

بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر

رقیه کرم دخت^۱

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان بابلسر انجام شد. روش اجرای تحقیق توصیفی (همبستگی) بود. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و معلمان مدارس متوسطه شهرستان بابلسر بودند. به دلیل محدودیت جامعه کلیه مدیران به روش سرشماری در تحقیق مشارکت داده شدند. نمونه گیری از جامعه معلمان به روش تصادفی ساده انجام گرفت. ابزار مورد استفاده دو پرسشنامه اخلاق سازمانی با ضریب پایایی ۰/۸۷ و پرسشنامه اثربخشی سازمانی با ضریب پایایی ۰/۹۱ بود. اخلاق سازمانی در این پژوهش به عنوان متغیر پیش بین و اثربخشی سازمانی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. داده های گردآوری شده با استفاده از آزمون های کروسکال والیس، U من ویتنی و ضریب همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. بین خودمداری سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد. اما بین هر کدام از مولفه های خیر اندیشی و پایبندی به اصول اخلاقی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت حاصل شد. یافته های جانبی بدست آمده در این پژوهش حاکی از این است که بین ادراکات کارکنان از وضعیت اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه ها: اخلاق سازمانی، اثربخشی سازمانی، مدیران مدارس.

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی Karamdokht4753@yahoo.com

مقدمه

سازمان ها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند. در زندگی امروزی به هیچ وجه نمی توان از پیوند با سازمان فرار کرد. ضرورت مورد نیاز بودن سازمان ها درست همانند هوایی است که برای حیات خود به آن نیازمندیم. (ابزری و سرایداریان، ۱۳۷۶، ص ۱۲) در این میان سازمان های آموزشی به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت فوق العاده ای برخوردارند. (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۲۵۶). در همه این سازمان ها مدیریت، مهمترین عامل در رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان هاست. مدیران با اتکا به سیستمی از ارزش ها و باید ونبایدها که اخلاق نامیده می شود قادرند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است. چه کسی به راه درست می رود و چه کسی راه نادرست می پیماید. (الوانی، ۱۳۸۳، ص ۱) مدیریت سازمان ها امروزه دریافته اند که بدون وجود یک نظام اخلاقی یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی فرد، سازمان و جامعه از جهات و جنبه های مختلف اقتصادی، سیاسی و اعتقادی برآورده شود قادر به ادامه حیات نیستند.

نظام اخلاقی یکپارچه با نگرشی کل گرا و سیستمی تمامی ابعاد اخلاقی را مدنظر قرار می دهد و با ایجاد تعادل و توازن به ایجاد اخلاقیات قابل پذیرش و همگانی توفیق می یابد. (همان منبع، ص ۱) اگر در سازمانی ارزش های اخلاقی رعایت شود نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان، تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت نماید. افزایش بهره وری و کارایی، ایجاد خلاقیت و نوآوری، منجر شدن به یکپارچگی و همبستگی، بهبود کیفیت، توجه بیشتر به کارکنان و حقوقشان، جلوگیری از فساد و سوء استفاده از قدرت از آثار اخلاق بر کسب و کار می باشد. (سمیر احمد، ۲۰۰۹) از این رو اخلاق سازمانی نقش مهمی بر میزان اثربخشی سازمانی دارد. پس باید به نقش نظام ارزشی در بهبود عملکرد سازمان ها توجه داشت چرا که نظام ارزشی افراد در هنگام تصمیم گیری همچون سرند ادراکی عمل می کند و از جمله عواملی است که به طور مستقیم بر رفتار کارکنان تاثیر می گذارد. لذا هدایت و آموزش افراد در جهت به دست آوردن یک نظام ارزشی برتر می تواند موجب بروز عملکرد های مطلوب در آنان شده، در نتیجه به اثربخشی سازمانی منجر می شود. (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۲۵۹). "لژینو و

