

بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای با رهیافت استراتژیک بر سلامت سازمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی رسمیت سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: اسفند ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش مقاله: فروردین ۱۴۰۰

زهرا رضایی خوزانی^۱، علی رستمی^۲

نویسنده مسئول:
زهرا رضایی خوزانی

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای با رهیافت استراتژیک بر سلامت سازمان با میانجی گری رسمیت در ساختار سازمانی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را همه کارکنان قسمت معاونت دانشجویی دانشگاه صنعتی اصفهان تشکیل داده اند و ابزار مورد استفاده جهت جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه سلامت سازمان لایدن و همکاران برای متغیرهای ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و رقابت از کتاب مقیمی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل عاملی تائیدی و مدل سازی معادلات ساختاری و بررسی همبستگی متغیرها با نرم افزار PLS و SPSS انجام گرفته است. نتایج حاصله نشان داد که از ۳ بعد سطح استراتژی اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمان: ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش مهمتر از بعد رقابت بر سلامت سازمان است و در نهایت متغیر میانجی رسمیت تأثیر چندانی بر افزایش سلامت سازمان ندارد.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمان، ساختار سازمان.

مقدمه

تا اوایل دهه ۱۹۰۰ میلادی، ماموریت موسسات و شرکت‌های کسب و کار صرفاً اقتصاد بود، اما هر قدر به زمان حاضر نزدیک می‌شویم، محیط اجتماعی رشد بیشتری کرده، مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی در نظریه‌های مدیریت جایگاه محکم‌تری یافته‌اند (Koontz, 1993) در همین بستر دانشی به نام اخلاق‌حرفه‌ای متولد شده و رشد می‌کند. اما اینکه با چه رهیافتی به اخلاق‌حرفه‌ای نظر کنیم، مسئله‌ی مهمی است. چون اخلاق‌هم در مدیریت منابع انسانی محل توجه است و هم در مدیریت استراتژیک، بنابراین تعیین کننده است که این دو نوع رهیافت به اخلاق را با یکدیگر در نیامیزیم (دیوید، فردآر، مدیریت استراتژیک، دکتر علی پارساییان و محمد اعرابی ۱۳۷۹).

در رهیافت استراتژیک به اخلاق‌حرفه‌ای، موفقیت سازمان در گروی اعتماد محیط به سازمان و آن نیز در گروی پیش‌بینی پذیری سازمان برای محیط و آن نیز به نوبه خود، در گروی مسئولیت پذیری سازمان است. بنابراین اخلاق‌حرفه‌ای در رهیافت استراتژیک، مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیط (داخلی و خارجی) سازمان تعریف می‌شود و نقشی راهبردی در موفقیت سازمان ایفا می‌نماید (فرامرز قراملکی، احمد، اخلاق‌حرفه‌ای، ۱۳۸۲).

پاسخگویی اجتماعی و مراحل رشد اخلاقی سازمان از یک حداقل شروع می‌شود و به یک حداقل می‌رسد: حداقل آن، رعایت کردن قانون است، اما برای این که از تنبیهات فیزیکی در امان بمانند. در این مرحله تبعیت از قوانین و مقررات تنها زمانی صورت می‌گیرد که منفعت مستقیمی در آن باشد.

حد میانه این است که سازمان به انتظارات گروه‌هایی که به آن نزدیک‌اند، پاسخ‌دهد و با انجام تعهدات خود، رسومات معمول را حفظ کند؛ و در مرحله نهایی، سازمان بر حقوق دیگران ارزش می‌گذارد و ارزش‌های مطلق را حتی بدون ملاحظه آرای اکثریت تقویت می‌کند. بالاتر از آن، در این مرحله سازمان از اصول اخلاقی خود گزیده، حتی اگر قانون هم به آن الزام نکند، پیروی می‌کند و اگر مخالف قانون باشد، راه اخلاقی آن را به چالش می‌کشد.

رهیافت عملیاتی به اخلاق‌حرفه‌ای غالباً حداقل گرایانه است، در حالی که رهیافت استراتژیک، اخلاق‌حرفه‌ای را حداقل گرایانه تعقیب می‌کند.

در مطالعه‌ی Wood, Swenson در سال ۲۰۱۱ در خصوص بررسی میزان تأثیر و رعایت اخلاق در اثربخشی مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری، این نتیجه دست یافت که رعایت اخلاق موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمانی شده و منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می‌آید و زمینه اثربخشی آنان را فراهم می‌نماید (Wood, Swenson ۲۰۱۱). بنابراین با هدف تهیه یک چارچوب مفهومی از سازمان و اخلاق کسب و کار، به ارائه چارچوبی پرداختند که یک پایه برای توسعه و پالایش ارتباط‌های اخلاقی در سازمان فراهم می‌آورد و می‌تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباط‌های اخلاقی شود. اجرای چارچوب ارائه شده باعث اصلاح ساختارها و فرآیندهای سازمان شده و موجب می‌شود که توانایی‌ها افزایش یافته و عملکرد سازمانی نیز ارتقاء یابد. مروری بر مبانی نظری و پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که متغیرهای اخلاق‌حرفه‌ای، سلامت سازمانی و ساختارسازمانی می‌توانند با یکدیگر روابط معنی دار و تأثیر گذاری داشته باشند.

امروزه با توجه به همین مورد، در مفهوم جدید اخلاق‌حرفه‌ای، به مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه و سازمان اشاره می‌شود که از تعریف سنتی جامع تراست. در این نگاه، بنگاه به منزله شخصیتی حقوقی دو گونه مسئولیت دارد: الف) مسئولیت‌های حقوقی کیفری. ب) مسئولیت‌های اخلاقی که مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی-شخصی و فردی-شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه شامل همه اضلاع و بعد سازمان می‌شود و اخلاق شغلی را نیز در بر می‌گیرد. البته اخلاق‌حرفه‌ای افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نیز در بر می‌گیرد.

ویژگی‌های اخلاق‌حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، روی آورده میان رشته‌ای.

ویژگی‌های افرادی که اخلاق‌حرفه‌ای دارند، شامل موارد زیر می‌شود (امیری و دیگران): مسئولیت پذیری-برتری جویی و رقابت طلبی-صادق بودن - احترام به دیگران-رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و احترام به آنها - عدالت و انصاف-هم دردی با دیگران-وفداری.

عوامل موثر بر اخلاق‌حرفه‌ای را می‌توان به سه دسته عمده تقسیم کرد (رونقی و فیضی، ۱۳۹۰).
الف) سطح کلان: شاخص‌های عمدۀ ای که در این سطح وجود دارند عبارتند از: عوامل فرهنگی-عوامل اقتصادی-فناوری-عوامل قانونی.

