



## بررسی رابطه بین اخلاق کاری و رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران

هاجر محمدیان

کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی  
mohamadian\_hh@yahoo.com

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی و رابطه بین اخلاق کاری و رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران بوده است، روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، توصیفی پیمایشی بوده است که با نمونه آماری ۳۱۱ نفری متشکل از مدیران شهرداری و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین و به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده است. با توجه به هدف و نوع پژوهش، ابزار جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری و رضایت شغلی استفاده شده است که روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آنها با اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه ای با حجم ۳۰ نفر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برآورد گردیده است. برای پاسخ به سوال های پژوهش از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است، که نتایج آنها نشان داد ارتباط بین اخلاق کاری و رضایت شغلی همبستگی، در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار است. در سطح معنی داری ۰/۹۹ همبستگی سه مولفه با رضایت شغلی معنی دار است. بیشترین همبستگی بین جو اخلاقی و رضایت شغلی وجود دارد و سپس ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارا است؛ و در آخرین مرحله حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی با رضایت شغلی دارای همبستگی معنادار است. همچنین در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران زن و مرد نیز تفاوت وجود ندارد. و اما محقق در پایان این چنین نتیجه می گیرد که اخلاق کار و رضایت شغلی دو متغیر مهم و جداناپذیرند که از جمله موارد تأثیرگذار بر عملکرد سازمان و موفقیت در دستیابی به اهداف سازمان می باشند.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری، رضایت شغلی، مدیران، شهرداری تهران

امروزه با توجه به پیچیده تر شدن جوامع به ویژه جوامع در حال توسعه که انجام امور مختلف بر دوش سازمانهای دولتی است، از جمله تلاشهای مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی، کاهش نارضایتی کارکنان و ایجاد رضایت شغلی و سازمانی آنها می باشد. بر اساس پژوهشهای انجام شده می توان گفت بدترین عناصر هر سازمان افرادی هستند که رضایت شغلی ندارند ولی اجبار آنها را وادار به ماندن در سازمان نموده است. (میر سیاسی، ۱۳۸۱، ص ۳۲۵). پژوهشگران در یافته اند که اخلاق کار قوی با بهره وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت و رضایت شغلی، درآمد بیشتر، نگرشها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است. (فازنهام و کور تیساس، ۱۹۹۰، ص ۴۳-۵۵)

هر کاری که ما در محیط کار انجام می دهیم، به نوعی بر باورهای اخلاقی ما مبتنی است، در واقع تصمیمات ما با اخلاقیات در هم تنیده اند. هر تصمیم غیر اخلاقی، غیر عادلانه و غیر منصفانه می تواند آثار بسیار سوئی بر سرنوشت کاری و حتی بر زندگی خصوصی کارکنان بگذارد. دامنه یک تصمیم ناصحیح از زمان حال نیز فراتر رفته و می تواند آینده کارکنان را مخدوش سازد (زاهدی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۲).

اخلاق کار و پیوند آن با رضایت شغلی سبب شده اخلاق کار را مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی بدانند. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می دهند، سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند در حالیکه انسانها عوامل فعالی هستند که سرمایه را متراکم می سازند، از منابع طبیعی بهره برداری می کنند، سازمانهای اجتماعی - اقتصادی و سیاسی را می سازند و توسعه ملی را به جلو می برند. به وضوح کشوری که نتواند مهارتها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره برداری کند قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. (تودارو، ۱۳۶۴، ص ۴۳۷).

اخلاق کار و پیوند آن با رضایت شغلی و سایر متغیرهای سازمانی و فردی، توجه قابل ملاحظه ای را در نوشتارها و پژوهشهای مدیریتی به خود جلب کرده است و از آنجایی که این تحقیقات درباره روابط بین این متغیرها بیشتر مربوط به سازمانهای تولیدی کشورهای خارج است، بنابراین نمی توان حاصل اینگونه تحقیقات و مطالعات را به محیطهای خدماتی کشور تعمیم داد. همچنین تحقیقاتی که درباره اخلاق کار صورت گرفته، در غرب و تمرکز آن بیشتر بر اخلاق کار پروتستانی بوده است. (به نقل از درویش، یوسف، ۲۰۰۰). به همین دلیل در این پژوهش قصد داریم رابطه بین اخلاق کار و رضایت شغلی را در یکی از سازمانهای خدماتی و دولتی ایران مورد بررسی قرار دهیم.

## ۲ - اخلاق کار<sup>۱</sup>

اخلاق کار با سایر مفاهیم مرتبط با آن مانند انگیزش کاری، نگرشهای کاری یا رضایت شغلی تفاوت دارد. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که برای انجام دادن کار با کیفیت، ارزش اخلاقی مثبت قابل است و مبتنی بر این اعتقاد است که کار در نوع خود دارای ارزش ذاتی است. (باگت و همکارانش ۲۰۰۴ به نقل از خمیده، ۱۳۸۳)

اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو اخلاق کار قواعد و زمینه های بر انگیزاننده و فعال شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه می باشد که به نحو کلی به فرد یا گروه جهت می دهد و قابل انتقال و آموزش و یادگیری در نظام اجتماعی و فرهنگی جامعه است. (کاپوان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۶)

### ۲ - ۱ - نظریات مطرح شده در اخلاق کار:

- نظریات آغاز گرایی<sup>۲</sup>:

