

بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای با رهیافت استراتژیک بر سلامت سازمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی رسمیت سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: اسفند ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش مقاله: فروردین ۱۴۰۰

زهرا رضایی خوزانی^۱، علی رستمی^۲

نویسنده مسئول:

زهرا رضایی خوزانی



چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای با رهیافت استراتژیک بر سلامت سازمان با میانجی گری رسمیت در ساختار سازمانی می باشد.

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را همه کارکنان قسمت معاونت دانشجویی دانشگاه صنعتی اصفهان تشکیل داده اند و ابزار مورد استفاده جهت جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه است. از پرسشنامه سلامت سازمان لایدن و همکاران برای متغیرهای ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و رقابت از کتاب مقیمی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری و بررسی همبستگی متغیر ها با نرم افزار PLS و SPSS انجام گرفته است. نتایج حاصله نشان داد که از ۳ بعد سطح استراتژی اخلاق حرفه ای در سطح سازمان: ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش مهمتر از بعد رقابت بر سلامت سازمان است و در نهایت متغیر میانجی رسمیت تأثیر چندانی بر افزایش سلامت سازمان ندارد.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه ای، سلامت سازمان، ساختار سازمان.

مقدمه

تا اوایل دهه ۱۹۰۰ میلادی، ماموریت موسسات و شرکت های کسب و کار صرفاً اقتصاد بود، اما هر قدر به زمان حاضر نزدیک می شویم، محیط اجتماعی رشد بیشتری کرده، مسئولیت های اجتماعی و اخلاقی در نظریه های مدیریت جایگاه محکم تری یافته اند (Koontz, 1993) در همین بستر دانشی به نام اخلاق حرفه ای متولد شده و رشد می کند. اما اینکه با چه رهیافتی به اخلاق حرفه ای نظر کنیم، مسئله ی مهمی است. چون اخلاق هم در مدیریت منابع انسانی محل توجه است و هم در مدیریت استراتژیک، بنابراین تعیین کننده است که این دو نوع رهیافت به اخلاق را با یکدیگر در نیمبیزیم (دیوید، فردا، مدیریت استراتژیک، دکتر علی پارساییان و محمد اعرابی ۱۳۷۹).

در رهیافت استراتژیک به اخلاق حرفه ای، موفقیت سازمان در گروهی اعتماد محیط به سازمان و آن نیز در گروهی پیش بینی پذیری سازمان برای محیط و آن نیز به نوبه خود، در گروهی مسئولیت پذیری سازمان است. بنابراین اخلاق حرفه ای در رهیافت استراتژیک، مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیط (داخلی و خارجی) سازمان تعریف می شود و نقشی راهبردی در موفقیت سازمان ایفا می نماید (فرامرزی قراملکی، احد، اخلاق حرفه ای، ۱۳۸۲).

پاسخگویی اجتماعی و مراحل رشد اخلاقی سازمان از یک حداقل شروع می شود و به یک حداکثر می رسد: حداقل آن، رعایت کردن قانون است، اما برای این که از تنبیهات فیزیکی در امان بمانند. در این مرحله تبعیت از قوانین و مقررات تنها زمانی صورت می گیرد که منفعت مستقیمی در آن باشد.

حد میانه این است که سازمان به انتظارات گروه هایی که به آن نزدیک اند، پاسخ دهد و با انجام تعهدات خود، رسومات معمول را حفظ کند؛ و در مرحله نهایی، سازمان بر حقوق دیگران ارزش می گذارد و ارزش های مطلق را حتی بدون ملاحظه آرای اکثریت تقویت می کند. بالاتر از آن، در این مرحله سازمان از اصول اخلاقی خود گزیده، حتی اگر قانون هم به آن الزام نکند، پیروی می کند و اگر مخالف قانون باشد، با راه اخلاقی آن را به چالش می کشد.

رهیافت عملیاتی به اخلاق حرفه ای غالباً حداقل گرایانه است، در حالی که رهیافت استراتژیک، اخلاق حرفه ای را حداکثر گرایانه تعقیب می کند.

در مطالعه Wood, Swenson در سال ۲۰۱۱ در خصوص بررسی میزان تأثیر و رعایت اخلاق در اثربخشی مدیران عالی شرکت های برتر تجاری، این نتیجه دست یافت که رعایت اخلاق موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمانی شده و منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می آید و زمینه اثربخشی آنان را فراهم می نماید (Wood, Swenson و ۲۰۱۱ م). بنابراین با هدف تهیه یک چارچوب مفهومی از سازمان و اخلاق کسب و کار، به ارائه چارچوبی پرداختند که یک پایه برای توسعه و پالایش ارتباط های اخلاقی در سازمان فراهم می آورد و می تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباط های اخلاقی شود. اجرای چارچوب ارائه شده باعث اصلاح ساختارها و فرآیندهای سازمان شده و موجب می شود که توانایی ها افزایش یافته و عملکرد سازمانی نیز ارتقاء یابد. مروری بر مبانی نظری و پژوهش های انجام گرفته نشان می دهد که متغیرهای اخلاق حرفه ای، سلامت سازمانی و ساختار سازمانی می توانند با یکدیگر روابط معنی دار و تأثیر گذاری داشته باشند.

امروزه با توجه به همین مورد، در مفهوم جدید اخلاق حرفه ای، به مسئولیت های اخلاقی بنگاه و سازمان اشاره می شود که از تعریف سنتی جامع تر است. در این نگاه، بنگاه به منزله شخصیتی حقوقی دو گونه مسئولیت دارد: الف) مسئولیت های حقوقی کیفری. ب) مسئولیت های اخلاقی که مسئولیت های اخلاقی بنگاه بسیار پیچیده تر از مسئولیت های اخلاقی فردی - شخصی و فردی - شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت های اخلاقی بنگاه شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می شود و اخلاق شغلی را نیز در بر می گیرد. البته اخلاق حرفه ای افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نیز در بر می گیرد.

ویژگی های اخلاق حرفه ای در مفهوم امروزی آن عبارت اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه ای حرفه ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، روی آوردی میان رشته ای.

ویژگی های افرادی که اخلاق حرفه ای دارند، شامل موارد زیر می شود (امیری و دیگران):

مسئولیت پذیری - برتری جویی و رقابت طلبی - صادق بودن - احترام به دیگران - رعایت ارزش ها و هنجار های اجتماعی و احترام به آنها - عدالت و انصاف - هم دردی با دیگران - وفاداری.

عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای را می توان به سه دسته عمده تقسیم کرد (رونقی و فیضی، ۱۳۹۰).

الف) سطح کلان: شاخص های عمده ای که در این سطح وجود دارند عبارتند از: عوامل فرهنگی - عوامل اقتصادی - فناوری - عوامل قانونی.

