

ارائه مدل تاثیر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران

مژگان شاعری

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران

هادی رزقی شیرسوار

استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران، (نویسنده مسئول)

rezghih@yahoo.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: در شرایط محیطی در حال تغییر و به شدت رقابتی امروز، سازمان‌ها به منظور حفظ بقای خود باید بیش از پیش توجه خود را بر کارایی و اثربخشی متمرکز سازند. براساس پژوهش‌های پیشین، فرهنگ سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها است. اهمیت این موضوع تا جایی است که فرهنگ سازمانی قوی و متمایز، یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود. فرهنگ سازمانی، قویترین نیروی داخلی است که یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تأثیر زیادی بر متغیرهای سازمانی از جمله: پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای دارد. هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی برای فرهنگ سازمانی مبتنی بر پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای است.

روش پژوهش: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران است. با توجه به فرمول کوکران در تعیین حجم جوامع آماری محدود تعداد نمونه آماری، ۲۶۱ نفر تعیین و اقدام به جمع‌آوری آراء این افراد شده است. داده‌های لازم به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج تمام فرضیه‌ها تایید شد. همچنین رسالت با ضریب همبستگی ۰/۵۷۰ و ضریب رگرسیون ۰/۶۷۶ بیشترین تاثیر را بر پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای دارد و درگیر شدن در کار با ضریب همبستگی ۰/۳۲۷ و ضریب رگرسیون ۰/۳۱۸ کمترین تاثیر را در اصلاح اخلاق حرفه‌ای از نظر کارمندان داشت.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت، پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای

مقدمه: از پیش تعیین شده سازمانی به حدی قابل توجه بوده است که امروزه تقریباً همگی بر نقش قابل توجه تئوری‌ها و ابزارهای مدیریت در بهبود عملکرد سازمان‌ها اتفاق نظر دارند. یکی از راهبردهای اساسی گسترش دانش مدیریت و توسعه ابزارهای کمی و کیفی برای اندازه‌گیری موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌های دولتی و غیردولتی در دستیابی به اهداف

سازمان برای اثربخشی بیشتر، ارتقای فرهنگ سازمانی است. از طریق فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان تغییرات لازم بر سیستم را اعمال کرد و جهت‌گیری‌های جدیدی را در سازمان به وجود آورد (محمدپور و همکاران، ۱۳۹۳). در زمینه مفهوم فرهنگ سازمانی^۱، ویژگی‌ها، نحوه مطالعه، شناخت و اندازه‌گیری آن، عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و تحول فرهنگ و نیز پیامدهای حاصل از حاکمیت یک فرهنگ خاص بر سازمان، اختلاف نظر قابل توجهی بین پژوهش‌گران وجود دارد. با این حال، بر سر این موضوع، توافق وجود دارد که مدیریت فرهنگ سازمانی، یکی از ضرورت‌های مدیریت در عصر کنونی و از شروط لازم برای کسب موفقیت است (چوی^۲ و همکاران، ۲۰۱۰).

به عبارت دیگر، یکی از راهبردهای اساسی سازمان برای اثربخشی بیشتر، فرهنگ سازمانی است و شاید مهم‌ترین رسالت مدیران، تنظیم راهبردهای سازمانی در حوزه فرهنگ و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب می‌باشد. اهمیت فرهنگ سازمانی از آنجا ناشی می‌شود که در حال حاضر، مدیران، بیش از پیش، تأثیر فرهنگ بر نگرش و رفتار کارکنان را احساس می‌کنند و هم‌چنین مدیران به اهمیت شناخت فرهنگ سازمانی به منظور کسب مزیت رقابتی از دیگر سازمان‌ها پی‌برده‌اند (منوریان و بختایی، ۱۳۸۶). تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان، پی‌برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدیدی را در سازمان به وجود آورد (الوانی، ۱۳۹۳). از آنجا که مقاومت در برابر تغییر، اجتناب‌ناپذیر است، در مدیریت کارآمد، مجموعه دلایل مشترکی از

مقاومت افراد در مقابل تغییر؛ از قبیل حفظ منافع شخصی، عدم اعتماد و سوءتفاهم، ارزیابی‌های مختلف، تشکیل عادات تازه و ترک عادات دیرینه و ترس از آینده نامعلوم، خلاصه شده است. در حقیقت، فرهنگ هر سازمان، نقش مهمی در پذیرش تغییر از جانب کارکنان و آمادگی کارکنان برای تغییر دارد. مدیران تغییر، مقاومت در برابر تغییر را پیش‌بینی می‌کنند و برای به حداقل رساندن نتایج نامطلوب آن، گام‌های به موقع، برمی‌دارند (هاتاوی^۳، ۲۰۰۹). به طور کلی فرهنگ سازمانی بر تمام جوانب سازمان و وظایف مدیریت و چگونگی هدایت کارکنان، تأثیر می‌گذارد. پژوهش‌گرانی مانند آندریوپوس^۴ (۲۰۰۱)، مارتینز و تربلانچ^۵ (۲۰۰۳) بر این باورند که اگر قرار باشد در یک سازمان، تغییرات کلی پدید آید، باید فرهنگ آن، تغییر نماید. در دیدگاه سازمانی، فرهنگ را زنجیر مستحکمی، تعبیر کرده‌اند که موجبات پایداری سازمان را فراهم می‌کند (کرت و چرمک^۶، ۲۰۰۷).

