

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوري

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

با ياري از خداوند سبحان و اعتقاد به اين كه عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهميت جايگاه دانشگاه در اعتلاي فرهنگ و تمدن بشري، ما دانشجويان و اعضاء هيئت علمي واحدهاي دانشگاه آزاد اسلامي متعهد مي گرديم اصول زير را در انجام فعاليت هاي پژوهشي مد نظر قرار داده و از آن تخطي نكنيم:

- ۱- اصل حقيقت جويي: تلاش در راستاي پي جويي حقيقت و وفاداري به آن و دوري از هرگونه پنهان سازي حقيقت.
- ۲- اصل رعايت حقوق: التزام به رعايت كامل حقوق پژوهشگران و پژوهيدگان (انسن، حيوان و نبات) و ساير صاحبان حق.
- ۳- اصل مالكيّت مادي و معنوي: تعهد به رعايت كامل حقوق مادي و معنوي دانشگاه و كليّه همكاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملي: تعهد به رعايت مصالح ملي و در نظر داشتن پيشبرد و توسعه کشور در كليّه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعايت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داري غير علمي و حفاظت از اموال، تجهيزات و منابع در اختيار.
- ۶- اصل رازداري: تعهد به صيانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و كليّه افراد و نهادهاي مرتبط با تحقيق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعايت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقيقات و رعايت جانب نقد و خودداري از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترويج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتايج تحقيقات و انتقال آن به همكاران علمي و دانشجويان به غير از مواردی که منع قانوني دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جويي از هرگونه رفتار غيرحرفه اي و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه هاي غيرعلمي مي آلايند.



معاونت پژوهش و فن اوری
به نام خدا
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب فرشاد عمادی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ از پایان نامه خود تحت عنوان رابطه اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش مرودشت

- با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:
- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
 - این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
 - چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
 - چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:
تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش

مرودشت

استاد راهنما:

دکتر رضا زارعی

استاد مشاور:

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش:

فرشاد عمادی

زمستان ۱۳۹۳



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: **فرشاد عمادی در تاریخ** رشته: مدیریت آموزشی
از پایان نامه خود با عنوان: رابطه اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان
آموزش و پرورش مرودشت

با درجه **ونمره** دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

دکتر رضا زارعی استادیار بخش مدیریت آموزشی (استاد راهنما)

دکتر مژگان امیریان زاده استادیار بخش مدیریت آموزشی و برنامه ریزی (استاد مشاور)

دکتر استادیار بخش مدیریت آموزشی و برنامه ریزی (استاد داور)

مراتب فوق مورد تایید است . مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

سپاسگزاری

بار خدا یا زبانمان از حمد و سپاس بدرگاه تو قاصر است و نمی دانیم چگونه شکر گزار رحمت باشیم که بما فرصت عطا فرمودی تا از این طریق رشد و اعتلای ذهنی را که به برکت الطاف بیکران تو عایدمان شده است عرضه داریم قبل از هر سخن شایسته است از اساتید گرامی جناب آقای دکتر رضا زارعی و سرکار خانم دکتر امیریان زاده که با راهنمایی حکیمانه و دلسوزانه خود مشوق و راهنمایی ارزشمند برای بنده بوده اند و همچنین تمام اساتید محترم که در طول این دو سال مرا از علم خود بهره مند ساختند تشکر و قدردانی فراوان بنمایم. توفیق روز افزون و پایداری این عزیزانه را از درگاه ایزد منان خواستارم. و با تشکر خالصانه خدمت همه کسانی که به نوعی مرا در به انجام رساندن این مجموعه یاری نموده اند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
۳	مقدمه:
۵	بیان مساله:
۷	اهمیت و ضرورت پژوهش:
۱۰	اهداف پژوهش:
۱۰	فرضیات پژوهش:
۱۱	تعاریف نظری و عملیاتی:

فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق

۱۴	رضایت شغلی
۱۵	تعاریف رضایت شغلی ، عوامل انگیزاننده و عوامل نگهدارنده
۱۹	مفاهیم مرتبط با رضایت شغلی
۲۱	تجزیه و تحلیل و طراحی شغل
۲۷	تئوری ها و الگوهای رضایت شغلی
۳۷	عوامل موثر بر رضایت شغلی
۴۱	عوامل موثر بر رضایت شغلی :
۴۷	اعتماد سازمانی :
۵۱	اعتماد و نظریه پردازان سازمانی