- ب) سطح سازمانی: شاخص‌هایی که در این سطح وجود دارند عبارتند از:
- ارزیابی عملکرد: نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان به گونه‌ای که حس رقابت بین آنها به وجود آید و یا پرداخت بر اساس آن صورت گیرد ممکن است عمل و رفتار یک فرد را در شرایط عادی دستخوش تغییر کند.
 - رقابت: ایجاد حس رقابت به صورت مثبت یا منفی روی رفتار افراد تأثیر می‌گذارد.
 - سیستم پاداش: استفاده از برنامه‌های تقویت رفتار با پاداش یا تقویت‌های منفی در ادامه یک کنش موثر است.
 - ویژگی‌های یک شغل: مشخصات و ویژگی‌های هر شغل اصول مربوط به آن شغل را در بردارد به عنوان نمونه کارمند بایگانی یا دبیرخانه دارای ویژگی‌های مربوط به شغل خود است که با یک فروشنده قیاس پذیر نیست. نحوه ارتباط هر متصدی شغل با دیگران و انگیزه‌های ادامه کار هریک با دیگری متفاوت است.
 - دسترسی منابع: منابع موجود در هر قسمت سازمان و محدودیت‌های هریک از این منابع سبب ایجاد کنش متقابل بین افراد می‌شود. این کنش‌ها ممکن است تعارض بین افراد را به دنبال داشته باشد و کارکنان دست به اقدامی بزنند که در شرایط عادی از آنها سر نمی‌زند.
 - اهداف سازمانی: آنچه سازمان می‌خواهد به آن بررسد هدف سازمان محسوب می‌شود. در این بین راه‌های رسیدن به اهداف متفاوت است و نزدیکی به اهداف نوعی موفقیت محسوب می‌شود. همین امر بر رفتار افراد در شرایط مساوی یا حتی نابرابر تأثیر گذار است.

ج) سطح فردی: عواملی چون عقاید فردی، آموزه‌های خانوادگی، نگرش‌های فردی و روابط اجتماعی در این سطح قرار می‌گیرند.

برخی موارد در زمینه‌ی مسائل اخلاقی به ویژه اخلاق حرفه‌ای کاستی‌ها و اشتباهاتی صورت می‌گیرد، که در قالب تحويل گرایی می‌توان از آن بحث کرد. تحويل گرایی یعنی ارجاع هر پدیدار به امری فروتر از آن و اخذ وجهی از آن شیء به جای اصل و حقیقت آن، که منطق دانان مسلمان شکل ساده آن را مغالطه‌ی کنه و وجه می‌نمند. تمثیل فیل در یکی از داستان‌های مثنوی معنوی (فیل در خانه تاریک) برای آشکار کردن خطای تحويل گرایی مطرح شده است. رهیافتی که سیستم را خارج از توصیف زیرسیستم‌هایی که آن را تشکیل داده‌اند، توصیف و تبیین می‌کند و ارتباط بین آنها را ملاحظه نمی‌کند. تحويل گرایی تصور ناقص و ناروا از اخلاق حرفه‌ای است که آثار زیان بار فراوانی دارد؛ به گونه‌ای که آن را از موانع عمدۀ رشد اخلاقی در سازمان دانسته اند. هرکسی متناسب با تصور خود از هر فعالیت آن را انجام می‌دهد. تصوری که از مقصده داریم، راه و ابزار ما را تعیین می‌کند. مدیران، متناسب با تصورشان از اخلاق حرفه‌ای آن را ترویج می‌کنند. تصور ناقص یا ابزار انگارانه مانع ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی می‌شود. تحويل گرایی در اخلاق حرفه‌ای ابعاد فراوانی دارد (قراملکی و سیاری، ۱۳۸۶).

جدول ۱- توقعات مدیران از علم اخلاق حرفه‌ای
ارائه ملاک نهایی ارزشها
ترسیم جدول فضائل و رزائل
تحلیل مسئل عینی، موردی و مبتلاه در حوزه اخلاق
تبیین معضلات اخلاقی در حوزه فعالیتهای حرفه‌ای
حل تعارضات اخلاقی
عطف توجه به زمینه‌های پیشگیری پیش از درمان
ارائه فرآیند تغییر و تصحیح رفتار
تهذیب نفس و تعالی شخصیت
ارائه اسوه‌های اخلاقی

در حقیقت اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین عملکرد و ارزش بالای سازمانی می‌باشد. عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده، عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند. بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گروه افزایش عملکرد کارکنان در سازمان‌ها است. ارزشیابی شغلی، شیوه‌ای معمول و در عین حال بسیار دقیق و ظرفی برای

دستیابی به وضعیت مطلوب و اخلاقی است. فقدان ارزشیابی در یک سازمان، مشکل بزرگی است و تبعیض در ارزشیابی مشکلی بزرگتر.

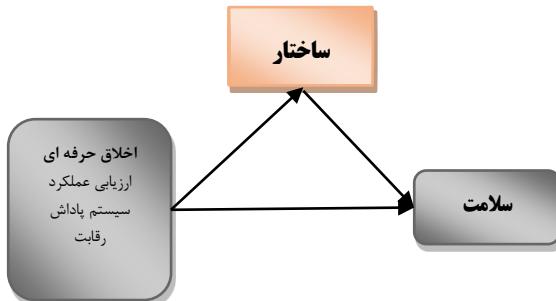
ارزشیابی شغلی یکی از نتایج تحلیل شغلی است، اما نه فقط برای تعیین دستمزد مناسب، بلکه فواید آن بسیار گسترده‌تر است.

افزایش کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیران، آشنایی با مشکلات کارکنان، آموزش کارکنان، جایه‌جایی کارکنان، ارتقای شغلی و مقام، افزایش یا کاهش حقوق، اخراج و تبیه، تشویق، اندازه‌گیری کارایی برنامه‌ها، تغییرات سازمانی مانند تغییر در الگوی مدیریتی، شیوه نظارت و کنترل بر شرایط کار و غیره، همه به ارزشیابی بستگی دارند.

اگر ارزشیابی به درستی صورت گیرد و کارمند اطمینان یابد که عملکرد درست او از نگاه سازمان پنهان نمی‌ماند، در رضایت شغلی‌وی، افزایش احساس تعلق و تعهد سازمانی او به سازمان و کاهش انواع فسادهای اداری موثر خواهد بود.

بنابراین وضعیت نامطلوب اخلاقی در این حوزه با ارزشیابی شغلی پیوندی تنگاتنگ دارد. آیا سازمان‌ها نظام جامع ارزشیابی خود را تدوین کرده و آن را به ممیزی اخلاقی رسانده‌اند؟ آیا ارزشیابی شغلی در سازمان‌های ما انجام می‌شود؟ آیا سازمان‌های ایرانی مهارت لازم را برای ارزشیابی شغلی بر پایه استانداردهای علمی دارند؟ آیا پاداش‌ها، پرداخت‌ها و ارتقای شغلی در سازمان‌های ما مبتنی بر نتایج ارزیابی شغلی است؟

در این مطالعه اخلاق حرفه‌ای را با سه شاخص رقابت، سیستم پاداش، ارزیابی عملکرد تعریف می‌کنیم و تأثیر هر کدام با رسمیت سازمانی بر سلامت سازمان می‌سنجیم. اینکه ارزیابی عملکرد باید چگونه باشد و پاداش‌ها بر چه مبنایی لحاظ می‌گردد و آیا اینها باعث ایجاد رقابت در سازمان می‌شوند یا نه؟ و چگونه این شاخص‌ها بر سلامت سازمان تأثیر می‌گذارد که باعث دوام و توانایی به سوی تعالی افراد، سازمان و جامعه می‌گردد. با توجه به این نکات، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به ویژه برای مدیران به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان محسوب می‌شود (صالحی).



