

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره ۲۳ - زمستان ۱۳۹۱

ص ص ۹۳-۷۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۳/۱۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۱/۱۲/۵

بررسی نقش اخلاق کار^۱ بر رفتار سازمانی مثبت^۲ بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE) (مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا)

دکتر علیرضا شیروانی^{۳*}

فرزاد سی سختی^۴

چکیده

به دلایل ضعف مدیریتی و بهره گیری از الگوهای غیرانسانی برای حل مسائل انسانی یکی از مشکلاتی که امروزه کارکنان با آن مواجه‌اند مشکلات اخلاقی است. در سال‌های اخیر در واکنش به این وضعیت سازمان‌ها استراتژی‌هایی چون تدوین ضوابط اخلاقی برای هدایت کارکنان در پیش گرفته‌اند. سازمان‌ها امیدوارند تا از این طریق سلامت اخلاقی سازمان را افزایش و فساد را کاهش دهند. علاوه بر ایجاد و ساخت رفتارهای اخلاقی، یکی دیگر از چالش‌های موجود در سازمان‌ها فراهم کردن جوی است که باعث تقویت رفتارهای مثبت در بین کارکنان گردد که فرد لوتانز از این رفتارهای مثبت به نام رفتار سازمانی مثبت یاد می‌کند که مرتبط با اصول اخلاقی موجود در سازمان‌ها است. در این مقاله پنج بعد اساسی رفتار سازمانی مثبت شامل اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی، آرامش ذهن و هوش احساسی و تأثیر آن بر اخلاق کار مورد بررسی قرار گرفته است، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری نشان می‌دهد که ضریب همبستگی در سطح $P \leq 0/05$ بین مولفه‌های پنج‌گانه فوق و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد، همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد، مولفه دلستگی به کار به تنهایی ۳۵ درصد واریانس خوش‌بینی، آرامش ذهنی و هوش احساسی را تبیین می‌نماید، میزان تأثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار و برابر ۷۴ درصد می‌باشد. در پایان پیشنهادات کاربردی نیز ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، رفتار سازمانی مثبت، مدل CHOSE

^۱- Work Ethic

^۲- POB(positive organization behavior)

^۳- عضو هیأت علمی (استادیار) واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی دهقان، ایران (baleandisheh@hotmail.com)

^۴- کارشناس ارشد مدیریت دولتی (sisakhty_danesh@yahoo.com)

مقدمه

ضعف مدیریت در قرون اخیر این بوده که برای حل مسایل انسانی از الگوهای غیرانسانی بهره گرفته است. یکی از مشکلاتی که امروزه در سازمان ها کارکنان با آن مواجه اند مشکلات اخلاقی است. بسیاری از سازمان ها به خاطر تشدید رقابت و رسیدن به بهره‌وری و سودآوری مرتکب اعمال غیراخلاقی می‌شوند. معمای اخلاقی برای بسیاری از کارکنان این است که باید اعمال غیراخلاقی سازمان را گزارش کنند یا اینکه آنها را نادیده بگیرند. وجود کارهای غیراخلاقی کارکنان را نسبت به مدیران بدبین و اعتماد آن‌ها را به مدیریت و سازمان ذایل کرده است در سال‌های اخیر در واکنش به این وضعیت، سازمان‌ها، کارگاه‌ها، همایش‌ها و انتشار بروشورهایی برای بهبود رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها در این راستا صورت می‌گیرد. سازمان‌ها امیدوارند که از این طریق سلامت اخلاقی سازمان را افزایش و فساد را کاهش دهند. در چند دهه اخیر که واژه‌هایی با رویکرد منفی چون غیبت، نارضایتی شغلی و ... رشد زیادی نسبت به واژه‌های مثبت گرایانه چون اعتماد به نفس و خودباوری، امید، خوش بینی، آرامش ذهنی، هوش احساسی (توانایی شناسایی و مدیریت احساسات خود و دیگران) داشته است بنا بر آنچه آشکار است، در حوزه سازمان و مدیریت موضوع‌های مثبت گرایانه نسبت به موضوع‌های منفی گرایانه مورد بی توجهی واقع شده است.

کاربرد روانشناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت منجر به ایجاد دو رویکرد جدید در این زمینه شده است:

رفتار سازمانی مثبت گرا بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند تأکید می‌کند.

