

نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان

ادارات مرکزی بانک مسکن

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۰/۱۸

دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۲/۲۱

دکتر زین العابدین امینی سابق^۲

وحید اسدپور^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات بانک مسکن انجام گرفته است. بدین منظور فرضیه‌هایی در چارچوب یک الگوی نظری مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای بنا گردید. این پژوهش در شمار تحقیقات توصیفی - همبستگی محسوب شده و به روش تحقیقات میدانی و به کمک پرسشنامه، نگرش جامعه آماری در مورد نقش مدیریت مشارکتی بر ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد. مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای از مقولات بسیار مهمی هستند که در یک سازمان بهره‌ور با نظام مدیریتی پویا به راحتی قابل ملاحظه هستند. در واقع زیربنای یک تصمیم مطلوب و کارآمد بهره‌گیری از همفکری منابع انسانی و مشارکت کارکنان در امور است. از طرف دیگر توسعه و رشد در سازمان مستلزم ارائه تعاریف درست از اصول حاکم بر اجرای مدیریتی است. این اصول در چارچوب اخلاق حرفه‌ای، تمامی سطوح سازمان را ملزم به توجه و رعایت آن نموده است. لذا در این تحقیق به تبیین نقش مدیریت مشارکتی بر ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرداخته‌ایم. یافته‌های پژوهش حکایت از وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت مشارکتی و مولفه‌های مسئولیت‌پذیری، صداقت، وفاداری و تعهد کارکنان و رابطه منفی مدیریت مشارکتی و مولفه برتری‌جویی کارکنان دارد. نتایج به دست آمده است براساس فرضیه‌های مورد تأیید ثابت می‌کند که فرضیه اصلی تحقیق که نقش مدیریت مشارکتی بر ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان است، تأیید می‌گردد. در نهایت براساس نتایج، توصیه می‌نماید که بانک‌های به ویژه دولتی کشور برای بهبود عملکرد کارکنان و ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای، آنان را در امور مختلف و مرتبط با تصمیم‌گیری سازمانی مشارکت دهند و برای تحقق این آرمان، همواره شرایط اقتضائی را که پژوهش‌گر جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان و افزایش میزان مشارکت آنان در امور مورد تأیید قرار داده به عنوان عوامل کلیدی در موفقیت مدیریت مشارکتی بکار گیرند.

واژه‌های کلیدی: مشارکت، مدیریت مشارکتی، بهره‌وری، اخلاق، اخلاق حرفه‌ای

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران

۲. ستادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات ساوه، ساوه، ایران

۱- مقدمه

مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای دو مقوله مهمی هستند که توجه به آنها در تمامی جوامع و سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه فرآیند توسعه سازمان دارد، نظام مدیریت مشارکتی است. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌های موفق خود را گذرانیده‌است و هم اکنون در کشورهای پیشرفته و نیز در کشورهای در حال توسعه کاملاً مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است. نظام مدیریت مشارکتی، نظام همکاری فکری و عملی کلیه اعضای یک سازمان با سطوح مختلف مدیریتی آن سازمان است. در این نظام، کلیه افراد سازمان، درباره روش‌های حل مسائل و ارتقاء بهره‌وری سازمان، فعالانه اندیشه کرده و حاصل آنرا در قالب طرح‌ها و پیشنهادها به سازمان ارائه می‌کنند. بدین طریق سازمان از یک نظام هم فکری و هم اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان بهره می‌جوید. نظام مدیریت مشارکتی به تعبیری در واقع نوعی نظام مدیریت شورایی با شکل خاص خود است. در این نظام برای افکار و خلاقیت‌های کلیه اعضای سازمان ارزش شایسته قائل شده و در تصمیم‌گیری از آنها استفاده می‌شود.

مقوله اخلاق حرفه‌ای نیز یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. زندگی امروزی، دستخوش تغییرات بسیاری شده است. به ویژه آنکه ابزارهای ارتباطی گسترده جهان را به دهکده‌ای مبدل ساخته است و اطلاعات گاهی فراتر از سرعت نور از یک نقطه به نقطه‌ای دورتر از جهان، مخابره و ارسال می‌شود. این چیزی نیست جز تعبیر رویاهای الوین تافلر در به تصویر کشیدن موج سوم که مدتهاست بر پیکره جهان جاری شده و به واقعیت پیوسته است. زمانی که فاصله میان کشورهای جهان از نظر توسعه در تمام ابعاد افزایش یافت، برای بسیاری از کشورهایی که امروز سرعت رشدشان مورد توجه است، واضح بود که دلایل بسیاری باعث افزایش این فاصله می‌شود. از جمله: اعتقاد و باور عمیق به توسعه، درک واقعی به انجام کارها به صورت گروهی، وجود فرهنگ وفاق ملی به جای رشد فردی، توجه به رفاه عمومی و توسعه تولید، گسترش بازارهای صادراتی، توسعه علم مدیریت نوین، پرداختن به دانش و دانایی در تمام سطوح.

این توسعه و رشد طی دو دهه بین سالهای ۲۰۰۰-۱۹۸۰ رخ داده است به گونه‌ای که بازارهای جهانی یکی پس از دیگری توسط کشورهای صاحب دانش و تکنولوژی شناسایی و مورد بهره‌برداری قرار گرفته است.

یکی از دلایل ناپیدا اما محسوس که باعث رسیدن به چنین رشد و توسعه در کشورهای پیشرفته شده است، شفاف سازی و ارائه تعاریف درست از اصولی است که حاکم بر اجرای اعمال مدیریتی و تولید است. یعنی اصول اخلاق حرفه‌ای که همگی در تمام سطوح باید به آن معتقد باشند و عمل کنند. این اصول بر مبنای برنامه ریزی درست از نظر اخلاق حرفه‌ای و وجدان کار در کشورهای توسعه یافته سالها مورد اجرا قرار گرفته است و کوتاه مدتی است که مورد توجه کشورهای در حال توسعه نیز واقع شده است. به گونه‌ای که، تعهدکاری و حس مسئولیت در انجام مشاغل و حرفه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را تحقق بخشیده است.

۲- ضرورت و اهمیت تحقیق

نیروهای انسانی سرمایه‌های اصلی هر مجموعه بوده و در شکل‌گیری و ویژگیهای محصول یا خدمتی که ارائه می‌شود شریک و سهام‌اند. به عبارتی دیگر محصول یا خدمتی که توسط هر سازمان تولیدی یا خدماتی ارائه می‌گردد به عنوان هویت آن سازمان و مظهر عملکرد یکایک اعضاء آن است.

بدیهی است نیروی انسانی بعنوان اصلیتین و مهمترین عامل تولید و موتور محرک توسعه یک کشور، نقش بسزایی در ایجاد بهره‌وری و کارایی سازمانی و نهایتاً توسعه همه جانبه دارد. زیرا تنها اوست که با آموزش و مهارت و انگیزه قوی و توجه به خواسته‌های مختلف و متعدد او به خصوص نقش موثر اجتماعی او «می‌تواند با ترکیب مطلوب منابع مادی و استفاده بهینه از آنها، معجزه بیافریند». از این رو نقش نیروی انسانی در عملکرد سازمان و به ویژه نقش مشارکتی وی در تصمیم‌گیری‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است.