شکل ۱- مدل پژوهش

اهداف پژوهش

هدف اصلی: بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمان از طریق رسمیت سازمان در دانشگاه صنعتی اصفهان
اهداف فرعی:

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - ارزیابی عملکرد بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - سیستم پاداش بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - رقابت بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر رسمیت بر سلامت سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - ارزیابی عملکرد بر رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - سیستم پاداش بر رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - رقابت بر رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - ارزیابی عملکرد بر سلامت سازمان از طریق رسمیت در سازمان

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای - سیستم پاداش بر سلامت سازمان از طریق رسمیت در سازمان

پیشینه نظری / تجربی پژوهش

آموزه‌های اخلاقی ریشه در ۱۵۰۰ سال پیش از میلاد دارند. به طوری که در تاریخ آمده است ده فرمان مشهور موسی، میراث یک قبیله سامی است که به ازای هر ده انگشت دست، صادر شده تا به آسانی امکان یادآوری آنها وجود داشته باشد. ماین گونه فرمان‌های پنج گانه یا دهگانه در میان تمدن‌های قبل از دوران کتابت و آموزش انسان رایج بوده است (Britannica: p.s. 1. Ethics, 1993, p. 492-521).

به نظر امانوئل کانت^۱، فیلسوف سرشناس آلمانی (۱۷۲۴-۱۸۰۹ میلادی) خردورز بودن به معنای عمل کردن برابر با قوانین عمومی است و نیز این که قوانین اخلاقی آن قوانینی هستند که به طور گسترده‌ای مورد قبول و پیروی انسان‌های خردمند باشند. بنابراین اگر انسانی اخلاقی باشد، خردمند و در همان معنا آزاد نیز هست. فضیلت، تنها شادی نیست، بلکه عظمت، آزادی و والا بی انسان است. منفعت و فضیلت اخلاقی (اراده نیک، نیک خواهی) برترین خیر است و در برای آن کلیه ارزش‌های دیگر فرعی هستند (Edwards P. Ethics MacMillan 1967, p. 81-112).

اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد. نوعی تعهد اخلاقی و وجودن کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل داشتن، خواستن، توانستن و نگرش است.

در سال ۱۸۰۳ میلادی توماس پرسیوال^۲، پزشک، فیلسوف و نویسنده سرشناس انگلیسی در شهر منچستر، قانون (اخلاقیات پزشکی) خود را منتشر کرد. در سال ۱۸۴۷ نخستین جلسه انجمن پزشکان امریکا در فیلادلفیا "اصول اخلاق پزشکی آمریکا" را با الهام گرفتن از همان قانون پرسیوال به تصویب رساند که به ترتیب در سال‌های بعد و دست آخر در سال ۲۰۰۱ در آمریکا مورد تجدید نظر قرار گرفت.

اندرو کریستوفر و جیسون جونز، ۲۰۰۴^۳ در مقاله‌ای با عنوان: «فراغی نشانه‌ها و نخستین اثرات: نقش میانجی و واسطه‌گرانه اخلاق کار پروتستانی» در آمریکا به مطالعه نقش میانجی و واسطه‌گرانه اخلاق کار بین میزان ثروت افراد و درک آن‌ها از دیگران پرداخته‌اند.

واهیبور راکمن، ۲۰۱۰^۴ در پژوهش خود با عنوان «تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد شغلی» به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی پرداخت. در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند - خیر مطلق - است. مهم‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشأ شکل‌گیری مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی) شوند، عبارت‌اند از: (الف) کرامت انسانی؛ (ب) آزادی؛ (ج) عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن؛ (د) امانت‌ورزی در دو سطح امانت‌داری و بینش امانت‌نگری در این بین، اصل چهارم مهم‌ترین اصل (اصل‌الاصول) است.

در مجله بین المللی امور مالی اسلامی و خاورمیانه مدیریت، تأثیر میانجی انگیزه ذاتی بر رابطه بین کار اخلاق اسلام ، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بخش بانکی توسط البرز گیتانی، سعید ایمانی، نادر سیدمعامی، پانتا فوودی، ۱۷ سپتامبر ۲۰۱۸ به چاپ رسیده است. تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق از ۲۲۰ پرسشنامه نشان دهنده ارتباط مثبت و معنی دار بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغل و تعهد سازمانی با نقش میانجی انگیزه ذاتی است. یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی، مستقیماً وجود ندارد. همچنین، انگیزه ذاتی نقش جزئی و کاملاً متعهد در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی و بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی دارد.



^۱. Emanuel Kant

^۲. Tomas Persival

در مقاله موری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، در سال ۲۰۱۱ (مؤلف؛ حمید مظاہری راد) بیان می‌کند؛ امروزه، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معماً اخلاقی می‌نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارآیی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری هرچه بیشتر کار کنند. این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی^۳ بالا است. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست. رهبران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می‌دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند (www.SYSTEM.parsiblog.com)

یافته‌ها در مقاله رابطه اخلاق حرfe ای با سلامت روانی و رفتار شهریوندی سازمانی کارکنان توسط مریم تقوایی یزدی نشان می‌داد با افزایش میزان سلامت روانی در افراد، میزان اخلاق حرfe ای در آنان افزایش می‌یابد و برعکس با افزایش رفتار شهریوندی سازمانی، میزان اخلاق حرfe ای در افراد افزایش می‌یابد و برعکس. بین میانگین نمرات اخلاق حرfe ای، سلامت روانی و رفتار شهریوندی سازمانی در کارکنان با جنسیت و مدارک تحصیلی مختلف، تفاوت معنی داری وجود ندارد. به طور کلی بین اخلاق حرfe ای با سلامت روانی و رفتار شهریوندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران رابطه معناداری وجود دارد.

محدوده مورد مطالعه

اصفهان، کارمندان معاونت دانشجویی دانشگاه صنعتی اصفهان.

روش تحقیق

با توجه به اینکه نوع تحقیق از نظر هدف تحقیق، کاربردی (Applied Researcher) است. از نظر روش، تحقیقی توصیفی و از شاخه پیمایشی می‌باشد. پس از نظر هدف توصیفی از نوع میدانی و از ابزار پرسشنامه به منظور جمع آوری اطلاعات استفاده می‌شود.

در این پژوهش به منظور پاسخ دهنده به سوالات تحقیق، از پاسخ دهنده‌گان خواسته شده بود که میزان موافقت خود را با هر یک از سوالات بیان کنند. بدین منظور طیف ۵ لیکرت که در برگیرنده گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، نه مخالفم نه موافقم، کاملاً موافقم برای سنجش سلامت سازمان مورد استفاده قرار گرفت و برای متغیرهای مستقل و میانجی از طیف ۳ لیکرت استفاده شد. پرسشنامه تحقیق دارای ۳ بخش اخلاق حرfe ای مشتمل بر ۲۴ پرسش، سلامت سازمان مشتمل بر ۲۷ پرسش و رسمیت مشتمل بر ۸ پرسش به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شد.

جمع بندی آمار توصیفی: نتایج توصیفی نشان می‌دهد که ۵۸٪ زنان و ۳۸.۸٪ مردان در این پژوهش مشارکت داشته‌اند. از نظر سنی ۴.۵٪ بین ۲۰ تا ۲۹ سال، ۳۷٪ بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳۴٪ بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۱۴.۹٪ بین ۵۰ سال در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

به لحاظ میزان تحصیلات ۱۶.۴٪ دیپلم، ۳٪ فوق دیپلم، ۲۳.۹٪ فوق لیسانس و ۱.۵٪ دکتری و البته ۹٪ زیر دیپلم می‌باشند.

