

رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان

ملیکه بهشتی فر* محمود نکوئی مقدم^۲

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رفسنجان

۲- گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان

چکیده

زمینه: مدیریت اخلاق پدیده‌ای است که با افزایش رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری مورد توجه قرار گرفته است. پیدایش مشکلات اخلاقی در سازمان چندین دلیل اساسی را به همراه دارد از جمله: عدم احساس مسؤولیت، فقدان باورهای اخلاقی، عدم تعهد در قبال سازمان و غیره. در حال، مدیران الگوهایی قوی به‌شمار می‌آیند و رفتار آنها می‌تواند به افزایش عملکرد اخلاقی، کسب اثربخشی و بهره‌وری و افزایش رضایت شغلی افراد کمک کند. هدف این تحقیق بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان بود.

روش کار: این پژوهش با استفاده از روش همبستگی در جامعه آماری مدیران و کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان (نیمه اول ۱۳۸۷) انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه بسته استفاده گردید: پرسشنامه رفتار اخلاقی و پرسشنامه رضایت شغلی. در تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. از طرفی بین مسؤولیت‌پذیری، قاطعیت، رفتار عادلانه و امانتداری مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه گرفت رفتار اخلاقی مدیران در محیط کار سبب کاهش تنشها و افزایش رضایت شغلی و اثربخشی می‌شود. لذا پیشنهاد می‌گردد رفتارهای اخلاقی در محیط کار نهادینه گردد.

کلیدواژه‌ها: رفتار اخلاقی، رضایت شغلی، کارکنان، مدیریت اخلاق

سر آغاز

ضرورت و اهمیت خاصی برخوردار است. بررسیها گویای این واقعیت است که مدیریت تنها با آگاهیهای عمومی و تخصصی به سامان نمی‌رسد. عنصر دیگری در این میدان نقش‌آفرین است که باعنوان اخلاق از آن یاد می‌شود. گاهی مدیرانی که از جهت علم و آگاهی مناسب مدیریت هستند، در حوزه مدیریت خویش گرفتار مشکلات و ناکامیهایی می‌شوند که ریشه در خلیقات و روحیات نامناسب آنها دارند (۱).

در کنار خصایص رفتاری مدیران از دیدگاه اسلام، با مطالعه سازمانهای امروزی این مسأله آشکار می‌شود مدیران بسیاری هستند که در روند اخلاق سازی سازمان با معضلات گوناگونی

محور مدیریت در اسلام، انسان است و هدف اساسی نیز رشد و تعالی ارزشهای معنوی اوست. از طرفی خصایص و ویژگیهای مدیران در اسلام متفاوت با سایر مکاتب است. از میان تمامی جوامع، کتاب ارزشمند نهج البلاغه به‌خوبی توانسته شرایط و ویژگیهای مدیران از دیدگاه اسلام را تبیین نموده و به ارائه الگوهای رفتاری شایسته برای مدیران و کارگزاران بپردازد. با مطالعه احکام و دستورالعملهای دین مبین اسلام نسبت به جایگاه و نقش مدیران در جامعه برای این قشر، مقوله‌های اخلاقی از

۳) **ماهیت کار:** کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسؤلیت، اقدامات کاری، و بازخورد است. هرچه این عوامل وسیعتر باشد باعث افزایش حیطه شغلی می‌شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. دومین جنبه عبارت‌است از تنوع کاری. تحقیقات نشان می‌دهد که تنوع کاری متوسط، موثرتر است. تنوع کاری گسترده باعث ابهام و اضطراب می‌شود و از طرف دیگر تنوع کم، باعث یکنواختی و خستگی می‌گردد که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می‌گردد

۴) **عوامل فردی:** در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل، عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگیهای فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (۸).

مدیران در افزایش رضایت شغلی کارکنان خود نقش بسزایی دارند. اینکه رضایت شغلی چگونه به دست می‌آید، مسأله‌ای است که بسیاری افراد به آن می‌اندیشند. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است (۹).

