



## مطالعه ارتباط بین بعد برون گرایی ، تطابق پذیری و وظیفه شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمانی

محسن حقانی پور<sup>۱</sup>

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی مدیریت نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی آستارا ایران

### چکیده

این پژوهش با هدف ارتباط بین بعد برون گرایی ، تطابق پذیری و وظیفه شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمانی انجام شد. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق پرسشنامه است که برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه از نظرات صاحب نظران و خبرگان و برای تعیین پایایی آن، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و مقدار آلفا برای مجموع متغیرها برابر با ۰/۸۳ بدست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. در بخش آمار توصیفی به خلاصه کردن داده‌ها و تهیه جدول و رسم نمودار اقدام شده و از شاخص‌های مرکزی از قبیل میانگین و از شاخص‌های پراکندگی نظیر انحراف معیار استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی، پس از انجام آزمون نرمالیتی داده‌ها به دلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که برون‌گرایی، تطابق پذیری و وظیفه شناسی بر اخلاق حرفه ای تاثیر معنی داری دارد

**واژگان کلیدی:** شخصیت مدیران، اثربخشی سازمانی، اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، برون گرایی



## مقدمه

در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است (امینی و همکاران، ۱۳۷۶). در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد تا در گام های بعدی بر روی این عوامل ملاحظات لازم صورت پذیرد (زکی ۱۳۸۷) شخصیت شما اساساً نتیجه شیوه رفتار خلق شما با یک وضعیت خاص است. به عنوان یک مدیر، رویکرد شخصی شما به افراد و وظایف در نقش رهبری بر رفتار شما تاثیر می گذارد، انگیزه و کارگران را تحت تاثیر قرار می دهد. در حالی که شناسایی یک نوع شخصیت خاص که بهترین کار در مدیریت را دارد دشوار است، می توان ویژگی های شخصیتی مشترک مدیران نخبه را مشخص کرد. (سخایی ۱۳۹۳)

اخلاق یا فلسفه اخلاقی شاخه ای از فلسفه است که سیستماتیک، دفاع و توصیف مفاهیم رفتار درست و غلط را شامل می شود. اخلاق اصطلاح از یونان باستان به معنی عادت، سفارشی. زمینه اخلاق، همراه با زیبایی شناسی به مسائل مربوط به ارزش است، و بنابراین شاخه ای از فلسفه را به نام اصل شناسی می نامند. اخلاق به دنبال حل سوالات اخلاقی بشر با تعریف مفاهیم مانند خوب و شر، درست و غلط، فضیلت و عقل، عدالت و جرم است. فلسفه اخلاقی به عنوان زمینه تحقیق فکری نیز به زمینه های روانشناسی اخلاقی، اخلاق توصیفی و نظریه ارزش مرتبط است.

سه حوزه عمده مطالعه درون اخلاق امروز به رسمیت شناخته شده است:

منا اخلاق، در مورد معنای نظری و مرجع گزاره های اخلاقی، و چگونگی تعیین ارزش حقیقی آنها

اخلاق قانونی، در مورد روش عملی تعیین یک مسیر اخلاقی عمل

اخلاق کاربردی، در مورد آنچه که یک فرد موظف (یا مجاز است) در یک وضعیت خاص یا حوزه خاصی از عمل انجام دهد (میرزایی و محمدی، ۱۳۹۰).



