

فصلنامه جهان نوین

No 2, 20 2 0 , P 14-28

سال سوم، شماره یازدهم، پاییز ۱۳۹۹، صص ۲۸-۱۴

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران با انگیزش کارکنان و چابکی سازمان (مطالعه موردی شرکت پگاه آذربایجان غربی)
داوود قادرزاده^۱

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران با انگیزش کارکنان و چابکی سازمان (مطالعه موردی شرکت پگاه آذربایجان غربی) است. در این تحقیق، پژوهشگر سعی کرده است تا با شناسایی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با انگیزش کارکنان و چابکی سازمان گامی در جهت افزایش انگیزش کارکنان و چابکی سازمان در شرکت پگاه آذربایجان غربی بردارد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت پگاه تشکیل می‌دهند، از بین آن‌ها ۱۶۰ نفر به‌عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و از پرسش‌نامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای هیوود و همکاران (۲۰۰۹)، پرسش‌نامه انگیزش شغلی ۴۰ ماده‌ای هرزبرگ و پرسش‌نامه چابکی سازمانی (پاندا و همکاران؛ ۲۰۱۶) به‌عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. اطلاعات به‌دست‌آمده در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، ترسیم نمودار، تدوین جدول، انحراف استاندارد و آزمون مقایسه تک نمونه‌ای میانگین) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) و تحلیل رگرسیون چندمتغیره و تحلیل واریانس با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۸ تجزیه و تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی معنی‌داری وجود دارد. بین مسئولیت اجتماعی با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین تعلق به اجتماع علمی مدیران با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین خود کارایی با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین مسئولیت علمی با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، انگیزش، چابکی سازمانی

۱ - کارشناسی مدیریت بازرگانی دولتی، مربی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای بوکان: Daod.1390@yahoo.com

مقدمه

اخلاق، جمع خلق و خلق است به معنای سرشت، خوی، طبیعت و امثال آن که به معنای صورت درونی و باطنی و ناپیدای آدمی به کار می‌رود که با بصیرت درک می‌شود؛ در مقابل خلق که به صورت ظاهری انسان گفته می‌شود که با چشم قابل رؤیت است (ابن منظور، ۱۴۱۶ هـ، ۸۶). استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خُلق و اخلاق می‌نامند (بی‌کزاد و همکاران، ۱۳۸۹).

شهید مطهری تعریفی از اخلاق را می‌پذیرد که هم به چگونگی رفتار کردن توجه کرده باشد و هم به چگونگی بودن؛ چگونگی رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونگی بودن مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است (مطهری، ۱۳۷۴).

برخی از ابتدا قلمرو اخلاق و مسائل اخلاقی را به حیطه‌های خاصی محدود کرده‌اند؛ به‌عنوان مثال عده‌ای اخلاق فردی را نفی کرده و مدعی‌اند که بستر شکل‌گیری اخلاق در اجتماع است که در این صورت اخلاق تماماً در اخلاق اجتماعی خلاصه می‌شود. دیگرانی نیز برای اخلاق دامنه گسترده‌تری را تعریف کرده و از انواع اخلاق فردی، اجتماعی، بندگی و اخلاق خانواده سخن گفته‌اند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵).

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به‌صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به‌نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (قراملکی، ۱۳۸۷). امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است.

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند؛ لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و

حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بد‌های سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طورکلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. منابع انسانی یا به عبارت بهتر سرمایه‌های انسانی از مهم‌ترین عوامل تولید در یک سازمان به شمار می‌رود. نظرسنجی از مدیران ارشد شرکت‌های بزرگ و موفق که مجله معروف فورچون آن‌ها را فهرست می‌کند، نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین دلیل شکست یا ناکامی مدیران از دیدگاه این مقامات، نداشتن مهارت‌های لازم در زمینه روابط انسانی است (درخشان، ۱۳۸۶، ۳).

برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان که در واقع پی‌جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است، ضرورت دارد. کنکاش در مسئله انگیزش؛ پاسخ چرهای رفتار آدمی است؛ چرا انسان در سازمان کار می‌کند؟ چرا بعضی افراد فعال و برخی کم‌کارند؟ علت علاقه به شغل و بی‌علاقگی به کار چیست؟ این سؤالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباط هستند و پاسخ به آن‌ها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. از همین رو مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که عوامل اخلاقی مدیریت در انگیزش کارکنان و چابکی سازمان چه تأثیری می‌گذارد؟

اخلاق و خلاق حرفه‌ای

علم اخلاق عبارت است از فنی که پیرامون ملکات انسانی بحث می‌کند، ملکاتی که مربوط به قوای نباتی و حیوانی و انسانی اوست، به این غرض بحث می‌کند که فضائل آن‌ها را از ردائیلش جدا سازد و معلوم کند کدام‌یک از ملکات نفسانی انسان خوب و فضیلت و مایه کمال اوست، و کدام‌یک بد و ردیله و مایه نقص اوست تا آدمی بعد از شناسایی آن‌ها خود را با فضائل بیاراید و از ردائیل دور کند و در نتیجه اعمال نیک که مقتضای فضائل درونی است، انجام دهد تا در اجتماع انسانی ستایش عموم و ثنای جمیل جامعه را به خود جلب نموده، سعادت علمی و عملی خود را به کمال برساند (شجاعی، ۱۳۸۹).

قرآن در موارد متعددی بعد از آن که مسلمانان را به اجرای مراسم عبادی دعوت می‌کند، بلافاصله از آنان می‌خواهد که کارهای نیکو انجام دهند. خداوند، در سوره جمعه در خاتمه آداب نماز جمعه می‌فرماید: «اکنون در روی زمین برای کسب فضیلت، متفرق شوید.» در حقیقت، ثمره عبادات، ظهور اخلاق و افعال پسندیده در فرد و جامعه است و شرط ثمربخشی اعمال و اخلاق پسندیده در ساخت جامعه خداپسند و آرمانی اسلام نیز نیت صالح و پذیرش و انتخاب آگاهانه و آزادانه آن اعمال و صفات است (احمدی، ۱۳۸۵، ص ۱۱).

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲).

رسول گرامی اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را برپایی مکارم اخلاق معرفی کرده است. از آنجاکه بخشی از منش رفتاری ایشان در خصوص تشکیل جامعه اسلامی و تعامل با اقوام دیگر بوده است، از این رو می‌توان اصول اخلاق عملی در سیاست و حکومت‌داری ایشان جستجو کرد. اخلاق سیاسی و شیوه حکومت‌داری پیامبر اکرم صلی‌الله علیه و اله، گونه‌ای متفاوت با آنچه سایر زمامداران در پیش گرفته‌اند، است. هدف پیامبر اکرم (ص) در جنگ‌ها کسب قدرت و فتح سرزمین‌ها نبود بلکه، قدرت وسیله‌ای برای احقاق حق، گسترش دادگری و از بین بردن ظلم و فساد بود. همچنین یکی دیگر از اهداف حکومت‌داری ایشان، خدمت به مردم و آشنا کردن آنان با فضایل و کمالات انسانی بود. در نبردهای پیامبر (ص) عنصر سیاسی در کنار عنصر دینی و اخلاقی نیز قرار دارد، همچنین در نبردهای رسول اعظم ص انتقام از دشمن نیز مدنظر نبوده است. سیاست و تدبیر پیامبر اکرم (ص) با اقلیت‌های دینی و غیر مسلمانان در پرتو همزیستی مسالمت‌آمیز است که می‌تواند الگوی مناسبی برای حاکمان جامعه اسلامی و مدیران اسلامی در طول قرن‌ها باشد (ابراهیمی، ۱۳۹۸).