سازمان می‌تواند اقدامات اولیه در جهت تغییر فرهنگ و توسعه فرهنگ سازمانی را انجام دهد و لذا مدیریت باید به تغییرات اولیه فرهنگ برای توسعه ارزش‌های مشترکی که در راستای استراتژی و رسالت سازمان قرار دارد، اقدام کند تا آموزش کارکنان و مدیران سبب اطمینان از تأمین انتظارات نقش‌ها و گرایش‌های جدید در ورود موضوعاتی نظیر سرویس‌دهی به مشتریان، کیفیت، مدیریت انگیزش افراد در جهت توسعه عملکردی آنها باشد. تعدادی از فاکتورهای مهم در تغییر فرهنگ عبارتند از:

- ۱- مدیران باید فرهنگ کهنه را بشناسند.
- ۲- کارکنان باید به تغییر فرهنگ کهنه و به کارگیری فرهنگ جدید تشویق شوند.
- ۳- برجستگی‌ها و عملکرد بخش‌ها باید شناسایی و مدل‌های تغییر در آنها مورد استفاده قرار گیرد.
- ۴- فرهنگ تغییر نباید به کارکنان تحمیل شود.

دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (پیری^۷، ۲۰۰۹). اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط انسان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است، چرا که به عنوان نظامی درونی، بدون آن که نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد قادر است عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و نیز برخورداری‌ها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است (الوانی، ۱۳۸۷).

نیل به ارتقا در هر کشوری، در سایه سخت کوشی حاصل می‌شود. جامعه باید دارای انسان‌های کوشا و متعهد به کار باشد. بررسی کارشناسان مسایل اجتماعی ایران و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته صنعتی در سطح پایینی قرار دارد (معدفر، ۱۳۸۲: ۲). برخی اخلاق را به مجموعه فرآیندهای عینی و معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد و فرآیندی که طی آن در کارکرد واحدهای صفاتی یا ساختار معنوی تبادل ایجاد می‌شود، تعریف کرده‌اند (الوانی و همکاران، ۲۰۱۰).

حرف آخر را در تفکر سیستماتیک، اهرم‌های عملیاتی می‌زنند. ساز و کارهایی که سبب تغییرات عمده و پیشرفت در سیستم‌ها می‌گردند. مفهوم اهرم در خود استفاده حداقل از نیرو و توان برای انجام کارهای بزرگ را نهفته دارد. نقش اهرم‌ها آنجا مهم است که نتایج زیادی از سعی و کوشش فراوان حاصل نمی‌گردد، ولی با استفاده از آنان و با صرف نیروی کم، ناگاه نتیجه شگرفی بدست می‌آید. زیرا ما را به تغییرات کوچک و غیر اهرمی متوجه می‌کند. علی‌الاصول همگان قانون اهرم‌ها را باور دارند. اما یافتن اهرم‌هایی عملیاتی در سیستم‌های واقعی، نظیر سازمان‌ها دشوار است و بازیگران اصلی صحنه از حضور در آن غافلند. مقصود اصلی از تبیین الگوهای

۵- چشم‌انداز سازمان راهکارهای اساسی برای تغییر ارائه می‌دهد اما باید به وسیله کارکنان مورد قبول واقع شود.

۶- تغییرات در مقیاس وسیع، زمان‌بر است.

۷- هر تغییر فرهنگ سازمانی باید بر ارزش‌های کارکنان و کارهایی که آنها انجام می‌دهند، متمرکز باشد (فقهی فرهمند، ۱۳۹۰).

به دلایل ضعف مدیریتی و بهره‌گیری از الگوهای غیرانسانی برای حل مسائل انسانی یکی از مشکلاتی که امروزه کارکنان با آن مواجه‌اند مشکلات اخلاقی است. در سال‌های اخیر در واکنش به این وضعیت سازمان‌ها استراتژی‌هایی چون تدوین ضوابط اخلاقی برای هدایت کارکنان در پیش گرفته‌اند. سازمان‌ها امیدوارند تا از این طریق سلامت اخلاقی سازمان را افزایش و فساد را کاهش دهند. علاوه بر ایجاد و ساخت رفتارهای اخلاقی، یکی دیگر از چالش‌های موجود در سازمان‌ها فراهم کردن جوی است که باعث تقویت رفتارهای مثبت در بین کارکنان گردد که فرد لوتانز از این رفتارهای مثبت به نام رفتار سازمانی مثبت یاد می‌کند که مرتبط با اصول اخلاقی موجود در سازمان‌ها است (شیروانی و سی سختی، ۱۳۹۱).

طی سال‌های اخیر از جانب محققان و نظریه‌پردازان علاقه وافری به تحقیق در خصوص رفتارهای مختلف آسیب‌رسان و منفی در محیط‌های کار نشان داده شده است (گل‌پرور، نادى، ۱۳۹۰). بر همین اساس امروزه بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب کرده است. اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی هر سازمانی می‌شود (ابریزی، یزدان‌شناس، ۱۳۸۶).

در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه

پایه‌ای سیستم، نظیر محدودیت‌های واقعی اقتصادی و بهبود اوضاع سازمان‌ها و تقلیل فشار بر روی آنهاست (سنگه، ۱۳۹۲).

بر اساس مطالب بیان شده، می‌توان نتیجه گرفت که اصلاح اخلاق کار از جنس تغییر فرهنگی است. بنابراین برای تغییر ارزش‌ها و باورها و رفتارهای اخلاق کار در سازمان باید از شیوه‌های تغییر فرهنگ سازمانی استفاده کرد. اگر چه در مورد تغییر فرهنگ سازمانی مدل‌هایی توسط صاحب‌نظران ارائه شده است ولی مسأله تغییر فرهنگ سازمانی از منظر اصلاح اخلاق کار، جزو موضوعاتی است که نیاز است در تحقیقی جداگانه به آن پرداخته شود.