در یکی از مطالعات نشان داده شد که قبل از اخذ تصمیمات اخلاقی، مدیران بایستی راه حل های بسیاری را مورد بررسی قرار دهند و در انتخابهای اخلاقی، منافع سازمان را مد نظر داشته باشند تا کاربرد اخلاقیات منجر به ارتقای رضایت شغلی، کارایی و اثربخشی سازمان شود (۱۰). در بررسی دیگری این نتیجه به دست آمده که بین رفتارهای اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان ارتباط مثبتی وجود دارد (۱۱). یک بررسی دیگر نشان داد که تاثیر ارزشهای اخلاقی متناسب با نگرش و رفتارهای مدیران است. اینکه مدیران چگونه ارزشهای سازمانی را درک می‌کنند به طور مستقیم به تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای تطبیقی ارتباط دارد (۱۲). در یک بررسی دیگر به این نتیجه رسیدند عوامل برتر برای ارتقای محیط کار اخلاقی، رفتارهای مدیران و سرپرستان می‌باشند. از طرفی ایجاد برنامه

روبرو می‌باشند. برای مثال، چنانچه نظام پاداش سازمان به گونه‌ای باشد که از رفتار نادرست افراد چشم‌پوشی نماید و حتی آنها را مثبت جلوه دهد، افراد شایسته هم ممکن است دست به کارهای نادرست بزنند، اینجاست که اصول غیراخلاقی در سازمان ریشه می‌گیرد. از این رو، بی‌توجهی به رفتارهای اخلاقی عواقبی را برای سازمان به همراه خواهد داشت که ممکن است غیر قابل اصلاح باشد (۱). این اثرات به گروههای عمده زیر تقسیم شوند:

- اثرات فردی مثل کم‌کاریهایی پنهان و آشکار شغلی،
- اثرات گروهی مثل تقویت روابط غیررسمی منفی در گروههای کاری،

- اثرات سازمانی مثل کاهش اثربخشی (۲)،

- فرهنگ سازمانی،

- متغیرهای ساختاری (۳).

این درحالی است که توجه به رفتار اخلاقی تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیتهای و نتایج سازمان دارد زیرا، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد (۴). همچنین وجود اخلاق کاری در سازمان سبب رضایت شغلی و خودشکوفایی فردی از یک طرف و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از طرف دیگر خواهد شد (۵)؛ لذا، اخلاق می‌تواند نقش مؤثری در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی ایفا کند (۶).

از آنجایی که مدیران به دنبال کسب اهداف سازمان هستند؛ بایستی موارد بسیاری را در کسب این مهم در نظر گیرند. یکی از این موارد توجه به رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (۷). متغیرهای زیادی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند که این متغیرها را می‌توان در چهار گروه عمده طبقه‌بندی کرد:

۱) **عوامل سازمانی:** بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از: حقوق و دستمزد؛ ترفیعات؛ خط مشیهای سازمانی

۲) **عوامل محیطی:** عوامل محیطی شامل سبک سرپرستی و گروههای کاری می‌باشند

روش کار

جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان در نیمه اول ۱۳۸۷ تشکیل داده‌اند. تعداد کل مدیران شامل رؤسا، معاونین پژوهشی، آموزشی، اداری و مالی، عمرانی و دانشجویی ۴۸ نفر (با توجه به اینکه برخی از معاونین دارای دو سمت مثل معاون آموزشی و معاون دانشجویی بودند) و تعداد کل کارکنان ۱۴۷۸ بود. به علت محدود بودن تعداد مدیران، نمونه گیری انجام نشد و ۴۸ پرسشنامه توزیع شد. حجم نمونه کارکنان با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۰ نفر تعیین گردید. در این تحقیق از نمونه گیری به روش طبقه ای تصادفی متناسب با حجم نمونه استفاده شد. با توجه به اینکه تعدادی از پرسشنامه ها بی پاسخ ماند، حجم نمونه مدیران به ۴۵ نفر و تعداد کارکنان به ۲۸۳ نفر تقلیل یافت.

واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان شامل واحدهای شهر کرمان، جیرفت، انار، شهربابک، بم، رفسنجان، کهنوج، بافت، زرنده، بردسیر و سیرجان می‌باشد. واحد کوهبنان به علت تعداد بسیار محدود کارکنان حذف شد. با توجه به اینکه در هر واحد مدیران به چند طبقه شامل رئیس، معاونت پژوهشی، معاونت آموزشی، معاونت اداری و مالی، معاونت عمرانی، و معاونت دانشجویی تقسیم می‌شدند بنابراین به صورت تصادفی از هر طبقه یک نمونه تصادفی از کارکنان متناسب با حجم نمونه برگزیده شد. کارکنان حوزه ریاست شامل کارکنان روابط عمومی، حراست، دفتر فرهنگ و واحد گزینش می‌باشند؛ کارکنان حوزه معاونت پژوهشی شامل واحد اطلاعات و آمار، کتابخانه، بودجه، ارزیابی، گروه برنامه ریزی و واحد سمعی بصری می‌باشند؛ کارکنان حوزه معاونت آموزشی شامل تحصیلات تکمیلی، اداره خدمات آموزش، اداره پذیرش و ثبت نام، اداره امتحانات و بایگانی می‌باشند؛ کارکنان معاونت اداری و مالی شامل کارگزینی، دبیرخانه، اداره تدارکات، انبار، چاپ و تکثیر، نقلیه، حسابداری و اداره اموال است؛ کارکنان حوزه معاونت عمرانی شامل تعمیرات و نگهداری، و کارکنان حوزه معاون دانشجویی شامل اداره فارغ التحصیلان، دفتر مشاوره، اداره خوابگاهها، امور مشمولین و امور سلف سرویس می‌باشند. حجم نمونه هر معاونت متناسب با تعداد کارکنان آن محاسبه گردید.

کاری انعطاف پذیر از جانب مدیران به عنوان عاملی با اهمیت منجر به رضایت شغلی می‌شود (۱۳). بررسی روی افسران پلیس کشور چک نیز نشان داد نگرشهای اخلاقی افسران، رابطه بالایی با رضایت شغلی آنان دارد تا با عدم رضایت شغلی آنان (۱۴). همچنین، نتایج بررسی در مورد اخلاق و رفتار مدیران در سازمانهای دولتی نشان می‌دهد تناسب رفتار مدیران با ارزشهای اعتقادی و فرهنگی و اجتماعی جامعه مهمترین عامل اثربخشی آنان است (۱۵).

جیمز وبر نیز در بررسی خود راجع به رابطه بین رفتار اخلاقی کارکنان و رضایت شغلی آنان نشان داد ۶۰ درصد از کارکنان مورد بررسی ادعا داشتند عدم رضایت شغلی آنان به دلیل اعمال غیراخلاقی آنان بوده است. همچنین برخی بر این اعتقاد بودند توازن زندگی کاری، آنها را قادر ساخته بود که رفتار اخلاقی در شغل خود داشته باشند. وبر بر این باور است برای افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان لازم است ابتدا رفتار اخلاقی در محیط کار ارتقا یابد (۱۴). بنابراین، اخلاقیات یک سرمایه راهبردی در سازمان محسوب می‌شود (۱۶)، و بحث درباره ارزشهای اخلاقی باعث افزایش روحیه کارگروهی، صداقت و صراحت در محیط کار و افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود (۱۷). اگرچه مدیران بایستی بالاترین معیارهای اخلاقی را در سازمان خود مد نظر قرار دهند (۱۸)، اما تاکنون کمتر مدیرانی بوده اند که به رفتارهای اخلاقی در محیط کار و اینکه رضایت شغلی کارکنان می‌تواند ناشی از اینگونه رفتارها باشد پرداخته باشند.

این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد: آیا بین مسؤولیت پذیری، قاطعیت، رفتار عادلانه، امانتداری و گذشت مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟ با استفاده از نتایج تحقیقاتی در این زمینه، دانشگاهها و سایر سازمانها می‌توانند به رضایت شغلی کارکنان از طریق اجرای رفتارهای اخلاقی مدیریت پی ببرند. حاکمیت رفتار اخلاقی مدیران سبب می‌شود به میزان بسیار چشم‌گیری محیط کار در جهت کاهش تنشها و افزایش موفقیت سوق داده شود.

یافته‌ها

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، شاخصهای دموگرافیک مدیران و کارکنان نشان می‌دهد از بین مدیران مورد بررسی ۸/۹ درصد زن و ۹۱/۱ درصد مرد و از بین کارکنان پاسخگو ۴۶/۶ درصد زن و ۵۳/۴ درصد مرد بودند. همچنین ۹۱/۱ درصد مدیران دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا و ۸/۹ درصد آنها مدرک لیسانس بودند. درحالی‌که ۵/۷ درصد کارکنان مدرک بالاتر از لیسانس، ۴۱/۳ درصد مدرک لیسانس و ۴۲/۴ درصد مدرک پایین‌تر از لیسانس بودند.

