

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال پنجم، شماره هیجدهم، بهار ۱۳۹۲

ص ص ۱۱۸-۱۰۳

بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس

شغلی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تبریز)

دکتر ناصر فقهی فرهمند^۱

سعید زنجانی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۸/۲۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۴/۱/۱۷

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی و استرس شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشد. این تحقیق به شیوه توصیفی (همبستگی) انجام شده است. نمونه آماری این تحقیق شامل ۲۱۶ نفر از کارکنان (۱۲۴ مرد و ۹۲ زن) می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه شامل: ۱. پرسشنامه اخلاق کار ۲. پرسشنامه رضایت شغلی ۳. پرسشنامه استرس شغلی استفاده شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با استرس شغلی آنان رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که سه بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت، روابط سالم و انسانی در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند. دیگر نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که دو بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای استرس شغلی کارکنان به شمار می‌روند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار، رضایت شغلی، استرس شغلی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

۱. عضو هیات علمی (دانشیار) گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز؛ دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز- ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: farahmand@iaut.ac.ir

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز؛ دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز- ایران.

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های عملی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است. این ابزارها عبارتند از: کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزش (سلطانی، ۱۳۸۲). منظور از مفهوم اخلاق کار این است که نیروهای کاری بر دو دسته‌اند؛ بعضی تمایل فراوان به فعالیت، تلاش و کوشش دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهای‌شان شکوفا می‌گردد، بر عکس، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع مختلف است (Ghasemian, 2004). رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند (Givarian, 2005). در جامعه ما، علی‌رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (Pieri, 2009). در این رابطه رضایی‌منش می‌نویسد: وضعیت اخلاق‌گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نمی‌باشد و برای رسیدن به یک وضعیت اخلاقی مطلوب در داخل سازمان‌های بخش عمومی به علت تاثیرپذیری رفتار افراد سازمان‌ها از عوامل مختلف، اتکاء صرف به ساز و کارهای مدیریت اخلاقی درون سازمانی کافی نیست. وی اضافه می‌کند که ساختارهای سیاسی، اقتصادی و مدیریتی، بیشترین نقش را در ساخت اخلاقی دارند. هر قدر رهبران با قاطعیت مادی و معنوی بیشتری از اخلاقیات حمایت کنند، کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتار شغلی و حرفه‌ای مدون‌تر باشد، سیستم‌های کنترل و افشاء بیشتر مستقر باشند، آموزش‌های اخلاقی بیشتری داده شود، نظام حقوق، دستمزد و انگیزش کارآمدتر باشد و جامعه مدنی فعال‌تر و نظام اقتصادی غیر دولتی‌تر عمل نماید؛ اخلاقیات در بخش خدمات عمومی کشور بهتر خواهد شد (Atarian, 2007).

معیدفر (Moeidfar, 1998: 254) در پی مطالعه‌ای با عنوان «اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن» بر این باور است که افرادی که بیشترین امید را نسبت به آینده کشورشان دارند، افرادی که آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند، افرادی که به آینده کارشان در کارگاه اطمینان بیشتری دارند و افرادی که کارشان مطابق پست آنان است؛ اخلاق کار را در سازمان بیشتر مراعات می‌کنند. یافته‌های این تحقیق هم‌چنین حکایت از آن دارد که افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه سنتی نزدیک‌ترند و نسبت به محیط اجتماعی پیرامون خود خوش‌بین‌تر هستند، از نظر میزان اخلاق کاری وضع مطلوب‌تری دارند. در مقابل افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه شهری امروز کشور نزدیک‌ترند و متعاقباً نوعی بدبینی نسبت به محیط اجتماعی اطراف خود دارند، وضع نامناسب‌تری از نظر اخلاق دارند.

جلبی (Chalabi, 1998: 142) نیز دریافته است که مشارکت اجتماعی، عدالت اجتماعی، وفاق و انسجام فرهنگی موجود در جامعه با پای‌بندی به اخلاق کار در سازمان‌ها هم‌بسته هستند. پیری (Peiri, 2009: 147)، هم در پژوهش خود نشان داده است که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی، موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داده است ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت با اخلاق کار در سازمان هم‌بسته هستند.