از طرفی اگر چه امروزه دانشگاه‌های آزاد که به دلیل تعدد فرهنگی نیروی انسانی خود نیاز به اصلاح کیفی خدمات را مورد توجه قرار داده‌اند و برنامه‌های زیادی را برای اصلاح کیفیت خدمات تهیه کرده‌اند، لیکن هنوز کیفیت خدمات بزرگترین مشکل پیش روی این سازمان‌ها محسوب می‌شود (شفیع‌زاده، ۱۳۸۵: ۱۴). علاوه بر آن ضرورت توجه به اخلاق کار در سازمان‌های دولتی و در بحث اداره سازمان‌ها مطالعات متعددی به دنبال داشته است، بی‌گمان تقویت اخلاقیات در سازمان‌های دولتی و در فضای فرهنگی مناسب می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت خدمات، بهره‌وری سازمانی، رضایت مشتریان و افزایش مشروعیت این سازمان‌ها در انظار عمومی ایفا کند. لیکن در سازمان‌های دولتی نقاط ضعف درونی وجود دارد که موجب شده است بهره‌وری سازمانی رضایت‌بخش نبوده که یکی از دلایل آن را می‌توان عدم تغییر فرهنگ جاری در سازمان‌ها و عدم توجه به مشکلات رفتاری و اخلاق کار در نظام اداری دانست (ریاحی، ۱۳۸۶). لذا محقق را بر آن داشت که ارائه مدلی برای فرهنگ سازمانی مبتنی بر اصلاح اخلاق کار را بعنوان مسأله اصلی تحقیق انتخاب نماید.

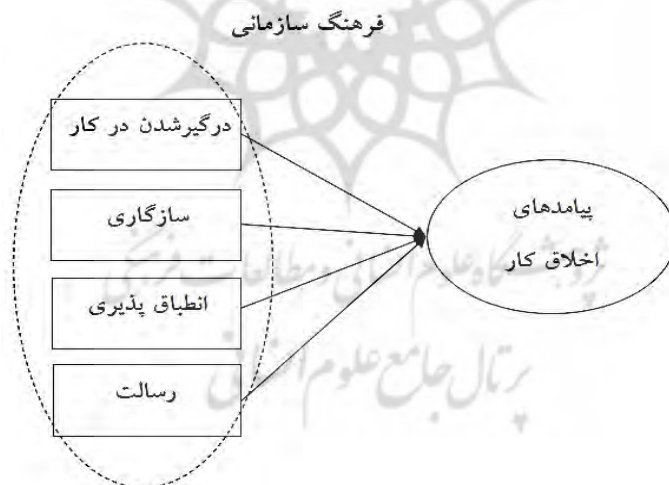
نیازآذری و همکاران در سال ۱۳۹۵ در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی با ارائه مدل مناسب به مطالعه پرداختند. جامعه آماری کلیه مدیران، معاونان، رؤیسان و کارشناسان اداره کل آموزش پرورش استان تهران به مجموع ۵۰۰۰ نفر یافته‌ها نشان داد که بین هویت سامانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بیشترین تأثیر را هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی بر بعد وظیفه‌شناسی و کمترین تأثیر را بر بعد احترام در رفتار شهروندی سازمانی داشت.

سرمدی در سال ۱۳۹۵ در تحقیقی با عنوان ارایه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی به مطالعه پرداخت. هدف اصلی پژوهش ارایه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت و ارزش‌های شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام بود. نتایج نشان دهنده وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان مولفه‌های اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی از یک سو و از سوی دیگر وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی با تعهد سازمانی بود.

نوراشیکین و همکاران^۸ در سال ۲۰۱۶ در تحقیقی با عنوان یادگیری فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و مشوق‌های سازمانی در موسسه‌ای عمومی برای آموزش عالی در مالزی: یک مطالعه مقدماتی به مطالعه پرداختند. ثابت شده است که وجود یادگیری فرهنگ سازمانی رشد و توسعه‌ی یک سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این مطالعه سطح فرهنگ سازمانی و روابط آن را با عملکرد سازمانی و نوآوری‌های سازمانی را در میان بخش‌های آکادمیک در موسسه‌ای عمومی برای آموزش عالی در مالزی (PIHE) بررسی می‌کند. نتایج آماری حاصل شده از ۴۰ مورد آکادمیک

و اخلاق بعدی بود که در بیشتر نتایج پیش‌بینی شده در آن دخالت داشت. به هر صورت اخلاق کاری در فرصت‌ها به صورت برجسته در ارتباط با پایداری عملکردی به صورتی که فرض شده بود، نبود. این نتایج نشان داد که زمانی که موقعیتی را بدون نظارت در نظر می‌گیریم، افراد با سطوح بالاتری از اخلاق بیشتر به سمت تامین کیفیت بیشتر واکنش‌ها همانند کار در جهت عملکردی کارتر گرایش داشتند. این بحث موارد اجرایی این یافته‌ها را با توجه به تئوری اخلاق کاری، محدودی‌ها و بررسی آینده در مورد این موضوع توسعه می‌دهد.

مدل مفهومی. با مدنظر قرار دادن چهار بعد ذکر شده برای فرهنگ سازمانی، یعنی درگیر کار شدن، انطباق‌پذیری، سازگاری و رسالت می‌توان رابطه میان فرهنگ سازمانی و پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای را به صورت زیر ترسیم کرد.



