

بررسی نقش توسعه منابع انسانی بر بهبود اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی در
سازمان جهاد دانشگاهی تهران

معصومه جعفری^۱

فرحناز غلمانی^۲

چکیده

در این پژوهش به بررسی تاثیر توسعه منابع انسانی بر بهبود اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی در سازمان جهاد دانشگاهی تهران پرداخته شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی تهران می‌باشند که تعداد آن‌ها برابر ۲۷۰ نفر می‌باشد. روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۱۵۹ است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد توسعه منابع انسانی شامل ۲۰ سوالی، اعتماد آفرینی ۱۶ سوالی و رفتار اخلاقی ۴۰ سوالی استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب توسعه‌ی منابع انسانی ۰/۸۴، اعتماد ۰/۷۷، رفتار اخلاقی ۰/۸۹ می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و با آزمون‌های رگرسیون تک متغیره و چند متغیره انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که ابعاد لنگرهای مسیر شغلی شامل (شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال و خود مختاری، از خود گذشتگی و ایثار، چالش‌های محض و سبک زندگی) و ابعاد سکون‌زدگی شغلی شامل (سکون‌زدگی ساختاری و سکون‌زدگی محتوایی) بر عملکرد کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی تهران تاثیر معنی‌داری دارد.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، بهبود اخلاق سازمانی، اعتماد سازمانی، سازمان جهاد دانشگاهی تهران

^۱ استاد راهنما

^۲ f.ghelmani@gmail.com

مقدمه

مهم ترین رکن هر سازمان را نیروی انسانی تشکیل می دهد که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به مزیت رقابتی سازمان ها قلمداد می شود. بنابراین بهبود بهره وری نیروی انسانی باید یکی از اهداف مهم هر سازمان و یا نهاد تلقی شده و برای آن برنامه ریزی دقیق و صحیحی را تدارک دید. از جمله عواملی که بر بهره وری نیروی انسانی مؤثر است، آموزش می باشد. آموزش تجربه ای است مبتنی بر یادگیری که به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می گیرد تا او بتواند توانایی خود را برای انجام دادن کارها بهبود بخشد (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸: ۵۴).

رفتار در سازمان ها به طور ساده، تابعی از انتظارات رسمی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست، بلکه نتیجه روابط پویای این عناصر است شرکت کنندگان در یک سازمان مجموعه ای از صفات منحصر به فرد، احساسات ارزش ها، نیازها و انگیزه ها را با خود به محل کار می آورند، نوع رابطه ای که انسان های داخل یک سازمان دارند، ویژگی ها و جو آن سازمان را به وجود می آورد. امروزه بحث اخلاقیات در کار توجه زیادی را به خود جلب نموده است و محققان و نویسندگان زیادی بحث اخلاق سازمانی و اصول اخلاقی را به عنوان ابزار ارتقای محیط اخلاقی در سازمان ها ضروری دانسته اند. اخلاق سازمانی به عنوان یک مفهوم علمی در غرب از نیمه دوم قرن بیستم ظهور کرده است و در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب کرده که از آن به عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان های مختلف در سطح جهان یاد می شود (یار احمدی، ۱۳۹۱: ۴۷).

این عقیده که اعتماد در محیط های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای است که می تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلند مدت باشد، به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان ها دارد؛ برعکس، هزینه های بی-اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می تواند سنگین باشد (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۴: ۵۵). در این فصل ابتدا به بیان مسأله اساسی تحقیق پرداخته شده و اهمیت و ضرورت انجام تحقیق تشریح می شود. سپس در ادامه با در نظر گرفتن یک نظم سیستماتیک، اهداف، سوالات و فرضیه های تحقیق که کاملاً در راستای هم می باشند، ارائه می گردد. هر یک از اصطلاحات مطرح شده در اهداف و سوالات پژوهش به صورت مفهومی و عملیاتی تعریف می شود و سپس متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی نشان داده می شود.

بیان مسأله

این عقیده که اعتماد در محیط های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای است که می تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلند مدت باشد، به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان ها دارد؛ برعکس، هزینه های بی اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می تواند سنگین باشد (پوستیت و لامسا، ۲۰۰۸: ۳۲۸).

