

تبیین ارتباط اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد شهرکرد

فردوس منتظرالظهور^۱، معصومه نادری فارسانی^۲

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد شهرکرد

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد شهرکرد

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه‌ی اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بوده است. در این پژوهش از روش پژوهش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه آزاد شهرکرد بوده است. حجم نمونه براساس جدول مورگان با روش نمونه‌گیری ساده ۱۰۵ نفر تعیین شده است. ابزار جمع آوری داده‌ها شامل اخلاق سازمانی ویکتور و کالن و تعهد سازمانی استیز و پورتر می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. آمار توصیفی شامل انحراف استاندارد و میانگین و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی و رگرسیون می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. ابعاد اخلاق سازمانی و همچنین ابعاد تعهد سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی اخلاق سازمانی می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق سازمانی، تعهد سازمانی، کارکنان.

مقدمه

شتاب تغییرات و دگرگونی‌های محیطی، فضای رقابتی فشرده‌ای را ایجاد کرده است. سازمان‌ها برای بقا در این عرصه ناگزیر می‌باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق، دانشمدار و با قدرت تصمیم‌گیری بهره‌مند باشند. کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند.

امروزه اندیشمندان دانش بشریت با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های پیوسته‌ای که سازمان‌ها با آن مواجه هستند به این نتیجه رسیده‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان، منابع انسانی است. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرا نقش منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان است. تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانی است که نشان دهنده تمایل و نیاز و التزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است در این بین تمایل به معنی علاقه و خواست قبلی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده ناچار به ادامه خدمت در آن است (مجیدی، ۱۳۷۷).

از دیگر سو مسئولان و مدیران ارشد سازمان‌ها نیز با توجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی‌های کارکنان و ارتقای این توانمندی‌ها به سطوح بالاتر آماده کنند. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد بهره‌وری آنان بالاتر خواهد بود. مجموعه‌ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر این نهاد فرهنگی بر روی بهره‌وری نیروی کار مؤثر می‌باشند از جمله عوامل مادی، اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی. از جمله تلاش‌های هر سازمانی در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان ایجاد رضایت کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنان است؛ در واقع هر سازمانی در صدد بالا بردن بهره‌وری و کارایی کارکنان خود می‌باشد موضوع بهره‌وری بیشتر در سطوح سازمانی و رشته‌ها مطرح می‌شود و بیشترین ضوابط و شرایط مربوط به بهره‌وری را می‌توان در آنها مشاهده کرد. چه بسا برخی مشاغل و حتی برخی دستگاهها به دلیل انجام فعالیت‌های موازی و تکراری بودن وظایف سازمانی در یکدیگر ادغام شده و برخی از آنها حذف شده‌اند. بهره‌وری ملی که مهم‌ترین عنصر بهره‌وری است از ارتباط بین دولت، اقتصاد، جغرافیا، جمعیت و فرهنگ بدست می‌آید که عموماً به زبان ریاضیات ترجمه می‌شود. متغیری که در بهره‌وری اهمیت ویژه‌ای دارد و به طور مستمر مورد توجه دانشمندان و محققان قرار گرفته است، «تعهد سازمانی»^۱ می‌باشد که در دهه گذشته جایگاه مهمی در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است و آن عبارتست از حالتی که فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. واژه تعهد سازمانی همچنان که وایت^۲ تعریف کرده است، معین‌کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار مربوط به فردی است که در سازمان مشغول به کار است. این سه عرصه مهم رفتاری عبارتند از: اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌هایش، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به انجام سعی و تلاش برای سازمان و رای آنچه که در قراردادش با سازمان درج گردیده است (کنیلا^۳، ۱۹۹۴). ترجمه‌ی ایران نژاد پاریزی و سلیمانیان، ۱۳۸۳). هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر این که اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند. تعهد سازمانی نوعی ارتباط نگرشی- رفتاری به اهداف و رسالت‌های سازمان است. تعهد سازمانی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصی، سازمانی و محیطی است که بعضاً تحت کنترل مدیران قرار دارند. ایجاد تعهد سازمانی یک فرایند نظام مند است که تحول جنبه‌های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه رهبری (ارتباطات رهبر با اعضای سازمان) و ساختار سازمان را ایجاد می‌کند (ساروخانی، ۱۳۷۶) در این برهه از زمان، مزبیتی