همچنین بسیاری از صاحب‌نظران معتقد می‌باشند که دیدگاهی که در دهه ۱۹۵۰ راجع به اثربخشی ارائه گردید بسیار ساده بود. در این دیدگاه اثر بخشی بعنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهدافش را محقق می‌سازد تعریف شده بود. اما با گسترش علم مدیریت و سازمان محدودیت این تعریف روشن‌تر گردید. اگر ما هدفی را که بیشتر محققان سازمانی بر آن اتفاق نظر دارند و شرط ضروری برای موفقیت یک سازمان محسوب می‌شود مد نظر قرار دهیم، آن وقت نقطه نظرات روشن‌تر می‌گردد، آن هدف، بقای سازمان است. اگر سازمان به انجام فعالیت‌هایی مشغول است بعلمت آن است که حیاتش را تداوم بخشد. بقاء ارزیابی از تکامل حیات و یا پدیده مرگ است و سازمانها دقیقاً شبیه انسانها نمی‌میرند. در واقع بیشتر سازمانها نمی‌میرند، آنها تجدید ساختار می‌شوند، گاهی به ادغام با دیگر سازمانها روی می‌آورند، یا کلاً به حوزه فعالیت جدیدی وارد می‌شوند و یا در قالب سازمان دیگری شکل می‌گیرند و این خود تشخیص معادله بقاء را دشوار می‌سازد. بعلاوه ساده لوحانه است که چنین فرض کنیم سازمانهایی که اثر بخش نیستند بدنبال بقاء نیستند. یا فرض نمائیم سازمانهایی که اثر بخش هستند عمداً در پی بقاء نیستند. تعداد معدودی از تحقیقات صورت گرفته پیرامون اثر بخشی از معیارهای چندگانه استفاده کرده‌اند و خود معیارها نیز از مقیاسهای عمومی نظیر کیفیت، روحیه و معیارهای تخصصی نظیر نرخهای حوادث و میزان غیبت در کار تشکیل شده‌اند و این امر باعث گردیده که اثر بخشی برای افراد مختلف معانی مختلفی پیدا کند. محققانی که از معیارهای چندگانه استفاده کرده‌اند به این مهم پی برده‌اند که چون سازمانها ممکن است بر اساس عوامل مختلف و مستقل از هم اثر بخش یا غیر اثر بخش باشند، لذا نمی‌توان برای اثر بخشی تعریف واحد و عملیاتی ارائه داد. این باور که اثر بخشی به تعریف در نمی‌آید بطور وسیعی مورد قبول واقع گردیده است. اثربخشی به معنی هدایت منابع به سوی اهدافی که ارزشمندترند. برای مثال تمرکز روی نتایج؛ انجام کار صحیح در زمان صحیح؛ کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت می‌باشد. در این رابطه اثر بخشی فردی را متغیرهای خروجی می‌دانند که برای سنجش افراد استفاده می‌شوند مانند انعطاف‌پذیری و اثر بخشی سازمانی و توانایی سازمان در ارضای حداقل انتظارات ذی‌نفعها برای کسب اهداف کوتاه مدت و بلندمدت. بطور کلی اثر بخشی سازمانی دستیابی به اولویتها و اهداف چندگانه در چارچوب نظام ارزشی مشترک با فرهنگ سازمانی است به گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه باشد و رضایت خاطر ذی‌نفعهایی را که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند را فراهم نماید. بنابراین اثربخشی سازمانی عبارت از میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیر ضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند. در واقع اثربخشی سازمانی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌هایش را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (کنتر ۱۳۷۰)

محققین مختلف، ابعاد مختلفی برای اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی با توجه به رویکردهایی که اتخاذ کرده‌اند، ارائه داده‌اند. در اغلب این رویکردها، بر اهداف سازمانی تاکید شده است. اغلب محققین اذعان می‌کنند که نمی‌توان یک مدل



عمومی، برای سنجش اثربخشی سازمانی ارائه نمود. همچنین می‌باید از چارچوبهای اقتصادی برای سنجش اثربخشی استفاده نمود، نه این که سعی کنیم نظریه‌های عمومی برای سنجش آن ارائه دهیم. محققین دیگر بر این نکته اذعان دارند که محور سنجش اثربخشی، افراد و سازمانها هستند و عملکرد آنها در قالب عملکرد سازمانی و عملکرد فردی قابل اندازه‌گیری است.

با توجه به اهمیت مطالب ذکر شده، این تحقیق در صدد شناسایی و بررسی رابطه بین بعد برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و وظیفه‌شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه‌ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمانی در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان باشیم.

### فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: بین بعد برون‌گرایی با اخلاق حرفه‌ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین بعد تطابق‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین بعد وظیفه‌شناسی با اخلاق حرفه‌ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

### روش:

اطلاعات جمع‌آوری شده در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و میدانی بدست آمده است. روش گردآوری داده‌ها و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد.

در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان به تعداد ۴۱۰ نفر می‌باشد، لذا ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شد.

### پایایی ۱ متغیرهای پرسشنامه

در این تحقیق به قصد شناسایی پایایی از وسیله آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. به همین دلیل اول ۱ نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. در صورتی یک پرسشنامه پایاست که مقدار آلفای کرونباخ بزرگتر از

<sup>1</sup> Reliability



مقدار  $0/7$  باشد و هر چه این مقدار به عدد ۱ نزدیکتر باشد پرسشنامه از پایایی بالاتری برخوردار می‌باشد و مقدار آلفای کرونباخ تا محدوده ۰.۵ قابل قبول و پایین تر از آن غیر قابل قبول است و بازنگری در سوالات مطرح شده پرسشنامه ضروری به نظر می‌رسد (حیدری ۱۳۸۱)

