات رفتاری و به معنی وجود گزینه های اخلاقی جهت انتخاب و عمل کارکنان بوده و به پایبندی، تعهد و علاقمندی آنها نسبت به شغل و سازمان می افزاید. جو اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمانی است. ارزشهای سازمانی به مسایل اخلاقی سازمان میپردازند و آنچه را که در جو اخلاقی سازمان، اخلاقی محسوب می شود، تعیین می کنند. جو اخلاقی سازمان می تواند پیش بینی کننده ی رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان باشد. یکی از عوامل اصلی شکل دهی به روابط درون سازمانی و نظرات کارکنان، جو اخلاقی است (نادی و حادقی، ۱۳۹۰).

جو به روش هایی اشاره می کند که سازمان از طریق مدیریت این روش ها و رفتارهای روتین، اقدامات مورد انتظار را مورد حمایت و پاداش قرار می دهند (شوپیکروگود، ۲۰۰۹: ۱۱). سازمان ها، واحد ها و گروه های کاری انواع مختلفی از جوها از جمله جو اخلاقی را در بر می گیرد و ادارک کارکنان از جو سازمانی و جو اخلاقی در سازمان های مختلف بخاطر تفاوت های موقعیتی افراد، گروه های کاری و سوابق کاری متفاوت باشد. ویکتور و کولن به عنوان پدران جو اخلاقی شناخته شده اند، آنها مفهوم اخلاق سازمانی را با توجه با دیدگاه جامعه شناسی و فلسفی توسعه داده و جو اخلاقی را ادراک متداول از انواع فعالیت ها و رویه های اخلاقی که محتوای اخلاقی دارد، تعریف کرده اند. براساس این تعریف، جو اخلاقی سازمانی یا ابعاد اخلاقی سازمانی را که مشتمل بر ضوابط رایج، رفتارها، ارزش ها، اعتقادات و عاداتی هستند که رفتارهای کلی افراد را در یک سازمان شکل می دهند، اندازه می گیرد (مرالایسی ولوتیفهاک، ۲۰۰۹: ۲۹۷).

جو اخلاقی یک سازمان اشاره ای 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 می کند که تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم گیری می شود و چگونه کارکنان پرسش های اخلاقی را تعبیر می کنند (وانگ و هسیه، ۲۰۱۲: ۵). جو اخلاقی به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی یا جو سازمانی در نظر گرفته می شود. ویکتور و کولن گونه شناسی انواع جو را بر مبنای دو بعد (۱) معیارهای اخلاقی که در تصمیم گیری های سازمانی بکار گرفته شده (خودپرستی نیک خواهی، اصول اخلاقی) (۲) کانون تحلیل (سطح فردی، سازمانی و اجتماعی) (کالن و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۳۰). معیارهای اخلاقی بر سه مجموعه تئوری اخلاق مبتنی است که خودپرستی بر به حداکثر رساندن منفعت خود و علاقه مندی های فردی و نیک خواهی به سود سازمانی یا گروهی و علم الاخلاق که بر اصول اخلاقی تأکید می کند. بعد کانون تحلیل به کسانی اشاره دارد درباره موضوعات اخلاقی می اندیشند. سطح فردی به دلالت های اخلاقی در فرد اشاره می کند، سطح سازمانی به گروه هایی که در سیستم های اجتماعی وجود دارد، اشاره می در واقع جو اخلاقی جزئی از جو عمومی سازمان است. طبق نظر ویکتور و کولن

جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می کند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳). جو اخلاقی به عنوان چارچوبی برای ایجاد و تقویت هنجارهای قابل قبول، ارزش ها و عقایدی است که ممکن است با این دیدگاه نهادی که "کارها چطور باید انجام شود" مرتبط می شود. به نظر می رسد که اگر جو اخلاقی در یک سازمان همراه با وجدان کاری، عقلانیت، دین باوری، وجود فرهنگ دینی و اجتماعی و گزینه هایی از این قبیل باشد، کارکنان شرایط مطلوبی را دنبال خواهند کرد که بدین سان ایجاد و تقویت ارزش ها در سازمان نهادینه تر خواهد شد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴).