طبق این نظریه ارزش هر عملی به نتایج و عواقب آن بستگی ندارد. از این دیدگاه، مصادیق عمل درست، همانا وفای به عهد، پرداخت یک بدهی یا پای بندی به یک قرارداد، بدون توجه به نتایج و عواقب آن می باشد. سرشناسترین فیلسوفی که از این رویکرد پشتیبانی می کند، ایمانوئل کانت (۱۸۰۴ - ۱۷۲۴) می باشد. کانت عقیده داشت که عملی شایسته تقدیر و ستایش است که نه به دلیل منافع شخصی و نه در نتیجه خلق و خوبی طبیعی بلکه بواسطه حس انجام وظیفه؛ البته نه دقیقاً مطابق با چهارچوب وظیفه، بلکه به خاطر انجام وظیفه صورت گیرد. در صورتی یک عمل اخلاقی درست، انگیزه شخصی داشته باشد، عمل قابل ستایشی محسوب نمی شود. در اغلب موارد، وظیفه و نفع شخصی همزمان واقع می شود، اما از دیدگاه کانت یک عمل معنوی فقط و فقط، ماحصل به وظیفه است حتی اگر بر خلاف نفع شخصی واقع شود. کانت معتقد است از انسانها نباید به عنوان وسیله ای برای رسیدن به یک هدف نهایی استفاده کرد، انسانها را باید افرادی در نظر گرفت که برای خود اهداف تعیین شده ای دارند.

<sup>۱</sup> - Work ethics

<sup>۲</sup> - Deontological theories

مباحثی که از دیدگاه آغازگرایی مطرح می‌شود مسئولیت را بر دوش فرد می‌گذارد. این باور که وظیفه کارکنان دولتی، اجرای سیاستهای صاحب منصبان سیاسی آنان می‌باشد، تحت تأثیر این دیدگاه قرار می‌گیرد که پیروی از اصول اخلاقی، اهمیت بنیادینی در مدیریت دارد. با شناخت فراینده این مسأله که مدیران دولتی در تمام سطوح دارای حوزه مشخصی از قدرت عمل هستند و این آزادی در مدیریت به یک قانون مدیریتی تبدیل می‌شود، پیروی از مجموعه‌ای از اصول اخلاقی، رفتار مدیر را هدایت خواهد کرد.

#### • نظریات فرجام‌گرایی<sup>۱</sup>:

این نظریه‌ها دومین راهنمای عمده ما در حوزه تصمیم‌گیری اخلاقی می‌باشد. این نظریات اعمال ما را با توجه به نتایج و تبعات آنها ارزیابی می‌کند. تحقق اهداف خط مشی‌های دولتی از لحاظ فراهم ساختن آموزش و پرورش بهتر با مهیا ساختن رفاه و سلامتی بیشتر شهروندان، نمونه‌هایی از این نتایج و تبعات می‌باشد. اندیشه سودمند‌گرایی<sup>۲</sup> شناخته‌ترین این نظریات است که در آن فقط اعمالی از لحاظ اخلاقی قابل توجیه است که باعث می‌شود در بیشترین تعداد از افراد جامعه، بیشترین خوشبختی پدید آید. این دیدگاه با آثار فلاسفه انگلیسی جرمی بنتهام (۱۸۳۲-۱۷۴۸) و جان استوارت میل (۱۸۰۶-۷۳) تقارب و تشابه فراوانی دارد. نوعی از اصالت نفع در فنون تجزیه و تحلیل هزینه-فایده مشاهده می‌شود، جایی که در آن اعتقاد بر این است که می‌توان با تخصیص ارزش عددی برای تمام مؤلفه‌های موجود، هزینه و فایده یک خط مشی خاص را مشخص کرد. مفهوم اندازه‌گیری در رویکرد اصالت نفع، یک مشخصه مهم محسوب می‌شود. (لاوتن، ۱۳۸۴، صص ۶۳، ۶۴).

#### • رویکرد فضیلت‌گرایی<sup>۳</sup>:

این رویکرد نخست توسط ارسطو مورد استفاده قرار گرفت که معتقد بود برخورداری از فضایل و محاسن اخلاقی به ما اجازه می‌دهد به عنوان انسان رشد کرده و تعالی یابیم، رهبر اسطوره‌ای و بزرگ ارسطو، از محاسنی چون شجاعت، خویشتن‌داری و عدالت برخوردار بود. فضیلت به شخصیت، عادت و گرایش به رفتار فاضلانه مربوط می‌شود. فضیلت با تکرار رفتار فاضلانه افزایش می‌یابد و در چگونگی شخصیت افراد و نه در اطاعت محض از اصول اخلاقی منعکس می‌شود. از برخی جهات رویکرد فضیلت‌گرا را می‌توان در ویژگیهایی دید که معتقدیم باعث پدید آمدن یک فرد یا یک مدیر خوب می‌شود. کنفسیوس پنج رفتار متعالی را به عنوان فضیلت شناخته است: "یک انسان بخشنده است بی آنکه هزینه‌ای برای او داشته باشد، سخت کوش است بی آنکه لب به اعتراض بگشاید، جاه طلب است بی آنکه حریص باشد، معمولی و بی تکلف است بی آنکه متکبر باشد و دارای جذبه است بی آنکه خشن به نظر آید." ارسطو و کنفسیوس هر دو به نوعی از زندگی که فر باید داشته باشد، و نه به اعمالی که فر باید داشته باشد اشاره می‌کنند (کمیت‌ه‌ خزانة داری و خدمات کشوری، بهار ۱۹۹۴، پاراگراف ۷۲، خط ۱۴).

#### • رویکرد عدالت‌گرا<sup>۴</sup>:

در عدالت مفاهیمی چون عادل بودن، شایستگی و سزاواری مطرح می‌شود. اصول رسمی عدالت را می‌توان در این اندیشه یافت که با موارد مشابه باید رفتاری مشابه و با موارد نامتشابه، رفتاری متفاوت داشت. عدالت می‌تواند دو حالت داشته باشد، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای [که در صفحات بعد مفصل توضیح داده خواهد شد.] (لاوتن، ۱۳۸۴، ص ۷۰).

در این رویکرد تأکید بر این است که نحوه تقسیم کار و انجام وظایف به گونه‌ای باشد که توزیع درآمدهای حاصل از انجام کار و هزینه‌های مربوط به کارآفرینی (سرمایه، تجهیزات و فناوری) به شکل عادلانه‌ای صورت گیرد. تأکید این رویکرد، بر حمایت و پشتیبانی بیشتر از کارکنان با قدرت کمتر است و اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری و صنفی بیشتر دارای چنین نگرشی به اخلاق کار می‌باشند (احمدی، ۱۳۸۴، ص ۴۲).