یافته‌ها نشان داد که ضرایب همبستگی پیرسون بین دو متغیر رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۶۱۴ با $p < ۰/۰۱$ در نتیجه رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی معنی دار است. تجزیه و تحلیل سایر داده‌ها نشان داد که ضرایب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مسؤلیت‌پذیری مدیران و رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۵۸۳ با $p < ۰/۰۱$ در نتیجه بین مسؤلیت‌پذیری مدیران و رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی پیرسون بین دو متغیر قاطعیت‌پذیری مدیران و رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۶۰۶ با $p < ۰/۰۱$ در نتیجه بین قاطعیت مدیران و رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که ضرایب همبستگی پیرسون بین دو متغیر رفتار عادلانه مدیران و رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۳۲۰ با $p < ۰/۰۵$ در نتیجه بین رفتار عادلانه مدیران و رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز مشخص کرد که ضرایب همبستگی پیرسون بین دو متغیر امانتداری مدیران و رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۳۹۷ با $p < ۰/۰۱$ در نتیجه بین امانتداری مدیران و رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی پیرسون بین دو متغیر گذشت مدیران و رضایت شغلی کارکنان برابر ۰/۱۶۲ با

ابزار جمع‌آوری داده‌ها مشتمل بر دو پرسشنامه بود که به صورت بسته تهیه شدند: ۱- پرسشنامه رفتار اخلاقی مدیران ۲- پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان. پرسشنامه رفتار اخلاقی مدیران از دیدگاه نهج البلاغه مبتنی بر ۵ شاخص (مسئولیت‌پذیری، قاطعیت، رفتار عادلانه، امانتداری و گذشت) توسط محقق ساخته شد. برای تعیین روایی پرسشنامه رفتار اخلاقی مدیران از نظرات ۵ نفر از استادان مدیریت دانشگاه شهید باهنر و دانشگاه آزاد اسلامی کرمان و از طریق روش سیگمای شمارشی استفاده شد. بدین نحو که از استادان درخواست گردید نظرات خود را در رابطه با سؤالهای در نظر گرفته شده در قالب گزینه‌های کاملاً مناسب، نسبتاً مناسب، مناسب و نامناسب، کاملاً نامناسب بیان نمایند. میزان روایی پرسشنامه رفتار اخلاقی مدیران ۰/۸۸ به‌دست آمد. به منظور تعیین پایایی این پرسشنامه از روش آزمون مجدد استفاده گردید. پرسشنامه‌ها ابتدا در اختیار ده نفر از کارکنان قرار گرفت و به فاصله ۱۰ روز مجدداً پرسشنامه‌ها در اختیار همان افراد قرار داده شد. آنگاه همبستگی بین نمره اول و دوم هر فرد محاسبه گردید و ضریب پایایی پرسشنامه رفتار اخلاقی مدیران ۰/۹۲ به‌دست آمد. پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان پرسشنامه معیارین ویسوکو و کروم بود که با استفاده از شاخص توصیفی شغل JDI پنج عامل پرداخت، شغل، فرصتهای ارتقاء، سرپرستی و همکاران را می‌سنجید (۱۲). به‌علت معیارین بودن پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان نیازی به تعیین روایی نبود. برای تعیین پایایی با استفاده از شیوه‌ای که در پرسشنامه رفتار اخلاقی ذکر شد، پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان ۰/۹۰ به‌دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. با استفاده از جدول‌های فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از وضعیت شاخصهای دموگرافیک و فرضیه‌های تحقیق ارائه گردید. سپس جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری برای بررسی رابطه چندگانه بین متغیر ملاک (رضایت شغلی) و متغیرهای پیش‌بین (رفتارهای اخلاقی مدیران) استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

مدیران در تصمیمات اخلاقی باید منافع سازمان را مد نظر داشته باشند تا کاربرد اخلاقیات منجر به ارتقای رضایت شغلی، کارایی و اثربخشی سازمان شود (۱۰). بنابراین اگر اخلاق کاری در محیط کار وجود داشته باشد، شاهد کارکردن همراه با رضایت شغلی و خودشکوفایی فردی از یک طرف و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از طرف دیگر خواهیم بود. از طرفی، رضایت شغلی می‌تواند نتیجه رفتار اخلاقی در محل کار باشد که افزایش بهره‌وری را در سازمان به همراه خواهد داشت.

