

رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۱۹

بتول فقیه‌آرام،^۲ بلال میرزایی^۳

از صفحه ۱۲۷ تا ۱۴۴

چکیده

زمینه و هدف: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در راستای پیشبرد اهداف و وظایف خود نیاز به نیروی انسانی کارآمد دارد که این امر به نوبه خود از طریق اخلاق سازمانی و توانمندسازی در عملکرد شغلی کارکنان و بهره‌کلی سازمان مورد نظر مورد بحث می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اجرایی نیروی انتظامی انجام شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد و جامعه آماری آن کارکنان اجرایی نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر بود و حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۲۳۰ انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش سه پرسشنامه، (پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتز، اخلاق سازمانی از پرسشنامه استاندارد هانت و همکاران و عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد پاترسون) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج به‌دست آمده از رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر توانمندسازی سازمانی با بتای (۰/۳۴) و متغیر اخلاق سازمانی با بتای (۰/۲۳) می‌توانند عملکرد شغلی کارکنان اجرایی را به طور مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی کرده و بیشترین تأثیر را در تبیین عملکرد شغلی کارکنان، متغیر توانمندسازی سازمانی داشته است.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج حاصل، بین توانمندسازی با اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اجرایی نیروی انتظامی رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد. همچنین بین اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اجرایی نیروی انتظامی نیز رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، توانمندسازی سازمانی، اخلاق سازمانی، نیروی انتظامی.

^۱ این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر است.

^۲ - استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، ایران (نویسنده مسئول): faghiharam1388@gmail.com

^۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ایران.

مقدمه

موفقیت هر سازمان بستگی به تخصیص و به‌کارگیری مناسب منابع انسانی، ابزار، تجهیزات، پول و مواد خام در برنامه‌های سازمان دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به‌کار گیرند. در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، کارکنان آن و نقش مؤثر هر یک از آنها در موفقیت سازمان می‌باشد که این امر از طریق توانمندسازی و متعهد بار آوردن کارکنان میسر است. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک سازمان خدمت‌رسان عمومی و متعلق به نظام جمهوری اسلامی از تشکلهای مهم و حیاتی در حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و به‌عنوان مسئول مستقیم برقراری امنیت داخلی کشور اسلامی ایران حائز اهمیت به‌سزایی است که در این راستا به دلیل پیشبرد اهداف و وظایف خود نیاز به نیروی انسانی کارآمد دارد که این امر به نوبه خود از طریق اخلاق سازمانی و توانمندسازی در عملکرد شغلی کارکنان و بهره کلی سازمان مورد نظر مورد بحث می‌باشد.

بیان مسئله: توانمندسازی و اخلاق سازمانی یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر، توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. توانمندسازی ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آنها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی، باعث به وجود آمدن این باور در آنها می‌شود که آزادی و اختیار منابع مطمئنی برای توانا شدن هستند. از این‌رو، وقتی گروهی از افراد در سازمان توانمند می‌شوند، روابط آنها با صاحبان قدرت تغییر می‌کند و در اهداف مشترکشان سهیم خواهند شد (احمدی، ۱۳۹۲). افراد توانمند در سازمان نسبت به افراد کمتر توانمند بهتر کار خواهند کرد، این امر ریشه در این دارد که توانمندسازی سازمانی هم شروع رفتارهای کاری و هم استمرار تلاش برای این وظایف را افزایش می‌دهد؛ به‌ویژه سطوح بالای توانمندسازی سازمانی به تلاش بیشتر و سخت‌تر، استمرار تلاش و انعطاف‌پذیری بیشتر منجر می‌شود که همه این رفتارها منجر به افزایش عملکرد شغلی