^۱ Organizational commitment

^۲ White

^۳ kenila

که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یک دیگر دارند تنها در به کارگیری فن آوری جدید نیست، بلکه در بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است که ارتباط موثر، کلید آن است (مشبکی، ۱۳۸۹). در هر سازمان، چندین نوع هدف وجود دارد و برای تأمین هریک، باید کار به‌خصوصی انجام شود. تعیین و تأمین اهداف، مزایای قابل توجهی دارد، یکی از مزایای تعیین هدف، ارزش‌های اخلاقی در سازمان می‌باشد، ارزش‌های اخلاقی در سازمان؛ رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی، به‌صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده که در بیش‌تر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به‌صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است؛ مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (ریچارد آل، دف ۱۹۹۶؛ ترجمه پارسائیان، ۱۳۸۶).

هال^۱ (۱۳۶۱) می‌گوید: بهتر است این اصطلاح را کنار گذاشته و به‌جای آن از یک دسته مفاهیم دیگر استفاده کنیم که هرکدام از این مفاهیم به‌یک یا چند جنبه از تعهد مربوط می‌شوند به عنوان مثال اصطلاح "تعهد" در توصیف پدیده‌های گوناگونی از قبیل تمایل مسئولین اجتماعی در به‌کار انداختن توان خود، وفاداری آنها به سیستم‌های اجتماعی و یک التزام شخصی در مقابل اعمال رفتاری. وابستگی مؤثر به یک سازمان، صرف نظر از سودی که آن وابستگی برایش دارد، مورد استفاده قرار می‌گیرد (صادقی فر، ۱۳۸۶).

از طرفی مسائل اخلاقی در محیط کار به مثابه بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری مطرح است که موجب بهره‌وری می‌شود. هر نظام اخلاقی وسیله‌ای است که برای رساندن انسان‌ها به یک هدف یا مجموعه‌ای از اهداف زندگی پیشنهاد شده است. هر نظام اخلاقی، افعال، روابط، حالات و اشخاص خاصی را خوب یا بد، درست یا نادرست، فضیلت‌آمیز یا رذیلت‌آمیز تلقی می‌کند و ادعا می‌کند که هر کس بدین تلقی‌ها التزام عملی داشته باشد، به آن هدف یا اهداف نائل خواهد شد. از این رو، مطالعه هر نظام اخلاقی، ما را به اهدافی که آن نظام وسیله نیل به آنها را پیشنهاد می‌کند، رهنمون می‌کند؛ به عبارت دیگر، یک نظام اخلاقی می‌تواند هدف یا اهدافی را که شخص برای زندگی خود در نظر گرفته است، تصویب، تصحیح و اصلاح نماید. هر نظام اخلاقی ریا، اگر نه تصریحاً، لافلاً تلویحاً و به نحوی ضمنی و التزامی، از سویی، مانع از آن می‌شود که هدف ریا، کل زندگی قلمداد شوند و از سوی دیگر، بر آن است که کل زندگی در استحکام هدف یا اهدافی خاص واقع شوند (ملکیان، ۱۳۸۵). اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار اهمیت زیادی دارد، چرا که به عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکرد اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظم اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است و از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت، یکی از مباحث عمده رشته مدیریت است (الوانی، ۱۳۸۳). امروزه اخلاق مورد توجه پژوهشگران و سازمانها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. اخلاق یک ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و بعلاوه کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان و مدیران سازمانها و جوامع را برانگیخته تا برای حفظ ارتقای سطح آن کوشش نمایند. اخلاق می‌تواند به ارتقای سطح خوش بینی، اعتماد و همبستگی اجتماعی کمک کند یعنی بایستی رعایت کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتاری در سازمانها را یک عامل اصلی و مهم در حفظ و ارتقای مشروعیت تلقی نمود (رضائی منش، ۱۳۸۳). سازمانهای با اخلاق مانع رفتارهای ناسالم و مشوق استدلال و عملکردمعالی می‌شوند. دیگر اینکه فقط با فطرت پاک انسانی و اخلاق متعالی است که می‌توان به سطوح بالاتری از نوآوری، کار تیمی و فرایندهای بی‌بدیل دست یافت که نتیجه آن مزیت رقابتی پایدار است (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). اولیور وندل هولمز^۲ می‌نویسد: «هرگاه ذهن انسان با ایده جدیدی گسترش یابد، ذهن هرگز به شکل اصلی بر نمی‌گردد». این امر در مورد مدیریت و اخلاق نیز صادق است. هنگامی که مدیران دریابند اخلاق حسنه در بهبود رفتار آنها چه نقشی می‌تواند داشته باشد، برای همیشه متحول خواهند شد؛ و هرگاه اخلاق حسنه در سازمان جاری شود، همه ما به توانایی