در مورد وضعیت استخدامی ۸۰.۶٪ قراردادی و ۹٪ رسمی می‌باشند.

از نظر وضعیت سنی اعضای گروه نمونه، گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال با ۲۵ نفر بیشترین فراوانی را از آن خود کرده‌اند که ۳۷٪ از اعضای گروه نمونه را شامل می‌شوند.

³. Moral Intelligence

آزمون نرمال بودن مولفه های تحقیق بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف

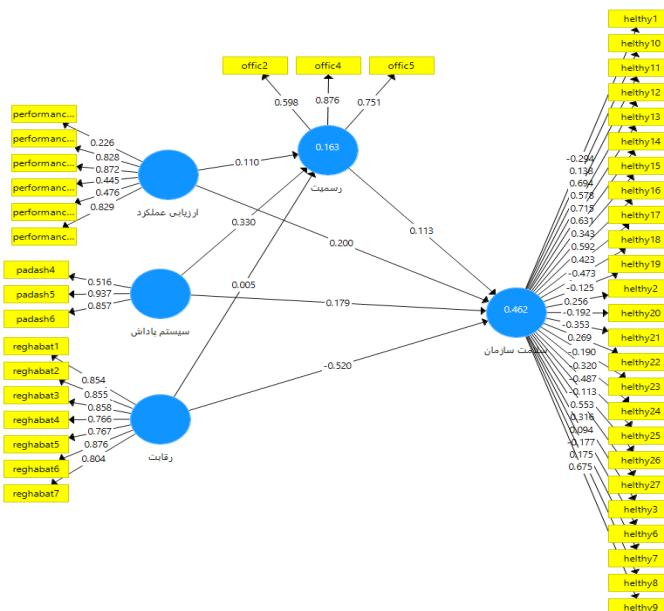
در این جدول به منظور بررسی نرمال بودن هریک از متغیرهای مورد بررسی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. آماره آزمون و سطح معنی دار بودن هر یک از متغیرها نشان می دهد آنچه که سطح معنی داری بعضی متغیرهای آزمون کمتر از ۰.۰۵ می باشد. می توان گفت متغیرهای مورد بررسی نرمال نمی باشند. بنابراین با توجه رد شدن فرضیه نرمال بودن داده ها، برای انجام محاسبات از نرم افزار PLS و آزمون های ناپارامتری استفاده می شود.

مدل یابی بی ال اس در دو مرحله انجام می شود، اولین مرحله، مدل اندازه گیری از طریق تحلیل های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی بررسی شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص های برازش مدل بررسی می شود.

جدول ۲- آزمون کولموگروف اسمیرنوف		
نتیجه آزمون	sig	متغیر
نرمال	۰.۲	ارزیابی عملکرد
نرمال	۰.۱۶۳	سیستم پاداش
غیر نرمال	۰۰.۰۰	رقابت
نرمال	۰.۲۰	رسمیت
غیر نرمال	۰.۰۰	سلامت سازمان

بیان مدل

این مرحله در واقع بیان رسمی مدل است، این مرحله یکی از مهمترین مراحل موجود در مدلسازی معادلات ساختاری است. در واقع هیچ گونه تحلیلی صورت نمی گیرد مگر این که اول محقق مدل خود را که درباره روابط میان متغیرهاست را بیان و مشخص کند، این مرحله شامل فرمولبندی تنظیم یک عبارت درباره مجموعهای از پارامترهاست.



(T-Value) شکل ۲- مدل اصلی پژوهش در حالت معناداری ضرایب

ارزیابی پایایی مدل های اندازه گیری انعکاسی

معمولًاً، اولین معیاری که در مدل های انعکاسی کنترل می شود پایایی سازگاری درونی است. معیار موجود برای کنترل آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است.

آلفای کرونباخ شاخصی برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در جامع SEM می باشد، که برآورده را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرفه ارائه می دهد (آذر، غلامزاده، قنواتی، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه مقادیر آلفا برای تمامی

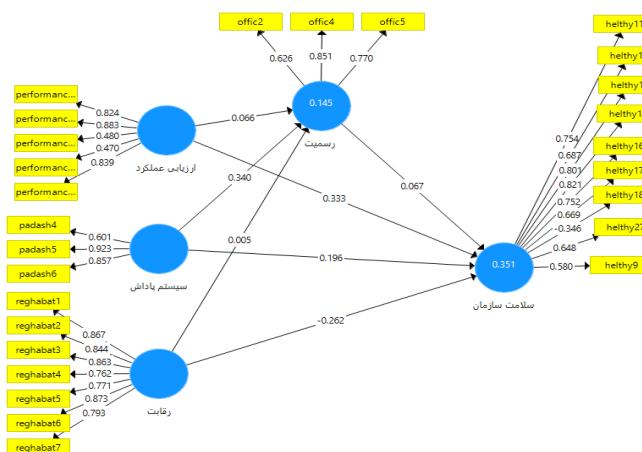
متغیرها بالای ۷.۰ میباشد. معرف های هر سازه دارای انسجام درونی هستند. آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری می باشد که برآورده را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی گوییه ها ارائه می دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰/۷ می باشد به منظور محاسبه پایایی معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن به وسیله آلفا کرونباخ را به همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می شود.

برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می گردد. همچنین برای محاسبه آن، شاخص های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادتری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها استفاده می شوند. برای پایایی مرکب میزان بالای ۰/۷ مناسب گزارش شده است.

جدول ۳- معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی		
پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	ارزیابی پایایی مدل
۰/۸۳۷	۰/۷۶۵	ارزیابی عملکرد
۰/۷۹۶	۰/۷۴۵	سیستم پاداش
۰/۹۳۷	۰/۹۲۲	رقابت
۰/۸۵۸	۰/۷	رسمیت
۰/۸۴۳	۰/۸۱۸	سلامت سازمان

تحلیل عاملی تائیدی

در این روش پژوهشگر سعی می کند تأییدی بر یک ساختار عاملی مفروض به دست آورد. معنی تعیین می کند که داده ها با یک ساختار عاملی معین که در فرضیه آمده هماهنگ است یا خیر. تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روایی شاخص های یک سازه در پرسشنامه نیز به کارگرفته می شود تا مشخص شود هماهنگی و همسویی لازم بین شاخص ها وجود دارد. به بیان دیگر تحلیل عاملی تأییدی ابزاری برای سنجش روایی پرسشنامه است (داوری، ۱۳۹۳). سوالاتی که با عاملی آن ها کمتر از ۰.۴ باشد، کفايت لازم برای باقی ماندن در مدل را نداشته و باید حذف شوند. بارهای عاملی تمام سوالات تحقیق بالاتر از ۰.۴ میباشد.



شکل ۳- تحلیل عاملی تائیدی

رأی تأیید روایی ابزار اندازه گیری از سه نوع روایی ارزیابی تحت عنوان روایی محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد.