افراد و کارکنان سازمان می‌شود. هر سازمانی هر اندازه به ارتقاء توان کاری و توان زندگی کارکنان خود بیافزاید و در راستای توانمندسازی کارکنان خود اقدام کند، کارکنان آن سازمان منافع سازمانی را بر منافع شخصی ترجیح داده و در راستای انجام بهینه و متناسب با اهداف سازمانی وظایف تلاش می‌نمایند. در واقع، توانمندسازی به‌عنوان یک عامل انگیزاننده و قدرتمند در هدایت زیردستان به دلیل اهداف سازمانی ایفای نقش می‌کند. اخلاق سازمانی نیز به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، باید‌ها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌شود و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰). مسأله اصلی در مورد توانمندسازی آگاهی مدیران از ابعاد مختلف آن و نحوه اجرای آن در سازمان است. در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به وجود مدیران با تجربه و متعهد به آرمان‌های انقلاب اسلامی و تلاشگر در راستای ارتقاء عملکرد و ایجاد رضایتمندی هرچه بیشتر شهروندان با برنامه‌ریزی‌های دقیق و تدوین دستورالعمل‌ها و روش‌های جاری مدون و نظام‌مند در اجرای مأموریت‌های محوله به مدیران اجرایی و کارکنان مجموعه، ابعاد مختلف عملکرد سازمانی و عملکرد شغلی مد نظر بوده و مورد انتظار است. سازمان نیروی انتظامی با توجه به وابستگی به نیروی انسانی و حیطة گسترده‌ای از فعالیت‌ها و مشاغل فراوان و همچنین ساختار سازمانی مورد استفاده نیاز بیشتری به اجرای برنامه‌های توانمندسازی اخلاق سازمان دارد و از مهم‌ترین راهبردهای ناجا، که در بخش‌های مختلف منابع انسانی مطرح است، مسئله توانمندسازی است. این سازمان با توجه به مأموریت‌ها و اهداف خود می‌بایست توان خود را برای مواجهه با دشواری‌های پیش‌رو افزایش داده و با تربیت و توانمندسازی نیروی‌های خود و رعایت اصول اخلاق سازمانی و همچنین استفاده بهینه از آنها، رضایت مردم و عملکرد و بهره‌وری شغلی کارکنان خود را به‌دست آورده و ارتقاء دهد. بنابراین، توانمندسازی کارکنان، محوری‌ترین تلاش نیروی انتظامی در نوآفرینی، تمرکززدایی و پویایی سازمانی می‌باشد. همچنین از آن‌جا که نیروی انتظامی مسئول برقراری نظم و امنیت کشور است که از مهم‌ترین موضوعات هر کشور و زیربنای اصلی توسعه جوامع است، اثربخشی و کارایی این سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است. از این‌رو، در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ

به این سؤال می‌باشیم که توانمندسازی با اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر چه رابطه‌ای دارد.

مبانی نظری پژوهش: اولین گام در تعریف توانمندسازی، پرداختن به حدود و مرزهای آن است. برخی بر این باورند که توانمندسازی دادن قدرت به کارکنان است؛ برخی دیگر، این مفهوم را رد کرده و معتقدند با توجه به این که کارکنان، سرمایه‌ای از دانش و انگیزه هستند، بنابراین به خودی خود، قدرت انجام کار به نحو عالی را دارا می‌باشند و بر این اساس، توانمندسازی را، فراهم کردن زمینه در راستای آزاد کردن این قدرت بالقوه تعریف می‌نمایند (سعادت، ۱۳۸۰). در رابطه با سیر تاریخی توسعه نظریات توانمندسازی، ریچارد کوتر از دو نوع توانمندسازی به شرح زیر نام می‌برد:

اولین نوع، توانمندسازی روان سیاسی است که باعث افزایش عزت نفس و احترام به خود شده و نتایج آن در رفتار با دیگران جلوه پیدا می‌کند. به عبارت دیگر، توانمندسازی مستلزم اعتماد به توقعات و مهم‌تر از آن، توقع کارکنان در مورد یک تغییر واقعی در رفتار است. نوع دوم، توانمندسازی روان نمادین است که علاوه بر افزایش عزت نفس در کارکنان باعث تغییر در مجموعه‌ای از پدیده‌های غیرقابل تغییر می‌شود. در دهه ۹۰ توانمندسازی کارکنان جایگزین واژه دخالت یا درگیر کردن کارکنان در کار شد (رابینز،^۱ ۱۳۸۶). توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی باعث می‌شود کارکنان، سازمان و شغل را از خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. بدون توانمندسازی، نه سازمان‌ها و نه مدیران نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند. مدیر سازمان، مهم‌ترین عامل در توانمندسازی کارکنان می‌باشند؛ زیرا مدیر به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تمام عوامل محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مدیر با تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان، دادن استقلال و عمل به آنان، فراهم کردن جو مشارکتی ایجاد فرهنگ کارگروهی و با حذف شرایطی که موجب بی‌قدرتی کارکنان شده، بستر لازم را برای توانمندی افراد فراهم می‌کند (اسلامیه، ۱۳۸۸). توانمندسازی فرایندی است شامل دو مرحله: ۱- فرایند تقویت عزت نفس اعضای سازمان، از طریق شناسایی و معرفی شرایط

و عواملی که احساس عدم برخورداری از قدرت را در افراد موجب شده است. ۲- تلاش در راستای رفع شرایط و عوامل یاد شده با کمک اقدامات رسمی در سازمان.