شکل ۲ - مدل مفهومی پژوهش

با در نظر گرفتن مقدار $0/5$ برای p و q و دقت برآورد 5 درصد و سطح خطا 5 درصد، حداقل حجم نمونه 253 نفر تعیین شد. به منظور حصول اطمینان، 320 پرسشنامه در میان افراد نمونه توزیع شد، از بین پرسشنامه‌های بازگشتی، 261 پرسشنامه کامل و مفید تشخیص داده شد (نرخ بازگشت 71 درصد) و برای

نشان می‌دهد که روابط مثبت قابل‌توجه بین همه متغیرها وجود دارد. یادگیری مداوم بیشترین ارتباط را با عملکرد سازمانی بدست می‌دهد در حالی‌که همکاری و یادگیری تیمی تا اندازه زیادی در ارتباط با نوآوری‌های سازمانی هستند. جزئیات نتایج، پیامدهای مطالعه و بررسی‌های آینده مورد بحث می‌باشند.

جان و همکاران^۹ در سال 2015 در مالزی در تحقیقی با عنوان اخلاق کاری پیش‌بینی کننده‌ای از تداوم و شدت کاری، به مطالعه پرداخت. هدف این مطالعه بررسی اخلاق کاری به عنوان پیش‌بینی کننده‌ای از پایداری و شدت عملکردی بود. پس از تکمیل پروفایل اخلاق کاری چند بعدی، از 147 مشارکت کننده خواسته شد تا عملکردی را بدون مسئولیت تکمیل کنند و مقدار مفاد بدست داده شده و طول مدت عملکردی ثبت شد. امتیازهای اخلاق کاری به صورت قابل توجهی در ارتباط با شدت عملکردی بود

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دانشگاه آزاد شهر تهران است. با توجه به این‌که جامعه آماری محدود است (کل کارکنان دانشگاه در سطح شهر تهران در حدود 1000 نفر هستند). با استفاده از فرمول کوکران حداقل حجم نمونه تعیین می‌شود؛ بدین منظور

نرم‌افزار ليزرل نسخه ۸ استفاده شد. با توجه به اين که تمامی گويه‌های مربوط به چهار بعد فرهنگ سازمانی دارای وزن‌های عاملی مثبت و معنادار بود و تمامی مقادير t -value بالاتر از $1/96$ به دست آمد، نشان دهنده رضایت‌بخش بودن معيار روايي همگرا است (تمامی اعداد معناداری بزرگتر از مقدار $1/96$ است و اگر وزن گويه‌ها بزرگتر از $1/96$ بوده و به عبارتی معنادار باشد، نشان دهنده برخورداري و رضایت‌بخش بودن روايي همگرا است)؛ هم‌چنين شاخص‌های نیکویی برازش به دست آمده از تحليل عاملی تأییدی همگی بالاتر از حد مطلوب بود که اين امر دليل دیگری بر روايي مدل پژوهش است. پس از اين مرحله برای بررسی و اطمینان از نرمال بودن داده‌ها، با استفاده از آزمون کلموگرف اسمیرنوف به آزمون نرمال بودن توزیع نمونه پرداخته می‌شود. اين آزمون، یک آزمون تطابق توزیع برای داده‌های کمی است. اگر اختلاف آن به قدر کافی بزرگ باشد، اين آزمون نشان می‌دهد که داده‌ها با یکی از توزیع‌های نظری مورد نظر تطابق ندارد. در اين آزمون اگر معيار تصمیم (P -Value) کمتر از ۵ درصد باشد؛ در اين صورت داده‌ها نمی‌توانند از یک توزیع خاص مانند نرمال، پواسن، نمایی یا یکنواخت باشند. نتایج اين آزمون در جدول ۱ ارائه شده است که حاکی از نرمال بودن تمام متغیرها است؛ چرا که تمامی سطوح معناداری بالاتر از سطح خطای ۵ درصد است.

آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نمونه‌ها به صورت تصادفی انتخاب شدند که روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی به کار رفت؛ به اين صورت که ابتدا دانشگاه‌های آزاد در سطح شهرستان تهران به پنج خوشه تقسیم و از میان اين خوشه‌ها دو خوشه غرب و مرکز تهران به صورت تصادفی انتخاب شد. در اين دو منطقه در مجموع، ۲ دانشگاه وجود داشت. در اين دانشگاه‌ها حدود ۴۰۰ کارمند مشغول فعالیت بوده و بنابر نظر پژوهش‌گران، دارای کفایت لازم برای دسترسی به تعداد کافی از پرسشنامه بودند. در اين پژوهش پرسشنامه مورد استفاده از دو بخش تشکیل شده است. بخش اول شامل سوال‌های جمعیت‌شناختی و بخش دوم شامل سوال‌های مرتبط با ارزش‌های فرهنگ سازمانی و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای است. لازم به یادآوری است که سوال‌های پرسشنامه با استفاده از طیف پنج گانه لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق مورد سنجش قرار گرفته است. هم‌چنين به منظور ارزیابی پایایی درونی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. طبق نظر نونالی (۱۹۷۶) و از آنجا که تمامی ضرایب به دست آمده بالاتر از $0/60$ است. پایایی ابزار بکار رفته تأیید شد.

یافته‌ها

برای سنجش روايي گويه‌ها و اطمینان از تک بعدی بودن مقیاس‌های ارزیابی هر یک از ساختارها و اعتبار مدل ارزیابی، تحليل عاملی تأییدی با استفاده از

جدول ۱ - آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

پیامدهای اصلاح اخلاق کار	رسالت	انطباق پذیری	سازگاری	درگیر شدن در کار	N
۲۶۱	۲۶۱	۲۶۱	۲۶۱	۲۶۱	
۳,۴۷۴	۳,۴۷۱	۳,۴۱۰	۳,۳۱۸	۳,۴۲۶	میانگین
۰,۸۰۴	۰,۸۴۷	۰,۸۶۰	۰,۷۷۶	۰,۸۴۸	انحراف معیار
۳,۶۲۵	۳,۷۱۹	۳,۶۴۸	۳,۲۶۸	۳,۹۷۱	آماره ks
۰,۱۶۰	۰,۱۸۹	۰,۱۵۲	۰,۰۸۳	۰,۰۹۷	معناداری

تحلیل همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد. نتایج حاصل از همبستگی در جدول شماره ۲ ارائه شده است. نتایج تحلیل همبستگی نشان دهنده وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای پژوهش می‌باشد و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد تمامی متغیرهای پژوهش دارای رابطه معنی‌دار با یکدیگر می‌باشند.