روایی ۲ پرسشنامه: در این تحقیق جهت تعیین روایی آزمون از قضاوت متخصصان و اساتید گروه مدیریت و کارشناسان در این باره استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSSv23 استفاده شد. از روش‌های آمار توصیفی برای توصیف وضعیت موجود و برای تحلیل آنها از روش آمار تحلیلی استفاده می‌شود. شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، میانگین، میانه و انحراف استاندارد و نیز از آزمون‌های اسمیرنوف - کلموگروف<sup>۳</sup> برای ارزیابی نرمال بودن داده‌ها انجام گرفت و به دلیل غیر نرمال بودن توزیع آنها از آزمون‌های غیر پارامتریک یعنی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

## نتایج

### ویژگی‌های جمعیت شناختی سابقه کار

در جدول (۱)، توزیع فراوانی نمونه آماری تحقیق بر حسب سابقه کاری افراد نمونه نشان داده شده است. همانطور که دیده می‌شود ۴۳ نفر با  $21/5$  درصد فراوانی زیر ۱۰ سال، ۹۴ نفر با ۴۷ درصد فراوانی ۱۱-۲۰ سال و ۶۳ نفر با  $31/5$  درصد فراوانی بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشته‌اند.

جدول (۱): توزیع فراوانی نمونه آماری تحقیق بر حسب سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
زیر ۱۰ سال	۴۳	۲۱/۵	۲۱/۵
۱۱-۲۰	۹۴	۴۷	۵۸/۵
۲۰ سال به بالا	۶۳	۳۱/۵	۱۰۰

<sup>2</sup> Validity

<sup>3</sup> KOLMOGROV-SMIRNOV





	۱۰۰	۲۰۰	جمع
--	-----	-----	-----

انحراف معیار: ۳/۱۰

میانگین: ۱۹/۱۳

### آزمون نرمالیته:

در انتخاب یک آزمون باید تصمیم گرفته شود که آیا از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردد یا آزمون‌های ناپارامتریک. یکی از اصلی‌ترین ملاک‌ها برای این انتخاب انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. یعنی اینکه توزیع یک صفت در یک نمونه را با توزیعی که برای جامعه مفروض است مقایسه می‌کند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده گردد.

پس از تحلیل SPSS در خروجی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر آزمون معنی دار بود یعنی سطح معنی کوچکتر از ۵ صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون ناپارامتریک استفاده گردد. بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنی دار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.

### جدول (۲) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

سطح معنی داری	آماره آزمون	
۰/۰۵۹	۱/۳۳۷	بعد برون گرایی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمانی
۰/۰۵۹	۱/۳۳۷	بعد تطابق پذیری شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمانی
۰/۰۸۹	۱/۱۳۷	بعد وظیفه شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمانی

با توجه به جدول (۲) مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه متغیرهای از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند.

### بررسی فرضیات

۱- بین بعد برون گرایی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد



بین بعد برون گرایی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود ندارد..  $H_0$

بین بعد برون گرایی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد..  $H_1$

**جدول (۳) آزمون رگرسیون چندگانه بین بعد برون گرایی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود**

سطح معنی داری ضریب بتا	ضرایب بتا	آماره F (سطح معنی داری F)	تغییرات آر (R Square) (Change)	مربع آر (R Square)	مقدار آر (R)	
۰/۰۰۰	۰/۶۲۱	۱۳/۸۵۲	۰/۰۳۸	۰/۳۸۶	۰/۶۲۱	بین بعد برون گرایی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود
۰/۰۰۰	۰/۴۴۶	(۰/۰۰۰)		۰/۴۲۴	۰/۶۵۱	
۰/۰۰۰	۰/۲۶۲					

با توجه به جدول (۳) مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر برون گرایی کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که برون گرایی بر اخلاق حرفه ای تاثیر معنی داری دارد که میزان این تاثیر برابر ۰/۶۲۱ است. با ورود متغیر اثربخشی سازمانی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر اثربخشی سازمانی در مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از ۰/۶۲۱ به ۰/۶۵۱ می رسد و همچنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود ۳/۸ درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که برون گرایی دارای میزان سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر اثربخشی



سازمانی نیز معنی داری است. این بدان معنا است که اثربخشی سازمانی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر برون گرایی و اخلاق حرفه ای دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

۲. بین بعد تطابق پذیری شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

بین بعد تطابق پذیری شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود ندارد..

