

## رابطه بین رفتار اخلاقی و موفقیت سازمانی

حسین مرادی<sup>۱</sup>، الهه صادقی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد کامپیوتر، اداره تامین اجتماعی، رفسنجان، ایران.  
<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، اداره تامین اجتماعی، رفسنجان، ایران.

### چکیده

رفتارهای اخلاقی یک نیازمندی ضروری برای تمامی فعالیتهای انسان است. رفتارهای اخلاقی به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم های بیرونی باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تعیین نموده و سازمانی اخلاقی و موفق را بوجود آورد. نقش رفتارهای اخلاقی در تصمیم گیری ها و انتخاب ها، و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است و از این روست که امروزه بحث اخلاقیات و رابطه آن با موفقیت سازمانی یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی و میزان موفقیت سازمانی در تامین اجتماعی شهرستان رفسنجان می باشد. این پژوهش با استفاده از مطالعات مقطعی و روش توصیفی از نوع همبستگی در جامعه آماری کارکنان تامین اجتماعی شهرستان رفسنجان انجام گردیده است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۰ نفر انتخاب شده اند که از نمونه گیری به روش طبقه ای تصادفی متناسب با حجم طبقه استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه رفتار اخلاقی با روایی ۹۱ صدم و پایایی ۸۹ صدم و پرسشنامه موفقیت سازمانی با روایی ۹۲ صدم و پایایی ۸۷ صدم استفاده شده است و جهت توصیف داده های جمع آوری شده، از انواع آماره های توصیفی و همبستگی انواع آماره های استنباطی استفاده شده است و در نهایت اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار spss تجزیه و تحلیل گردید. نتایج این پژوهش نشان می دهد که بین رفتار اخلاقی و موفقیت سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

واژه های کلیدی: رفتار اخلاقی، موفقیت، سازمان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

امروزه مدیران و کارکنان برای اینکه بتوانند در صحنه دنیای پویا و پیچیده امروزی وارد شوند، به مهارت‌ها و بینش‌های جدید نیاز دارند تا تفکر رایج درباره نحوه افزایش انرژی و توجه به ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی را ارتقاء بخشند. رفتار آدمی به عنوان مهم‌ترین منبع و سرمایه سازمانی به گونه‌ای نامشهود تاثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی، ملی و در گستره‌ای وسیع تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوتی نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به حساب آن از خود بروز می‌دهد (مظاهری راد، ۱۳۹۰: ۲۴). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده است که رفتارهای اخلاقی از عوامل تاثیرگذار بر موفقیت سازمانی است و در ارتقای آن مؤثر می‌باشد (خدایی، ۱۳۹۶: ۴۲). نتایج تحقیقات ضیایی (۱۳۹۴) نشان داده است که با ورود به عصر اطلاعات، لحاظ کردن جنبه‌های اخلاقی در مدیریت برای کسب موفقیت و ایجاد انگیزه در کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. مدیران در عصر اطلاعات برای کسب موفقیت خود باید به انتظارات اجتماعی و احکام اخلاقی واکنش‌های متناسب نشان دهند و در بهترین حالت قادر باشند انتظارات را با اهداف اقتصادی سازمان تلفیق کنند و دستیابی به اهداف بالاتری را امکان پذیر سازند (ضیایی، ۱۳۹۴: ۴۲). بی‌توجهی به اخلاقیات نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی‌در پی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع، همیشه ناشی از این موضوع بوده است (وثوقی و نیک خلق، ۱۳۸۹: ۲۶). هر سازمانی برای موجودیت خود دلیلی منحصر به فرد دارد و هدف خاصی را دنبال می‌کند. این ویژگی، منحصر به فرد بودن هدف و علت وجودی، در عملکرد کارکنان سازمان منعکس می‌گردد. موفقیت سازمانی می‌تواند نشان دهنده مزیت رقابتی سازمان باشد (دیوید، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۲: ۲۰۱). شناخت موفقیت از دو منظر یعنی میزان موفقیت و عوامل مؤثر بر موفقیت، در دنیایی با تغییرات سریع اهمیت به سزایی دارد که غفلت از آن باعث سقوط سریع فرد و سازمان می‌شود. سازمان‌ها از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته‌اند که به زعم بسیاری از صاحب‌نظران نیروی انسانی مهم‌ترین رکن در این بین است زیرا موفقیت سازمان منوط به انجام درست و صحیح وظایف توسط نیروهای انسانی و موفقیت آنها می‌باشد (زارعی، ۱۳۹۰: ۱). وظیفه مدیران این است که با تمرکز بر رفتارهای اخلاقی کارکنان به عنوان یکی عامل اساسی در پیشبرد اهداف سازمانی، شرایطی را ایجاد کنند تا به بهبود رفتارهای اخلاقی در محیط کار بپردازند. مطالعات نشان می‌دهد عوامل متعددی در این راستا تاثیرگذارند. با عقلایی شدن مدیریت، موضوع رفتار اخلاقی در سایه عقل قرار گرفته است و تبدیل به امر غیرقابل تحلیلی شده است (قانع بصیری، ۱۳۹۱: ۱).