مفهوم انگیزش

اگر انگیزش را آن عامل درونی بدانیم که همچون موتور محرکه‌ای انسان را وادار به حرکت و تلاش در جهت رسیدن به هدف یا اهدافی خاص می‌نماید، ایجاد انگیزش در انسان موضوع بحث همه علمای مدیریت است چرا که توجه به آن در افزایش کارایی و حل مسائل مدیریت نقش اساسی و مهم دارد (جاسبی، ۱۳۷۶).

پیش از پرداختن به مفهوم انگیزش، مناسب است مفهوم انگیزه نیز تبیین شود. انگیزه، در لغت به معنای سبب و دلیل و چیزی است که کسی را به کاری وادار می‌کند. در اصطلاح نیز مفهومی است که دو جنبه در آن لحاظ شده است. از یک‌سوی، محرک رفتار است که همان عامل و نیروی درونی است و رفتار فرد را موجب می‌شود و از سوی دیگر، دارای نتیجه و هدف است که همیشه از جنبه‌ی تأثیر در رفتار، به هدفی توجه دارد؛ چرا که هیچ رفتاری بدون انگیزه انجام نمی‌شود. بنابراین، می‌توان گفت انگیزه، مفهومی دوماثوره است که از سویی، به محرک رفتار و از سوی دیگر، به نتیجه و هدف رفتار اشاره دارد (جاسبی، ۱۳۷۶). شاید بتوان آن را چنین تعریف کرد: «عاملی درونی که موجب رفتار فرد می‌شود» بنابراین انگیزه، حالتی درونی است که شخص را برمی‌انگیزاند تا کاری را انجام دهد. البته باید توجه داشت که نمی‌توانیم بگوییم انگیزه، همان مصلحت یا منفعت کار است؛ زیرا بسیاری از کارها سود فراوانی دارد که اگر فرد از آن آگاه نشود، امکان ندارد حرکتی بکند و انگیزه‌ای در وی به وجود آید. پس

صرف وجود نفع یا مصلحت در کاری، انگیزه نیست؛ بنابراین، مصلحت و سود حاصل از کار، به تنهایی انگیزه ایجاد نمی‌کند، بلکه به شناخت و آگاهی نیاز است (حقانی ۱۳۹۰).

انگیزش از دیدگاه علم مدیریت

اگر انگیزش را آن عامل درونی بدانیم که همچنین محرکه‌ای انسان را وادار به حرکت و تلاش در جهت رسیدن به هدف یا اهدافی خاص می‌نماید، ایجاد این انگیزش در انسان موضوع بحث همه علمای مدیریت می‌باشد چرا که توجه به آن در افزایش کارایی و حل مسائل مدیریت نقش اساسی و مهمی دارد.

انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه‌های انسانی بوده و آثار و نوشته‌های بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آنها هم از نظر تئوریک و هم از نظر تجربی، فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی گرفته است. نظریه‌پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فن آوری، نقش انسان به‌عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گرفته است. از این‌رو جلب توجه کارکنان و علاقه‌مند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (تابلی؛ تقی‌زاده، ۱۳۹۴).

انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهم‌ترین زمینه و عامل انجام کار در سازمان‌ها و در نهایت بهره‌وری به شمار می‌رود. مطالعات نشان می‌دهد داشتن انگیزه با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد. میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش اوست. اولین عامل (توانایی) تعیین می‌کند که او چه می‌تواند بکند و دومین عامل (انگیزش) مشخص می‌کند که او چه می‌خواهد انجام دهد (بابایی، ۱۳۹۵).