موضوع مدیریت اخلاقی در سازمان‌های آموزشی حائز اهمیت بیشتر است. مروری بر تجربیات کشورهای گوناگون در زمینه برنامه‌ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای نشان می‌دهد که این آموزش‌ها در قالب نظام آموزشی کشور به عنوان بخش مهمی از برنامه توسعه و با هدف تامین و تربیت نیروی انسانی ماهر مورد نیاز در راستای استراتژی توسعه اقتصادی و اجتماعی از سوی همه کشورهای پذیرفته شده است. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که عامل اصلی پیشرفت علوم و تکنولوژی در کشورهای توسعه یافته به علت وجود تعهد جدی به آموزش به ویژه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تحقیقات کاربردی است. آموزش فنی و حرفه‌ای به اعتبار نقشی که در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع دارد و نیز به دلیل تحولات و دگرگونی روزافزونی که در عرصه علوم و تکنولوژی صورت می‌گیرد مورد توجه کشورهای جهان قرار گرفته است. بنابر آمارهای یونسکو که در کنگره آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اراپه گردیده است در سال‌های اخیر بسیاری از کشورها قوانین و مقررات ویژه‌ای را در جهت توسعه اجرا و بهسازی ترتیب و کار آموزشی تکنسین‌ها وضع کرده‌اند

در ایران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور دستگاهی است آموزشی که از طرف دولت به عنوان یک تشکیلات وابسته به وزارت تعاون و کار و امور اجتماعی عهده‌دار برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیر رسمی برای نیروی کار می‌باشد. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آموزش‌هایی هستند که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب کار آماده کنند و یا کارآیی و توانایی وی را در انجام آن کار افزایش

دهند. در واقع با جهت‌گیری درست آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌توان با اصلاح هرم شغلی کشور به طور موثر بهره‌وری را در بخش‌های مختلف صنعت افزایش داد (Aboei, 2001: 143-152).

از آن جایی که یکی از ابزارهای توسعه در هر جامعه وابسته به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشد، توجه به امر رضایت‌مندی اعضاء در این سازمان ضروری می‌نماید. مدیریت سازمان‌های فنی و حرفه‌ای با توجه به نقش مهم آموزش آن در افزایش مهارت‌های یدی و فنی، توسعه اقتصاد کشور، باید به مسایل و مشکلات مراکز آموزشی توجه نمایند و سعی در رفع نیازها و افزایش رضایت‌مندی اعضاء سازمان نمایند. از این طریق آموزشی موثرتر را برای کارآموزان و آموزش‌گیرندگان فراهم آورند و اثربخشی سازمان را افزایش دهند (Fabrizi, 2005: 74-93). اصطلاح رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد. ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نیز به کارش منفی است (Robbins, 1991: 118-198). رضایت شغلی را می‌توان به نگرش کارکنان به شش مولفه در نظر گرفت (Soleimani, 2001: 257-299):

- کار، منظور مجموعه فعالیت‌ها و وظایفی که در یک محیط خاص انجام می‌گیرد.
- حقوق، آن چه ماهیانه به طور ثابت توسط کارکنان دریافت می‌شود.
- سازمان، منظور دستگاه یا وزارتخانه ... است که فرد در آن مشغول به کار است.
- همکاران، افرادی که در یک محیط کاری با همدیگر کار می‌کنند.
- ترفیع، احراز از یک پایه بالاتر یا تصدی شغلی که از نظر مسئولیت نسبت به شغل قبلی بالاتر باشد.
- سرپرست، شخصی یا اشخاصی که به عنوان مدیر و سرپرست در سازمان فعالیت می‌کنند.
- رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار بر قراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه و ایجاد علاقه به کار و کاهش استرس است (Homan, 2002: 66-78). کاهش رضایت شغلی، آمار زیاد غیبت‌ها، پایین بودن بازده کار و جابجایی و انتقال کارکنان را موجب می‌شود (Rafiei, 2003: 74-142).

از طرف دیگر یکی از عارضه‌های جدید زندگی به سبک مدرن، وجود استرس در محیط کار می‌باشد. استرس شغلی یک دلیل عمده برای کاهش تولید، غیبت کارکنان و فروپاشی و به هم ریختگی سازمان‌ها می‌باشد (فقهی‌فرهمند، ۱۳۸۰: ۲۵۸-۱۴۱). اضافه‌کاری‌های زیاد، ناکافی بودن آموزش‌های لازم از دلایل پنهان ترک شغل است که معمولاً در اثر استرس زیاد به وجود می‌آید (Carestenj, 2006: 148-194). هنگامی که فرد در محیط کار با بایدهایی روبرو می‌شود که ارتباطی با ظرفیت‌های کنونی یا نیازها و خواسته‌هایش ندارد، دچار ناهماهنگی و تعارض می‌شود و تنها راه کاهش آن سازگاری شخص با شرایط تازه است (Rahimi, 2007: 54-98).