در مرحله بعد جهت بررسی فرضیات تحقیق با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری که بر مبنای تحلیل رگرسیون بوده و به دنبال بررسی رابطه علی بین متغیرهای ابتدا باید از وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها اطمینان حاصل کرد. از آنجایی که تمامی متغیرها با توجه به آزمون کلموگراف اسمیرنوف نرمال می‌باشند، از

جدول ۲ - ضرایب همبستگی بین متغیرهای مدل

نام متغیر	درگیر شدن در کار	سازگاری	انطباق‌پذیری	رسالت	پیامدهای اصلاح اخلاق کار
درگیر شدن در کار	ضریب همبستگی	۰/۳۹۳	۰/۳۳۹	۰/۳۷۱	۰/۳۲۷
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
سازگاری	ضریب همبستگی	۰/۳۹۳	۰/۱۴۳۸	۰/۶۷۱	۰/۴۱۳
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
انطباق‌پذیری	ضریب همبستگی	۰/۳۲۹	۰/۴۳۸	۱	۰/۴۹۲
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
رسالت	ضریب همبستگی	۰/۳۶۱	۰/۶۷۱	۰/۵۲۹	۱
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
پیامدهای اصلاح اخلاق کار	ضریب همبستگی	۰/۴۱۳	۰/۳۲۷	۰/۴۰۳	۰/۵۷۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

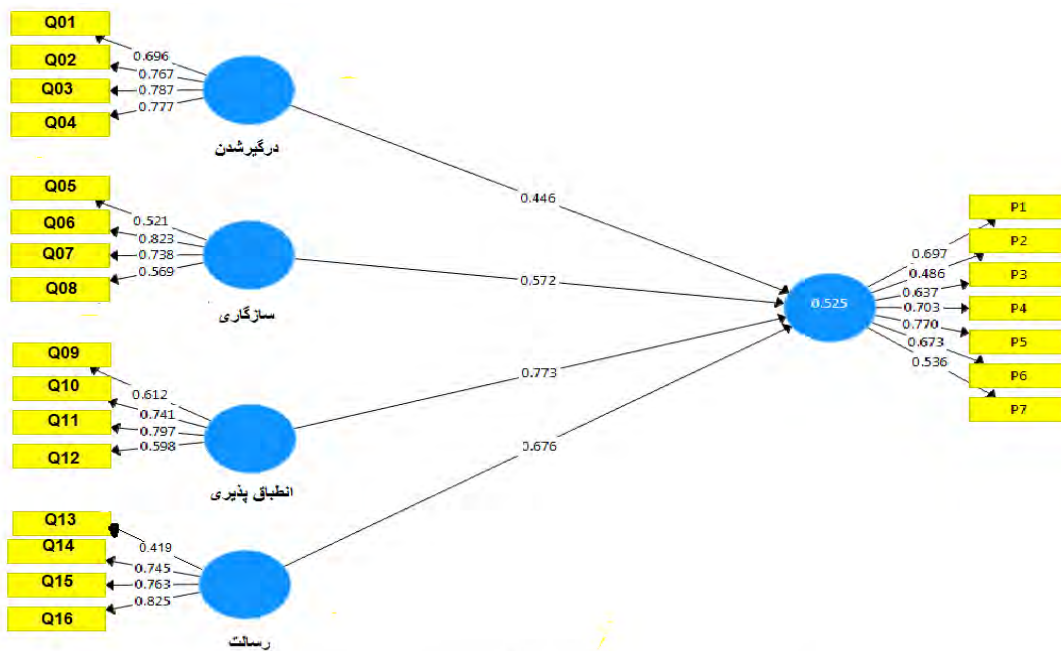
رسالت) تاثیر مثبت معنی‌داری بر پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای دارد.

مدل‌سازی معادلات ساختاری با دو هدف 1 سنجش پدیده‌ها و ۲: بررسی روابط بین پدیده‌ها به کار می‌رود که در پژوهش حاضر هر دو هدف یعنی بررسی و آزمون فرضیه‌ها (ساختاری) و بررسی برازش مدل مطرح شده در پژوهش به ترتیب بررسی خواهد شد. در شکل‌های ۳ و ۳ به ترتیب ضرایب استاندارد و مقادیر معناداری هر یک از روابط ارائه شده است.

