

The relationship between developments of managers' ethical behavior with organizational health*Farshideh Zameni¹***Abstract**

Background and aim: The purpose of the study was investigating the relationship between development of managers' ethical behavior in work environment and organizational health.

Method: The method of research was descriptive correlation. Statistical population was all employees of Azad and state universities of Mazandaran province (5083 people). Statistical sample was 346 people that were selected by simple random method based on Krejcie and Morgan table. Measurement tools were standard organizational health questionnaire with 21 questions and researcher made ethical behavior development questionnaire with 35 questions. Reliability of questionnaires reviewed with Cronbach alpha that was 0/92 for organizational health questionnaire and 0/94 for ethical behavior development questionnaire. Data was analyzed by descriptive and inferential statistic including Pearson correlation coefficient, Fisher and Regression.

Findings: Findings revealed that there was significant linear correlation between teaching ethical principles, selecting employees with ethical potential capacity, promoting ethical rules and codes, managers' adherence to ethical standards and at last ethical behavior development with organizational health.

Conclusion: Based on the findings of this research it was revealed that there is a relationship between development of ethical behavior in work environment and organizational health. Thus, in order to maintain the organizational health it is recommended that people with clean records who are known for good behavior take management positions and an ethical charter based on ethical regulations and codes expressing what must be done and what must not be done in an organization should be designed and all staff should be informed about it. Also, reviewing the codes and their ethical policies should be done by participation of the staff themselves.

1. Assistant professor of educationa management group, Sari campus, Islamic Azad University, Sari, Iran. Email: f_zameni@yahoo.com

Keywords

Ethical Behavior, Ethical Principles, Ethical Codes, Organizational Health, Managers

Please cite this article as: Zamani F. The relationship between developments of managers' ethical behavior with oganizational health. Iran J Bioethics 2016; 6(20): 47-66.

بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان

فرشیده ضامنی^۱

چکیده

زمینه و هدف: هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان بوده است.

روش: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی با جامعه آماری کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد و دولتی استان مازندران به تعداد ۵۰۸۳ نفر و حجم نمونه بر مبنای جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۴۶ نفر که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی با ۲۱ سؤال و پرسشنامه محقق ساخته توسعه رفتار اخلاقی با ۳۵ سؤال بوده است که پایایی آن روی نمونه‌ای ۳۰ نفری با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۲ و برای پرسشنامه توسعه اخلاقی ۰/۹۴ محاسبه شده است، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، آماره فیشر و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل واقع شده است. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین آموزش اصول اخلاقی، انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی، اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی، میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاقی و در نهایت توسعه رفتار اخلاقی در محیط کار با سلامت سازمان رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های تحقیق مشخص شد که بین توسعه رفتار اخلاقی در محیط کار و سلامت سازمان رابطه وجود دارد. بنابراین جهت حفظ سلامت سازمان پیشنهاد می‌گردد افرادی که دارای سوابق خوب و متصف به اخلاق شایسته هستند در پست مدیریت جایگزین گردند و منشوری اخلاقی مبتنی بر قوانین و کدهای اخلاقی که بیانگر بایدها و نبایدهای موجود در سازمان هستند، تدوین گردد و به اطلاع همه کارکنان برسد و بازبینی کدها و خط مشی‌های اخلاقی مبتنی بر آن با مشارکت خود کارکنان صورت پذیرد.