۵۳ پیامدهای کمبود اعتماد
۵۷ تعریف تفکر اعتماد سازی
۶۰ پیامدهای اعتماد با سطوح بالا
۶۲ اخلاق سازمانی
۶۴ مفهوم و تعریف اخلاق
۶۵ اخلاق از دیدگاه اسلامی
۶۹ نظریه های اخلاق سازمانی
۷۳ پیشینه پژوهش
۷۳ تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۷۵ تحقیقات انجام شده در داخل از کشور
۸۱ جمع بندی

فصل سوم- روش اجرای تحقیق

۸۴ روش پژوهش :
۸۴ جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری:
۸۴ ابزار گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه ای و غیره):
۸۹ روش اجرای پژوهش:
۸۹ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:
۸۹ ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده ها

۹۱ یافته های توصیفی
۹۲ یافته های استنباطی

فصل پنجم - نتیجه گیری و پیشنهادات

خلاصه پژوهش.....	۹۸
بحث و نتیجه گیری.....	۹۸
محدودیت های پژوهشی:.....	۱۰۵
پیشنهاد های تحقیق.....	۱۰۵
الف) پیشنهادهای کاربردی:.....	۱۰۵
ب) پیشنهادهای پژوهشی:.....	۱۰۶
منابع:.....	۱۰۷

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱ نحوه نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی.....	۸۵
جدول ۳-۲: بررسی پایایی پرسشنامه رضایت شغلی توسط محقق.....	۸۶
جدول ۳-۳ روش نمره گذاری پرسشنامه اعتماد سازمانی.....	۸۶
جدول ۳-۴: بررسی پایایی پرسشنامه اعتماد سازمانی توسط محقق.....	۸۷
جدول ۳-۵ نحوه نمره گذاری پرسشنامه اخلاق سازمانی.....	۸۷
جدول ۳-۶ پرسشنامه اخلاق سازمانی:.....	۸۸
جدول ۳-۷: بررسی پایایی پرسشنامه اخلاق سازمانی توسط محقق.....	۸۸
جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد رضایت شغلی و ابعاد آن.....	۹۱
جدول ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف استاندارد اخلاق سازمانی و ابعاد آن.....	۹۱
جدول ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات اعتماد سازمانی و ابعاد آن.....	۹۲

- جدول ۳-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات اعتماد سازمانی و ابعاد آن ۹۲
- جدول ۴-۵: ضریب همبستگی بین ابعاد اعتماد سازمانی با رضایت شغلی ۹۳
- جدول ۴-۶: ضریب همبستگی بین ابعاد اخلاق سازمانی با رضایت شغلی ۹۳
- جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین اخلاق سازمانی و اعتماد
سازمانی با رضایت شغلی به روش گام به گام ۹۴
- جدول ۴-۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد اخلاق سازمانی با رضایت
شغلی به روش گام به گام ۹۵
- جدول ۴-۹: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد اعتماد سازمانی با
رضایت شغلی کارکنان به روش گام به گام ۹۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه بین اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت می باشد. با توجه به اینکه تعداد کل معلمان ۲۵۰ نفر می باشد، حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۱۵۲ نفر انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری در این تحقیق شامل سه پرسشنامه اخلاق سازمانی ویکتور و کالن (۱۹۹۸)، اعتماد سازمانی بیه (۲۰۰۲)، رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۸۷) بوده است جهت تجزیه و تحلیل از روشهای آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است که نتایج نشان داد: بین اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. مولفه های اعتماد بین سازمانی و اعتماد سیستمی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین مولفه های خیر اندیشی، عدالت و خودمداری با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارند در بین مولفه های اخلاق سازمانی مولفه متغیر عدالت نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد. متغیر اعتماد سازمانی نسبت به دیگر متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد.

کلید واژه ها : اعتماد سازمانی، اخلاق سازمانی، رضایت شغلی

فصل اول

کلیات پژوهش

سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزشترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. از این رو به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و تامین سلامت روانی و جلب رضایت آنها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. بی‌شک کارکنان راضی‌تر، اثر بخشی بیشتری دارند و بهتر می‌توانند سازمان را در رسیدن به اهداف سازمان یاری رسانند. اعتماد^۱ سازمانی و اخلاق سازمانی^۲ به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان و یکی از مهمترین پارامترهای موفقیت سازمان محسوب می‌شوند.