^۱ Hall

^۲ Holmz

دیدن چیزهایی دست می یابیم که قبلا نمی توانستیم آنها را ببینیم. اگر در یک سازمان کارآمد، ارزش ها رشد می کند، فرهنگی به وجود می آید که در سایه آن فضایل اخلاقی پرورش می یابد و سازمان نیز سریع تر به اهداف خود نائل می شود و به عکس در یک سازمان ناکارآمد، اصول ضد ارزشی و ضد اخلاقی رشد می کند که هم بر اخلاق و رفتار کارکنان و هم بر بهره وری سازمان تأثیر منفی دارد. امروزه اخلاق مورد توجه پژوهشگران و سازمانها و دولت های گوناگون قرار گرفته است. اخلاق یک ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و بعثت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان و مدیران سازمانها و جوامع را برانگیخته تا برای حفظ ارتقای سطح آن کوشش نمایند اخلاق می تواند به ارتقای سطح خوش بینی، اعتماد و همبستگی اجتماعی کمک کند یعنی بایستی رعایت کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتاری در سازمانها را یک عامل اصلی و مهم در حفظ و ارتقای مشروعیت تلقی نمود یکی از عوامل موثر در رضایت شغلی کارکنان رفتار اخلاقی یا همان اخلاق سازمانی است که نه تنها باعث رضایت کارکنان می شود بلکه سبب خلاقیت و خود شکوفایی و بالا رفتن بهره وری در کارکنان می شود و در نهایت رضایت کارکنان منجر به رضایت مشتریان سازمان می شود. اینکه رضایت شغلی چگونه بدست می آید مسئله ای است که بسیاری افراد به آن می اندیشند. میزان درآمد، وجه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است. با توجه به مباحث مطرح شده می توان گفت که طبق آخرین یافته ها و کاوش ها، سازمانی کارآمد و دارای بهره وری بالایی می باشد که علاوه بر داشتن نیروی کار، سرمایه، تکنولوژی، مواد اولیه، بازار مناسب و مهارت مدیریتی، دارای اخلاق قوی سازمانی هم باشد که همگان سازمان را از آن خود بدانند و ارزش ها را پاس بدارند تا در سایه الفت و اتحاد به وجود آمده که همگی خود را عضو یک سازمان می بینند و ضمن ایجاد رضایت شغلی بسیاری از نیازهای آنها برآورده شود. با توجه به آنچه بیان گردید مسأله اصلی در این پژوهش تبیین رابطه اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی و بهره وری کارکنان پتروشیمی بوده است.

فرضیه های پژوهش

- بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ابعاد اخلاق سازمانی رابطه ی معناداری وجود دارد.
- بین ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