ب) سطح سازمانی: شاخص‌هایی که در این سطح وجود دارند عبارتند از :

- ارزیابی عملکرد: نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان به گونه ای که حس رقابت بین آنها به وجود آید و یا پرداخت بر اساس آن صورت گیرد ممکن است عمل و رفتار یک فرد را در شرایط عادی دستخوش تغییر کند.
- رقابت: ایجاد حس رقابت به صورت مثبت یا منفی روی رفتار افراد تأثیر می گذارد.
- سیستم پاداش: استفاده از برنامه های تقویت رفتار با پاداش یا تقویت های منفی در ادامه یک کنش موثر است.
- ویژگی های یک شغل: مشخصات و ویژگی های هر شغل اصول مربوط به آن شغل را در بردارد به عنوان نمونه کارمند بایگانی یا دبیرخانه دارای ویژگی های مربوط به شغل خود است که با یک فروشنده قیاس پذیر نیست. نحوه ارتباط هر متصدی شغل با دیگران و انگیزه های ادامه کار هریک با دیگری متفاوت است.
- دسترسی منابع: منابع موجود در هر قسمت سازمان و محدودیت های هریک از این منابع سبب ایجاد کنش متقابل بین افراد می شود. این کنش ها ممکن است تعارض بین افراد را به دنبال داشته باشد و کارکنان دست به اقدامی بزنند که در شرایط عادی از آنها سر نمی زدند.
- اهداف سازمانی: آنچه سازمان می خواهد به آن برسد هدف سازمان محسوب می شود. در این بین راه های رسیدن به اهداف متفاوت است و نزدیکی به اهداف نوعی موفقیت محسوب می شود. همین امر بر رفتار افراد در شرایط مساوی یا حتی نابرابر تأثیر گذار است.

ج) سطح فردی: عواملی چون عقاید فردی، آموزه های خانوادگی، نگرش های فردی و روابط اجتماعی در این سطح قرار می گیرند.

برخی موارد در زمینه های مسائل اخلاقی به ویژه اخلاق حرفه ای کاستی ها و اشتباهاتی صورت می گیرد، که در قالب تحویل گرایی می توان از آن بحث کرد. تحویل گرایی یعنی ارجاع هر پدیدار به امری فروتر از آن و اخذ وجهی از آن شیء به جای اصل و حقیقت آن، که منطق دانان مسلمان شکل ساده آن را مغالطه ای کینه و وجه می نامند. تمثیل فیل در یکی از داستان های مثنوی معنوی (فیل در خانه تاریک) برای آشکار کردن خطای تحویل گرایی مطرح شده است. رهیافتی که سیستم را خارج از توصیف زیرسیستم هایی که آن را تشکیل داده اند، توصیف و تبیین می کند و ارتباط بین آنها را ملاحظه نمی کند. تحویل گرایی تصور ناقص و ناروا از اخلاق حرفه ای است که آثار زیان بار فراوانی دارد؛ به گونه ای که آن را از موانع عمده رشد اخلاقی در سازمان دانسته اند. هرکسی متناسب با تصور خود از هر فعالیت آن را انجام می دهد. تصویری که از مقصد داریم، راه و ابزار ما را تعیین می کند. مدیران، متناسب با تصورشان از اخلاق حرفه ای آن را ترویج می کنند. تصور ناقص یا ابزارانگارانه مانع ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی می شود. تحویل گرایی در اخلاق حرفه ای ابعاد فراوانی دارد (قراملکی و سیاری، ۱۳۸۶).

جدول ۱- توقعات مدیران از علم اخلاق حرفه ای

ارائه ملاک نهایی ارزشها
ترسیم جدول فضائل و رزائل
تحلیل مسئله عینی، موردی و مبتلابه در حوزه اخلاق
تبیین معضلات اخلاقی در حوزه فعالیتهای حرفه ای
حل تعارضات اخلاقی
عطف توجه به زمینه های پیشگیری پیش از درمان
ارائه فرآیند تغییر و تصحیح رفتار
تهذیب نفس و تعالی شخصیت
ارائه اسوه های اخلاقی

درحقیقت اخلاق حرفه ای فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین عملکرد و ارزش بالای سازمانی می باشد. عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده، عبارت است از پیامد فعالیت های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند. بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان ها است. ارزشیابی شغلی، شیوه ای معمول و در عین حال بسیار دقیق و ظریفی برای

دستیابی به وضعیت مطلوب و اخلاقی است. فقدان ارزشیابی در یک سازمان، مشکل بزرگی است و تبعیض در ارزشیابی مشکلی بزرگتر.

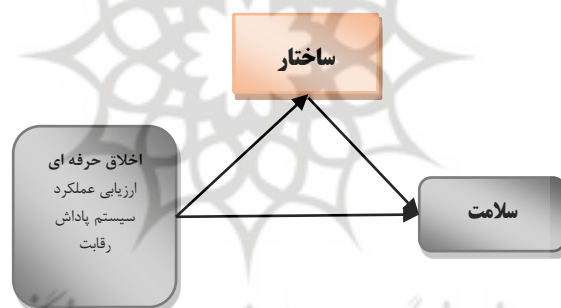
ارزشیابی شغلی یکی از نتایج تحلیل شغلی است، اما نه فقط برای تعیین دستمزد مناسب، بلکه فواید آن بسیار گسترده تر است.

افزایش کیفیت تصمیم گیری های مدیران، آشنایی با مشکلات کارکنان، آموزش کارکنان، جابه جایی کارکنان، ارتقای شغلی و مقام، افزایش یا کاهش حقوق، اخراج و تنبیه، تشویق، اندازه گیری کارایی برنامه ها، تغییرات سازمانی مانند تغییر در الگوی مدیریتی، شیوه نظارت و کنترل بر شرایط کار و غیره، همه به ارزشیابی بستگی دارند.

اگر ارزشیابی به درستی صورت گیرد و کارمند اطمینان یابد که عملکرد درست او از نگاه سازمان پنهان نمی ماند، در رضایت شغلی وی، افزایش احساس تعلق و تعهد سازمانی او به سازمان و کاهش انواع فسادهای اداری موثر خواهد بود.

بنابراین وضعیت نامطلوب اخلاقی در این حوزه با ارزشیابی شغلی پیوندی تنگاتنگ دارد. آیا سازمان ها نظام جامع ارزشیابی خود را تدوین کرده و آن را به ممیزی اخلاقی رسانده اند؟ آیا ارزشیابی شغلی در سازمان های ما انجام می شود؟! آیا سازمان های ایرانی مهارت لازم را برای ارزشیابی شغلی بر پایه استانداردهای علمی دارند؟ آیا پاداش ها، پرداخت ها و ارتقای شغلی در سازمان های ما مبتنی بر نتایج ارزشیابی شغلی است؟

در این مطالعه اخلاق حرفه ای را با سه شاخص رقابت، سیستم پاداش، ارزیابی عملکرد تعریف می کنیم و تأثیر هر کدام بر رسمیت سازمانی بر سلامت سازمان می سنجیم. اینکه ارزشیابی عملکرد باید چگونه باشد و پاداش ها بر چه مبنایی لحاظ می گردد و آیا اینها باعث ایجاد رقابت در سازمان می شوند یا نه؟ و چگونه این شاخص ها بر سلامت سازمان تأثیر می گذارد که باعث دوام و توانایی به سوی تعالی افراد، سازمان و جامعه می گردد. با توجه به این نکات، حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به ویژه برای مدیران به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان محسوب می شود (صالحی).