با وجود اهمیت بالای نقش نیروی انسانی در بهره‌وری سازمان، شیوه مدیریت نیز تاثیر زیادی بر عملکرد نیروی انسانی سازمان می‌گذارد. بر این اساس که چه میزان از قدرت و اختیار مدیر به رده‌های پایین سازمان تفویض شود و تا چه میزان از سطوح پایین‌تر در تصمیم‌گیری استفاده شود، سه نوع سبک مدیریتی می‌تواند شکل گیرد؛ نخست سبک مدیریتی لجام

گسیخته، یعنی عدم مداخله؛ دوم، سبک مدیریت مشارکتی، یعنی مشورتی، اجتماعی (رضایتی)، مردمی (دموکراتیک)؛ و سوم سبک آمرانه، نه لزوماً مستبدانه.

مدیریت مشارکتی طرفداران و مخالفان خاص خود را دارد. هر چند نتایج و آثار این نوع مدیریت در همه موارد دلخواه نبوده است، اما از آنجا که، بطور کلی، تحقیقات نشان می‌دهند که بهره‌وری یک سازمان با اجرای برنامه مشارکت کارکنان بین ۳۰ تا ۴۰ درصد افزایش یافته است، این شیوه در کشورهای پیشرفته بسیار متداول شده است. پاسخ مدیریت مشارکتی به روابط میان سازمان و کارکنان خود، در مقایسه با دیگر سبک‌های مدیریتی، اخلاقی‌تر است؛ زیرا در این سبک نه تنها بهره‌وری افزایش می‌یابد، بلکه دست کم به دو ارزش بنیادین انسان، - یعنی آزادی و خودفرمانروایی - نیز وفا می‌شود. هر کسی که در جایگاه کارمند یا کارگر وارد سازمانی می‌شود، بی‌تردید اهدافی دارد که می‌خواهد با پیوستن به سازمان به آنها برسد؛ اما از سویی دیگر، سازمان نیز برای خود اهدافی تعریف کرده است. حال اگر بین اهداف فرد و سازمان هماهنگی نباشد، قطعاً هر دو، یعنی هم فرد و هم سازمان زیان می‌بینند. هر چه اهداف این دو با یکدیگر تعامل و هماهنگی بیشتری داشته باشد، هر دو سود خواهند برد. بدین معنا که بهره‌گیری از مدیریت مشارکتی منجر به بهبود مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌گردد. بنابراین اخلاقی‌تر آن است که سازمان با الگویی مدیریت شود که بیشترین سود نصیب هر دو شود.

در این پژوهش سعی بر آن داریم که بدانیم آیا بین سبک مدیریت مشارکتی با اخلاق رابطه‌ای است یا نه؟ و اگر رابطه‌ای است، این رابطه چگونه به اخلاق سازمانی کمک می‌کند؟ لذا در این بررسی کوشش می‌شود تا با تلفیق مبانی نظری و واقعیات عینی، " نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان بانک مسکن "، مورد مطالعه قرار گیرد.

۳- تعریف مشارکت

از دیدگاه لغوی «مشارکت» مصدر باب «مفاعله» عربی است و معنای آن را شرکت کردن و انبازی کردن (در امور سازمانی) ذکر کرده‌اند. از دیدگاه علم مدیریت برای مشارکت تعاریف بسیاری ذکر شده است که قدیمی‌ترین تعریف مشارکت عبارت است از: " پیوندی دوسویه، سازنده و سودمند میان دو تن یا بیشتر. "

در تعریفی دیگر مشارکت به معنای فراهم آوردن زمینه نقد و بررسی مشترک برای یافتن اهداف مشترک است. در تعریفی تازه از سوی سازمان ملل متحد مشارکت بدین گونه تعریف شده است: "دخالت دادن" و درگیر کردن مردم در فرایندهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که بر سرنوشت آنان تاثیر می‌گذارد.

در سه تعریف فوق، مشارکت به صورت یک فرایند ضروری برای شکوفایی و پرورش فرد و جمع بیان شده است که در آن بر نقش کلیدی مردم در همه زمینه‌های زندگی پافشاری می‌شود. از دیدگاه کیت دیویس^۹ مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را بر می‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی به موفقیت دست یافته و در مسئولیت کار شریک شوند. در تعاریف به عمل آمده از مشارکت سه اندیشه مهم نهفته است: درگیر شده، یاری دادن و مسئولیت.

به اعتقاد کلارک و همکاران^{۱۰} «مشارکت فرایندی است که از طریق آن به کارکنان اجازه داده می‌شود که درباره کارشان تاثیر و نفوذ داشته باشند. به عبارت دیگر مشارکت حالت و وضعیتی است که تحت آن، افراد با اختیارات بیشتر، کار و وظیفه خود را بهتر انجام می‌دهند».

مشارکت یعنی درک هر فرد از میزان نفوذی که بر تصمیم‌گیری دارد، در مقایسه با نفوذ واقعی که وی می‌تواند در تصمیم‌گیرها داشته باشد. لذا مشارکت شامل هر فرآیندی می‌شود که از طریق آن کارکنان می‌توانند سهمی در اتخاذ تصمیمات مدیریتی در سازمان داشته باشند. تعریفی دیگر از مشارکت آمده است: «فرآیند درگیری کارکنان در تصمیم‌های استراتژیک و تاکتیکی سازمان، که به صورت رسمی، غیر رسمی، مستقیم، غیرمستقیم، با درجه، سطح و حدود مشخصی اتفاق می‌افتد».

این مفهوم از مشارکت تعریف جامعی است که ضمن پوشش دادن نکات کلیدی در تعاریف قبلی، ابعاد مشارکت را نیز مورد تاکید قرار می‌دهد. این ابعاد شامل: قلمرو، سطح، درجه، شکل، پایه و حدود مشارکت است. با تاکید بر «درجه» مشارکت، این تعریف درجه نفوذ کارکنان بر تصمیم‌گیری را لحاظ می‌کند. توجه به «قلمرو» مشارکت، موضوع‌های تصمیم‌گیری را به حساب می‌آورد که از تصمیم‌های تاکتیکی شروع و به تصمیم‌های استراتژیک ختم می‌شوند. با تاکید بر «شکل» مشارکت، هر دو شیوه مشارکت مستقیم و غیرمستقیم (مشارکت بر مبنای نمایندگی) را در نظر می‌گیرد. با امعان نظر در «حدود» مشارکت، دامنه افراد افراد درگیر در سیستم مشارکتی و حدود درگیری اجتماعی آنها را در فرآیند تصمیم‌گیری مدنظر قرار

می‌دهد. با نگرش بر «سطوح» مشارکت، این تعریف، سطحی (سطوحی) از سازمان را که در آن مشارکت اتفاق می‌افتد به حساب می‌آورد. و سرانجام این تعریف مبنای قانونی شکل‌گیری مشارکت را مورد لحاظ قرار می‌دهد که سازو کارهای رسمی یا غیررسمی را در برمی‌گیرد.

۴- مدیریت مشارکتی

الف - مدیریت مشارکتی در گذشته:

مشارکت بعد از انقلاب صنعتی به طور سازمان یافته‌ای مورد توجه قرار گرفت. فردریک تیلور با بنیان گذاری مکتب مدیریت عملی توانست نقش، جایگاه و اهمیت عنصر مدیریت را در بین عوامل تولید و در اداره امور روشن سازد. اگرچه شکل‌گیری مدیریت علمی نقطه عطفی به شمار می‌رفت. اما این مکتب به افراد به عنوان ابزار کار نگاه می‌کرد و نیروی کار را بعنوان مزدور و اجیر شده تلقی می‌کرد. گذشت زمان و تغییرات تکنولوژی سبب پیدایش تغییر در تفکرات مدیریتی شد. بعدها «التو مایر» و همکارانش سعی کردند بین شرایط کاری و بهره‌وری رابطه‌ای پیدا کنند. تضادهایی که فلسفه کلاسیک با روان انسان داشت، موجب شد که توجه سازمان‌ها معطوف به روابط انسانی شود.