پژوهش های انجام شده در داخل کشور

نادی در سال (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان الگویابی معادله ی ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان های خصوصی شهر شیراز انجام دادند که یافته های نشان داد: بین جو اخلاقی با رضایت شغلی ($r = 0/325$) و تعهد سازمانی ($r = 0/334$)، رابطه ی مثبت و معنادار و با نیت ترک خدمت ($r = -0/114$)، رابطه ی منفی و معکوس وجود داشت. همچنین بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی ($r = 0/625$)، رابطه ی مثبت و با نیت ترک خدمت ($r = -0/359$)، رابطه ی منفی و بین تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت ($r = -0/292$)، نیز رابطه ی منفی و معکوس مشاهده شد. مدل معادله ی ساختاری، تأثیر مستقیم رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بر روی نیت ترک خدمت نشان داد. بهشتی فر (۱۳۸۹) در مقاله ای به " بررسی رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان " پرداختند و دریافتند بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. از طرفی بین مسئولیت پذیری، قاطعیت، رفتار عادلانه و امانت داری مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. محمودی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان رابطه ی اخلاق سازمانی کارکنان در بیمارستان های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی صورت گرفته است نتایج نشان داد که بین اخلاق سازمانی و بهره وری رابطه ی معناداری وجود دارد.

شجاعی در سال (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان انجام داد که رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی معنادار بود. در پژوهشی که توسط گل پرور در سال ۱۳۸۷ انجام گرفته شواهد حاصله حاکی از آن بود که عملکرد تحصیلی دانشجویان با اخلاق تحصیلی، پایبندی به قواعد و فریبکاری دارای رابطه معنادار است. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین کلیه متغیرهای پیش بین، فقط فریبکاری قادر به پیش بینی عملکرد تحصیلی دانشجویان است. دانشجویانی که برای دریافت نمره قبولی به رفتارهای فریبکارانه تکیه می کنند، در مجموع از عملکرد و نتیجه تحصیلی ضعیف تری نسبت به دیگر دانشجویان برخوردار بودند.

خاوری (۱۳۸۶) پایان نامه‌ای با موضوع "تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان" تدوین نموده است نتایج این پژوهش بیانگر آن است که اخلاق کار پیشقدم بودن و قابل اعتماد بودن بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. عطاریان (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان "رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت استان قم" نشان داده است که رابطه معنی داری و مثبتی بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. مروی (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان "رابطه اخلاق سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز" پرداخته و دریافت کرده که متغیر اخلاق سازمانی و ابعاد آن بر متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم و معناداری داشته است و نتایج بیانگر آنست که بجز متغیر نوع شغل و جنس که بر اخلاق سازمانی اثر داشته اند سایر ویژگی های جمعیت شناختی بر متغیر کیفیت زندگی کاری و اخلاق سازمانی تأثیر نداشته اند. معبد فرد (۱۳۸۵) در مقاله‌ای با عنوان "اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی" اظهار کرده است که میزان اخلاق کار در سازمانهای دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت بخشی قرار دارد و اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی مهمتر از همه با سطح تحصیلات کارکنان رابطه معکوس دارد.

پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

یتی جان و چارلز^۱ (۲۰۰۸) در پژوهش یک موسسه بازرگانی بر روی "توالی درک فروشنده از اصول اخلاق کار و اصول اخلاق کار فرماییشان و رفتارهایشان بعنوان مصرف کننده و روابط موجود میان مشاهدات و رضایت شغلی فروشنده‌ها" انجام گرفت نتایج نشان داد که یک رابطه مثبت بین درک فروشنندگان از اخلاق و اصول اخلاق کار فرماییشان از برخوردهای مصرف کننده و رضایت شغلی فروشنده وجود دارد.

اکپرا و وین^۲ (۲۰۰۸) پژوهشی در رابطه با "تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه" صورت گرفت و نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

کانمی و ویراکول^۳ (۲۰۰۷) در مقاله خود با عنوان "اخلاق، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای سازمان در مورد مدیریت منابع انسانی و مدیریت به ارزیابی در تجارت تایوان" به اجماع بین نهادینه کردن اخلاق و کیفیت زندگی کاری و پیامدهای سازمان رسیدگی کرده‌اند. یافته‌ها بیانگر آن است که ارتباط مستقیم بین اخلاق و کیفیت زندگی کاری و پیامد ارتباط شغلی آن است؛ و نهادینه کردن اخلاق تأثیر عمیقی بر کیفیت زندگی کاری و ارتباط شغلی داشته است. هر چند اخلاق رابطه‌ای با مدیریت بازاریابی نداشته اما بر مدیریت منابع انسانی موثر بوده است نتایج نشان می دهد که هر چه افراد مسن تر بوده‌اند کیفیت زندگی کاری در آنها بالاتر بوده و به لحاظ جنسی نیز مردان از کیفیت زندگی بیشتری برخوردار بوده‌اند و تحصیلات در این پژوهش تأثیر گذار نبوده است.