سایر نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنادار مثبت بین مسؤولیت‌پذیری مدیران و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. اصل مسؤولیت‌پذیری می‌آموزد که هر فرد در هر مقام و مرتبه‌ای که باشد نسبت به تمام امور و کارهای خود مسئول و پاسخگو است. هر مدیری نمی‌تواند هر گونه که خواست با کارکنان خود رفتار کند و در قبال آن نیز پاسخگو نباشد. قطعاً احساس مسؤولیت مدیران در قبال کارکنان و سازمان بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است.

نتایج دیگر نشان می‌دهد که رابطه معنادار مثبت بین قاطعیت مدیران و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. امروزه در سازمانها نقش توانایی مدیر برای تصمیم‌گیری در انجام امور (قاطعیت)، بویژه در حالات بحرانی و ضررهای شک و دودلی بر کسی پوشیده نیست. قاطعیت و پرهیز از شک و تردید از ویژگیهای اصلی موفقیت مدیر است، به گونه‌ای که امام علی(ع) افراد را از شک و تردید بی‌مورد نهی کرده، می‌فرماید: «علم خود را به جهل و یقین خویش را به شک تبدیل نکنید، پس هر گاه دانستید عمل کنید و زمانی که یقین کردید، اقدام نمایید» (۲۰). یکی از صاحب‌نظران مدیریتی رفتار مدیران قاطع را اینگونه معرفی می‌کند که فوراً تصمیم می‌گیرند، اراده آهنین دارند، مصمم هستند و به زبردستان خود اطمینان خاطر می‌بخشند. به اعتقاد وی هر گاه برای آنان مسلم شد انجام یک کار به نفع سازمان است در آن تردیدی به خود راه نمی‌دهند و با صراحت اهداف سازمان را دنبال می‌کنند. قطعاً این رفتار مدیر در رضایت شغلی کارکنان و عملکرد آنها تأثیرگذار خواهد بود (۲۱).

نتایج نیز نشان می‌دهد رابطه معنی دار مثبت بین رفتار عادلانه مدیران و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. بررسیها

در نتیجه بین گذشت مدیران و رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمان رابطه معنی داری وجود ندارد. البته مثبت بودن ضرایب همبستگی و همچنین شیب خط برازش شده نشان از رابطه مثبت و ضعیفی بین دو متغیر است. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که به ترتیب متغیرهای قاطعیت و مسؤولیت‌پذیری مدیران بیشترین رابطه را با متغیر رضایت شغلی کارکنان دارند (جدول ۱).

جدول ۱. ضرایب رگرسیون (مسؤولیت‌پذیری و قاطعیت)

	B	خطای معیار	β	t	ρ
مقدار ثابت	۴۲/۶۶۲	۱۴/۳۰۷		۲/۹۸۰	۰/۰۰۵
مسؤولیت‌پذیری	۱/۶۱۶	۰/۶۰۴	۰/۳۶۱	۲/۶۷۷	۰/۰۱۱
قاطعیت	۱/۸۱۸	۰/۵۹۶	۰/۴۱۱	۰/۰۴۸	۰/۰۰۴

رضایت شغلی = متغیر وابسته

بحث

نتایج تحقیق مبین این است که بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج برخی بررسیها نشان می‌دهد که کاربرد اخلاقیات منجر به ارتقای رضایت شغلی، کارایی و اثربخشی در سازمان می‌شود (۱۰). نترلندز (۱۱) در بررسی خود نیز به این نتیجه رسید که بین رفتارهای اخلاقی مدیران ارشد با تمام ابعاد رضایت شغلی کارکنان (سرپرستی، پرداخت، فرصتهای ارتقا، همکاران و شغل) ارتباط مثبتی وجود دارد. آنچه در ابعاد رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت (ارتقا)، توانایی سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان (سرپرستی)، حدی که وظایف شغلی فرصت را برای آموزش و پذیرش مسؤولیت فراهم می‌آورد (شغل)، حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند (همکاران) و میزان حقوق دریافتی و انصاف در پرداخت حقوق (پرداخت) می‌باشد.