یکی از موضوعاتی که می‌تواند در توانمندسازی کارکنان نقش داشته و زمینه ارتقای عملکرد آنان در سازمان را افزایش دهد، اخلاق سازمانی می‌باشد. موضوع اخلاق سازمانی به‌طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط است. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی حائز اهمیت هستند (گباداموسی^۱، ۲۰۰۴). توانمندسازی مفهومی است که می‌تواند هم منافع سازمانی را تأمین کند و هم احساس مالکیت و سرفرازی را در کارکنان ایجاد کند. توانمندسازی ظرفیت‌های بالقوه را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسان‌ها که از آن استفاده کامل نمی‌شود در اختیار می‌گذارد. کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می‌رسانند (طبرسا و آهنگر، ۱۳۸۷). در دنیای کسب و کار امروزه هر سازمانی که نتواند سریع‌تر، ارزان‌تر و با کیفیت بالاتر از رقبای جهانی خود تولید کند، از صحنه بازار حذف خواهد شد. در این میدان پر رقابت، سازمان‌هایی می‌توانند موفق عمل کنند که از تمامی ظرفیت‌های خود بهره بگیرند. سازمان‌هایی که همچنان بر استفاده از الگوهای سنتی مدیریت که مبتنی بر سیستم‌های سلسله مراتبی و دستوری است، اصرار می‌ورزند راه به جایی نخواهند برد (قنبری، ۱۳۸۶). به‌واسطه تغییر محیط کسب و کار، مدیریت منابع انسانی^۲ نیز لزوماً باید تغییر کند. نظر به ضرورت پاسخگویی به تغییرات، پیش‌بینی محیط، تغییرات و اتخاذ تصمیمات اثرگذار در خصوص آینده، مدیریت منابع انسانی باید تغییر کند. آینده غیرقابل پیش‌بینی است و مشکل است تعیین کنیم که چه پیش خواهد آمد، از این‌رو، انعطاف‌پذیری و کسب دانش کافی در راستای پاسخگویی به این عدم قطعیت‌ها مهم است (خیراندیش، ۱۳۸۳). با توجه به دنیای رقابتی امروزه، هر سازمانی که بخواهد در اجتماع سرفراز بوده و نسبت به رقیبان خود پیشی گیرد، بایستی به نیروی انسانی توانمند در کنار برنامه‌های مدون و تجهیزات مدرن اهمیت ویژه‌ای قائل شود؛ در غیر این صورت، با وجود مدرن‌ترین و پیشرفته‌ترین تجهیزات و حرفه‌ای‌ترین

۱- Gbadamosi

۲- Human resource management

برنامه‌های کاری هرگز کاری از پیش نبرده و به حد مطلوب نخواهد رسید. در سازمان‌های نظامی و انتظامی این امر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در صورت بی‌توجهی به توانمندسازی علمی، تخصصی، روحی، روانی، مادی و معنوی کارکنان امکان بروز آسیب‌های غیرقابل جبران وجود دارد. اخلاق سازمانی به‌عنوان یک مفهوم علمی در غرب، از نیمه دوم قرن بیستم ظهور کرده است (اسونسون و وود، ۲۰۰۳) و در سطوح فردی و سازمانی توجه محققان مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب کرده که از آن به‌عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود (کاردی و سلواراجان،^۱ ۲۰۰۶). ریشه واژه «اخلاق» نشأت گرفته از واژه یونانی «اتیکوس»^۲ به معنی اقتدار رسوم و سنت می‌باشد (اسونسون و وود، ۲۰۰۳: ۳۵۰). از نظر فیشر و بون (۲۰۰۷)، اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی است: کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی، فرایند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرایندهای سازمانی است. از نظر لیو و همکاران (۲۰۰۴)، اخلاق سازمانی عبارت است از: مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم می‌سازند. رفتارهای غیراخلاقی شامل تمامی اقداماتی است که به برخورد غیرمنصفانه با دیگران منجر می‌شود، خواه این رفتارها قانونی یا غیرقانونی باشد. هر کاری که در محیط کار انجام می‌گیرد به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع، تصمیمات سازمانی با اخلاقیات در هم تنیده شده‌اند. هر تصمیم غیراخلاقی می‌تواند آثار بسیار سوئی بر سرنوشت سازمان و حتی بر زندگی خصوصی کارکنان بگذارد. دامنه یک تصمیم ناصحیح و غیراخلاقی از زمان حال نیز فراتر رفته و می‌تواند آینه کارکنان سازمان را مخدوش سازد. عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت، رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان

۱- Cardy & Selvarajan

۲- Ethikos

ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند (صادقی، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مؤلفه است: مؤلفه اول، عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم، عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایت را در بر می‌گیرد. عملکرد شغلی، به معنای درجه‌ای است که کارکنان وظایفی را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند (زارعی، ۱۳۹۰). عملکرد شغلی هر سازمانی برابر چارچوب‌های تعیین شده در قالب اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت به شکل دستورالعمل‌ها و روش‌های جاری مد نظر قرار می‌گیرد که ضمن ضرورت برنامه‌ریزی دقیق در تهیه و تدوین برنامه‌های اجرایی و تعیین اهداف سازمانی نیاز به تعیین راه‌های رسیدن به اهداف موصوف در قالب عملکرد شغلی مورد نظر است. در نیروی انتظامی با توجه به ارائه خدمات حفاظتی و امنیتی به شهروندان عملکرد شغلی با ارائه خدمات در پی‌جویی و کشف جرائم، رسیدگی به شکایات، اختلافات مالی، اختلافات خانوادگی، پیشگیری از وقوع جرائم با ارائه اقدامات تأمینی قابل درک می‌باشد. یکی از متغیرهایی که می‌تواند عملکرد کارکنان را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌باشد (مجیدی و همکاران، ۱۳۸۶). عملکرد شغلی تحت تأثیر استعدادها، نیاز به پیشرفت، ادراک از خود، منبع کنترل، ویژگی‌های عاطفی و تعامل بین این سازه‌ها و مفاهیم قرار دارد. از موارد دیگری که می‌تواند بر عملکرد کارکنان مؤثر باشد، نگرش شغلی کارکنان می‌باشد. اگر ارزش‌های کارمندان با ارزش‌های سازمان هماهنگ شود، عملکرد و رضایت کارمندان افزایش می‌یابد. در واقع، انتظارات هر نقشی بر اساس شخصیت و توان علمی و تخصصی و سازگاری روحیات فردی اندازه‌گیری و تعیین می‌شود؛ برای مثال، فردی که اهمیت زیادی به تخیل، استقلال و آزادی می‌دهد، با سازمانی که به دنبال فرمان‌برداری کارمندان است، نمی‌تواند هماهنگ شود. مدیران به احتمال زیاد کارمندانی را که با سازمان هماهنگ شده‌اند، مورد احترام قرار داده، به صورت مثبت ارزیابی می‌کنند و پاداش می‌دهند. از طرف دیگر، اگر کارمندان نیز درک کنند که با سازمان تناسب یافته‌اند، رضایت بیشتری خواهند داشت. این بحث‌ها برای مدیرانی است که تلاش می‌کنند از بین متقاضیان، کسانی را پیدا کنند که نه تنها

توانایی، تجربه و انگیزه داشته باشند، بلکه از سیستم ارزشی متناسب با اهداف سازمان نیز بر خوردار باشند (رابینز، ۱۳۸۶).

پیشینه پژوهش: اندام و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی» دریافتند که اخلاق کاری اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. همچنین اخلاق کاری بر تعهد شغلی کارکنان تأثیری مثبت و مستقیم داشت. توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی ضرورت دارد.

قربانی و بگ‌زاده (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان در گمرک بازرگان» ابراز کردند که بین مؤلفه‌های توانمندسازی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

نصیری و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس» بدین نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین توانمندسازی با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد. نتایج نشان داد که ابعاد توانمندسازی می‌توانند پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی و متغیر بهره‌وری نیروی انسانی باشند.

صادقی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان برق منطقه‌ای فارس» نشان داد که بین ابعاد اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ابعاد اخلاق سازمانی و یادگیری سازمانی به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی و عملکرد شغلی می‌باشند.

زارعی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن» بیان کرد که بین توانمندسازی با عملکرد شغلی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی رابطه مثبت

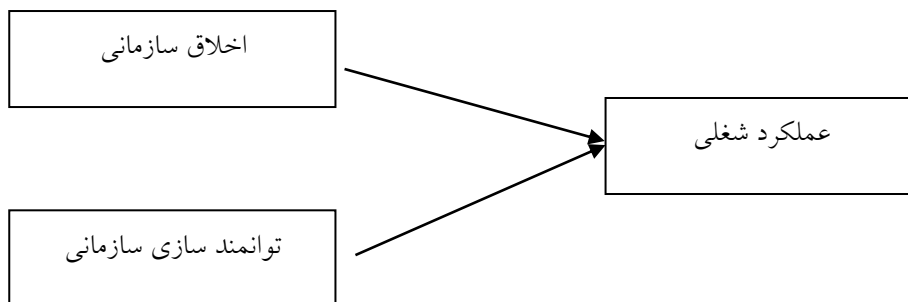
و معنادار وجود دارد. در مجموع، می‌توان گفت که توانمندسازی و خودکارآمدی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی باشند.

کوماری و دیجافر^۱ (۲۰۱۳)، اثر اخلاق کاری بر روی تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کاری دارای اثر مثبت بر روی تعهد سازمانی است.