از جمله تلاش‌های سازمان‌ها در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی ایجاد رضایت کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنان است در واقع هر سازمانی در صدد بالا بردن بهره‌وری و کارایی کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی در بالا بردن این کارایی نقش مهمی بازی می‌کند. عوامل متعدد از جمله سرپرستی و همکاران با ملاحظه، شغل چالش برانگیز و مبهم، دستمزد و مشوق‌های بسنده و مکفی، امنیت شغلی، عوامل محیطی مناسب، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و از همه مهم‌تر فشار روانی شغل، در ایجاد رضایت شغلی دخالت دارند بطور کلی رضایت شغلی در یک سازمان از فشار روانی کارکنان می‌کاهد و زمینه تضمین سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی آنها را فراهم می‌کند. از نظر تعهد شغلی از احتمال غیبت‌ها کاسته و ترک شغل را به حداقل می‌رساند (حیدری، ثابت، فقری، امینی، ۱۳۸۴).

رضایت شغلی^۳ خود تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است. مطالعات متعدد نشان داده است رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. تردیدی نیست که هر سازمان خود یک سیستم منحصر بفرد است و نخستین عامل آن، انسان و توجه به کارکنان است (هومن، ۱۳۸۱).

^۱ -Organizational Atnad

^۲ - Organization ethics

^۳ - Job statisfication

یکی از مبانی اصلی اقدامات مدیریتی در عصر حاضر، ایجاد اعتماد میان کارکنان و مدیران بوده و یکی از گام های مهم حرکت به سوی شکل دهی این رفتار، ایجاد اعتماد است. کرکر معتقد است که مرادوات قانونمند میان کارکنان و مدیران باعث ایجاد رابطه مبتنی بر اعتماد میان آنها شده که به تبع آن، انسجام ایجاد می شود که این امر تعاملات مثبت آتی را تضمین می کند این عقیده که اعتماد در محیط های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود و می تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلند مدت باشد، نیز به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان ها دارد؛ برعکس، هزینه های بی اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می تواند سنگین باشد تقویت اعتماد و رضایت شغلی، عملکرد و کارایی سازمان ها را ارتقا بخشیده و بقای بلندمدت آن ها را تضمین می کند. مسائل اخلاقی در محیط کار به مثابه بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری مطرح است. هر نظام اخلاقی وسیله ای است که برای رساندن انسان ها به یک هدف یا مجموعه ای از اهداف زندگی پیشنهاد شده است. هر نظام اخلاقی، افعال، روابط، حالات و با اشخاص خاصی را خوب یا بد، درست یا نادرست، فضیلت آمیز یا رذیلت آمیز تلقی می کند و ادعا می کند که هر کس بدین تلقی ها التزام عملی داشته باشد، به آن هدف یا اهداف نائل خواهد شد. از این رو، مطالعه هر نظام اخلاقی، ما را به اهدافی که آن نظام وسیله نیل به آنها را پیشنهاد می کند، رهنمون می شود. به عبارت دیگر، یک نظام اخلاقی می تواند هدف یا اهدافی را که شخص برای زندگی خود در نظر گرفته است، تصویب، تصحیح و اصلاح نماید. هر نظام اخلاقی ریا، اگر نه تصریحاً، لاقلاً تلویحاً و به نحوی ضمنی و التزامی، از سویی، مانع از آن می شود که هدف ریا، کل زندگی قلمداد شوند و از سوی دیگر، بر آن است که کل زندگی در استحکام هدف یا اهدافی خاص واقع شوند (ملکیان، ۱۳۸۵). اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار اهمیت زیادی دارد، چرا که به عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکرد اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظم اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم گیری ها و انتخاب و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است و از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت، یکی از مباحث عمده رشته مدیریت است (الوانی، ۱۳۸۳). در این پژوهش با توجه به نقش موثر اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی بر رضایت شغلی تلاش شده است که ارتباط اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی که همان استانداردهای مبتنی بر ارزشهای مشترک درست یا نادرستی که رفتارهای کارکنان را جهت می دهد با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت را مورد بررسی قرار داده و اینکه چگونه می توان با بهبود رضایت شغلی کارمندان به اهداف سازمان نزدیکتر شد.