شکل ۱- مدل پژوهش

اهداف پژوهش

هدف اصلی: بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر سلامت سازمان از طریق رسمیت سازمان در دانشگاه صنعتی اصفهان

اهداف فرعی:

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - ارزیابی عملکرد بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - سیستم پاداش بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - رقابت بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر رسمیت بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - ارزیابی عملکرد بر رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - سیستم پاداش بر رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - رقابت بر رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - ارزیابی عملکرد بر سلامت سازمان از طریق رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای - سیستم پاداش بر سلامت سازمان از طریق رسمیت در سازمان

پیشینه نظری / تجربی پژوهش

آموزه های اخلاقی ریشه در ۱۵۰۰ سال پیش از میلاد دارند. به طوری که در تاریخ آمده است ده فرمان مشهور موسی، میراث یک قبیله سامی است که به ازای هر ده انگشت دست، صادر شده تا به آسانی امکان یادآوری آنها وجود داشته باشد. این گونه فرمان های پنج گانه یا دهگانه در میان تمدن های قبل از دوران کتابت و آموزش انسان رایج بوده است. (Britannica: p.s. 1. Ethics, 1993, p. 492-521).

به نظر امانوئل کانت^۱، فیلسوف سرشناس آلمانی (۱۷۲۴ تا ۱۸۰۹ میلادی) خردورز بودن به معنای عمل کردن برابر با قوانین عمومی است و نیز این که قوانین اخلاقی آن قوانینی هستند که به طور گسترده ای مورد قبول و پیروی انسان های خردمند باشند. بنابراین اگر انسانی اخلاقی باشد، خردمند و در همان معنا آزاد نیز هست. فضیلت، تنها شادی نیست، بلکه عظمت، آزادی و والایی انسان است. منفعت و فضیلت اخلاقی (اراده نیک، نیک خواهی) برترین خیر است و در برابر آن کلیه ارزشهای دیگر فرعی هستند (Edwards P. Ethics MacMillan 1967, p. 81-112).

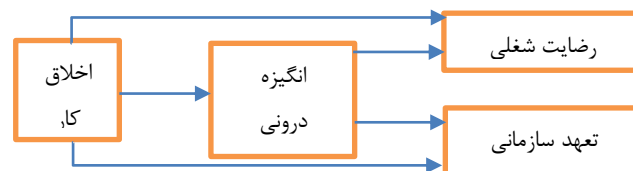
اخلاق حرفه ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد. نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است. در سال ۱۸۰۳ میلادی توماس پرسیوال^۲، پزشک، فیلسوف و نویسنده سرشناس انگلیسی در شهر منچستر، قانون (اخلاقیات پزشکی) خود را منتشر کرد. در سال ۱۸۴۷ نخستین جلسه انجمن پزشکان آمریکا در فیلادلفیا "اصول اخلاق پزشکی آمریکا" را با الهام گرفتن از همان قانون پرسیوال به تصویب رساند که به ترتیب در سال های بعد و دست آخر در سال ۲۰۰۱ در آمریکا مورد تجدید نظر قرار گرفت.

اندرو کریستوفر و جیسون جونز، ۲۰۰۴ در مقاله‌ای با عنوان؛ «فراخی نشانه‌ها و نخستین اثرات: نقش میانجی و واسطه‌گرانه اخلاق کار پروتستانی» در آمریکا به مطالعه نقش میانجی و واسطه‌گرانه اخلاق کار بین میزان ثروت افراد و درک آن‌ها از دیگران پرداخته‌اند.

واهیبور راکمن ۲۰۱۰، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد شغلی» به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی پرداخت.

در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند - خیر مطلق - است. مهم‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشأ شکل‌گیری مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی) شوند، عبارت‌اند از: الف) کرامت انسانی؛ ب) آزادی فردی؛ ج) عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن؛ د) امانت‌ورزی در دو سطح امانت‌داری و بینش امانت‌نگری در این بین، اصل چهارم مهم‌ترین اصل (اصل‌الاصول) است.

درمجلسه بین المللی امور مالی اسلامی و خاورمیانه مدیریت، تأثیر میانجی انگیزه ذاتی بر رابطه بین کار اخلاق اسلام، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بخش بانکی توسط البرز گیتانی، سعید ایمانی، نادر سیدمعامی، پانتا فوودی، ۱۷ سپتامبر ۲۰۱۸ به چاپ رسیده است. تجزیه و تحلیل داده های این تحقیق از ۲۲۰ پرسشنامه نشان دهنده ارتباط مثبت و معنی دار بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغل و تعهد سازمانی با نقش میانجی انگیزه ذاتی است. یافته ها نشان داد که اثر مستقیم اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی، مستقیماً وجود ندارد. همچنین، انگیزه ذاتی نقش جزئی و کاملاً متعهد در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی و بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی دارد.



1. Emanuel Kant
2. Tomas Persival

در مقاله مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان ها، در سال ۲۰۱۱ (مولف؛ حمید مظاهری راد) بیان می‌کند؛ امروزه، سازمانها به صورت فزاینده ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری هرچه بیشتر کار کنند. این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی^۳ بالا است. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست. رهبران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می زنند (www.SYSTEM.parsiblog.com).

یافته ها در مقاله رابطه اخلاق حرفه ای با سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان توسط مریم تقوایی یزدی نشان می‌داد با افزایش میزان سلامت روانی در افراد، میزان اخلاق حرفه ای در آنان افزایش می‌یابد و برعکس. با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، میزان اخلاق حرفه ای در افراد افزایش می‌یابد و برعکس. بین میانگین نمرات اخلاق حرفه ای، سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان با جنسیت و مدارک تحصیلی مختلف، تفاوت معنی داری وجود ندارد. به طور کلی بین اخلاق حرفه ای با سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران رابطه معناداری وجود دارد.

محدوده مورد مطالعه

اصفهان، کارمندان معاونت دانشجویی دانشگاه صنعتی اصفهان.

روش تحقیق

با توجه به اینکه نوع تحقیق از نظر هدف تحقیق، کاربردی (Applied Research) است. از نظر روش، تحقیقی توصیفی و از شاخه پیمایشی می باشد. پس از نظر هدف توصیفی از نوع میدانی و از ابزار پرسشنامه به منظور جمع آوری اطلاعات استفاده می شود.

در این پژوهش به منظور پاسخ دهی به سوالات تحقیق، از پاسخ دهندگان خواسته شده بود که میزان موافقت خود را با هر یک از سوالات بیان کنند. بدین منظور طیف ۵ لیکرت که در برگزیده گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، نه مخالفم نه موافقم، موافقم، کاملاً موافقم برای سنجش سلامت سازمان مورد استفاده قرار گرفت و برای متغیرهای مستقل و میانجی از طیف ۳ لیکرت استفاده شد. پرسشنامه تحقیق دارای ۳ بخش اخلاق حرفه ای مشتمل بر ۲۴ پرسش، سلامت سازمان مشتمل بر ۲۷ پرسش و رسمیت مشتمل بر ۸ پرسش به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده ها استفاده شد.

جمع بندی آمار توصیفی: نتایج توصیفی نشان می دهد که ۵۸٪ زنان و ۳۸.۸٪ مردان در این پژوهش مشارکت داشته اند. از نظر سنی ۴.۵٪ بین ۲۰ تا ۲۹ سال، ۳۷٪ بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳۴٪ بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۱۴.۹٪ بالاتر از ۵۰ سال در این پژوهش مشارکت داشته اند.

به لحاظ میزان تحصیلات ۱۶.۴٪ دیپلم، ۳٪ فوق دیپلم، ۴۶.۳٪ لیسانس، ۲۳.۹٪ فوق لیسانس و ۱.۵٪ دکتری و البته ۹٪ زیر دیپلم می باشند.