مصطفی و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه اخلاق کار و حمایت سازمانی با تعهد در محیط‌کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان پرداختند. نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین اخلاق کار و حمایت سازمانی با تعهد کارکنان وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش که پیش از این مورد بررسی قرار گرفت و بیان مسأله ذکر شده در جامعه مورد مطالعه، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ارائه می‌شود:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری، پیشینه پژوهش و مدل مفهومی ذکر شده، فرضیه‌های پژوهش به صورت ذیل است:

(۱) بین توانمندسازی با اخلاق سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر رابطه وجود دارد.

۱ - Komari and Djafar

۲ - Mostafa

۲) بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر رابطه وجود دارد.

۳) بین اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش به بررسی رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر پرداخته شده است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نوع، در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان اجرائی نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر است که به دو قسمت کادر و وظیفه تقسیم می‌شوند که در سال ۱۳۹۵ در قسمت‌های مختلف نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر مشغول به خدمت می‌باشند. حجم نمونه پژوهش ۲۳۰ نفر بودند که با استفاده از فرمول مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش به منظور تعمیم نتایج، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش سه نوع پرسشنامه است. پرسشنامه استاندارد اسپریتزر برای سنجش متغیر توانمندسازی کارکنان، پرسشنامه استاندارد هانت و همکاران برای سنجش متغیر اخلاق سازمانی و برای سنجش عملکرد شغلی هم از پرسشنامه پاترسون استفاده شده است. با توجه به استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شده در این پژوهش و اثبات روایی و پایایی پرسشنامه‌ها از دستکاری آنها خودداری شده و از گویه‌های مطرح شده در آنها عیناً استفاده شده است؛ به طوری که برای متغیر توانمندسازی از ۱۲ گویه و برای متغیر اخلاق سازمانی از پنج گویه و برای متغیر عملکرد شغلی از ۱۶ گویه استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۹ و ۰/۸۱ برای هر یک از متغیرها ثبت شده است. برای بررسی اعتبار، روش‌های متفاوتی وجود دارد که در این پژوهش از اعتبار صوری^۱ استفاده شده است؛ به این صورت که ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) توسط صاحب‌نظران مورد ارزیابی قرار گرفت و پس از رفع ایرادها، پرسشنامه نهایی تهیه و تکمیل شد. روش پژوهش در این پژوهش،

۱- Face Validity

پیمایشی می‌باشد که با تکیه بر تکنیک پرسشنامه اجرا شد. برای اجرای این طرح پژوهش، بر اساس اهداف بیان شده و فرضیه‌های پژوهش، سؤالاتی در قالب پرسشنامه تدوین شده است. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار پژوهش نیز محقق‌ساخته می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده، از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها، در آمار استنباطی از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سنجش متغیرها استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

الف - یافته‌های توصیفی

نتایج توصیف آماری حاصل درباره متغیر توانمندسازی حاکی از آن است که در مجموع ۲۳۰ نفر به سؤالات توانمندسازی پاسخ دادند و همچنین میانگین توانمندسازی برابر ۶۳/۵۳ و انحراف معیار آن برابر با ۴/۷۲ است. درباره متغیر اخلاق سازمانی حاکی از آن است که در مجموع ۲۳۰ نفر به سؤالات اخلاق سازمانی پاسخ دادند و همچنین میانگین اخلاق سازمانی در بین پاسخگویان برابر ۴۸/۳ و انحراف معیار آن برابر با ۳/۳ است. همچنین، درباره متغیر عملکرد شغلی کارمندان حاکی از آن است که در مجموع ۲۳۰ نفر به سؤالات عملکرد شغلی پاسخ دادند و همچنین میانگین عملکرد شغلی برابر ۸۰/۲۱ و انحراف معیار برابر با ۶/۸۸ است.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
توانمندسازی	۶۳/۵۳	۴/۷۲	۲۲/۲۷	۲۰	۵۰
اخلاق سازمانی	۴۸/۳	۳/۳	۱۰/۲۴	۱۵	۳۰
عملکرد شغلی	۸۰/۲۱	۶/۸۸	۴۷/۴۶	۲۵	۷۵

ب - یافته‌های استنباطی

جدول ۲: خروجی آزمون اسمیرنوف - کولموگروف تک نمونه‌ای متغیر اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	حداقل	حداکثر	خطای انحراف استاندارد	سطح معناداری
عملکرد شغلی	۸۰/۲۱	۲۵	۷۵	۶/۸۸	۰/۳۱۷

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار استنباطی استفاده می‌شود. برای استفاده درست از آزمون‌های پارامتری و غیرپارامتری، در ابتدا، قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن متغیر وابسته پژوهش مورد سنجش قرار گرفت. برای انجام آزمون نرمال از آزمون کولموگروف - اسمیرنف تک نمونه‌ای استفاده شد. چون سطح معناداری به‌دست آمده از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین توزیع متغیر وابسته نرمال است. از این‌رو، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتریک همچون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد (جدول شماره دو).