بیان مساله

از جمله عواملی که در بقای سازمان ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان ها می باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه ی سنتی به جامعه ی صنعتی تأثیر انکار ناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم ترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمان ها قلمداد نموده اند. زمانی تصور می شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان ها می کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی متغی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آنها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آن ها بر نیایند، بهره وری در سازمان کاهش می یابد زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می شود امروزه بر این افراد بر این باور هستند که در یک سازمان اگر رضایت شغلی^۱ وجود داشته افراد نسبت به کار تعهد بالاتری دارند و بهره وری افزایش پیدا می کند. امروزه محققان عوامل مختلفی را مشخص کردند که بر روی رضایت شغلی تأثیر می گذارد که این عوامل زیاد هست در این تحقیق به دو عامل اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی پرداخته می شود. (الوانی، ۱۳۷۰) وجود شرایط اعتماد در سازمان، افراد را در کنار هم نگه می دارد و آن ها را قادر می سازد که به همدیگر اعتماد کنند و به صورت باز عمل کنند. افرادی که به همکاران خود اعتماد دارند و احساس همبستگی عمیق با آن ها دارند، نسبت به همکارانشان و کار آن ها ملاحظه و اهمیت بیشتری قائل هستند و به آنها کمک می کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. علاوه بر این، اعتماد سازمانی باعث می شود در بین کارکنان احساس عدالت، توجه و حمایت سازمان از آن ها ایجاد شود و کارکنان مطمئن باشند که سازمان در تعامل به آن ها فرصت طلبانه عمل نمی کند؛ هم چنین در این شرایط، کارکنان باور دارند که سازمان از آن ها مراقبت می کند و نسبت به مسائل آن ها حساس است. چنین کارکنانی علاقه زیادی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی دارند. این کارکنان با کمک مشتاقانه به دیگران، به ویژه آنان که مشکلاتی مرتبط با کار دارند، سبب می شوند عملکرد کلی سازمان بهبود یابد. احتمالاً این کارکنان در صورت لزوم قادرند بیش از

^۱ - job satisfaction

حد مرسوم کار کنند، دارای وجدان کاری زیاد هستند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت میکنند و مبادرت به انجام اقداماتی می نمایند که تصویر سازمان را در اجتماع بهبود بخشند. علت چنین فعالیت هایی این است که چنین کارکنانی به سازمان، همکاران و مدیران خود اعتماد دارند، سازمان را پشتیبان خود دانسته و در واقع خود را از سازمان جدا نمی دانند. (شیرازی، ۱۳۹۱) متغیر دیگر در این تحقیق اخلاق سازمانی است. امروزه اخلاق مورد توجه پژوهشگران و سازمانها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. اخلاق یک ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که، همواره توجه دانشمندان و مدیران سازمانها و جوامع را برانگیخته تا برای حفظ ارتقای سطح آن کوشش نمایند اخلاق می‌تواند به ارتقای سطح خوش بینی، اعتماد و همبستگی اجتماعی کمک کند یعنی بایستی رعایت کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتاری در سازمانها را یک عامل اصلی و مهم در حفظ و ارتقای مشروعیت تلقی نمود (رضائی منش، ۱۳۸۳). در دنیای امروز سازمانها در واقع یکی از شالوده‌های اصلی اجتماعی که کارکنان مختلفی جهت تحقق اهداف سازمانها مشغول به کار هستند. یکی از عوامل موثر برای تحقق اهداف سازمان جلب رضایت شغلی کارکنان و شناخت نیازهای آنان است. یکی از عوامل موثر در رضایت شغلی کارکنان رفتار اخلاقی یا همان اخلاق سازمانی است که نه تنها باعث رضایت کارکنان می‌شود بلکه سبب خلاقیت و خود شکوفایی در کارکنان می‌شود و در نهایت رضایت کارکنان سازمان می‌شود. همچنین وجود اخلاق کاری در سازمان سبب رضایت شغلی و خودشکوفایی فردی از یک طرف و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از طرف دیگر خواهد شد لذا اخلاق می‌تواند نقش موثری در افزایش کارایی و اثربخش سازمان ایفا کند (قراملکی، ۱۳۸۲). مسائل اخلاقی در محیط کار به مثابه بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری مطرح است. هر نظام اخلاقی وسیله ای است که برای رساندن انسانها به یک هدف یا مجموعه ای از اهداف زندگی پیشنهاد شده است. هر نظام اخلاقی، افعال، روابط، حالات و با اشخاص خاصی را خوب یا بد، درست یا نادرست، فضیلت آمیز یا رذیلت آمیز تلقی می‌کند و ادعا می‌کند که هر کس بدین تلقی‌ها التزام عملی داشته باشد، به آن هدف یا اهداف نائل خواهد شد. از این رو، مطالعه هر نظام اخلاقی، ما را به اهدافی که آن نظام وسیله نیل به آنها را پیشنهاد می‌کند، رهنمون می‌شود. به عبارت دیگر، یک نظام اخلاقی می‌تواند هدف یا اهدافی را که شخص برای زندگی خود در نظر گرفته است، تصویب، تصحیح و اصلاح نماید. هر نظام اخلاقی ریا، اگر نه تصریحاً، لاقلاً تلویحاً و به نحوی ضمنی و التزامی، از سویی، مانع از آن می‌شود که هدف ریا، کل زندگی قلمداد شوند و از سوی دیگر، بر آن است که کل زندگی در استحکام هدف یا اهدافی خاص واقع شوند (ملکیان، ۱۳۸۵).