یکی از عوامل مهم در پرورش اخلاقیات در سازمان رفتار اخلاقی مدیران و سرپرستان و تقویت مثبت برای رفتار اخلاقی است. از طرفی اعمال غیراخلاقی از سوی مدیران منجر به سوء رفتار اخلاقی زبردستان می‌شود (۱۹). مطالعات نشان می‌دهد

رضایت شغلی مناسب شرط اول موفقیت برای هر سازمانی محسوب می‌شود. از این‌رو، آنچه در اجرای رفتار اخلاقی حائز اهمیت است این است که در وهله اول، مدیران باید خود به این اصول احترام گذارند و در رفتار خود، آنها را تجلی دهند. این موضوع در عصر حاضر که مدیران با ارزشهای بسیار متنوعی در محیط کار مواجه هستند صادق است. بنابراین، اگر اخلاقیات بر سازمان حاکم باشد و رفتارهای اخلاقی از طرف سازمان کارکنان مراعات گردد از چند جهت در موفقیت سازمان موثر خواهد بود. نخست اصول اخلاقی به عنوان یک ارزش در سازمان نهادینه خواهد شد؛ دوم اینکه بین سازمان و کارکنان آن روابط موثر، شفاف و دوطرفه برقرار می‌شود؛ و در نهایت مدیران و کارکنان سازمان شاهد پویایی و عملکرد مثبت کل سازمان خواهند شد.

محدودیت‌های پژوهش را می‌توان در موارد ذیل خلاصه نمود:

- پراکندگی واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان
- حاکم نبودن روحیه تحقیق در میان مدیران و کارکنان و در نتیجه محافظه‌کاری بیش از حد آنان در پاسخ‌گویی به سؤالات، بویژه سؤالات رفتار اخلاقی توسط مدیران.

با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد: از آنجا که بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد، لذا لازم است رفتار اخلاقی مدیران و کارکنان در سازمانها تقویت گردد. از طرفی، اصول اخلاقی باید در بین مدیران و کارکنان آموزش داده شود. مدیران و کارکنان می‌توانند از طریق برگزاری کارگاههای آموزشی جهت شناخت موضوعات و رفتارهای اخلاقی آموزش ببینند. همچنین با سنجش رفتار اخلاقی مدیران از طریق نظرخواهی از کارکنان بایستی نسبت به تشویق مدیرانی که اصول اخلاقی را رعایت می‌کنند اقدام گردد. نهایتاً بین رفتار مدیران با ارزشهای اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی جامعه به‌عنوان یک عامل اثربخش در سازمانها بایستی تناسب وجود داشته باشد.

سپاسگزاری

از معاون پژوهشی دانشگاه آزاد واحد رفسنجان و کلیه مدیران و کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان تشکر می‌شود.

نشان می‌دهد مدیرانی که رفتاری عادلانه در محیط کار دارند، رضایت شغلی کارکنان در آن سازمان در مقایسه با مدیرانی که به این ویژگی توجه نداشته‌اند بیشتر است (۲۲). اهمیت عدالت در محیط کار این است که با اجرای آن حق و حقوق فرد محفوظ می‌ماند، به حق و حقوق اشخاص تعدی و تجاوز نمی‌گردد، افراد به آرامش روحی و روانی می‌رسند، آسیبهای فردی و اجتماعی محو و نابود می‌گردد (۲۳)، بنابراین رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

سایر نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار مثبت بین امانتداری مدیران و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. تلقی امانتداری از کار و مسؤولیت و انجام امور با رویکرد امانتداری، اصلی اساسی در اخلاق است. اگر مدیران کار و مسؤولیت را امانت بدانند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارند و تلاش می‌کنند که به‌خوبی آن را پیش برند. براین مبنای هر فرد در هر مرتبه اداری امانتدار مردم است و باید از حقوق و حدود و حیثیت آنها پاسداری کند. از منظر امیرمومنان علی (ع) بزرگ‌ترین خیانت، خیانت به مردم و تعدی به امانت است (۲۴)، از این‌رو می‌توان انتظار داشت امانتداری مدیران منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌گردد.

نتایج دیگر این پژوهش نشان می‌دهد رابطه معنی‌دار مثبت بین گذشت مدیران و رضایت شغلی کارکنان وجود ندارد. اگرچه گذشت از جمله خصوصیات اخلاقی والا به‌شمار می‌رود، اما به‌نظر می‌رسد که در هر محیطی نمی‌توان از آن استفاده کرد چرا که ممکن است نتایج مثبتی را به‌همراه نداشته باشد. گاهی مدیران لازم است در برخی امور بویژه خطاهای کارکنان به‌جای از خود گذشتگی از خود قاطعیت و صراحت نشان دهند. به‌نظر می‌رسد گذشت بیش از حد، سبب سوء استفاده افراد در امور می‌شود.