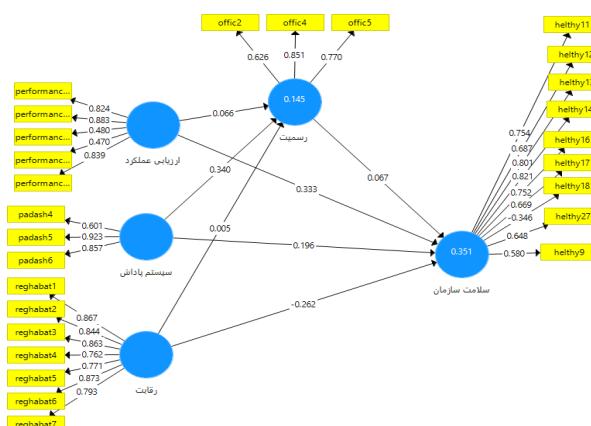
ارزیابی روایی مدل های انعکاسی

برای ارزیابی روایی در مدل های حداقل مربعات جزئی باید هم روایی همگرا و هم روایی واگرا را مورد محاسبه قرار داد.

- سنجش روایی همگرا

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص های) خود می پردازد مه عبارت دیگر این معیار مشخص می سازد که شاخص ها با چه دقیقی سازه ای مورد نظر خود را می سنجند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا را پیشنهاد می کند.

جدول ۴ - مقادیر AVE مدل پژوهش	
متوجه واریانس استخراج شده	سازه
۰/۵۲۳	ارزیابی عملکرد
۰/۵۶۹	سیستم پاداش
۰/۶۸۲	رقابت
۰/۵۱۱	رسمیت
۰/۶۴۹	سلامت سازمان

**شکل ۴ - سنجش روایی**

حداقل مقدار ۰.۵ برای روایی همگرای مناسب را نشان می دهد. جدول AVE سازه ها را نشان می دهد. با توجه به این که مقدار سازه های مدل بیشتر از ۰.۵ است، این موضوع روایی همگرای مناسب مدل را تأیید می کند.

- روایی واگرا

بررسی روایی واگرا با روش فورنل و لارکر (ماتریس همبستگی) برای اعتبار تشخیصی که بیانگر وجود همبستگی های جزئی بین شاخص های یک سازه و شاخص های سازه های دیگر است از معیار و فورنل و لارکر^۴ استفاده می شود. معیار Fornell Larcker اشاره به این مساله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شود(AVE) . هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه های دیگر باشد. مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، باید از کلیه مقادیر موجود در ستون مریبوطه بزرگتر باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

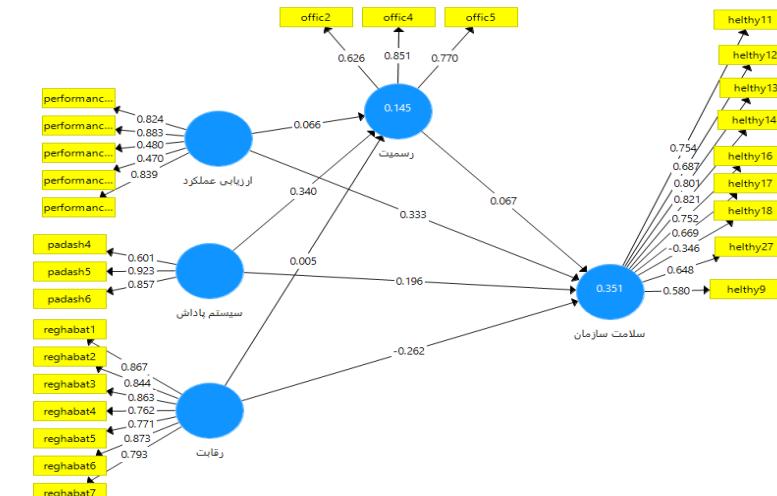
⁴. Fornell-Larcker-1981

جدول ۵- ماتریس فرونل و لارکر						
سیستم پاداش	سلامت سازمان	رقابت	رسمیت	ارزیابی عملکرد	ارزیابی عملکرد	
				۰.۷۲۳		
			۰.۷۵۴	۰.۲۵۵	رسمیت	
		۰.۸۲۶	۰.۰۰۳	-۰.۲۲	رقابت	
۰.۶۸۷	۰.۳۲۷	۰.۲۲۵	۰.۵۱۷	سلامت سازمان		
-	-	-	-			
۰.۸۰۵	۰.۳۹۷	۰.۰۳۹	۰.۳۷۷	۰.۵۵۸	سیستم پاداش	

همانطور که مشخص است مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگتر است و نشان دهنده آن است که در مدل ما دارای اعتبار تشخیص مناسبی است.

نتایج ضرایب مسیر و بررسی مدل بوت استریینگ

بوت استریینگ در واقع تخمین ویژگی‌های (مثل واریانس) یک تخمین زننده است با استفاده از اندازه‌گیری همین ویژگی‌ها در یک توزیع تقریبی از کل داده‌های نمونه. یک انتخاب استاندارد برای توزیع تقریبی، توزیع تجربی داده‌های مشاهده شده است. در خودگردان سازی به جای آنکه بر مبنای یک نمونه به برآورد خطای معیار دست زنیم با انجام نمونه‌گیری‌های فرعی متعدد با جایگذاری (با حجم نمونه اغلب ۲۰۰ بار یا بیشتر)، یک توزیع نمونه‌ای تجربی‌ای فراهم می‌شود و محاسبه خطاهای معیار بر مبنای آن به انجام می‌رسد. به چنین توزیع نمونه‌ای یک توزیع نمونه‌ی خودگردان می‌گویند. بر اساس بوت استریپ می‌توان آزمون فرضیات مربوطه را انجام داد. در خروجی‌های مربوطه، ضرایب مسیر به همراه نمره‌های استخراج شده آماره t وجود دارد. از آنجایی که سطح خطای تعریف شده در تحقیقات 0.05 است نمرات مقدار t بالاتر از $1/96$ نشان دهنده پذیرش فرضیه است.



شکل ۵- مدل بوت استریینگ (مدل اصلی تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد)

برازش مدل ساختاری Z- ضرایب معناداری

ضرایب مسیر باید از لحاظ علامت، بزرگی و معناداری مورد بررسی قرار گیرند. ضرایب مسیر مثبت نشان دهنده اثرات مثبت (روابط مستقیم بین دو سازه) یک سازه بر سازه دیگر است در صورتی که علامت منفی نشانده‌نده اثرات منفی (روابط معکوس)

یک سازه بر سازه دیگر است. از نظر بزرگی، ضریب تأثیر یک سازه بر سازه دیگر با افزایش تعداد مسیرهای غیرمستقیم کاهش می‌یابد. مقدار ضریب مسیر در مدل مورد بررسی به صورت زیر است:

جدول ۶ - ضریب مسیر ضرایب معناداری Z

مسیر متغیرها	T Statistics
ارزیابی عملکرد ← رسمیت	+/۳۸۴
ارزیابی عملکرد ← سلامت سازمان	۲/۵۶۸
رسمیت ← سلامت سازمان	+/۴۶۹
رقابت ← رسمیت	+/۰۲۶
رقابت ← سلامت سازمان	۲/۲۹۵
سیستم پاداش ← رسمیت	۱/۷۹۹
سیستم پاداش ← سلامت سازمان	۱/۲۵۸

- ضریب تعیین یا معیار R²

ضریب تعیین R² معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R² تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R² مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است.

جدول ۷ - مقادیر R²

۰/۳۵۱	سلامت سازمان
۰/۱۴۵	رسمیت

باتوجه به جدول بالا مقدار R² برای هر متغیر درون‌زای مدل برای سلامت سازمان متوسط و رسمیت ضعیف می‌باشد.