میلر^۱ به نقل از کالس، استرس شغلی را نوعی از حالت روان‌شناختی می‌داند که نشان‌دهنده عدم تعادل بین درک فرد از نیازهای خود برای آشکار کردن آن‌ها در محیط کار و توانایی برای سازگاری با آن نیازها می‌باشد (Miler, 1986: 56-89). طبق تعریف موسسه‌های بهداشت حرفه‌ای^۲، استرس شغلی هنگامی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی قابلیت‌ها و خواسته‌های خود هماهنگی نباشد. به عبارت دیگر وقتی آن چه در یک شغل از فرد انتظار می‌رود با آن چه مورد علاقه و خواسته او است هماهنگ نباشد. (Baker & Karazek, 2002: 84-125). به صورت روشن‌تر و ساده‌تر می‌توان چنین بیان کرد که استرس شغلی یک آسیب جسمی یا روانی است که فرد از خود نشان می‌دهد و نتیجه‌ای از تضاد یا موفقیت‌های چالش برانگیز در شغل می‌باشد.

استرس شغلی امروزه یک مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است. به طوری که اغلب پژوهش‌های اخیر به آن اختصاص یافته است. موسسه جبران غرامت کارمندان در کالیفرنیا گزارش می‌کند که بین سال‌های ۱۹۷۹ تا ۱۹۸۸ شمار قربانیان استرس شغلی تقریباً ۷۰۰ درصد افزایش یافته است (Kingama and Mirelle, 2002: 287-294). سرچشمه استرس شغلی را شامل فاکتورهای درونی، نقش سازمانی، ارتباط در محیط کار و جو سازمانی می‌دانند (Miller, 1986: 214-278).

برطبق نظر محققان، استرس و رضایت شغلی از عوامل مختلف فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی ناشی می‌شود که در این میان روابط کاری افراد نظیر ارتباط با سرپرستان، همکاران و زیردستان در قالب اخلاق حاکم بر کار بسیار تعیین‌کننده است (فقهی‌فرهمند، ۱۳۸۱: ۳۵۱-۴۵۲).

اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد (فقهی‌فرهمند، ۱۳۸۲: ۴۸۷-۲۱۴). اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کنند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند (Zahedi, 2000: 325-398).

اخلاق سازمانی عبارت از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی است که شامل توضیح و ارزیابی ارزش‌های ریشه‌دار، سیاست‌ها و اعمال سازمانی (فقهی‌فرهمند، ۱۳۹۳: ۳۸۵-۱۷۴)، و جستجوی مکانیسم‌هایی برای اخلاقی نمودن عملکردها می‌باشد (Carolyn & Mac Donald, 2007: 368-394).

اخلاق کار از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند (فقهی‌فرهمند، ۱۳۸۸: ۱۱۷-۸۷). دریک تعریف جامع، اخلاق کاری هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر توصیف شود. اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که بطور ذاتی دارای ارزش می‌باشد (Yankelovich & Immer wahr, 1984).

¹ Miller

² National Institute of occupational safety & Health

189-287). اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می‌رود. همان طور که گفته شد عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را دربر می‌گیرد ضمن این‌که در سیر تاریخی و تحولات جوامع در نزد جوامع مختلف، تعبیری متفاوتی وجود دارد از اهمیت و ارزش زیادی نیز برخوردار بوده است. از منظر جامعه‌شناسی، اخلاق کار عبارت از عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و به ویژه تولیدی است که ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. این بخش از عقاید، ارزش‌ها و هنجارها شدت متاثر از فرآیندهای اجتماعی شدن فرد و به ویژه نهادهای تعلیم و تربیت در جامعه است.

در مکاتب رفتارگرایی، اصول حاکم بر رفتار افراد نه ساختی و نه کارکردی است. بلکه عمدتاً روان-شناختی است. یا بهتر آن است بگوییم رفتار افراد را بایستی با قضایایی که عمدتاً در روان‌شناختی اجتماعی مطرح هستند تبیین نمود. بر این اساس می‌توان انگیزه افراد از کار و به عبارت دیگر آن بخش از اخلاق کار افراد را که مبتنی بر زمینه‌های انگیزشی است، یعنی دل‌بستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار، با قضایای مزبور توضیح داد. در واقع، مدیریت یک واحد کاری می‌تواند با قضایای مزبور، به ویژه تشویق و تنبیه و موفقیت و پاداش موجبات تقویت یا تضعیف انگیزش‌های کاری و ابعادی از اخلاق کار در محیط کار فراهم سازد.