یکی از موضوعاتی که اکنون در حوزه ی پژوهش به آن توجه شده است درگیری شغلی است. درگیری شغلی بر مبنای اعتقادات آپورت^۱ به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک میکند. در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند تنش کمتری را تجربه میکنند و از شغل خود رضایت بیش تری دارند. درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، تعهد، فداکاری و دلبستگی تعریف میشود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کارکردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲). درگیری شغلی بالا نشان دهنده ی تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا میکند (شافلی و همکاران، ۲۰۰۸، فیض آبادی و میرهاشمی، ۱۳۹۰: ۲). درحالی که سازمانها دربرگیرنده جوهایی زیادی می باشند، جو اخلاقی سازمان برای سازمانها مهم بوده و بر رفتار اخلاقی کارکنان مؤثر است. جو اخلاقی سازمان در برگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری سازمان بوده (بابین و همکاران، ۲۰۰۰: ۳۴۷) و هنجارهایی را برای پذیرش و عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می نماید. مدیران ارشد سازمان نقشی کلیدی در ایجاد جو اخلاقی سازمان ایفا می نمایند. پژوهشهای صورت پذیرفته نشان می دهند در صورتی که کدهای اخلاقی سازمان تدوین نشده باشد، سیاستها و خط مشی ها مشخص و تعریف نگشته و بر آن نظارت صورت نپذیرد، منجر به بروز رفتار غیراخلاقی در سازمان میگردد. کدهای اخلاقی نقش اساسی در تصمیم گیری اخلاقی کارکنان دارند و نوعا نقش و انتظارات فراسازمانی را معرفی نموده و از آنها به عنوان راهکاری برای ارتقاء جو اخلاقی سازمان یاد می شود. سطوح بالای رفتار اخلاقی در سازمانهایی که هنجارهای اخلاقی در آن مصوب شده و به اجرا درمی آیند ملاحظه گردیده و هنگامی که این هنجارها بخشی از دانش کارکنان سازمان گردند بر تصمیم گیری های اخلاقی کارکنان تأثیرگذار خواهند بود که نتیجه اینگونه تصمیمات بر اخلاقی تر شدن جو سازمان مؤثر است. خط مشی های سازمان نیز بر فرصتهای فردی جهت غیر اخلاقی بودن و جو اخلاقی سازمان مؤثرند (رحیم نیاونیکخواه فرخانی، ۱۳۹۰: ۴). بنابراین، هدف پژوهش حاضر مطالعه رابطه بین جو سازمانی مبتنی بر اخلاق و مشارکت شغلی در بین مدیران صنایع استان آذربایجان شرقی است.

روش تحقیق

در تحقیق حاضر از نوع تحقیق توصیفی از نوع همبستگی مورد استفاده قرار می گیرد. در تحقیق توصیفی، وضع موجود بررسی می شود و به توصیف منظم و نظامدار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگیها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می نماید (حافظ نیا، ۱۳۸۷: ۵۸). جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران صنایع در استان آذربایجان شرقی می باشد که تعداد آنها ۱۱۰۰ نفر می باشد در این تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم نمونه وبا استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۸۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شد. برای جمع آوری داده ها در این

¹ Allport

پژوهش از پرسشنامه های استاندارد جو سازمانی اخلاق مدار مدل ویکتور و کولن که دارای ۲۶ گویه بوده و همچنین از پرسشنامه مشارکت شغلی مدل لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) که دربرگیرنده ۲۰ سوال می باشد، استفاده شده است.

یافته ها

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها از بین آزمودنی های پاسخگوی مورد بررسی ۱۱۰ نفر مرد و ۷۰ نفر زن هستند. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی مدیران به ترتیب برابر ۰/۵۸۶ و ۰/۵۹۴ و با p -مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود. بنابراین فرضیه رابطه بین جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی مدیران استان تایید می شود.

جدول ۱- آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه بین جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی

ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	پیرسون		
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی
۰/۳۴۳	مستقیم	دارد	۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/۵۸۶

ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر علاقه مندی و توجه به اخلاق و درگیری شغلی کارکنان به ترتیب برابر ۰/۵۰۲ و ۰/۵۱۲ و با p -مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین علاقه مندی و توجه به اخلاق و مشارکت شغلی مدیران صنایع استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

جدول ۲- آماره های آزمون همبستگی رابطه بین علاقه مندی و توجه به اخلاق و مشارکت شغلی مدیران

ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	پیرسون		
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی
۰/۲۵۲	مستقیم	دارد	۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/۵۰۲

ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر توجه به مقررات و درگیری شغلی کارکنان به ترتیب برابر ۰/۵۲۷ و ۰/۵۴۸ و با p -مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین توجه به مقررات و مشارکت شغلی مدیران صنایع استان آذربایجان شرقی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳- آماره های آزمون همبستگی رابطه بین توجه به مقررات و مشارکت شغلی مدیران

ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	پیرسون		
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی
۰/۲۷۸	مستقیم	دارد	۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/۵۲۷