- شاخص (Q²)

دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص (Q²) است. این معیار که توسط استون و گیسر ۱۹۷۵ معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های برون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. با توجه به نتایج به دست آمده در مقدار شاخص Q² برای رقابت، ارزیابی عملکرد و سلامت سازمان در حد قوی می‌باشد و برای سیستم پاداش و رسمیت در حد متوسط است.

جدول ۸ - شاخص (Q²)

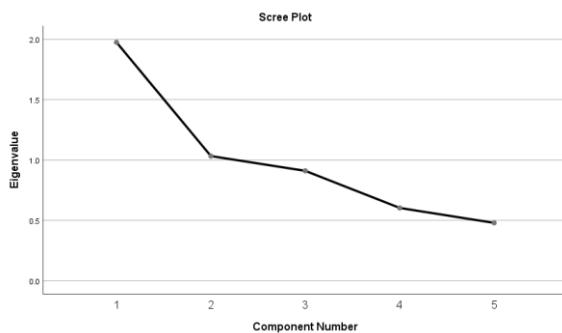
Q2	مسیر متغیرها
۰/۴۲۴	ارزیابی عملکرد
۰/۳۰۹	سیستم پاداش
۰/۵۵۱	رقابت
۰/۱۹۸	رسمیت
۰/۳۳۸	سلامت سازمان

- نمودار سنگ ریزه (Scree)

این نمودار تصویر مقدار ویژه را در هر یک از مولفه‌های استخراج شده نشان می‌دهد که چون از بزرگ ترین مقدار ویژه شروع می‌شود همواره یک نمودار نزولی است.

مقدار ویژه با استخراج عامل‌های بعدی به سرعت افت می‌کند.

مقدار ویژه سوم کمتر از ۱ است برای مشخص کردن تعداد عامل‌ها از روی این نمودار کافیست خط $Y=1$ را رسم کنید. عامل‌های ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش که بالای این خط قرار دارند می‌توان به عنوان عامل‌های اصلی مورد استفاده قرار می‌گیرند.



نمودار ۲- مقادیر ویژه

همبستگی متغیرهای تحقیق**(Spearman Correlation Coefficient)**

ضریب همبستگی اسپیرمن، که به ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن معروف است، یک ضریب همبستگی بر اساس رتبه (نمرات یا داده‌ها) است که میزان همبستگی بین دو متغیر در سطح ترتیبی را اندازه‌گیری می‌کند. ضریب همبستگی اسپیرمن که معادل ناپارامتری ضریب همبستگی پیرسون است صرفاً همبستگی میان رتبه‌های دو متغیر در جامعه‌های با حجم نمونه کم را نشان می‌دهد. بنابراین در همبستگی رتبه ای اسپیرمن، جفت متغیرها به جای اندازه‌های فاصله‌ای یا نسبی، به اندازه‌های ترتیبی (رتبه ای) بیان می‌شوند.

بین دو مولفه همبستگی معنی داری وجود ندارد: H0

بین دو مولفه همبستگی معنی داری وجود دارد: H1

جدول ۹- خلاصه نتایج همبستگی متغیرهای تحقیق

فرضیه های تحقیق	Spearman's Correlation	sig	نتیجه آزمون
همبستگی بین ارزیابی عملکرد و سلامت سازمان	۰.۳۴۲	۰.۰۰۵	قبول فرضیه
همبستگی بین سیستم پاداش و سلامت سازمان	۰.۳۷۳	۰.۰۰۲	قبول فرضیه
همبستگی بین رقابت و سلامت سازمان	-۰.۰۲۸	۰.۸۲۰	رد فرضیه
همبستگی بین ارزیابی رسمیت و سلامت سازمان	۰.۱۲۶	۰.۲۷۹	رد فرضیه
همبستگی بین ارزیابی عملکرد و رسمیت	۰.۴۳۸	۰.۰۰۰	قبول فرضیه
همبستگی بین سیستم پاداش و رسمیت	۰.۲۶۳	۰.۰۳۳	قبول فرضیه
همبستگی بین رقابت و رسمیت	-۰.۰۷۸	۰.۵۵۵	رد فرضیه

آزمون فرضیات میانجی تحقیق

برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل وجود دارد که برای معناداری تأثیر یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود (داوری و رضازاده).

Z-value در آزمون سوبل، یک مقدار از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰.۰۵ رد نشده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی دار نیست. با در نظر گرفتن سطح خطای ۰.۰۵ اگر مقدار **Z** از ۰.۰۵ کوچکتر باشد، اثر غیرمستقیم مشاهده شده از نظر آماری معنادار است

$$z\text{-value} = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2 + s_a^2*s_b^2)}}$$

مفروضات فرمول:

مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی **a**

مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته **b**

خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی **Sa**

خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته **Sb**

خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها

براساس نتایج آزمون می توان بیان نمود که ارزیابی عملکرد در سطح اطمینان ۹۹٪ تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمان دارد. نتایج آزمون دوم بیان میکند که داشتن سیستم پاداش در سازمان در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معنا داری بر سلامت سازمان دارد. تجزیه و تحلیل داده ها در آزمون بعدی نشان می دهد که رقابت در بین کارکنان بر سلامت سازمان در سطح معنی ۹۵ درصد رد می شود. بدین معنی که بین دو مولقه رقابت و سلامت سازمان همبستگی معنی داری وجود ندارد. طبق نتایج آزمون چهارم این فرضیه مورد تائید واقع نشد به این معنی که رسمیت بر سلامت سازمان تأثیری ندارد. بر اساس نتایج آزمون فرضیه بعدی می توان بیان نمود که ارزیابی عملکرد کارکنان در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معنا داری بر رسمیت ساختار سازمانی دارد. در فرضیه ششم به تأثیر مستقیم پاداش بر رسمیت سازمان دلالت دارد. نتایج آزمون این فرضیه را مورد تائید قرار می دهد، به این معنی که سیستم پاداش، رسمیت را در ساختار سازمان تأیید می کند. فرضیه هفتم به تأثیر رقابت بر رسمیت دلالت دارد. طبق آزمون این فرضیه مورد تائید واقع نشد، به این معنی که رقابت بر رسمیت سازمان تأثیری ندارد.

بحث

یافته های پژوهش نشان داد، ارزیابی عملکرد رابطه ی معنی داری در سطح اطمینان ۹۹٪ با تأثیر مثبت بر سلامت سازمان دارد.

در مقاله تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان، زمستان ۱۳۹۷، توسط محمد منتظری و لیلی فردوسی پور، یافته های به دست آمده حاکی از وجود رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی است. همچنین بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی و بین سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان و بین توانمندسازی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. ارزیابی عملکرد کارکنان به طور قابل ملاحظه ای سلامت سازمان را افزایش می دهد. از این رو به نظر می رسد از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی که بر اثر بخشی و کارایی سازمانها تأثیر عمیق به همراه دارد، ((ارزیابی عملکرد کارکنان)) می باشد. با ارائه و طراحی برنامه های ارزیابی عملکرد اشکالات، نقائص و کمبودهای سازمان، شناسایی شده و تهدیدات بالقوه و بالفعل رفع خواهد شد.