واس (۲۰۰۹) اثربخشی را درجه و اندازه ای که اهداف نهایی سازمان با توجه به برخی محدودیت ها تحقق پیدا کند می دانند که نقش مهمی در توسعه سازمانی ایفا می کند. اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان ها از اهمیت زیادی برخوردار است؛ چرا که به عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکرد های اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکرد ها و رفتار ها در تصمیم گیری ها و انتخاب ها و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است. از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت و سازمان ها، امروزه به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت مبدل شده است. " (الوانی، ۱۳۸۳، ص ۱) از دیدگاه مدیریتی، رفتار اخلاقی جز جدایی ناپذیر موفقیت حرفه ای است. دسترسی به اطلاعات و فرصت تجارب بیشتر نسبت به گذشته، اخلاقیات را به یک نیاز در جهان تجارت تبدیل کرده است.

اخلاق سازمانی در واقع عبارت است از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی در سازمان که شامل توضیح و ارزیابی ارزش های ریشه دار در سیاست ها و اعمال سنتی و جستجوی مکانیزم هایی برای اخلاقی نمودن عملکردهاست (کارولین و کریس، ۲۰۰۷). هر کاری که در محیط کار انجام می گیرد به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات سازمانی با اخلاقیات درهم تنیده شده اند. هر تصمیم غیر اخلاقی می تواند آثار بسیار سوئی بر سرنوشت سازمان و حتی بر زندگی خصوصی کارکنان بگذارد. دامنه یک تصمیم ناصحیح و غیر اخلاقی از زمان حال نیز فراتر رفته و می تواند آینده کارکنان سازمان را مخدوش سازد. (زاهدی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۲)

بنابراین تدوین و توسعه یک مجموعه اخلاقیات مشترک در سازمان افراد را در برابر هم متعهد می کند و به خلق یک فرهنگ سازمانی که پذیرای اخلاق باشد کمک می کند و رفتارهای سازمانی مثبت را در سازمان تقویت می کند. (کوهان^۱، ۲۰۰۲، به نقل از ابراهیمی).

در خصوص تفاوت های جنسیتی کلیگمان معتقد است که رعایت اصول اخلاقی در مردان و زنان متفاوت است او بر این باور است که تاکید نظریه پیازه و کلبرگ در رشد اخلاقی که بر اصول عقلانی انتزاعی درباره عدالت مبتنی است بیشتر مناسب حال مردان است ولی نگرش زنان به

¹ - Kohan

مساله اخلاق عمدتاً به امور شخصی و ابراز عواطف و مراقبت از خود و دیگران استوار است . به همین دلیل ، به نظر گلیگمان ، وقتی رشد اخلاقی آنان با آزمون های اخلاقی عدالت محور کلبرگ سنجیده می شود در سطح پائین تری از مردان قرار می گیرد. (گلیگمان، ۱۹۷۷، به نقل از شفر، ۲۰۰۰) هرتینگ^۱ و فارست^۲ (۱۹۸۵) معتقدند ریشه تفاوت های زنان و مردان در زمینه استدلال اخلاقی به تجارب متفاوت پسر بچه ها و دختر بچه ها برمی گردد . برای مثال پسرها ، استقلال ، جسارت ، پیشرفت گرایی ، فردگرایی و اهمیت دادن به اجرای قانون را می آموزند در حالی که زنان طوری بزرگ می شوند که به نیاز های دیگران توجه کردن، حساسیت، مسئولیت پذیری در برابر دیگران و ... را می آموزند تا به اصول انتزاعی عدالت . (موس^۳ ، ۱۹۸۸، به نقل از ابراهیمی) . و مشکلات اخلاقی زنان عمدتاً حول تعارض بین آنچه خودشان می خواهند و خواسته ها و نیاز های دیگران می چرخد . مبنای تصمیم گیری زنان نیز تاثیر آن تصمیم بر رابطه شان با دیگران است و اصل اولیه برای آنها هماهنگی و همراهی است تا عدالت . چندین بررسی ادعای گلیگمان مبنی بر اینکه نظریه کلبرگ پختگی اخلاقی زنان را دست کم گرفته است را مورد آزمایش قرار دادند و اغلب از آن حمایت نکرده اند . (توریل ، ۱۹۹۸، به نقل از شفر ، ۲۰۰۰) . بررسی پیتسون و همکاران (۱۹۹۹) نشان داد که سن افراد با میزان رعایت اصول اخلاقی ارتباط دارد . آنها به این نتیجه رسیدند که افراد جوان تر در مقایسه با افراد مسن تر کمتر در برنامه های اخلاقی مشارکت دارند . دیگر مطالعات نیز نشان داده که شرکت کننده های جوان تر نمره های خیانت کارانه بالاتری در مقایسه با افراد مسن تر داشته و از استاندارد های اخلاقی پایین تری برخوردار بودند . همچنین شرکت کننده های جوان تر در مقایسه با شرکت کننده های مسن تر تمایل بیشتری دارند تا در فعالیت های غیر اخلاقی و نامشروعی که برای آنها منفعت دارند درگیر شوند (سیدانی ، ۲۰۰۹)