¹ -Beti John & Charls

² -Ekpera & Vien

³ -Kanemi & Virakul

کریل^۱ (۲۰۰۶) در مقاله خود با عنوان "ارتباط اخلاق و عدالت در کیفیت زندگی کاری" بیان کرده است که برای انسان مدرن کار قسمت معنی داری از زندگی روزانه است و کارکنان مقدار زیادی از انرژی، فیزیولوژی را در ارتباط کاری معنی دار و با ارزش فیزیکی در رابطه همکاران ارائه می‌دهند. کار شرایطی را برای ارتباط در جمعیت دنیا باقی می‌گذارد. این مطالعه گام-های برجسته پژوهشگر را در روانشناسی تکاملی شرح داده است اخلاق شخصی قسمت مهمی از کار است که تأثیر روانشناسی را در کارگران جهت می‌دهد. در این پژوهش بیان می‌شود که تئوری‌های اجتماعی و ارزیابی دقیق از تئوری‌های روانشناسی نشان دهنده همکاری محکم عدالت، اعتماد خودشکوفایی و دموکراسی می‌باشد که عناصر حیاتی برای موفقیت کوشش‌های بشر بوده‌اند؛ و الزامات اخلاقی غالباً باید مورد حمایت واقع شوند همچنین عنوان شده است که درگیر شدن اخلاق شخصی و اخلاق کار و عدالت یک ویژگی و خصیصه انسانی است و جهت ارتقاء و دست یابی از کیفیت زندگی کاری به کار برده می‌شود همچنین سطح کیفیت زندگی کاری کارگران استرالیا پایین گزارش شده است.

اولکام ستین^۲ (۱۳۸۵) پژوهشی با عنوان رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارمندان مراکز توانبخشی استانبول انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد بین سطح رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان بر حسب جنس و وضعیت تاهل تفاوت معنی دار وجود دارد (به نقل از حیدری چروده، ۱۳۸۷).

اسچیکر^۳ (۲۰۰۱) پژوهشی در بین نمایندگان فروش صورت گرفت "رابطه بین جو اخلاقی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل" مورد بررسی قرار گرفت و مطالعه نشان داد که ایجاد جو اخلاقی بوسیله قوانین و خط مشی اخلاقی باعث رضایت شغلی تعهد سازمانی بیشتر در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود.

یوسف^۴ (۲۰۰۱) در مقاله "رابطه بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی" که در امارات متحده عربی بررسی شده است به این نتیجه دست یافته که اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی موثر است. یافته‌ها بیانگر آن است که فرهنگ ملی نقش تعدیل کننده ای در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی ندارد و متغیرهای سن، تحصیلات و سابقه کار، رابطه معنی داری با اخلاق کار اسلامی داشته‌اند.

"رابطه بین اخلاق کار نگرشهای شغلی و تمایل به ترک شغل را در بین کارکنان سازمانهای خدماتی" توسط ساکز و همکارانش^۵ (۱۹۹۶) مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که اعتقاد قویتر به اخلاق کار بطور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمان رابطه دارد و بطور غیر مستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش پژوهش همبستگی استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه، شامل تمامی کارکنان دانشگاه آزاد شهرکرد در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۱۵۰ بوده است. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۰۵ نفر تعیین گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد انتخاب قرار گرفتند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه اخلاق سازمانی:

این پرسش نامه توسط ویکتور و کالن^۶ (۱۹۹۸) تدوین گردیده است پرسشنامه اخلاق سازمانی متشکل از ۴ بعد می باشد که با استفاده از ۲۲ گویه این ابعاد سنجیده شده است و در این راستا سئوالات ۱-۳ مربوط به بعد خیر اندیشی (منافع کارکنان) می‌باشد. سئوالات ۴-۶ مربوط به بعد استقلال و سئوالات شماره ۷-۱۲ مربوط به خودمداری می باشد که در این مورد سئوالات