بررسی فرضیه دوم نشان داد داشتن سیستم پاداش در سازمان در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معنا داری بر سلامت سازمان دارد.

در تحقیق حبیبی، شهریانو، ۱۳۹۴، مدل پاداش و سلامت سازمانی و کیفیت خدمات در سازمان، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تحقیقات انجام شده درمورد سلامت سازمان در دو گروه جای می گیرند. تحقیقات گروه نخست سلامت سازمان را از دیدگاه توسعه ویژگی های شغل و اثر آن بر سلامت جسمی

و روحی افراد می‌پردازند. هدف این پژوهش ارائه و بررسی یک بررسی فرضیه سوم نشان داد بین دو مولفه رقابت و سلامت سازمان همبستگی معنی داری وجود ندارد.

در مقاله‌ای تأثیر شدت رقابت بر عملکرد سازمانی با تقدیم مدیریت منابع انسانی راهبردی و تصویر برنده، توسط ابوالحسن حسینی، محمد رضا طبیبی، پریسا عالی نتاج در بهار ۹۷ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج تحلیل نشان می‌دهد که شدت رقابت تأثیری بر مدیریت منابع انسانی راهبردی ندارد و همچنین مدیریت منابع انسانی راهبردی نیز تأثیر معناداری بر عملکرد سازمان ندارد.

طبق نتایج فرضیه چهارم نشان داده شد که رسمیت بر سلامت سازمان تأثیری ندارد.

در نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی مقاله‌ای تحت عنوان رابطه الگوی بوروکراسی و میزان سلامت سازمانی دانشگاه‌ها به این نتیجه رسیدند که: که ساختار سازمانی دانشگاه‌ها روی هم رفته در سطح متوسطی از بوروکراسی قرار دارند، با این حال ساختار دانشگاه‌ها در میزان برخورداری از رسمیت گرایی تفاوت معنی داری داشتند. همچنین این مطالعه نشان داد ابعاد سه گانه ساختار با نوع دانشگاه‌ها ارتباط دارند اما رسمیت گرایی با ضریب اتای ۰.۵۷۶ از بیش ترین ارتباط با نوع دانشگاه‌ها برخوردار است.

بر اساس نتایج می‌توان بیان نمود که ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم پاداش در سطح معنی داری ۹۵٪ تأثیر مثبت و معنا داری بر رسمیت ساختار سازمانی دارد و این با مطالعات (مهدی نصراللهی و الهام وهابی) بررسی رابطه ساختار سازمانی با امکان استقرار نظام ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه در شرکت پترو پارس بر اساس مدل رایزن شامل (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) و مقاله عوامل موثر بر گرایش به کارآفرینی در بانک‌های خصوصی ایران نوشته حسن درویش، الوانی، عباس زاده... که حمایت مدیریت عالی و سیستم پاداش کارآمد بیشترین نقش را در توسعه گرایش به کارآفرینی در نظام بانکی کشور داشته و عواملی نظیر برقراری روابط سازنده بین سازمانی، عدم تمرکز و رسمیت در مرحله بعدی می‌تواند گرایش به کارآفرینی در نظام بانکی کشور را تقویت کنند، سازگاری دارد.

در ادامه نتایج نشان داده شد که رقابت بر رسمیت سازمان تأثیری ندارد و این با مقاله‌ی رقابت و تعاون در نگرش اسلامی از میرمعزی، سیدحسین، که رقابت را از دیدگاه نظام سرمایه داری بررسی کرده و کارکرهای آن تحلیل می‌کند و اثبات می‌گردد که این مفهوم از رقابت با آموزه‌های اسلامی سازگار نیست.
در ادامه‌ی تحلیل‌ها، یافته‌ها حاکی از آن بود که رسمیت رابطه بین ارزیابی عملکرد، سیستم پاداش و رقابت را بر سلامت سازمان را میانجی گری نمی‌کند.

نتیجه گیری

اجرای استراتژی‌های مدیریت پاداش به منظور تحقق اهدافی است که برخی از آنها عبارتند از: تصحیح عملکرد افراد؛ ساختارمندکردن پرداختی‌ها به کارکنان براساس ارزش زمانی آنها؛ توسعه و آموزش کارکنان؛ فراهم کردن ابزاری جهت برانگیختن و حفظ کارکنان مستعد در سازمان. تضمین اینکه با همه کارکنان به طور منصفانه و به صورت برابر در تعیین میزان مزایا و... رفتار شود (راشمور، ۲۰۰۲). و اینکه به هنگام طراحی استراتژی مدیریت پاداش بایستی به پرسش‌های زیر پاسخ داد: سازمان دارد به کجا می‌رود؟ برنامه و طرحهای پاداش چگونه می‌توانند به سازمان در رسیدن به مقصد و حفظ موفقیت کمک کنند؟ ما چه نوع رفتاری را می‌خواهیم؟ فرایندهای پاداش چگونه می‌توانند در شناسایی رفتار مناسب به ما کمک کنند؟ (آرمسترانگ، ترجمه ایزدی و اعرابی، ۱۳۸۱). علاوه بر پاسخگویی به سوالات فوق استراتژی‌های پاداش بایستی دارای یکسری ویژگی‌هایی باشند که عبارتند از: درجهت ارزشها و منافع سازمان باشد؛ با ارزشها و باورهای شرکت هماهنگ باشد؛ با عملکرد سازمان پیوند داده شود؛ رفتار مطلوب را در تمام سطوح حمایت و هدایت کند؛ یک مدیریت مطلوب را تثبیت کند (لاندی و کاولینگ، ۲۰۰۰).

صاحبظران معتقدند برای اینکه استراتژی‌های مدیریت پاداش بتواند به نحو مطلوبی با عوامل محیطی سازگار باشد نیاز به مشارکت کارکنان است. بخصوص مشارکت در مشخص ساختن اینکه چه رفتاری شایسته پاداش دادن است و چگونه باید صورت بگیرد و برنامه پاداش بایستی مطابق اهداف تعیین شده از طریق این مشارکت باشد.

- نتایج حاکی از آن است که رقابت در بین کارکنان بر سلامت سازمان تأثیری ندارد. اگرچه مفهوم و تعریف رقابت برای افراد و سازمان‌ها متفاوت می‌باشد ولی توجه به این نتیجه باعث بهبود سلامت روانی و بالتعی سلامت سازمان گردد.

- بررسی‌ها نشان داد رسمیت تأثیری بر سلامت سازمان ندارد و از نگاه مدیران ایرانی، ساختار نامناسب سازمان‌های ما، مانع مهمی برای رشد اخلاق حرفه‌ای است. ساختار سازمانی ممکن است اخلاقی، غیر اخلاقی و حتی ضداخلاقی باشد. ساختار

سازمانی ما همچنان دولتی، بیشتر مکانیکی و دیوان سالار است و گرفتار معاویی چون فساد انگیری، ناکارآمدی و انعطاف ناپذیری است. سبک مشارکتی و تیمی، در مقایسه با سبک های دیگر مدیریتی، برای رشد اخلاق مستعدتر است. تفویض اختیار با مسئولیت پذیری رابطه ای مستقیم دارد (موانع رشد اخلاق حرفه‌ای، فصل ۱۲، ص ۱۰۲، قرامملکی احمد فرامرز).