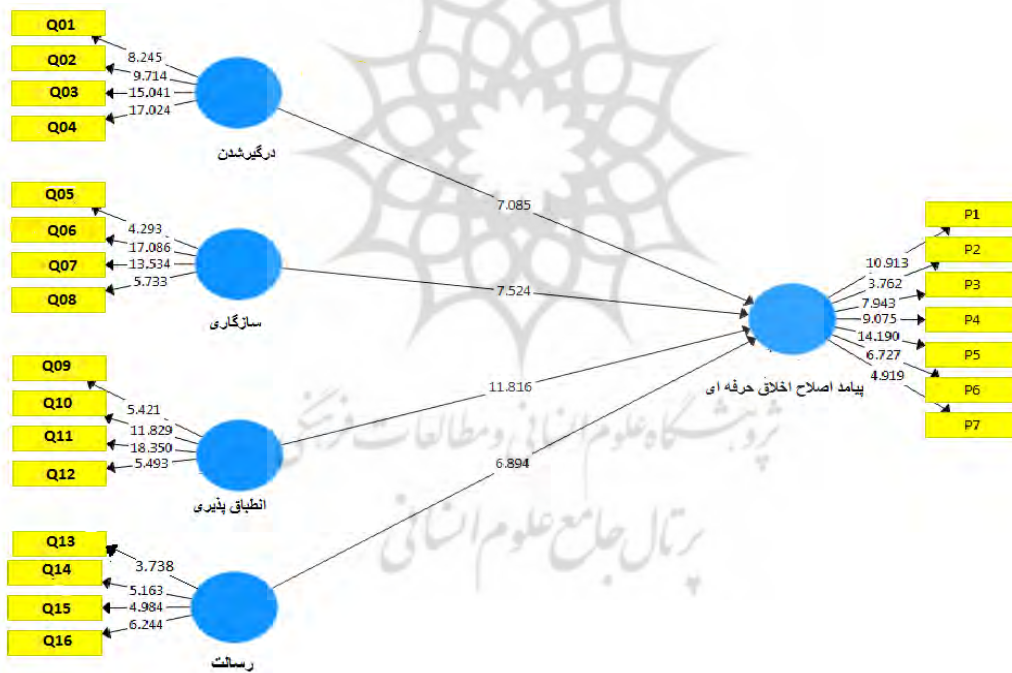
ضریب همبستگی رگرسیون میان متغیرهای فرهنگ سازمانی در ارتباط با پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای بدست آمده است. آماره آزمون‌های بدست آمده بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۰۵ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است و مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ بدست آمده است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار می‌باشد لذا با اطمینان ۰/۹۵ تمامی متغیرهای فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری،

جدول ۳ - خروجی تحلیل رگرسیون بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای

Model		ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		مقدار تی	معنی‌داری استاندارد
		B	انحراف استاندارد	بتای استاندارد	B		
۱	درگیر شدن در کار	۰,۳۱۸	۰,۰۸۹	۰,۴۹۸	۳,۴۱۰	۰,۰۰۰	
۲	سازگاری	۰,۴۱۵	۰,۰۳۶	۰,۴۸۷	۱۱,۷۷۹	۰,۰۰۰	
۳	انطباق‌پذیری	۰,۶۰۹	۰,۰۴۳	۰,۶۳۵	۱۴,۲۸۹	۰,۰۰۰	
۴	رسالت	۰,۶۷۶	۰,۰۳۶	۰,۶۹۳	۱۸,۷۷۹	۰,۰۰۰	



شکل ۳ - تکنیک حداقل مربعات جزئی به تفکیک متغیرهای پژوهش



شکل ۴ - آماره t-value مدل پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ به تفکیک متغیرهای پژوهش

نتیجه گیری:

راهکارها ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان به منظور هدایت رفتار نیروهای انسانی در سازمان و انعکاس تصویری روشن، زیبا، جذاب و آراسته از سازمان و مدیریت در فکر و اندیشه جامعه مصرف‌کنندگان کالا و خدمات سازمانی است. فرهنگ

امروزه راهبردهای نوین و کارآمد برای ایجاد انگیزه، رفتارهای مطلوب، دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری مورد استفاده مدیران سطوح بالای سازمانی قرار می‌گیرد. یکی از این راهبردها یا

سازمانی، در حقیقت تصویر کلی و مشترک اعضای سازمان است و منبع پیدایش آن اندیشه‌های مؤسسه‌ها، مراکز علمی و پژوهشی، بنیانگذاران و مدیران سطوح بالای سازمانی است که به تدریج به اعضای سازمان آموخته می‌شود تا ضمن ارائه تعریف‌ها، مفاهیم و ویژگی‌های فرهنگ سازمان در عمل به آن پایبندی دارند. در سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی هستند، ارزش‌ها و باورهای مشترک آفریننده محیطی هستند که در آن محیط، افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به مأموریت‌ها احساس تعهد می‌کنند و این تعهد می‌تواند موج افزایش بهره‌وری در سازمان شود و به همین دلیل مدیریت فرهنگ سازمانی برای مدیران عالی رتبه یک نیاز مبرم است. توجه به بعد رهبری مدیران یکی از مهم‌ترین راهکارهای ارتقای کیفیت کارکنان محسوب می‌شود. پژوهش‌گران زیادی در خصوص رابطه میان فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پژوهش کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که سریع‌ترین و مطمئن‌ترین روشی که سبب افزایش اصلاح اخلاق حرفه‌ای می‌شود، اداره کردن آنها با رهبری اثربخش در محیطی فیزیکی و شغلی مناسب است. میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر این متغیرها با توجه به زبان حرف‌های، متنوع و متفاوت بوده و نقش مدیران با توجه به همراه شدن مدیریت سنتی با رهبری تحول‌گرا در عصر حاضر بسیار پیچیده است.

بین درگیر شدن در کار و پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد. همان‌طور که بیان شد، فرهنگ سازمانی که ویژگی آن درگیر شدن بالای کارکنان در کار باشد، به طور قوی درگیری و مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های مختلف سازمان مورد تشویق قرار می‌دهد و حس مالکیت، تعهد و مسئولیت را در آنها به وجود می‌آورد. نتایج با یافته‌های مطالعات سرداری (1383) و ییلماز و ارگان (2008) همسو می‌باشد.

انطباق‌پذیری در کار تأثیر مثبت و معناداری بر پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارد. سازمان‌های انطباق‌پذیر به وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، خطر می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. نتایج فرضیه حاضر با یافته‌های مطالعه منوریان و بختایی (1386) همسو می‌باشد.