^۱ - Krill

^۲ Aylkam Styn

^۳ - Schiker

^۴ - Yosef

^۵ - Sakz et al

^۶ . Victor & Kallen

۷-۹ مربوط به مولفه اثر بخشی و سئوال‌ات ۱۲-۱۰ مربوط به مولفه سود سازمان از بعد خود مداری می باشد و سئوال‌ات ۲۲-۱۳ نیز مربوط به بعد عدالت می باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت بوده و دارای ۵ طیف می باشد که از ۱: مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم تشکیل می شود که برای هر سئوال به کمترین اخلاق سازمانی نمره ۱ و بیشترین اخلاق سازمانی نمره ۵ تعلق گرفته بدست آمده است.

جدول ۱: پرسشنامه اخلاق سازمانی

متغیر	مولفه	گویه	آلفای کرونباخ
اخلاق سازمانی	خیر اندیشی	۱-۲-۳	۰/۷۸
	استقلال	۴-۵-۶	۰/۷۸
	خودخود مداری	۷-۸-۹	۰/۸۲
		سود سازمان	۱۰-۱۱-۱۲
	عدالت	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲	۰/۸۱

پرسشنامه تعهد سازمانی:

مقیاس تعهد سازمانی توسط ماودی، استیرز و پورتر در سال ۱۹۷۴ ساخته شده که در پژوهشی تحت عنوان بهره وری نیروی انسانی، بر اساس رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت کاری توسط مرتضوی (۱۳۷۲) به فارسی ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر از ترجمه همان مقیاس استفاده گردیده است. مقیاس تعهد سازمانی شامل ۱۵ سؤال است و با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت که از حالت کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ادامه دارد. همه سئوال‌ات به جز سئوال‌های ۷، ۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۵ مطابق مقیاس نمره گذاری می شود و سئوال‌های ذکر گردیده معکوس نمره گذاری می شود (به نقل از کشاورز، ۱۳۸۷).

پرسش نامه ذکر شده در دهه اخیر در حد بسیار وسیعی در مطالعات سازمانی در داخل و خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته است. در مطالعات مقدماتی پژوهشگر ضریب پایایی ۰/۹۰ را برای آن گزارش نموده که نشان دهنده پایایی بالای آن می باشد و برای آن روایی ۰/۷۰ گزارش شده است. ضریب پایایی پرسش نامه در سال ۱۹۷۹ توسط ماودی و همکارانش برای نمونه دفتری ۰/۸۹ و برای نمونه متخصص ۰/۹۱ و در پژوهش‌های دیگر ۰/۹۰ گزارش شده است (حسنی، ۱۳۷۲).

همچنین حافظی (۱۳۷۶) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین جهت گیری ارزشی و تعهد سازمانی مدیران در دبیرستان‌های شهر شیراز با استفاده از روش بازآزمایی به ضریب همبستگی ۰/۹۰ رسیده است و یوسفیان (۱۳۷۹) با استفاده از ۲۹۴ از دبیران زن و مرد چهار ناحیه شیراز ضریب آلفای ۰/۹۲ را به دست آورده است (به نقل از کشاورز، ۱۳۸۷).

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. آمار توصیفی شامل انحراف استاندارد و میانگین و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی و رگرسیون می باشد، ضمناً جهت تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

تحلیل داده ها

فرضیه اول: بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی با بهره وری

بهره وری		ضریب همبستگی	P<
اخلاق سازمانی		۰/۵۲	۰/۰۰۰۱
تعهد سازمانی		۰/۵۶	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که سطوح معناداری، معنادار شده است ($P < 0/01$) بنابراین ضرایب همبستگی این متغیرها معنادار شده و لذا بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

فرضیه های دوم: بین ابعاد اخلاق سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد اخلاق سازمانی با بهره وری