- پژوهش‌های سازمانی مثبت گرا بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تأکید می‌کند و رفتار سازمانی مثبت‌گرا متأثر از روانشناسی مثبت گرا است.

- شناخت رفتار سازمانی مثبت و رشد افکار مثبت، باعث افزایش عملکرد کارکنان، کارایی، بهبود بهره‌وری، رضایت خاطر، توسعه اقتصادی - اجتماعی و بالا رفتن سطح رفاه می‌شود.

سازمان‌های امروزی با مفاهیمی هم چون سرعت نوآوری تغییر و تحولات آتی، کیفیت، رضایت مشتری و خلاقیت توصیف می‌شود، در این ویژگی‌ها مفهوم دارایی‌های

ناملموس و فکری که تحت عنوان سرمایه انسانی از آن یاد می‌شود کاملاً مشهود است. سرمایه انسانی نیروی بالقوه حاصل از دانش و رفتار فرد است، یعنی دانش به عنوان توانایی بالقوه برای موفقیت یک ضرورت اساسی و پایه مزیت رقابتی است. علاوه بر ساخت سرمایه انسانی یکی دیگر از چالش‌های موجود در رفتار سازمانی، ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی است هر چند سرمایه اجتماعی ویژگی جمعی (گروه، سازمان، خانواده، ملت) دارد ولی از تلاش‌های فردی، افراد در جهت ایجاد اعتماد روابط و همکاری ناشی می‌شود. سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در هم تنیده‌اند. کارل راجرز و ابراهام مازلو معتقدند که روان‌شناسی علاوه بر بهبود افراد مریض باید به سخت و ایجاد انسان سالم و خودشکوفای نیز توجه کند. روان‌شناسی مثبت صرفاً به سطح فردی تأکید ندارد بلکه در سطح سازمانی و اجتماعی نیز سرمایه گذاری بر روی فضیلت مدنی، تقوا، مسوولیت، رفتار شهروندی، نوع دوستی و اخلاق تأکید دارد.

روان‌شناسی مثبت به ویژگی‌های زیر در گذر زمان می‌نگرد:

۱. رضایت از گذشته
۲. دخوشی و شادی در حال
۳. امید و خوش بینی به آینده

لوتانزو و همکاران ترکیب بهینه روان‌شناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب ناپذیر برای شکل دهی رفتارهای سازمانی مثبت می‌دانند (لوتانزو و همکاران، ۲۰۰۴؛ لوتانزو و یوسف، ۲۰۰۴)

عوامل تشکل دهنده رفتارهای سازمانی مثبت را می‌توان در زیر مشاهده کرد:



شکل (۱): عوامل تشکل دهنده رفتارهای سازمانی مثبت

ایجاد امید و آرزو افزایش اعتماد به نفس و خودباوری در نظریه لوتانز با بقیه متفاوت است، زیرا به شناسایی مطالعه و سنجش این ویژگی‌های مثبت تأکید می‌کند و به سازمان و محیط کاری مربوط می‌شود.

لوتانز، پنج بعد اساسی رفتار سازمانی مثبت (مدل CHOSE) را ارایه کرده است که عبارتند از:

۱. اعتماد به نفس و خودباوری: باور فرد به انجام موفقیت آمیز کارها^۱
۲. امید: تعیین اهداف برای آینده (قدرت اراده) و شناسایی راه‌های نیل به آنها^۲
۳. خوش بینی: انتظار پیامدهای مثبت، توجه به علل مثبت و تأکید بر پشتکار^۳
۴. آرامش ذهنی: رفاه ذهنی، بهزیستی و رضایت از زندگی^۴
۵. هوش احساسی: توانایی شناسایی و مدیریت احساسات^۵

یکی از مشکلاتی که امروزه کارکنان در سازمان‌ها با آن مواجه‌اند مشکلات اخلاقی است بسیاری از سازمان‌ها به خاطر تشدید رقابت و نیل به سودآوری و بهره‌وری مرتکب اعمال غیراخلاقی می‌شوند.