ب- مدیریت مشارکتی در حال :

در جهان امروز، مدیریت مشارکتی با اقبال روزافزونی مواجه شده است. مشارکت در قلمرو صنعت و بازرگانی به این جهت گسترش یافت تا مردم را نه تنها در کارگردانی فعالیت‌ها، بلکه در مالکیت دارایی‌ها نیز سهیم ساخته و موجبات از بین رفتن بیگانگی در کارها را فراهم کند. برخی از اندیشمندان مدیریت مشارکتی را یکی از سه انقلاب مهم در مدیریت می‌دانند. نخستین انقلاب پدید آمدن سلسله مراتب سازمانی بود. دومین انقلاب: جدا کردن مدیریت از مالکیت و حرفه‌ای شدن مدیریت و سومین انقلاب: شکل‌گیری نظام مدیریت مشارکتی است.

۵- ویژگی‌های مدیریت مشارکتی

مدیریت مشارکتی دارای ویژگی‌های خاصی است که طی آن افراد در تصمیم‌گیریهای سازمانی مشارکت می‌کنند، و در این زمینه با رئیس مستقیم خود در قدرت سهیم می‌شوند. در بسیاری از موارد مدیریت مشارکتی برای بهبود وضع روحیه کارکنان و بهبود تولید به کار گرفته

می‌شود. بایستی توجه داشت مدیریت مشارکتی برای هر واحد و سطحی از سازمان مناسب نمی‌باشد برای این که این روش با موفقیت همراه شود باید کارکنان از توانایی‌های لازم (هوش، دانش فنی، مهارت ادراکی و روابط انسانی) برخوردار بوده و همچنین فرصت مناسب جهت مشارکت داشته باشند تا مشارکت موثر واقع شود و فرهنگ سازمانی نیز به صورتی باشد که این نوع مشارکت را تایید نماید.

۶- اهداف و مزایای مدیریت مشارکتی

مدیریت مشارکتی دو هدف عمده را دنبال می‌کند: نخست، ارج نهادن به ارزش‌های انسانی و به یاری طلبیدن افرادی که به نوعی با سازمان در ارتباط‌اند. دوم، رسیدن به هدف‌های از پیش تعیین شده به کمک همین افراد. این هدف‌ها بر چند اصل اساسی استوار است:

۱- هر فرد عضو سازمان جزئی از یک ماشین بزرگ به حساب نمی‌آید، بلکه انسانی برخوردار از قدرت تفکر، هوش و استعداد و تجربه‌های گرانقدر است که هر گاه زمینه‌ها و شرایط مساعد فراهم شود می‌تواند همه چیز را به نفع خود و سازمان خود تغییر دهد.

۲- هر کار لزوماً به بهترین و مفیدترین حالت ممکن انجام نمی‌شود و بی تردید می‌توان هر کار معین را به گونه‌ای بهتر انجام داد و بهبود مستمر در انجام کار (Continuous Improvement) به کمک اعضای مجموعه به صورت گروهی انجام می‌شود.

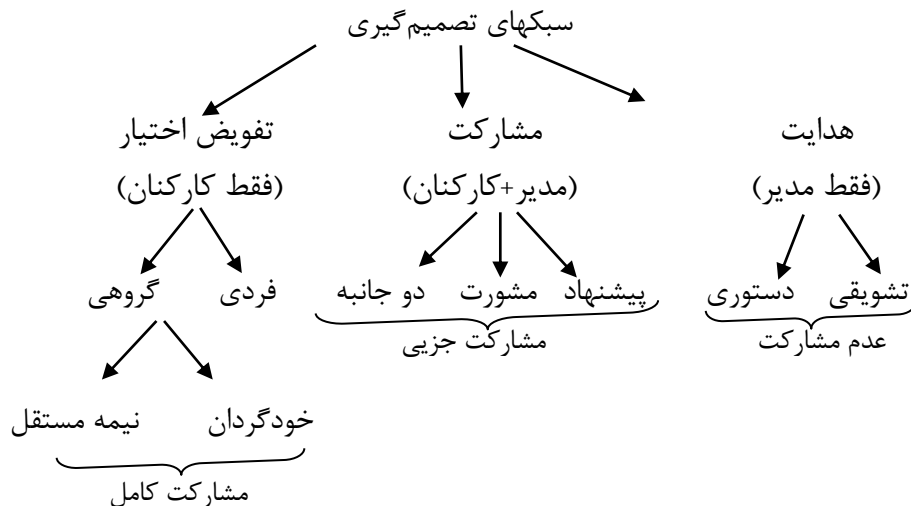
۳- مشارکت کارکنان کمک می‌کند تا مدیریت از بسیاری کارهای جزئی آسوده شود و به کارهای اساسی بپردازد.

چنانچه اجرای مدیریت مشارکتی و نظامهای تشکیل دهنده آن با موفقیت همراه باشد، از مزایا و پیامدهای چون بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان، تقویت انگیزش در کارکنان، بهبود گردش کار در سازمان، بروز خلاقیت و نوآوری، تقلیل هزینه‌های تولید کالا و خدمات، افزایش احساس تعلق سازمانی در کارکنان و همسو شدن هدف‌های آنان با هدف‌های سازمان و در نهایت افزایش رضایت مشتری و به دست آوردن سهم بیشتر در بازار برخوردار خواهد بود.

۷- ابعاد مشارکت در تصمیم‌گیری

درجه موفقیت یک برنامه مشارکتی تا حدودی به سازگاری و تاثیر متقابل ابعاد زیر دارد:

درجه مشارکت: عبارت است از میزان نفوذ و کنترلی که کارکنان در تصمیم‌گیری سازمان اعمال می‌کنند. گیلیز (۱۹۸۳) درجات مشارکت را به ترتیب زیر معرفی می‌نماید: سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، مشورت، تصمیم‌گیری مشترک و خود مدیریتی. وروم (۱۹۷۶) درجات مشارکت در تصمیم‌گیری را متناسب با ویژگی‌های موقعیتی به شرح زیر طبقه بندی کرده است:



۱-۷- دامنه مشارکت: دامنه مسایلی هست که کارکنان حق دارند در آن موضوعات به اظهار نظر بپردازند یا اعمال نظر کنند.

۲-۷- حدود مشارکت: به دامنه افرادی اشاره دارد که در یک سیستم مشارکتی درگیر می‌شوند. حدود مشارکت بدین معنی است که چقدر مشارکت در بین نیروهای کار یک سازمان گسترش پیدا کرده است؟

۳-۷- سطوح مشارکت: بعد دیگر مشارکت سطح سازمانی است که در آن تصمیم‌گیری اتفاق می‌افتد. امکان تصمیم‌گیری مشارکتی، بالقوه در سطوح مختلف سازمان وجود دارد و باید میزان مشارکت کارکنان در هر سطحی را مشخص کرد.

۴-۷- شکل‌های مشارکت: مشارکت در تصمیم‌گیری ممکن است از طریق درگیری مستقیم کارکنان یا نمایندگان انتخابی آنها صورت گیرد. اشکال مستقیم مشارکت مانند جلسات غیررسمی، نظام پیشنهادها، نظرسنجی و گروه‌های حل مساله است. فرم‌های غیرمستقیم

مشارکت یا مشارکت بر مبنای نمایندگی، شامل برنامه‌هایی چون شوراهای کار و یا حضور نمایندگان کارکنان در هیات مدیره است.