در حقیقت اعتماد، باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می دهند که ما از آن ها انتظار داریم، بدون این که آن ها تحت نظارت باشند (لویس^۱، ۲۰۰۷: ۷۶) به طور خلاصه، اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. هرچه گروه الف، اعتقاد بیشتری داشته باشد که گروه ب در روابط به تعهداتش عمل می کند (که این امر نشان دهنده حسن نیت و صلاحیت گروه ب است)، گروه الف به گروه ب، اعتماد بیشتری خواهد کرد (لی^۳، ۲۰۰۴: ۶۳۲).

بسیاری از محققان معتقدند اعتماد به طور کلی اطمینان و خوش بینی نسبت به وقوع حوادث، یا اطمینان داشتن به دیگران بدون وجود دلایل اجباری است (اسمیت و بیرنی^۴، ۲۰۰۵: ۴۷۳).

اخلاق سازمانی به عنوان تنظیم کننده روابط میان کارکنان و سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. در مدیریت این سازوکار اهمیت زیادی دارد چرا که به عنوان یک نظام درونی بدون آن که نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکرد اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم گیری ها و انتخاب و برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است و از این رو بحث اخلاقیات در مدیریت یکی از مباحث عمده رشته مدیریت است (الوانی، ۱۳۸۳: ۲۳).

هر نظام اخلاقی وسیله ای است که برای رساندن انسان ها به یک هدف یا مجموعه ای از اهداف زندگی پیشنهاد شده است و هر نظام اخلاقی، افعال، روابط، حالات و یا اشخاص خاصی را خوب یا بد، درست یا نادرست، تلقی می کند و ادعا می کند که هرکس به این تلقی ها التزام عملی داشته باشد

1. Pucetaite & Lamsa
2. Lewis
3. Lee
4. Smith & Birney

به آن هدف یا اهداف نایل خواهد شد. یک نظام اخلاقی می تواند هدف یا اهدافی را که شخص برای زندگی خود در نظر گرفته است تصویب، تصحیح و اصلاح نماید (ملکیان، ۱۳۸۵: ۷۴). در دنیای امروز سازمان ها مهم ترین نقش را در توسعه و بالندگی کشورها دارند پس از سالیان دراز تجربه دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیشتاز باشد در عرصه رقابت از دیگران عقب نماند، باید از نیروی متخصص، خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد امروز آنچه سازمان ها برای پیشی گرفتن از سایر رقبای دارند نه فناوری های نو بلکه در بالا بردن اعتماد و اخلاق سازمانی نهفته است شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده که ماشین ها و ربات ها جای انسان ها را در سازمان ها پر می کنند نقش انسان در سازمان کم رنگ خواهد شد اما این طور نخواهد بود و با ماشینی شدن کارها نوع فعالیت های انسانی در سازمان تغییر شکل می دهد، اما نقش به یقین تعیین کننده انسان ها به عنوان حاکم سازمانی همچنان برقرار خواهد بود (مورهد و گریفین، ۲۰۰۵: ۴۷).

عوامل زیادی بر اعتماد و اخلاق سازمانی تاثیر گذار است که توسعه منابع انسانی می تواند یکی از این عوامل باشد. امروزه در سازمان ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته می شود و مدیران به خوبی دریافته اند. که مهم ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آن ها و حتی وظایف فرآینقی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها می باشد (مجیدی، ۱۳۸۶: ۱۱).

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان ها یا در ارتباط با سازمان ها سپری می شود. هر سازمان دارای کارکردی است که، هر یک به نیاز خاصی در جامعه پاسخ می دهند. استفاده بهینه از منابع موجود، (به خصوص نیروی انسانی) در یک سازمان، وجه اشتراک دیدگاه کلیه صاحب نظران علم مدیریت میباشد. آن ها بقای دائمی یک مؤسسه و سازمان را منوط به بهره برداری مناسب از این منابع می دانند (نوروزی، ۱۳۸۸: ۲۵). مهم ترین رکن هر سازمانی را نیروی انسانی تشکیل می دهد که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است. که قادر به

ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند(تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸: ۵۱).

از مهم‌ترین سازمان‌هایی که در زمینه ارائه خدمات فعالیت نموده و نقش و اهمیت آن‌ها در جامعه و توسعه کشور بر هیچ‌کس پوشیده نیست، دانشگاه‌ها هستند و به نظر می‌رسد کشف رابطه بین دو مفهوم توسعه منابع انسانی و بهبود اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی می‌تواند در ارتقا و بهبود سطح خدمات ارائه شده از جانب سازمان جهاد دانشگاهی از یک سو و کسب رضایت‌مندی بیشتر ارباب رجوع و خود کارکنان از سوی دیگر تأثیرگذار باشد. کارکنان در سازمان‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کنند چون نیروی انسانی با قابلیت‌های اخلاقی و اعتماد سازمانی تنها یک استراتژی انتخابی یا اختیاری نیست، بلکه نیروی انسانی با قابلیت‌های بهتر دقیقاً وجه تمایز بین سازمان‌های موفق و سازمان‌های ناکارا است. متأسفانه معضلی که امروزه سازمان‌ها به خصوص جهاد دانشگاهی با آن مواجه است، اهمیت ندادن به سیستم توسعه منابع انسانی، اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی به صورت جدی است. امروزه با توسعه فناوری‌ها و پیشرفت جامعه، نیاز به کارکنانی با اخلاق و اعتماد سازمانی بهتر و بیش از پیش در جهاد دانشگاهی احساس می‌شود؛ که در این تحقیق بر آنیم راه‌حلی را جهت حل این معضل ارائه داده و نقش توسعه انسانی را در بالا بردن نقش توسعه منابع انسانی بر بهبود اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان بسنجیم. هدف محقق از این تحقیق استفاده کارکنان از نتایج این تحقیق در سازمان جهاد دانشگاهی تهران و سازمان‌ها برای بهبود وضعیت سازمانی برای پیشبرد اهداف سازمان است. هدف نهایی پژوهش حاضر دستیابی به پاسخ این سوال است که توسعه منابع انسانی بر بهبود اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی در سازمان جهاد دانشگاهی تهران چه تأثیری دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

انسان مهم ترین سرمایه سازمان است. اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم آنچه باقی می ماند عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهد داشت. انسان به اشیاء روح دمیده و از آن ها برای ارتقا، بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می کند. انسان بزرگ ترین و با ارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود، در حالی که سودآوری سازمان با انسان است و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند. بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود، زیرا سال ها وقت و سرمایه گزاف صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص، فهیم و متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان از سازمان به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آن ها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. نیروی انسانی، امروزه به عنوان یک سرمایه مطرح می شود که قدرت بازتولید دارد. در حقیقت کیفیت یا قدرت مولد کار انسانی، در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می شود. عمده ترین منبع استراتژیک هر سازمان و یا هر جامعه، منابع انسانی آن است. جوامعی در بلندمدت قرین موفقیت خواهند شد که بتوانند منابع انسانی خود را به طور صحیح و اصولی توسعه و پرورش دهند و همراه تقویت دانش و معرفت و مهارت های فنی لازم، افرادی پرکار و معتقد و مؤمن بسازد (میر سپاسی، ۱۳۷۸).

توسعه منابع انسانی یکی از شاخص های مهم رشد در هر سازمان است. در این راستا بررسی و اندازه گیری اثربخشی کارکنان در سطوح مختلف می تواند علاوه بر بیان عملکرد سازمان در این زمینه، بیانگر ظرفیت و پتانسیل کارکنان بخش های مختلف باشد. گفتنی است که عنصر اساسی در ایجاد و بهبود اثربخشی، نیروی انسانی است؛ نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت تصمیم می گیرد و هدایتگر هرگونه تلاش برای بهبود اثربخشی است، به این دلیل که نیروی انسانی سازمان ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می شود. منابع انسانی عامل مهمی در هر سازمانی به حساب می آید، که می تواند سازمان را در رسیدن به اهداف تعیین شده یاری کند، این عامل هم چنین بر متغیر های بسیاری در سازمان

تاثیرگذار است که ما در این پژوهش اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی را انتخاب کرده ایم تا ببینیم نقش توسعه منابع انسانی در بهبود اخلاق و اعتماد سازمانی تا چه اندازه است (نوروزی، ۱۳۸۸: ۲۲). این موضوع در سازمان های مالی به ویژه بانک ها به دلیل فعالیت در فضای رقابتی شدیدتر در مقایسه با سایر سازمان ها، تنوع و گستردگی فعالیت که خود مستلزم تخصص و قابلیت های متنوعی است، لزوم برقراری استراتژی مدون و سیستم منابع انسانی رسمی، گستردگی فعالیت، تعدد و تنوع نیروی کار در آن ها و به نوبه آن اهمیت یافتن بیشتر مسایل مدیریت منابع انسانی، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. با توجه به موارد فوق شناسایی نقش توسعه منابع انسانی در بهبود قابلیت های استراتژیک کارکنان ضروری به نظر می رسد.