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی اول مطالعه نشان داد که بین جو سازمانی اخلاق مدار و مشارکت شغلی رابطه وجود دارد. به نظر می رسد جو اخلاقی حاکم بر سازمان بر میزان درگیری شغلی و مشارکت و تعامل کاری کارکنان به نحوی تاثیر گذار خواهد بود بطوریکه وجود اخلاق کار و جو اخلاقی مناسب در سازمان باعث می شود که کارکنان خود را با شرایط رفتاری سازمانی وفق دهند و کارا تر و اثربخش تر گردند (رجایی پور و بهرامی، ۱۳۸۷: ۲). به اعتقاد محققان سازمانها برای انجام دادن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای 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. سازمان ها به موضوع های اخلاقی توجه می کنند، چون مردم از آنها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. فهم ارتباط بین جو اخلاقی و شرایط و رفتارهای کارکنان از جمله درگیری کاری آنان در هر سازمانی لازم به نظر می رسد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲). جو اخلاقی به عنوان یک عنصر مهم جو کاری روانشناختی کارکنان نیز معرفی شده است. محققان طی ده سال گذشته جو کاری اخلاقی را از طریق تاثیر آن بر رفتار اخلاقی کارکنان بررسی کرده اند و نشان داده است که جو کاری اخلاقی چطور رفتارها و نگرش های کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. طوری که در این بررسی ها تاثیر جو اخلاقی بر متغیرهایی همچون تعهد سازمانی و شغلی کشف شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴). به نظر می رسد که مطلوب بودن جو اخلاقی در محیط کار باعث ارتقای میزان تعهد شغلی در میان کارکنان گردد. نتایج این بررسی از آن جهت برای سازمان ها اهمیت دارد که جو اخلاقی در سطح فردی باعث افزایش درگیری شغلی و تعهد شغلی در سازمان می شود و در نتیجه بهره وری و کارایی کارکنان افزایش می یابد و کارکنان نگرش مثبت به شغل خود پیدا می کنند و به عنوان عضوی از سازمان برای شغل خود ارزش قائل می شوند. درگیری شغلی از آن جهت برای سازمانها اهمیت دارد که شاغلینی که دارای درگیری شغلی بالایی هستند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می کنند و شاغلینی که درگیری شغلی پایینی داند به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد (یاسمی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰).

بر اساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیات فرعی تحقیق مشخص شد که بین ابعاد جو اخلاقی با تعهد و درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در مطالعات مشابهی که انجام شده است اولویت کارکنان در شناسایی جو اخلاقی، حرفه گرایی بوده است. به نحوی که در مطالعه ای در تایوان و آمریکای همین نتیجه به دست آمده است. (مایر، ۲۰۰۹). ویکتور و کالن (۲۰۰۵) در مطالعه ای به بررسی تاثیر فرهنگ بر جو اخلاقی دو کشور ژاپن و آمریکا پرداختند. نتایج نشان داد که نمره جو ابزاری در دو کشور یکسان است اما در آمریکا سازمان ها تمایل بیشتری به توسعه ی جو حرفه ای و علاقه مندی دارند. (مایر، کوپینز و گرینبام، ۲۰۰۹). تعیین جو اخلاقی حرفه گرایی به عنوان جو حاکم بر سازمان مورد بررسی از دیدگاه کارکنان نشان می دهد که اصول حرفه ای اخلاق و جو اخلاقی حرفه گرایی که مبتنی بر کدهای اخلاق حرف های و توجه به آرمان های حرفه نخستین عامل محرک در توسعه ی فضای اخلاقی سازمان هاست. در

مطالعاتی مشاهده شده است که وجود قوانین و مقررات و حاکمیت آن بر محیط های سازمانی توانسته است رضایت شغلی کارکنان را بالا برد و این احساس را در آن ها القا کند که سازمان به آن ها توجه دارد. اما رعایت قوانین را نمی توان معادل تمام اخلاقیات دانست؛ بنابراین تعهد قانونی و انجام کار به دلیل الزام قانونی را حد پایه و ابتدایی از اخلاق حرفه ای می دانند. طبق نتایج مطالعه برهانی و همکاران (۱۳۹۰) جو «مقرراتی» و «حرفه گرایی»، «مستقل»، «علاقه مندی» تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارند. این در حالی است که جو ابزاری رابطه ی منفی با متغیرهای مذکور دارد. ادارک جوحقوقی و اصولی و قانونی بدین معناست که کارکنان تصمیمات خود را باتوجه به قوانین اخلاقی وضع شده توسط سازمان (جوقانونی) و یا قوانین اخلاقی فراتر از سازمان که کلیتر و جهانشمولترند (جوحقوقی و اصولی) میگیرند. وقتی کارکنان براین باور باشند که همه افراد برطبق قوانین خاصی در سازمان رفتار میکنند، به نوعی ادراک عدالت سازمانی می کنند. برطبق نظریه عدالت سازمانی ادراک عدالت بر نگرش های شغلی و نیت رفتاری کارکنان تأثیر میگذارد و کارکنان به احتمال بیشتری با نگرشهای شغلی مثبت به سازمان مقابله به مثل می کنند (مثلاً سطح بالاتر خشنودی و تعهدسازمانی)(کالن و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۲۷).