در مورد وضعیت استخدامی ۸۰.۶٪ قراردادی و ۹٪ رسمی می باشند.

از نظر وضعیت سنی اعضای گروه نمونه، گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال با ۲۵ نفر بیشترین فراوانی را از آن خود کرده‌اند که ۳۷٪ از اعضای گروه نمونه را شامل می شوند.

³. Moral Intelligence

آزمون نرمال بودن مولفه های تحقیق بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف

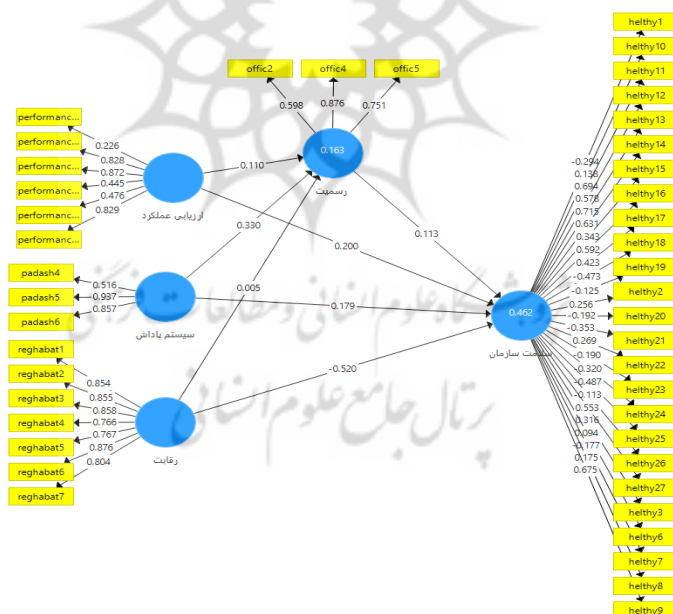
در این جدول به منظور بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرهای مورد بررسی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. آماره آزمون و سطح معنی دار بودن هر یک از متغیرها نشان می دهد از آنجا که سطح معنی داری بعضی متغیرهای آزمون کمتر از ۰.۰۵ می باشد. می توان گفت متغیرهای مورد بررسی نرمال نمی باشند. بنابراین با توجه رد شدن فرضیه نرمال بودن داده ها، برای انجام محاسبات از نرم افزار PLS و آزمون های ناپارامتری استفاده می شود.

مدل پایایی ال اس در دو مرحله انجام می شود، اولین مرحله، مدل اندازه گیری از طریق تحلیل های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی بررسی شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص های برازش مدل بررسی می شود.

جدول ۲- آزمون کولموگروف اسمیرنوف		
متغیر	sig	نتیجه آزمون
ارزیابی عملکرد	۰.۲	نرمال
سیستم پاداش	۰.۱۶۳	نرمال
رقابت	۰.۰۰۰	غیر نرمال
رسمیت	۰.۲۰	نرمال
سلامت سازمان	۰.۰۰	غیر نرمال

بیان مدل

این مرحله در واقع بیان رسمی مدل است، این مرحله یکی از مهمترین مراحل موجود در مدل سازی معادلات ساختاری است. در واقع هیچ گونه تحلیلی صورت نمی گیرد مگر این که اول محقق مدل خود را که درباره ی روابط میان متغیرهاست را بیان و مشخص کند، این مرحله شامل فرمول بندی تنظیم یک عبارت درباره ی مجموع های از پارامترهاست.



شکل ۲- مدل اصلی پژوهش در حالت معناداری ضرایب (T-Value)

ارزیابی پایایی مدل های اندازه گیری انعکاسی

معمولاً، اولین معیاری که در مدل های انعکاسی کنترل می شود پایایی سازگاری درونی است. معیار موجود برای کنترل آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است.

آلفای کرونباخ شاخصی برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در جامع SEM میباشد، که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرفی می دهد (آذر، غلامزاده، فنوتای، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه مقادیر آلفا برای تمامی

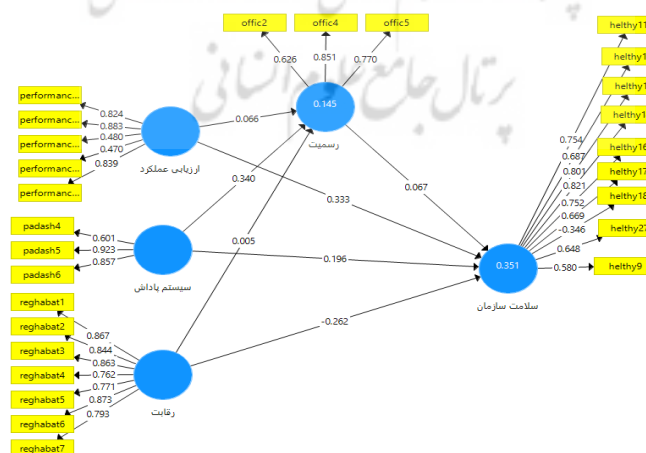
متغیرها بالای ۰.۷ میباشد. معرف های هر سازه دارای انسجام درونی هستند. آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری می باشد که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی گویه ها ارائه می دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰/۷ می باشد به منظور محاسبه پایایی معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن به وسیله آلفا کرونباخ را به همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می شود.

برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می گردد. همچنین برای محاسبه آن، شاخص های بارعاملی بیشتر اهمیت زیادتاری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها استفاده می شوند. برای پایایی مرکب میزان بالای ۰/۷ مناسب گزارش شده است.

جدول ۳- معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی		
پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	ارزیابی پایایی مدل
۰/۸۳۷	۰/۷۶۵	ارزیابی عملکرد
۰/۷۹۶	۰/۷۴۵	سیستم پاداش
۰/۹۳۷	۰/۹۲۲	رقابت
۰/۸۵۸	۰/۷	رسمیت
۱/۸۴۳	۰/۸۱۸	سلامت سازمان

تحلیل عاملی تائیدی

در این روش پژوهشگر سعی می کند تأییدی بر یک ساختار عاملی مفروض به دست آورد یعنی تعیین می کند که داده ها با یک ساختار عاملی معین که در فرضیه آمده هماهنگ است یا خیر. تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روایی شاخص های یک سازه در پرسشنامه نیز به کارگرفته می شود تا مشخص شود هماهنگی و همسویی لازم بین شاخص ها وجود دارد. به بیان دیگر تحلیل عاملی تأییدی ابزاری برای سنجش روایی پرسشنامه است (داوری، ۱۳۹۳). سوالاتی که بار عاملی آن ها کمتر از ۰.۴ باشد، کفایت لازم برای باقی ماندن در مدل را نداشته و باید حذف شوند. بارهای عاملی تمام سوالات تحقیق بالاتر از ۰.۴ میباشد.



شکل ۳- تحلیل عاملی تائیدی

رای تائید روایی ابزار اندازه گیری از سه نوع روایی ارزیابی تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد.