روش تحقیق

هدف از انتخاب روش پژوهش آن است که پژوهشگر مشخص نماید که آغاز چه شیوه ای در راه هر چه سریع تر و دقیق تر رسیدن آن ها را به پاسخ مورد نظر کمک می کند. تحقیق علمی براساس هدف به سه دسته تقسیم می شود: تحقیق بنیادی، کاربردی، تحقیق و توسعه. هدف، توسعه دانش و کاربرد در یک زمینه خاص است به عبارت دیگر تحقیق کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می شود. با توجه به توضیحات فوق می توان گفت که هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد و هدف آن بررسی نقش توسعه منابع انسانی بر بهبود اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی در سازمان جهاد دانشگاهی تهران است. لذا از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی است.

الف) روش پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می باشد.

ب) جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی تهران می باشند که تعداد آن ها برابر ۲۷۰ نفر می باشد.

ج) حجم نمونه و روش نمونه گیری: روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی ساده بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۱۵۹ بدست آمده است.

د) ابزار های اندازه گیری و جمع آوری داده ها: روش گردآوری اطلاعات میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام شد.

ابعاد و شاخصهای متغیر توسعه منابع انسانی

شاخص	ابعاد	متغیر
<p>تا چه اندازه وظایف محوله در این شغل با توانایی و گرایش شما سازگار است؟</p> <p>تا چه اندازه در تجزیه و تحلیل مسایل اداری دارای مهارت و تخصص می باشید؟</p> <p>تا چه اندازه پستی که در آن انجام وظیفه می نمایید شرایط احراز شغل رعایت شده است؟</p> <p>تا چه اندازه به راه حل های موجود قانع هستید و به فکر راه حل های جدید نیستید؟</p> <p>تجربه آموزی تا چه اندازه می تواند از دوباره کاری و اتلاف وقت جلوگیری کند؟</p>	<p>حفظ فرهنگ سازمانی</p>	
<p>شما تا چه اندازه بر امور اداری و اجرایی تسلط دارید؟</p> <p>تا چه اندازه حرف هایی را که می خواهید بزنید سبک و سنگین می کنید و بعد نظرتان را اعلام می کنید؟</p> <p>تا چه اندازه بعد از شنیدن حرف های طرف مقابل نتیجه گیری می کنید؟</p> <p>تا چه حد شما می توانید با اعضای دیگر سازمان ارتباط برقرار کرده و اطلاعات را مبادله کنید؟</p> <p>تا چه اندازه انتظارات شما نسبت به شغل منطقی است؟</p>	<p>یکپارچگی و هم آهنگی کارکنان و فرآیندها</p>	<p>توسعه منابع انسانی</p>
<p>تا چه میزان شغلتان محرک و مشوق شما در زندگی است؟</p> <p>تا چه میزان نسبت به پست سازمانی خود علاقه مند بوده و موجبات رضایت شغلی شما رافراهم می کند؟</p> <p>تا چه اندازه مدیران در انجام کارها برنامه ریزی رارعايت می کنند؟</p> <p>تا چه اندازه مدیران در برقراری ارتباط با کارکنان موفق هستند؟</p> <p>تا چه اندازه از سیستم آموزشی مناسب برای کارکنان استفاده می شود؟</p>	<p>کمک به تحقق اهداف سازمان</p>	

<p>تا چه اندازه پرداخت دستمزد متناسب با سطح تخصص و مهارت کارکنان است؟</p> <p>تا چه اندازه از ارتقا و پیشرفت شغلی خود راضی هستید؟</p> <p>تا چه اندازه روابط صمیمانه در محیط کاری شما برقرار است؟</p> <p>تا چه اندازه در محیط کاری خود احساس امنیت می کنید؟</p> <p>تا چه اندازه از شرایط محیط کاری خود راضی هستید؟</p>	<p>سازگاری و دریافت اطلاعات از محیط</p>	
--	---	--

اعتماد: برای سنجش متغیر اعتماد آفرینی، از پرسشنامه استاندارد شامل ۱۶ سوالی که از طیف لیکرت تشکیل شده است استفاده شد و از چهار بعد (درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی) تشکیل شده است (شفیعی، ۱۳۹۰).