نظریه‌های انگیزش

برای انگیزش نظریه‌های گوناگونی مطرح شده است که می‌توان آن‌ها را در سه دسته طبقه‌بندی کرد. نظریه‌های محتوایی که بر چسبته انگیزش تأکید دارند، نظریه‌های فرایندی که چگونگی انگیزش را بیان می‌کنند و نظریه‌های تقویتی یا تعدیل رفتار که بر راه‌های آموزش یک رفتار آموخته می‌شود، متمرکز هستند. یکی از مهم‌ترین نظریه‌های محتوایی انگیزش، نظریه‌ی "آبراهام مازلو" است. مازلو، تمامی نیازهای انسان را به‌صورت یک مثلث که معروف به "هرم شناختی" بوده، از پایین‌ترین تا بالاترین سطح تقسیم‌بندی می‌کند. انگیزه‌های اصلی انسان مشتعل بر پنج طبقه از هرم است و سایر انگیزه‌ها هم مربوط به پنج طبقه کلی است. سطح پایین هرم، شامل نیازهای زیستی مانند گرسنگی و تشنگی است که از آن‌ها با عنوان انگیزه‌های فیزیولوژیک. ما در درجه اول باید نیازهای فیزیولوژیک را تأمین کنیم، بعد از برطرف شدن نیازهای زیستی، نیازهای ایمنی که شامل غذا و پوشاک هستند،

مطرح می‌شود، اما برای تأمین آن‌ها در روزهای دیگر هم باید امنیت داشته باشیم. در مرحله بعد، نیازهایی مانند تعلق و عشق وجود دارد که برای مثال می‌توان از پیوند خوردن با دیگران و مورد قبول آن‌ها واقع شدن نام برد؛ از این رو پس از این که انسان احساس امنیت می‌کند، به تعلق و عشق نیاز دارد. نیازهای مربوط به عزت نفس شامل تحقق یافتن، کسب شایستگی، برتری و مورد تأیید قرار گرفتن است (Robbins, 1993).

به این ترتیب، انسان با داشتن امنیت دست به انجام کارهایی می‌زند که مورد تعریف و تمجید دیگران قرار بگیرد. در نهایت، نیازهای مربوط به خودشکوفایی نیز وجود دارد تا افراد بتوانند به کمال دست یابند. از دید مازلو، به جز نیازهای زیستی، سایر نیازهای انسان، نیازهای روانی محسوب می‌شوند. اگر نیازهای زیستی ارضا نشوند، بقا و وجود انسان به خطر می‌افتد، در صورتی که تأمین نشدن نیازهای بعدی انسان، سلامت و بهداشت روانی او را به مخاطره می‌اندازد؛ بنابراین انسان برای رسیدن به نیازهای سطح بالای خود به مجموعه‌ای از شرایط ایده‌آل نیاز دارد. به طور معمول، افراد زمانی به نیازهای سطح بالا دسترسی پیدا می‌کنند که عدالت اجتماعی و اقتصادی در جامعه برقرار باشد؛ البته فقط درصد بسیار کمی از افراد جامعه به مرحله آخر دست می‌یابند (همان).

رهبری اخلاق‌مدار و انگیزش

شواهد تحقیقاتی نشان داده که پابندی به ارزش‌های اخلاقی، مشخصه رهبرانی با اثربخشی بالا است. این رهبران از طریق رفتارهای منصفانه با کارکنان خود آن‌ها را ترغیب به بهبود عملکرد و تمایل به نوآوری و خلاقیت می‌کنند. با پژوهشی همسنگی که جامعه آماری آن را کارکنان کارخانه حایر تشکیل داده‌اند که از این جامعه آماری ۳۳۲ نفر برای شرکت در پژوهش از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. شواهد حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داده که رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت در محیط کار دارای رابطه مثبت است و انگیزش درونی در نوآوری طی یک فرآیند زنجیره‌ای باعث تقویت خلاقیت در محیط کار می‌شود (رولد، ۲۰۰۸).

زمانی که افراد در فضا و محیط کاری خود به امور شغلی و کارشان علاقه‌مند باشند (انگیزه درونی) تمامی سعی و تلاش خود را برای انجام کار به نحو احسن انجام می‌دهند و در این راه از ابداع شده‌ها و روش‌های جدید کار نیز بدون تردید استفاده خواهند کرد (قلی‌پور، ۱۳۹۵).