یکی از ترجیحات نیروی انسانی امروزه کار در سازمان‌هایی است که علاوه بر رعایت اخلاق در درون آن‌ها با انجام مسؤلیت اجتماعی سازمان، در بیرون سازمان نیز اخلاق را رعایت کنند. مسؤلیت اجتماعی به تهدات سازمان در قبال کلیه ذی‌نفعان درونی و بیرونی اشاره دارد (ماری وی جک، ۲۰۰۲). امروزه سرمایه انسانی اهمیت فراوانی پیدا کرده است، به طوری که آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی یک سازمان می‌دانند. گام برداشتن در جهت ارتقای این سرمایه نامشهود می‌طلبد تا به بررسی ابعاد درونی موجود در انسان بپردازیم و با توجه به حالات و روحیات آنان زمینه ارتقاء این سرمایه منابع انسانی موجود و در نهایت عملکرد سازمان را فراهم آوریم. یکی از موضوعاتی که جدیداً مورد توجه متخصصین قرار گرفته است، رفتار سازمانی

1. Confidence

2. Hope

3. Optimism

4. Subjective Well - being

5. Emotional intelligence

مثبت (مدل CHOSE) است. که ابعاد آن شامل: اعتماد به نفس، امید، خوش بینی، آرامش ذهنی و هوش احساسی می‌باشد. از آنجایی که رفتار سازمانی مثبت شناسایی، شناخت و به کارگیری توانایی‌های بالقوه مثبت روان شناختی منابع انسانی است که قابل سنجش بوده و برای بهبود عملکرد سازمانی قابل مدیریت است (لوتانز، ۶۹۸، ۲۰۰۸)؛ مدیران امروزی با اجتناب از مشغول کردن ذهن فرد درباره معایب انسانی و عدم موفقیت‌ها بر توانایی‌های انسانی و ویژگی‌های مثبت تکیه کرده‌اند و بدین ترتیب توانسته‌اند امیدواری، اعتماد به نفس، خوش بینی، آرامش ذهن و هوش احساسی را توسعه داده و عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید. حال با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و روان شناسی مثبت ضرورت اجتناب‌پذیر برای شکل دهی رفتار سازمانی مثبت می‌باشد و به طور کلی گامی اساسی در جهت پیشبرد اهداف سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی می‌باشد. با استفاده از یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی به تبیین این موضوع در گروه ۲۲ توپخانه شهرضا در استان اصفهان با توجه به میزان برخورداری کارکنان از اخلاق کار و تأثیر آن بر رفتار سازمانی مثبت با استفاده از مدل لوتانز که به صورت جامع تمام فاکتورهای اخلاق کار در کل سازمان را پوشش می‌دهد. اخلاق کار را سنجیده و سپس به تأثیر همبستگی بین این دو متغیر پرداخته ایم.

اهمیت اخلاق کار با علم به آن را از دو دیدگاه می‌توان مطرح کرد، در ابعاد فردی با توجه به این که اخلاق کار در تمامی ابعاد زندگی کاری و خانوادگی و اجتماعی اثر می‌گذارد شایسته است تمامی افراد، آگاهی کلی و جزئی از واقعیت بنیادی آن داشته باشد. حتی یک دوره کوتاه مدت آموزشی می‌تواند در درک رفتار، بصیرت، نگرش‌ها و واکنش‌های افراد یاری دهنده باشد. از طرف دیگر در ابعاد سازمانی اخلاق کار می‌تواند ظرفیت‌های فکری و حجم سرمایه انسانی را توسعه بخشید. پیشرفت در وضعیت روحی و روانی و تأمین سلامتی افراد موجب افزایش طول عمر و در عین حال از یاد قدرت تولید آن‌ها می‌گردد. در دنیای کنونی نقش کارکنان دانش محور که از مغز خود استفاده می‌کنند بیشتر از کارکنانی است که کارهای فیزیکی انجام می‌دهند. دانستن و یادگیری برای موفقیت فردی و سازمانی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. هر گونه یادگیری و دانستن مربوط به انسان است و از این روست که امروزه انسان اصلی‌ترین سرمایه و بهترین دارایی سازمان محسوب می‌شود (پومیروی، ۲۰۰۵: ۲۰). از دیدگاه کارل راجرز و

مازلو جهت ساخت انسان سالم و خود شکوفا باید به نیمه پر لیوان اهمیت داد و بدین ترتیب به روان‌شناسی مثبت و جنبه‌های مثبت انسان باید توجه کرد. حال با تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتار سازمانی در سازمان‌ها، مطالعه رفتار سازمانی مثبت که ریشه در روان‌شناسی مثبت دارد اهمیت پیدا می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۶: ۴۶). مسوولیت اخلاقی نقش مهمی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دارد. فرد آردیوید، ۲۰۱۰، در مدیریت استراتژیک بر آن است که «در سازمان اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های استراتژیک خوب است و اصول اخلاقی خوب یعنی شرکت خوب. اخلاق خوب نه تنها مشتریان شما را زیاد می‌کند بلکه آنان را به طرفداران دو آتشه شما تبدیل می‌کند. اخلاق قانون نانوشته است و جایی که قانون پایان می‌یابد اخلاق شروع می‌شود. اخلاق روح قانون است و ترویج آن سبب قانون‌پذیری می‌شود.