#### • نظریات مبتنی بر حقوق<sup>۵</sup>:

در این نگرش اخلاق کار با شاخصها و معیارهای حقوقی و ارزشهای انسانی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد و رهیافت آن حمایت و تأمین حقوقی فرد در محیط کار و در سطح جامعه می‌باشد. این رویکرد، مبتنی بر فلسفه حقوقی و نظام ارزشی مورد قبول جامعه، بین کارگر و کارفرما و فرد و سازمان حقوق متقابلی را تعریف می‌کند و رعایت تام و تمام و رفتار بهنجار در این چارچوب حقوقی را اخلاق کار می‌نامند. در این نگرش وجدان کار نیز عبارتست از پایبندی به موازین حقوقی و اخلاقی تعریف شده و پذیرفته شده (کار (احمدی، ۱۳۸۴، ص ۴۴).

### ۳- رضایت شغلی؟

واژه رضایت شغلی نگرش کلی فرد را نسبت به شغل خویش بیان می‌کند. فردی که دارای رضایت شغلی بالا است، نسبت به شغل خویش نگرش مثبت دارد در حالیکه فردی که از شغل خویش ناراضی است دارای نگرش منفی به شغل خود است. پس می‌توان گفت که رضایت شغلی نتیجه ادراک کارمند از نحوه انتظارش در شغل مربوطه می‌باشد (لوتاز، ۱۹۹۲).

- ۱ - Teleological theory
- ۲ - Utilitarianism-
- ۳ - The virtues approach
- ۴ - The Justice approach
- ۵ - Right - based theories
- ۶ - Job Satisfaction



اساساً رضایت شغلی بیشتر به واسطه تفاوت بین توقعات و انتظارات که افراد از شغلشان دارند و آنچه که شغلشان به آنها ارائه می‌دهد، تعیین می‌شود. در صورتی که شغل نتواند پاسخگوی نیازها و توقعات شخص باشد، از بابت آن احساس ناراضی خواهد داشت، ولی اگر تفاوتی بین توقعات شخصی و شرایط واقعی وجود نداشته باشد، احساس رضایت خواهد کرد. طرز تلقی و نگرش مثبت فرد نسبت به شغل را رضایت شغلی می‌گویند (کار، ۲۰۰۴). رضایت شغلی یعنی تفاوت بین مقدار مزایا و پاداشی که کارمند دریافت می‌کند و آنچه که به باور خود می‌بایستی دریافت می‌کرد، اطلاق می‌شود (رابینز، ۱۳۷۴).

### ۳-۱ - منابع رضایت شغلی:

شناسایی منابع ایجاد رضایت شغلی یکی از موضوعات مدیریت رفتار سازمانی است. در نظریه‌های موجود مدیریت رفتار سازمانی، رضایت شغلی تحت تأثیر سه حرکت اساسی به شرح زیر مطرح گردیده است:

(۱) مهندسی منابع:

در اوایل دهه ۱۹۲۰، مهندسان در مورد اثر شرایط و پرداخت حقوق و دستمزد روی رضایت شغلی تأکید می‌ورزیدند و در این زمینه متغیرهایی مانند کارایی فرد، استراحت در بین ساعات کار و عوامل محیطی مانند نور و صدا مورد توجه قرار گرفت. در این راستا مدیریت علمی فردریک تیلور روی طراحی کار، شرایط کاری، طرح‌های پاداش و ارتباط آن با افزایش تولید و بهبود روحیه تأکید داشت.

(۲) جنبش روابط انسانی:

در خلال دهه ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ توجه محققان بیشتر بر نقش گروه‌های کاری و سرپرستان در افزایش رضایت شغلی بود. مطالعات هاثورن در مورد رضایت کارکنان که در شرکت وسترن الکتریک، توسط التون مایو دنبال شد، نشان داد که رضایت کارکنان تحت تأثیر گره‌های کاری و عملکرد سرپرستی بوده و تأثیر گروه‌های کاری را روی افزایش رضایت شغلی مورد تأیید قرار داد.

(۳) شغل غنی:

مطالعات هرز برگ در این مورد نشان داد، شغل یک عامل مهم و تعیین‌کننده رضایت شغلی است. این تأکید پیشنهاد می‌کند که تأمین رضایت واقعی از طریق فراهم کردن مسئولیت کافی در شغل برای کارکنان و با غنی نمودن مشاغل حاصل می‌گردد (زارعی متین، ۱۳۷۵).





## ۲-۲ - ابعاد و عوامل موثر در رضایت شغلی

در جدول (۱) به فاکتورهای (عوامل) موثر در رضایت شغلی از نظر جنیفر جورج اشاره می کنیم:

نمودار ۲-۲: فاکتورهای (عوامل) موثر در رضایت شغلی (جنیفر جورج، ۱۹۹۹، ص ۸۲)

عوامل شغلی	توضیحات
استفاده از شایستگی (توانایی)	میزانی که شغل به فرد اجازه می دهد تا از تواناییهایش استفاده کند.
موقعیت	میزان احساسی که کارمند از انجام کار بدست می آورد.
فعالیت	قدرت مشغول نگه داشتن فرد در شغل
ارتقاء	داشتن فرصتهای رشد (پیشرفت)
احتیاط	داشتن کنترل بر دیگران
خط مشی ها و تجارب سازمان	در حدی که باعث خشنودی کارکنان می شود.
پاداش	میزان پرداختی که کارکنان دریافت می کنند.
همکاران	حالت کیفیت خوبی که فرد همواره با دیگران در محل کارش بدست می آورد.
خلاقیت	آزاد بودن برای ارائه و عمل کردن به عقاید جدید
استقلال	توانایی انجام کار به تنهایی
ارزشهای اخلاقی	مجبور نبودن بر انجام کارهایی که بر خلاف وجدان است.
تشویق	تحسین شدن برای انجام یک کار خوب
مسئولیت	پاسخگو بودن در مقابل تصمیمات و فعالیتهای
امنیت	داشتن امنیت یا ثبات شغلی
خدمات اجتماعی	قادر بودن به انجام کار برای دیگران
موقعیت اجتماعی	شناخت در اجتماع وسیع تر که به واسطه کار انجام می شود.
روابط انسانی ناظر	مهارتهای درون فردی مافوق
نظارت تکنیکی	مهارتهای ارتباطی کاری مافوق
تنوع	انجام دادن امور متفاوت در شغل
شرایط کار	ساعات کار، حرارت، تهویه، محل اداره و غیره