زمانی که اخلاق کار به عنوان متغیر مستقل فرض شود، می‌توان آثار آن را بر بازده‌ها و نتایج فردی و گروهی کار کارکنان در سازمان‌ها مطالعه نمود. به عنوان مثال یافته‌های تحقیق ساکز (Saks & et al, 1996)، نشان داده است که اعتقاد قوی‌تر به اخلاق کار به طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به طور غیر مستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد. تحقیقی (Yousef, 2000)، هم نشان داده که اخلاق کار بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی عاطفی، هنجاری مستمر تاثیر مثبت و مستقیم دارد. در تحقیق دیگری (Yousef, 2001)، که در بین ۴۲۵ کارمند مسلمان از چند سازمان در ادارات امارات متحده عربی انجام شده، این نتیجه حاصل شده که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین اخلاق کار با ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌دار دارد. تحقیق دیگر (Schwepker, 2001)، در بین نمایندگان فروش نشان داده که ایجاد یک جو اخلاقی وابسته به قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی، باعث رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود (فقهی‌فرهمند، ۱۳۹۰: ۴۲۳-۲۱۳). در تحقیق انجام گرفته پتی‌جان و چارلز در یک موسسه بازرگانی بر روی قوای درک فروشنده از اصول اخلاق کار و رفتارهای مصرفی و روابط موجود میان این مشاهدات و رضایت شغلی فروشنده‌ها نتیجه نشان داده که رابطه مثبتی بین ادراک فروشندگان از اخلاق کار و اصول اخلاقی کارفرمای‌شان و رضایت شغلی آنان وجود دارد. اکپرا و وین (Okppara & Win, 2008)، تحقیقی با هدف بررسی تاثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه نشان داد که رابطه معناداری بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. چیکو و بوو (Chy koh &

نموده‌اند. رفیعی و کوشا (Rafiei & Kosha, 2007)، در مطالعات خود که تحت عنوان "پیامدهای مدیریت اخلاق مدار در توفیق سازمان‌های عصر اطلاعات" در پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت ارایه شد به این نتیجه رسیده‌اند که مدیریت اخلاق مدار با رعایت اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی از طریق افزایش مشروعیت اقدامات سازمان، استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی و افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

بررسی پیشینه پژوهش در ایران نیز نتایج مشابهی در پی داشته است. به عنوان مثال حقیری (Haghiri, 2009)، رابطه ابعاد اخلاق‌گرایی مدیران شامی اخلاق شخصی، سازمانی، اجتماعی و قانونی را با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش مشخص نموده است. عطاریان (Attarian, 2007)، دریافته است که بین جو اخلاقی حاکم بر سازمان و رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. صبوری (Sabori, 2010)، نیز رابطه ابعاد رفتار اخلاقی مدیران شامل اخلاق شخصی، سازمانی، اجتماعی و سودمندی را با اصلاح الگوی رفتار مصرف در دستگاه‌های دولتی مشخص نموده است.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که اعمال مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی مناسبی از جمله افزایش بهره‌وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادی شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد، بلکه مدیریت اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان از جمله شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان‌ها محسوب می‌شوند (Soltani, 1999).

با توجه به آن چه گفته شد در حوزه معرفتی اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها هنوز خلاء نظریه‌پردازی و فعالیت پژوهشی وجود دارد. از این رو این پژوهش بر آن است تا رابطه ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار را با رضایت شغلی و استرس شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای تبریز مورد مطالعه قرار دهد.

روش پژوهش

فرضیه‌های این تحقیق عبارت بودند از:

- بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و رضایت شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

- بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و استرس شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

این تحقیق از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (همبستگی) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات (مراکز) آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تبریز به تعداد ۴۸۲ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه مطابق جدول مورگان ۲۱۶ نفر تعیین گردید و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه اخلاق کار: این ابزار توسط گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ به همین منظور ساخته شده است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار^۱ (۱۶ سؤال)، پشتکار و جدیت در کار^۲ (۱۲ سؤال)، روابط سالم و انسانی در محل کار^۳ (۱۴ سؤال)، روح جمعی و مشارکت در کار^۴ (۸ سؤال). پرسشنامه اخلاق کار از ۵۰ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه این طور هستم، بیشتر وقت‌ها این طور هستم، بعضی وقت‌ها این طور هستم، به ندرت این طور هستم، ابداً این طور نیستم) تشکیل شده است. این پرسشنامه به دلیل زیربنای نظری مناسب و تایید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است (Moeidfar, 1998).

پرسشنامه رضایت شغلی: نسخه اصلی پرسشنامه توسط رابینز (Robbins, 1991)، تدوین شده است. پرسشنامه ارزش مؤلفه کار (۱۰ سؤال)، سازمان (۸ سؤال)، سرپرست (۱۰ سؤال)، همکاران (۱۰ سؤال)، ترفیع (۵ سؤال) و حقوق (۵ سؤال) تشکیل شده است. پرسشنامه رضایت شغلی دارای ۶۰ سؤال یا عبارت به صورت جفتی با لحاظ داشتن پیوستار لیکرت است. پرسشنامه به دلیل این که توسط یکی از متخصصان مشهور رفتار سازمانی (Robbins, 1991)، با توجه به تئوری‌های انگیزش و رضایت شغلی تدوین گردیده و توسط محققان داخل کشور (Soleimani, 2000)، مورد استفاده و بازنگری قرار گرفته است از روایی محتوایی مناسبی برخوردار است.