منابع

۱. ابطحی، سید حسین؛ مولایی، ناصر، ۱۳۸۵، رابطه میان تعهد حرفه ای و سازمانی، تدبیر - شماره ۱۷۷، ۵۶ - ۶۱.
۲. برهانی، ف و جلالی، ط و عباس زاده، ع و حقدوست، ع، ۱۳۹۰، دیدگاه پرستاران در مورد جو اخلاقی بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال پنجم، شماره ۱۷
۳. رحیم نیا، ف، نیکخواه فرخانی، ز، ۱۳۹۰، تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۴، صص ۱-۱۱
۴. رکنی نژاد، م ۱۳۸۶: نظریه ها و مدل های جدید تعهد سازمانی.
۵. ساروقی، ا ۱۳۷۵، تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۷۳-۶۵.
۶. شاکری نیلوف، ۱۳۹۱، رابطه جو اخلاقی و حمایت سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی در پرستاران بیمارستان های دولتی رشت، فصلنامه بیمارستان، سال یازدهم، ش ۱، صص ۱۹-۲۸
۷. فیض آبادی فراهانی، ز. و میرهاشمی، م.، ۱۳۹۰، پیش بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانکهای خصوصی و دولتی شهر تهران، مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال دوازدهم، شماره ۴، صص ۶۰-۵۱
۸. کلانتری، م؛ قورچیان، ن؛ شریفی، ح؛ جعفری، پ، ۱۳۹۰، ارائه مدلی برای ارتقاء سطح درگیری شغلی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک های شناختی، منبع کنترل و الگوهای رهبری، اندیشه های تازه در علوم تربیتی، شماره ۲۲، ۱۲۳ - ۱۴۰.
۹. نادى، م. و حاذقی، ف. ۱۳۹۰، الگویابی معادله ی ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بنیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان های خصوصی شهر شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت،، جلد ۵، شماره ۸، صص ۷۰۸-۶۹۹.

10. Bozionelos, N. (2004). *The big five of personality and work involvement. Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 1, 69-81.
11. Brown, S. (2007). *Job involvement. In S. Rogelberg (Ed.), Encyclopedia of industrial and organizational psychology. (pp. 398-400). Thousand Oaks, A: SAGE Publications, Inc. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412952651.n152>*
12. Carmeli, A. 2005. "Exploring determinants of job involvement: an empirical test among senior executives" *International journal of Manpower*, vol26 No.5, pp.457-72.
13. Hafer, J.C., & Martin, T.N., 2006, *Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. Institute of Behavioral and Applied Management. September 1. University of Nebraska at Omaha.*
14. Jaramillo, F. Mulki, J. Soloman, p. 2006. *The role of ethical on salesperson role stress, gob attitudes, turnover intention, and job performance. The Journal of Personal Selling Management.*26(3).44- 62
15. Ramsey Steven. X. S. and L. J. (2007). *Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001, Teaching and Teacher Education: 1-12*
16. Satish, P. Deshpande.(2008). *Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior peers on ethical behavior of nurses. Journal of Business Ethics*, 33. 59-65
17. Mudrack , P. E. 2004 . *Job involvement, obsessive-compulsive personality traits , and workaholic behavioral tendencies .Journal of Organizational Change Management , 17 , 490-508*

The main purpose of this research is to study the relationship between ethical organizational climate and job participation among industrial managers of East Azerbaijan province. The method of this study is correlational and descriptive. The statistical population of this research is 1100 people and the statistical sample is 180 people from the province's industry managers. In this study, ethical organizational climate and occupational participation questionnaires were used to collect information. The results show that there is a significant correlation between the ethical organizational climate and the job participation of managers. The results show that there is a significant correlation between the ethical organizational climate and the job participation of managers. Also, in this study, it was found that there is a positive and significant relationship between all the components of ethical organizational climate and job participation. According to the findings, it can be concluded that institutionalizing and establishing an ethical organizational climate will greatly help the progress and development of industrial organizations in the province.

Key words: Organizational atmosphere, job participation, ethics, interest, professionalism