رشد اخلاق نیز در فرهنگ های مختلف محتوا و معانی گوناگونی دارد . هنگامی که از آزمون های کلبرگ در فرهنگ های متفاوت از جامعه غربی استفاده می شود نتایج حاصله نشان می دهد که مردم این فرهنگ ها به سطوح بالای رشد دست نمی یابند . نظام های معنایی در فرهنگ های

4- Harting
5- Farest
6- Moos

مختلف جهان دارای تفاوت های اساسی با یکدیگر هستند . کلبرگ در سطوح رشد اخلاقی که مطرح می کند بر مفاهیمی نظیر عدالت و نیکی تمرکز می کند در حالی که یک مقایسه بین فرهنگی نشان می دهد که استدلال اخلاقی می تواند بر مفاهیمی نظیر مسئولیت بین شخصی متمرکز شود. (میلر^۱، ۱۹۹۹، به نقل از ابراهیمی)

با نگاهی تطبیقی به کشورهای جهان و مقایسه کشورهای پیشرفته با کشورهای توسعه نیافته در می یابیم که علت پیشرفت و توسعه این کشورها داشتن ارزش های اخلاقی کارآمد است. (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۲۸۵) دغدغه اصلی مدیران آموزش و پرورش این است که چگونه این نظام ارزشی را به منظور رسیدن به حداکثر کارایی و اثربخشی در سازمان پیاده کنند . بر پایه نکات یاد شده مسئله اصلی تحقیق این است که مشخص شود آیا بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس شهرستان بابل ارتباط معناداری وجود دارد؟

مرور پیشینه تحقیقاتی که در راستای بهبود کیفیت مدارس انجام گرفته اند حاکی از آن است که عوامل زیادی بر پیشرفت آموزشی تاثیر دارند که یکی از آنها اخلاق سازمانی است: کانر^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان " ارزیابی اخلاقیات سازمانی ؛ برآورد اختلاف ها یا شکاف ها" ارزیابی دقیق بینش اخلاقی و همکاری میان عناصر گوناگون را در سازمان مورد بررسی و کاوش قرار داد. یافته های این تحقیق حاکی از آن است که مدیریت در مورد سطح وفاق میان بینش مدیریت و بینش کارکنان به اشتباه قضاوت کرده است و غالباً شکاف بزرگی میان تصور و واقعیت وجود دارد.

فانگ^۳ (۲۰۰۲) در تحقیق خود رابطه بین تصمیم گیری اخلاقی و عملکرد سازمانی را در سه گروه مورد بررسی قرار داد. به طور خلاصه می توان گفت که سطوح بالای عملکرد سازمانی به طور مستقیم قابل اکتساب به سطح بالای اخلاقیات فردی و سازمانی می باشند .

پژوهشی توسط چی کو^۴ و همکارانش (۲۰۰۱) با موضوع رابطه میان اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در سنگاپور انجام گرفته است . از جمله یافته های مهم این پژوهش این است که اخلاق سازمانی دست یابی به رضایت شغلی را موجب گشته که به نوبه خود کارگریزی ،

1- Miller

2- K . T . conner

3- Chen Fang

4- Hian chye ko

جایگزینی و نقل و انتقال کارکنان را کاهش می دهد که اینها تا حد زیادی برای سازمان مضر می باشند و منجر به تولید کمتر و روحیه پائین تر و هزینه بیشتر می گردند .

پوتی^۱ و همکارانش (۱۹۸۹) رابطه بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی را در آسیا بررسی کردند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که اخلاق کار درونی ارتباط نزدیک تری با تعهد سازمانی دارد تا با تصور جهانی راجع به اخلاق کار یا همان جنبه خارجی آن. کارکنانی که اخلاق مشارکتی قوی ای داشته باشند نسبت به کارکنانی که دارای اخلاق ابزاری قوی تری بودند از تعهد بالاتری برخوردار بودند .

خاوری (۱۳۸۶) نیز در پایان نامه تحصیلی خود با موضوع " تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان " دریافته است که اخلاق کار، مهارت های بین فردی ، پیش قدم بودن و قابل اعتماد بودن بر عملکرد تاثیر مثبت دارد. یافته های جانبی این پژوهش نشان می دهد که بین دو گروه مجرد و متاهل از نظر اخلاق کار تفاوتی وجود ندارد ، در سطح تحصیلات متفاوت ، سطح اخلاق برابر می باشد ؛ بین زنان و مردان با توجه به اخلاق کار و شاخص های آن تفاوت معناداری وجود ندارد و بین اخلاق کار و سنوات خدمت و سن افراد هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. عطاریان (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی " به این نتیجه رسیده است که بین دو متغیر اخلاق سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد ؛ بدین معنی که هر چه اخلاق سازمانی در سازمان بیشتر رعایت شود میزان رضایت از پرداخت ها نیز بالاتر می باشد. معیدفر (۱۳۸۴) تحقیقات زیادی درباره اخلاق کار انجام داده است از نتایج این تحقیق به شرح زیر می باشد: ۱- در امریکا زنان نسبت به مردان از اخلاق کاری بیشتری برخوردارند . افراد دارای تحصیلات کمتر ، نسبت به افراد دارای تحصیلات بیشتر اخلاق کاری بیشتری دارند. افراد با سابقه بالاتر نسبت به افراد کم سابقه به اخلاق کار بیشتر پایبند هستند . در ایران اخلاق کار در کسانی که دارای مشاغل سرپرستی (سرکارگر ، سوپروایزر و ...) هستند بیشتر از افراد زیردست است . (ابراهیمی کاظم آباد ، ۱۳۸۶) . رضایی منش (۱۳۸۳) نیز در تحقیقی با عنوان " بررسی زیرساخت اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران " به این نتیجه رسیده

است که وضعیت اداره امور اخلاقی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نمی باشد و برای رسیدن به یک وضعیت اخلاقی مطلوب در داخل سازمان های بخش خدمات عمومی به علت تاثیر پذیری رفتار افراد سازمان از عوامل متعدد ، اتکا صرف به سازوکارهای مدیریت اخلاقی درون سازمانی کافی نیست .

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس رابطه وجود دارد .
- ۲- بین خودمداری سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس رابطه وجود دارد .
- ۳- بین خیر اندیشی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس رابطه وجود دارد .
- ۴- بین پایبندی به اصول اخلاقی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس رابطه وجود دارد .

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف یک پژوهش کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده ها همبستگی است. کلیه مدیران مدارس متوسطه شهرستان بابلسر (۱۶ دبیرستان دخترانه و ۱۴ پسرانه) جامعه آماری پژوهش را تشکیل می دهند. به دلیل محدودیت حجم جامعه به روش سرشماری کلیه مدیران در پژوهش مشارکت داده شدند. در مورد معلمان نیز از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد به این ترتیب که پژوهشگر با مراجعه حضوری به هر مدرسه بعد از اینکه پرسشنامه اخلاق سازمانی را در اختیار مدیر قرار می داد به صورت اتفاقی در هر مدرسه چهار نفر از معلمان پرسشنامه اثربخشی را تکمیل می کردند. نمره اثربخشی سازمانی هر مدرسه از میانگین پرسشنامه های چهار معلم بدست می آمد. در نهایت از میان ۱۵۰ پرسشنامه ای که توزیع شد، تمام پرسشنامه ها عودت داده شد .

برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه ۱- پرسشنامه سنجش اخلاق سازمانی و ۲- پرسشنامه سنجش اثربخشی سازمانی استفاده شده است . پرسشنامه اخلاق سازمانی از پایان نامه عطاریان (۱۳۸۶) گرفته شده که مقیاس سنجش آن لیکرت (کاملاً موافقم ، موافقم ، کاملاً مخالفم و مخالفم) می باشد و شامل ۱۸ گویه است . پرسشنامه اثربخشی سازمانی از کتاب کالدول و اسپینکس^۱ (۲۰۰۵) گرفته شده است بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً موافقم ، موافقم ، کاملاً

مخالقم و مخالفم) تنظیم گردید. این پرسشنامه برای سنجش اثربخشی مدیران مدارس توسط معلمان تکمیل شد. برای مولفه های اثربخشی سازمانی نیز ۲۶ گویه در نظر گرفته شده است که میانگین نمرات این شش مولفه، درجه اثربخشی را نشان می دهد. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه ها شیوه های متعددی توسط صاحب نظران ارائه شده است که روش آلفای کرونباخ از مهمترین و رایج ترین آنهاست. به منظور تعیین پایایی، پرسشنامه ها به صورت مقدماتی بین ۳۰ نفر از افراد توزیع شد که ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق سازمانی ۰/۸۷ و پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۰/۹۱ به دست آمد. داده های گردآوری شده با بهره گیری از ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون تجزیه و تحلیل شده اند.

یافته ها

فرضیه اول: بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس شهرستان بابلسر رابطه معناداری وجود دارد.

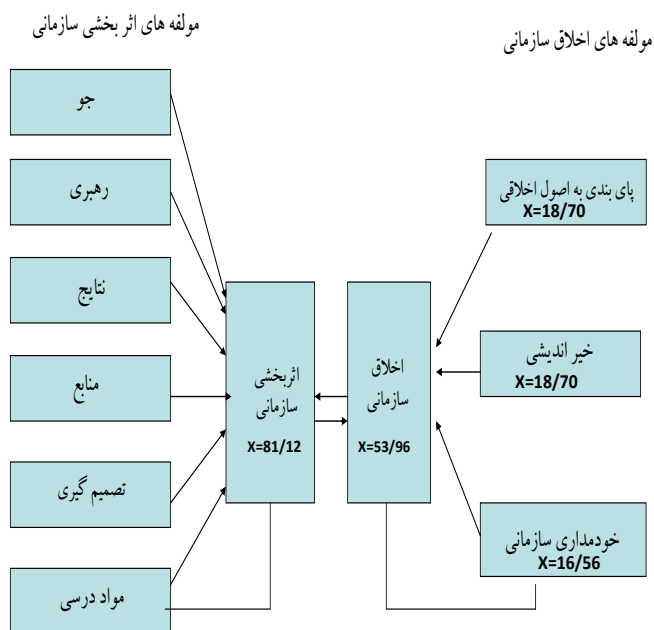
جدول ۱. خلاصه نتایج محاسبات ضرایب همبستگی اسپیرمن بین مولفه های اخلاق سازمانی (متغیرهای مستقل) و اثربخشی سازمانی (متغیر وابسته)

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداری
اخلاق سازمانی	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۰۴
خودمداری سازمانی	۰/۱۱	۰/۰۱	۰/۲۳
خیراندیشی	۰/۱۹	۰/۰۲	۰/۰۴
پایبندی به اصول اخلاقی	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۰۲

همانگونه که جدول ۱ نشان می دهد، ضریب همبستگی بین اخلاق سازمانی و اثربخشی برابر با (۰/۱۹) حاصل شده است. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می دهد که ۳ درصد پراکندگی متغیر اثربخشی سازمانی ناشی از پراکندگی متغیر اخلاق سازمانی است. مطابق با نتایج آماری بدست آمده از آزمون این فرضیه، با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی مدارس شهرستان بابلسر رابطه معنادار وجود دارد. نتیجه منعکس در سطر دوم جدول شماره ۱ نشان می دهد که بین خودمداری و اثربخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. ($0/23 < 0/05$). ضریب همبستگی (۰/۱۱) بدست آمده است. ضریب تعیین (۰/۰۱) به این معنی است که فقط ۱ درصد پراکندگی متغیر اثربخشی سازمانی ناشی از پراکندگی متغیر خودمداری است. سطح معنی داری مرتبط با متغیر خیر اندیشی نیز (۰/۰۴) حاصل شده است که

کوچکتر از (۰/۰۵) است. بنابراین این با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین خیراندیشی و اثربخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی برابر با (۰/۱۹) بدست آمده است. دذر این خصوص ضریب تعیین نشان می دهد که ۲ درصد پراکندگی متغیر اثربخشی سازمانی ناشی از پراکندگی متغیر خیراندیشی است.

سطر آخر جدول شماره ۱ نشان می دهد که بین پایبندی به اصول اخلاقی و اثربخشی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد. ضریب همبستگی برابر با (۰/۲۰) محاسبه شده است. ضریب تعیین این فرضیه بیانگر این مطلب است که ۴ درصد پراکندگی متغیر اثربخشی سازمانی ناشی از پراکندگی متغیر پایبندی به اصول اخلاقی است.



شکل ۱: مدل نظری تحقیق

نتایج تحلیل های جانبی تحقیق نشان می دهد که میان ادراکات کارکنان از اخلاق سازمانی بر حسب ویژگی های جنسیت، سابقه خدمت، و سطح تحصیل تفاوت معنی دار وجود دارد. ($p \leq 0$)

بحث و نتیجه گیری

در پی یافته های بدست آمده از تحقیق حاضر مشخص شد که بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. طبق مبحث عدالت اجتماعی که یکی از اهداف اخلاق سازمانی است؛ ایجاد فضای مناسب و حمایت کافی از رفتارهای اخلاقی و پاداش دادن به رفتار اخلاقی و دخالت دادن نظر کارکنان از عوامل بالارفتن اثربخشی سازمانی است. همسو با این یافته می توان به نتایج مطالعات عطاریان (۱۳۸۶) اشاره کرد. با توجه به نظریه عدالت سازمانی هنگامی که بینش کارکنان یک سازمان از فضای موجود در سازمان یک بینش مبتنی بر عدالت و انصاف باشد؛ این امر موجب افزایش اثربخشی در آنها می شود. نظر به اینکه یکی از مولفه های اخلاق سازمانی خودمداری سازمانی است و منظور از خودمداری سازمانی، در نظر گرفتن منافع سازمان بدون توجه به منافع کارکنان می باشد می توان نتیجه گرفت که هر گاه سازمانی بر منافع خویش تاکید می نماید نمی توان انتظار داشت این مسئله تاثیری در اثربخشی کارکنان داشته باشد و اگر در کاهش آن نقشی نداشته باشد در افزایش آن هم تاثیر نخواهد داشت. در توجیه رابطه موجود بین خیراندیشی و اثربخشی سازمانی باید گفت نظر به اینکه خیراندیشی یکی از مولفه های اخلاق سازمانی است و اگر جو اخلاقی در سازمان عادلانه و منصفانه باشد بینش کارکنان هم آن را تصدیق نماید این امر موجب افزایش اثربخشی آنها خواهد شد و اساساً گرایش انسان به سوی کمال است و فطرت سلیم عدالت را می پسندد و با دیدن نتایج عدالت خشنود خواهد شد و در محیط کار این مسئله جلوه آشکار و روشنی دارد، لذا وجود این رابطه چندان هم دور از انتظار نیست و این با نتایج تحقیق عطاریان (۱۳۸۶) مطابقت دارد. پایبندی به اصول اخلاقی در سازمان، فضای حاکم بر سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. در صورتی که فضای حاکم بر سازمان بر اثر پایبندی به اصول اخلاقی، یک فضای اخلاقی باشد وجود چنین فضایی برای کارکنان موجب توافق و سازگاری شده و به نوبه خود اثربخشی سازمانی را افزایش خواهد داد.

منابع

- ابراهیمی کاظم آباد ، اعظم. (۱۳۸۶). **بررسی رابطه تحول اخلاق و گرایشات نوع دوستانه با شیوه های مقابله با استرس در ابعاد شخصیتی دانش آموزان دبیرستانی شهر تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- ابزری، مهدی و سرایداریان ، حمید. (۱۳۷۶). **مدیریت رفتار سازمانی " سازمان، مدیریت و فشارهای روانی "**، اصفهان : شرکت فرایند تحقیق.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). **اخلاقیات و مدیریت ، فصلنامه مطالعات مدیریت**، شماره ۴۱-۴۲ .
- خاوری، سید مهدی. (۱۳۸۶). **تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان شرکت پخش فراورده های نفتی ایران و منطقه**، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی .
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۸۳). **تئوری و طراحی سازمان** ، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران : دفتر پژوهش های فرهنگی .
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های فرهنگی.
- زاهدی شمس السادات، سید مهدی الوانی و ابوالحسن فقیهی. (۱۳۸۲) **فرهنگ جامع مدیریت**، چاپ سوم، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی .
- سرمد، زهره، عباس بازرگان و الهه حجازی. (۱۳۷۷). **روش های تحقیق در علوم رفتاری**، انتشارات آگه .
- عطاریان، سعید. (۱۳۸۶). **رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- کاوایان، بهنام. (۱۳۸۴). **بررسی اخلاق کار و مقایسه آن در دو بخش دولتی و خصوصی، ماهنامه تدبیر**، شماره ۱۶۵
- محقق، سید علی. (۱۳۸۶). **اخلاق سازمانی در هزاره سوم، ماهنامه تدبیر**، شماره ۱۴۳ .
- وین ک. هوی و سیسیل میسکل. (۱۳۷۳) **تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی**، (ترجمه سید عباس زاده، میر محمد)، ارومیه، دانشگاه ارومیه
- Brian J Caldwell and Jim M. SPINKS (2005) **The Self Managing School** : London, June
- Connor; K.T (2006) **Assessing organizational ethics: measuring the gap; Industrial and commercial training**; 3:198- 155

- Ells, Carolyn and MacDonald; Chris(2007). **Implication of organizational Ethics to Healthcare**; Management Forum; Journal of Business Ethics; 42:32- 35
- Kahn, P.H. gr. (2004). Mind and Morality In J.A. Baird a B.W. sokol (Eds). **Mind Moral and Action: the Interface Between childrens theories of mind and soci- Moral Development. New Directions for child and a adolescent development** (w. Damon series Editor). Sanfrancisco. CA: jeey- Ba
- Lejeune. Christopher and vas. Alain (2009) **organizational culture and organizational effectiveness in business in business schools: jest of the accreditation impact**, journal of manage ment Development, vol 28,No-8,628-441.
- Shaffer D.R (2000). **Social and personality Derelopment** (4rded) wad wort publishing.
- Samir Ahmad Abuznaid. (2009). **Business ethics in Islam the glaring gap in practice**. Vol. 2. No. 4 PP278-288.
- Yusuf sidani and Imam zbib (2009). **Gender, age ethical sensitivity: the case of Lebanese workers**. Vol.24. No.3.