ابعاد و شاخصهای متغیر اعتماد

متغیر	ابعاد	شاخص
اعتماد	درستی و صداقت	۱. سازمان با تمام کارکنان منصفانه و به حق رفتار می کند. ۲. هر وقت سازمان تصمیم مهمی می گیرد کارکنان می دانند که همه آنان مدنظر قرار گرفته اند. ۳. رفتار سازمان را قواعد و اصول هدایت می کنند.
	قابلیت اتکا	۱. سازمان قابل اتکاست و به وعده های خود پایبند است. ۲. سازمان در تصمیمات مهم از نظر کارکنان بهره می برد. ۳. سازمان به وعده های خود درباره کارکنان عمل می کند.
	شایستگی	۱. این سازمان توانایی انجام آنچه که می گوید را دارد. ۲. افراد به مهارت های سازمان اطمینان دارند. ۳. سازمان در بازار مربوط به خود توانمند است.
	تعهد سازمانی	۱. رابطه میان افراد و سازمان یک رابطه با دوام می باشد. ۲. افراد همکاری با سازمان را نسبت به دیگر سازمان ها ترجیح می دهند و برای آن ارزش بیشتری قایل اند. ۳. افراد نسبت به سازمان احساس تعلق می کنند.

رفتار اخلاقی: پرسشنامه اخلاق سازمانی توسط هونت و همکاران^۱ (۲۰۰۵) ساخته شده است که از ۴۰ سوال تشکیل شده است و به منظور سنجش اخلاق در سازمان به کار می رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت می باشد (به نقل از مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲).

1. Hunt et al

ابعاد و شاخصهای متغیر رفتار اخلاق

متغیر	مولفه ها	شاخص ها
اخلاق	عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش ها و باورها	زمانی که من برای انجام کاری موافقت می کنم، آن را تا آخر دنبال می کنم.
		دوستان و همکلاسی هایم (همکارانم) من را به خوش قولی می شناسند.
		زمانی که موقعیتی پیش آید که ممکن است نتوانم سر قولم باشم با کسانی که درگیر این مساله بوده اند مشورت می کنم.
	راستگویی	وقتی تصمیمی می گیرم و نتیجه آن اشتباه از آب در می آید به اشتباهم اعتراف می کنم.
		زمانی که اشتباه می کنم مسئولیت اصلاح آن را می پذیرم.
		همکلاسی هایم (همکارانم) معتقدند که من به طور مستقل تصمیم می گیرم.
	استقامت و پافشاری برای حق (ایستادگی بخاطر حقیقت)	من اشتباهات و شکست هایم را می پذیرم.
		من نتایج و پیامدهای اشتباهاتم را می پذیرم.
		من از اشتباهاتم به عنوان فرصتی برای بهبود عملکردم استفاده می کنم.
	وفای به عهد	همکلاسی هایم (همکارانم) معتقدند من در کنار انجام کارهایم به دیگران نیز کمک می کنم.
		رویکرد غالب من خدمت به دیگران است.
		من به نیازهای رشدی و پیشرفت همکلاسی هایم (همکارانم) توجه کنم.
مسئولیت پذیری برای	من پس از ملاقات با افراد جدید، ارادت خالصانه ام را نسبت به آن ها نشان می دهم.	

<p>من حقیقتاً به افرادی که با آن‌ها معاشرت می‌کنم به دور از هیچ‌گونه چشم‌داشتی علاقه مندم.</p>	<p>تصمیمات شخصی</p>
<p>همکلاسی‌هایم (همکارانم) معتقدند که من فردی دلسوز و مهربان هستم.</p>	
<p>من از جنبه‌های مثبت اشتباهات گذشته‌ام و این‌که این اشتباهات درس‌های ارزشمندی برای رسیدن به موفقیت هستند، احساس خوبی دارم.</p>	<p>اقرار به اشتباهات و شکست‌ها</p>
<p>من تلاش می‌کنم که روی اشتباهاتم پافشاری نکنم.</p>	
<p>همکلاسی‌هایم (همکارانم) معتقدند که من نگرشی واقع‌بینانه نسبت به اشتباهات و شکست‌هایم دارم.</p>	
<p>من قادر به بخشیدن و فراموش کردن هستم، حتی زمانی که فرد خطایی جدی انجام داده باشد.</p>	<p>قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران</p>
<p>وقتی که من فردی را می‌بخشم، درمی‌یابم که این کار به نفع همه بوده است.</p>	
<p>من می‌پذیرم که افراد اشتباه خواهند کرد.</p>	
<p>زمانی که با یک تصمیم مهم روبرو می‌شوم، آگاهانه آن را با عمیق‌ترین اصول، ارزش‌ها و باورهایم مطابقت می‌دهم.</p>	<p>فعالانه علاقمند بودن به دیگران (اهمیت دادن خود جوش به دیگران)</p>
<p>دوستانم معتقدند که رفتارم با باورها و ارزش‌هایم مطابقت دارد.</p>	
<p>همکلاسی‌هایم (همکارانم) معتقدند رفتارم با ارزش‌ها و باورهایم بسیار سازگار است.</p>	
<p>دوستانم در صداقت و درستکاری به من اعتماد می‌کنند.</p>	<p>توانایی در بخشش اشتباهات خود</p>
<p>همکلاسی‌هایم (همکارانم) من را به عنوان انسان درستکاری می‌شناسند.</p>	
<p>من قادرم بازخوردهای منفی را به درستی منتقل کنم.</p>	
<p>اگر من باور داشته باشم که افراد مافوقم کارهای نادرستی انجام می‌دهند آن‌ها را به چالش می‌کشم.</p>	<p>توانایی در بخشش اشتباهات دیگران</p>
<p>اگر من بدانم که در محل کارم رفتارهای غیراخلاقی و غیر قانونی رخ می‌دهد، آن‌ها را گزارش خواهم کرد، حتی اگر</p>	