## روش‌شناسی

انتخاب روش تحقیق بسته به هدف، ماهیت موضوع تحقیق و نیز امکانات اجرایی آن دارد. بنابراین، هنگامی می‌توان در مورد بررسی و انجام یک تحقیق تصمیم گرفت که ماهیت موضوع پژوهش، هدف‌ها و نیز وسعت دامنه آن مشخص باشد. در تحقیق حاضر با توجه به موضوع تحقیق که عبارت است از بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی و موفقیت سازمانی، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است.

## جامعه و نمونه‌ی آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان تامین اجتماعی شهرستان رفسنجان می باشد که تعداد آنها ۱۴۱ نفر می باشد. به منظور تعیین نمونه آماری مورد نیاز، از جدول مورگان استفاده شده است که براساس آن حجم نمونه برابر با ۱۲۰ نفر می باشد.

### ابزار جمع آوری داده ها

در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها، از دو پرسشنامه استفاده می گردد. پرسشنامه الف، که برای سنجش رفتار اخلاقی مورد استفاده قرار می گیرد، که به صورت پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است. به گزینه خیلی کم نمره ۱، کم نمره ۲، متوسط نمره ۳، زیاد نمره ۴ و خیلی زیاد نمره ۵ اختصاص داده می شود. پرسشنامه ب، برای سنجش موفقیت سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است که به صورت مقیاس پنج درجه ای از خیلی کم تا خیلی زیاد طراحی شده است و به ترتیب از نمره ۱ تا ۵ نمره گذاری گردیده است.

### روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق در قسمت توصیف داده ها به توصیف شاخص های جمعیت شناختی و همچنین توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره های توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل داده ها به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته شد. قبل از آزمون فرضیه ها، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای (K-S) بررسی شد. فرض نرمال برای تمام متغیرها برقرار بود. برای بررسی فرضیات به دلیل نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از همبستگی پیرسون، اسپیرمن استفاده شد. برای بررسی آزمون های جانبی تحقیق از رگرسیون به روش گام به گام و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ویراست ۲۰، LISREL ویراست ۸ و Excel استفاده شد و معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته ها

بین رفتار اخلاقی با موفقیت سازمانی در تامین اجتماعی شهرستان رفسنجان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می دهد که بین رفتار اخلاقی با موفقیت سازمانی در تامین اجتماعی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد (معنی داری کوچک تر از ۰/۰۵ و همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با ۰/۶۱۹ و ۰/۵۲۹). این رابطه به صورت مستقیم و در سطح شدید قرار دارد. یعنی با افزایش رفتار اخلاقی، موفقیت سازمانی نیز در تامین اجتماعی شهرستان رفسنجان افزایش پیدا می کند.

### بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین رفتار اخلاقی با موفقیت سازمانی در تامین اجتماعی شهرستان رفسنجان رابطه معناداری وجود دارد.

رفتار اخلاقی به عنوان مجموعه ای از اصول و ارزش ها، درستی و نادرستی رفتارها و تصمیمات فرد یا سازمان را تعیین می کند. در یک نگاه اجمالی به کشورهای توسعه یافته دلایل توسعه در چنین کشورهایی را می توان احساس مسوولیت و داشتن رفتار اخلاقی مطلوب در میان مدیران و کارکنان دانست. موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت رفتار اخلاقی

در سازمان است. حاکمیت اخلاق در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف یاری نماید. اعمال مدیریت اخلاقی در سازمان ها نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی مناسبی از جمله افزایش بهره وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادی شدن ارزش های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد، بلکه مدیریت اخلاقی و مسئولیت های اجتماعی سازمان از جمله شاخص های مهم موفقیت سازمان ها محسوب می شوند (بیدلی، ۱۳۹۵: ۱۱۵).