نتیجه‌گیری

نتیجه این بررسی نشان می‌دهد یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی، رفتار اخلاقی در محل کار می‌باشد که قطعاً موفقیت سازمانی را به‌همراه خواهد داشت، چرا که وجود انگیزه قوی و

۱۰. هس مر ال. تی. اخلاق در مدیریت. ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی. چاپ دوم. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۲

11. Netherlands S. (2004). Management priorities and management ethics. Journal of Business Ethics. 4: 66

12. Herrbach P. (2007) Is Ethical P-O Fit Really Related to Individual Outcomes?. A Study of Management-Level Employees Business & Society. 46 No.3: 304

13. Bares A. 2007 USA Ethics & Workplace Survey Results. Leadership Counts. Deloitte & Touche USA LLP.

14. Kreje P , Kvpil J. 1996 The relation between job satisfaction. job frustration and narcissism and attitudes towards professional ethical behavior among police officers. College of Police and Security Studies Slovenia. Policing in Central and Eastern Europe

۱۵. تسلیمی محمد سعید. پایان نامه بررسی رابطه اخلاق مدیران و اثربخشی آنان در سازمان‌های دولتی. دانشکده علوم اداری و مدیریت. دانشگاه تهران. ۱۳۷۲

16. Villa R.(2007) Internal Audit Role in Order to Develop an Ethical Corporate Culture as a Competitiveness Facto. Fourth Annual Forum on Business Ethics and Corporate Social Responsibility in a Global Economy. Milan.2007,13th September

۱۷. سلطانی مرتضی. مدیریت اخلاق. سازمان خبرگزاری فارس. ۱۳۸۶

18. National Academy of Engineering. Sunday.(2007), September16, Accessed, www.onlineethics.org/GMS/workplaces/ti

19. Verschoor C, 2007 Work Life Balance, Superior's Action Strongly Influence Ethical Culture. Strategic Finance., June

۲۰. راسل براتراند. قدرت. ترجمه نجف دریابندی. چاپ دوم. انتشارات خوارزمی. ۱۳۶۷

۲۱. نهج البلاغه. نامه ۵۳. حکمت ۲۷۴

22. Brayfield Ah.,Crockett Wh. Employee Performance, Employee Attitudes and Psychological Bulletin.1984,No. 52: 396-424.

۲۳. شیخانی امراله. عدالت و ابعاد آن. سایت تحلیل خبری بنا. ۱۳۸۷

۲۴. حقیقت زهرا. اخلاق اسلامی در نظام اداری از دیدگاه امام علی(ع)، ۱۳۸۷

واژه‌نامه

Ethics	اخلاقیات
Promotion	ارتقا
Pattern behavioral	الگوهای رفتاری
Trusteeship	امانتداری
Job satisfaction	رضایت شغلی
Ethical behavior	رفتار اخلاقی
Justice	رفتار عادلانه
Remission	گذشت
Determination	قاطعیت
Eehic management	مدیریت اخلاق
Responsibility	مسئولیت‌پذیری

منابع

۱. واثقی قاسم. اخلاق مدیریت. چاپ دوم. انتشارات امیرکبیر. ۱۳۸۴، صص ۲۰-۲۳
۲. ابطحی حسین. رویکرد اخلاقی در مدیریت منابع انسانی. فصلنامه مدیریت و توسعه. شماره ۱۳، ۱۳۸۱
3. Robbins S., David A., Decenzo D. Fundamentals of Management, 4th Canadian Edition. Pearson Education Canada, Inc.2005
۴. آل بورف. کیفیت اخلاق برای تعالی سازمانی. ترجمه رضا نجف بیگی. جعفر رحمانی واسماعیل کاوسی دوره دکتری. ۱۳۸۳
5. Longenecker JG. Management priorities and management ethics, Journal of Business Ethics, publisher: Springer Netherlands, 2004, Vol. 4, No. 1: 65
۶. قراملکی فرامرز. اخلاق حرفه‌ای. چاپ اول. انتشارات مولف. ۱۳۸۲
۷. شفیع‌آبادی عبدالله. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. چاپ نهم. انتشارات رشد. ۱۳۷۵
۸. بیک لیک سودابه. پایان‌نامه بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان. دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. استاد راهنما: حسین حاج‌بابایی. ۱۳۸۰. ص ۶۷
۹. مقیمی سید محمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. نشر ترمه. ۱۳۷۷