سازگاری، تأثیر مثبت و معناداری بر پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارد. پژوهش‌ها نشان داده است، سازمان‌هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. زمینی و حسینی‌نسب (1388) و گیلسپای 1 و همکاران (2008) در پژوهش خود این نتایج را تأیید کردند.

رسالت، تأثیر مثبت و معناداری بر پیامدهای اصلاح اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارد. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند؛ به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند. پردردسرتین سازمان‌ها، سازمان‌هایی هستند که مجبورند مأموریت خود را تغییر دهند. وقتی یک سازمان مجبور است رسالت خود را تغییر دهد، تغییرات در استراتژی، ساختار، فرهنگ و رفتار الزامی است. در این وضعیت رهبر قوی چشم‌انداز سازمان را مشخص می‌کند و فرهنگی را خلق می‌کند که این چشم‌انداز را پشتیبانی می‌کند؛ بنابراین نقش و اهمیت یک رهبری قوی در تعیین رسالت سازمان غیرقابل چشم‌پوشی است. نتایج فرضیه حاضر با یافته‌های حاصل از مطالعه‌های سرداری (1383) و گیلسپای و همکاران (2008) همخوانی دارد و یافته‌های به دست آمده از این مطالعه‌ها را تأیید می‌کند.

منابع:

- ابری، م و یزدان‌شناس، م (۱۳۸۶). مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین، فرهنگ مدیریت.
- الوانی، س.م (۱۳۸۲). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ هیجدهم.
- الوانی، س.م (۱۳۸۳). اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان، فصلنامه مطالعه مدیریت.
- الوانی، س.م (۱۳۹۳). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- الوانی، مهدی و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۰). گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، تهران: انتشارات اشراقی.
- آراسته، حمیدرضا و سلیمی، مهتاب (۱۳۹۲). ارائه مدلی برای تبیین روابط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه مدیریت پرستاری.
- توسلی، نجمه (۱۳۷۸). بررسی رابطه فرهنگ و تعهد سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی) دانشگاه فردوسی مشهد.
- جمشیدینیا، علی (۱۳۷۸). بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با تعهد کارکنان در سازمان شهرداری اصفهان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- حضرتی‌ویری، اصغر، عباسپور، عباس، اکبری محله‌کلانی، محمد (۱۳۹۲). تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی و میزان تحصیلات، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی.
- خاکی، غ (۱۳۹۴). مدیریت اخلاق حرفه‌ای در سازمان به شیوه جوانمردان، نشر فوزان، چاپ سوم.
- خرازی، سیدکمال، میرکمالی، سیدمحمد، ترکی، علی (۱۳۹۲). رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن و جا تیموتی (۱۳۹۱). مبانی رفتاری سازمانی، ترجمه‌ی علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زمینی، سهیلا، حسینی نس، داود (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی (در میان اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه تبریز)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی.
- ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصلنامه فرآیند مدیریت، ساعتچی، محمود (۱۳۹۰). روان‌شناسی کار (کاربرد روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت)، تهران: انتشارات ویرایش.
- سرداری، احمد (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران، مجله دانشور رفتار.
- سنگه، پ (۱۳۹۲)، پنجمین فرمان، خلق سازمان‌های یادگیرنده، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، چاپ دهم، تهران: آدینه بوک.
- سیدنقوی، میرعلی، رفعتی‌آلاشتی، کبری (۱۳۹۱). رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و نقش فرهنگ سازمانی در تعدیل این رابطه (مطالعه موردی شرکت نفت و گاز پارس) فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۹). راهنمای تحصیلی و شغلی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شفیع‌زاده، ر (۱۳۸۵). ارزیابی عملکرد کارکنان، مجله مدیریت.
- شیروانی، ع و سی‌سختی، ف (۱۳۹۱). بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز CHOSE (مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا)، فراسوی مدیریت.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

commitment among Israeli police officers, *Policing, An International Journal of Police Strategies & Management*.

Davenport, T (1993). *Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology*, Harvard Business School Press, Boston, MA.

Denison, D and Neale, W (2000). *Denison organizational culture survey: Facilitator guide*, Published by Denison Consulting, LLC, Ann Arbor, MI: Aviat.

Denison, D.R (1996). *Corporate culture and organizational effectiveness*, Ann Arbor, MI: Aviat.

Denison, D, Cho, H.J and Young, J (2000). *Diagnosing Organizational Culture: a model and method*. Working paper, International for management development.

Geanina, C & Iuliana, G (2014). *Organizational culture versus work motivation for the academic staff in a public university*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Gillespie M, A and et. al (2008). *Organizational Culture and Customer Satisfaction*. Denison Consulting, Ann Arbor, MI 48104.

Greenberg, J & BARON, E (2000). *BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS*. PRENTICE-HALL, INC, 6th Ed.

Hamel, G and Prahalad. C.K (1994). *Competing for the Future*, Harvard Business School Press, Boston, MA.

Hashemi, S.A & Hashemi, S, Moslem & Abbasi A (2014). *Investigating the Relationship Between knowledge Management and Organizational Culture Shiraz Journal of System Management Special Issue*.

Hauline, A & Bloode, F (1999). *The Myths of Employee satisfaction*, *Healthcare Executive*.

Hoque, N, Aktaruzzaman, M and Mowla, M (2013). *Organisational culture: features and framework from Islamic perspective*, *Humanomics*.

Inga, L, Ilze K & Daira. A (2015). *Role of Organizational Culture in the Quality Management of University*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Irene, W & Kiong T (2015). *Noor Azlinna Binti Azizanb, Qian Long Kweha, B, The relationship between CEO Personal Characteristics and Financial Leverage Decision*, *World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship Upper Echelon Theory Revisited*.