بین بعد تطابق پذیری شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد..  $H_1$

جدول ۴) آزمون رگرسیون چندگانه بین بعد تطابق پذیری شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

مقدار آر (R)	مربع آر (R Square)	تغییرات آر (R Square) (Change)	آماره F (سطح معنی داری (F))	ضرایب بتا	سطح معنی داری ضریب بتا
۰/۴۸۶	۰/۲۳۶	۰/۱۲۸	۴۲/۴۸۹	۰/۴۸۶	۰/۰۰۰
۰/۶۰۴	۰/۳۶۴		(۰/۰۰۰)	۰/۲۶۳	۰/۰۰۰
				۰/۴۲۲	۰/۰۰۰

بین بعد تطابق پذیری شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول (۴) مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای تطابق پذیری و اخلاق حرفه ای است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر تطابق پذیری کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که تطابق پذیری بر





اخلاق حرفه ای تاثیر معنی داری دارد که میزان این تاثیر برابر  $0/486$  است. با ورود متغیر اثربخشی سازمانی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر اثربخشی سازمانی در مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از  $0/486$  به  $0/604$  می رسد و همچنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود  $12/8$  درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که تطابق پذیری دارای میزان سطح معنی داری کمتر از  $0/05$  بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر اثربخشی سازمانی معنی داری است. این بدان معنا است که اثربخشی سازمانی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر تطابق پذیری و اخلاق حرفه ای دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

### ۳. بین بعد وظیفه شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد

بین بعد وظیفه شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود ندارد...  $H_0$

بین بعد وظیفه شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد...  $H_1$

#### جدول ۵) آزمون رگرسیون چندگانه بین تعهد عاطفی و اخلاق حرفه ای با توجه به نقش تعدیلگری مدیریت دانش

سطح معنی داری ضریب بتا	ضرایب بتا	آماره F (سطح معنی داری F)	تغییرات آر (R Square) (Change)	مربع آر (R Square)	مقدار آر (R)	
0/000	0/449	52/623	0/159	0/202	0/449	بین بعد وظیفه شناسی شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای با توجه به متغیر میانجی اثربخشی سازمان در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود
0/000	0/243	(0/000)		0/361	0/601	
0/000	0/448					



با توجه به جدول (۵) مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای وظیفه شناسی و اخلاق حرفه ای است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر وظیفه شناسی کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که وظیفه شناسی بر اخلاق حرفه ای تاثیر معنی داری دارد که میزان این تاثیر برابر  $0/449$  است. با ورود متغیر اثربخشی سازمانی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر اثربخشی سازمانی مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از  $0/449$  به  $0/601$  می رسد و همچنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود  $15/9$  درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که وظیفه شناسی دارای میزان سطح معنی داری کمتر از  $0/05$  بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر اثربخشی سازمانی نیز معنی داری است. این بدان معنا است که اثربخشی سازمانی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر وظیفه شناسی و اخلاق حرفه ای دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

### نتیجه گیری:

با توجه به نتایج مشاهده شده مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای شخصیت مدیران با اخلاق حرفه ای است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر برون گرایی کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که برون گرایی بر اخلاق حرفه ای تاثیر معنی داری دارد که میزان این تاثیر برابر  $0/621$  است. با ورود متغیر اثربخشی سازمانی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر اثربخشی سازمانی در مدل باعث ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از  $0/621$  به  $0/651$  می رسد و همچنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود  $3/8$  درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که برون گرایی دارای میزان سطح معنی داری کمتر از  $0/05$  بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر اثربخشی سازمانی نیز معنی داری است. این بدان معنا است که اثربخشی سازمانی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر برون گرایی و اخلاق حرفه ای دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود لذا نتایج پژوهش با نتایج پژوهش خرازی و همکاران  $1392$  همسو می باشد.

بر این اساس هر یک از حرفه های مرتبط با انسان، حوزه ها و ابعاد مختلفی دارند که برخی مشترک و برخی دیگر، به طور ویژه، به یک حرفه تعلق دارند. گذشته از این تفاوت، به نظر می رسد، اصول اساسی در تمامی حرفه های یاری رسان، یکسان است. اخلاق حرفه ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است.

با توجه به نتایج مشاهده شده مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای تطابق پذیری و اخلاق حرفه ای است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر تطابق پذیری کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که تطابق پذیری بر اخلاق حرفه ای تاثیر معنی داری دارد که میزان این تاثیر برابر  $0/486$  است. با ورود متغیر اثربخشی سازمانی مدل



دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر اثربخشی سازمانی در ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از ۰/۴۸۶ به ۰/۶۰۴ می رسد و همچنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود ۱۲/۸ درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که تطابق پذیری دارای میزان سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر اثربخشی سازمانی معنی داری است. این بدان معنا است که اثربخشی سازمانی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر تطابق پذیری و اخلاق حرفه ای دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود لذا نتایج پژوهش با نتایج پژوهش نصیری پور و همکاران ۱۳۹۲ همسو می باشد.