¹. Dependable

². Ambitious

³. Considerate

⁴. Cooperative

پرسشنامه استرس شغلی: این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است که علایم استرس شغلی فرد را از سه ماه قبل تا زمان تکمیل پرسشنامه مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه در ایران توسط ستوده در سال ۱۳۸۱ هنجار شده است. پرسشنامه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شده است. حداکثر نمره هر آزمودنی ۸۰ و حداقل نمره صفر است (Sotodeh, 2003).
برای تعیین پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۲۵ نفر از جامعه آماری قرار گرفته و ضرایب آلفای کرونباخ به شرح جدول (۱) محاسبه شده است.

جدول شماره (۱): ضرایب پایایی پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه	ضریب آلفا
اخلاق کار	۰/۹۲۳
رضایت شغلی	۰/۹۲۷
استرس شغلی	۰/۹۳۱

تحلیل یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. فرضیه اول: بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و رضایت شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول (۲) نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی بین ابعاد دل‌بستگی و علاقه به کار با رضایت شغلی به میزان ۰/۳۰۱ محاسبه شده است. هم‌چنین ضریب همبستگی بین بعد «پشتکار و جدیت در کار» با رضایت شغلی به میزان ۰/۲۸۹ محاسبه شده است که هر دو مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار است. ولی مقدار ضریب همبستگی بین مولفه روابط انسانی سالم در محل کار با رضایت شغلی به میزان ۰/۰۶۵ محاسبه شده است که به لحاظ آماری معنادار نیست. هم‌چنین ضریب همبستگی بین بعد روح جمعی و مشارکت در کار با رضایت شغلی به مقدار ۰/۱۲۸ محاسبه شده‌اند که این ضریب نیز به لحاظ آماری معنادار نیست. ضریب همبستگی بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار (شاخص کلی) به میزان ۰/۲۴ محاسبه شده است که با توجه به سطح معناداری مربوطه در سطح ۹۹٪ اطمینان معنادار است.

جدول شماره (۲): ضریب همبستگی بین ابعاد اخلاق کار (متغیرهای مستقل) و رضایت شغلی (متغیر وابسته)

دلبستگی و علاقه	ضریب همبستگی	۰/۳۰۱۴
تعداد		۲۱۶
سطح معناداری		۰/۰۰۰

۲۱۶	تعداد	پشتکار و جدیت
۰/۲۸۹	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۶	تعداد	روابط انسانی سالم
۰/۰۶۵	ضریب همبستگی	
۰/۳۴۵	سطح معناداری	
۲۱۶	تعداد	روح جمعی و مشارکت
۰/۱۲۸	ضریب همبستگی	
۰/۰۶۱	سطح معناداری	
۲۱۶	تعداد	اخلاق کار (شاخص کلی)
۰/۲۴۰	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	

به منظور تعیین ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی (پیش‌بینی رضایت شغلی از روی ابعاد اخلاق) از تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام به شرح جداول (۳) استفاده شده است.

جدول شماره (۳): خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی سازگار شده	خطای معیار	F	Sig
۳	۰/۳۶۵ (c)	۰/۱۳۳	۰/۱۲۱	۰/۵۴۲	۱۰/۸۸	۰/۰۰۰

پیش‌بینی کننده‌ها: دل‌بستگی و علاقه، روابط انسانی سالم، پشتکار و جدیت
متغیر وابسته: رضایت شغلی

همان گونه که جدول (۳) نشان می‌دهد؛ ضریب همبستگی چندگانه $R=0/365$ با توجه به سطح معناداری حاصله در سطح ۹۹٪ اطمینان معنادار است. در واقع بیش از ۱۲ درصد تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی بر اساس سه بعد اخلاق حاکم بر کار یعنی دل‌بستگی و علاقه، روابط انسانی سالم و پشتکار و جدیت قابل تبیین است. برای تعیین مدل پیش‌بینی ضرایب رگرسیونی جدول (۴) تهیه شده است.