درواقع از لحاظ نظری می‌تواند چنین ادعا کرد که رهبری اخلاقی در درجه اول سطح انگیزش درونی را در کارکنان بالا می‌برد، سپس انگیزش درونی موجب تقویت یادگیری کارکنان در کارهای خلاقانه می‌شود. به همین دلیل خلاقیت در محیط‌های کار را یک متغیر فردی و در مقابل، نوآوری یک متغیر سازمانی تلقی کرد. رهبری اخلاقی می‌تواند انگیزش برای نوآوری را تقویت نماید

و این انگیزش درونی نیز بستری لازم برای خلق اندیشه‌های جدید در کار و سپس در یک چرخه تقویت‌کننده درونی، اجرای آن‌ها را تویت نماید. بر همین اساس الگوی نظری روابط بین رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی و خلاقیت در کار مطابق با الگو ارائه‌شده در شکل زیر خواهد بود (پاداش، گل‌پرور، ۱۳۸۹).

چابکی سازمانی

مفهوم چابکی را برای اولین بار در سال ۱۹۹۱ مؤسسه یاکوکا به کار گرفت. در گزارشی که این آژانس ارائه کرد. چابکی امکانی اساسی برای تولیدات جدید معرفی شده است. اصطلاح چابک سرعت واکنش و انعطاف‌پذیری سازمان را در مواجهه با رویدادهای داخل و خارج بیان می‌کند. برای این‌که سازمان‌ها به‌سرعت و با انعطاف‌پذیری کامل عمل کنند. نیازمند به‌کارگیری فناوری‌ها و سیستم‌های اطلاعات به‌روز، سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان دانشی، انسجام در فرآیندهای کسب‌وکار، هم‌سود شدن با اشکال مجازی سازمان‌ها، همکاری داخلی و دستیابی به زنجیره عرضه یکپارچه هستند (جورکش و همکاران، ۱۳۹۵).

چابکی سازمانی را می‌توان توانایی باز - ترکیب‌بندی سریع راهبرد، ساختار، فرایندها، نیروی انسانی و فناوری سازمان در راستای موقعیت‌های خلق ارزش و محافظت از ارزش تعریف کرد.

نظرسنجی اخیر مکنزی گلوبال^۲ نشان می‌دهد که چابکی سازمانی یک هدف گریزناپذیر برای اکثر سازمان‌ها است. بسیاری از پاسخ‌دهندگان اظهار داشته‌اند که روش‌های چابک، هنوز در سازمان مطبوعه آنان به‌طور کامل نهادینه نشده است (همان).

نظر به منافع مسجل چابکی، وجود این خلأ در واحدهای سازمانی و چه‌بسا در سطح کل سازمان امری نیازمند توجه است. گزارش بهره‌وری کسانی که در واحدهای چابک (agile units) کار می‌کردند خبر از سطح بالای کارایی در این واحدها دارد. قرار داشتن در معرض تغییرات ناگهانی و عدم قطعیت، مشوق سازمان‌ها برای تحول و نهادینه کردن چابکی سازمانی است.

غریب (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اخلاق مدیران و رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان اداره گاز رامسر) پرداخت که نتایج نشان داد اخلاق مدیران می‌تواند در رضایت شغلی و انگیزش کارکنان در سازمان تأثیر معنی‌داری داشته باشد.

مارتینسون و زیگنفسوس^۳ (۲۰۰۲) تأثیر آیین رفتار حرف‌های انجمن حسابداران مدیریت و ارزش‌های اخلاقی شرکت و نیز سن و نوع گواهینامه را بر ادراک و قضاوت اخلاقی اعضا بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد،

^۲ McKinsey Global

^۳ Martinson & Ziegenfuss.

بین رتبه‌بندی اجزای رفتار حرفه‌ای اعضا و ادراک و قضاوت اخلاقی آن‌ها رابطه آماری معناداری وجود دارد؛ درحالی‌که بین ادراک و قضاوت اخلاقی اعضا و ارزش‌های اخلاقی شرکت و سن و نوع گواهینامه ارتباط ضعیفی هست (طالب‌نیا، ۱۳۹۶).