### ۴ - پیشینه:

در خصوص ارتباط اخلاق کار و رضایت شغلی تحقیقات زیادی صورت گرفته است که در این مقاله سعی شده تا به مواردی که بیشترین مطابقت با موضوع تحقیق حاضر را دارد اشاره شود که از جمله آنها می توان به نتایج محققان زیر استناد نمود:

از میان مطالعات انجام شده در زمینه ارتباط اخلاق کار و رضایت شغلی، یوسف (۲۰۰۱) کو و بو (۲۰۰۱) و ویتل و دیویس (۱۹۹۰) عنوان می کنند که اخلاقیات کار دقیقاً به رضایت شغلی مرتبط است (وهیپور، ۲۰۱۰، ص ۲۲) در ایالات متحده الکنیز (۲۰۰۷) دریافت که همبستگی ضعیفی بین اخلاق کار و رضایت شغلی در یک شرکت تولیدی ژاپنی وجود دارد؛ آمبرت و هوگان (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای در یک سازمان خصوصی در خاورمیانه دریافتند که اخلاق کار بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است (نورشید محمد و همکاران، ۲۰۱۰)

در تحقیق دیگری که بوسیله اسچیکر (۲۰۰۱) در بین نمایندگان فروش صورت گرفت رابطه بین جو اخلاقی با رضایت شغلی تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار گرفت مطالعه نشان داد که ایجاد یک جو اخلاقی بوسیله قوانین و خط مشی های اخلاقی باعث رضایت شغلی تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می شود.

تحقیقی توسط هیان چی کو و الفرد اچ. وای. بو در سال ۲۰۰۱ در میان دانشجویان مدیریت اجرایی با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار و رضایت شغلی مدیران اجرایی در سنگاپور انجام شد که در نهایت بدین نتایج رسید که بین اخلاق کار و رضایت شغلی همبستگی مثبتی وجود دارد. بین

۱ - Koh, H. C. and Boo, E. H.  
 ۲ - Vitell, S. J. and Davis, D.L.  
 ۳ - Elkins  
 ۴ - Ambert and Hougan  
 ۵ - Norshid Mohamed



حمایت مدیریت عالی از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی مدیران اجرایی همبستگی مثبتی وجود دارد. بین جو اخلاقی در سازمان و رضایت شغلی مدیران اجرایی همبستگی مثبتی وجود دارد. بین ارتباط رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی و رضایت شغلی مدیران اجرایی همبستگی مثبتی وجود دارد. تحقیقی که توسط کانین<sup>۱</sup> و همکاران در سال ۲۰۰۶ در میان پرستاران و مددکاران اجتماعی در ایالات متحده آمریکا صورت گرفت. ۱- کسانی که فشار اخلاقی بیشتری را حس می کردند، بیشتر قصد ترک موقعیت فعلیشان را داشتند و در نهایت آنهایی که قصد ترک را نشان داده بودند، سطوح کمتری از رضایت شغلی را دارا بودند.

۲- سفید پوستان، پرستاران ثبت شده و کسانی که سالهای بیشتری کار کرده بودند، کمتر قصد ترک کار را داشتند.

۳- کسانی که تمام وقت استخدام شده بودند، بیشتر قصد ترک کار را نشان دادند.

۴- کسانی که محل استخدام و کار، با منابع کافی فراهم شده راه، برای کمک به مشکلات اخلاقی ادراک کرده بودند، قصد ترک کار کمتری را نشان دادند. (جو اخلاقی مشاهده شده بهتر، عامل محافظتی در مقابل قصد ترک کار بود).

۵- کسانی که پاره وقت کار می کردند در مقابل کسانی که تمام وقت کار می کردند، قصد ترک کار کمتری داشتند.

در تحقیقی که توسط پتی جان و چارلز (۲۰۰۸) یک مؤسسه بازرگانی بر روی قوای درک فروشنده از اصول اخلاق کار و اصول اخلاق کارفرمایان و رفتارهایشان به عنوان مصرف کننده و روابط موجود میان این مشاهدات و رضایت شغلی فروشنده ها انجام گرفت نتایج نشان داد که یک رابطه مثبت بین درک فروشندهگان از اخلاق کار و اصول اخلاق کارفرمایان از برخورد های مصرف کننده و رضایت شغلی فروشنده وجود دارد.

در پژوهشی که توسط اکبرا و وین<sup>۱</sup> در سال (۲۰۰۸) در رابطه با تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه صورت گرفت نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنا دار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

در یک مطالعه موردی رحمان و همکاران (۲۰۰۶)، ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی را در میان ۲۲۷ کارمند در بانکهای محلی مالزی مورد بررسی قرار دادند (نورشید محمد و همکاران، ۲۰۱۰)

سلیمانی (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاقی کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران بدین نتایج دست یافت که بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با استرس شغلی آنان رابطه منفی و 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) پیش بینی کننده های معناداری برای رضایت شغلی هستند.