جدول شماره (۴): ضرایب مدل رگرسیون

ابعاد	ضرائب استاندارد نشده	ضرائب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	بتا	خطای معیار	بتا	
عدد ثابت	۱/۷۵۳	۰/۴۴۷	۳/۹۲۴	۰/۰۰۰
دل‌بستگی و علاقه	۰/۳۵۱	۰/۱۲۰	۲/۹۱۶	۰/۰۰۴

روابط انسانی سالم	-۰/۳۲۶	۰/۱۲۰	۰/۲۳۰	-۲/۷۱۸	۰/۰۰۷
پشتکار و جدیت	۰/۲۷۳	۰/۱۱۰	۲/۴۸۷	۰/۰۱۴	

همان‌گونه که جدول (۴) نشان می‌دهد تمامی مقادیر t به دست آمده برای ضرایب رگرسیونی حداقل در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین با توجه به مدل می‌توان گفت که سه بعد اخلاق کار یعنی «دلبستگی و علاقه به کار»، «روابط سالم و انسانی در محل کار» و «پشتکار و جدیت در کار» پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند که با توجه به ضرایب رگرسیونی آن‌ها و توان معادله رگرسیونی را به شرح زیر نوشت:

$(۰/۲۳۰)$ جدیت در کار $+ (۰/۲۲۲)$ روابط سالم $+ (۰/۲۷)$ علاقه به کار $+ (۱/۷۵۳)$ رضایت شغلی فرضیه دوم: بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و استرس شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

همان‌گونه که جدول (۵) نشان می‌دهد تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد فرضیه دو تایید می‌شود. می‌توان گفت که بین شاخص کلی اخلاق کار و تمامی ابعاد آن با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

جدول شماره (۵): ماتریس همبستگی بین ابعاد اخلاق کار (متغیرهای مستقل) با استرس شغلی (متغیر وابسته)

دلبستگی و علاقه	ضریب همبستگی	-۰/۴۱۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۱۶
پشتکار و جدیت	ضریب همبستگی	-۰/۴۱۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۱۶
روابط انسانی سالم	ضریب همبستگی	-۰/۲۹۲
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۱۶
روح جمعی و مشارکت	ضریب همبستگی	-۰/۳۲۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۱۶
اخلاق کار (شاخص کلی)	ضریب همبستگی	-۰/۴۳۴
	سطح معناداری	۲۱۶
	تعداد	۰/۰۰۰

به منظور تعیین ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد اخلاق کار با استرس شغلی (پیش‌بینی استرس شغلی از روی ابعاد اخلاق کار) از تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام به شرح جداول (۶) استفاده شده است.

جدول شماره (۶): خلاصه مدل رگرسیونی					
Sig	F	خطای استاندارد	ضریب همبستگی تعدیل شده	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
				R^2	R
۰/۰۰۰	۲۷/۵۲	۰/۵۶۹	۰/۱۹۸	۰/۲۰۵	۰/۴۵۳ (b)

پیش‌بینی کننده‌ها: پشتکار و جدیت در کار، دلبستگی و علاقه به کار
متغیر وابسته: استرس شغلی

با توجه به جدول (۶) و مقادیر ضریب همبستگی به دست آمده می‌توان گفت که مدل رگرسیونی پیش‌بینی کننده استرس شغلی است. مقدار ضریب همبستگی در مدل به میزان ۰/۴۵۳ به دست آمده است. این بدان معنا است که بیش از ۲۰ درصد از تغییرات استرس شغلی را می‌توان از روی دو بعد اخلاق کار تبیین کرد.

برای تعیین معادله رگرسیون ضرائب رگرسیون به شرح جدول (۷) نشان داده شده‌اند.

جدول شماره (۷): ضرایب مدل رگرسیونی					
ابعاد پیش‌بینی کننده	ضرائب استاندارد نشده		ضرائب استاندارد شده		سطح معناداری
	بتا	خطای استاندارد	بتا	t	
عدد ثابت	۳/۸۷۵	۰/۳۹۸	-۰/۲۵۱	۹/۷۳۴	۰/۰۰۰
پشتکار و جدیت	-۰/۳۲۶	۰/۱۱۰		-۲/۹۷۷	۰/۰۰۰
دلبستگی و علاقه	-۰/۳۴۶	۰/۱۲۱		-۲/۸۶۷	۰/۰۰۰

همان گونه که جدول ۷ نشان می‌دهد مقادیر t به دست آمده برای ضرائب رگرسیونی در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند. با توجه به جدول می‌توان معادله رگرسیون را برای پیش‌بینی استرس شغلی از روی ابعاد اخلاق کار به شرح زیر نوشت:

$$\text{استرس شغلی} = (-0/242) \times \text{علاقه به کار} + (-0/251) \times \text{جدیت در کار} + (3/875) \times \text{استرس شغلی}$$