هدف در انجام پژوهش حاضر یافتن پاسخ برای پرسش است که آیا بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی معنی‌داری وجود دارد؟ یعنی این‌که

آیا بین مسئولیت اجتماعی با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی معنی‌داری وجود دارد؟

آیا بین تعلق به اجتماع علمی مدیران با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

آیا بین خود کارایی با انگیزش کارکنان و چابکی معنی‌داری وجود دارد؟

آیا بین مسئولیت علمی با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی معنی‌داری وجود دارد؟

روش

این پژوهش باهدف بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران با انگیزش و چابکی سازمانی در بین کارکنان شرکت پگاه آذربایجان غربی انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت پگاه آذربایجان غربی که تعداد آن‌ها ۱۸۲۴ نفر بود تشکیل می‌دهند، از بین آن‌ها ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه است.

در این پژوهش، از پرسش‌نامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای هیوود و همکاران (۲۰۰۹)، پرسش‌نامه انگیزش شغلی ۴۰ ماده‌ای هرز برگ و پرسش‌نامه چابکی سازمانی (پاندا و همکاران؛ ۲۰۱۶) به‌عنوان ابزار پژوهش و برای تحلیل داده‌ها از استفاده از آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، ترسیم نمودار، تدوین جدول، انحراف استاندارد و آزمون مقایسه تک نمونه‌ای میانگین) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار spss ویرایش ۱۹ استفاده شده است.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت پگاه آذربایجان غربی مورد بررسی قرار گرفته‌اند که نتایج شاخص‌های توصیفی و همبستگی متغیرهای پژوهش به‌صورت خلاصه در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی و همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی
اخلاق حرفه‌ای	۲/۸۳	۰/۵۶	۰/۰۶	۰/۲۵
انگیزش	۳/۱۹	۰/۶۱	-۰/۰۱	۰/۱۱
چابکی سازمانی	۳/۰۶	۰/۵۲	۰/۰۹	۰/۲۸

برای بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و مؤلفه‌های آن با انگیزش کارکنان و چابکی سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲ ضرایب همبستگی متقابل اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با انگیزه و چابکی سازمانی

متغیر	انگیزش	چابکی سازمانی
مسئولیت اجتماعی	r	۰/۳۸۳
	sig	۰/۰۲۱
تعلق به اجتماع علمی	r	۰/۱۵۳
	sig	۰/۰۰۱
خود کارایی	r	۰/۲۶۹
	sig	۰/۰۲۳
مسئولیت علمی	r	۰/۲۱۶
	sig	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای (کل)	r	۰/۳۲۱
	sig	۰/۰۰۵

بر اساس جدول فوق، بین اخلاق حرفه‌ای و انگیزه کارکنان و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$) که به این معناست با افزایش اخلاق حرفه‌ای انگیزه کارکنان و چابکی سازمان افزایش می‌یابد. در مرحله دوم برای پیش‌بینی انگیزه کارکنان بر اساس اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن از رگرسیون چندگانه هم استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳ خلاصه تحلیل رگرسیون انگیزه کارکنان بر اساس اخلاق حرفه‌ای

Sig	T	ضرایب غیراستاندارد		متغیر
		Beta	Std.Error	
				مقدار ثابت
۰/۰۰۵	۱/۵۵		۲۷/۷۳	۴۲/۲۷
۰/۰۴۶	۳/۹۱	۰/۴۷	۰/۹۲۴	۳/۶۸
۰/۰۰۰	۱/۵۵	۰/۲۲۱	۱/۳۵۹	۲/۱۸
۰/۰۱۲	۰/۲۰۶	۰/۰۲۹	۱/۸۲	۰/۳۵۴
۰/۰۰۰	۱/۰۳	۰/۱۲۲	۱/۱۹	۱/۳۳
۰/۰۰۱	۰/۳۰۶	۰/۳۲۱	۰/۲۲۰	۰/۸۹۳
r=0/421 R ² =0/183 F=5/62 sig=0/000				