موقعیت شغلی ام به خطر افتد.		
همکلاسی هایم(همکارانم) اذعان دارند که من فردی هستم که روی عقاید من محکم می ایستم		

توسعه منابع انسانی: در این تحقیق توسعه ی منابع انسانی شامل ۴ بعد شامل ۱. حفظ فرهنگ سازمان ۲. یکپارچگی و هم آهنگی کارکنان و فرآیندها ۳. کمک به تحقق اهداف سازمان ۴. سازگاری و دریافت اطلاعات از محیط می باشد و همچنین شامل ۲۰ شاخص می باشد و از طیف ۵ گزینه ای لیکرت که یکی از مقیاس های اندازه گیری به شمار می رود، جهت اندازه گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد (تونکه نژاد، ۱۳۸۸).

اعتماد: برای سنجش متغیر اعتماد آفرینی، از پرسشنامه استاندارد شامل ۱۶ سوالی که از طیف لیکرت تشکیل شده است استفاده شد و از چهار بعد (درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی) تشکیل شده است (شفیعی، ۱۳۹۰)

رفتار اخلاقی: پرسشنامه اخلاق سازمانی توسط هونت و همکاران^۱ (۲۰۰۵) ساخته شده است که از ۴۰ سوال تشکیل شده است و به منظور سنجش اخلاق در سازمان به کار می رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت می باشد (به نقل از مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲).

روایی و پایایی: مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. برای تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری داده شده و از آن ها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه ها نظرخواهی گردید و روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای متغیر وابسته و برای هریک از متغیرهای مستقل، محاسبه شد، و آلفای همه آنها بالاتر از ۰/۷۷ بدست آمد.

خ) روش تجزیه و تحلیل داده ها: در این پژوهش برای استخراج اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها از برنامه SPSS استفاده شده است.

¹- Hunt et al

یافته ها

جدول (۱) نتایج تحلیل رگرسیون بین توسعه منابع انسانی و بهبود اخلاق سازمانی

.Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
.۰۷۷	۱,۷۷۹		.۱۹۴	.۳۴۶	مقدار ثابت
.۰۰۰	۱۱,۷۵۰	.۷۰۱	.۰۷۵	۸۸۷	توسعه منابع انسانی

برای تعیین تاثیر متغیر توسعه منابع انسانی به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر بهبود اخلاق سازمانی به عنوان متغیر ملاک با تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همان طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده معنی دار است و نتایج نشان می دهد متغیر توسعه منابع انسانی بر بهبود اخلاق سازمانی با بتایی ($BETA=۰/۷۰$) تاثیر دارد.

جدول (۲) نتایج تحلیل رگرسیون بین توسعه منابع انسانی و اعتماد سازمانی

.Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
.۲۷۰	۱,۱۰۷		.۳۲۴	.۳۵۸	مقدار ثابت
.۰۰۰	۶,۵۵۲	.۴۷۳	.۱۲۶	۸۲۸	توسعه منابع انسانی

برای تعیین تاثیر متغیر توسعه منابع انسانی به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر اعتماد سازمانی به عنوان متغیر ملاک با تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همان طور که در جدول شماره (۲) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده معنی دار است و نتایج نشان می دهد متغیر توسعه منابع انسانی بر اعتماد سازمانی با بتایی ($BETA=۰/۴۷$) تاثیر دارد.

جدول (۳) نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد توسعه منابع انسانی و بهبود اخلاق سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
.۰۰۴	۲,۹۱۷		.۱۸۴	.۵۳۷	مقدار ثابت
.۱۸۱	۱,۳۴۵	.۰۸۳	.۰۶۲	.۰۸۴	حفظ فرهنگ سازمانی
.۰۰۳	۳,۰۲۹	.۲۱۹	.۰۷۴	.۲۲۵	یکپارچگی
.۰۰۰	۴,۷۱۱	.۳۴۵	.۰۶۶	.۳۱۱	کمک رسانی
.۰۰۰	۵,۵۹۲	.۳۸۶	.۰۶۴	.۳۶۰	سازگاری و دریافت اطلاعات

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای حفظ فرهنگ سازمانی، یکپارچگی، کمک رسانی و سازگاری و دریافت اطلاعات به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر بهبود اخلاق سازمانی به عنوان متغیر ملاک با تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۳) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در همه متغیرها به غیر از متغیر حفظ فرهنگ سازمانی معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر یکپارچگی ($BETA=۰/۲۱$)، کمک رسانی ($BETA=۰/۳۴$)، سازگاری و دریافت اطلاعات ($BETA=۰/۳۸$) متغیر بهبود اخلاق سازمانی را پیش بینی می کنند که نتایج نشان می دهد متغیر سازگاری و دریافت اطلاعات با بتایی $۰/۳۸$ در بیشترین میزان و متغیر یکپارچگی با بتایی $۰/۲۱$ در کمترین میزان می باشند.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد توسعه منابع انسانی بر اعتماد سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
.۰۸۹	۱,۷۱۳		.۳۱۶	.۵۴۱	مقدار ثابت
.۰۴۹	-۹۸۸	.۱۵۶	.۱۰۹	.۲۱۶	حفظ فرهنگ سازمانی
.۰۳۲	۲,۱۶۰	.۱۹۶	.۱۲۸	.۲۷۶	یکپارچگی
.۰۲۸	۲,۲۱۷	.۲۰۳	.۱۱۴	.۲۵۴	کمک رسانی
.۰۰۰	۳,۳۹۰	.۳۳۵	.۱۱۱	۴۳۵	سازگاری و دریافت اطلاعات

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای حفظ فرهنگ سازمانی، یکپارچگی، کمک رسانی و سازگاری و دریافت اطلاعات به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر اعتماد سازمانی به عنوان متغیر ملاک با تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۴) مشاهده می شود میزان R مشاهده شده در همه متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر حفظ فرهنگ سازمانی ($BETA=0/15$)، یکپارچگی ($BETA=0/19$)، کمک رسانی ($BETA=0/20$)، سازگاری و دریافت اطلاعات ($BETA=0/33$) متغیر اعتماد سازمانی را پیش بینی می کنند که نتایج نشان می دهد متغیر سازگاری و دریافت اطلاعات با بتایی $0/33$ در بیشترین حفظ فرهنگ سازمانی با بتایی $0/15$ در کمترین میزان می باشند.

بحث و نتیجه گیری

انسان مهم ترین سرمایه سازمان است. اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم آنچه باقی می ماند عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهد داشت. انسان به اشیا روح دمیده و از آن ها برای ارتقا، بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می کند. انسان بزرگترین و با ارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود، در حالی که سودآوری سازمان با انسان است و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند. بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود، زیرا سال ها وقت و سرمایه گزاف صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص، فهیم و متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان از سازمان به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آن ها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. نیروی انسانی، امروزه به عنوان یک سرمایه مطرح می شود که قدرت بازتولید دارد. در حقیقت کیفیت یا قدرت مولد کار انسانی، در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می شود. عمده ترین منبع استراتژیک هر سازمان و یا هر جامعه، منابع انسانی آن است. جوامعی در بلندمدت قرین موفقیت خواهند شد که بتوانند منابع انسانی خود را به طور صحیح و اصولی توسعه و پرورش دهند و همراه تقویت دانش و معرفت و مهارت های فنی لازم، افرادی پرکار و معتقد و مؤمن بسازد (میر سپاسی، ۱۳۷۸). توسعه منابع انسانی یکی از شاخص های مهم رشد در هر سازمان است. در این راستا بررسی و اندازه گیری اثربخشی کارکنان در سطوح مختلف می تواند علاوه بر بیان عملکرد سازمان در این زمینه، بیانگر ظرفیت و پتانسیل کارکنان بخش های مختلف باشد. گفتنی است