سازمان آموزش و پرورش از مهمترین سازمان می باشد و مهمترین رکن این سازمان نیروی انسانی می باشد بنابراین توجه به نیروی انسانی امر مهم قلمداد می شود و باعث ارتقاء سطح فعلی کارکنان می شود توجه به

رضایت شغلی نیروی انسانی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد. بنابراین محقق در پی آن است که آیا بین اعتماد سازمانی و اخلاق با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه معنا دار وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

از جمله تلاش‌های هرسازمانی در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی و تعهد کارکنان ایجاد رضایت کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنان است در واقع هر سازمانی در صدد بالا بردن بهره‌وری و کارایی کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی در بالا بردن این کارایی نقش مهمی بازی می‌کند. عوامل متعدد از جمله سرپرستی و همکاران با ملاحظه، شغلی چالش برانگیز و مبهم، دستمزد و مشوق‌های بسنده و مکفی، امنیت شغلی، عوامل محیطی مناسب، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و از همه مهم‌تر فشار روانی شغل، در ایجاد رضایت شغلی دخالت دارند بطور کلی رضایت شغلی در یک سازمان از فشار روانی کارکنان می‌کاهد و زمینه تضمین سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی آن‌ها را فراهم می‌کند. از نظر تعهد شغلی از احتمال غیبت‌ها کاسته و ترک شغل را به حداقل می‌رساند (حیدری و همکاران، ۱۳۸۴) محیط کار انسان به مثابه منزل دوم او می‌باشد و چه بسا کسانی بیشتر ساعات شبانه روز خود را در محیط کار به سر می‌برند بنابراین بدیهی است که محیط کار نیز بایستی همچون خانه بر آورنده حداقل نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا ضمن کسب در آمد و ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه ای خود به خدمتی صادقانه و موثر بپردازند لذا لازمست تصمیم سازان عوامل موثر بر رضایت مندی کارکنان را به ترتیب اولویت شناسایی نموده و برای افزایش میزان رضایتمندی در سازمان خود راه کارهای عملی اتخاذو اجرا نمایند. (اسکندری، ۱۳۸۶).

شناخت عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان می‌تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود کار و نیل به اهداف سازمان یاری نماید به طوری که منافع دوسویه کارکنان وسازمان تامین گردد؛ چون زمانی که شخصی می‌گوید رضایت شغلی بالا دارد یعنی شغلش را دوست دارد و ارزش زیادی برای کارش قایل است. رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که هر فرد از طریق ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود

بدان دست می‌یابد. رضایت شغلی از جمله عوامل مهم در موفقیت شغلی است که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌شود، رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی و لذت بردن از کار و فعالیت خویش که موجب دل‌گرمی و وابستگی فرد به آن می‌شود و در نتیجه تعهد را به دنبال دارد رضایت شغلی در حقیقت یک زمینه عاطفی، روانی، احساسی است که فرد درون خود نسبت به کاری که پذیرفته است، دارد و به تحرک او در محیط آموزشی کمک می‌کند، می‌توان گفت عاملهای مهم هستند که در سازمانها منجر به رضایت شغلی می‌شود (مقیم، ۱۳۷۷)