۸- پیش نیازهای مشارکت

سازمانهایی که سعی در اجرای مدیریت مشارکتی دارند، با یک سری از عوامل متعددی مواجه شده‌اند که سبک مدیریتی آنان را تحت تاثیر قرار داده است. هرمان (۱۹۹۰) به این نکته اشاره داشته است که توسعه و گسترش مدیریت مشارکتی که امکان ممانعت از اجرای آن وجود دارد به دو دسته از عوامل بستگی دارد. اولین عامل آن اشاره به محیط سازمانی دارد. دومین دسته از عوامل که مدیریت مشارکتی را تحت تاثیر قرار می‌دهد عوامل درونی است که عبارتند از: ارتباط بین استراتژی ساختار، فرهنگ و رفتار. ساشکین به تعداد زیادی از عوامل درونی که مدیریت مشارکتی را تحت تاثیر قرار می‌دهند اشاره کرده است که عبارتند از: ارزشها، نگرشها، طراحی شغل و فرهنگ سازمانی (kendo، ۱۹۹۸، ص ۲۴).

برای کامیابی مشارکت در یک سازمان ضرورت دارد که مقدماتی فراهم آید تا معنی و مفهوم مشارکت به خوبی تحلیل شود و افراد به درستی و سودبخشی آن باور آورند. بدین سبب زمینه سازی و بستر سازی فرهنگی برای آماده کردن همه کسانی که در پرتو نظام مشارکت قرار می‌گیرند بایسته است. پس از آنکه از راه بستر سازی فرهنگی به آمادگیهای ذهنی افراد دسترسی حاصل شد، آنگاه باید مدیران ارشد و بلند پایه را برای حمایت و پشتیبانی از این نظام، معتقد و همراه گردانید. حمایت مدیران ارشد سازمان در شمار ضرورت‌های نخستین قرار دارد. (طوسی ۱۳۸۷، ص ۲۴)

پس از آنکه فضای سازمان برای رواج نظام مشارکت آماده و پذیرا گردید آنگاه باید به نکته‌های زیر توجه کامل معطوف داشت:

- ۱- پیش از آغاز رسمی نظام مشارکت زمان کافی برای آشنایی کارکنان با این شیوه مدیریت فراهم آید. اجرای برنامه مشارکت در زمان اضطرار و موقعیت‌های فوری هرگز جایز نیست.
- ۲- هزینه‌های مادی و معنوی نظام مشارکت نباید از سودهای مادی و معنوی آن فزون تر باشد.
- ۳- موضوع مشارکت باید با کارمشارکت کنندگان مربوط باشد تا آنان از خود علاقه و دلبستگی نشان دهند.

- ۴- مشارکت کنندگان برای برقراری ارتباط و دادوستد اندیشه، آموزشهای لازم دریافت دارند.
- ۵- مشارکت نباید از دست دادن شغل را در میان شرکت کنندگان پدید آورد.

۹- جایگاه مشارکت در اسلام

مشارکت یک مفهوم قدیمی است که ریشه در اداره عمومی و افکار مذهبی دارد و به عنوان مثال مشارکت بر مبنای مشورت در اسلام تحت عنوان شورا مورد توجه جدی قرار گرفته است. قرآن کریم به طور صریح مدیران را مکلف می‌نماید در اموری که نیاز به تحقیق و تفحص دارد، بر مبنای مشورت به تصمیم‌گیری بپردازند. دیدگاه‌های ایدئولوژی و مذهبی هر کدام با تکیه بر افکار مذهبی ارزش و منطق خاصی را در رابطه با مشارکت مطرح می‌سازند. به عنوان مثال؛ براساس نگرش اسلام، مشارکت در تصمیم‌گیری باعث پرورش افراد و ارضاء آنها می‌شود. اسلام، رشد و پرورش افراد از طریق کار جمعی و مشورت را مورد تأکید قرار می‌دهد و بر شکوفایی استعدادها بالقوه آنها به عنوان یک انسان نظر دارد. قرآن کریم شورا را به عنوان نمودی از ایمان معرفی می‌کند و بیان می‌دارد که مسلمانان امور خود را براساس مشورت متقابل انجام می‌دهند.

(سوره شورا آیه ۳۸) مطابق تفسیر قرآن، مدیران همچنین مسئول هستند که ایده‌های زیردستان را درخصوص مسائلی که تعیین تکلیف آن منوط به تحقیق و تفحص باشد، اخذ و سپس با تصمیم‌گیری فردی اقدام کنند. (سوره بقره آیه ۱۵۹).^۸ این به معنی آن است که مدیریت مشارکتی حداقل در شکل و ساز و کارهای مشورتی نه تنها در اسلام پذیرفته شده است بلکه مدیران مکلف هستند چنین تصمیم‌هایی را براساس نقطه نظرات زیردستان نیز اتخاذ کنند. اسلام اصل کلی "کلکم راع و کلکم مسئول عن رعیتة" را مطرح می‌سازد و برای تحقیق این مسئولیت همگانی در بستر اجتماعی یا محیط‌های کاری، دانشمندان اسلامی را بیشتر به اصل مشورت و تبادل نظر جهت انتخاب بهترین قول‌ها و راه کارهای سازنده فرا می‌خواند. (سوره زمر آیه ۱۸).^۹

به طور کلی دلایل مشارکت از دیدگاه اسلامی را می‌توان به شرح زیر عنوان نمود:

- فراهم آوردن موجبات رشد و تعالی انسان
- ایجاد مسئولیت و تعهد درونی در افراد

- به وجود آوردن محیط کاری مبتنی بر اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان
- دادن شخصیت به افراد و تربیت و آموزش افراد برای اداره امور
- ایجاد وحدت و یکپارچگی در محیط‌های کاری

۱۰- اخلاق حرفه‌ای

اخلاق از ریشه خلق به معنای باطن و صفاتی که به رفتار و حالت انسان تعلق می‌گیرد است. علم اخلاق به منزله یک دانش دارای ارزش فراوانی است، و در آثار عالمان غربی و اسلامی به آن توجه فراوانی شده است (عاملی ۱۳۸۱، ص ۱۹)

واژه اخلاق همانند دو واژه Moral و Ethics دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنی خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود. همانگونه که دو واژه انگلیسی یاد شده، گاهی به معنای عادت و سجیه و Custom بکار می‌رود. معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند. اخلاق حرفه‌ای نیز به دو معنا اطلاق می‌شود: خلق و خوی حرفه‌ای و دانشی که از مسایل اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار بحث می‌کند. (قراملکی، ۱۳۸۲، ۵۶).

۱۱- مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل work ethics یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است. تعریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است:

✓ اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲).

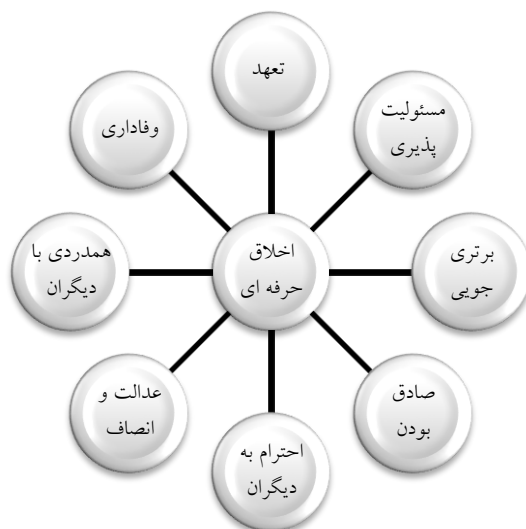
✓ اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمانها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (آزاد، ۱۳۷۳)

- ✓ اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.
- ✓ دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهای برای اجرای آنهاست.
- ✓ اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌داند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است.

۱۲- ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارتند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی‌آوردی میان‌رشته‌ای.

«کادوزیر» درباره ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند:



- مسئولیت پذیری: در این مورد فرد پاسخ گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.
- برتری جویی و رقابت طلبی: در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.
- صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافت مندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.
- احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش قول و وقت شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.
- رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیتهای اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

- عدالت و انصاف: طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.
- همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.
- وفاداری: به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است.
- تعهد: متعهد به انجام مسئولیت‌ها، پایبندی به ارزش‌ها، احترام به اخلاق و ارزش‌های حرفه‌ای و رعایت همگی و همیشگی آنها و درک و رعایت اصول و رموز انسانی و حرفه‌ای.

۱۳- مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان‌دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق سامان و انسجام می‌یابد. همچنین رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می‌یابد. برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی)، می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردی اصلی (در اسلام) عبارت‌اند از: احترام اصیل و نامشروط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار و بینش شخصی.

۱۴- ارتباط الگوهای مشارکتی با اخلاق

ساختار سازمانی، تحت الگو درآوردن روابط یا فعالیتهای سازمان است که از اجزایی چون پیچیدگی (تقسیم کار براساس تخصص)، تمرکز یا عدم تمرکز (سلسله مراتب اقتدار)، رسمی سازی (قوانین و مقررات) و طبقه بندی مشاغل تشکیل شده است. بنابراین ساختار سازمانی دست کم به چهار حوزه در سازمان اشاره می‌کند. اگر بپرسیم آیا ساختارها با مسئله اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی گره می‌خورد یا نه، در واقع پرسیده ایم که آیا ممکن است تقسیم کار در یک سازمان اخلاقی یا غیر اخلاقی باشد؟ آیا ممکن است سلسله مراتب اقتدار و تصمیم‌گیری در فلان سازمان اخلاقی یا غیر اخلاقی باشد؟ آیا قوانین، مقررات و آیین نامه‌ها در سازمان ممیزی اخلاقی شده‌اند یا نه؟ و سرانجام اینکه آیا طبقه بندی مشاغل، کارشناسانه و مطابق با شاخص‌های عادلانه صورت گرفته یا نه؟

سازمان‌ها را گاه به دو گروه سازمانهای مکانیکی^{۱۰} و ارگانیکی^{۱۱} تقسیم می‌کنند. سازمان مکانیکی (دیوان سالار) سازمانی است که بصورت سفت و جدی کنترل می‌شود، در آن نظارت و مدیریت از بالاست، تقسیم کار تخصصی است، تمرکز قدرت و تصمیم‌گیری حاکم است، سازمان در مقابل تغییرات مقاوم است، اطلاعات در قالبی محدود و کنترل شده به سازمان می‌رسد، و سرانجام، در آن مقررات و آیین نامه‌ها حاکمیت دارند. در سوی دیگر، سازمانهای ارگانیکی ساختاری موقتی و انعطاف‌پذیر دارند و در آنها از تمرکز قدرت و تصمیم‌گیری و نیز نظارت از بالا خبری نیست. فراتر از اینها، امروزه از "سازمان‌های بدون مرز" نیز سخن گفته می‌شود. به هر تقدیر همه سازمان‌ها ساختار واحدی ندارند و نمی‌توانند از الگوی واحدی پیروی کنند. ساختار سازمانی در بک تقسیم بندی کلان به سنتی، مردن و اقتضایی نیز تقسیم بندی می‌شوند.

بر این اساس که چه میزان از قدرت و اختیارات مدیر به رده‌های پایین تر سازمان تفویض می‌شود و تا چه میزان از سطوح پایین تر در تصمیم‌گیری استفاده شود، سه نوع سبک مدیریتی می‌تواند شکل بگیرد؛

نخست، سبک مدیریتی لجام‌گسیخته، یعنی عدم مداخله؛ دوم، سبک مشارکتی، یعنی مشورتی اجتماع (رضایتی)، مردمی (دموکراتیک) و سوم سبک آمرانه، نه لزوماً مستبدانه.

همانگونه که اشاره شد مسئله ما این است که بدانیم آیا بین این سبک‌ها و ساختارها با اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای برقرار است یا نه؛ و اگر رابطه‌ای برقرار است، کدامیک بیشتر به رشد اخلاق سازمانی کمک می‌کند.

هر کسی که در جایگاه کارمند یا کارگر وارد سازمانی می‌شود، بی تردید اهدافی دارد که می‌خواهد با پیوستن به سازمان به آنها برسد؛ اما از سویی دیگر، سازمان نیز برای خود اهدافی تعریف کرده است. حال اگر بین اهداف فرد و سازمان هماهنگی وجود نداشته باشد، قطعاً هر دو فهم فرد و هم سازمان، زیان می‌بینند. هر چه اهداف این دو با یکدیگر تعامل و هماهنگی بیشتری داشته باشد، هر دو سود خواهند برد. بنابراین، اخلاقی‌تر آن است که سازمان با الگویی مدیریت شود که بیشترین سود نصیب هر دو شود.

۱۵- رابطه تنگاتنگ اخلاق و سبک مدیریت مشارکتی

در الگوی مدیریت مشارکتی، هدف مدیریت ایجاد یگانگی و سازگاری بین اهداف کارکنان و سازمان است. با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توجه به عقاید و احساساتشان، استعداد و قابلیت‌های آنان شکوفا می‌شود و در جهت تحقق اهداف سازمان به کار می‌افتد. در این سبک، رابطه رئیس و مرئوس دو طرفه است و صراحت، صداقت و اعتماد، اساس ارتباط را می‌سازند. در نتیجه احساس مسئولیت و تعهد در مقابل اهداف سازمانی فزونی می‌گیرد. امروزه الگوهای رفتاری گوناگونی را بازشناسی می‌کنند. الگوهای رفتار ارتباطی پرخاشگری، سلطه‌پذیری و سلطه‌گری، مدیریت مشارکتی را از میان بر می‌دارند و الگوی قاطعیت را در رفتار ارتباطی مدیران و کارکنان آن را تقویت می‌کند. در این سبک به انسان تنها به مثابه "عامل تولید" نگریسته نمی‌شود، بلکه او در مقام "انسان" نیز مورد توجه است. در سبک مشارکتی، رهبر یا مدیر بخشی از قدرت و اختیار خود را به زیردستان وا می‌گذارد و به این ترتیب، مسئولیت‌پذیری آنان را افزایش می‌دهد و به وضعیت اخلاقی نزدیک‌تر می‌شود. اصولاً مسئول دانستن دیگران بدون تفویض اختیار کافی به ایشان، اشتباهی حرفه‌ای، بلکه غیر اخلاقی است.

ساختار تیمی ایجاب می‌کند که اطلاعات به صورتی باز - نه محدود و کنترل شده - در اختیار مدیران سطوح پایین و حتی کارکنان قرار گیرد تا آنان با حفظ آزادی و خودفرمانروایی خود، بتوانند در فرآیند تصمیم‌سازی مدیریت و در نتیجه افزایش بهره‌وری سهیم باشند. به دلیل

وجود همین ظرفیت‌های اخلاقی در سیستم‌های مدیریتی کتاب باز است که امروزه شرکت‌ها به برگرفتن آنها توصیه می‌شوند تا از عوامل غیراخلاقی بسیاری که در فقدان این سبک، سازمان را تهدید می‌کند، در امان بمانند.

۱۶- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی تحقیق بصورت زیر بیان می‌شود:

"بین مدیریت مشارکتی و بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد."

برای انجام آزمون، فرضیه اصلی را به فرضیات زیر تقسیم می‌کنیم:

- بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی و صداقت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی و وفاداری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی و نعهد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی و برتری‌جویی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

۱۷- روش تحقیق

این پژوهش در شمار تحقیقات توصیفی - همبستگی محسوب شده و به روش تحقیقات میدانی و به کمک پرسشنامه نگرش جامعه آماری در مورد نقش مدیریت مشارکتی بر ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه‌های استفاده شده شامل دو بخش مدیریت مشارکتی با ۱۵ سوال و اخلاق حرفه‌ای با ۱۲ سوال بسته بوده که براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. جهت پردازش داده‌ها از نرم افزار SPSS بهره گرفته و از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روشهای کالموگروف اسمیرنف، ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده شد.

۱۸- جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ستادی بانک مسکن تشکیل می‌دهند جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه کارکنان در بخش ستاد سازمان بانک مسکن (استان تهران) شامل مدیران امور،

روسای ادارات مرکزی، معاونین ادارات مرکزی، کارشناسان، پایوران (روسا و معاونین دوایر) و کارمندان می‌باشند که در ۱۷ حوزه کاری مشغول فعالیت هستند و تعداد آنها تا مقطع تیرماه ۹۲ برابر ۱۲۵۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای تعیین نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۲۹۳ نمونه خواهد شد. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان نیز قابل استخراج است. جالب آنکه تعداد نمونه در هر دو حالت بسیار به هم نزدیک است. لذا با توجه به احتمال عدم تکمیل یا بازگشت پرسشنامه توسط برخی، تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع که از آن ۳۰۳ پرسشنامه بازگشت داده شد. تعداد ۳۰۳ پرسشنامه برای جمع‌آوری داده در مورد هر یک از متغیرها منطقی و مناسب به نظر می‌رسد.

۱۹- روش گردآوری داده‌ها، ابزار اندازه‌گیری

در این تحقیق از روشهای زیر مختلف برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است : روش کتابخانه‌ای : برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پیشینه تحقیق و ادبیات موضوع از کتابها و مقالات تخصصی، پایان‌نامه‌ها و پایگاههای اینترنتی استفاده شده است. روش میدانی : برای گردآوری داده‌های مورد نیاز برای بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان از روش میدانی استفاده می‌شود. به این ترتیب که از طریق توزیع پرسشنامه در بین کارکنان ستادی بانک مسکن اقدام به جمع‌آوری داده‌ها شده است. تکنیک عمده‌ای که در این تحقیق برای سنجش متغیرهای تحقیق بکارگرفته شده است پرسشنامه می‌باشد. در پرسشنامه مذکور ۲۷ پرسش در خصوص مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است. از ۲۷ سوال مطرح شده ۱۲ سوال مربوط به اخلاق حرفه‌ای و ۱۵ سوال مرتبط با مدیریت مشارکتی است. همچنین برای پاسخگویی به سوالات از طیف لیکرت استفاده شده است.

۲۰- اعتبار^{۱۲} و پایایی^{۱۳} ابزار اندازه‌گیری

اعتبار و پایایی (روایی) پرسشنامه یکی از موضوعات اصلی تحقیق می‌باشد. شرط به دست آوردن نتایج خوب آن است که ابزار اندازه‌گیری دارای روایی و اعتبار و نیز پایایی یا اعتماد باشد.

مفهوم اعتبار به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه موردنظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. (سرمد و دیگران، ۱۳۸۲، ۱۷۰)

پایایی (قابلیت اعتماد): برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد از روش آلفای استفاده شده است. جهت بررسی میزان پایایی پرسشنامه از نرم افزار SPSS برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به شرح ذیل استفاده شده است:

۱. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: ضریب آلفای پرسشنامه برای تعداد ۱۲ پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای برابر ۰/۸۰۷ می‌باشد که ضریب نسبتاً مناسبی برای بررسی پایایی سوالات پرسشنامه می‌باشد.

۲. پرسشنامه مدیریت مشارکتی: ضریب آلفای پرسشنامه برای تعداد ۱۵ پرسشنامه مدیریت مشارکتی برابر ۰/۸۹۲ می‌باشد که ضریب نسبتاً مناسبی برای بررسی پایایی سوالات پرسشنامه می‌باشد.

۳. هر دو پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و مدیریت مشارکتی با استفاده از نظرات اساتید محترم مربوطه، اعتبار آنها مورد سنجش قرار گرفت.

۲۱- یافته‌های پژوهش

همانطور که قبلاً گفته شد نتایج تحقیق حکایت از وجود رابطه معنی دار و مستقیم بین مدیریت مشارکتی و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان دارد. این مطلب از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان تایید شده است.

نتایج بررسی ضریب همبستگی

در این پژوهش در مجموع یک پیش فرض و پنج فرضیه با استفاده از روشهای آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. در ادامه نتایج آزمون فرضیات به طور خلاصه ارائه شده است: نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان برابر (۰/۲۱۶) می‌باشد. لذا فرض صفر تحقیق رد شد. به این ترتیب می‌توان اظهار داشت که بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان

رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیریت مشارکتی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثرگذار است. یعنی هر چه میزان مشارکت کارکنان (مشارکت در هدف گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و تغییر و تحول سازمانی) بیشتر باشد اخلاق حرفه‌ای آنان نیز تغییر می‌کند.

نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت پذیری برابر (۰/۲۱۶) می‌باشد. لذا فرض صفر تحقیق رد شد. به این ترتیب می‌توان اظهار داشت که بین "مدیریت مشارکتی" و "مسئولیت پذیری" کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیریت مشارکتی بر مسئولیت کارکنان اثرگذار است. یعنی هر چه میزان مشارکت کارکنان (مشارکت در هدف گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و تغییر و تحول سازمانی) بیشتر باشد کارکنان بیشتر احساس مسئولیت خواهند کرد.

فرضیه دوم تحقیق به منظور بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و صداقت کارکنان طرح شده است. به منظور بررسی این فرضیه، همبستگی بین مدیریت مشارکتی و مولفه صداقت کارکنان محاسبه گردید. ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه شده برابر ۰/۲۰۷ می‌باشد و این بدان معناست که بین "مدیریت مشارکتی" و "صداقت" کارکنان ادوات مرکزی بانک مسکن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان "مدیریت مشارکتی"، کارکنان افزایش یابد میزان "صداقت" کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

به منظور بررسی سوم تحقیق نیز از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. به این ترتیب که همبستگی مولفه مدیریت مشارکتی و وفاداری کارکنان محاسبه گردید تا ارتباط بین دو مولفه مشخص گردد. نتیجه محاسبه همبستگی فرضیه سوم مبین این موضوع بود که با ضریب $r = 0.294$ فرض صفر به نفع فرضیه تحقیق رد شده و بدان معناست که بین "مدیریت مشارکتی" و "وفاداری" کارکنان ادوات مرکزی بانک مسکن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع هر چه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها افزایش یابد، به وفاداری کارکنان نیز افزوده می‌شود.

فرضیه چهارم به بررسی ارتباط بین "مدیریت مشارکتی" و میزان "تعهد" کارکنان می‌پردازد. نتیجه حاصل از محاسبه ضریب همبستگی نشان داد که بین مشارکت کارکنان و میزان تعهد آنان همبستگی مثبت وجود دارد و در واقع هر چه میزان مشارکت کارکنان در امور افزایش پیدا کند به میزان تعهد آنان در کار نیز افزوده می‌شود.

فرضیه پنجم ارتباط مدیریت مشارکتی و برتری‌جویی کارکنان را مورد محاسبه قرار داد. نتایج حاصل از محاسبات نشان داد که سطح معنی داری رابطه بین دو متغیر بزرگتر از ۰/۰۵ است و شواهد کافی برای رد فرضیه صفر در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد. نتیجه آن است که بین "مدیریت مشارکتی" و "برتری‌جویی" کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. لذا خلاصه نتایج تحقیق به شرح ذیل است :

ردیف	نوع فرضیه	نوع آزمون مورد استفاده	متغیرها	ضریب همبستگی	معنی داری ($\alpha = 0.05$)	نتیجه
۱	اصلی	پیرسون	مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای	۰.۳۹۴	۰.۰۱	تایید
۲	فرعی	اسپیرمن	مدیریت مشارکتی و مسئولیت	۰.۲۱۶	۰.۰۱	تایید
۳	فرعی	اسپیرمن	مدیریت مشارکتی و صداقت	۰.۲۰۷	۰.۰۱	تایید
۴	فرعی	اسپیرمن	مدیریت مشارکتی و وفاداری	۰.۲۹۴	۰.۰۱	تایید
۵	فرعی	اسپیرمن	مدیریت مشارکتی و میزان تعهد	۰.۱۹۳	۰.۰۳۳	تایید
۶	فرعی	اسپیرمن	مدیریت مشارکتی و برتری‌جویی کارکنان	۰.۰۸۳	۰.۰۸	رد

فرضیه اصلی :

بین مدیریت مشارکتی و بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی :

- بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی و صداقت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی و وفاداری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی و تعهد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- × بین مدیریت مشارکتی و برتری‌جویی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

۲۲- پیشنهادات

الف- پیشنهادات براساس یافته‌های پژوهش

براساس نتیجه فرضیه اول تا چهارم که نشان می‌دهد بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری کارکنان، صداقت، وفاداری و تعهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیریت مشارکتی بر

مسئولیت کارکنان، صداقت، وفاداری و تعهد اثرگذار است می توان گفت سهیم بودن کارکنان در تعیین اهداف و ارزش های سازمان، تعیین کننده اعمال کارکنان در جهت منافع سازمان است. نتیجه بررسی های مختلف نشان می دهد که مشارکت در تعیین اهداف، کارکرد را بهبود می بخشد، بنابراین اگر مدیر پیش نیازهای مشارکت را فراهم آورد و از طرف دیگر تفویض اختیار عمومی به کارکنان ارائه دهد، در آن زمان متوجه خواهد شد که در سازمانش روح تازه ای دمیده شده و افراد با اشتیاق کامل در برنامه ریزی و هدف گذاری شرکت می کنند و پذیرش اهداف و برنامه های جدید با مقاومت و تنش کمتر صورت می گیرد.

بنابراین اگر مدیران بانک، زمینه های مشارکت بیشتر کارکنان را در برنامه ریزی ها و هدف گذاری های سازمانی فراهم سازند، موجب می شوند که شناخت در سراسر سازمان افزایش یابد. هنگامی که کارکنان در تعیین اهداف مشارکت داده شوند، هدف های دشوار تر و بالاتری رانست به آنچه مدیر ممکن است به آنها تحمیل کند، برمی گزینند که این عمل کارایی سازمانی را افزایش می دهد. با آنکه هدف های تعیین شده از راه مشارکت، بالاتر از هدف هایی است که در وضع معمولی تعیین می شود، با این حال کارکنان به طور معمول آنها را آسان تری پذیرند زیرا خود در انتخابشان مشارکت داشته اند. در نهایت چنین مشارکتی، فضای سازمانی آکنده از اعتماد به وجود می آورد و بهره وری و اثربخشی سازمانی را در پی خواهد داشت که پیامد آن ارتقاء اخلاق حرفه ای خواهد بود. بنابراین پیشنهاد می شود در بانک مسکن جهت پیاده سازی مدیریت مشارکتی گام های زیر در چهار زمینه برداشته شود:

الف: بستر سازی نظام مشارکت: در این بعد مفاهیم، فلسفه، اهداف نظام مشارکت، تشویق و ترغیب کارکنان به این نظام از سوی مدیران جهت ایجاد فضای اعتمادی مابین انجام پذیرد.

ب: نظام دهی: در این بعد مشارکت آئین نامه ها و ضوابط اجرایی نظام مشارکتی بانک تدوین شود.

ج: تکامل نظام مدیریت مشارکتی: نظام مشارکت با شروع داوطلبانه نظام مشارکت مثلاً شروع با نظام پیشنهادها) به منظور احیای حس خودباوری و اعتماد به نفس در کارکنان بانک آغاز گردد.

د: اداره و بهبود مستمر نظام مدیریت مشارکتی: به مدیران اختیارات کافی جهت جلب مشارکت کارکنان، شفاف بودن فرایند تصمیم گیری در سطوح مختلف بانک، برقراری روابط حسنه بین مدیران و کارکنان داده شود.

۱. فرضیه پنجم ارتباط مدیریت مشارکتی و برتری جویی کارکنان را مورد محاسبه قرار داد. نتایج حاصل از محاسبات نشان داد که بین "مدیریت مشارکتی" و "برتری جویی" کارکنان ادوات

مرکزی بانک مسکن رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. مفهوم این موضوع آن است کارکنان بانک تمایل زیادی به کسب جایگاه و مرتبه بالاتری نداشته و چندان دوست ندارند که در محیط کاری و شغلی فعلی خود از دیگران پیشی بگیرند. دلایل زیر می‌توانند علت این موضوع باشند:

۱- بانک مسکن یک سازمان دولتی است و از طرف دیگر کارکنان آن از یک قاعده و قانون یکسان در خصوص پرداخت‌ها و مزایا برخوردارند و عملاً تلاش بیشتر کارکنان، نگاه ویژه‌ای را متوجه آنان نمی‌سازد لذا ترجیح دارند در وضع موجود باقی بمانند تا موجب تغییر و تحول شغلی گردند. البته ممکن است کارکنان صف رویکرد دیگری داشته باشند. ۲- کاهش میزان انگیزه کارکنان ۳- ایجاد رخوت و یکنواختی در فعالیت‌ها و امور محوله به کارکنان ۴- عدم رضایت شغلی ۵- عدم وجود فضای رقابتی در سازمان ۶- وجود سبک مدیریتی نامناسب. در این زمینه لازم است موارد فوق از منظر منابع انسانی مورد مطالعه و آسیب شناسی قرار گیرد.

۲. از آنجا که سرمایه‌های انسانی بعنوان مهمترین عوامل در افزایش بهره‌وری، کارآیی و نهایتاً اثربخشی سازمان هستند و این مهم جز با توجه و دخیل نمودن افراد در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها محقق نمی‌شود لذا با ایجاد و فراهم ساختن بستر تغییر نگرش و تفکر کارکنان و بالاخص مدیران بانک از طریق آموزش و اشاعه فرهنگ مدیریت مشارکتی میتوان موجبات بهبود اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی فعالیت سازمان را فراهم ساخت.

۳. سعی شود نظام مدیریت مشارکتی به تدریج در سازمان اجرا شود و عناصر آن تقویت شود. بکارگیری نظام پیشنهادها بعنوان یک الگوی کاربردی نظام مدیریت مشارکتی و تقویت، گسترش، بهبود و پایش مستمر این نظام مورد توصیه است.

۴. ایجاد روابط انسانی مناسب بین مدیران و کارکنان و مورد قبول بودن مدیران توسط کارکنان. ایجاد روحیه همگرایی و همبستگی سازمانی.

۵. از آنجا اجرای یک نظام مدیریت مشارکتی کارا مستلزم وجود یک ساختار سازمانی مناسب، فرهنگ سازمانی و سبک مدیریتی مناسب است و بی شک چنانچه سازمان در حوزه‌های مزبور دچار ضعف باشد یقیناً پیاده‌سازی نظام مدیریت مشارکتی و بالتبع میزان اثر آن بر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای دستخوش تغییرات خواهد شد لذا پیشنهاد می‌گردد وضعیت عوامل زیربنایی اجرای مدیریت مشارکتی در بانک مسکن مورد مطالعه و پژوهش قرار گرفته و براساس نتایج حاصل نسبت به طراحی نظام مدیریت مشارکتی در بانک مسکن اقدام نمود.

۶. روش و مراحل اجرایی نظام فعلی مشارکت کارکنان مورد پایش و ارزیابی مستمر قرار گرفته و چنانچه نتایج در راستای اهداف نظام محقق گردیده نسبت به بهبود و تکامل نظام از طریق حلقه‌های کیفی اقدام شود.

منابع فارسی :

۱. جی میکس هربرت و لی رت گوالت، تئوری‌ها، سازمان و مدیریت (جلد اول)، ترجمه مهندس گوتل کهن، چاپ ششم، موسسه اطلاعات، تهران ۱۳۷۲، ص ۱۸۶.
۲. طوسی، محمدعلی، مشارکت در مدیریت و مالکیت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰
۳. رهنورد، فرج ا... (۱۳۷۸) (مدیریت مشارکتی تئوری و عمل، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی).
۴. رهنورد، فرج ا... (۱۳۷۵) (مدیریت مشارکتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران).
۵. طوسی، محمدعلی، مدیریت مشارکت جو، تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. خاکی، غلامرضا، نگاهی به جایگاه سیستم پیشنهادات در مدیریت مشارکتی، زمستان ۱۳۷۷
۷. الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چاپ هشتم، ۱۳۷۴
۸. صادقی فرد، ناصر، نقوی، سید علی، مدیریت مشارکتی، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، پاییز ۱۳۸۳
۹. قراملکی، ا. فرامرز، اخلاق حرفه‌ای، تهران، احد فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲.
۱۰. مصباح، مجتبی، فلسفه اخلاق، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چ سوم، ۱۳۸۷.
۱۱. جزنی، ج، اخلاق تجاری و بازار یابی در اقتصاد اسلام، تهران، کمال مدیریت، ۱۳۸۲.
۱۲. حسینیان، س، اخلاق در مشاوره و روانشناسی، تهران، کمال تربیت، ۱۳۸۵.
۱۳. حمیدی، م، فلسفه و سازوکار پاسخگویی در نظام جمهوری اسلامی، مشهد، اندیشه حوزه، ۱۳۵۸
۱۴. معین، محمد، فرهنگ فارسی، تهران، امیر کبیر، ۱۳۶۴
۱۵. ساعتچی، روانشناسی بهره وری، ص: ۶۰
۱۶. ژکس. فلسفه اخلاق: حکمت عملی، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی. تهران، سیمرغ، 1355.
۱۷. مکارم شیرازی، ناصر، زندگی در پرتو اخلاق، قم، نسل جوان، ۱۳۷۷
۱۸. میر سپاسی، ن، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، میر، ۱۳۸۱

۱۹. مختاری پور، م. سیادت، ع، مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش. اصفهان، جنگل، ۱۳۸۳
۲۰. رهنورد، فرج الله، طرفداران و مخالفان مدیریت مشارکتی، دانش مدیریت، سال یازدهم، شماره ۴۱ و ۴۲، ۱۳۷۷
۲۱. ایران زاده، سلیمان (۱۳۸۱) مدیریت تطبیقی در چارچوب پارادایم‌های جدید، تبریز آموزش مدیریت دولتی، تبریز.
۲۲. محمد زاده، عباس، پارامترها و ابعاد جامعیت ساختار نظام مشارکت در تصمیم‌گیری، اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۴، ۱۳۷۰
۲۳. شرافت، شاپور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۸
۲۴. قراملکی، ا، فرامرز، «جامعه دینی، جامعه‌ای هماهنگ»، اندیشه حوزه، سال ۱۱، بهمن و اسفند ۸۴، ش ۵۶، ص ۳۸
۲۵. قراملکی، ا، فرامرز، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی»، مجله اندیشه حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳ بهمن و اسفند ۱۳۸۰ و فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۱
۲۶. قراملکی، ا. فرامرز، «روش شناسی مسئولیت پذیری در سازمان» اندیشه حوزه، شماره شماره ۴۹ و ۵۰، آذر و اسفند ۱۳۸۳
۲۷. ای وارد، جی. ا، «مبانی فلسفی اخلاق جهانی روزنامه نگاری»، ترجمه پیروز ایزدی، نشریه رسانه، شماره ۶۶، تابستان ۱۳۸۵
۲۸. عاملی، منیژه، بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد، تهران، موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران، ۱۳۸۱.
۲۹. مقنی زاده، محسن، نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سازمانی در صنعت و معدن، پایان نامه تحصیلات تکمیلی، دانشگاه امام صادق به راهنمایی دکتر رضائیان، تهران، ۱۳۸۴
30. Akel, A.M, siegel, T. G, (1988) Participative Management, Thoughts and Prescription. Leadership and organization Development Journal, vol. g. no. 5,
31. Laurie. J. Mulines(1989), Management and Organizational Behavior, 2nd edition, Great Britain.
32. kearnney, R.C, Hays, S, W., Labor-Management Relation and Participative Decision -Making: Toward a new Paradigm, Public Administration Review, Vol. 54, NO. 1, Jan/Feb 1994
33. Cadozier, V, The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, p.137.
34. Hartog, mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource, Management: Professional Development and Practice, p.6.

35. wikipedia.com.
36. Moberg, Dennis J., and Mark A. Seabright, The development of moral imagination, p.845.
37. Cadozier, V, The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, 2002.9-Fassin, Yves, "The Reasons Behind Non-Ethical Behaviour in Business and Entrepreneurship", Journal of Business Ethics, 2005, V.60.
38. Hartog, Mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource, "Management: Professional Development and Practice", Journal of Business & Professional Ethics, V21 , N2, 2007.
- 39- Jos, Philip H, "Social Contract Theory Implications for Professional Ethics", journal of Public Administration, V36, N5, 2006.
40. Moberg, Dennis J., and Mark A. Seabright, "The development of moral imagination", Business Ethics Quarterly. Retrieved from emeraldinsight.com.
41. Fassin, Yves, "The Reasons Behind Non-Ethical Behaviour in Business and Entrepreneurship", Journal of Business Ethics, 2005, V.60.
42. Pennino, Clare M, "Managers and professional ethics", Journal of Business Ethics, 2004, 41:337-47
43. Wilson, Ian, ethics, "social responsibility and strategy", journal of Strategy & Leadership, 2000, Vol. 45
44. Zions, T, L, Professional Standards of Educational Managers: Their Importance and Ease of Implementation, Retrieved from Proquest.com, 2006

یادداشت

1. Mass Media
2. Kelark & ...Cooperators
3. Kait Davis

۴. «... و آنان که امر خدا را اجابت و اطاعت کردند و نماز برپا داشتند و کارشان را به مشورت یکدیگر

انجام دهند و از آنچه روزی آنها کردیم به فقیران انفاق می کنند.»

۵. «... آن گروه اهل کتاب که آیات واضحی را که برای راهنمایی خلق فرستادیم کتمان کرده و بعد از

آن که برای هدایت مردم در کتاب بیان کردیم پنهان داشتند»

۶. «... آن بندگانی که چون سخن حق بشوند، نیکوتر آن را عمل کنند آنان هستند که خدا آنها را به

لطف خاص خود هدایت فرموده و هم آنان به حقیقت خردمندان عالمند»

7. Mechanistic Organization
8. Organic Organization
9. validity
10. Reliability