واژگان کلیدی

رفتار اخلاقی، اصول اخلاقی، کدهای اخلاقی، سلامت سازمانی، مدیران

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Email: f_zameni@yahoo.com

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۳/۲

مقدمه

اخلاقیات ارتباط تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و به مفهوم رعایت اصول معنوی و ارزش‌های حاکم بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر این‌که درست چیست و نادرست کدام است؟ (۶) اخلاق به معنی اعتماد، صداقت، درستی، عدالت و فضائل شهروندی و خدمت به جامعه است. «هایک» اخلاق را تمدن‌ساز به شمار می‌آورد (۸). از طرفی اخلاق کاری، به اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای مربوط بوده و ناظر بر افعال ارادی افراد در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای آن‌هاست (۹) و توسعه رفتار اخلاقی عبارت است از گسترش این ارزش‌ها در محیط کار که در عصر پست‌مدرن به طور رسمی آشکارتر از دیگر دوره‌هاست. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها و از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب می‌باشد (۱۳)، چون توسعه اخلاقیات در محیط کار، موجب بهبود ارتباطات و کاهش درجه ریسک شده و بهره‌وری را افزایش می‌دهد (۱۰). همچنین منافع زیادی برای سازمان از دیدگاه مسؤلیت اجتماعی و افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، بهبود مزیت رقابتی و ترویج خودکنترلی و کاهش هزینه‌های ناشی از روش‌های کنترل مستقیم دارد. رفتار اخلاقی سودآوری و توفیق سازمانی را به همراه دارد (۲۲). از نتایج دیگر توسعه اخلاق در محیط کار خودکنترلی و تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها شده، عملکرد گروهی را بهبود می‌بخشد. لاوسن معتقد است بیشترین تأثیرات اصول اخلاقی مربوط به رفتار و روابط نیروی انسانی در فضای کار می‌باشد (۱۲). اخلاق لازمه عملکرد مناسب و تعهد و مسؤلیت‌پذیری کارکنان در محیط کار است (۵). اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های مبتنی بر باید‌ها و نبایدها می‌توانند نقش مهمی را در سلامت سازمان‌ها ایفا کنند. جونز معتقد است که در یک سازمان سالم عموماً رفتار غیر اخلاقی وجود ندارد (۳). در سازمان سالم صداقت، احترام، اعتماد، تعلق خاطر، آزادی و مسؤلیت‌پذیری کاملاً مشهود است و امور سازمان به دلیل نداشتن بوروکراسی بیمار، به سرعت انجام می‌شود (۷). توسعه اصول اخلاقی پیش‌شرط سلامت سازمان است، چون هم موجب کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و در نهایت پیشرفت سازمان و جامعه می‌شود و هم موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت و موجب افزایش سود سازمان می‌شود

(۱۸). به همین دلیل مدیران و بدنه اجرایی سازمان‌ها باید بدین مسأله واقف و آگاه باشند تا خللی در اخلاقیات و رفتارهای مبتنی بر آن در سازمان ایجاد نگردد (۱۱). چنانچه مدیران سازمان نسبت به توسعه رفتار اخلاقی و به تبع آن سلامت سازمان بی‌توجه باشند، سازمان با تبعاتی چون افزایش غیبت و فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش و نادیده‌نگاشتن اعتبار سازمان توسط کارکنان، فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان مواجه و بهره‌وری سازمان کاهش می‌یابد. با توجه به موارد پیش‌گفته و محدودیت مطالعات انجام‌شده در این زمینه تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه میان توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان انجام شد.

در ارتباط با عنوان مزبور تاکنون تحقیقی صورت نپذیرفته است، اما هر یک از متغیرها به صورت مجزا مورد مطالعه واقع شده‌اند، که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

مظلومی (۱۵) تحقیقی با عنوان «رابطه بین سلامت سازمانی و سبک رهبری تحولی مدیران مدارس ابتدایی» انجام و نشان داد که بین کلیه شاخص‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) و سبک رهبری تحولی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. انصاری (۱) تحقیقی با هدف «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان» انجام داده است. یافته‌ها نشان داد که بین سلامت سازمانی با انجام کار با کیفیت بالا، مسؤولیت‌پذیری و خلاقیت رابطه مثبتی وجود دارد. تولایی (۲) تحقیقی با عنوان «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان» انجام داد و نتیجه گرفت که ارتباط تنگاتنگی میان عوامل اثرگذار بر رفتار و عملکرد اخلاقی و پیامدهای اخلاقی وجود دارد و این که تمرکز تصمیم‌گیری موجب سوء استفاده‌های مالی بیشتر می‌شود. داشتن اهداف روشن و بلندمدت می‌تواند سلامت اداری را تقویت نماید. نظام پاداش نیز بر رفتار اخلاقی و سلامت اداری سازمان تأثیر دارد. خسروی (۴) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران شهرستان ارسنجان» انجام داد. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد، ولی بین اخلاق کار و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری داشت. بین ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد رضایت شغلی رابطه وجود داشت. مجتوبی دلویی (۱۴) تحقیقی تحت عنوان «بررسی

اخلاق سازمانی کارکنان شعب بانک ملت» انجام داد. نتایج نشان داد که عملکرد کارکنان در خصوص شاخص‌های اخلاقی بالاتر از حد متوسط است، اما بررسی تفاوت میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شاخص‌های اخلاقی بانک، نشان داد که کارکنان تا رسیدن به شرایط مطلوب، فاصله قابل توجهی دارند. معیدفر (۱۶) تحقیقی با عنوان «بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن در واحد تولیدی - صنعتی شهر تهران» انجام داد. نتایج نشان داد که میزان اخلاق کاری، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار کارکنان بالاتر از حد متوسط است و افرادی که آزادی عمل بیشتری در کارشان داشتند و افرادی که بیش از سه فرزند داشتند. کسانی که منشأ روستایی و نیز آنانی که از سطح تحصیلات پایین‌تر و از شرایط و فضای مناسب‌تر کاری برخوردار بودند و به آینده کارشان در سازمان اطمینان بیشتری داشتند و کسانی که کارشان مطابق پست آنان بود و افراد متأهل اخلاق کار بیشتری داشتند. روکمن (۲۳) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر بازده کاری در مؤسسات اسلامی کشور اندونزی» انجام داد. نتایج نشان داد که بین پایبندی به اخلاق اسلامی کار با تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، اما بین اخلاق اسلامی کار و بازدهی مؤسسات رابطه معناداری یافت نشد. چی لیائو (۱۷) تحقیقی با عنوان «رابطه بین آموزش اخلاق و رضایت شغلی کارکنان» انجام داد. نتایج نشان داد که بین میزان آموزش‌های اخلاقی کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه بسیار بیشتر از ارتباط بین خصوصیات دموگرافیک و رضایت شغلی کارکنان بود. صبانچی (۲۴) مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر آنتالیا» انجام داد. نتایج نشان داد که متغیرهای سلامت سازمانی چون رهبری سازمان، جو سازمان، فرهنگ سازمان، یکپارچگی سازمان (Organizational Product) بر فرسودگی شغلی تأثیر دارند. کاپتین (۲۱) مطالعه‌ای را با عنوان «بررسی طولی میزان اخلاق کاری در سازمان‌های ایالات متحده» انجام داد. نتایج نشان داد که میزان اخلاق کاری در بین سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۸ میلادی بالاتر از حد متوسط بوده است، اما این میزان در بین سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۴ بیشتر از ۴ سال بعدی بوده است. کالوانی (۲۰) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی» انجام داد. نتایج حاکی از آن بود که بین رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و بین جو اخلاقی سازمان و رفتار اخلاقی کارکنان نیز رابطه معنی‌دار یافت شد.

همچنین بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در دو زمینه (حمایت مدیر از رفتار اخلاقی و ارتباط بین اخلاق سازمانی و موفقیت شغلی) رابطه معنی‌دار یافت شد، اما بین جو اخلاقی سازمان و آگاهی اخلاقی کارکنان با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد. جورج (۱۹) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی میزان درک اخلاق کار از سوی سرپرستان و کارکنان در شرکت‌های آمریکایی» انجام و نتیجه گرفت که سرپرستان دارای درک اخلاقی (اخلاق کاری) بالاتری نسبت به کارگران هستند، اما تنها در زمینه قابل اعتماد بودن، سرپرستان در جایگاه پایین‌تری نسبت به کارگران قرار داشتند.

مدیریت و رهبری تنها با آگاهی‌های عمومی و تخصصی و نیز مهارت‌ها و زبردستی‌ها در اجرای آموخته‌ها به سازمان نمی‌رسد. عنصر دیگری در این میان نقش‌آفرین است که اخلاق نام دارد. منظور از اخلاق، منش، روحیه، شخصیت اخلاقی ویژه‌ای است که ابتدا مدیران باید آن را احراز کنند و به آن پایبند باشند، سپس مروج آن در سازمان باشند، اصولاً توفیق در انجام وظایف و رسالت‌های سازمان منوط به رفتار اخلاقی مدیران است. هدف نهایی برنامه‌های اخلاق و توسعه رفتارهای اخلاقی در محیط کار این است که رفتارهای مشخص شده در کد رفتار در محیط کار انجام گیرد. به عبارتی کد اخلاق باید خط مشی‌ها، رویه‌ها و آموزش‌هایی که ترجمان این ارزش‌ها به رفتارهای مناسب باشد را ایجاد کند تا کارکنان متعهد، وظیفه‌شناس و دارای روحیه و عملکرد بالا گشته و در نتیجه سازمان برای انجام وظایف محوله توانا گردد و به رشد و تعالی دست یابد و سلامت و بقای آن در دنیای متغیر امروز تضمین گردد. مدیران و کارگزاران سازمان‌ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای قانونی و سازمانی نیازمند مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی هستند. سازمان‌های سالم برای هدایت درست افراد نیازمند آموزش اصول اخلاقی، تقویت رفتار اخلاقی و اشاعه کدهای اخلاقی به عبارتی توسعه رفتار اخلاقی هستند. این امر شامل اجرا و اداره برنامه‌های اخلاق، آموزش خط مشی‌ها و رویه‌های اخلاقی و حل معضلات اخلاقی در سازمان است و هدف نهایی آن ایجاد رفتارهای مشخص شده در کد رفتار در محیط کار می‌باشد. کد اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که برای سازمان اولویت تشخیص داده می‌شود و باید توسط کارکنان و صدا البته توسط خود مدیران پیروی شوند. ارزش‌هایی چون صداقت، درستی، عمل به وعده، احترام، حفظ اسرار، مدارا، پاسخگویی، تقسیم منافع، عدالت و انصاف، بی‌طرفی، پایبندی به قانون، خدمت به اجتماع و کد رفتار شامل رفتارهای

مطلوب در سازمان که جهت حفظ سلامت سازمان باید در مرکز توجه قرار گیرند که شامل عدم قبول رشوه، عدم استفاده شخصی از اموال سازمان، گزارش دادن اعمال غیر قانونی، حفظ اسرار سازمان، پیروی از قوانین و مقررات، پذیرش تفاوت‌های فرهنگی در فضای کاری و داشتن وجدان کاری می‌باشند. توسعه رفتار اخلاقی فوق برای سلامت و بقای هر سازمانی توصیه می‌شوند، به ویژه در حوزه آموزش عالی که باید مرکز ثقل توجه به اخلاق و مسائل اخلاقی و مروج آن در میان قشر تحصیل کرده جامعه به عنوان عاملان انتقال ارزش‌ها به ویژه ارزش‌های اخلاقی جامعه هستند، باشد. با توجه به اهمیت رفتار اخلاقی و باز با توجه به این‌که امروزه شاهد پیشرفت‌های زیادی در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، علمی هستیم، مشاهده می‌شود که رعایت مسائل اخلاقی هنوز به صورت یک معمای اخلاقی در سازمان‌ها مطرح است. در عصر فراصنعتی ما به طور فزاینده‌ای شاهد اموری چون عدم رعایت قوانین، ترویج روحیه تملق، غیبت، عدم تعلق خاطر به اهداف سازمان، خلف وعده و رشوه‌خواری هستیم که سلامت سازمان‌ها را به خطر می‌اندازند. با توجه به مطالب پیش‌گفته محقق درصدد پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران و سلامت سازمان وجود دارد؟ و متناسب با آن سؤال‌هایی را به شرح زیر مطرح ساخته است:

- ۱- آیا بین آموزش اصول اخلاقی توسط مدیران در محیط کار با سلامت سازمان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی توسط مدیران در محیط کار با سلامت سازمان رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین توسعه قوانین و کدهای اخلاقی توسط مدیران در محیط کار با سلامت سازمان رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین تقویت رفتار اخلاقی توسط مدیران در محیط کار با سلامت سازمان رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین پایداری مدیر به موازین اخلاقی در محیط کار با سلامت سازمان رابطه وجود دارد؟

روش

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری متشکل از کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد و دولتی استان مازندران به تعداد ۵۰۸۳ نفر بوده است. حجم نمونه بر مبنای جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۴۶ نفر و شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. ابزار

اندازه‌گیری پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی با ۲۱ سؤال و پرسشنامه محقق‌ساخته توسعه رفتار اخلاقی با ۳۵ سؤال که هر دو پرسشنامه در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت با سطوح پاسخ (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) که نمره‌گذاری آن از سطح خیلی کم به سطح خیلی زیاد از ۱ تا ۵ بوده است. روایی ابزارها علی‌رغم استانداردبودن پرسشنامه سلامت سازمانی به تأیید متخصصان رسیده و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ روی نمونه‌ای ۳۰ نفری برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۲ و برای پرسشنامه توسعه اخلاقی ۰/۹۴ محاسبه شده است، داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند. در بخش توصیفی از جداول فراوانی، نمودارهای ستونی، میانگین و در بخش استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، آماره فیشر و رگرسیون داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین آموزش اصول اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در جدول ۱ مقدار ضریب همبستگی بین سلامت سازمان و مقدار برآوردشده سلامت سازمان تحت مدل رگرسیونی بر حسب آموزش اصول اخلاقی معادل ۰/۲۶۴ می‌باشد. در این مدل مقدار ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۷ است.

در جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مقدار sig به دست آمده، ($P=0/000 < 0/05$) می‌باشد، لذا در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ فرض صفر رد می‌شود، یعنی بین سلامت سازمان و آموزش اصول اخلاقی رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد (جدول ۲).

بر مبنای اطلاعات جدول ۳، مناسب‌ترین مدل به صورت زیر می‌باشد:

$$(\text{آموزش اصول اخلاقی}) \times 0/259 + 2/138 = \text{سلامت سازمان}$$

فرضیه دوم: بین انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در جدول خلاصه مدل، مقدار ضریب همبستگی بین سلامت سازمان و مقدار برآوردشده سلامت سازمان تحت مدل رگرسیونی بر حسب انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی معادل ۰/۲۱۰ می‌باشد و مقدار ضریب تعیین معادل ۰/۰۴۴ به دست آمده است (جدول ۴).

در جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مقدار sig به دست آمده، ($P=0/000 < 0/05$) می باشد، لذا در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرض صفر رد می شود، یعنی بین سلامت سازمان و انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی رابطه خطی معنی داری وجود دارد (جدول ۵).

بر مبنای اطلاعات جدول ۶، مناسب ترین مدل به صورت زیر می باشد:

$$\text{(انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی)} = 0/198 \times \text{سلامت سازمان} + 2/325$$

فرضیه سوم: بین اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

در جدول ۷، مقدار ضریب همبستگی بین سلامت سازمان و مقدار برآورد شده سلامت سازمان تحت مدل رگرسیونی بر حسب اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی معادل ۰/۲۲۳ و نیز مقدار ضریب تعیین معادل ۰/۰۵۰ می باشد.

در جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مقدار sig بدست آمده، ($P=0/000 < 0/05$) می باشد، لذا در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرض صفر رد می شود، یعنی بین سلامت سازمان و اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی رابطه خطی معنی داری وجود دارد (جدول ۸).

در این فرضیه مناسب ترین مدل به صورت زیر می باشد (جدول ۹):

$$\text{(اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی)} = 0/187 \times \text{سلامت سازمان} + 2/361$$

فرضیه چهارم: بین تقویت رفتار اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

در این مدل با توجه به اطلاعات جدول ۱۰، مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۲۲۷ و مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۰۵۲ می باشد.

در جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مقدار sig به دست آمده، ($P=0/000 < 0/05$) می باشد، لذا در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرض صفر رد می شود، یعنی بین سلامت سازمان و تقویت رفتار اخلاقی رابطه خطی معنی داری وجود دارد (جدول ۱۱).

بر مبنای اطلاعات جدول ۱۲، مناسب ترین مدل به صورت زیر می باشد:

$$\text{(تقویت رفتار اخلاقی)} = 0/217 \times \text{سلامت سازمان} - 2/251$$

فرضیه پنجم: بین میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاقی در محیط کار و سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

در این مدل با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۲۸۷ و مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۰۸۲ می‌باشد (جدول ۱۳).

در جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مقدار sig به دست آمده، ($P=0/000 < 0/05$) می‌باشد، لذا در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ فرض صفر رد می‌شود، یعنی بین سلامت سازمان و میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاقی رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد (جدول ۱۴).

با توجه به اطلاعات جدول ۱۵، مناسب‌ترین مدل به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاقی} = ۰/۲۴۰ \times \text{سلامت سازمان} + ۲/۱۰۲$$

فرضیه اصلی: بین مؤلفه‌های توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران در محیط کار با سلامت سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه کلی تحقیق، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

در جدول ۱۶، مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین سلامت سازمان و مقدار برآورد شده سلامت سازمان تحت مدل رگرسیونی بر حسب ترکیب خطی متغیرهای موجود در هر مدل آورده شده است. مقدار ضریب تعیین چندگانه نیز درصدی از تغییرات متغیر وابسته است که به وسیله مدل رگرسیونی خطی شامل متغیرهای موجود در آن مدل بیان می‌شود. در مدل نهایی مقدار ضریب تعیین چندگانه برابر ۰/۱ و مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۳۱۷ می‌باشد. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین بعد از انجام چندین مرحله آنالیز رگرسیونی، افزایش می‌یابد.

در جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مقدار sig به دست آمده در تمامی مراحل اجرای آزمون، کم‌تر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ ($P=0/000 < 0/05$) می‌باشد، لذا در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ فرض صفر رد می‌شود، یعنی بین سلامت سازمان و متغیرهای توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران در محیط کار، رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد (جدول ۱۷).

مرحله نهایی، مناسب‌ترین مدل به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاق} = ۰/۱۷۱ \times (\text{آموزش اصول اخلاقی}) + ۱/۸۷۸$$

= سلامت سازمان

بحث

نتایج حاصل از یافته‌های فرضیه اول نشان داد که بین آموزش اصول اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پیشینه‌های قابل بررسی موردی جهت مقایسه یافت نشد. در ارتباط با فرضیه دوم یافته‌ها بیانگر وجود رابطه خطی معنی‌دار میان انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمان بوده است. در بررسی‌های به عمل آمده در پیشینه موردی برای قیاس موجود نبوده است. یافته‌های فرضیه سوم حاکی از وجود رابطه معنی‌دار خطی میان اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمان بوده است در پیشینه مبنایی برای مقایسه یافت نشده است. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که بین تقویت رفتار اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمان رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد، نتایج حاصل از این یافته با نتایج یافته‌های تولایی (۲) و کالوانی (۲۰) همخوانی دارد. در ارتباط با فرضیه پنجم یافته‌ها حاکی از وجود رابطه معنی‌دار خطی میان متغیر میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاقی در محیط کار و سلامت سازمان بوده است. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های روکمن (۲۳) و تولایی (۲) همخوانی دارد. در ارتباط با فرضیه اصلی نتایج نشان داد که بین متغیرهای توسعه اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و سلامت سازمان رابطه معنی‌دار خطی وجود دارد.

نتیجه‌گیری

اخلاقیات و اصول اخلاقی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌توانند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها جهت ایجاد فضایی سالم ایفا کنند، با توجه به نتایج به دست آمده که مبنی بر رابطه میان متغیرهای توسعه رفتار اخلاقی و سلامت سازمانی بوده است، آموزش اصول اخلاقی و انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی، پایبندی مدیران به موازین اخلاقی، تقویت رفتار اخلاقی و تدوین منشور اخلاقیات و عملی‌ساختن آن در سازمان‌ها از ضرورت‌ها و لازمه داشتن سازمانی سالم است. عناصر اخلاق برای مدیران سازمان کلیدی هستند به همین دلیل مدیران و بدنه اجرایی سازمان‌ها باید به این مسأله واقف باشند تا خللی در اخلاقیات و رفتارهای مبتنی بر آن ایجاد نگردد. برای داشتن سازمانی سالم در حله اول خود

مدیران باید عامل به ارزش‌های اخلاقی باشند، چنانچه این مهم محقق گردد، احساس تعهد در راستای پرورش کارکنان اخلاق‌مدار به وجود می‌آید. آثار مثبت توسعه اخلاقی در فضای کار عبارتند از مشروعیت سازمان و اقدامات آن، بهبود روابط میان کارکنان، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان، افزایش بهره‌وری، جریان آزاد اطلاعات و ایجاد اعتماد میان کارکنان، هم‌افزایی، کاهش سطوح کنترل، افزایش وفاداری سازمانی و ترجیح منافع سازمانی بر منافع فردی بر پایه خودانگیختگی سازمانی که جمله این موارد بر سلامت سازمان صحنه می‌گذارند. در نهایت با حاکمیت اخلاق حرفه‌ای و توسعه اخلاقی در محیط کار می‌توان به میزان چشمگیری سازمان را پاسخگو ساخت. از طرفی امروزه توسعه اخلاقی در هر سازمانی یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود، چراکه اصول اخلاقی خوب پیش‌شرط سازمانی سالم و بهره‌ور است و از طریق آموزش کارکنان و انتخاب کارکنان دارای ظرفیت اخلاقی و با تقویت رفتار اخلاقی از طریق پاداش و تدوین قوانین و کدهای اخلاقی و در کنار آن پایبندساختن مدیران به موازین اخلاقی می‌توان این مهم را محقق ساخت.

بدین ترتیب مقاله حاضر موارد زیر را پیشنهاد می‌کند:

- ۱- ایجاد منشور اخلاقی مبتنی بر کدهای اخلاقی و انتظاری که از کارکنان می‌رود، به گونه‌ای که به اطلاع همه کارکنان برسد.
 - ۲- برنامه مدیریت اخلاق در دوره‌های آموزشی برگزارشده برای مدیران مورد بازبینی واقع شود.
 - ۳- در ارزیابی عملکرد کارکنان عملکرد اخلاقی هم به عنوان یکی از ابعاد مهم لحاظ گردد.
 - ۴- سیستم جامع گزینش در سازمان حاکم گردد و مصاحبه‌های استخدامی کارکنان توسط روانشناسان و کارشناسان مجرب صورت پذیرد.
- این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران در محیط کار و رابطه آن با سلامت سازمان از دیدگاه کارکنان دانشگاه‌های آزاد و دولتی استان مازندران» می‌باشد که با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام پذیرفته است.

جدول ۱: خلاصه مدل در فرضیه اول

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۱	۰/۲۶۴	۰/۰۷۰

جدول ۲: جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مدل در فرضیه اول

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	مقدار احتمال
رگرسیونی	۱۳/۰۰۰	۱	۱۳/۰۰۰	۲۴/۷۵۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۷۳/۳۱۶	۳۳۰	۰/۵۲۵		
کل	۱۸۶/۳۱۷	۳۳۱			

جدول ۳: جدول برآورد ضرایب در مدل در فرضیه اول

متغیر	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
ضریب ثابت	۲/۱۳۸	-	۱۳/۵۲۸	۰/۰۰۰
آموزش اصول اخلاقی	۰/۲۵۹	۰/۲۶۴	۴/۹۷۵	۰/۰۰۰

جدول ۴: خلاصه مدل در فرضیه دوم

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۱	۰/۲۱۰	۰/۰۴۴

جدول ۵: جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مدل در فرضیه دوم

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	مقدار احتمال
رگرسیونی	۸/۱۷۹	۱	۸/۱۷۹	۱۵/۱۵۱	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۷۸/۱۳۸	۳۳۰	۰/۵۴۰		
کل	۱۸۶/۳۱۷	۳۳۱			

جدول ۶: جدول برآورد ضرایب در مدل در فرضیه دوم

متغیر	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
ضریب ثابت	۲/۳۲۵	-	۱۵/۲۱۳	۰/۰۰۰
انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی	۰/۱۹۸	۰/۲۱۰	۳/۸۹۲	۰/۰۰۰

جدول ۷: خلاصه مدل در فرضیه سوم

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۱	۰/۲۲۳	۰/۰۵۰

جدول ۸: جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مدل در فرضیه سوم

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	مقدار احتمال
رگرسیونی	۹/۲۸۲	۱	۹/۲۸۲	۱۷/۳۰۱	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۷۷/۰۳۵	۳۳۰	۰/۵۳۶		
کل	۱۸۶/۳۱۷	۳۳۱			

جدول ۹: جدول برآورد ضرایب در مدل در فرضیه سوم

متغیر	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
ضریب ثابت	۲/۳۶۱	-	۱۷/۴۳۶	۰/۰۰۰
اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی	۰/۱۸۷	۰/۲۲۳	۴/۱۵۹	۰/۰۰۰

جدول ۱۰: خلاصه مدل در فرضیه چهارم

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۱	۰/۲۲۷	۰/۰۵۲

جدول ۱۱: جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مدل در فرضیه چهارم

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	مقدار احتمال
رگرسیونی	۹/۶۲۵	۱	۹/۶۲۵	۱۷/۹۷۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۷۶/۶۹۱	۳۳۰	۰/۵۳۵		
کل	۱۸۶/۳۱۷	۳۳۱			

بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان

جدول ۱۲: جدول برآورد ضرایب در مدل در فرضیه چهارم

مقدار احتمال	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	متغیر
۰/۰۰۰	۱۴/۲۲۹	-	۲/۲۵۱	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۴/۲۴۰	۰/۲۲۷	۰/۲۱۷	تقویت رفتار اخلاقی

جدول ۱۳: خلاصه مدل در فرضیه پنجم

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۱	۰/۲۸۷	۰/۰۸۲

جدول ۱۴: جدول تحلیل واریانس رگرسیونی مدل در فرضیه پنجم

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فشر	مقدار احتمال
رگرسیونی	۱۵/۳۵۱	۱	۱۵/۳۵۱	۲۹/۶۳۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۷۰/۹۶۶	۳۳۰	۰/۵۱۸		
کل	۱۸۶/۳۱۷	۳۳۱			

فرشیده ضامنی

جدول ۱۵: جدول برآورد ضرایب در مدل در فرضیه پنجم

مقدار احتمال	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	متغیر
۰/۰۰۰	۱۳/۸۶۴	-	۲/۱۰۲	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۵/۴۴۳	۰/۲۸۷	۰/۲۴۰	میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاقی

جدول ۱۶: خلاصه مدل در فرضیه کلی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه
۱	۰/۲۸۷	۰/۰۸۲
۲	۰/۳۱۷	۰/۱۰۰

جدول ۱۷: جدول تحلیل واریانس رگرسیونی در فرضیه کلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	مقدار احتمال
رگرسیونی	۱۸/۶۸۵	۲	۹/۳۴۳	۱۸/۳۳۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۶۷/۶۳۱	۳۲۹	۰/۵۱۰		
کل	۱۸۶/۳۱۷	۳۳۱			

جدول ۱۸: جدول برآورد ضرایب در مدل نهایی در فرضیه کلی

متغیر	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
ضریب ثابت	۱/۸۷۸	-	۱۰/۷۸۸	۰/۰۰۰
میزان پایبندی مدیران به موازین اخلاق	۰/۱۷۱	۰/۲۰۵	۳/۳۴۰	۰/۰۰۱
آموزش اصول اخلاقی	۰/۱۵۴	۰/۱۵۷	۲/۵۵۸	۰/۰۱۱

References

1. Ansari ME. A survey of the relationship between organizational health and positive work attitude of tax administration staff in Isfahan province. Tax quarterly. New series; 2009. p.6.
2. Tavallaei R. Factors influencing ethical behavior of the staff in an organization. The Scientific and Promotional Bimonthly of Police Human Development 2011; 6(4):22-27.
3. Jonz D. Noble thinking: Eradication of waste and creation of value in organizations. Translated by Radjad A. Tehran: Amoozeh; 2008.
4. Khosravi Z. A survey of the relationship between work ethic and organization health, and job satisfaction of teachers in Arsanjan. Journal of Psychology and Educational Sciences 2009; 29(88): 51-76.
5. Dessler G. Fundamentals of human resources management: Translated by Parsaeian A & Aarabi SM. Tehran: Cultural researches office; 1999.
6. Daft R. Organization theory and designing structure. Translated by Parsaeian A & Aarabi SM. Tehran: Commerce studies and researches press; 1995.
7. Saatchi M. Work psychology (application of psychology in work, organization, and management). Tehran: Virayesh Press; 2010.
8. Ghaninejad M. About Hike. Tehran: NegaheMoaser Press; 2002.
9. Farastkhah M. Scientific ethic the key to the promotion of higher education. The Monthly of Ethic in Science and Technology 2006; 1(1): 13-27.
10. Gholipour A. Sociology of organizations. Sociological approach to organization and management. Tehran: Samt; 2001.
11. Kazemi A. Fundamentals of Islamic management and its patterns. Tehran: Nil Aab; 2000.
12. Lawson A. Ethical management in government services. Translated by Rabiei Mandjin MR & Keivarian H. Tehran: Yekan Press; 2002.
13. Maksol J. Professional ethic in management. Translated by Yavari SHA. Tehran: Farda Press; 2007.

14. Mojtabavi DAM. A survey of organizational ethic of the staff in Mellat Bank branches. Electronically Available at: www.hrdconf.ir/Portals/0/linkimg/31.pdf; 2008.
15. Mazloomi P. The relationship between transformational leadership style of managers and organizational health in elementary schools for girls in Isfahan. *The Journal of Knowledge and Research in Educational Sciences (Islamic Azad University Khorasgan Campus)* 2010; 25: 53-68.
16. Moeidfar S. A survey of work ethic and individual, and social factors influencing it in a manufacturing and industrial unit in Tehran. *The Scientific and Research Quarterly of Social Welfare* 2007; 6(23): 327-330.
17. Chih Liao W. The Relationship between Ethics Training and Employee Satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 2010; 6(1): 16.
18. Donaldson T, Davis K. Business ethics. *Management Decision* 1990; 28(6): 23.
19. Gregory P. Perceived Work Ethics of Supervisors and Workers. *Journal of Industrial Teacher Education* 2005; 42(2): 11.
20. Kalavani A. The Relationship between Organizational Ethics and Job Satisfaction, Multimedia University. Retrieved from: <http://dspace.fsktm.um.edu>; 2009.
21. Kaptein M. The Ethics of Organizations: A Longitudinal Study of the U.S. Working Population Department of Business-Society Management Rotterdam School of Management. Erasmus University Retrieved from: www.papers.ssrn.com; 2009.
22. Lau HC, Idris MA. Soft foundations of the critical success factors on tqm implementation in Malaysia. *TQM Magazine* 2005; 13(4): 533.
23. Rokhman W. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2010; 15(1): 25.
24. Sabanci A. The effect of primary school teachers' burnout on organizational health, *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Available at: www.sciencedirect.com; 2009.