

## رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان

### آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران

نادر سلیمانی<sup>۱\*</sup>، ناصر عباس زاده<sup>۲</sup> و بهروز نیاز آذری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۱/۲/۱

#### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی و استرس شغلی آنان بود. شیوه پژوهش توصیفی (همبستگی) بود. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به تعداد ۴۸۲ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۱۶ نفر برآورد گردید و به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه شامل: ۱- پرسشنامه اخلاق کار ۲- پرسشنامه رضایت شغلی (Robbins, 1991) و ۳- پرسشنامه استرس شغلی (Sotodeh, 2003) استفاده شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل چند متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان دادند که بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با استرس شغلی آنان رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که سه بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت، روابط سالم و انسانی در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند. همچنین، دیگر نتایج تحلیل رگرسیونی نشان دادند که دو بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای استرس شغلی کارکنان بشمار می‌روند.

**واژه‌های کلیدی:** اخلاق کار، رضایت شغلی، استرس شغلی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

۱- استادیار و مدیر گروه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار - ایران.

۲- استادیار نیمه وقت گروه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار - ایران.

۳- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار - ایران.

\*- نویسنده مسئول مقاله: drnasoleimani@yahoo.com

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین موضوع‌هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است (Ghasemian, 2004). رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی بوجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند (Givarian, 2005). در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (Pieri, 2009). در این رابطه رضایی منش می‌نویسد: وضعیت اخلاق گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نمی‌باشد و برای رسیدن به یک وضعیت اخلاقی مطلوب در داخل سازمان‌های بخش عمومی به علت تاثیر پذیری رفتار افراد سازمان‌ها از عوامل گوناگون، اتکاء صرف به ساز و کارهای مدیریت اخلاقی درون سازمانی کافی نیست. وی اضافه می‌کند: ساختارهای سیاسی، اقتصادی و مدیریتی، بیش‌ترین نقش را در ساخت اخلاقی دارند. هر قدر رهبران با قاطعیت مادی و معنوی بیش‌تری از اخلاقیات حمایت کنند، کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتار شغلی و حرفه‌ای مدون‌تر باشد، سامانه‌های کنترل و افشاء بیش‌تر مستقر باشند، آموزش‌های اخلاقی بیش‌تری داده شود، نظام حقوق، دستمزد و انگیزش کارآمدتر باشد، جامعه مدنی فعال‌تر و نظام اقتصادی غیردولتی ترعمل کند؛ اخلاقیات در بخش خدمات عمومی کشور بهتر خواهد شد (Atarian, 2007).

معیدفر (Moeidfar, 1998) در پی مطالعه‌ای با عنوان «اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن» بر این باور است، افرادی که بیش‌ترین امید را نسبت به آینده کشورشان دارند، افرادی که آزادی عمل بیش‌تری در کارشان دارند، افرادی که به آینده کارشان در کارگاه اطمینان بیش‌تری دارند و افرادی که کارشان مطابق پست آنان است، اخلاق کار را در سازمان بیش‌تر مراعات می‌کنند. یافته‌های این پژوهش هم‌چنین، حکایت از آن دارد افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه سنتی نزدیک‌ترند و نسبت به محیط اجتماعی پیرامون خود خوشبین‌تر هستند، از نظر میزان اخلاق کاری وضع مطلوب‌تری دارند. در مقابل، افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه شهری امروز کشور نزدیک‌ترند و در پی آن نوعی بدبینی نسبت به محیط اجتماعی اطراف خود دارند، وضع نامناسب‌تری از نظر اخلاق دارند. جلبی (Chalabi, 1998) نیز دریافته است که مشارکت اجتماعی، عدالت اجتماعی، وفاق و انسجام فرهنگی موجود در جامعه با پایبندی به اخلاق کار در سازمان‌ها همبسته هستند. پیری (Peiri, 2009) هم در پژوهش خود نشان داده است که

متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داده اند؛ ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت با اخلاق کار در سازمان همبسته هستند.

موضوع مدیریت اخلاقی در سازمان های آموزشی دارای اهمیت بیش تر است. مروری بر تجربیات کشورهای گوناگون در زمینه برنامه ریزی آموزش فنی و حرفه ای نشان می دهد که این آموزش ها در قالب نظام آموزشی کشور به عنوان بخشی مهم از برنامه توسعه و با هدف تامین و تربیت نیروی انسانی ماهر مورد نیاز در راستای استراتژی توسعه اقتصادی، اجتماعی از سوی همه کشورهای پذیرفته شده است. مطالعات انجام شده نشان می دهند که عامل اصلی پیشرفت علوم و فناوری در کشورهای توسعه یافته به علت وجود تعهد جدی به آموزش بویژه آموزش های فنی و حرفه ای و پژوهش های کاربردی است. آموزش فنی و حرفه ای به اعتبار نقشی که در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع دارد و نیز به دلیل تحولات و دگرگونی روز افزونی که در عرصه دانش و فناوری صورت می گیرد، مورد توجه کشورهای جهان قرار گرفته است. بنابر آمارهای یونسکو که در کنگره آموزش های فنی و حرفه ای ارایه شده است، در سال های اخیر بسیاری از کشورها قوانین و مقررات ویژه ای را در جهت توسعه اجرا و به سازی ترتیب و کار آموزی تکنسین ها وضع کرده اند. در ایران، سازمان آموزش فنی حرفه ای کشور، دستگاهی است آموزشی که از جانب دولت به عنوان یک تشکیلات وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی عهده دار برنامه ریزی و اجرای آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی برای نیروی کار می باشد. آموزش های فنی و حرفه ای آموزش هایی هستند که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب کار آماده کنند و یا کارآیی و توانایی وی را در انجام آن کار افزایش دهند. در واقع با جهت گیری درست آموزش های فنی و حرفه ای می توان با اصلاح هرم شغلی کشور، به طور موثر بهره وری را در بخش های گوناگون صنعت افزایش داد (Aboei,2001).

از آنجایی که یکی از ابزارهای توسعه در هر جامعه وابسته به سازمان آموزش فنی و حرفه ای می باشد، توجه به امر رضایت مندی اعضاء در این سازمان ضروری می نماید. مدیریت سازمان های فنی و حرفه ای با توجه به نقش مهم آموزش آن در افزایش مهارت های یدی و فنی و توسعه اقتصاد کشور، باید به مسایل و مشکلات مراکز آموزشی توجه نمایند و سعی در رفع نیازها و افزایش رضایت مندی اعضاء سازمان نمایند و از این راه آموزشی موثرتر را برای کار آموزان و آموزش گیرندگان فراهم آورند و اثر بخشی سازمان را افزایش دهند (Tabrizi,2005). اصطلاح رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی

دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نیز به کارش منفی است (Robbins, 1991). رضایت شغلی را می توان به نگرش کارکنان به شش مولفه در نظر گرفت: ۱- کار، منظور مجموعه فعالیت‌های و وظایفی که در یک محیط خاص انجام می گیرد. ۲- حقوق، آنچه ماهیانه بطور ثابت به وسیله کارکنان دریافت می شود. ۳- سازمان، منظور دستگاه یا وزارتخانه است که فرد در آن مشغول به کار می باشد. ۴- همکاران، افرادی که در یک محیط کاری با یکدیگر کار می کنند. ۵- ترفیع، احراز از یک پایه بالاتر یا تصدی شغلی که از نظر مسئولیت نسبت به شغل قبلی بالاتر باشد. ۶- سرپرست، شخصی یا اشخاصی که به عنوان مدیر و سرپرست در سازمان فعالیت می کنند (Soleimani, 2001).

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 بر قراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات درست، بالا بردن روحیه و ایجاد علاقه به کار و کاهش استرس است (Homan, 2002). کاهش رضایت شغلی، آمار زیاد غیبت‌ها، پایین بودن بازده کار و جابه جایی و انتقال کارکنان را موجب می شود (Rafiei, 2003).

از سوی دیگر، یکی از عارضه‌های جدید زندگی به سبک مدرن، وجود استرس در محیط کار می باشد. استرس شغلی یک دلیل عمده برای کاهش تولید، غیبت کارکنان و فروپاشی و به هم ریختگی سازمان‌ها می باشد. اضافه کاری‌های زیاد، ناکافی بودن آموزش‌های لازم از دلایل پنهان ترک شغل است که معمولاً در اثر استرس زیاد بوجود می آید (Carestenj, 2006). هنگامی که فرد در محیط کار با باید‌هایی روبه‌رو می شود که ارتباطی با ظرفیت‌های کنونی یا نیازها و خواسته‌هایش ندارد، دچار ناهماهنگی و تعارض می شود و تنها راه کاهش آن سازگاری شخص با شرایط تازه است (Rahimi, 2007). میلر<sup>۱</sup> به نقل از کالس استرس شغلی را نوعی از حالت روان شناختی می داند که نشان دهنده عدم تعادل بین درک فرد از نیازهای خود برای آشکار کردن آنها در محیط کار و توانایی برای سازگاری با آن نیازها می باشد (Miler, 1986). بر اساس تعریف موسسه‌های بهداشت حرفه‌ای (NLOSH) استرس شغلی هنگامی رخ می دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی قابلیت‌ها و خواسته‌های خود هماهنگی نباشد. به بیان دیگر، وقتی آنچه در یک شغل از فرد انتظار می رود با آنچه مورد علاقه و خواسته اوست هماهنگ نباشد. به صورت روشن تر و ساده تر می توان چنین بیان کرد که استرس شغلی یک آسیب جسمی یا روانی است که فرد از خود نشان می دهد و نتیجه‌ای از تضاد یا موفقیت‌های چالش برانگیز در شغل می باشد. استرس

<sup>1</sup>- Miller

<sup>2</sup>-National Enntitue of occupational sefet &z Health

شغلی<sup>۱</sup> امروزه مسئله ای شایع و پر هزینه در محیط های کاری تبدیل شده است. به گونه ای که اغلب پژوهش های اخیر به آن اختصاص یافته است. موسسه جبران غرامت کارمندان در کالیفرنیا گزارش می کند که بین سال های ۱۹۷۹ تا ۱۹۸۸ شمار قربانیان استرس شغلی تقریباً ۷۰۰ درصد افزایش یافته است (Kingama and Mirelle, 2002). سرچشمه استرس شغلی را شامل: فاکتورهای درونی، نقش سازمانی، ارتباط در محیط کار و جو سازمانی می دانند (Miller, 1986). بر اساس نظر پژوهشگران، استرس و رضایت شغلی از عوامل گوناگون فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی ناشی می شود که در این میان روابط کاری افراد نظیر ارتباط با سرپرستان، همکاران و زیر دستان در قالب اخلاق حاکم بر کار بسیار تعیین کننده است.

اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد. اخلاق مجموعه ای از اصول و ارزش های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می کنند. این ارزش ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم ها را مشخص می سازند (Zahedi, 2000).

اخلاق سازمانی عبارت از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی است که شامل توضیح و ارزیابی ارزش های ریشه دارد سیاست ها و اعمال سازمانی و جستجوی مکانیسم هایی برای اخلاقی نمودن عملکردها می باشد (Carolyn & Mac Donald, 2007).

اخلاق کار از دیدگاه افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آن گاه انجام درست و ترک نادرست می دانند و در یک تعریف جامع " اخلاق کاری هم می تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی هایی در شخص کارگر توصیف شود. اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می دهد و کار را به صورتی تعریف می کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است. (Yankelovich & Immer wahr, 1984) اخلاق کار، حوزه ای از فرهنگ یک جامعه بشمار می رود و همان گونه که گفته شد، باورها، ارزش ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می گیرد و ضمن اینکه در سیر تاریخی و تحولات جوامع در نزد جوامع گوناگون، تعبیری متفاوتی وجود دارد. از اهمیت و ارزش زیادی نیز برخوردار بوده است. از منظر جامعه شناسی، اخلاق کار عبارت از باورها، ارزش ها و هنجارهای حوزه فعالیت های اقتصادی و بویژه تولیدی است که ریشه در ارزش ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. این بخش از باورها، ارزش ها و هنجارها شدت متاثر از فرآیندهای اجتماعی شدن فرد و بویژه نهادهای تعلیم و تربیت در جامعه است.

---

<sup>1</sup> - Job Stress

در مکاتب رفتارگرایی، اصول حاکم بر رفتار افراد، نه ساختی و نه کارکردی است بلکه بیش‌تر روان‌شناختی است و یا بهتر آن است بگوییم رفتار افراد را بایستی با قضایایی که بیش‌تر در روان‌شناختی اجتماعی مطرح هستند، تبیین نمود. براین اساس می‌توان انگیزه افراد از کار و به بیان دیگر، آن بخش از اخلاق کار افراد را که مبتنی بر زمینه‌های انگیزشی است، یعنی دلبستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار، با قضایای یاد شده توضیح داد. در واقع، مدیریت یک واحد کاری می‌تواند با قضایای مزبور، بویژه تشویق و تنبیه و موفقیت و پاداش موجبات تقویت یا تضعیف انگیزش‌های کاری و ابعادی از اخلاق کار در محیط کار فراهم سازد.

زمانی که اخلاق کار به عنوان متغیر مستقل فرض شود، می‌توان آثار آن را بر بازده ها و نتایج فردی و گروهی کار کارکنان در سازمان ها مطالعه نمود. برای مثال، یافته های پژوهش ساکز (Saks & et al, 1996) نشان داده است که باور قوی‌تر به اخلاق کار به گونه مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به گونه غیر مستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد. پژوهش یوسف (Yousef, 2000) هم نشان داده است که اخلاق کار بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری مستمر) تاثیر مثبت و مستقیم دارد. در پژوهش دیگری که باز هم به وسیله یوسف (Yousef, 2001) در بین ۴۲۵ کارمند مسلمان از چند سازمان در ادارات امارات متحده عربی انجام شده است، این نتیجه بدست آمده است که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین، اخلاق کار با ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌دار دارد. در پژوهش دیگری که به وسیله اسپیکر (Schwepker, 2001) در بین نمایندگان فروش صورت گرفته است؛ نشان داده شده است که ایجاد یک جو اخلاقی وابسته به قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیش‌تر و در نتیجه، پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود. در پژوهشی که به وسیله پتی جان و چارلز (John & Charles, 2008) در یک موسسه بازرگانی در مورد قوای درک فروشنده از اصول اخلاق کار و رفتارهای مصرفی و روابط موجود میان این مشاهدات و رضایت شغلی فروشنده‌ها انجام گرفته است؛ این نتیجه بدست آمده است که رابطه مثبتی بین ادراک فروشنندگان از اخلاق کار و اصول اخلاقی کارفرمایان و رضایت شغلی آنان وجود دارد. اکپرا و وین (Okppara & Win, 2008) پژوهشی با هدف بررسی تاثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه انجام داده اند و نتیجه گرفته اند که رابطه‌ای معنادار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. چیکو و بوو (Chy koh & et al, 2004) نیز رابطه بین ساختار فرهنگ اخلاقی در سازمان و رضایت شغلی و تعهد سازمانی را روشن نموده اند. رفیعی و کوشا (Rafiei & Kosha, 2007) در مطالعات خود که با عنوان " پیامدهای مدیریت اخلاق مدار در توفیق سازمان های عصر اطلاعات " در پنجمین

کنفرانس بین المللی مدیریت ارایه شد، به این نتیجه رسیده اند که مدیریت اخلاق مدار با رعایت اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی از راه افزایش مشروعیت اقدام‌های سازمان، استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی و افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد.

بررسی پیشینه پژوهش در ایران نیز نتایج مشابهی در پی داشته است. برای مثال، حقیری (Haghiri, 2009) رابطه ابعاد اخلاق گرایی مدیران (اخلاق شخصی، سازمانی، اجتماعی، قانونی) را با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش مشخص نموده است. عطاریان (Attarian, 2007) دریافته است که بین جو اخلاقی حاکم بر سازمان و رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. صبوری (Sabori, 2010) نیز رابطه ابعاد رفتار اخلاقی مدیران (اخلاق شخصی، سازمانی، اجتماعی، سودمندی) را با اصلاح الگوی رفتار مصرف در دستگاههای دولتی مشخص نموده است.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که اعمال مدیریت اخلاقی در سازمان ها نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی مناسبی از جمله افزایش بهره‌وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادی شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد بلکه مدیریت اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان از جمله شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان ها بشمار می‌روند (Soltani, 1999).

با توجه به آنچه گفته شد، نگارنده بر این باور است که در حوزه معرفتی اخلاق گرایی در سازمان ها هنوز خلای نظریه پردازی و فعالیت پژوهشی وجود دارد. از این رو، این پژوهش بر آن است تا رابطه ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار را با رضایت شغلی و استرس شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران مورد مطالعه قرار دهد.

### فرضیه‌های پژوهش

۱- بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و رضایت شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و استرس شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف در دسته پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی (همبستگی) بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ادارات (مراکز) آموزش فنی حرفه‌ای شهر تهران (سال ۱۳۸۹) به تعداد ۴۸۲ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۱۶ نفر تعیین گردید. و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه اخلاق کار: این ابزار به وسیله گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ به همین منظور ساخته شده است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار<sup>۱</sup> (۱۶ پرسش)، پشتکار و جدیت در کار<sup>۲</sup> (۱۲ پرسش)، روابط سالم و انسانی در محل کار<sup>۳</sup> (۱۴ پرسش)، روح جمعی و مشارکت در کار<sup>۴</sup> (۸ پرسش). پرسشنامه اخلاق کار از ۵۰ گویه در طیف پنج درجه ای لیکرت (همیشه این طورم، بیش تر وقت‌های این طورم، بعضی وقت‌های این طورم بندرت این طورم، ابدأ این طور نیستم) تشکیل شده است. این پرسشنامه به دلیل زیر بنای نظری مناسب و تایید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است (Moeidfar, 1998).

پرسشنامه رضایت شغلی: نسخه اصلی پرسشنامه به وسیله رابینز (Robbins, 1991) تدوین شده است. پرسشنامه از شش مولفه، کار (۱۰ پرسش)، سازمان (۸ پرسش)، سرپرست (۱۰ پرسش)، همکاران (۱۰ پرسش)، ترفیع (۵ پرسش) و حقوق (۵ پرسش) تشکیل شده است. پرسشنامه رضایت شغلی دارای ۶۰ سؤال یا عبارت بصورت جفتی با لحاظ داشتن پیوستار لیکرت است. پرسشنامه به دلیل اینکه به وسیله یکی از متخصصان مشهور رفتار سازمانی (Robbins, 1991) با توجه به تئوری‌های انگیزش و رضایت شغلی تدوین گردیده است و به وسیله پژوهشگران داخل کشور (Soleimani, 2000) مورد استفاده و بازنگری قرار گرفته است، از روایی محتوایی مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه استرس شغلی: این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است که علایم استرس شغلی فرد را از سه ماه قبل تا زمان تکمیل پرسشنامه مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه در ایران به وسیله ستوده در سال ۱۳۸۱ هنجار شده است. پرسشنامه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شده است. بیش‌ترین نمره هر آزمودنی ۸۰ و کم‌ترین نمره صفر است. (Sotodeh, 2003).

<sup>1</sup> - Depexdable

<sup>2</sup> - Ambitious

<sup>3</sup> - Coxsiderate

<sup>4</sup> - Cooperative



برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها یک مطالعه مقدماتی در مورد ۳۵ نفر از جامعه آماری (به غیر از نمونه اصلی) اجرا شده است و ضرایب آلفای کرانباخ به شرح جدول ۱ محاسبه شده است.

جدول ۱- ضرایب پایایی پرسشنامه های پژوهش

ضریب آلفا	تعداد	پرسشنامه
۰/۹۴۵	۳۵	اخلاق کار
۰/۹۵۷	۳۵	رضایت شغلی
۰/۹۳	۳۵	استرس شغلی

شیوه تحلیل داده ها: برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

## یافته ها

فرضیه نخست: بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و رضایت شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین ابعاد اخلاق کار (متغیرهای مستقل) و رضایت شغلی (متغیر وابسته)

شاخص	پیرسون	اسپیرمن	دلبستگی و علاقه
ضریب همبستگی	۰/۳۰۱۴	۰/۲۸۳	
تعداد	۲۱۶	۲۱۶	
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
تعداد	۲۱۶	۲۱۶	
ضریب همبستگی	۰/۲۸۹	۰/۲۸۴	پشتکار و جدیت
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
تعداد	۲۱۶	۲۱۶	
ضریب همبستگی	۰/۰۶۵	۰/۰۴۳	روابط انسانی سالم
سطح معناداری	۰/۳۴۵	۰/۵۳۴	
تعداد	۲۱۶	۲۱۶	
ضریب همبستگی	۰/۱۲۸	۰/۱۲۸	روح جمعی و مشارکت
سطح معناداری	۰/۰۶۱	۰/۰۸۵	
تعداد	۲۱۶	۲۱۶	
ضریب همبستگی	۰/۲۴۰	۰/۲۴۷	اخلاق کار (شاخص کلی)
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	

ابعاد اخلاق کار

جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی بین ابعاد دل‌بستگی و علاقه به کار با رضایت شغلی به میزان ۰/۳۰۱ محاسبه شده است. همچنین ضریب همبستگی بین بعد «پشتکار و جدیت در کار» با رضایت شغلی به میزان ۰/۲۸۹ محاسبه شده است. که هر دو مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار است، ولی مقدار ضریب همبستگی بین مولفه روابط انسانی سالم در محل کار با رضایت شغلی ۰/۰۶۵ محاسبه شده است که به لحاظ آماری معنادار نیست. هم‌چنین، ضریب همبستگی بین بعد روح جمعی و مشارکت در کار با رضایت شغلی به مقدار ۰/۱۲۸ محاسبه شده‌اند که این ضریب نیز به لحاظ آماری معنادار نیست. ضریب همبستگی بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار (شاخص کلی) ۰/۲۴ محاسبه شده است که با توجه به سطح معناداری مربوطه در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بمنظور تعیین ضریب همبستگی چند گانه بین ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی (پیش‌بینی رضایت شغلی از روی ابعاد اخلاق) از تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام به شرح جداول زیر استفاده شده است.

جدول ۳- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی سازگار شده	خطای معیار	F	Sig
۳	۰/۳۶۵ (c)	۰/۱۳۳	۰/۱۲۱	۰/۵۴۲	۱۰/۸۸	۰/۰۰۰

**پیش‌بینی کننده‌ها:** دل‌بستگی و علاقه، روابط انسانی سالم، پشتکار و جدیت

**متغیر وابسته:** رضایت شغلی

همانگونه که جدول نشان می‌دهد، ضریب همبستگی چندگانه  $R = 0.365$  با توجه به سطح معناداری حاصله در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در واقع، بیش از ۱۲ درصد تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی بر اساس سه بعد اخلاق حاکم بر کار یعنی دل‌بستگی و علاقه، روابط انسانی سالم و پشتکار و جدیت قابل تبیین است. برای تعیین مدل پیش‌بینی ضرایب رگرسیونی به شرح جدول ۴ بدست آمده‌اند.

جدول ۴- ضرایب مدل رگرسیون

ابعاد	ضرائب استاندارد نشده		ضرائب استاندارد شده		t	سطح معناداری
	بتا	خطای معیار	Beta			
عدد ثابت	۱/۷۵۳	۰/۴۴۷			۳/۹۲۴	۰/۰۰۰
دلبستگی و علاقه	۰/۳۵۱	۰/۱۲۰	۰/۲۷۰		۲/۹۱۶	۰/۰۰۴
روابط انسانی سالم	-۰/۳۲۶	۰/۱۲۰	-۰/۲۲۲		-۲/۷۱۸	۰/۰۰۷
پشتکار و جدیت	۰/۲۷۳	۰/۱۱۰	۰/۲۳۰		۲/۴۸۷	۰/۰۱۴

همان گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد، تمامی مقادیر t بدست آمده برای ضرایب رگرسیونی حداقل در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، با توجه به مدل می‌توان گفت که سه بعد اخلاق کار یعنی «دلبستگی و علاقه به کار»، «روابط سالم و انسانی در محل کار» و «پشتکار و جدیت در کار» پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند که با توجه به ضرایب رگرسیونی آن‌ها و توان معادله رگرسیونی را به شرح زیر نوشت:

$$(۰/۲۳۰) \text{ جدیت در کار} + (-۰/۳۲۲) \text{ روابط سالم} + (۰/۲۷) \text{ علاقه به کار} + (۱/۷۵۳) = \text{رضایت شغلی}$$

**فرضیه دوم:** بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار و استرس شغلی آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۵- ماتریس همبستگی بین ابعاد اخلاق کار (متغیرهای مستقل) با استرس شغلی (متغیر وابسته)

اسپیرمن	پیرسون	شاخص	
-۰/۳۹۱	-۰/۴۱۵	ضریب همبستگی	دل بستگی و علاقه
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۶	۲۱۶	تعداد	
-۰/۴۲۰	-۰/۴۱۸	ضریب همبستگی	پشتکار و جدیت
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۶	۲۱۶	تعداد	
-۰/۳۰۰	-۰/۲۹۲	ضریب همبستگی	روابط انسانی سالم
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۶	۲۱۶	تعداد	
-۰/۳۳۹	-۰/۳۲۰	ضریب همبستگی	روح جمعی و مشارکت
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۶	۲۱۶	تعداد	
-۰/۴۴۰	-۰/۴۳۴	ضریب همبستگی	اخلاق کار (شاخص کلی)
۲۱۶	۲۱۶	سطح معناداری	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	تعداد	

ابعاد اخلاق کار

همان گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد، تمامی ضرائب همبستگی محاسبه شده در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۹ درصد فرضیه پنج تأیید می‌شود و می‌توان گفت که بین شاخص کلی اخلاق کار و تمامی ابعاد آن با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

بمنظور تعیین ضریب همبستگی چند گانه بین ابعاد اخلاق کار با استرس شغلی (پیش‌بینی استرس شغلی از روی ابعاد اخلاق کار) از تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام به شرح جداول زیر استفاده شده است.

جدول ۶- خلاصه مدل رگرسیونی

Sig	F	خطای استاندارد	ضریب همبستگی تعدیل شده	مجدور ضریب همبستگی $R^2$	ضریب همبستگی R
۰/۰۰۰	۲۷/۵۲	۰/۵۶۹	۰/۱۹۸	۰/۲۰۵	۰/۴۵۳ (b)

پیش‌بینی کننده‌ها: پشتکار و جدیت در کار، دلبستگی و علاقه به کار  
متغیر وابسته: استرس شغلی

با توجه به جدول ۶ و مقادیر ضریب همبستگی بدست آمده می‌توان گفت که مدل رگرسیونی پیش‌بینی کننده استرس شغلی است. مقدار ضریب همبستگی در مدل ۰/۴۵۳ بدست آمده است. این سخن بدان معناست که بیش از ۲۰ درصد از تغییرات استرس شغلی را می‌توان از روی دو بعد اخلاق کار تبیین کرد.

برای تعیین معادله رگرسیون ضرایب رگرسیون به شرح جدول ۷ نشان داده شده اند.

جدول ۷- ضرایب مدل رگرسیونی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد		ابعاد پیش‌بینی کننده
		ضرایب استاندارد شده Beta	ضرایب استاندارد نشده خطای استاندارد $\beta$	
۰/۰۰۰	۹/۷۳۴	-۰/۲۵۱	۰/۳۹۸	عدد ثابت
۰/۰۰۰	-۲/۹۷۷		۰/۱۱۰	پشتکار و جدیت
۰/۰۰۰	-۲/۸۶۷	-۰/۲۴۲	۰/۱۲۱	دلبستگی و علاقه

همان گونه که جدول ۷ نشان می‌دهد، مقادیر t بدست آمده برای ضرایب رگرسیونی در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند. با توجه به جدول می‌توان معادله رگرسیون را برای پیش‌بینی استرس شغلی از روی ابعاد اخلاق کار به شرح زیر نوشت:

$$(-۰/۲۴۲) \text{ علاقه به کار} + (-۰/۲۵۱) \text{ جدیت در کار} + (۳/۸۷۵) = \text{استرس شغلی}$$

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته نخست پژوهش نشان داده است که ادراکات کارکنان از اخلاقیات حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار دارد. به بیان دیگر، نتایج نشان داده اند هر چقدر کارکنان

احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیش‌تری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند ( $P < 0/05$ ). این نتیجه با مبانی نظری و پژوهشی موضوع همخوان است و بیانگر نتایج پژوهش‌های (Saks, 1996)، (Yousef, 2000)، (Yousef, 2001)، (Jhon & Charls, 2008)، (Schwepker, 2001)، (Okpara&Win, 2008) و (Chye koh boo, 2004) است. پژوهش‌های یاد شده رابطه اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها و نگرش‌های شغلی (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و ...) را در جهت مثبت مشخص نموده‌اند. نتایج برخی از پژوهش‌ها انجام شده در ایران نیز بیانگر این یافته است. برای مثال، حقیری (Haghiri, 2009) نشان داده است که مدیریت اخلاقی موجب افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اعضای سازمانی می‌شود. عطاریان (Atarian, 2007) رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی اعضا را روشن نموده است. صبوری (Sabori, 2010) نیز دریافته است که رفتار اخلاقی مدیران بر اصلاح الگوی رفتار مصرف‌کارکنان در دستگاه‌های اجرایی دولت تأثیرگذار است.

یافته دوم پژوهش حاکی از آن است که بین ادراکات کارکنان از اخلاقیات حاکم بر کار با میزان استرس شغلی آنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. ( $P < 0/05$ ) به بیان دیگر، هر چقدر کارکنان احساس نمایند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است، به همان میزان سطح استرس‌های شغلی آنان رو به کاهش می‌گذارد. این یافته با نظریه‌های موجود روان‌شناسی و روابط کار همخوان است. حاکم شدن مؤلفه‌های اخلاق کار در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای نگرشی و رفتاری کارکنان کم‌رنگ می‌کند. هر چند پیشینه پژوهشی مرتبطی که بتواند از این یافته حمایت کند، یافت نشده است، ولی با شواهد عقلی و تجربی این یافته سازگار است. بر اساس نظریه‌های استرس شغلی، یکی از عوامل تعیین‌کننده استرس‌های شغلی عوامل فردی است که بر مبنای احساسات، تجربیات، باورها و پنداشته‌های آنان از رفتار خود و دیگران در محیط کار شکل می‌گیرد که در این میان، چگونگی ادراکات افراد از اصول اخلاقی حاکم بر رفتار جمعی بیش از سایر عوامل اثرگذار است.

به طور کلی در تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که اخلاق کار بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ فلسفی مفروضات، ارزش‌ها، باورها و پنداشته‌های مدیران نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آنان را پایه‌ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مدیران از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آنان به شدت تأثیرگذار است. در این میان، به نظر می‌رسد آن

بخش از اخلاق کار که مبتنی بر مبانی روان شناختی است، بیش تر بر زمینه های انگیزشی استوار است و چنانچه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود، می تواند موجبات تقویت نگرش های شغلی را فراهم نماید و برعکس از عوامل زمینه ساز بروز استرس جلوگیری نماید و مانع افزایش آن شود.

سخن آخر این که هر چند نتایج این پژوهش قابل انتظار و نویدبخش است، با این وجود، به علت دامنه گسترده مؤلفه های رفتار اخلاقی و تعدد نظریه در این باره از یک سو و چگونگی سنجش رفتارهای اخلاقی که با حساسیت های ویژه همراه است از سوی دیگر، بایستی در تعمیم نتایج احتیاط نمود. در نهایت، پیشنهاد می شود رویکردهای دیگر اخلاق گرایی در سازمان ها مورد تعریف و سنجش قرار گیرد و تأثیرهای آن بر نگرش های شغلی و عملکرد کارکنان مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد.

### References

- Aboei, M.H. (2001). Need Assessment about vocational and technical educations. (Master Thesis). Yazd : Yazd Univeresity
- Atarian, S.,(2008). The relationship between organizational ethic and job satisfaction. (Master Thesis). Tehran: Allameh Tabatabaei university,
- Carstenj. (2006). The hidden reasons employees Leave: How to recognize the subtle signs and act before in is too late; Journal of American Academy of Business, Vol.5,p:28.
- Chasemian, M. (2004). The role ethical behaviors in decision-making of administers. (Master thesis). Isfahan University.
- Chye Koh, Hian, Boo, Elfered, H.Y. (2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. Management Decision .Vol . 5 P:6.
- Chalabi, M. (2009). Work ethic in Iran. Tehran: Center of Basical Resarchs.
- Givarian, H. (2005).The role levels of ethic on organizational decisions , Journal of Tadbir ,Vol .162
- Haghiri, A. (2009). The relationship between managers,ethicsiam with personnels organizational commitment and job invovement in school districts in Semnan province. (Master thesis).Garmsar: Islamic Azad University Garmsar branch.
- Homan, H.A. (2002).Standardization of scale of job satisfaction. Tehran: Center training of republic administration.
- Kingama, M. (2002). ICN on occupational stress and worker health,Journal of Nursing Matters Vol.1, p:5.
- Miller, W.F. (1986). Emerging technologies and their imply captions for America, USA Today, 115.
- Moeidfar, S. (1998). A survey on the individual and social factors influencing work ethics,. Tehran: Organization of work and social security.

Okpara, J.O., Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. *Journal of Management Development*. 9(27). 935- 950.

Petti John, M., Charles. B. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their influence on Job satisfaction and turnover Intention. *Journal of Business Ethics*, vol 4(78), 547-557.

Pieri, Z. (2009). A study of work ethic and social factors affective on that among personnels of department islamic culture in Zanjan city (Master thesis) . Islamic Azad University Zanjan Branch

Robbins, S. (1991). *Organizational Behavior* (Translated by: Ali Parsaeian and Mohamad Aarabi). Tehran: Office of cultural researches. (In Persian)

Rafiei, M. & Kosha, M. (2007). The Results of ethical management in success of information age organizations .summary of papers 5 international conference on management. Sharif Industrial University.

Rafiei, M. (2003). The Relationship job satisfaction and performance of personnel . *Journal of Taavoon Vol ,14*.

Rahimi, SH. (2007). Study of effectiveness trainings intelligence emotional - Introspection ,absorption, adaption- on reduce job stress. (Master thesis) Allameh tabatabaei University .

Soltani, M. (2003). Ethical Management in Organization. *Journal of Tadbir. Vol 132*.

Soleimani, N. (2001). The relationship job satisfaction, morale and personeel attitude toward conflict with conflict resloution in schools (Doctoral Dissertation), Islamic Azad University Science and Research Branch.

Sotodeh, A. (2003). A study validity and reliability job stress inventory and its resource among organizations personnel of Isfahan city. (Master thesis). Isfahan University.

Sabori, D. (2010). The relationship ethical behavior of managers with model of consumption behavior in public organizations. (Master thesis). Garmsar: Islamic Azad University Garmsar Branch, 2010.

Schweper, Jr. C. H. (2001). " Ethical climates relationship to job satisfaction. Or organizational Commitment, and turnover intention in the Sales for ce. " *Journal of Business Research*. 54 (72). 520.571

Saks, A. M., Mud rack, P.E., Ash forth, B.E. (1996). "The Relationship between the work ethic , Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees" *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13 (3), 226-236.

Tabrizi, SH. (2005). *A study of job satisfaction among trainers at vocational and technical organization and presentation of strategies for increase it*. (Master thesis): Tabriz University.



Yankelovich, D., Immer, W. (1981). Putting the work ethic to work, Society. Vol,21 p:2.

Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors attitudes toward organizational change in a non- western Setting. Personnel Review .5 (29). 56-70.

Yousef, Darwish A. (2001). The Islamic work ethic as a mediator of the relation ship between locus of control, role Conflict and role ambiguity- A study in an Islamic country setting. Journal of Managerial Psychology, Vol. 15, ISS.4; PP. 283.

Zahedi, S. (2000). Global and meta-nationality management. Tehran: Samt.