بهره وری		ضریب همبستگی	سطح معناداری
ابعاد اخلاق سازمانی	خیراندیشی	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱
	استقلال	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱
	خودمداری	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱
	عدالت	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که سطوح معناداری مولفه های اخلاق سازمانی معنادار شده است ($P < 0/01$) بنابراین ضرایب همبستگی این متغیرها معنادار شده و لذا بین این ابعاد رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۴ ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی با بهره وری

بهره وری		ضریب همبستگی	سطح معناداری
ابعاد تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۰/۵۳	۰/۰۰۰۱
	تعهد مستمر	۰/۶۹	۰/۰۰۰۱
	تعهد هنجاری	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که تمامی سطوح معناداری، معنادار شده است ($P < 0/01$) بنابراین ضرایب همبستگی این متغیرها معنادار شده و لذا بین ابعاد تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

اخلاق یک اصل عمومی و فراگیر است که همه جنبه های زندگی انسانها را در برمی گیرد اخلاقی شدن سازمانها به افزایش کارایی و اثربخشی منجر می شود که این دو خود پایه های اساسی بهره وری هستند. از طرفی دیگر عدالت قرار دادن هر امری در موضع و جایگاه واقعی آن و اهمیت مقررات و رویه های سازمانی و به طور کلی پایبندی به اصول اخلاقی می باشد مسائل اخلاقی در محیط کار به مثابه بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری مطرح است. هر نظام اخلاقی وسیله ای است که برای رساندن انسان ها به یک هدف یا مجموعه ای از اهداف زندگی پیشنهاد شده است. هر نظام اخلاقی، افعال، روابط، حالات و با اشخاص خاصی را خوب یا بد، درست یا نادرست، فضیلت آمیز یا رذیلت آمیز تلقی می کند و ادعا می کند که هر کس بدین تلقی ها التزام عملی داشته باشد، به آن هدف یا اهداف نائل خواهد شد. از این رو، مطالعه هر نظام اخلاقی، ما را به اهدافی که آن نظام وسیله نیل به آنها را پیشنهاد می کند، رهنمون می شود؛ به عبارت دیگر، یک نظام اخلاقی می تواند هدف یا اهدافی را که شخص برای زندگی خود در نظر گرفته است، تصویب، تصحیح و اصلاح نماید. هر نظام اخلاقی ریا، اگر نه تصریحاً، لاقلاً تلویحاً و به نحوی ضمنی و التزامی، از سویی، مانع از آن می شود که هدف ریا، کل زندگی قلمداد شوند و از سوی دیگر، بر آن است که کل زندگی در استحکام هدف یا اهدافی خاص واقع شوند اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. اخلاق سازمانی مجموعه ای از استانداردهایی است که به ارزش های مشترک (درست یا نادرست) مبتنی شده است که رفتار کارکنان را در سازمان هدایت می کند به طور کلی پایبندی به اصول اخلاقی باعث افزایش بهره وری می شود. سازمانهای با اخلاق مانع رفتارهای ناسالم و مشوق استدلال و عملکرد متعالی می شوند. دیگر اینکه فقط با فطرت پاک انسانی و اخلاق متعالی است که می توان به سطوح بالاتری از نوآوری، کار تیمی و فرایندهای بی بدیل دست یافت که نتیجه آن مزیت رقابتی پایدار است تعهد سازمانی اثرهای بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد. هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده ی بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام سازمان وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند؛ بنابراین همواره در این سازمان سعی بر آن بوده که طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش های متعدد اعضا و کارمندان داشته باشند، زیرا نگرش های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم هستند، در ارتباط است.

منابع و ماخذ

۱. الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). اخلاقیات و مدیریت. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۲-۴۱.
۲. بهشتی فر، ملیکه؛ نکویی مقدم، محمود. (۱۳۸۹). بررسی رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال پنجم، شماره ۱ و ۲.
۳. خاوری، سید مهدی. (۱۳۸۶). تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کار شرکت پخش فراورده های نفتی ایران و منطقه. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۴. رضایی منش، بهروز. (۱۳۸۳). بررسی زیر ساخت های اخلاقی در بخش عمومی ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده حسابداری و مدیریت.
۵. رضایی هرنندی، حسن. (۱۳۹۰). رابطه بین رضایت شغلی و بهره وری متصدیان امور بانکی بانک ملی. پایان نامه ارشد دانشگاه اصفهان.