بهشتی فر (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان بدین نتایج دست یافت که بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. رفتار عادلانه و امانتداری مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

خسروی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان بدین نتایج دست یافت که رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی معنادار بود ولی بین اخلاق کار و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود نداشت. همچنین اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی رابطه داشت، اخلاق کار فقط با بعد سرپرست رضایت شغلی رابطه داشت. بین ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد رضایت شغلی رابطه وجود داشت. رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۵ درصد از واریانس اخلاق کار را پیش بینی میکند که البته نقش تعهد سازمانی در این پیش بینی بالاتر می باشد. به علاوه دبیران زن و مرد از لحاظ اخلاق کار و رضایت شغلی تفاوتی با یکدیگر نداشتند. اما میانگین تعهد سازمانی دبیران زن بصورت معنا داری از دبیران مرد بیشتر بود.

#### ۵- سوال های تحقیق:

۱. آیا بین اخلاق کاری و رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران همبستگی وجود دارد؟
  - ۱- ۱- آیا بین حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
  - ۱- ۲- آیا بین جو اخلاقی سازمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
  - ۱- ۳- آیا بین رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان با رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
۲. آیا در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران دارای وضعیت استخدامی متفاوت (رسمی، پیمانی، قراردادی و پاره وقت) تفاوتی وجود دارد؟
۳. آیا در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران دارای تحصیلات متفاوت (دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر) تفاوت وجود دارد؟
۴. آیا در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

۱ - Connie Ulrich



## ۶- روش شناسی تحقیق:

### ۶-۱- روش تحقیق:

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی بوده و از روش زمینه یابی (پیمایشی) سود جست است، در روش زمینه یابی؛ محقق قصد جمع آوری اطلاعاتی به منظور اتخاذ تصمیم مناسب را دارد. تحقیق پیمایشی به عنوان شاخه‌ای از تحقیقات توصیفی، یک روش جمع‌آوری داده‌هاست که در آن از یک گروه خاصی از افراد خواسته می‌شود تا به تعدادی سؤالهای خاص پاسخ دهند.

### ۶-۲- جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری :

جامعه آماری عبارتست از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقمند هستیم یافته‌های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم. (علی دلوار ۱۳۸۹). جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه اعضای کلیه مدیران مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران تشکیل داده است. حجم نمونه این پژوهش بر حسب جدول کرجسی و مورگان ۳۱۱ نفر تعیین شد که تجزیه و تحلیل بر روی همین تعداد (بعنوان حجم نمونه) انجام شد. لازم به ذکر است که روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است.

### ۶-۳- ابزار تحقیق:

جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده که ۲۰ گویه آن مربوط به رضایت شغلی است و ۲۳ گویه آن جهت اندازه‌گیری اخلاق کار که شامل مولفه‌های حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی، جو اخلاقی سازمان و رابطه بین رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان است، می‌باشد. همچنین پرسشنامه بر اساس مقیاس چهار درجه‌ای کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تهیه و تنظیم شده است.

### ۶-۴- روایی و پایایی ابزار تحقیق:

جهت روایی پرسشنامه، پس از ترجمه، آزمون اولیه از حدود ۲۰ نفر برای بررسی نظرات مدیران در مورد سوالها و پی بردن به نقاط ضعف پرسشنامه بین مدیران شهرداری پخش شد. پس از دخالت دادن نظرات اصلاحی اساتید راهنما و مشاور پرسشنامه نهایی تدوین گردید و در اختیار مدیران قرار گرفت. همچنین این پرسشنامه در پژوهشی که توسط Boo, Hian chye koh & Elf red H.Y. در سال ۲۰۰۱ به عنوان آزمونی روا استفاده شده است. در ضمن از نظر اساتید راهنما روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ تعیین شد که نتایج آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه شامل ۹۲٪ بود که با توجه به آن می‌توان گفت که این پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار بوده است.

### ۶-۵- روش تجزیه و تحلیل:

در این پژوهش به منظور بیان توصیفی داده‌ها از آمار توصیفی شامل: فراوانی، درصد، میانگین، استفاده شده و برای بررسی سوالات تحقیق نیز از آمار استنباطی شامل: آزمون ضریب همبستگی و برای بهتر فهمیدن روابط میان متغیرها از ماتریس همبستگی استفاده و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد استفاده قرار گرفته است.

## ۷- یافته‌ها

سؤال ۱: آیا بین اخلاق کاری و رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران همبستگی وجود دارد؟

جدول شماره (۱): ضریب همبستگی بین اخلاق کاری و رضایت شغلی

اخلاق کار	
رضایت شغلی	.۷۱۳**

با توجه به جدول شماره (۱) ملاحظه می‌شود که بین اخلاق کاری و رضایت شغلی همبستگی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است.

۱-۱- آیا بین حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟

۱-۲- آیا بین جو اخلاقی سازمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟

۱-۳- آیا بین رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان با رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟



در این سوالات، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی، جو اخلاقی، رابطه رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی به عنوان متغیر مستقل و پیش بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته و ملاک در نظر گرفته شده است. جهت بررسی این سوالات از روش رگرسیون چند متغیره استفاده می شود. جدول زیر به منظور مشاهده رابطه میان متغیرهای پیش بین و ملاک آورده شده است.

جدول شماره (۲): ماتریس همبستگی متغیرهای پیش بین و ملاک

	جو اخلاقی	ارتباط رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی	حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی
رضایت شغلی	.۶۶۵(**)	.۶۰۸(**)	.۳۵۲(**)

نتایج جدول فوق نشان دهنده وجود رابطه و همبستگی مثبت و معنادار بین سه مولفه حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی، جو اخلاقی و رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی با رضایت شغلی است. در این قسمت جهت نشان دادن رابطه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانطور که ملاحظه می شود در سطح معنی داری ۹۹٪ همبستگی سه مولفه با رضایت شغلی معنی دار است. طبق ماتریس، بیشترین همبستگی بین جو اخلاقی و رضایت شغلی وجود دارد و سپس ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارا است؛ و در آخرین مرحله حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی با رضایت شغلی دارای همبستگی معنادار است. در این قسمت برای اینکه بدانیم در معادله پیش بینی کدامیک از این مولفه ها بیشتر مورد استفاده قرار می گیرند، از روش قدم به قدم که روشی محتاطانه است استفاده می کنیم.

