

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: مالی

عنوان:

بررسی تأثیر جوسازمانی بر روی اخلاق کاری کارکنان ستادی دانشکده های مدیریت
دانشگاه آزاد اسلامی تهران

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر حسن الماسی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر حسین صفرزاده

پژوهشگر:

مهدی آطاهریان

پائیز ۱۳۸۹



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY
Central Tehran Branch

Faculty of Management - Department of Public Management
"M.A" Thesis

On Financial

Subject:

A Survey of the Effect of Organizational climate on Work ethics of Administrative staff in faculties of management of Islamic Azad University – Tehran Camps

Advisor:

Dr. Hasan Almasi

Reader:

Dr. Hossein Safarzadeh

By:

Mehdi Ataherian

Autumn 2010

تشکر و قدردانی:

خدای منان را سپاسگزارم که توفیق گام برداشتن در راه مقدس علم و پژوهش را به اینجانب عطا فرمود، گرچه مبرهن است که مسیر بسی دشوار است و من، دانش آموزی در ابتدای راه؛ اما بر خود واجب می دانم از تمام کسانی که پیمودن این مسیر، بدون عنایاتشان میسر نبوده و نخواهد بود، نهایت تشکر را داشته باشم. در این راستا کمال سپاس را از محضر بزرگواران زیر دارم:

از جناب آقای دکتر صفرزاده و جناب آقای دکتر الماسی که افتخار شاگردی در محضر ایشان را داشته و با بزرگواری تمام نهایت کمک و همکاری را با اینجانب نموده و همواره از رهنمودهای ارزشمندشان بهره فراوان گرفته ام.

تقدیم به:

محضر دو بزرگواری که،

تقدیم تمام هستی ام به پای قدومشان،

در قبال محبت های بی دریغشان ناچیز و بی مقدار است.

پدر و مادر گرامی ام

همچنین تقدیم به:

همسر عزیزم

که با محبت ها، کمک ها و همدلی هایش

معنابخش زندگی ام می باشد.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
	فصل اول: کلیات تحقیق
	مقدمه
۲	
۳	۱-۱- مساله تحقیق
۴	۲-۱- اهمیت انجام تحقیق
۵	۳-۱- اهداف تحقیق
۶	۴-۱- چار چوب نظری
۶	۵-۱- مدل تحقیق
۷	۶-۱- فرضیات تحقیق
۷	۷-۱- روش تحقیق
۸	۸-۱- ابزار گردآوری داده ها
۸	۹-۱- قلمرو تحقیق
۸	الف- قلمرو موضوعی تحقیق
۸	ب- قلمرو مکانی
۹	ج- قلمرو زمانی تحقیق
۹	۱۰-۱- جامعه آماری، روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه
۹	۱۱-۱- تعاریف عملیاتی متغیرها و داده ها
۱۲	۱۲-۱- مشکلات و محدودیت های تحقیق
	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۴	۱-۲- بخش اول: اخلاق کاری
۱۴	مقدمه
۱۵	تاریخچه اخلاق کاری
۱۷	تعریف کار
۱۸	تعریف حرفه
۱۹	تعریف اخلاق
۲۴	دامنه رفتار و فعل اخلاقی
۲۴	اخلاق نظری و کاربردی

۲۵	تعریف اخلاق کاری
۲۶	اخلاق حرفه ای
۲۷	اخلاق سازمانی
۲۷	دیدگاه های اخلاق کاری
۳۰	اخلاق کار و مدیریت
۳۳	ادیان و مذاهب و اخلاق کاری
۳۵	۲-۲- بخش دوم: جو سازمانی
۳۵	مقدمه
۳۶	تاریخچه جو سازمانی
۳۶	تعریف جو سازمانی
۴۱	تعریف فرهنگ سازمانی
۴۳	مقایسه جو سازمانی و فرهنگ سازمانی
۴۴	ویژگی های خاص جو سازمانی
۴۵	رویکردهای جو سازمانی
۴۷	نظریه های جو سازمانی
۴۸	جو سازمانی «تاجی یوری»
۴۹	مدل جو سازمانی «هاجتس»
۴۹	جو سازمانی استرن
۵۰	جو سازمانی هریسون
۵۰	مدل جو سازمانی هالیپین و کرافت
۵۳	جو سازمانی هوی و سیبو OCDQ-ML
۵۵	ابعاد جو سازمانی
۵۹	عوامل مؤثر بر جو سازمانی
۶۱	جو سازمانی و سودآوری
۶۳	جو سازمانی و خلاقیت
۶۴	جو سازمانی و عملکرد
۶۴	اصول جو و بهداشت روانی
۶۵	شاخص های روابط انسانی و جو سازمانی
۶۵	انگیزش و جو سازمانی
۶۶	۲-۳- بخش سوم: رابطه اخلاق کاری و جو سازمانی

۶۹	تحقیقات داخلی
۷۷	تحقیقات خارجی
۸۴	۲-۵- بخش پنجم: معرفی سازمان
	فصل سوم: متدولوژی تحقیق
۹۵	مقدمه
۹۵	روش تحقیق
۹۶	جامعه آماری
۹۶	روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه
۹۸	فرضیه های تحقیق
۹۸	فرضیه اصلی
۹۹	فرضیات فرعی
۹۹	متغیر های تحقیق
۱۰۰	روش های جمع آوری اطلاعات
۱۰۰	ابزار اندازه گیری تحقیق
۱۰۰	مشخصات پرسشنامه
۱۰۲	روایی پرسشنامه
۱۰۳	پایای پرسشنامه
۱۰۵	روش آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۰۶	آمارهای توصیفی
۱۰۶	آمار استنباطی
۱۰۶	الف) آمار پارامتریک
۱۰۸	ب) آزمون های ناپارامتریک
۱۰۸	نرم افزارهای تجزیه و تحلیل
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق
۱۱۲	مقدمه
۱۱۳	بخش اول - توصیف ویژگی های فردی و جمعیت شناختی
۱۱۳	۱- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ جنسیت
۱۱۴	۲- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ میزان تحصیلات
۱۱۵	۳- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ سن
۱۱۶	۴- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ سابقه خدمت
۱۱۷	۵- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ رده سازمانی

۱۱۷	۶- توصیف نمونه مورد بررسی به تفکیک واحدهای دانشگاهی
۱۱۹	بخش دوم : بررسی فرضیه ها
۱۱۹	پیش فرض های آزمون های آماری
۱۲۰	تحلیل عاملی سؤالات
۱۲۱	۱- وضوح و توافق اهداف
۱۲۱	۲- وضوح و توافق نقش
۱۲۲	۳- رضایت از پاداش
۱۲۲	۴- توافق بر رویه ها
۱۲۲	۵- اثربخشی ارتباطات
۱۲۴	نمودار مفهومی
۱۲۵	۶- اخلاق کاری
۱۲۶	مدل ساختاری
۱۲۶	معادلات ساختاری و فرضیات تحقیق
۱۲۷	دیاگرام مسیر
۱۲۹	فرضیات فرعی
۱۳۱	فرضیه اصلی
۱۳۱	شاخص های برازندگی مدل مفهومی
۱۳۲	تأثیر متغیرهای توصیفی بر متغیرهای وابسته
۱۳۲	۱- جنسیت
۱۳۲	۲- سن
۱۳۳	۳- تحصیلات
۱۳۴	۴- سابقه خدمت
۱۳۴	۵- رده سازمانی
۱۳۵	رتبه بندی متغیرهای مستقل و وابسته
۱۳۵	الف) متغیرهای مستقل
۱۳۶	ب) متغیرهای وابسته
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۳۸	مقدمه
۱۳۸	بخش اول- خلاصه تحقیق
۱۳۸	۵-۱- مروری بر خطوط کلی تحقیق
۱۳۹	۵-۲- نتایج تحقیق

۱۳۹	۵-۲-۱- نتایج ناشی از آمار توصیفی
۱۴۰	۵-۲-۲- نتایج حاصل از بررسی فرضیه ها
۱۴۲	بخش دوم- پیشنهادات
۱۴۲	۱- ارائه راه کارها و پیشنهادهایی براساس فرضیات تحقیق
۱۴۳	۲- ارائه راه کارها و پیشنهادهایی بر مبنای یافته های تحقیق
۱۴۳	۳- ارائه پیشنهادهایی به محققین بعدی بر اساس ادبیات تحقیق
۱۴۶	فهرست منابع و مأخذ
	ضمائم و پیوستها

فهرست جدول ها

۲۲	جدول شماره ۱-۱-۲: خلاصه شماری از مهمترین نظریات درباره اخلاق
۴۴	جدول شماره ۱-۲-۲: مقایسه فرهنگ سازمانی و جو سازمانی
۵۸	جدول شماره ۲-۲-۲: سیر تکاملی نظریات جو سازمانی
۸۰	جدول ۳-۲-۲: خلاصه تحقیقات داخلی و خارجی
۹۷	جدول شماره ۱-۳: تعیین حجم نمونه مورگان، کرجسی و کهن
۹۸	جدول شماره ۲-۳: تعداد نمونه گیری هر طبقه
۱۰۱	جدول ۳-۳: سئوالات پرسش نامه
۱۰۲	جدول ۴-۳: شاخص های اخلاق کاری
۱۰۴	جدول شماره ۵-۳: پایایی تک تک سئوالات
۱۰۵	جدول شماره ۶-۳: پایایی ابعاد و شاخصها
۱۱۳	جدول ۱-۴: توزیع درصدی نمونه آماری تحقیق برحسب جنسیت
۱۱۴	جدول ۲-۴: توزیع درصدی نمونه آماری تحقیق برحسب تحصیلات
۱۱۵	جدول ۳-۴: توزیع سنی نمونه آماری تحقیق
۱۱۶	جدول ۴-۴: توزیع سابقه خدمت نمونه آماری تحقیق
۱۱۷	جدول ۵-۴: توزیع درصدی نمونه آماری تحقیق برحسب رده سازمانی
۱۱۸	جدول ۶-۴: توزیع درصدی نمونه آماری تحقیق به تفکیک واحدهای دانشگاهی
۱۱۹	جدول شماره ۷-۴: آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (K-S) یک نمونه ای
۱۲۱	جدول شماره ۸-۴: تحلیل عاملی مربوط به سئوالات وضوح و توافق اهداف
۱۲۱	جدول شماره ۹-۴: تحلیل عاملی مربوط به سئوالات وضوح و توافق نقش

۱۲۲	جدول شماره ۴-۱۰: تحلیل عاملی مربوط به سؤالات رضایت از پاداش
۱۲۲	جدول شماره ۴-۱۱: تحلیل عاملی مربوط به سؤالات توافق بر رویه ها
۱۲۳	جدول شماره ۴-۱۲: تحلیل عاملی مربوط به سؤالات اثربخشی ارتباطات
۱۲۵	جدول شماره ۴-۱۳: تحلیل عاملی مربوط به سؤالات اخلاق کاری
۱۲۷	جدول شماره ۴-۱۴: آماره های t متغیرهای مستقل
۱۳۱	جدول ۴-۱۵: شاخص های پرازندگی مدل
۱۳۲	جدول شماره ۴-۱۶: آزمون t دو نمونه ای جنسیت
۱۳۳	جدول شماره ۴-۱۷: آزمون تحلیل واریانس سن (ANOVA)
۱۳۳	جدول شماره ۴-۱۸: آزمون تحلیل واریانس تحصیلات (ANOVA)
۱۳۴	جدول شماره ۴-۱۹: آزمون تحلیل واریانس سابقه خدمت (ANOVA)
۱۳۵	جدول شماره ۴-۲۰: آزمون تحلیل واریانس رده سازمانی (ANOVA)
۱۳۵	جدول شماره ۴-۲۱: رتبه بندی متغیرهای مستقل
۱۳۶	جدول شماره ۴-۲۲: رتبه بندی متغیرهای وابسته

فهرست نمودارها

۷	شکل شماره ۱-۱: مدل تحقیق
۴۶	شکل ۲-۲-۱: فرآیند ایجاد جو سازمانی در رویکرد ساختاری
۴۷	شکل ۲-۲-۲: فرآیند ایجاد جو سازمانی در رویکرد ادراکی
۴۸	شکل ۲-۲-۳: مدل تعاملی روابط میان و بین عوامل محیطی که شکل‌گیری جو مدرسه را نشان می‌دهد
۴۹	شکل ۲-۲-۴: عوامل مرئی و نامرئی جو سازمانی از نظر هاجتس
۵۱	نمودار شماره ۲-۲-۵: انواع جو سازمانی
۵۴	شکل ۲-۲-۶: سنخ شناسی جو مدارس
۶۰	نمودار شماره ۲-۲-۷: رابطه بین جو و ساختار سازمان
۸۷	شکل ۲-۵-۱: چارت سازمانی
۹۳	شکل ۲-۵-۲: چارت سازمانی دانشکده مدیریت
۱۱۳	شکل ۴-۱: نمودار ستونی جنسیت
۱۱۴	شکل ۴-۲: نمودار ستونی میزان تحصیلات
۱۱۵	شکل ۴-۳: شکل ۴-۳: نمودار ستونی توزیع سنی
۱۱۶	شکل ۴-۴: نمودار ستونی سابقه خدمت
۱۱۷	شکل ۴-۵: نمودار ستونی رده سازمانی
۱۱۸	شکل ۴-۶: نمودار ستونی فراوانی نمونه آماری به تفکیک واحدهای دانشگاهی
۱۲۰	شکل ۴-۷: مدل اندازه‌گیری متغیر مستقل (X-Model)
۱۲۴	شکل ۴-۸: نمودار مفهومی
۱۲۶	شکل ۴-۹: مدل ساختاری (SEM)
۱۲۸	شکل شماره ۴-۱۰: بارهای استاندارد شده مدل مسیر
۱۲۹	شکل شماره ۴-۱۱: مقدار t مدل مسیر

چکیده:

امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری های نوین مدیریت، ارزش های نوین جهانی مطرح شده اند؛ و دیدگاه جهان شناختی و انسان شناختی مدیران تغییر یافته و جایگاه انسان نسبت به قبل اعتلاء و ارتقاء یافته است. و در این میان معرفتی که می تواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان گرایانه عمل کند، اخلاق کاری است. از سوی دیگر، صاحب نظران رشته مدیریت معتقدند که جو سازمانی در حیات سازمان مؤثر است؛ و به عنوان عنصری مهم در تعیین اثربخشی سازمانی شناخته شده است. بنابراین جو سازمانی ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالات اعضاء، رفتار سازمانی آنها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. لذا این تحقیق درصدد یافتن پاسخ این سؤال اصلی بود که «چه عواملی از جو سازمانی می تواند بر اخلاق کاری کارکنان سازمان مذکور تأثیر بگذارد؟» و در راستای این سؤال اصلی، فرضیاتی مطرح گردید. هدف نهایی پژوهش حاضر کمک به دستیابی به اخلاق مطلوب کاری کارکنان ستادی دانشکده های مدیریت دانشگاه آزاد شهر تهران از طریق شناسایی عوامل مؤثر جو سازمانی می باشد. بدین منظور مبانی نظری پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت؛ و جو سازمانی به پنج بعد وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، توافق بر رویه ها و اثر بخشی ارتباطات تقسیم شد و همچنین برای اخلاق کاری کارکنان شاخص های صداقت و راستگویی، امانت داری و وفاداری و احساس مسئولیت در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه، و جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارکنان ستادی دانشکده های مدیریت دانشگاه آزاد شهر تهران می باشد. که از 245 نفر جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد 150 نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گشتند. روش تحقیق به لحاظ هدف، بنیادی و بر اساس نحوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جهت آزمون روایی سؤالات، از اعتبار محتوایی و برای پایایی سؤالات از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. یافته های این پژوهش نشان می دهد که میان جو سازمانی و ابعاد وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش و توافق بر رویه ها و اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. و میان اثربخشی ارتباطات و اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین یافته های جانبی نشان می دهد که تفاوت معنی داری میان متغیرهای توصیفی (جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه خدمت و رده سازمانی) و شاخص های اخلاق کاری (صداقت و راستگویی، امانتداری و وفاداری و احساس مسئولیت) وجود ندارد.

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

بی شک دنیای امروز، دنیای انسان هاست و متولیان سازمان های مختلف انسان ها هستند. سازمان ها بدون وجود انسان، نه تنها مفهومی نخواهند داشت بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. از سوی دیگر زندگی اجتماعی انسان ها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص ها و مهارت های مختلف شده و بر پیشرفت کمی، کیفی و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادها، مؤسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است، بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می شود و به نظر می رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیت مهمی به حساب می آید. کار صرف نظر از تأمین مالی می تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند (بهنیا، 1378، 3)

از آنجایی که جامعه یک جامعه سازمانی است، فعالیت هایی که در زمینه تولد، تحصیل، کار، تفریح، رشد معنوی و مرگ در جامعه صورت می گیرد، به طور مکرر تحت تأثیر محیط یا جو سازمانی قرار دارد. بیمارستان ها، مدارس، دانشگاه ها، محل کار و ورزشگاه ها اماکنی هستند که اکثر ما ممکن است بخش قابل ملاحظه ای از زندگی خود را در آن جو بگذاریم. (میچل، 1376، 15)

در این گستره سازمان های آموزشی از اولویت برخوردارند. انسان عامل نهایی در شکل گیری و موفقیت سازمان های آموزشی است. کیفیت و عملکرد سازمان ها و تک تک افراد به گروه های شاغل در سازمان ها بستگی دارد. (علوی، خصری، قزل ایاغ، 1382، 56)

جو سازمانی مناسب می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم گیریها و در از دیداد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید و بالعکس. بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می گردد. (ثابتی، 1379، 34)

همچنین ذکر این نکته ضروری است که سلامت سازمان های اجتماعی در گرو سلامت روحی و روانی افراد شاغل در آنهاست و چنانچه مدیریت سازمان توانایی تنظیم جو حاکم بر سازمان به گونه ای که باعث تقویت و تبیین و اهمیت دادن به استاندارد های اخلاقی کارکنان شود، را داشته باشد به احتمال قریب به یقین موجبات رشد و بالندگی سازمان فراهم آمده و نه تنها سازمان از عواقب عدم وجود تقوای حرفه ای کارکنان مصون خواهد ماند بلکه حرکت آن در مسیر رشد و ترقی هم تضمین خواهد شد. که بنده این مورد را بعنوان مسأله ی تحقیق خود در دانشگاه در نظر گرفته ام.

1-1- مسأله تحقیق

هر سازمان، همانند موجودی زنده در شرایط مساعد می تواند به حیات خود ادامه دهد. شرایط مطلوب در یک سازمان را نه فقط جنبه ها و ابعاد فیزیکی آن بلکه ساختار کار، شیوه رهبری، فراهم بودن زمینه رشد، روحیه مناسب، کمال کارکنان و عوامل دیگر فراهم می آورد. (صادقی، فتحی، 1381، 72)

پرسش اساسی این است که ابعاد مؤثر در ایجاد جو سالم سازمانی کدام است؟ افزون بر این، ابعاد مزبور برای همه انسان ها و همه فرهنگ ها یکسان نیست. هر فرد متناسب با شرایط زندگی شخصی، خانوادگی و فرهنگی خود از ارزش ها، ملاک ها و ادراک های ویژه ای برخوردار است. آگاهی مدیران از عوامل زمینه ساز جو سازمانی می تواند در موفقیت و سلامت کارکنان سازمان نقشی مؤثر داشته باشند. (صادقی، فتحی، 1381، 72)

بنابراین برای اداره یک سازمان بایستی آن را از دو بعد ساختاری و رفتاری مورد مطالعه و بررسی قرار داده و این دو جنبه را بهبود بخشید. در بهبود بعد ساختاری باید بدانیم که علی - الاصول یک سازمان چگونه عمل می کند و چطور می توان عملکرد آن را بهبود بخشید و کارایی و بازدهی آن را افزایش داد و یا چگونه می توان از امکانات محدود سازمان حداکثر استفاده را در جهت تحقق هدف ها و مأموریت های آن به عمل آورد و امکان سلامت و رشد سازمان را در بلند مدت فراهم نمود و برای ارتقاء و صحت بعد رفتاری سازمان بایستی به رفتار انسان هایی که در این سازمان فعالیت دارند توجه نمود زیرا از رفتار تک تک این افراد است که رفتار کل سازمان رقم می خورد و النهایه رفتار سازمان های موجود در یک جامعه است که رفتار آن اجتماع را شکل می دهد لذا توجه به مراتب فوق و نظر به اهمیت وافر اخلاقیات در سازمان ها که همانا زمینه ساز رفتار افراد است، ضرورت پرداختن به چگونگی رفتار اخلاقی پرسنل و تقوای کاری را نمایان می سازد.

تحقیقات نیز نشان می دهد جو سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و نتایج سازمانی دارد. اما متأسفانه اکثر سازمان ها از جو سازمانی خوبی برخوردار نیستند؛ و با وجود اینکه به اثبات رسیده

است که سیاست ها، برنامه‌ها و شرایط مالی سازمان در ایجاد جو مناسب عامل تعیین کننده محسوب نمی شود، سازمان ها و از آن جمله دانشگاه آزاد اسلامی به منظور درک و بکارگیری عوامل مؤثر بر جو سازمانی تلاش چندانی نکرده اند. همچنین به عنوان مسأله اصلی نحوه برخورد برخی از کارکنان ستادی دانشگاه با مراجعین و عدم رضایت آنها از این بابت که به اخلاق کاری کارکنان وابسته است باعث شده است تا اینجانب به بررسی این مسأله در دانشگاه آزاد پردازم؟ بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که چه عواملی از جو سازمانی می تواند بر اخلاق کاری کارکنان سازمان مذکور تأثیر بگذارد؟

1-2- اهمیت انجام تحقیق

الف) اعتلای سازمان های اجتماعی، در گرو بالندگی اخلاقی تک تک پرسنل اداره کننده آن می باشد. بنابراین توجه به اخلاق کاری در اعتلای سازمان ها و از آن جمله دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر می باشد.

ب) اطلاعات حاصل از این پژوهش به مدیران کمک می کند تا راهبرد های عملی به منظور بهبود کارایی سازمان و رضایت فردی کارکنان تنظیم نماید. در واقع با زمینه یابی جو سازمانی در این تحقیق می توان نبض سازمان و کارکنان را در دست گرفت و به رفع آنها پی برد و مقایسه هایی بین موقعیت ها و شغل ها انجام داد و از سویی دیگر با شناخت مکانیسم های عمل جو سازمانی، مدیران می توانند دریابند که کارکنان چه درک و احساسی و یا تصویری از خویشتن نسبت به ابعاد جو مورد نظر سازمان دارند.

ج) جو سازمانی به منزله یک پل عمل می کند که در یک طرف آن جنبه های عینی و محسوس سازمان قرار دارند و در واقع جو همان درک یا احساسی است که کارمندان نسبت به این جنبه های محسوس سازمان کسب می کنند و در طرف دیگر پل رفتار کارکنان واقع شده و بدین ترتیب ملاحظه می شود که رفتار فقط تابعی از شیوه های رهبری و یا مدیریت سازمان و یا ساختار سازمانی نیست، بلکه هر کسی از دریچه ای که به رنگ ارزش ها، نیازها و شخصیت خویش است به محیط نگاه می کند و این همان ادراکاتی است که در جو سازمانی شکل می گیرد و می تواند دیدگاه فرد را تغییر دهد و در نهایت پس از تعیین این که کارکنان چه درک و احساس و یا تصویری از خویشتن نسبت به ابعاد جو مورد نظر سازمان دارند شاید بتوان با تغییر جو حاکم بر سازمان به آرمان والای بالندگی سازمان (دانشگاه آزاد اسلامی) دست یافت.

د) در یک جو سازمانی دلپذیر کارکنان احساس می کنند که وجودشان ضروری است و در آنجا بیان اندیشه ها، احساس های فردی، بی بیم از گزند و بی هراس از کیفر، شدنی و حتی پذیرفتنی است و رضایت شغلی کارکنان را در پی دارد.

1-3- اهداف تحقیق

هدف عمده و اساسی این تحقیق شامل:

- 1- شناخت رابطه بین جو سازمانی با اخلاق کاری کارکنان سازمان مورد بررسی می باشد. همچنین اهداف فرعی این تحقیق شامل:
- 2- شناخت رابطه بین وضوح و توافق اهداف و اخلاق کاری کارکنان
- 3- شناخت رابطه بین وضوح و توافق نقش و اخلاق کاری کارکنان
- 4- شناخت رابطه بین رضایت از پاداش و اخلاق کاری کارکنان
- 5- شناخت رابطه بین توافق بر رویه ها و اخلاق کاری کارکنان
- 6- شناخت رابطه بین اثر بخشی ارتباطات و اخلاق کاری کارکنان می باشد.

1-4- چارچوب نظری

چارچوب نظری، الگوی مفهومی مبتنی بر روابط تئوریک میان عوامل و متغیر های اثر گذار بر موضوع پژوهشی می باشد، متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق جو سازمانی و اخلاق کاری کارکنان است که بر گرفته از کتاب مفاهیم و موارد در مدیریت دولتی^۱ نوشته ریچارد ئی استیلمن^۲ که در ژانویه 1996 در دانشگاه هوقتن میفلین^۳ منتشر گردیده است، بوده و بر اساس همان کتاب مدل تحقیق ترسیم گردیده است.

همچنین ابعاد جو سازمانی از تحقیقی که لیل ساسمن و سام دیپ^۴ در سال 1989 انجام داده اند مورد استفاده قرار گرفته که به پنج بعد وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، توافق بر رویه ها و اثر بخشی ارتباطات تقسیم شده است و شاخص های اخلاق کاری کارکنان برگرفته از تحقیق لوزیر^۵ در سال 1993 می باشد که شاخص های آن شامل صداقت و راستگویی، امانت داری و وفاداری و احساس مسئولیت می باشند.

1-5- مدل تحقیق

متغیر مستقل در این تحقیق جو سازمانی و متغیر وابسته اخلاق کاری می باشد. لازم به ذکر است که جو سازمانی خود نیز شامل مؤلفه های وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، توافق بر رویه ها و اثر بخشی ارتباطات می باشد؛ همچنین شاخص های تعیین شده برای سنجش اخلاق کاری شامل صداقت و راستگویی، امانت داری و وفاداری و احساس مسئولیت می باشد. جمع بندی عوامل این مدل در شکل شماره 1-1 نشان داده شده است.

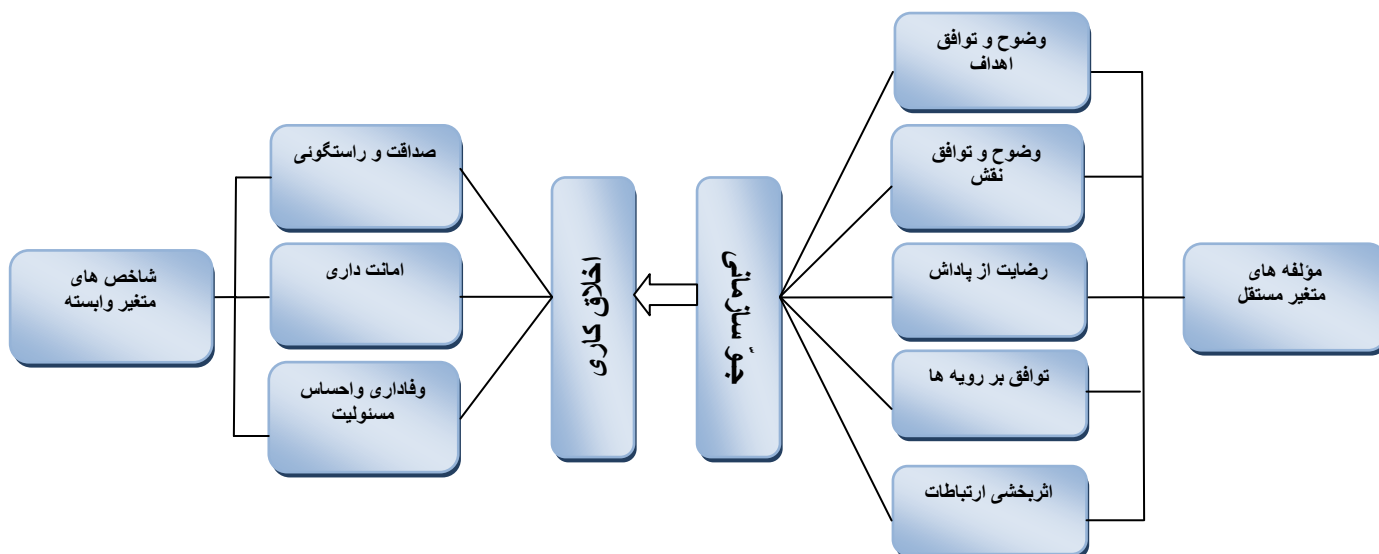
^۱ Public administration concepts and cases

^۲ Richard E Steelman

^۳ Houghton Mifflin College Div

^۴ Lyle Sussman & Sam Deep

^۵ R.N.Lussier



شکل شماره 1-1: مدل تحقیق

6-1- فرضیات تحقیق

*فرضیه اصلی:

1- میان جو سازمانی و اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

*فرضیات فرعی :

2- میان وضوح و توافق اهداف و اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

3- میان وضوح و توافق نقش و اخلاق کاری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

4- میان رضایت از پاداش و اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

5- میان توافق بر رویه ها و اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

6- میان اثر بخشی ارتباطات و اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

7-1- روش تحقیق

تحقیق حاضر بر اساس اهداف تحقیق، کاربردی است. این تحقیق از نظر روش، توصیفی است چرا که تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آن ها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. این تحقیق پیمایشی (زمینه یابی)- مقطعی است. تحقیق زمینه یابی عبارت است از مشاهده پدیده ها به منظور معنا دادن به جلوه های مختلف اطلاعات جمع آوری شده. و از نوع مقطعی است زیرا به منظور گردآوری داده ها درباره یک یا چند صفت در یک مقطع از زمان از طریق نمونه گیری از جامعه انجام می شود.

8-1- ابزار گردآوری داده ها