بحث و نتیجه گیری

یافته اول پژوهش نشان داده است که ادراکات کارکنان از اخلاقیات حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر نتایج نشان داده است هر چه قدر کارکنان احساس نمایند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می نمایند ($P < 0/05$). این نتیجه بامبانی نظری و پژوهشی موضوع همخوان است و موید نتایج پژوهش‌های (Saks, 1996; Yousef, 2001; Schwepker, 2008; Jhon & Charls, 2008; Okpara, 2004; Win, 2008; Chye koh boo, 2004) است. پژوهش‌های مذکور رابطه اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها و نگرش‌های شغلی (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و ...) را در جهت مثبت مشخص نموده‌اند. نتایج برخی تحقیقات انجام شده در ایران نیز موید این یافته است. بعنوان مثال حقیری (Haghiri, 2009)، نشان داده است که مدیریت اخلاقی موجب افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اعضا سازمانی می‌شود. عطاریان (Atarian, 2007)، رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی اعضا را روشن نموده است. صبوری (Sabori, 2010)، نیز دریافته است که رفتار اخلاقی مدیران بر اصلاح الگوی رفتار مصرف کارکنان در دستگاه‌های اجرایی دولت تاثیرگذار است.

یافته دوم پژوهش حاکی از آن است که بین ادراکات کارکنان از اخلاقیات حاکم بر کار با میزان استرس شغلی آنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($P < 0/05$). به عبارت دیگر هرچه قدر کارکنان احساس نمایند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است به همان میزان سطح استرس‌های شغلی آنان رو به کاهش می‌گذارد. این یافته با نظریه‌های موجود روان‌شناسی و روابط کار همخوان است. حاکم شدن مولفه‌های اخلاق کار در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای نگرشی و رفتاری کارکنان کم‌رنگ می‌کند. هر چند پیشینه تحقیقاتی مرتبطی که بتواند از این یافته حمایت کند یافت نشده ولی مطابق با شواهد عقلی و تجربی این یافته سازگار است. مطابق با نظریه‌های استرس شغلی یکی از عوامل تعیین‌کننده استرس‌های شغلی عوامل فردی است که بر مبنای احساسات، تجربیات، باورها و پنداشته‌های آنان از رفتار خود و دیگران در محیط کار شکل می‌گیرد که در این میان چگونگی ادراکات افراد از اصول اخلاقی حاکم بر رفتار جمعی بیش از سایر عوامل اثرگذار است.

پیشنادهای اجرایی تحقیق

به طور کلی در تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که اخلاق کار بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ فلسفی مفروضات، ارزش‌ها، باورها و پنداشته‌های مدیران نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آنان را پایه‌ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مدیران از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آنان قویاً

تاثیرگذار است. در این میان به نظر می‌رسد آن بخش از اخلاق کار که مبتنی بر مبانی روان‌شناختی است، بیشتر بر زمینه‌های انگیزشی استوار است. چنانچه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود می‌تواند موجبات تقویت نگرش‌های شغلی را فراهم نماید و بر عکس از عوامل زمینه‌ساز بروز استرس جلوگیری نماید و مانع افزایش آن شود.

منابع

- ابطحی، ح؛ و دیگری. (۱۳۸۵). رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی. **ماهنامه تدبیر**. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۷۷، ص ۵۸.
- عباس‌زاده، ح. (۱۳۸۵). اخلاقیات در سازمان‌ها با تاکید بر دیدگاه اسلامی. **ماهنامه تدبیر**. شماره ۱۷۷، صص ۱۰۲-۱۰۱.
- علوی، س. (۱۳۷۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. **مجله علمی مدیریت دولتی**. شماره ۲۲. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۸۰). **فرآیند مدیریت اجرایی**. دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، چاپ اول.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۸۱). **مدیریت در ایران**. کتابفروشی مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز، چاپ دوم.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۸۲). **مدیریت پایای سازمان**. تبریز: انتشارات فروش. چاپ اول.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۸۲). **مدیریت ساختار استراتژیک سازمان**. دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، چاپ چهارم.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۹۳). **مدیریت پویای سازمان**. تبریز: انتشارات فروش. چاپ سوم.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۸۸). **تدوین برنامه استراتژیک سازمان**. تبریز: انتشارات فروش. چاپ اول.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۹۰). **مدیریت استراتژیک سازمان**. تبریز: انتشارات فروش. چاپ دوم.
- فقهی‌فرهمند، ن. (۱۳۹۰). **مدیریت تکنولوژی سازمان**. تبریز: انتشارات فروش. چاپ دوم.
- فلاح‌نفری، س. (۱۳۷۶). **بررسی رابطه بین رضایت و کارایی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
- گل‌پرور، م؛ و دیگری. (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان. **مجله روان‌شناسی**. ۱۴، (۲)، (۵۴).
- صص ۱۶۰-۱۴۲.
- ملکیان، م؛ و دیگری. (۱۳۸۵). **مقالاتی در اخلاق‌شناسی**. تهران: نگاه معاصر. چاپ اول، ص ۱۵.
- Aboei, M. H. (2001). **Need Assessment about vocational and technical educations**. Yazd University.
- Atarian, S. (2008). **The relationship between organizationalethic and job satisfaction**. (Master thesis). Tehran: Allameh Tabatabaei university.
- Baker, D. B & Karaek, Robert. (2002). **Occupational health, recognizing and preventing work**. real red disease and in Jury: P: 21.
- Carstenj. (2006). **The hidden reasons employees Leave**. How to recognize the subtle signs and act before in is too late; Personnel Butcher.
- Chalabi, M. (2009). **Work ethic in Iran**. Tehran: Center of Basical Resarchs.
- Chasemian, M. (2004). **The role ethical behaviors in decision-making of administers**. (Master thesis). Isfahan university.
- Chye Koh, Hian, Boo, Elfered, H, Y. (2004). **Organizational ethics and employee satisfaction and commitment**. Management Decision. vol 5, 6.
- Givarian, H. (2005). **The role levels of ethic on organizational decisions**. Tadbir Monethly, No. 162.