روش قدم به قدم (Stepwise) پیچیده ترین روش پیش بینی است که در آن هر یک از متغیرها بر اساس توالی وارد شده و سپس مقدار آن تعیین می شود. اگر اضافه شدن متغیرها به مدل کمک کند، باقی مانده اما در این حالت کلیه متغیرهای باقیمانده در مدل مورد آزمون مجدد قرار می گیرند تا مشخص شود که هنوز در موفقیت مدل سهم هستند، در غیر این صورت حذف می شوند. بنابراین در استفاده از این مدل باید اطمینان حاصل کرد که کمترین تعداد از متغیرهای پیش بین در مدل باقی بماند. (بریس، ۱۳۸۴)

جدول شماره (۳): تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین دو متغیر جو اخلاقی و رضایت شغلی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد بر آورد
۱	.۶۶۵a	.۴۴۳	.۴۴۱	۴,۰۴۷۵

a: پیش بینی کننده: (مقدار ثابت)، جو اخلاقی  
b: متغیر وابسته: رضایت شغلی  
در جدول شماره ۳، جو اخلاقی متغیر پیش بین و رضایت شغلی متغیر ملاک است.

جدول شماره (۴): نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین دو متغیر جو اخلاقی و رضایت شغلی

مدل	Un standardized Coefficient		Standardized Coefficient s	مقدار t	احتمال t
	ضریب متغیر	خطای استاندارد ضریب	ضریب استاندارد		
مقدار ثابت	۹,۰۱۷	۱,۳۰۱		۶,۹۳۴	.۰۰۰
جو اخلاقی	.۶۴۵	.۰۴۱	.۶۶۵	۱۵,۶۶۷	.۰۰۰

a: متغیر وابسته: رضایت شغلی

در جدول شماره ۳، نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین متغیر پیش بین، جو اخلاقی و متغیر ملاک، رضایت شغلی آورده شده است. همانطوری که گفته شد بیشترین همبستگی بین جو اخلاقی و رضایت شغلی دیده شد. بنابراین ابتدا جو اخلاقی در معادله پیش بینی می آید.





بر اساس نتایج مندرج در جدول مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین جو اخلاقی و رضایت شغلی (۰.۶۶۵) و مقدار ضریب تعیین (۰.۴۴۳) است. همچنین معادله پیش بینی بر اساس نتایج به این شرح می باشد:

$$۹,۰۱۷ + (جو اخلاقی) \times ۰.۶۶۵ = \text{رضایت شغلی}$$

جدول شماره (۵) : تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین دو متغیر ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی و رضایت شغلی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰.۶۰۸ <sup>a</sup>	۰.۳۷۰	۰.۳۶۸	۴,۳۰۴۴

a: پیش بینی کننده: (مقدار ثابت)، ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی b: متغیر وابسته: رضایت شغلی

همانطور که در جدول شماره ۵ ملاحظه می شود، متغیر پیش بینی کننده ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی است و متغیر ملاک رضایت شغلی می باشد.

جدول شماره (۶) : نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین دو متغیر ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی و رضایت شغلی

مدل	Un Standardized Coefficient		Standardized Coefficient s	مقدار t	احتمال t
	ضریب متغیر	خطای استاندارد ضریب	ضریب استاندارد		
مقدار ثابت	۱۵,۳۹۹	۱,۰۴۵		۱۴,۷۴۱	۰.۰۰۰
جو اخلاقی	۰.۸۳۷	۰.۰۶۲	۰.۶۰۸	۱۳,۴۶۳	۰.۰۰۰

a: متغیر وابسته: رضایت شغلی

در جدول شماره ۶، نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین متغیر پیش بین، ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی و متغیر ملاک، رضایت شغلی آورده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین جو اخلاقی و رضایت شغلی (۰.۶۰۸) و مقدار ضریب تعیین (۰.۳۷۰) است. همچنین معادله پیش بینی بر اساس نتایج به این شرح می باشد:

$$۱۵,۳۹۹ + (\text{ارتباط رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی}) \times ۰.۸۳۷ = \text{رضایت شغلی}$$

جدول شماره (۷) : تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین دو متغیر حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰.۳۵۲ <sup>a</sup>	۰.۱۲۴	۰.۱۲۱	۵,۰۷۴۰

a: پیش بینی کننده: (مقدار ثابت)، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی b: متغیر وابسته: رضایت شغلی

همانطور که در جدول شماره ۸ ملاحظه می شود، متغیر پیش بینی کننده حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی است و متغیر ملاک رضایت شغلی می باشد.



جدول شماره (۸) : نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین دو متغیر حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی

مدل	Un Standardized Coefficient		Standardized Coefficient	مقدار t	احتمال t
	ضریب متغیر	خطای استاندارد ضریب	ضریب استاندارد		
مقدار ثابت	۱۹,۲۰۰	۱,۵۱۹		۱۲,۶۳۸	۰۰۰
جو اخلاقی	۱,۰۴۹	۰.۱۵۸	۰.۳۵۲	۶,۶۱۹	۰۰۰

a: متغیر وابسته: رضایت شغلی

در جدول شماره ۸، نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری بین متغیر پیش بین، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و متغیر ملاک، رضایت شغلی آورده شده است...  
 بر اساس نتایج مندرج در جدول مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی (۰.۳۵۲) و مقدار ضریب تعیین (۱۲۴) است. همچنین معادله پیش بینی بر اساس نتایج به این شرح می باشد:  
 $19,200 + (1,049 \times \text{حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی}) = \text{رضایت شغلی}$

**سؤال ۲:** آیا در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران دارای وضعیت استخدامی متفاوت (رسمی، پیمانی، قراردادی و پاره وقت) تفاوتی وجود دارد؟  
 برای بررسی این سوال ضریب همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی را برای هر وضعیت استخدامی محاسبه می کنیم. جدول زیر نشان دهنده همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی در هر وضعیت استخدامی است.