که عنصر اساسی در ایجاد و بهبود اثربخشی، نیروی انسانی است؛ نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت تصمیم می‌گیرد و هدایتگر هرگونه تلاش برای بهبود اثربخشی است، به این دلیل که نیروی انسانی سازمان‌ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود. منابع انسانی عامل مهمی در هر سازمانی به حساب می‌آید، که می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف تعیین شده یاری کند، این عامل هم چنین بر متغیرهای بسیاری در سازمان تاثیرگذار است که ما در این پژوهش اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی را انتخاب کرده ایم تا ببینیم نقش توسعه منابع انسانی در بهبود اخلاق و اعتماد سازمانی تا چه اندازه است (نوروزی، ۱۳۸۸: ۲۲) همانگونه که نتایج تحلیل پژوهش نشان می‌دهد. ابعاد توسعه منابع انسانی (حفظ فرهنگ سازمانی، یکپارچگی، کمک رسانی و سازگاری و دریافت اطلاعات) بر بهبود اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد. بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.

۱. شناسایی ظرفیت‌ها، حفظ منابع ارزشمند کارشناسی و مدیریتی موجود و پرورش نیروی انسانی مورد نیاز آینده سازمان جهاد دانشگاهی تهران از طریق توجه به مقوله توسعه منابع انسانی.
۲. توجه ویژه به ارزش مادی سرمایه‌های انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی نامشهود برای سازمان که توسعه و تعالی بیشتر قابلیت‌های استراتژیک کارکنان را بدنبال خواهد داشت.
۳. بررسی و مطالعه استراتژی‌های اتخاذ شده از سوی سازمان‌های بین‌المللی پیشرو و الگو برداری از استانداردها و شاخص‌هایی که قابل انطباق با شرایط و امکانات فعلی سازمان جهاد دانشگاهی کشور می‌باشد.

منابع و مآخذ

- احمدوند، علی محمد و یآوری، امیرحسین. (۱۳۸۷). الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه دانش انتظامی، سال دهم، شماره ۱، صص ۳۲-۹.
- تونکه نژاد، علی و داوری، علی. (۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال اول، شماره ۳، صص ۸۰-۵۱.
- سیدجوادین، سیدرضا، شریفی، سیدمهدی، رایج، حمزه. (۱۳۸۸). نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، صص ۱۰۰-۷۷.
- شفیع، علی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اعتماد سازمان و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گواه، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- عطاریان، سعید. (۱۳۸۶). بررسی رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت استان قم، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۴، صص ۹۰-۷۱.
- مجیدی، عبدالله. (۱۳۸۶). «بررسی تأثیر جایابی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- ملکیان، مصطفی. (۱۳۸۵). مهر ماندگار مقالاتی در اخلاق شناسی، تهران نگاه معاصر، سال دوازدهم، شماره ۹۰، صص ۲۶-۷۴.
- مهدوی، غلامحسین و هوشمند، عبدالحمید. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس، نشریه دانش حسابرسی، تابستان ۱۳۹۲، سال ۱۳، شماره ۵۱، صص ۱۰۷-۱۲۶.
- مورهد، گرگوری و گریفین، ریکی. (۲۰۰۵). رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی / غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید. (۱۳۸۰).
- نوروزی، فیض اله. (۱۳۸۹). میزان تعهد حرفه ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل موثر بر آن، دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه جامعه شناسی مطالعات جوانان، سال اول، شماره ۳، صص ۱۶۷-۱۴۳.
- الوانی و سید مهدی. (۱۳۸۳). بررسی اخلاق سازمانی و اثربخشی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اهواز، سال دوم، شماره ۴۰، صص ۵۳-۲۳.
- ورمزیار، مهدی. (۱۳۷۹). بررسی فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر اخلاق سازمانی در میان کارکنان اداره مرکزی بیمه شهر نوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- یوسفی، علیرضا؛ پورمیری، منصوره و صفاری انارکی، عفت. (۱۳۸۴). بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۴، فصلنامه، سال اول، شماره ۵، صص ۹۶-۵۵.

منابع خارجی

- Lee, H. J. (2004). The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. *Journal of Management Psychology*, 19(623-639).
- Mayer, R. C , Davis , J. H , Schoorman , F. C . (2005). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*. 14,PP: 709–734
- Pucetaite, R., & Lamsa, A. M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics*, 82, 325-337
- Smith, P. A., & Birney, L. L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. *International Journal of Educational Management*, 19(6), 469-485.
- Swanson.R.A(2001), Human resource development and its underling theory, human resorce Development International, 4(3),299-312