- این مطالعه نتایج نشان می‌دهد ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش بر رسمیت سازمان تأثیر بسزایی دارد. سازمان‌ها برای اخلاقی شدن باید نظام جامع پرداخت را تدوین کنند و آن را پس از ممیزی اخلاقی، به تصویب و اجرا برسانند. بی‌عدالتی در نظام پرداخت سازمان، آن را با چرخه ای معیوب روبرو می‌کند.

- در ادامه و قبل از هرآقدمی پیشنهاد می‌گردد؛ تعریف اخلاق حرفه‌ای برای مدیران شفاف و تصحیح شود و همراه با آموزش‌های کاربردی برای سازمان به درونی سازی فرایند اخلاق پردازند. چرا که یکی از پیچیده‌ترین موانع رشد اخلاقی در دو حوزه شخصی و سازمانی، پارادوکس "من به شرط او" است که خود بر فراکنی استوار است که شخص یا سازمان، اخلاقی بودن خود را مشروط به اخلاقی بودن دیگران و دیگر سازمان‌ها بکند. آشنایی کافی با علم اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فضیلت محور، مهارت‌های اثر بخش مسائل، دفع افسد به فاسد و داشتن مرآتمانه چند وجهی اخلاق در سازمان توصیه می‌گردد.

- تغییر رفتار اخلاقی منابع انسانی و اصلاح عملکرد اخلاقی سازمان محتاج برنامه‌های نظام مند آموزشی است. سازمان‌ها در اجرای برنامه‌های اثر بخش آموزشی، وضعیت قابل قبولی ندارند و سهم آموزش اخلاق در برنامه‌های آموزشی، سهم چشمگیری نیست.

- تلقی ناروا از رقیب، سبب رقابت گریزی و رقیب‌ستیزی می‌شود. بنابراین توصیه می‌شود مفهوم رقابت در ذهن و باور کارکنان تصحیح گردد.

- این مطالعه نشان می‌دهد، اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمان با اهمیت به ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم پاداش به طور قابل ملاحظه‌ای با سلامت سازمان افزایش پیدا می‌کند.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده

در این مطالعه به بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمان پرداختیم با توجه به نتایج به دست آمده به منظور توسعه هرچه بهتر این تحقیق موضوعات زیر به سایر محققین پیشنهاد می‌شود.

۱- بررسی روش‌های اثر بخش ارزیابی عملکرد در حوزه اخلاق حرفه‌ای بر روی سلامت سازمان.

۲- بررسی انواع سیستم پاداش و مدیریت آن برای افزایش سلامت سازمان.

۳- بررسی ابعاد دیگر اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمان.

۴- بررسی تأثیر گذاری فرد اخلاقی در مقایسه با سازمان اخلاقی.

منابع و مراجع

- فرامرز قرامملکی، احمد، اخلاق حرفه‌ای، تهران: نشر مجنون، ۱۳۹۶.
- کلر، اسکات. فراتر از عملکرد، تهران، آریانا فلم، ۱۳۹۳.
- دونالدسی. منزل، ترجمه دکتر سید علی اکبری و...، مدیریت اخلاق حرفه‌ای برای مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی، نشر مهکامه، ۱۳۸۸.
- فرامرز قرامملکی، احمد، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران: انتشارات سرآمد، ۱۳۸۷.
- جلوباری ممقانی، بهرام، تعالی سازمان، ۱۳۸۴.
- فرامرز قرامملکی، احمد و رستم فلاخ، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، تهران: بشری، ۱۳۸۶.
- صالحی، محمد، "اخلاق حرفه‌ای در مدیریت"، مجموعه مقالات همایش حسابداری و مدیریت، دبیرخانه همایش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
- اسپینوزا، باروخ. اخلاق، ترجمه دکتر محسن جهانگیری، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۹.
- امیرکبیری، علی رضا و داروئیان، "برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم شماره ۳۱.
- امیری، علی نقی. همتی، محمد و مبینی، مهدی، "اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان"، فصلنامه معرفت اخلاقی. سال اول، شماره ۴.

- بیک زاده، جعفر، صادقی، محمد و کاظمی، روح الله، "اخلاق حرفه ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمان های امروزی"، نشریه عصر مدیریت.
- رضائیان فردوبی، صدیقه، قاضی نوری، سید سپه "مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش" ۱۴ فصلنامه سیاست علم و فناوری، شماره ۲.
- امیری، علی نقی، همتی، محمد و مبینی، مهدی، "اخلاق حرفه ای ضرورتی برای سازمان"، نشریه معرفت اخلاقی، ۱۴۱ و ۱۴۲ شماره ۳۴.
- قربانی، مهدی، "معیارهای رفتاری در مدیریت اسلامی"، چاپ دوم، تهران ۳ انتشارات قاف، ص ۸۶.
- قراملکی، فرامرز احمد، "سازمان های الخاقی در کسب و کار"، چاپ اول، تهران ۳ انتشارات مجnoon.
- معصومی، مریم، "اخلاق حرفه ای"، تهران نشر ۳ دانشگاه جامع علمی کاربردی، اعتماد، خالد، رحیمی زاده، هیوا و زندی، صباح، "اخلاق حرفه ای و نهادینه کردن آن در سازمان"، همايش ملی مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجing.
- احمدی، کیومرث، مدیریت منابع انسانی پیشرفت، حیدری، کاظم، زارعی، کمال، "سازمان و اخلاق حرفه ای، نشریه اصلاح و تربیت".
- باقری، حسین صالحی، محمد و حاجی زاده، محمد، "اخلاق حرفه ای در مدیریت"، فصلنامه پژوهشی اخلاق، شماره ۳۱.
- تولایی، روح الله، "عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان"، دو ماہنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۰.
- عباس پور، عباس، "مدیریت منابع انسانی پیشرفت"، رویکردها، فرایندها و کارکردها، تهران انتشارات سمت ۲۶.
- قراملکی، فرامرز، "درآمدی بر اخلاق حرفه ای"، تهران، انتشارات سرآمد.

1. Yukl G, Mahsud R, Hassan SH, Prussia GE. An Improved Measure of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2013.
2. Pinder CC, Harlos KP. Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice. Edited by Rowland KM, FerrisGR. New York: Research in personnel and HumanResources Management; 2011.
3. Homayounfar SM. Excellence Initiative. Tehran: the preeminent publication; 2010. [Persian].
4. Siyatad SA, Esfahani AN, Allahyari S. Moral leadership in educational organizations (Persian). *Cultural Engineering* 2010; 5(45-46): 38-46.
5. Hassanzadeh H, Rashnavady Y. Business Excellence models from theory to practice. Tehran: Published by the City; 2008. [Persian].
6. Hoseini S. Ethics in counseling. Tehran: KamalEducation; 2006. [Persian].
7. Brown ME, Trevino LK. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 2006.
8. Mousavi M, Arabshahi Kahrizi A. Relationship between ethics and organizational excellence. *Journal ofEthics in Science and Technology* 2004.
9. Roman, s and Ruiz, S. (2005) «Relationship Outcomes of Perceived Ethical Sales Behavior: TheCustomer's Perspective» *Journal of Business Research*, 58 (4), 439–445.
10. Gharamaleki F. Methodology of responsibility in theorganization. *Thought Field* 2004; 49-50: 225-236.
11. Gauzente C, Ranchhod A (2001) «Ethical Marketing forCompetitive Advantage on theInternet» *AcademyofMarketing Science Review*, 10, 1-7.