اخلاق سازمانی است سرمایه‌گذاری مبتنی بر اخلاق رفته رفته به الزامی برای افراد و سازمانها در عرصه کسب و کار تبدیل می‌شود و می‌تواند محیط سازمانی را از نگرشهای مطلق فنی به سمت انسانی تر شدن و همچنین قابلیت پذیرش برای اصول اخلاقی سوق دهد. اخلاق یک اصل عمومی و فراگیر است که همه جنبه های زندگی انسانها را در برمی‌گیرد اخلاقی شدن سازمانها به افزایش کارایی و اثربخشی منجر می‌شود که این دو خود پایه های اساسی بهره‌وری هستند (قراملکی، ۱۳۸۳). دیوید بر این باور است که: روز به روز باور سازمانها در این مورد راسخ تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت های استراتژیک خواهد شد (دیوید^۱، ۱۳۸۸). بنابراین اخلاقیات یک سرمایه راهبردی در سازمان محسوب می‌شود (ویلا^۲، ۲۰۰۷). و بحث درباره ارزش‌های اخلاقی باعث افزایش روحیه کار گروهی، صداقت و صراحت در محیط کار و افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۶). اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد. کارکردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خود شکوفایی از یک سو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از دیگر سو می‌شود (غلامی، ۱۳۸۸). بنابراین اخلاق سازمانی و اجرای کامل معیارها می‌تواند به عنوان یکی از ابزارهای اساسی در ارتقاء سازمان به سازمان متعالی مورد توجه قرار گیرد (صالح نیا، توکلی، ۱۳۸۸).

اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسانها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار اهمیت زیادی دارد، چرا که به عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکرد اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظم اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم گیری‌ها و انتخاب و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است و از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت، یکی از مباحث عمده رشته مدیریت است (الوانی، ۱۳۸۳).

^۱ - David

^۲ - Villa

از طرفی وجود شرایط اعتماد در سازمان، افراد را در کنار هم نگه می‌دارد و آن‌ها را قادر می‌سازد که به همدیگر اعتماد کنند و به صورت باز عمل کنند. افرادی که به همکاران خود اعتماد دارند و احساس همبستگی عمیق با آن‌ها دارند، نسبت به همکارانشان و کار آن‌ها ملاحظه و اهمیت بیشتری قائل هستند و به آنها کمک می‌کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. علاوه بر این، اعتماد سازمانی باعث می‌شود در بین کارکنان احساس عدالت، توجه و حمایت سازمان از آن‌ها ایجاد شود و کارکنان مطمئن باشند که سازمان در تعامل به آن‌ها فرصت طلبانه عمل نمی‌کند؛ هم‌چنین در این شرایط، کارکنان باور دارند که سازمان از آن‌ها مراقبت می‌کند و نسبت به مسائل آن‌ها حساس است. چنین کارکنانی علاقه زیادی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی دارند. این کارکنان با کمک مشتاقانه به دیگران، به ویژه آنان که مشکلاتی مرتبط با کار دارند، سبب می‌شوند عملکرد کلی سازمان بهبود یابد. احتمالاً این کارکنان در صورت لزوم قادرند بیش از حد مرسوم کار کنند، دارای وجدان کاری زیاد هستند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت می‌کنند و مبادرت به انجام اقداماتی می‌نمایند که تصویر سازمان را در اجتماع بهبود بخشند. علت چنین فعالیت‌هایی این است که چنین کارکنانی به سازمان، همکاران و مدیران خود اعتماد دارند، سازمان را پشتیبان خود دانسته و در واقع خود را از سازمان جدا نمی‌دانند. (شیرازی، ۱۳۹۱)

این تحقیق می‌تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی منجر شود در ضمن از چهار چوب مورد استفاده و یافته‌های این تحقیق می‌توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها با اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان‌های نوین قابل حل می‌باشد. بنابراین محقق که در این پژوهش به بررسی تبیین رابطه بین اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت پرداخت.

اهداف تحقیق

هدف کلی :

تبیین رابطه اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی

اهداف جزئی :

۱. تبیین رابطه ابعاد اعتماد سازمانی و رضایت شغلی
۲. تبیین رابطه ابعاد اخلاق سازمانی و رضایت شغلی
۳. پیش بینی رضایت شغلی از طریق ابعاد اخلاق سازمانی .
۴. پیش بینی رضایت شغلی از طریق اعتماد سازمانی.
۵. پیش بینی رضایت شغلی از طریق اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- بین ابعاد اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد اخلاق سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۳- ابعاد اعتماد سازمانی به طور معنا دار قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.
- ۴- ابعاد اخلاق سازمانی به طور معنا دار قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد .
- ۵- اخلاق سازمانی و اعتماد سازمانی به طور معنا دار قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد .