

نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی در اخلاق کار کارکنان دانشگاه

ایرج شاکری نیا^{۱*}، رضا قاسمی جوبینه^۲

تاریخ دریافت: 96/9/12

تاریخ پذیرش: 97/4/9

تاریخ انتشار: 97/8/6

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود و جامعه‌ی آماری تحقیق را کلیه‌ی کارکنان دانشگاه گیلان تشکیل دادند. در پژوهش حاضر ۱۳۴ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل سه پرسش‌نامه‌ی اخلاق کار، سلامت سازمانی و رضایت شغلی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد بین سلامت سازمانی و اخلاق کار رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($p < 0/01$). بین رضایت شغلی و اخلاق کار نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($p < 0/01$). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد سلامت سازمانی و رضایت شغلی می‌توانند ۳۹ درصد پراکندگی را در اخلاق کار تبیین کنند ($p < 0/01$). یافته‌های پژوهش حاضر نشانگر اهمیت سلامت سازمانی و رضایت شغلی در تبیین اخلاق کار در کارکنان دانشگاه است.

واژگان کلیدی: اخلاق کار، رضایت شغلی، سلامت سازمانی.

۱. دانشیار روان‌شناسی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

* نویسنده‌ی طرف مکاتبه: رشت، بزرگراه خلیج فارس، دانشگاه گیلان، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، گروه روان‌شناسی عمومی، تلفن:

۰۹۱۱۹۳۲۰۸۲۵ ، Email: irajeshakerinia@chmail.ir

مقدمه

اخلاق کار زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌هاست (۱). اخلاق کار شامل نگرش و باورهای مربوط به رفتار کاری درست و مناسب است که با ایجاد انگیزه در افراد سبب می‌شود آن‌ها در موقعیت‌های کاری، عمل درست و مناسب را انجام دهند (۲)؛ به‌طور مثال تمایل‌نداشتن به اتلاف وقت، در نظر گرفتن کار به‌عنوان یک ارزش مهم در زندگی، تمایل به عمل صادقانه در کار، مستقل‌بودن و خوداتکایی از مصداق‌های اخلاق کاری محسوب می‌شود که با راهبردهای مقابله‌ای سازنده مرتبط هستند (۳). اخلاق کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است (۴). با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه‌کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد؛ در صورت تحقق این امر، تبعیض و بی‌عدالتی و نارضایتی کاهش و روحیه‌ی سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه از سوی دیگر افزایش خواهد یافت (۵و۶). اخلاق کار در سازمان با متغیرهای گوناگون مانند مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی فردی (۷)، عملکرد حرفه‌ای (۸)، وجدان کاری و کارآفرینی (۹)، دین‌داری (۱۰)، خلاقیت کارکنان (۱۱) و نظایر این‌ها ارتباط دارد.

از جمله متغیرهای مرتبط با اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی^۱ است. سلامت سازمانی از جمله عملکرد سازمانی است که امروزه در اقتصاد کشورها، به اولویتی ملی تبدیل شده است. عملکرد سازمانی مجموع نتایج نهایی تمام فرآیندهای کاری از جمله سلامت سازمانی است (۱۲). سلامت سازمانی با اثر پذیرفتن از عوامل بسیار و مؤثر واقع‌شدن در دستیابی به اهداف سازمان، می‌تواند به اثربخشی سازمان منجر شود و در

نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (۱۳). آهنجیان و مانیداری معتقدند از طریق سلامت سازمانی می‌توان از سلامت فرآیندهای کاری در سازمان‌ها مطلع شد (۱۴). سلامت سازمانی مفهومی تقریباً تازه است به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر که باعث رشد و بهبود سازمان می‌شود. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود نیز افرادی سودمند و مؤثر باشند (۱۵). در سازمان سالم، اهداف و ارزش‌ها برای همگان مشخص است و کارکنان به‌صورت هدفمند در جهت رسیدن به اهداف سازمانی قدم برمی‌دارند (۱۶و۱۷).

پیشینه‌ی پژوهشی در خصوص ارتباط بین سلامت سازمانی با عوامل اخلاقی در سازمان، نشانگر آن است که سلامت سازمانی با سازه‌های مرتبط با اخلاق کار همچون پایبندی و عمل درست پیوند دارد (۱۸-۲۲)؛ برای مثال یافته‌های یک بررسی نشان داده است که بین سلامت سازمانی با برخی از متغیرهای اخلاقی همچون هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی ارتباط مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش سلامت سازمانی، میزان رفتارهای اخلاقی در کارکنان نیز بهبود پیدا می‌کند (۱۸). یافته‌های پژوهشی دیگر مشخص کرد که از طریق سلامت سازمانی و ابعاد آن می‌توان به تبیین و پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرداخت (۱۹). یافته‌های پژوهشی دیگر نیز نشان داد که هر چه جو مطلوب‌تری در سازمان وجود داشته باشد، تعهد و پایبندی و در نتیجه عملکرد فردی کارکنان در سازمان بهبود پیدا می‌کند (۲۰و۲۱). همچنین سلامت سازمانی در تبیین کیفیت زندگی و سلامت عمومی نقش مثبت دارد و در نتیجه عملکرد فردی کارکنان در سازمان به‌صورت مثبت تحت تأثیر قرار می‌گیرد (۲۲). یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با اخلاق حرفه‌ای، رضایت

1. Organizational Health

همچون دانشگاه‌ها، برای آن اهمیتی فراوان قائل هستند. امروزه دانشگاه‌ها از سازمان‌های مهم انسانی و اجتماعی محسوب می‌شوند و از عوامل کلیدی توسعه‌ی اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی به شمار می‌روند و یکی از وظایف ارزشمند آن‌ها پرورش متخصص از طریق آموزش است (۲۹). پرداختن به اخلاق در دانشگاه در برنامه‌های کلان جامعه دارای اولویتی خاص است و دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانشجو، استاد، کارکنان و محیط بیرونی باید اخلاقی باشند. افزون‌براین، توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد (۳۰). بنابر یافته‌های بوذرجمهری و همکاران نیز بررسی مسأله‌ی اخلاق کار در بافت آموزش عالی، به‌عنوان نیروی محرکه و عامل پیشرفت هر جامعه، بسیار اهمیت دارد (۲۹)؛ چراکه رعایت اخلاق در آموزش عالی علاوه بر اینکه باعث افزایش امنیت روانی در دانشگاه‌ها و رشد و بالندگی آن‌ها می‌شود، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های دانشگاه را نیز در پی دارد (۳۱). بنابراین با توجه به اهمیت اخلاق کار در کارکنان دانشگاه، مطالعه‌ی حاضر به بررسی نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی به‌عنوان دو سازه‌ی مهم و اثرگذار بر عملکرد فردی کارکنان و بهبود بازدهی سازمان در تبیین اخلاق کار پرداخته است.

روش کار

این پژوهش توصیفی، از نوع پیمایشی و از نظر روابط بین متغیرها به شیوه‌ی همبستگی است. در پژوهش حاضر اخلاق کار به‌عنوان متغیر ملاک و سلامت سازمانی و رضایت شغلی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده‌اند. جامعه‌ی تحقیق عبارت‌اند از: همه‌ی کارکنان شاغل در معاونت‌های پنج‌گانه‌ی (مالی و اداری، آموزشی، دانشجویی، پژوهشی و فرهنگی) مستقر در سازمان مرکزی دانشگاه گیلان (N=۱۶۷). از این تعداد با توجه به جدول مورگان باید ۱۱۸ نفر انتخاب می‌شدند؛ اما به دلیل کاهش ریزش نمونه‌گیری و افزایش

شغلی^۱ است؛ مفهومی علمی که در حوزه‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بارها بررسی شده است. رضایت شغلی نگرشی غالب است که بیشترین مطالعات رفتار سازمانی، هم در پژوهش‌های نظری و هم در پژوهش‌های عملی، از طراحی شغل گرفته تا سرپرستی را به خود اختصاص داده است؛ به‌نحوی که اردهیم^۲ و همکاران رضایتمندی شغلی را متغیر مرکزی مطالعات رفتار سازمانی معرفی می‌کنند (۲۳). رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد درباره‌ی مشاغل کنونی خود دارند. از تعاریف ارائه‌شده درباره‌ی رضایت شغلی چنین برمی‌آید که این مفهوم بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد (۲۴). شغل فرد چیزی بیش از انجام کاری مشخص و کسب درآمد است. شغل فرد ایجاب می‌کند که فرد با همکاران، مافوق و ارباب رجوع ارتباط متقابل داشته باشد؛ احساس کند فردی مفید است و جامعه به خدمات او نیاز دارد و کیفیت زندگی هر فردی تحت تأثیر رضایت یا نارضایتی او از شغلی است که دارد انجام می‌دهد (۲۵). پیشینه‌ی پژوهش نشانگر اهمیت ارتباط متقابل متغیرهای اخلاق در سازمان و رضایتمندی شغلی است (۲۶-۲۸). به بیان دیگر بین متغیرهای رضایت شغلی، رفتارهای اخلاقی، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی در سازمان ارتباط مثبت وجود دارد (۲۶). همسو با این هدف، یافته‌های سایر مطالعات نشان داده است بین اخلاق کاری، سبک‌های سازنده‌ی مدیریتی و ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار به‌صورت مثبت با رضایت شغلی در کارکنان ارتباط دارد (۲۷ و ۲۸). در واقع علاوه بر سلامت سازمانی، متغیر رضایت شغلی نیز می‌تواند در تبیین مفاهیم مرتبط با اخلاق کار همچون عمل درست و مناسب در موقعیت‌های مرتبط با تصمیم‌گیری، نقشی مهم داشته باشد (۲۶).

اخلاق مربوط به کار امری است که سازمان‌های مختلف

1. Job Satisfaction
2. Erdheim

با جمع این مؤلفه‌ها می‌توان نمره‌ی کل را به دست آورد. در این پرسش‌نامه حداقل نمره چهل و حداکثر نمره دویست است. اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران نیز پس از اصلاح و بازنگری اعتبار پرسش‌نامه را تأیید کردند. برای تعیین پایایی بخش‌های مختلف پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن در تحقیق اکبری و همکاران بین ۷۸/۰ و ۹۱/۰ به دست آمد (۳۳). همچنین پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۵/۰ گزارش شده است.

*** مقیاس رضایت شغلی:** برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه‌ی اسمیت^۱ و همکاران استفاده شد (۳۵). این پرسش‌نامه دارای ۵۵ سؤال، مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف ۱ تا کاملاً موافق ۵) و خرده‌مقیاس‌های رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار، رضایت از ترفیع، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از وضعیت محیط است و با جمع این مؤلفه‌ها نمره‌ی کل به دست می‌آید. در این مقیاس حداقل نمره ۵۵ و حداکثر نمره ۲۷۵ است. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش نظریان و مختاری با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد (۳۴). در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی این پرسش‌نامه برحسب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ به دست آمد.

به منظور رعایت اخلاق پژوهش، بعد از انجام مراحل قانونی و گرفتن مجوزهای لازم و قبل از توزیع پرسش‌نامه‌ها بین افراد شرکت‌کننده، درباره‌ی ماهیت پژوهشی این پرسش‌نامه‌ها توضیحات کافی داده شد و به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد که پاسخ‌هایشان محرمانه می‌ماند و به نوشتن اسم بر پرسش‌نامه‌ها نیازی نیست. بدین ترتیب همه‌ی افراد شرکت‌کننده با رضایت آگاهانه در پژوهش شرکت کردند. داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه‌ی ۱۸ و به روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون

روایی بیرونی تعداد ۱۴۰ نفر انتخاب شدند. در نهایت ۱۳۴ پرسش‌نامه وارد تجزیه و تحلیل آماری شدند. برای انتخاب نمونه براساس تعداد کارکنان شاغل در هر کدام از معاونت‌های دانشگاه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. شیوه‌ی نمونه‌گیری بدین ترتیب بود که هر یک از معاونت‌های پنج‌گانه به‌عنوان یک طبقه در نظر گرفته شدند؛ سپس با مراجعه به لیست اسامی کارکنان هر طبقه و با توجه به جمعیت هر کدام از طبقه‌ها به شیوه‌ی تصادفی (قرعه‌کشی)، افراد نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، از ابزارهای زیر برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است:

*** پرسش‌نامه‌ی اخلاق کار:** شاخص پنجاه گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه‌ی اخلاق را می‌سنجد و پتی^۱ آن را ساخته و تنظیم کرده و در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شده است. این پرسش‌نامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (پنج) تا بسیار مخالفم (یک) طراحی شده است. خرده‌مقیاس‌های پرسش‌نامه‌ی مذکور، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار، جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و گزارش مشارکت در کار است و با جمع این مؤلفه‌ها نمره‌ی کل به دست می‌آید. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۵۰ و حداکثر نمره ۲۵۰ است. در پژوهش امراهی و همکاران پایایی این پرسش‌نامه ۸۹٪ α گزارش شده است (۳۲). در تحقیق حاضر نیز پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۹۳/۰ گزارش شده است.

*** مقیاس سلامت سازمانی:** اکبری، شکیبیا، ضیائی، مرزبان و رازی (۱۴) مقیاس سنجش سلامت سازمانی را براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (پنج) تا بسیار مخالفم (یک) ساخته‌اند و برای پژوهش خود از آن استفاده کرده‌اند. این مقیاس چهار سؤال، هشت بُعد روحیه، نوآوری، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد و استقلال، مسیر هدف، رهبری، یگانگی و سازگاری، توسعه و کارایی را می‌سنجد و

2. Smith

1. Petty

به شیوه‌ی گام به گام تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

این مطالعه با مشارکت ۱۳۴ نفر از کارکنان شاغل در معاونت‌های پنج‌گانه‌ی دانشگاه گیلان انجام شد. همه‌ی کارکنان شرکت‌کننده متأهل، دست کم دارای مدرک کارشناسی و حداقل سه سال سابقه‌ی خدمت بودند. اکثریت افراد شرکت‌کننده مرد (۴/۶۶ درصد) بودند و میانگین سنی آنان برابر با ۴۵/۳۶ بود. برای بررسی وجود رابطه‌ی احتمالی بین متغیرهای تحقیق، از آزمون همبستگی پیرسون کمک گرفته شد که نتیجه‌ی آن در جدول شماره‌ی ۱ ارائه شده است.

جدول فوق نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی با اخلاق کار با ضریب ۵۱/۰ در سطح ۰/۱۰ همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین رضایت شغلی با اخلاق کار نیز با ضریب ۴۷/۰ در سطح ۰/۱۰ همبستگی مثبت دارند.

جدول شماره‌ی ۱- همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	اخلاق کار	سلامت سازمانی	رضایت شغلی
اخلاق کار	۱۰/۱۸۷	۱۹/۱۱	۱		
سلامت سازمانی	۲۵/۱۴۵	۸۳/۱۱	۰/۵۱۷**	۱	
رضایت شغلی	۱۹/۱۹۸	۲۹/۱۲	۰/۴۷۶**	۰/۴۳۶**	۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

به منظور پیش‌بینی اخلاق کار کارکنان از روی سلامت سازمانی و رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در ادامه گزارش می‌شود.

جدول شماره‌ی ۲- شاخص‌های توصیفی ضرایب همبستگی چندگانه

معادله	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی R^2	ضریب همبستگی اصلاح شده	خطای استاندارد
۱	۰/۶۲۹	۰/۳۹۵	۰/۳۸۰	۰/۲۹۳

با تحلیل مدل حاضر توسط R^2 ، می‌توان گفت که ۰/۳۹۵ از پراکندگی مشاهده‌شده در اخلاق کار توسط سلامت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تبیین شدنی است.

جدول شماره‌ی ۳- نتایج تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۸۲۶/۵۱	۲	۱۳۲۲/۷۶	۹۱/۲۱۰	۰/۰۱
باقیمانده	۲۷۳۸/۵۳	۱۳۱	۱۸/۷۶		
کل	۶۶۶۴/۰۴	۱۳۳			

با توجه به جدول شماره ۳، تحلیل واریانس انجام یافته نشان می‌دهد که هم R^2 چندگانه معنی‌دار است و هم بین متغیرها رابطه‌ی خطی وجود دارد.

جدول شماره ۴- تحلیل رگرسیون و ضرایب استاندارد و غیراستاندارد

سطح معناداری	T	ضریب همبستگی استاندارد شده	ضرایب همبستگی غیراستاندارد		مدل
			B	خطای معیار	
۰/۰۱	۴/۷۵۴	-	۰/۸۵۴	۷/۶۳۸	مقدار ثابت
۰/۰۱	۴/۳۲۷	۰/۳۰۷	۰/۰۱۲	۰/۱۲۸	سلامت سازمانی
۰/۰۱	۴/۱۷۲	۰/۲۳۱	۰/۰۲۶	۰/۱۳۹	رضایت شغلی

(۲۱ و ۲۰)، کیفیت زندگی و عملکرد بهتر فردی (۲۲) در کارکنان افزایش پیدا می‌کند. همچنین پژوهش‌های مختلف تأیید کرده‌اند بین رضایت شغلی با متغیرهایی همچون اخلاق کاری، رفتارهای اخلاقی، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی در سازمان ارتباط مثبت وجود دارد (۲۶-۲۸).

در تبیین این نتایج می‌توان استدلال کرد سلامت سازمانی و رضایت شغلی پیامدهای مثبت فردی و سازمانی را به ارمغان می‌آورد. به عبارت دیگر سلامت سازمانی منجر به اثربخشی سازمان می‌شود، بازدهی سازمان را افزایش می‌دهد و رغبت کارکنان را به کارکردن و مفیدبودن می‌افزاید (۳۵). رضایت شغلی نیز موجب نگرش مثبت فرد به شغل و محیط کاری می‌شود (۲۴)؛ در نتیجه زمانی که موقعیت‌های کاری به لحاظ فردی و سازمانی مساعد باشد، کارکنان نگرش مثبت‌تری به کار پیدا می‌کنند و به‌صورت سازنده‌تری با چالش‌هایی که ممکن است در زندگی کاری به وجود آید، مقابله می‌کنند و تصمیم‌های درست و مناسب‌تری می‌گیرند. نگرش مثبت به کار، تصمیم‌گیری‌های درست و عمل مناسب از مصداق‌های رفتارهای مرتبط با اخلاق کاری است (۳ و ۲). در سازمان سالم، اهداف و ارزش‌ها برای همگان مشخص است و کارکنانی که از رضایت شغلی بیشتری برخوردار

بررسی نتایج به‌دست آمده از جدول فوق نشان می‌دهد که در مرحله‌ی اول، سلامت سازمانی وارد معادله‌ی رگرسیونی شده است و نقش مهم‌تری در پیش‌بینی اخلاق کار دارد ($\beta = 0.30$). براساس میزان ضریب بتا دو متغیر سلامت سازمانی و رضایت شغلی می‌توانند به‌صورت مثبت و معنادار پراکندگی مشاهده‌شده در اخلاق کار را تبیین کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی با اخلاق کار رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و هر چقدر کارکنان احساس کنند که اخلاق بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند و موجب می‌شود که سازه‌ی اخلاق کاری به‌صورت مثبت تحت تأثیر قرار گیرد. این یافته‌ها با سایر پژوهش‌های انجام‌شده که نشان داده‌اند با افزایش سلامت سازمانی میزان رفتارهای اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در کارکنان بهبود پیدا می‌کند، مطابقت دارد (۱۹ و ۱۸). از نتایج پژوهش‌های همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان دریافت هر چه جو مطلوب‌تری در سازمان وجود داشته باشد، تعهد و پایبندی

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر نشانگر آن است که سلامت سازمانی و رضایتمندی شغلی می‌تواند درصدی شایان توجه از واریانس اخلاق کار را در کارکنان تبیین نمایند. سلامت سازمانی و رضایتمندی شغلی باعث بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود که به‌نوبه‌ی خود پیامدهای مثبت فردی و سازمانی همچون بهبود اخلاق کار را به ارمغان می‌آورد.

تشکر و قدردانی

این پژوهش در دانشگاه گیلان انجام گرفته است و نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از مشارکت تمامی عزیزان در این پژوهش تشکر و قدردانی کنند.

هستند، کمتر به رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار گرایش دارند و به‌صورت هدفمند در جهت رسیدن به اهداف سازمانی قدم برمی‌دارند (۳۶).

همچنین تحلیل رگرسیون به شیوه‌ی گام‌به‌گام نشان داد که متغیرهای سلامت سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب توالی توانسته‌اند اخلاق کار کارکنان مشارکت‌کننده در تحقیق را پیش‌بینی کنند و در نتیجه‌ی بررسی مشخص شد که سلامت سازمانی بیشتر از رضایت شغلی در این زمینه موفق بوده است. خسروی و همکاران نیز در بررسی رابطه‌ی بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران، به یافته‌ی مشابهی رسیده‌اند (۳۷)؛ آنان نشان داده‌اند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌تواند درصدی از واریانس اخلاق کار را پیش‌بینی کند؛ البته نقش تعهد سازمانی در این پیش‌بینی بیشتر است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که احتمالاً سلامت سازمانی در تحقیق حاضر و تعهد سازمانی در تحقیق خسروی و همکاران، متغیرهایی ریشه‌ای‌تر و بنیادی‌ترند. می‌توان گفت وقتی این متغیرها تقویت می‌شوند، انتظار این است که رضایتمندی شغلی نیز تقویت شود.

همچنین سلامت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان نیز رابطه دارد؛ هر قدر یک سازمان جو سالمی داشته باشد، کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از رضایت شغلی بیشتری بهره می‌گیرند (۳۸). براساس یافته‌های پژوهش حاضر اخلاق کار در کارکنان نیز به‌صورت مثبت ارتقا پیدا می‌کند.

پژوهش حاضر تنها روی کارکنان دانشگاه گیلان اجرا شده است و باید در تعمیم یافته‌های آن به سایر جمعیت‌های آماری احتیاط کرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی مشابه در سایر جمعیت‌های آماری همچون کارکنان بیمارستان یا سایر مراکز بهداشتی‌مراقبتی که برخورداری از اخلاق کاری در آنها ضرورت دارد، اجرا شود.

منابع

- 1- Conaock M, Johns L. Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. *The TQM Magazine*. 1998; 10(4): 26-31.
- 2- Ravangard R, Sajjadnia Z, Jafari A, Shahsavan N, Bahmaie J, Bahadori M. The association between work ethics and attitudes towards organizational changes among the administrative, financial and support employees of general teaching hospitals. *J Med Ethics Hist Med*. 2014; 7: 12-5.
- 3- Grabowski D, Pollak A, Czerw A. Dimensions of work ethic as predictors of strategies to cope with stress. *Med Pr*. 2017; 68(6):711-24.
- 4- Winten G. Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of Real-life morality. *Journal of Adult Development*. 1998; 4: 90-120.
- 5- Abbas Zadeh H. Ethics in organizations with emphasis on Islamic perspective. *Devise a season*. 2006; 177(3): 34-22. [in Persian]
- 6- Bartzak PJ. Professional work ethic: Strategies to motivate bedside nurses to deliver high-quality patient care. *Medsurg Nurs*. 2010; 19(2): 85-9.
- 7- Ghasem Zadeh A, Zavar T, Mahdiun R, Rezaeei A. The relationship between professional ethics, social responsibility and individual accountability: The mediating role of serving culture. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2014; 9(2): 69-77. [in Persian]
- 8- Salajegheh A, Safari S. The relationship with the professors' professional ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2015; 10(4): 1-8. [in Persian]
- 9- Khani Jazani J. Work ethics and conscience in entrepreneurship. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2008; 3(3,4): 91-6. [in Persian]
- 10- Zolfagari A, Mohebbi A. Types of religiousness and Work Ethics Case Study: Zanjan university employees. *Culture strategy*. 2014; 26: 147-77. [in Persian]
- 11- Moqimi A. The relationship between employees' work ethic and creativity. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2015; 10(2): 39-51. [in Persian]
- 12- Shams L, Yeganeh S, Jafari P, Nasiri T, Roostaei Y, Moradi T. Relationship between organizational health and organizational citizenship behavior in Tehran University of Medical Sciences hospitals. *Payavard health*. 2012; 6(6): 412-22. [in Persian]
- 13- MacIntosh R, MacLean D, Burns H. Health in Organization: Towards a Process Based View. *Journal of Management Studies*. 2007; 44(2): 206-21.
- 14- Akbari M, Shakiba H, Ziaei MS, Mrzban Sh, Razi S. The relationship between organizational health and organizational entrepreneurship: Case Study: Tehran University. *Governmental management*. 2013; 5(1): 20-5. [in Persian]
- 15- Kharaj M, Sadeghi T. Examine the relationship between organizational health and organizational commitment of the Government Girls Secondary School in Tehran [dissertation]. Islamic Azad University; 2009. [in Persian]
- 16- DeJoy DM, Wilson MG. Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion. *Am J Health Promot*. 2003; 17(5): 337-41.
- 17- Orvik A, Axelsson R. Organizational health in health organizations: Towards a conceptualization. *Scand J Caring Sci*. 2012; 26(4): 796-802.
- 18- Aghighi A. Relationship between Some Ethical Variables with Organizational Health. *Ethics in Science and Technology*. 2016; 11(3): 97-105. [in Persian]
- 19- Kikha Z. The Relationship of Organizational Health with the Professional Ethics of Staff-Administrative Staff. *New Research in Management and Accounting*. 2016; 1: 67-86. [in Persian]
- 20- Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria: Implication for management development. *Journal of Management Development*. 2008; 9(27): 935- 50.
- 21- Bahrami M, Barati O, Ghoroghchian M, Montazer-alfaraj R, Ezzatabadi M. Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health Res Perspect*. 2016; 7(2):

- 96-100.
- 22- Sili A, Fida R, Vellone E, Gianlorenzi A, Alvaro R. Organizational health and quality of life: Survey among ambulance nurses in prehospital emergency care. *Med Lav*. 2011; 102(6): 511-22.
- 23- Erdheim J, Wang M, Zickar MJ. Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*. 2006; 41(5): 959-70.
- 24- Schwepker CH. Ethical climates relationship to job satisfaction organizational Commitment, and turnover intention in the Sales for Ce. *Journal of Business Research*. 2001; 54(72): 520-71
- 25- Han K, Trinkoff AM, Gurses AP. Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *J Clin Nurs*. 2015; 24(21-22): 3224-32.
- 26- Jang Y, Oh Y. Impact of ethical factors on job satisfaction among Korean nurses. *Nurs Ethics*. 2017; 1: 1-3.
- 27- Salehi M, Babajani Baboli M. The relationship between work ethics and management style with job satisfaction Employees University. *Bioethics journal*. 2017; 7(23): 29-39.
- 28- Soleimani R, Abbas Zadeh N, Niaz Azeri B. Investigate the relationship between job stress and job satisfaction and work ethic in Technical and Vocational Training Organization in Tehran. *New Approaches in Educational Administration Quarterly*. 2012; 3(1): 38-21. [in Persian]
- 29- Bouzarjomehri F, Karami M, Harandi Y, Bouzarjomehri H. Evaluation of professional ethics martyr Yazd University of Medical Sciences from students' perspective. *Journal of Medical Education Development Center*. 2013; 8(3): 44-52. [in Persian]
- 30- Ghanbari S, Farshchi F. Check the status of the work ethic in Bu-Ali Sina University. *Ethics Quarterly*. 2015; 5(18): 173-202. [in Persian]
- 31- Bouzarjomehri F, Karami M, Harandi Y, Bouzarjomehri H. Evaluation of professional ethics martyr Yazd University of Medical Sciences from students' perspective. *Journal of Medical Education Development Center*. 2013; 8(3): 44-52. [in Persian]
- 32- Amrahi A, Alizadeh M, Ghalavandi H. The relationship between spiritual leadership traits and work ethic of faculty members of Urmia University. *Journal of Educational biker*. 2014; 10(4): 77-94. [in Persian]
- 33- Akbari M, Shakiba H, Ziaei MS, Mrzban Sh, Razi S. The relationship between organizational health and organizational entrepreneurship: Case Study: Tehran University. *Governmental management*. 2013; 5(1): 20-1. [in Persian]
- 34- Nazarian Modowani A, Mokhtari Deinani M. Relations between job satisfaction, emotional intelligence and Organizational Commitment of teharna universityies. *Applied Research in Sport Management*. 2014; 2(2): 43- 56.
- 35- MacIntosh R, MacLean D, Burns H. Health in Organization: Towards a Process Based View. *Journal of Management Studies*. 2007; 44(2): 206-21.
- 36- Orvik A, Axelsson R. Organizational health in health organizations: Towards a conceptualization. *Scand J Caring Sci*. 2012; 26(4): 796-802.
- 37- Khosravi Z, Rezaei A, Eskandari N. The relationship between work ethic and organizational commitment, and job satisfaction in Arsanjan city secretary. *National Conference on entrepreneurship, cooperation, economic jihad, Nain, Iran; Nain University*; 2011. [in Persian]
- 38- Saedi S. Relationship between quality of work life and organizational health and job satisfaction [dissertation]. Tonekabon (Iran). *Islamic Azad University of Tonekabon branch*; 2010.[inPersian]

Role of Organizational Health and Job Satisfaction in Work Ethics of University Staff

Iraj Shakerinia^{*1}, Reza Ghasemi Jobaneh²

¹Associate professor of Psychology, Faculty of Literature and Humanity Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.

²Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abstract

The aim of this study was to determine the role of organizational health and job satisfaction in Work ethics of university staff. The research method was descriptive-correlational and the statistical population of the study consisted of all the staff of the University of Guilan. In this study, 134 participants were selected by stratified random sampling method. The research tools consisted of three questionnaires, work ethics, organizational health and job satisfaction. In order to analyze the data, Pearson correlation and regression analysis were used. The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational health and Work ethics ($P < 0.01$). There is a positive and significant relationship between job satisfaction and work ethics ($P < 0.01$). Also, regression analysis showed that organizational health and job satisfaction could explain 39% of the variance of work ethics ($P < 0.01$). The findings of this study indicate the importance of organizational health and job satisfaction in explaining the work ethics of university staff.

Keywords: Work Ethics, Organizational Health, Job Satisfaction.

* Corresponding Author: Email: irajeshakerinia@chmail.ir