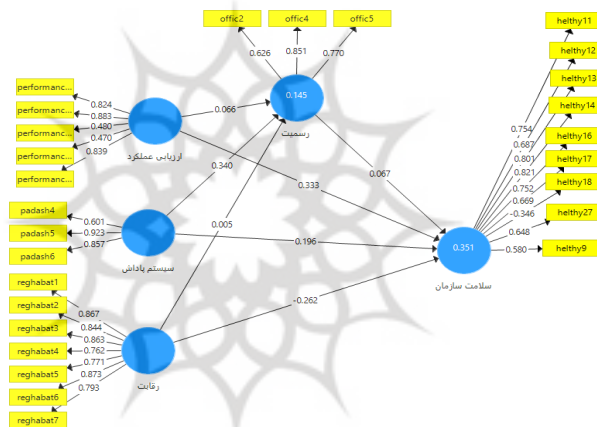
ارزیابی روایی مدل های انعکاسی

برای ارزیابی روایی در مدل های حداقل مربعات جزئی باید هم روایی همگرا و هم روایی واگرا را مورد محاسبه قرار داد.

- سنجش روایی همگرا

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص های) خود می پردازد. به عبارت دیگر این معیار مشخص می سازد که شاخص ها با چه دقتی سازه ی مورد نظر خود را می سنجد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا را پیشنهاد می کنند.

جدول ۴ - مقادیر AVE مدل پژوهش	
متوسط واریانس استخراج شده	سازه
۰/۵۲۳	ارزیابی عملکرد
۰/۵۶۹	سیستم پاداش
۰/۶۸۲	رقابت
۰/۵۱۱	رسمیت
۰/۶۴۹	سلامت سازمان



شکل ۴- سنجش روایی

حداقل مقدار ۰.۵ برای AVE روایی همگرای مناسب را نشان می دهد. جدول AVE سازه ها را نشان می دهد. با توجه به این که مقدار سازه های مدل بیشتر از ۰.۵ است، این موضوع روایی همگرای مناسب مدل را تأیید می کند.

- روایی واگرا

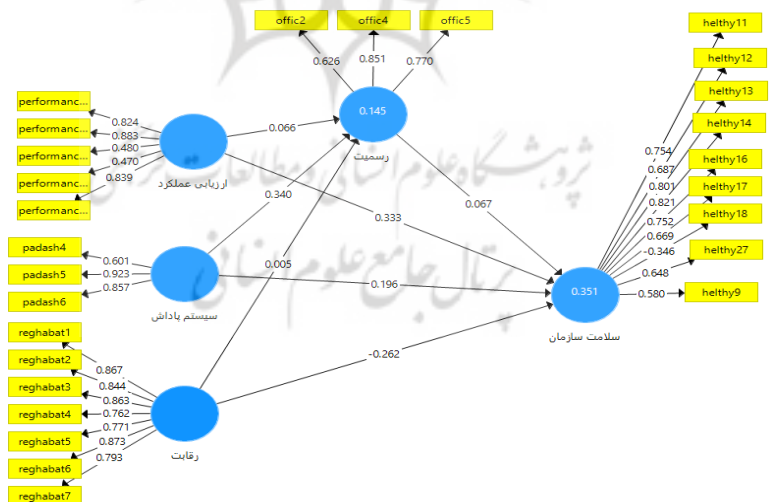
بررسی روایی واگرا با روش فورنل و لارکر (ماتریس همبستگی) برای اعتبار تشخیصی که بیانگر وجود همبستگی های جزئی بین شاخص های یک سازه و شاخص های سازه های دیگر است از معیار و فورنل و لارکر ۴ استفاده می شود. معیار Fornell Larcker اشاره به این مساله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شود (AVE). هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه های دیگر باشد. مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، باید از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۵- ماتریس فرونل و لارکر					
سیستم پاداش	سلامت سازمان	رقابت	رسمیت	ارزیابی عملکرد	ارزیابی عملکرد
				۰.۷۲۳	ارزیابی عملکرد
			۰.۷۵۴	۰.۲۵۵	رسمیت
		۰.۸۲۶	۰.۰۰۳	-۰.۲۲	رقابت
	۰.۶۸۷	۰.۳۲۷	۰.۲۲۵	۰.۵۱۷	سلامت سازمان
		-			
۰.۸۰۵	۰.۳۹۷	۰.۰۳۹	۰.۳۷۷	۰.۵۵۸	سیستم پاداش

همانطور که مشخص است مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگتر است و نشان دهنده آن است که در مدل ما دارای اعتبار تشخیص مناسبی است.

نتایج ضرایب مسیر و بررسی مدل بوت استرپینگ

بوت استرپینگ در واقع تخمین ویژگی‌های (مثل واریانس) یک تخمین زنده است با استفاده از اندازه‌گیری همین ویژگی‌ها در یک توزیع تقریبی از کل داده‌های نمونه. یک انتخاب استاندارد برای توزیع تقریبی، توزیع تجربی داده‌های مشاهده شده است. در خودگردان سازی به جای آنکه بر مبنای یک نمونه به برآورد خطای معیار دست زنیم با انجام نمونه‌گیری‌های فرعی متعدد با جایگذاری (با حجم نمونه اغلب ۲۰۰ بار یا بیشتر)، یک توزیع نمونه‌ای تجربه‌ای فراهم می‌شود و محاسبه خطاهای معیار بر مبنای آن به انجام می‌رسد. به چنین توزیع نمونه‌ای یک توزیع نمونه‌ای خودگردان می‌گویند. بر اساس بوت استرپ می‌توان آزمون فرضیات مربوطه را انجام داد. در خروجی‌های مربوطه، ضریب مسیر به همراه نمره‌های استخراج شده آماره t وجود دارد. از آنجایی که سطح خطای تعریف شده در تحقیقات ۰.۰۵ است نمرات مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ نشان دهنده پذیرش فرضیه است.



شکل ۵- مدل بوت استرپینگ (مدل اصلی تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد)

برازش مدل ساختاری

- ضرایب معناداری Z

ضرایب مسیر باید از لحاظ علامت، بزرگی و معناداری مورد بررسی قرار گیرند. ضرایب مسیر مثبت نشان دهنده اثرات مثبت (روابط مستقیم بین دو سازه) یک سازه بر سازه دیگر است در صورتی که علامت منفی نشاندهنده اثرات منفی (روابط معکوس)

یک سازه بر سازه دیگر است. از نظر بزرگی، ضریب تأثیر یک سازه بر سازه دیگر با افزایش تعداد مسیرهای غیرمستقیم کاهش می یابد. مقدار ضریب مسیر در مدل مورد بررسی به صورت زیر است:

جدول ۶ - ضریب مسیر ضرایب معناداری Z	
مسیر متغیرها	T Statistics
ارزیابی عملکرد ← رسمیت	۰/۳۸۴
ارزیابی عملکرد ← سلامت سازمان	۲/۵۶۸
رسمیت ← سلامت سازمان	۰/۴۶۹
رقابت ← رسمیت	۰/۰۲۶
رقابت ← سلامت سازمان	۲/۲۹۵
سیستم پاداش ← رسمیت	۱/۷۹۹
سیستم پاداش ← سلامت سازمان	۱/۲۵۸

- ضریب تعیین یا معیار R²

ضریب تعیین R² معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می شود. مقدار R² تنها برای متغیرهای درون زای مدل ارائه می شود و در مورد سازه های برونزا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R² مربوط به سازه های درون زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است.

جدول ۷ - مقادیر R ²	
۰/۳۵۱	سلامت سازمان
۰/۱۴۵	رسمیت

باتوجه به جدول بالا مقدار R² برای هر متغیر درون زای مدل برای سلامت سازمان متوسط و رسمیت ضعیف می باشد.