John P, Meriac, Amanda L.E (2015). *Thomas, Matthew Milunski, Work ethic as a predictor of task persistence and intensity. Learning and Individual Differences*.

Juris, I, Viktorija, S & Elina, G (2015). *Impact of Organizational Culture on Organizational Climate during the Process of Change*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Kannan G, Haq AN, Sasikumar P, Arunachalam S (2008). *Analysis and selection of green suppliers using interpretative structural modeling and*

عباس‌آبادی، رضا (۱۳۸۹). *رضایت شغلی، تهران:*

انتشارات مهرآه عصر.

فرهنگی، علی‌اکبر (۱۳۹۰). *روش پژوهش در علوم*

انسانی با نگرشی بر پایان‌نامه نویسی. تهران: *انتشارات پویش*.

فقهی فرهنگمند، س (۱۳۹۰). *مدیریت پویای سازمان،*

تهران: نشر فروزش، چاپ هشتم.

قراملکی، ا (۱۳۸۹). *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و*

اسلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

محمدپور زرنندی، ح، رحیمیان، ح و طباطبایی

مزدآبادی، س.م (۱۳۹۳). *تبیین نقش فرهنگ سازمانی در*

مدیریت تغییر کارکنان بانک شهر، فصلنامه اقتصاد و

مدیریت شهری.

معیدفر، س (۱۳۸۲). *بررسی اخلاق کار و عوامل*

اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: شورای عالی انقلاب

فرهنگی.

منوریان، ع و بختایی، ا (۱۳۸۶). *شناخت فرهنگ*

سازمانی براساس مدل دنیسون مورد مطالعه: سازمان

مدیریت صنعتی، تهران، *چهارمین کنفرانس بین‌المللی*

مدیریت.

منوریان، عباس و همکاران (۱۳۸۹). *فرهنگ سازمانی*

با تکیه بر مدل دنیسون. *انتشارات دانشگاه شیراز*.

Alvani, M, HoseinPor, A & Davari, A (2010). *Using a circular pattern of organizational ethics, Ethical in Science and Technology*.

Buchel, B and Denison, D (2003). *Knowledge Density and Success of New Product Development Teams*, International Institute for Management Development, Lausanne.

Cheng, C.H (1997). *Evaluating naval tactical missile systems by fuzzy AHP based on the grade value of membership function*, *European Journal of Operational Research*.

Cheung, S, On W, Peter S, Wu P, Ada WY (2010). *Towards an organizational culture framework in construction*, *International journal Project Management*.

Chutinin, P (2015). *Exploring the impact of organizational culture on employees in multinational enterprise: A qualitative approach*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Cohen, A and Shamai, O (2010). *The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational*

analytic hierarchy process. *International Journal of Management and Decision Making*.

Lee, A.H.I, Chen, W.C & Chang, C.J (2008). A fuzzy AHP and BSC approach for evaluating performance of IT department in the manufacturing industry in Taiwan. *Expert Systems with Applications*.

Linz, S.J (2003). Job Satisfaction among Russian Workers, *International journal of manpower*.

Luthans, F (2008). *Organizational behavior*, Boston: McGraw Hill.

Mehmet Demirezen, Emel Kulaksız (2015). Correct pronunciation as work ethics in teacher education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Meyer, J.P and Allen, N.J (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*.

Meyer, J.P and Herscovitch, L (2001). Commitment in the workplace toward a general model, *Human, Resource Management Review*.

MOWDAY, R.T (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment, *Human resource management review*.

Norashikin Hussein, Safiah Omar, Fauziah Noordin, Noormala Amir Ishak (2016). Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. *Procedia Economics and Finance* 37 (2016) 512 – 519.

Porter, L.W and et.al (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*.

Robinson, V (2017). The accomplishment of happiness: Feminism, pleasure and heterosexuality, *Journal of Gender Studies*.

Saifi, S.A (2015). Positioning organisational culture in knowledge management research, *Journal of Knowledge Management*.

Seçil Bal Taştan, M, Volkan Türker (2014). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Involvement: The Moderating Role of Psychological Conditions of Meaningfulness and Safety, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

STEERS, R.M & PORTER, L.W (1991). *Motivation and work behavior*, MCGRAW-HILL, INC.

Suppiah, V and Sandhu, M.S (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledgesharing behavior, *Journal of Knowledge Management*.

Taylor, J.F and Carroll, J (2010). Corporate Culture Narratives as the Performance of Organisational Meaning, *Qualitative Research Journal*.

Veenhoven, R (2010). Greater happiness for a greater number, *Journal of happiness studies*.

Warfield, J.W (1974). Developing interconnected matrixes in structural modeling, *IEEE Transcript on Systems, Men and Cybernetics*.

Wing Hong Chui, Mathew Y.H, Wong (2015). Gender Differences in Happiness and Life Satisfaction Among Adolescents in Hong Kong: Relationships and Self-Concept

Yang, T & Hung, C.C (2007). Multiple-attribute decision making methods for plant layout design problem, *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*.

Yilmaz, C and Ergan, E (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy, *Journal of World Business*.

Zhang, H, Luo, X.R, Liao, Q & Peng, L (2015). Does IT team climate matter? An empirical study of the impact of co-workers and the Confucian work ethic on deviance behavior, *Information & Management*.

یادداشت‌ها

¹ - *Organizational Culture*

² - *Choi*

³ - *Hathaway*

⁴ - *Anderipoulos*

⁵ - *Martins and Terblanche*

⁶ - *Korte & Chermack*

⁷ - *Pieri*

⁸ - *Norashikin et al*

⁹ - *john et al*