بر اساس این جدول مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) ۰/۴۲۱ و مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۱۸۳ به این معناست اخلاق حرفه‌ای ۱۸/۳ درصد از واریانس انگیزه کارکنان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن از توان پیش‌بینی انگیزه کارکنان برخوردارند. برای پیش‌بینی چابکی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن از رگرسیون چندگانه هم استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴ خلاصه تحلیل رگرسیون چابکی سازمان بر اساس اخلاق حرفه‌ای

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		T	Sig
	B	Std.Error	Beta			
مقدار ثابت	۲۱/۲۹	۱۶/۳۳			۳/۵۵	۰/۰۲۵
مسئولیت اجتماعی	۰/۶۸۳	۰/۲۲۱	۰/۳۷۶		۲/۹۱	۰/۰۰۰
تعلق به اجتماع علمی	۰/۰۰۱۸	۱/۳۵۹	۰/۲۷۱		۰/۰۲۷	۰/۰۰۰
خود کارایی	۰/۲۶	۰/۸۲۱	۰/۱۴۳		۰/۰۵۱	۰/۰۳۹
مسئولیت علمی	۰/۳۳۹	۰/۲۷۸	۰/۰۶۵		۲/۰۳	۰/۰۰۶
اخلاق حرفه‌ای (کل)	۰/۸۹۳	۰/۲۲۰	۰/۱۹۶		۰/۳۰۶	۰/۰۰۴
r=0/461 R ² =0/256 F=4/615 sig=0/000						

بر اساس این جدول مقدار ضریب همبستگی چندگانه $R(0/461)$ و مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با $0/256$ به این معناست اخلاق حرفه‌ای $29/3$ درصد از واریانس چابکی سازمان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن از توان پیش‌بینی چابکی سازمان برخوردارند.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با انگیزه کارکنان و چابکی سازمانی مثبت و معنادار است. مطالعات نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای مدیران بر انگیزه کارکنان و چابکی سازمانی اثرگذار است. این یافته‌ها با یافته‌های مطالعات پیشین همخوانی دارد. اپرا و وین در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ای معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تونسی وجود دارد. انصاری نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین اخلاق حرفه‌ای و انگیزش کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد (طالب‌نیا، ۱۳۹۶).

مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه‌یافته طی یک و نیم قرن گذشته به‌عنوان بخشی از علم مدیریت به‌مرور نهادینه‌شده است. وجود اخلاق در انجام وظایف از جمله ضرورت‌ها در هر حرفه و شغل و محیط کاری است و کاربرد اخلاق در محیط‌های کار به یک نیاز جدی تبدیل شده است.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که هرگاه مدیران به اخلاق حرفه‌ای پایبندی بالاتری داشته باشند کارکنان انگیزه بیشتری خواهند داشت و چابکی سازمانی نیز بیشتر خواهد بود. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مطالعات بیشتری در این خصوص انجام گیرد.