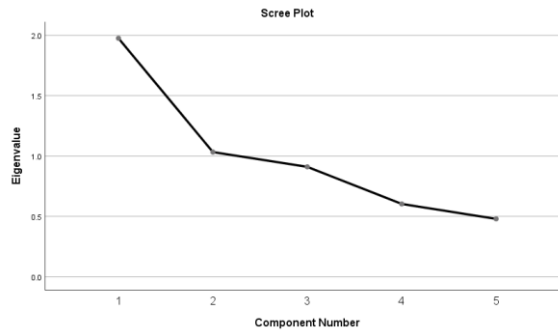
- شاخص (Q²)

دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص (Q²) است. این معیار که توسط استون و گیسر ۱۹۷۵ معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل در سازه های درونزا را مشخص می کند. به اعتقاد آنها مدل هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی متغیرهای درون زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی تأیید شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵، و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. با توجه به نتایج به دست آمده در مقدار شاخص Q² برای رقابت، ارزیابی عملکرد و سلامت سازمان در حد قوی می باشد و برای سیستم پاداش و رسمیت در حد متوسط است.

جدول ۸ - شاخص (Q ²)	
Q2	مسیر متغیرها
۰/۳۲۴	ارزیابی عملکرد
۰/۳۰۹	سیستم پاداش
۰/۵۵۱	رقابت
۰/۱۹۸	رسمیت
۰/۳۳۸	سلامت سازمان

– نمودار سنگ ریزه (Scree)

این نمودار تصویر مقدار ویژه را در هر یک از مولفه‌های استخراج شده نشان می‌دهد که چون از بزرگ‌ترین مقدار ویژه شروع می‌شود همواره یک نمودار نزولی است. مقدار ویژه با استخراج عامل‌های بعدی به سرعت افت می‌کند. مقدار ویژه سوم کمتر از ۱ است. برای مشخص کردن تعداد عامل‌ها از روی این نمودار کفایت خط $Y=1$ را رسم کنید. عامل‌های ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش که بالای این خط قرار دارند می‌توان به عنوان عامل‌های اصلی مورد استفاده قرار می‌گیرند.



نمودار ۲- مقادیر ویژه

همبستگی متغیرهای تحقیق**ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن (Spearman Correlation Coefficient)**

ضریب همبستگی اسپیرمن، که به ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن معروف است، یک ضریب همبستگی بر اساس رتبه (نمرات یا داده‌ها) است که میزان همبستگی بین دو متغیر در سطح ترتیبی را اندازه‌گیری می‌کند. ضریب همبستگی اسپیرمن که معادل ناپارامتری ضریب همبستگی پیرسون است صرفاً همبستگی میان رتبه‌های دو متغیر در جامعه‌های با حجم نمونه کم را نشان می‌دهد. بنابراین در همبستگی رتبه ای اسپیرمن، جفت متغیرها به جای اندازه‌های فاصله ای یا نسبی، به اندازه‌های ترتیبی (رتبه ای) بیان می‌شوند.

بین دو مولفه همبستگی معنی داری وجود ندارد: H_0

بین دو مولفه همبستگی معنی داری وجود دارد: H_1

جدول ۹- خلاصه نتایج همبستگی متغیرهای تحقیق			
نتیجه آزمون	sig	Spearman's Correlation	فرضیه‌های تحقیق
قبول فرضیه	۰.۰۰۵	۰.۳۴۲	همبستگی بین ارزیابی عملکرد و سلامت سازمان
قبول فرضیه	۰.۰۰۲	۰.۳۷۳	همبستگی بین سیستم پاداش و سلامت سازمان
رد فرضیه	۰.۸۲۰	-۰.۰۲۸	همبستگی بین رقابت و سلامت سازمان
رد فرضیه	۰.۲۷۹	۰.۱۳۴	همبستگی بین ارزیابی رسمیت و سلامت سازمان
قبول فرضیه	۰.۰۰۰	۰.۴۳۸	همبستگی بین ارزیابی عملکرد و رسمیت
قبول فرضیه	۰.۰۳۳	۰.۲۶۳	همبستگی بین سیستم پاداش و رسمیت
رد فرضیه	۰.۵۵۵	-۰.۰۷۸	همبستگی بین رقابت و رسمیت

آزمون فرضیات میانجی تحقیق

برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوپل وجود دارد که برای معناداری تأثیر یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود (داوری و رضازاده).

Z-value در آزمون سوپل، یک مقدار از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰.۰۵ رد نشده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی دار نیست. با در نظر گرفتن سطح خطای $\alpha = 0.05$ اگر مقدار Z از ۰.۰۵ کوچکتر باشد، اثر غیرمستقیم مشاهده شده از نظر آماری معنادار است

$$z\text{-value} = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2 + s_a^2*s_b^2)}}$$

مفروضات فرمول:

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

Sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها

براساس نتایج آزمون می توان بیان نمود که ارزیابی عملکرد در سطح اطمینان ۹۹٪ تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمان دارد. نتایج آزمون دوم بیان میکند که داشتن سیستم پاداش در سازمان در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمان دارد. تجزیه و تحلیل داده ها در آزمون بعدی نشان می دهد که رقابت در بین کارکنان بر سلامت سازمان در سطح معنی ۹۵ درصد رد می شود. بدین معنی که بین دو مولفه رقابت و سلامت سازمان همبستگی معنی داری وجود ندارد. طبق نتایج آزمون چهارم این فرضیه مورد تأیید واقع نشد به این معنی که رسمیت بر سلامت سازمان تأثیری ندارد. بر اساس نتایج آزمون فرضیه بعدی می توان بیان نمود که ارزیابی عملکرد کارکنان در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معناداری بر رسمیت ساختار سازمانی دارد. در فرضیه ششم به تأثیر مستقیم پاداش بر رسمیت سازمان دلالت دارد. نتایج آزمون این فرضیه را مورد تأیید قرار می دهد، به این معنی که سیستم پاداش، رسمیت را در ساختار سازمان تأیید می کند. فرضیه هفتم به تأثیر رقابت بر رسمیت دلالت دارد. طبق آزمون این فرضیه مورد تأیید واقع نشد، به این معنی که رقابت بر رسمیت سازمان تأثیری ندارد.

بحث

یافته های پژوهش نشان داد، ارزیابی عملکرد رابطه ی معنی داری در سطح اطمینان ۹۹٪ با تأثیر مثبت بر سلامت سازمان دارد.

در مقاله تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان، زمستان ۱۳۹۷، توسط محمد منتظری و لیلی فردوسی پور، یافته های به دست آمده حاکی از وجود رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی است. همچنین بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی و بین سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان و بین توانمندسازی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. ارزیابی عملکرد کارکنان به طور قابل ملاحظه ای سلامت سازمان را افزایش می دهد. از این رو به نظر می رسد از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی که بر اثر بخشی و کارایی سازمانها تأثیر عمیق به همراه دارد، ((ارزیابی عملکرد کارکنان)) می باشد. با ارائه و طراحی برنامه های ارزیابی عملکرد اشکالات، نقائص و کمبودهای سازمان، شناسایی شده و تهدیدات بالقوه و بالفعل رفع خواهد شد.