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد تا در گام های بعدی بر روی این عوامل ملاحظات لازم صورت پذیرد.

با توجه به نتایج مشاهده شده مشاهده می شود که در مرحله اول مدل شامل متغیرهای وظیفه شناسی و اخلاق حرفه ای است، که مقدار سطح معنی داری بتا متناظر با متغیر وظیفه شناسی کمتر از پنج صدم می باشد، و می توان گفت که وظیفه شناسی بر اخلاق حرفه ای تاثیر معنی داری دارد که میزان این تاثیر برابر ۰/۴۴۹ است. با ورود متغیر اثربخشی سازمانی مدل دوم حاصل می شود؛ ورود متغیر اثربخشی سازمانی در ایجاد تغییر در میزان ارتباط متغیرها می گردد به طوری که میزان آن از ۰/۴۴۹ به ۰/۶۰۱ می رسد و همچنین میزان تغییرات ضریب تعیین در حدود ۱۵/۹ درصد می باشد و تغییرات ضریب تعیین با توجه به سطح معنی داری آماره F معنی دار است. بررسی سطوح معنی داری ضرایب بتا در مدل دوم نشان می دهد که وظیفه شناسی دارای میزان سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و سطح معنی داری بتا برای متغیر اثربخشی سازمانی نیز معنی داری است. این بدان معنا است که اثربخشی سازمانی نقش تعدیل کننده بین دو متغیر وظیفه شناسی و اخلاق حرفه ای دارد و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود لذا نتایج پژوهش با نتایج پژوهش یاری ۱۳۸۹ همسو می باشد.

بر اساس این فرضیه پیشنهاد می شود که سازمان ها و مدیران آنها زمینه های لازم را برای انجام این گونه پژوهش ها خصوصا در حوزه شخصیت مدیران را فراهم نمایند و از آنها استقبال نموده و در پی رفع موانع برآیند. از آنجاییکه اخلاق حرفه ای به عنوان یک صفت بارز و گویا در زمینه آموزش و یادگیری بیشتر تیمی در محیط های سازمانی محسوب می شود. و منجر به تعهد گرای بیشتری و حفظ اصول اخلاقی در اقدامات و تصمیمات در عملکرد افراد در سازمان می شود.



## منابع

- میرزایی، حسن، محمدی، صباح، ۱۳۹۰، خود شکوفایی و رضامندی شغلی، مجله مطالعات جامعه‌شناسی، دوره ۳، شماره ۱۱، ۱۹-۷.
- زکی، محمدعلی، ۱۳۸۷، بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران " فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع) سال اول، شماره ۱، زمستان.
- سخائی، شیوا، شفیق آبادی، عبدالله، فرحبخش، کیومرث، ۱۳۹۳، بررسی رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دور کار و غیردور کار بر حسب نوع عضویت کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، مجله فرهنگ مشاوره و روان درمانی، شماره ۲۰، ۱۱۷-۱۰۴.
- کونتز، هرولد، اودانل، سیریل، ویهریخ، هاینز، ۱۳۷۰، اصول مدیریت، جلد دوم، ترجمه علی اکبر فرهنگی و دیگران، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- حیدری تفرشی، غلامحسین، یوسفی سعیدآبادی، رضا، خدیوی. اسداله، ۱۳۸۱، نگرش نوین به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امر، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- خرآزی، میرکمالی، ترکی، علی، ۱۳۹۲، رهبری خدمت‌گزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۴۱ تابستان، ۷۸-۴۴۱.
- نصیری پور، امیراشکان، دلگشایی، بهرام، کلهر، روح اله، کیایی، محمدزکریا، شاه بهرامی، الهام، طباطبایی، سیدسعید، ۱۳۹۲، عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین، مجله پیاورد سلامت، دوره ۷ شماره ۴، ۳۵۴-۳۶۷.
- یاری، اکرم، ۱۳۸۹، بررسی رابطه رضایت شغلی با فرسودگی در بین کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران، دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور، تهران.
- امینی، جواد، ۱۳۷۶، تأثیر تفکرات غیر منطقی در مدارس متوسطه سنندج بر میزان رضایت شغلی معلمان، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، ۷۶.