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی بین توانمندسازی با اخلاق سازمانی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
توانمندسازی	۰/۳۲۳	۰/۰۰۰
اخلاق سازمانی		

بر اساس نتایج به‌دست آمده از جدول همبستگی پیرسون می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ بین توانمندسازی با اخلاق سازمانی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی ($r=0/323$) رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد؛ یعنی هرچه‌قدر توانمندسازی بالاتر باشد، اخلاق سازمانی نیز در بین کارکنان اجرائی نیروی انتظامی افزایش می‌یابد. بنابراین، فرض صفر (عدم رابطه بین متغیرها) رد و فرض پژوهش (وجود رابطه بین متغیرها) تأیید می‌شود (جدول شماره سه).

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
توانمندسازی	۰/۴۱۲	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی		

بر اساس نتایج به‌دست آمده از جدول همبستگی پیرسون می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی ($r=0/412$) رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد؛ یعنی هرچه‌قدر توانمندسازی سازمانی در بین کارکنان اجرائی بالاتر باشد، عملکرد شغلی

کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، فرض صفر (عدم رابطه بین متغیرها) رد و فرض پژوهش (وجود رابطه بین متغیرها) تأیید می‌شود (جدول شماره چهار).

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی بین اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اخلاق سازمانی	۰/۳۵۸	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی		

بر اساس نتایج به‌دست آمده از جدول همبستگی پیرسون می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ بین اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی ($r=0/358$) رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد؛ یعنی هرچه اخلاق سازمانی در بین کارکنان اجرایی بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. بنابراین، فرض صفر (عدم رابطه بین متغیرها) رد و فرض پژوهش (وجود رابطه بین متغیرها) تأیید می‌شود (جدول شماره پنج).

جدول ۶: متغیر مستقل (توانمندسازی و اخلاق سازمانی) برای تبیین متغیر وابسته (عملکرد شغلی)

مدل	متغیرهای مستقل	ضریب تأثیر غیراستاندارد β	ضریب تأثیر استاندارد β	مقدار T	سطح معناداری Sig
	مقدار ثابت	-	۷۳/۲۱۴	۱۲/۸۲۸	۰/۰۰۰
۱	توانمندسازی سازمانی	۱/۸۹۵	۰/۳۴	۵/۸۱۰	۰/۰۰۰
۲	اخلاق سازمانی	۱/۳۵	۰/۲۳	۴/۶۵۴	۰/۰۰۰

نتایج به‌دست آمده از ضرایب رگرسیون نیز بیانگر این است که متغیر توانمندسازی سازمانی با بتای (۰/۳۴) و متغیر اخلاق سازمانی با بتای (۰/۲۳) می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان اجرایی را به‌طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند و بیشترین تأثیر را در تبیین عملکرد شغلی کارکنان، متغیر توانمندسازی سازمانی داشته است (جدول شماره شش).

جدول ۷: مدل رگرسیونی متغیر مستقل (توانمندسازی و اخلاق سازمانی) برای تبیین متغیر وابسته (عملکرد شغلی)

ضریب همبستگی چندگانه (R)	مربع ضریب همبستگی چندگانه	مربع ضریب همبستگی چندگانه تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد	مقدار F	سطح معناداری
۰/۳۷۵	۰/۱۴	۰/۱۲	۵/۰۸	۳۳/۷۵۲	۰/۰۰۰

نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون بیانگر این است که متغیرهای اخلاق سازمانی و توانمندسازی سازمانی که وارد معادله رگرسیونی شده‌اند، در کل ۱۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (عملکرد شغلی کارکنان) را تبیین می‌کنند؛ همان‌گونه که در جدول شماره هفت آمده است، ضریب همبستگی چندگانه برای این مدل رگرسیونی برابر ۰/۳۷۵، مجذور ضریب همبستگی چندگانه ۰/۱۴ و ضریب تعیین تعدیل شده نیز برابر با ۰/۱۲ است که نشان می‌دهد این متغیر توانسته است ۱۴ درصد تغییرات متغیر عملکرد شغلی کارکنان را تبیین کند. بنابراین، مابقی این تغییرات (۸۶ درصد) تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشد که در پژوهش حاضر مدنظر نبوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون، بین توانمندسازی با اخلاق سازمانی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد؛ یعنی هرچه قدر توانمندسازی بالاتر باشد، اخلاق سازمانی نیز در بین کارکنان اجرائی نیروی انتظامی افزایش می‌یابد. بنابراین، فرض صفر (عدم رابطه بین متغیرها) رد و فرض پژوهش (وجود رابطه بین متغیرها) تأیید می‌شود. بر اساس نتایج ضریب همبستگی پیرسون، بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد؛ یعنی هرچه قدر توانمندسازی سازمانی در بین کارکنان اجرائی بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، فرض صفر (عدم رابطه بین متغیرها) رد و فرض پژوهش (وجود رابطه بین متغیرها) تأیید می‌شود. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش زارعی (۱۳۹۰)، قربانی و بگ‌زاده (۱۳۹۴)، نصیری و همکاران (۱۳۹۴) هم‌سو می‌باشد. افراد توانمند در سازمان نسبت به افراد کمتر توانمند بهتر کار خواهند کرد؛ این امر ریشه در این دارد که توانمندسازی سازمانی، هم شروع رفتارهای کاری و هم استمرار تلاش برای این وظایف را افزایش می‌دهد؛ به‌ویژه سطوح بالای توانمندسازی سازمانی به تلاش بیشتر و سخت‌تر، استمرار تلاش و انعطاف‌پذیری بیشتر منجر می‌شود که همه این رفتارها منجر به افزایش عملکرد شغلی افراد و کارکنان سازمان می‌شود. هر سازمانی هر اندازه به ارتقای توان کاری و توان زندگی کارکنان خود بیافزاید و در راستای توانمندسازی

کارکنان خود اقدام کند، کارکنان آن سازمان منافع سازمانی را بر منافع شخصی ترجیح داده و در راستای انجام بهینه و متناسب با اهداف سازمانی وظایف تلاش می‌نمایند. در واقع، توانمندسازی به‌عنوان یک عامل انگیزاننده و قدرتمند در هدایت زبردستان به دلیل اهداف سازمانی ایفای نقش می‌کند. با توجه به نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اجرائی نیروی انتظامی رابطه مثبت و معناداری از لحاظ آماری وجود دارد؛ یعنی هرچه اخلاق سازمانی در بین کارکنان اجرایی بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. بنابراین، فرض صفر (عدم رابطه بین متغیرها) رد و فرض پژوهش (وجود رابطه بین متغیرها) تأیید می‌شود. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش صادقی (۱۳۹۴) هم‌سو می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای در هر سازمانی به‌عنوان یکی از پایه‌های بقاء و پیشرفت آن در صدد تعیین چارچوب‌ها و قواره‌هایی برای اقدامات و عملکرد کارکنان آن مجموعه به‌دنبال یکپارچه‌سازی و تعیین شکل سازماندهی شده انجام وظایف است تا از هرج و مرج و خودکامگی کارکنان جلوگیری کرده و به اهداف از پیش تعیین شده دست باید که این امر در سازمان‌های نظامی و انتظامی در قالب دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌ها و در مواقع کلی، در قالب قوانین مدون به کارکنان ابلاغ می‌شود. با توجه به نتایج فرضیه بالا می‌توان گفت اعمال صحیح مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها نه تنها نتایج مستقیم و درون‌سازمانی خوبی از جمله افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی، تقویت وجدان کار جمعی، نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد، بلکه از جمله برکات آن فائق آمدن بر مسئولیت‌های اجتماعی سازمان است که امروزه روی آن تأکید فراوانی می‌شود و با توجه به اجتماعی بودن و ارتباط مستقیم ناجا با مردم و ارائه خدمات به شهروندان و حضور همیشگی در اجتماع یکی از شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد ناجا محسوب می‌شود. اخلاق سازمانی و حرفه‌ای به‌عنوان یک چارچوب و قواره نظم‌دهنده در راستای پیشبرد اهداف سازمانی و توانمندسازی به‌عنوان یک عامل انگیزاننده قوی که در ابعاد مختلف شخصی، شغلی و خانوادگی صورت می‌گیرد، در هر سازمانی مؤثر بوده و برای انجام بهینه مسئولیت‌ها و وظایف تعیین شده که رمز بقای هر سازمان است، تعیین کننده بوده و تأثیر مستقیم با عملکرد و محصول تولیدی سازمان‌ها را دارد که این امر

در سازمان‌های نظامی و انتظامی در قالب رضایت عمومی و افزایش موفقیت‌ها در انجام
مأموریت‌ها نمود می‌کند.

پیشنهادهای

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه اول، در راستای توانمندی بیشتر کارکنان، مدیریت سازمان باید به روشنی مقررات، استانداردها یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را ایجاد کند، فراهم سازند.