بررسی فرضیه دوم نشان داد داشتن سیستم پاداش در سازمان در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمان دارد.

در تحقیق حبیبی، شهربانو، ۱۳۹۴، مدل پاداش و سلامت سازمانی و کیفیت خدمات در سازمان، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تحقیقات انجام شده درمورد سلامت سازمان در دو گروه جای می گیرند. تحقیقات گروه نخست سلامت سازمان را از دیدگاه توسعه ویژگی های شغل و اثر آن بر سلامت جسمی

و روحی افراد می‌پردازند. هدف این پژوهش ارائه و بررسی یک بررسی فرضیه سوم نشان داد بین دو مولفه رقابت و سلامت سازمان همبستگی معنی داری وجود ندارد.

در مقاله ای تأثیر شدت رقابت بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت منابع انسانی راهبردی و تصویر برند، توسط ابوالحسن حسینی، محمد رضا طیبی، پریسا عالی نتاج در بهار ۹۷ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج تحلیل نشان می‌دهد که شدت رقابت تأثیری بر مدیریت منابع انسانی راهبردی ندارد و همچنین مدیریت منابع انسانی راهبردی نیز تأثیر معناداری بر عملکرد سازمان ندارد.

طبق نتایج فرضیه چهارم نشان داده شد که رسمیت بر سلامت سازمان تأثیری ندارد. در نشریه نوآوری های مدیریت آموزشی مقاله ای تحت عنوان رابطه الگوی بوروکراسی و میزان سلامت سازمانی دانشگاه ها به این نتیجه رسیدند که: که ساختار سازمانی دانشگاه ها روی هم رفته در سطح متوسطی از بوروکراسی قرار دارند، با این حال ساختار دانشگاه ها در میزان برخورداری از رسمیت گرایایی تفاوت معنی داری داشتند. همچنین این مطالعه نشان داد ابعاد سه گانه ساختار با نوع دانشگاه ها ارتباط دارند اما رسمیت گرایایی با ضریب اتای ۰.۵۷۶. از بیش ترین ارتباط با نوع دانشگاه ها برخوردار است.

بر اساس نتایج می توان بیان نمود که ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم پاداش در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معنا داری بر رسمیت ساختار سازمانی دارد و این با مطالعات (مهدی نصراللهی و الهام وهابی) بررسی رابطه ساختار سازمانی با امکان استقرار نظام ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه در شرکت پترو پارس بر اساس مدل رایینز شامل (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) و مقاله عوامل موثر بر گرایش به کارآفرینی در بانک های خصوصی ایران نوشته حسن درویش، الوانی، عباس زاده و... که حمایت مدیریت عالی و سیستم پاداش کارآمد بیشترین نقش را در توسعه گرایش به کارآفرینی در نظام بانکی کشور داشته و عواملی نظیر برقراری روابط سازنده بین سازمانی، عدم تمرکز و رسمیت در مرحله بعدی می‌تواند گرایش به کارآفرینی در نظام بانکی کشور را تقویت کنند، سازگاری دارد.

در ادامه نتایج نشان داده شد که رقابت بر رسمیت سازمان تأثیری ندارد و این با مقاله ی رقابت و تعاون در نگرش اسلامی از میرمعزی، سیدحسین، که رقابت را از دیدگاه نظام سرمایه داری بررسی کرده و کارکردهای آن تحلیل می کند و اثبات می گردد که این مفهوم از رقابت با آموزه های اسلامی سازگار نیست.

در ادامه ی تحلیل ها، یافته ها حاکی از آن بود که رسمیت رابطه بین ارزیابی عملکرد، سیستم پاداش و رقابت را بر سلامت سازمان را میانجی گری نمی کند.

نتیجه گیری

اجرای استراتژی های مدیریت پاداش به منظور تحقق اهدافی است که برخی از آنها عبارتند از: تصحیح عملکرد افراد؛ ساختارمند کردن پرداختی ها به کارکنان براساس ارزش زمانی آنها؛ توسعه و آموزش کارکنان؛ فراهم کردن ابزاری جهت برانگیختن و حفظ کارکنان مستعد در سازمان. تضمین اینکه با همه کارکنان به طور منصفانه و به صورت برابر در تعیین میزان مزایا و... رفتار شود (راشمر، ۲۰۰۲). و اینکه به هنگام طراحی استراتژی مدیریت پاداش بایستی به پرسش های زیر پاسخ داد: سازمان دارد به کجا می‌رود؟ برنامه و طرحهای پاداش چگونه می توانند به سازمان در رسیدن به مقصد و حفظ موفقیت کمک کنند؟ ما چه نوع رفتاری را می‌خواهیم؟ فرایندهای پاداش چگونه می توانند در شناسایی رفتار مناسب به ما کمک کنند؟ (آرمسترانگ، ترجمه ایزدی و اعرابی، ۱۳۸۱). علاوه بر پاسخگویی به سوالات فوق استراتژی های پاداش بایستی دارای یکسری ویژگی هایی باشند که عبارتند از: درجهت ارزشها و منافع سازمان باشد؛ با ارزشها و باورهای شرکت هماهنگ باشد؛ با عملکرد سازمان پیوند داده شود؛ رفتار مطلوب را در تمام سطوح حمایت و هدایت کند؛ یک مدیریت مطلوب را تثبیت کند (لانندی و کاولینگ، ۲۰۰۰).

صاحب نظران معتقدند برای اینکه استراتژی های مدیریت پاداش بتواند به نحو مطلوبی با عوامل محیطی سازگار باشد نیاز به مشارکت کارکنان است. بخصوص مشارکت در مشخص ساختن اینکه چه رفتاری شایسته پاداش دادن است و چگونه باید صورت بگیرد و برنامه پاداش بایستی مطابق اهداف تعیین شده از طریق این مشارکت باشد.

- نتایج حاکی از آن است که رقابت در بین کارکنان بر سلامت سازمان تأثیری ندارد. اگرچه مفهوم و تعریف رقابت برای افراد و سازمان ها متفاوت می باشد ولی توجه به این نتیجه باعث بهبود سلامت روانی و بالتبع سلامت سازمان گردد.

- بررسی ها نشان داد رسمیت تأثیری بر سلامت سازمان ندارد و از نگاه مدیران ایرانی، ساختار نامناسب سازمان های ما، مانع مهمی برای رشد اخلاق حرفه ای است. ساختار سازمانی ممکن است اخلاقی، غیر اخلاقی و حتی ضد اخلاقی باشد. ساختار

سازمانی ما همچنان دولتی، بیشتر مکانیکی و دیوان سالار است و گرفتار معایبی چون فساد انگیزی، ناکارآمدی و انعطاف ناپذیری است. سبک مشارکتی و تیمی، درمقایسه با سبک های دیگر مدیریتی، برای رشد اخلاق مستعدتر است. تفویض اختیار با مسئولیت پذیری رابطه ای مستقیم دارد (موانع رشد اخلاق حرفه‌ای، فصل ۱۲، ص ۱۰۲، قراملکی احد فرامرزی).

- این مطالعه نتایج نشان می دهد ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش بر رسمیت سازمان تأثیر بسزایی دارد. سازمان‌ها برای اخلاقی شدن باید نظام جامع پرداخت را تدوین کنند و آن را پس از ممیزی اخلاقی، به تصویب و اجرا برسانند. بی عدالتی در نظام پرداخت سازمان، آن را با چرخه ای معیوب روبرو می‌کند.