جدول شماره (۹) : همبستگی اخلاق کار و رضایت شغلی در میان مدیران با وضعیت استخدام متفاوت (رسمی، پیمانی، قراردادی و پاره وقت)

		رضایت شغلی
اخلاق کار	پیمانی	۰.۸۱۸***
	رسمی	۰.۷۰۴***
	قراردادی	۰.۶۸۶***
	پاره وقت	-۰.۶۱۱

همانطور که در این جدول ملاحظه می شود، جدول به نحوی تنظیم شده است که هر گروه که دارای همبستگی بیشتری بین اخلاق کار و رضایت شغلی است، تقدم داده شده است. بیشترین همبستگی معنادار میان اخلاق کار و رضایت شغلی در میان مدیران با استخدام پیمانی دیده می شود و کمترین همبستگی در میان مدیران با استخدام قراردادی دیده می شود و همانطوری که ملاحظه می شود میان اخلاق کار و رضایت شغلی مدیرانی که پاره وقت هستند، همبستگی معناداری وجود ندارد.

**سؤال ۳:** آیا در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران دارای تحصیلات متفاوت (دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر) تفاوت وجود دارد؟

جدول شماره (۱۰) : همبستگی متغیر اخلاق کار و متغیر رضایت شغلی در میان مدیران با تحصیلات متفاوت

		رضایت شغلی
اخلاق کار	لیسانس	۰.۷۷۴***
	فوق لیسانس و بالاتر	۰.۷۲۷***
	دیپلم	۰.۶۳۹***
	فوق دیپلم	۰.۶۰۰***



همانطور که در این جدول ملاحظه می شود، می توان نتیجه گرفت که بین اخلاق کار و رضایت شغلی در میان مدیران همه مقاطع تحصیلی همبستگی معناداری وجود دارد. ولی مقدار ضرایب همبستگی متفاوت است. جدول شماره ۱۳ به نحوی تنظیم شده است که هر گروه تحصیلاتی که همبستگی بیشتری بین اخلاق کار و رضایت شغلی دارد، تقدم داده شده است. طبق جدول، همبستگی میان اخلاق کار و رضایت شغلی مدیران لیسانس بیشتر از مدیران دیگر است و کمترین همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی بین مدیران با تحصیلات فوق دیپلم وجود دارد.

**سؤال ۴:** آیا در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

**جدول شماره (۱۱): همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران زن و مدیران مرد**

		رضایت شغلی
اخلاق کار	مرد	.۷۵۱***
	زن	.۶۲۷***

همانطور که در جدول شماره ۱۱ ملاحظه می شود همبستگی معناداری میان اخلاق کار و رضایت شغلی مدیران مرد و مدیران زن مشاهده می شود و این همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی در میان مدیران مرد بیشتر از مدیران زن می باشد.

#### ۸- بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج آزمون سوال های تحقیق نتیجه میتوان گفت که نتایج این تحقیق با یافته های پژوهشی محققانی چون آمبرت و هوگان (۲۰۰۹)، یوسف (۲۰۰۱) کو و بو (۲۰۰۱) و ویتل و دیویس (۱۹۹۰)، اسپیکر (۲۰۰۱)، پتی جان و چارلز (۲۰۰۸) اکبرا و وین در سال (۲۰۰۸)، سلیمانی (۱۳۹۱)، بهشتی فر (۱۳۸۹)، هیان چی کو و الفرد اچ. وای. بو. ۲۰۰۱ همخوانی دارد. و در همگی این موارد وجود ارتباط و تأثیر گذاری اخلاق کار بر رضایت شغلی در افراد مورد تأیید قرار گرفته است.

نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان داد که به طور کلی میان اخلاق کار و رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران همبستگی معناداری و مثبتی وجود دارد. همچنین بین مولفه های اخلاق کار (رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان ، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و جو اخلاقی سازمان ) و رضایت شغلی نیز همبستگی معناداری وجود داشت که البته در میزان این همبستگی ها تفاوت وجود داشت. به ترتیب میزان همبستگی جو اخلاقی سپس رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان و در آخر حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی بیشتر بود. در توضیح آن نیز گفته شد که چون جو اخلاقی حالت کلی تر و ذهنی نسبت به دو مولفه دیگر دارد ، برای مدیران مهم تر از دو مولفه دیگر است. در مورد سوال دوم پژوهش که به بررسی تفاوت در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران دارای وضعیت استخدامی متفاوت (رسمی، پیمانی، قراردادی و پاره وقت) پرداخته بود، به این نتیجه رسیدیم میان اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران پاره وقت هیچ همبستگی وجود ندارد و دلیل آن را عدم انگیزه و امنیت شغلی معرفی کردیم. و همچنین به نتیجه رسیدیم که بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران دارای وضعیت استخدامی رسمی، پیمانی و قراردادی هیچ تفاوتی وجود ندارد و آن را ناشی از استخدام افراد بر اساس رابطه دانستیم. در مورد سوال سوم پژوهش که به بررسی تفاوت در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران دارای تحصیلات متفاوت یعنی دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر پرداخته بود به این نتیجه رسیدیم که فقط تفاوت بین ضریب همبستگی لیسانس و فوق دیپلم، معنادار است و محقق نتوانست دلیل خاصی برای آن بیابد. در مورد بقیه تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنادار نیست. دلیل آن را عدم وجود تخصص گرایی در شهرداری تهران دانستیم . در مورد سوال چهارم پژوهش که به بررسی تفاوت در میزان همبستگی بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران زن و مرد پرداخته بود به این نتیجه رسیدیم که بین اخلاق کار و رضایت شغلی میان مدیران زن و مرد هیچ تفاوتی وجود ندارد و دلیل آن را وجود شرایط عادلانه برای هر دو جنسیت دانستیم.