اصطلاح اخلاق از جمع خلق و دارای معنای خوی، طبع، مروت و دین است که به تنهایی نه معنای خوب دارد و نه بد. اخلاق به مجموعه ای از فرایندهای عینی معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد و فرایندی که طی آن، در کارکرد واحدهای صفاتی یا ارگانیزم معنوی تعادل ایجاد می شود تعریف می گردد (فقیهی و دیگران، ۱۳۹۴: ۲۸). اخلاق عبارت است از یک سلسله خصلتها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آنه را به عنوان اصول اخلاقی می پذیرد یا به عبارت دیگر قالبی روحی برای انسان که روح انسان در آن کادر و طبق آن طرح و نقشه ساخته می شود (مسعود، ۱۳۹۱: ۷۳).

اخلاق به معنای سنجش یا گزینش طرز رفتار و برخورد به امور بر مبنای حقانیت یا نادرستی احتمالی آنها است. به گاه داوری و کنش و تاملی اخلاقی است که به یافتن راه حل و طرز برخوردی بر حق مسائل و مشکلات توجه نشان می دهد (محمودیان، ۱۳۹۰: ۴۴).

در عصر حاضر جهان رو به ترقی و پیشرفت ناگهانی است، همچنین نقش سازمان های اداری در پیشرفت اهداف عالی کشور انکار ناپذیر است و افراد سازمان همواره خواهان موفقیت در انجام وظایف خود هستند که بعضی از آنها در انجام وظایف خود موفق تر عمل کرده اند و تحت تأثیر مستقیم تحول و موفقیت کارکنان است (معیری، ۱۳۹۱: ۲۱) بنابراین شناخت عوامل مختلف موفقیت سازمانی بسیار اهمیت دارد که یکی از این عوامل که در تحقیقات مختلف مورد توجه قرار گرفته است، رفتار اخلاقی می باشد. نیاز به موفقیت بر پایه برتری طلبی، رقابت، اهداف چالشی، اصرار بر انجام کار و فائق آمدن بر مشکلات بنا گردیده است. افرادی که انگیزه توفیق طلبی دارند همواره برتری در عملکرد را جستجو می کنند، از اهداف چالشی لذت می برد و دارای پشتکار و روحیه رقابتی در فعالیتهای کاری است (مقیمی، ۱۳۹۵: ۲۲۰).

## مراجع

۱. بیدلی، م.، ۱۳۹۵، نقش اخلاق و فلسفه های اخلاقی در موفقیت و پیشرفت سازمان ها، اولین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه شهری، تبریز، دانشگاه آتاترک ترکیه.
۲. خدایی، ز.، ۱۳۹۶، تاثیر رفتار اخلاقی بر عملکرد سازمانی، نشریه تحقیقات مدیریت، دوره ۳، شماره ۶.
۳. دیوید، ف.، ۱۳۹۲، مدیریت استراتژیک، ترجمه: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، چاپ پنجم، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.
۴. زارعی، م.، ۱۳۹۰، مبانی و مفاهیم فرهنگ سازمانی، سایت راهکار مدیریت.
۵. ضیایی، م.، ۱۳۹۴، مطالعه نقش رفتار اخلاقی در پیشرفت سازمانی، ششمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت، تهران، مجموعه همایش های بین المللی اجلاس.

۶. فقیهی، ا. و رضایی منش، ب.، ۱۳۹۴، اخلاق اداری، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۷.
۷. قانع بصیری، م.، ۱۳۹۱، مدیریت از عقل تا اخلاق، ماهنامه علوم انسانی، شماره ۱۳۳، سال ۱۲.
۸. محمودیان، م.، ۱۳۹۰، اخلاق و عدالت، تهران، نشر طرح نو، چاپ اول.
۹. مظاهری راد، ع.، ۱۳۹۰، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی، مجله زمینه، شماره ۵۲.
۱۰. معیری، ف.، ۱۳۸۱، تاثیر کارایی سازمان و مدیریت بر تحول اقتصادی، ماهنامه تدبیر، سال سیزدهم، شماره ۱۲۱.
۱۱. مقیمی، م.، ۱۳۹۰، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ سوم، نشر ترمه، تهران.
۱۲. وثوقی، م.، نیک خلق، ع.، ۱۳۸۹، مبانی جامعه‌شناسی، انتشارات بهینه، چاپ یازدهم، تهران.