- در ادامه و قبل از هر اقدامی پیشنهاد میگردد؛ تعریف اخلاق حرفه ای برای مدیران شفاف و تصحیح شود و همراه با آموزش های کاربردی برای سازمان به درونی سازی فرایند اخلاق بپردازند. چرا که یکی از پیچیده ترین موانع رشد اخلاقی در دو حوزه شخصی و سازمانی، پارادوکس "من به شرط او" است که خود بر فراکنی استوار است که شخص یا سازمان، اخلاقی بودن خود را مشروط به اخلاقی بودن دیگران و دیگر سازمان ها بکند. آشنایی کافی با علم اخلاق حرفه ای، اخلاق فضیلت محور، مهارت های اثر بخش مسائل، دفع افسد به فاسد و داشتن مرامنامه چند وجهی اخلاق در سازمان توصیه می‌گردد.

- تغییر رفتار اخلاقی منابع انسانی و اصلاح عملکرد اخلاقی سازمان محتاج برنامه های نظام مند آموزشی است. سازمان ها در اجرای برنامه های اثر بخش آموزشی، وضعیت قابل قبولی ندارند و سهم آموزش اخلاق در برنامه‌های آموزشی، سهم چشمگیری نیست.

- تلقی ناروا از رقیب، سبب رقابت گریزی و رقیب‌ستیزی میشود. بنابراین توصیه می شود مفهوم رقابت در ذهن و باور کارکنان تصحیح گردد.

- این مطالعه نشان می دهد، اخلاق حرفه ای در سطح سازمان با اهمیت به ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم پاداش به طور قابل ملاحظه ای با سلامت سازمان افزایش پیدا می‌کند.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده

در این مطالعه به بررسی رابطه ی اخلاق حرفه ای با سلامت سازمان پرداختیم با توجه به نتایج به دست آمده به منظور توسعه هرچه بهتر این تحقیق موضوعات زیر به سایر محققین پیشنهاد می‌شود.

- ۱- بررسی روش های اثر بخش ارزیابی عملکرد در حوزه اخلاق حرفه ای بر روی سلامت سازمان.
- ۲- بررسی انواع سیستم پاداش و مدیریت آن برای افزایش سلامت سازمان.
- ۳- بررسی ابعاد دیگر اخلاق حرفه ای در سطح سازمان.
- ۴- بررسی تأثیر گذاری فرد اخلاقی در مقایسه با سازمان اخلاقی.

منابع و مراجع

- فرامرزی قراملکی، احد، اخلاق حرفه ای، تهران: نشر مجنون، ۱۳۹۶.
- کلر، اسکات. فراتر از عملکرد، تهران، آریانا قلم، ۱۳۹۳.
- دونالدسی. منزل، ترجمه دکتر سید علی اکبری و..... مدیریت اخلاق حرفه ای برای مدیران سازمان های دولتی و خصوصی، نشر مهکامه، ۱۳۸۸.
- فرامرزی قراملکی، احد، درآمدی بر اخلاق حرفه ای، تهران: انتشارات سرآمد، ۱۳۸۷.
- جلوداری ممقانی، بهرام، تعالی سازمان، ۱۳۸۴.
- فرامرزی قراملکی، احد و رستم فلاح، موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان ها، تهران: بشری، ۱۳۸۶.
- صالحی، محمد، "اخلاق حرفه ای در مدیریت"، مجموعه مقالات همایش حسابداری و مدیریت، دبیرخانه همایش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
- اسپینوزا، باروخ. اخلاق، ترجمه دکتر محسن جهانگیری، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۹.
- امیرکبیری، علی رضا و داروئیان، "برداشت های اخلاق حرفه ای مدیران در کسب و کارهای کوچک ومتوسط"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم شماره ۳۱.
- امیری، علی نقی. همتی، محمد و مبینی، مهدی، "اخلاق حرفه ای، ضرورتی برای سازمان"، فصلنامه معرفت اخلاقی. سال اول، شماره ۴.

- بیک زاده، جعفر. صادقی، محمد و کاظمی، روح الله، "اخلاق حرفه ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمان های امروزی"، نشریه عصر مدیریت.
- رضائیان فردویی، صدیقه. قاضی نوری، سید سپه "مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش" ۱۴ فصلنامه سیاست علم و فناوری، شماره ۲.
- امیری، علی نقی. همتی، محمد و مبینی، مهدی، "اخلاق حرفه ای ضرورتی برای سازمان"، نشریه معرفت اخلاقی، ۱۴۱ و ۱۴۲ شماره ۳۴.
- قربانی، مهدی، "معیارهای رفتاری در مدیریت اسلامی"، چاپ دوم، تهران ۳ انتشارات قاف، ص ۸۶.
- قراملکی، فرامرز، "سازمان های الخاقی در کسب و کار"، چاپ اول. تهران ۳ انتشارات مجنون.
- معصومی، مریم، "اخلاق حرفه ای"، تهران نشر ۳ دانشگاه جامع علمی کاربردی. اعتماد، خالد. رحیمی زاده، هیوا و زندی، صباح، "اخلاق حرفه ای و نهادینه کردن آن در سازمان"، همایش ملی مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- احمدی، کیومرث، مدیریت منابع انسانی پیشرفته. حیدری، کاظم. زارعی، کمال، "سازمان و اخلاق حرفه ای، نشریه اصلاح و تربیت".
- باقری، حسین. صالحی، محمد و حاجی زاده، محمد، "اخلاق حرفه ای در مدیریت"، فصلنامه پژوهشی اخلاق، شماره ۳۱.
- تولایی، روح الله، "عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان"، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۰.
- عباس پور، عباس، "مدیریت منابع انسانی پیشرفته"، رویکردها، فرایندها و کارکردها، تهران انتشارات سمت ۲۶. قراملکی، فرامرز، "درآمدی بر اخلاق حرفه ای"، تهران، انتشارات سرآمد.

1. Yukl G, Mahsud R, Hassan SH, Prussia GE. An Improved Measure of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2013.
2. Pinder CC, Harlos KP. Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice. Edited by Rowland KM, Ferris GR. New York: Research in personnel and Human Resources Management; 2011.
3. Homayounfar SM. Excellence Initiative. Tehran: the preminent publication; 2010. [Persian].
4. Siyadat SA, Esfahani AN, Allahyari S. Moral leadership in educational organizations (Persian). *Cultural Engineering* 2010; 5(45-46): 38-46.
5. Hassanzadeh H, Rashnavady Y. Business Excellence models from theory to practice. Tehran: Published by the City; 2008. [Persian].
6. Hoseinian S. Ethics in counseling. Tehran: Kamal Education; 2006. [Persian].
7. Brown ME, Trevino LK. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 2006.
8. Mousavi M, Arabshahi Kahrizi A. Relationship between ethics and organizational excellence. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2004.
9. Roman, s and Ruiz, S. (2005) «Relationship Outcomes of Perceived Ethical Sales Behavior: The Customer's Perspective» *Journal of Business Research*, 58 (4), 439-445.
10. Gharamaleki F. Methodology of responsibility in the organization. *Thought Field* 2004; 49-50: 225-236.
11. Gauzente C, Ranchhod A (2001) «Ethical Marketing for Competitive Advantage on the Internet» *Academy of Marketing Science Review*, 10, 1-7.