محقق با توجه نتایج تحقیق خود و یافته های دیگر پژوهشگران و نیز با توجه به مطالعه ادبیات پیرامون موضوع تحقیق حاضر در پایان چنین نتیجه می گیرد که تقریباً همه ما بطور طبیعی انتظار داریم بین اخلاق کار و رضایت شغلی همبستگی معناداری وجود داشته باشد و نتیجه پژوهش ما نیز همین را تأیید می کند اما این همبستگی می تواند برعکس هم باشد؛ زیرا همانطور که انتظار داریم بین اخلاق کار به عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته، همبستگی وجود داشته باشد، می توانیم انتظار داشته باشیم بین رضایت شغلی به عنوان متغیر مستقل و اخلاق کاری به عنوان متغیر وابسته، همبستگی وجود داشته باشد. در واقع ارتباط این دو متغیر یک ارتباط دو طرفه می تواند باشد. یعنی می توان گفت کسانی که دارای رضایت شغلی هستند اخلاق کار را بیشتر رعایت می کنند. و یا افرادی به دلیل اینکه رضایت شغلی ندارند، اخلاقیات را زیر پا می گذارند.



## منابع و مراجع

- [۱] احمدی، م. ر، (۱۳۸۴)، "نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی"، رویکرد دینی، تهران، زمزم هدایت
- [۲] بهشتی فر، م، نکویی مقدم، م، (۱۳۸۹)، "رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره های ۱ و ۲
- [۳] تودارو، مایکل، توسعه اقتصادی در جهان سوم، مترجم: غلامعلی فرجادی، انتشارات برنامه و بودجه، ۱۳۶۴.
- [۴] سلیمانی، ن، عباس زاده، ن، نیازآذری، ب، (۱۳۹۱)، "رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، بهار ۹۱، پیاپی ۹
- [۵] خسروی، ز، رضایی، آ، اسکندری، ن، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان، کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی
- [۶] خمیده، خ، (۱۳۸۳)، "بررسی میزان اخلاق کار در سازمان تأمین اجتماعی تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد علوم تحقیقات
- [۷] زارعی متین، ح، (۱۳۷۵)، "دانش مدیریت"، شماره ۱۳، انتشارات دانشکده علوم اداری
- [۸] زاهدی، ش، (۱۳۸۲)، "مدیریت فراملیتی و جهانی نگرشی تطبیقی"، تهران، سمت
- [۹] رابینز، ا، (۱۳۷۴)، "رفتار سازمانی"، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران، موسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی
- [۱۰] کاویان، ب، (۱۳۸۰)، بدون اصول اخلاق حرفه ای حرفه گرایی ممکن نیست، نشریه قطعه سازان خودرو، شماره ص ۱۰-۱۴
- [۱۱] میرسیاسی، ن، (۱۳۸۱)، "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار"، چاپ بیست و یکم، تهران
- [۱۲] لاوتن، آ، (۱۳۸۵)، "مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی"، ترجمه محمد رضا ربیعی، تهران، نشر کتابدار
- [۱۳] Carr.A., positive psychology, the science of happiness and human strengths, first published By Brunner-ruth edge.
- [۱۴] Connie Ulrich, Patricia Donnell, Carol Taylor O Adrienne Farrar, Marion Danis, Christine Grady, Ethical Climate, Ethics Stress, and the Job Satisfaction of Nurses and Social Workers in the United States, Soc Sci Med. Author manuscript; available in PMC Oct ۲۰۰۸, US National Library of Medicine National Institutes of Health
- [۱۵] Furnham, A., and koritsas, f., ۱۹۹۰, the portestant work ethic and vocational preference, journal of organization behavior, ۱۱(۱).۴۳-۵۵
- [۱۶] Hian chye koh and Elferd H.Y. BOO. ۲۰۰۱, 'the link between organizational Ethics and job satisfaction', journal of business Ethice. ۲۴, ۴ ABI/in form Global.
- [۱۷] Jennifer, George, ۱۹۹۹, understanding and managing organizational behavior.
- [۱۸] Luthans, f. and A. d. stjokovice, Rainforce for performance: the need ti go beyond pay and even Rewards, ۱۹۹۲, the Academy of management Excutive, ۱۳: ۴۰-۵۷
- [۱۹] Norshid Mohamed, Nor Shahriza Abdul Karim, Ramlah Hussein (Copyright © ۲۰۱۰ Victoria University). Linking Islamic Work Ethic to computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. **Journal of Business Systems, Governance and Ethics**. Vol ۵, No ۱, Pp ۱۳-۲۳
- [۲۰] Okpara, J. o., Wynn, p. (۲۰۰۸). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development. **Journal of Management Development**, ۹ (۲۷), ۹۳۵-۹۵۰.
- [۲۱] Pettijohn, M., Charles, B. (۲۰۰۸). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their Influence on job satisfaction and turnover Intention. **Journal of Business Ethics**, Apr ۲۰۰۸, ۴ (۷۸), ۵۴۷-۵۵۷.
- [۲۲] Schwepker Jr, C. H. (۲۰۰۱). "Ethical climates relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce." **Journal of Business Research**, ۵۴(۷۲), ۵۲۰-۵۷۱.
- [۲۳] Wahibur Rokhman (۲۰۱۰). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. **EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**. Vol. ۱۵, No. ۱ (۲۰۱۰): <http://ejbo.jyu.fi/>
- [۲۴] Yousef, D. A. (۲۰۰۱). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. **Personnel Review**. Vol. ۳۰ No. ۲, pp. ۱۵۲-۱۶۵.