- Haghiri, A. (2009). **The relationship between managers,ethicsiam with personnels organizational commitment and job invovement in school districts in Semnan province.** (Master thesis).Garmsar: Islamic Azad University Garmsar branch.
- Homan, H. A., (2002). **Standardization of scale of job satisfaction.** Tehran: Center training of republic administration.
- Kingama Mireille, (2002). **ICN on occupational stress and worker health, nursing matters.** P.p: 1-5.
- Miller, W, F. (1986). **Emerging technologies and their imply captions for America,** USA Today, 115, mover.
- Moeidfar, S., (1998). **A survey on the individual and social factors influencing work ethics.** Tehran: Organization of work and social security.
- Okpara, J. O., Wynn, P. (2008). **The impact of ethical climate on Job Satisfaction and commitment in Nigeria.** Implication for management development. Journal of Management Development. 9 (27). P.p: 935- 950.
- Petti John, M., Charles. B. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their influence on Job satisfaction and turnover Intention. **Journal of Business Ethics.** vol 4 (78), P.p: 547-557.
- Pieri, Z. (2009). **A study of work ethic and social factors affective on that among personnels of department islamic culture in Zanjan city.** (Master thesis), Islamic Azad University Zanjan Branch.
- Rafiei, M. & Kosha, M., (2007). **The Results of ethical management in success of information age organizations.** Summary of papers 5 international conference on management. Sharif Industrial University.
- Rafiei, M. (2003). **The Relationship job satisfaction and performance of personnel.** Taavoon Quarterly .No, 14.
- Rahimi, SH., (2007). **Study of effectiveness trainings intelligence emotional.** Introspection, absorption, adaption- on reduce job stress. (Master thesis) Allameh tabatabaei University .
- Robbins, S. (1991). **Organizational Behavior (Translated by: Ali Parsaeian and Mohamad Aarabi).** Tehran: Office of cultural researches, (In Persian).
- Sabori, D. (2010). **The relationship ethical behavior of managers with model of consumption behavior in public organizations.** (Master thesis), Garmsar: Islamic Azad University Garmsar Branch.
- Saks, A, M, Mud rack. P. E, Ash forth. B. E. (1996). The Relationship between the work ethic, Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees. **Canadian Journal of Administrative Sciences.** 13 (3), P.p: 226-236.
- Schwepker Jr. C. H. (2001). Ethical climates relationship to job satisfaction. Or organizational Commitment, and turnover intention in the Sales for ce. **Journal of Business Research.** 54 (72). P.p: 520.571
- Soleimani, N., (2001). **The relationship job satisfaction,morale and personeel attitude toward conflict with conflict resloution in schools.** (Doctoral Dissertation), Islamic Azad University Science and Research Branch.
- Soltani,. M. (2003). **Ethical Management in Organization.** Tadbir Monthly, No. 132.
- Sotodeh,. A. (2003). **A study validity and reliability job stress inventory and its resource among organizations personnel of Isfahan city.** (Master thesis). Isfahan University.

- Tabrizi, SH. (2005). **A study of job satisfaction among trainers at vocational and technical organization and presentation of strategies for increase it.** (Master thesis): Tabriz University.
- Yankelovich, D. & Immer wahr. (1981). Putting the work ethic to work. **Society**. 21 (2).
- Yousef, Darwish A. (2001). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role Conflict and role ambiguity. A study in an Islamic country setting. **Journal of Managerial Psychology**. Vol. 15, ISS.4; P: 283.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors attitudes toward organizational change in a non- western Setting. **Personnel Review**. 5 (29). P.p: 56-70.
- Zahedi, S. (2000). **Global and meta-nationality management.** Tehran: Samt.

Archive of SID