در راستای فرضیه دوم، شفاف‌سازی اهداف و مشخص کردن وظایف، نقش‌ها و پاداش‌ها سبب افزایش توانمندی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. همچنین درک نیازهای کارکنان و ایجاد یک جو حمایتی نیز سبب افزایش توانمندسازی آنان خواهد شد.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه سوم، یکی از پیامدهای مثبت حاصل از جو اخلاقی، رضایت شغلی است و فردی که دارای این ویژگی است، دارای عملکرد بالاتری خواهد بود.

منابع

- احمدی، معصومه (۱۳۹۲). «بررسی رابطه توانمندسازی و رضایت شغلی با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر مرودشت». (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- اسلامی، فاطمه (۱۳۸۸). فصلنامه تخصصی در حوزه مدیریت بازار.
- الوانی، سیدمهدی؛ و احمدی، پرویز (۱۳۸۰). «طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی». مدرس علوم انسانی، دوره پنجم، شماره اول.
- اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ ابویسانی، آسیه (۱۳۹۴). «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. دوره پنجم، شماره دهم، صص ۶۱-۷۲.
- خیراندیش، مهدی (۱۳۸۳). «آینده مدیریت منابع انسانی». تدبیر، شماره یکصد و پنجاه و دوم.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۶). «رفتار سازمانی». (ترجمه علی پارسائیان)، جلد اول.
- زارعی، عزیزالله (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن». (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، واحد خوانسار.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰). «مدیریت منابع انسانی». تهران: انتشارات سمت.
- صادقی، لیلا (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان برق منطقه‌ای فارس». (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- طبرسا، غلامعلی؛ آهنگر، نرگس (۱۳۸۷). «توانمندسازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روش‌ها و کارکردها». چشم‌انداز مدیریت، شماره بیست و نهم، صص ۵۱-۶۸.
- قربانی، رامین؛ بگ‌زاده، شهرام (۱۳۹۴). «بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان در گمرک بازرگان». اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش‌آفرینی.
- قنبری، حسین (۱۳۸۶). «بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در شرکت بهره‌برداری و توزیع آب گلستان». (پایان نامه کارشناسی ارشد)، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گلستان.
- مجیدی، عبدالله؛ فتح‌اللهی، سعید؛ آسترکی، اکبر؛ کاملی، جواد (۱۳۸۶). «آشنایی با ساختار و مقررات استخدامی نیروی انتظامی». جهان جام‌جم.

- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ قلتاش، عباس؛ سرجهانی، زهرا (۱۳۹۴). «رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس». مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال چهارم، شماره دوم، صص ۶۳-۹۰.
- Cardy, R. & Selvarajan, T. (۲۰۰۶). "Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias", *Journal of managerial psychology*, Vol. ۲۱, No.۱, pp. ۵۲-۷۲.
- Fisher, J. & Bonn, I. (۲۰۰۷). "International Strategies and ethics: exploring the tension between head office and subsidiaries", *Management Decision*, Vol. ۴۵, No. ۱۰, pp. ۱۵۶۰-۱۵۷۲.
- Gbadamosi, G. (۲۰۰۴). "Academic ethics: what has morality, Culture and administration got to do with its measurement?", *Management Decision*, Vol. ۴۲, No.۹, pp.۱۱۴۵-۱۱۶۱.
- Hunt, S., Chonko, L., & Wood, V. (۱۹۸۹). Organizational values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, ۵۳: ۵۳-۹۰.
- Komari, N & Djafar, F. (۲۰۱۳). "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank", Indonesia. *International Business Research*, Vol.۶, No.۱۲, pp. ۱۰۷-۱۱۷.
- Liu, A., Fellows, R. & Ng, J. (۲۰۰۴). "Surveyors Perspectives on ethics in organizational Culture", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. ۱۱, No.۶, pp.۴۳۸-۴۴۹.
- Mostafa, S., Noorbakhsh, P. & Noorbakhsh, M. (۲۰۱۴). "Relationship between work ethics and organizational support with organizational commitment in work place", *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, Vol.۴, No.۴, pp.۸۰۷-۸۱۳.
- Paterson, D. (۱۹۲۲). "The Scott company graphic rating scale". *Journal of Personnel Research*, Vol.۱, pp. ۳۶۱-۳۷۶.
- Spreitzer, G. M. (۱۹۹۵). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation". *Academy of Management Journal*, Vol.۳۸, No.۵, pp. ۱۴۴۲-۱۴۶۵.

- Svensson, G. & Wood, G. (۲۰۰۳). "The dynamics of business ethics: a function of time and culture – cases and models" , Management Decision, Vol. ۴۱, No. ۴, pp.۳۵۰-۳۶۱.