منابع

- آرین قلی‌پور (۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- ابراهیمی، محمدباقر (۱۳۹۸)، اخلاق‌مداری در سیره سیاسی پیامبر گرامی اسلام، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب‌وکار، شیراز.
- احمدی، حسن (۱۳۸۵) نگاهی به اخلاق اسلامی، مجله حدیث زندگی خرداد و تیر ۱۳۸۵، شماره ۲۹
- ابن منظور (۱۴۱۶ هـ) لسان العرب، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی، ج ۱۰، ص ۸۶.
- بابایی، محمد (۱۳۹۵) بررسی تأثیر انگیزش شغلی بر بهره‌وری سازمانی، اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی ایده‌های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، تهران، مؤسسه علمی کیان پژوهان.
- بیکزاده، جعفر؛ حسین‌پور سنبلی، علیرضا؛ صادقی، محمد (۱۳۸۹) اخلاق حرفه‌ای، کار و جامعه شماره ۱۲۵ و ۱۲۶ آبان و -۱۰ آذر، ص ۵۶.
- تابلی، حمید و تقی‌زاده، هادی (۱۳۹۴) بررسی نظریه‌های انگیزش در مدیریت رفتار سازمانی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری.
- پاداش فریبا، گل‌پرو، محسن (۱۳۸۹) رابطه رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ۵ (۱)،
- جاسبی، عبدالله. (۱۳۷۶). انگیزش در مدیریت اسلامی، آینده‌پژوهی مدیریت، شماره ۲ (پیاپی ۳۳)،
- جمعی از نویسندگان (۱۳۸۵)، کتاب شناخت اخلاق اسلامی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم.
- جورکش، نسرین؛ شکرچی‌زاده، احمدرضا؛ سرجویی، سمیه (۱۳۹۵) دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، تهران.
- حقانی، ابوالحسن؛ (۱۳۹۰)، روان‌شناسی کاربردی (۱)، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، چاپ دوم.
- درخشانی، محبوبه (۱۳۸۶) عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در سازمان‌ها، روزنامه دنیای اقتصاد، اسفند، شماره ۱۷، ۱۴۶۹.

شجاعی، محمدصادق (۱۳۸۹) دیدگاه‌های روان‌شناختی حضرت آیت‌الله مصباح یزدی، ص ۶۰.

طالب نیا، قدرت‌اله، رجب‌دردی، حسین. (۱۳۹۶) بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان فصلنامه علمی - ترویجی اخلاق، ۱۳(۴۷).

غریب، رسول، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین اخلاق مدیران و رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان اداره گاز رامسر)، همایش بین‌المللی مدیریت نوین در اقیانوس خزر، ۱۴۰۴.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۲) اخلاق حرفه‌ای، ناشر احد فرامرز قراملکی، چاپ اول، تهران.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۴) آشنایی با علوم اسلامی، حکمت عملی، انتشارات صدرا، چاپ اول، ص ۲۲.

Rowold J (2008). Relationships among transformational, transactional, and moral based leadership: Results from two empirical studies. Leadership Review, Kravis Leadership Institute, Claremont Mckenna College 8:4-17.

Robbins, Stephen P. Organizational Behavior. Concepts, controversies, and Applications, 6th Ed. (Prentice - Hall international Editions, U. S. A. ۱۹۹۳) P. ۲۰۵



the impact of professional ethics of managers on employee motivation and organization
agility (case study of west azerbaijan pegah company)

Daod GHaderzadeh⁴

Abstract

the purpose of this study is to investigate the effect of managers' professional ethics on employees ' motivation and organizational agility (case study of pegah company's pegah company). in this research, the researcher has tried to identify the relationship between managers ' professional ethics and employees' motivation and agility in the pegah company pegah company . the research method in terms of purpose is applied, in terms of data collection, descriptive- correlation and also with employee motivation and organizational agility is positive and significant. the method of research in terms of practical purpose was quantitative in terms of data collection method , descriptive - correlation and in terms of quantitative data type . the population of this study comprises all the employees of the pegah company, among which 160 people were selected through simple random sampling method and questionnaire questionnaire (etal.2009), a job motivation questionnaire and organizational agility questionnaire (Panda et al , 2016) was used as a data collection tool. the data obtained in this study were analyzed using descriptive statistics(calculation of frequency , percentage, plot mapping, standard deviation and univariate comparison) and inferential statistics(Pearson correlation coefficient) and multivariate regression analysis using spss software, 18 is analyzed. the results showed that there is a meaningful relation between professional ethics of managers with motivation of employees and organizational agility. there is a positive and meaningful relation between social responsibility with motivation of employees and organizational agility . there is a positive and meaningful relation between belonging to the scientific community of managers with the motivation of employees and organizational agility . there is a positive and significant relationship between performance motivation and organizational agility. there is a positive and meaningful relation between scientific responsibility with motivation of employees and organizational agility.

Keywords: ethics, professional ethics, motivation, organizational agility

4- faculty of business and technical institutes of bukan