۶. ریچارد ال، دف؛ (۱۳۸۶). تئوری و طراحی سازمان (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نهم، جلد ۱. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ندارد)
۷. شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۱). نظریه های راهنمایی، مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران.
۸. ساروخانی، باقر. (۱۳۷۶). جامعه شناسی ارتباطات. تهران: انتشارات اطلاعات. انتشارات رشد.
۹. صادقی فر، جعفر. (۱۳۸۶). ارزش فردی و تعهد سازمانی، شیراز: نوید شیراز، چاپ اول.
۱۰. عطاریان (۱۳۸۶). رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت استان قم. پایان نامه ارشد.
۱۱. کنیلا، دنیس. (۱۳۸۳). توانمندسازی منابع انسانی (مترجمان، مهدی ایران نژاد پاریزی، معصومعلی سلیمانیان). تهران: نشر مدیران. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ندارد)
۱۲. معبد فر، سعید. (۱۳۸۵). اخلاص کار و عوامل موجود بر آن در کارکنان ادارات دولتی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳.
۱۳. ملکیان، مصطفی. (۱۳۸۵). مهرماندگار. (مقالاتی در اخلاق شناسی). تهران: نگاه معاصر.
۱۴. مشبکی، اصغر. (۱۳۸۹). تعهد، وجدان کاری و تحول اداری، فرهنگ و تعاون، شماره ۱۲، ص ۸-۱۳.
۱۵. مجیدی، عبدالله. (۱۳۷۷). بررسی تاثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۶. محمودی، علی. (۱۳۸۸). رابطه ی اخلاق سازمانی کارکنان در بیمارستان های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی.
۱۷. نادى، محمد علی. (۱۳۸۹). الگویابی معادله‌ی ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز، پژوهش در برنامه ریزی درسی، زمستان ۱۳۹۰، شماره ۳۱.

18. Keriell, p.j. (2006). The relationship of morality, ethics and justiuics to quality of worklife, Australia, southem Cross Umversity, NSW.
19. Koonmee, k & vitakul, b. (2007). Ethics, Quality of work life, and Employee job-related outcomes: A survey of HR and Markething managers in Thai business, San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California, USA.
20. Pettijohn, M., Charles, B. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their WInfluence on job satisfaction and turnover Intention. Journal of Business Ethics, Apr 2008.
21. Schwepker Jr, C.H. (2001). Ethical climates relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. Journal of Business Research..
22. Yousef, d, (2001). Islamic work ethic: a moderator between organizational
23. Commitment and job satisfaction in a cross –cultural contexl, Presonnel Review, Vol. 30 No.

Exploring the Relationship between Organizational Ethics and Organizational Commitment of the Employees of Shahrekord Islamic Azad University

Ferdous Montazerolzohour¹, Ma'soumeh Naderi Farasani²

1. *A faculty member of Islamic Azad University, Shahrekord Branch*

2. *M.A student of educational administration, Islamic Azad University, Shahrekord Branch*

Abstract

This study aims to explore and account for the relationship between organizational ethics and organizational commitment of employees. The correlation research method has been used in this study. The study population consists of all of the employees of the Islamic Azad University of Shahrekord. The sample size was determined as 105 employees using the simple sampling method based on Morgan Table. The data collection tools used in this study include Victor and Cullen's Ethical Climate Questionnaire and Steers and Porter's Organizational Commitment Questionnaire. Descriptive and inferential statistics were used for data analysis. Descriptive statistics includes standard deviations and mean, and inferential statistics includes correlation coefficient and regression. Analysis of the data showed that there is a significant relationship between organizational ethics and organizational commitment, and there is a significant relationship between the dimensions of organizational commitment. The dimensions of organizational ethics as well as the organizational commitment dimensions can significantly predict organizational ethics.

Keywords: organizational ethics, organizational commitment, employees.