امام علی (ع): کرامت، نیک رفتاری و دوری از پستی است. بنابراین انسان بزرگوار کسی است که سجایای اخلاقی خویش را نیکو کند و از هرگونه پستی و زشتی به ویژه گناه و معصیت بپرهیزد (الهامی نیا، علی اصغر، ۱۳۸۹: ۱۷).

مولوی می‌گوید: (من ندیدم در جهان جستجو هیچ اهلیت به از خوی نکو) اخلاق کار مهمترین عامل توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. اهمیت این موضوع از آن جا ناشی می‌شود که می‌توان باعث ارتقاء عملکرد سازمان گردد و این که آیا رابطه و همبستگی بین دو متغیر اخلاق کار و رفتار سازمانی مثبت مورد تأیید است یا نه؟ موضوعی است که شایسته تحقیق است.

بنابراین در این پژوهش ابتدا با استفاده از پرسشنامه استاندارد به بررسی میزان اخلاق کار کارکنان گروه ۲۲ توپخانه شهرضا و نقش آن بر رفتار سازمانی مثبت با استفاده از مدل لوتانز که سازمان را با توجه به تمامی ابعاد موجود مورد سنجش قرار می‌دهد، پرداخته‌ایم در نهایت به تأیید یا رد فرضیه‌های موجود پرداخته و ضریب همبستگی بین این دو متغیر را مشخص نموده‌ایم. این تحقیق گامی نو و موثر برای تعیین اخلاق کار و تأثیر آن بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان گروه ۲۲ توپخانه شهرضا ارائه می‌کند که نتایج ناشی از آن بسیار اهمیت دارد. با توجه به مطالب فوق و اهداف کاربردی تحقیق حاضر عبارتند از:

الف. سنجش میزان اخلاق کار و ابعاد رفتار سازمانی مثبت در ارتش جهت افزایش عملکرد سازمانی؛

- ب. شناسایی برخی از عوامل موثر بر اخلاق کار به منظور بالا بردن اخلاق کار و اصلاح فرهنگ رایج در سازمان؛
- ج. بررسی ارتباط اخلاق کار با رفتار سازمانی مثبت در سازمان؛
- د. ارائه راه کارهای ارتقاء اخلاق کار

روش تحقیق

این تحقیق از آنجایی که به بررسی وضع موجود می‌پردازد در قلمرو تحقیقات توصیفی قرارداد و از آنجایی که بررسی رابطه بین اخلاق کار با رفتار سازمانی مثبت می‌پردازد تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری

جامعه؛ گروهی از افراد، که دارای یک یا چند صفت مشترک هستند که این صفات مورد توجه محقق می‌باشد، و ممکن است همه افرادی که نوع خاص و یا عده محدودتری از همان گروه را در برگیرد (جانپست، ۱۳۷۱، ۴). جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان گروه ۲۲ توپخانه شهرضا شامل ۱۱۳۱ نفر می‌باشد.

تعیین حجم نمونه

به منظور تعیین حجم نمونه این پژوهش با توجه به دسترس نبودن واریانس صفت مورد مطالعه ابتدا با استفاده از ۳۰ پرسشنامه مقدماتی نسبت $p = 0/76$ و $q = 0/14$ برآورد و سپس با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد تعداد نمونه برآورد گردید. تعداد نمونه‌های مورد نیاز در این پژوهش ۲۲۴ نفر می‌باشد که از این تعداد پرسشنامه توزیع شده ۱۹۵ پرسشنامه برگشت داده شده است که نرخ بازگشت پرسشنامه ۹۷ درصد می‌باشد.

سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد.

$$r_a \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2}\right)$$

که در آن

$J =$ تعداد زیر مجموعه سوال های پرسشنامه یا آزمون

$$S_J^2 = \text{واریانس زیر آزمون } J \text{ ام}$$

$$S^2 = \text{واریانس کامل آزمون}$$

جهت سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ استفاده شده است اعتبار پرسشنامه اخلاق کاری ۰/۸۹ و رفتار سازمانی مثبت ۰/۹۴ بر اساس مطالعه مقدماتی برآورد گردید که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

جهت سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش از روایی محتوایی استفاده شده است روایی محتوایی یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. از این رو روایی محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. جهت سنجش روایی اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه مقدماتی در اختیار استاد راهنما و مشاور به عنوان داور قرار گرفته و آنان روایی پرسشنامه را تأیید نمودند.

ابزار اندازه‌گیری

یافته‌های تحقیق

ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه اخلاق کار (مدل گریگوری) و پرسش‌نامه رفتار سازمانی مثبت (مدل فرد لوتانز CHOSE) می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت بوده است و با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل انجام گرفته است.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

بین اخلاق کار و رفتار سازمانی مثبت رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی

۱. بین اعتماد به نفس (خودباوری) و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
۲. بین امید به زندگی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
۳. بین خوش بینی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
۴. بین هوش احساسی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.

نتایج پژوهش

جدول (۱): ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های اخلاق کاری با مولفه اعتماد به نفس

روح جمعی		روابط انسانی		پشتکار و جدیت		دلبستگی به کار		ضریب همبستگی
p	r	p	r	p	r	p	r	
۰/۰۰۱	۰/۳۹۹	۰/۰۰۱	۰/۵۰۰	۰/۰۰۱	۰/۴۶۹	۰/۰۰۱	۰/۵۰۶	اعتماد به نفس
۰/۰۰۱	۰/۳۶۷	۰/۰۰۱	۰/۳۵۲	۰/۰۰۱	۰/۵۶۰	۰/۰۰۱	۰/۵۹۶	امید
۰/۰۰۱	۰/۳۳۹	۰/۰۰۱	۰/۳۰۶	۰/۰۰۱	۰/۵۱۴	۰/۰۰۱	۰/۵۴۳	آرامش ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۳۳۹	۰/۰۰۱	۰/۳۶۳	۰/۰۰۱	۰/۴۷۵	۰/۰۰۱	۰/۵۶۴	خوش بینی
۰/۰۰۱	۰/۲۵۷	۰/۰۰۱	۰/۴۲۷	۰/۰۰۱	۰/۳۳۷	۰/۰۰۱	۰/۳۸۸	هوش احساسی
۰/۰۰۱	۰/۳۹۵	۰/۰۰۱	۰/۴۴۷	۰/۰۰۱	۰/۵۵۷	۰/۰۰۱	۰/۶۱۵	رفتار سازمانی مثبت

همبستگی بین اعتماد به نفس با دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین امید با دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

ریب همبستگی بین آرامش ذهنی با دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین خوش بینی با دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین هوش احساسی با دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

همبستگی بین رفتار سازمانی مثبت با دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده است.

جدول (۲): ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه ها با اخلاق کاری

اخلاق کاری		ضریب همبستگی
p	r	
۰/۰۰۱	۰/۵۹۰	اعتماد به نفس
۰/۰۰۱	۰/۶۱۴	امید
۰/۰۰۱	۰/۵۶۴	آرامش ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۵۵۸	خوش بینی
۰/۰۰۱	۰/۶۱۴	هوش احساسی

جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون و مجذور ضریب همبستگی چندگانه پیش بینی رفتار سازمانی مثبت بر اساس مولفه‌های اخلاق کاری

خطای استاندارد	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه	مدل	
				مرحله اول	گام به گام
۱۷/۸۷	۰/۳۷۵	۰/۳۷۸	۰/۶۱۵		
۱۷/۳۵	۰/۴۱۰	۰/۴۱۷	۰/۶۴۵	مرحله دوم	

جدول (۴): آزمون معنی داری رگرسیون چندگانه

سطح معنی داری	تغییرات F	تغییرات مجذور ضریب همبستگی چندگانه	P	F	
۰/۰۰۱	۱۱۷/۱۸	۰/۳۷۸	۰/۰۰۱	۱۱۷/۱۸	اول
۰/۰۰۱	۱۲/۷۴	۰/۰۳۹	۰/۰۰۱	۶۸/۵۳	دوم

نتایج جدول نشان می‌دهد نتایج معادله رگرسیون در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار است.

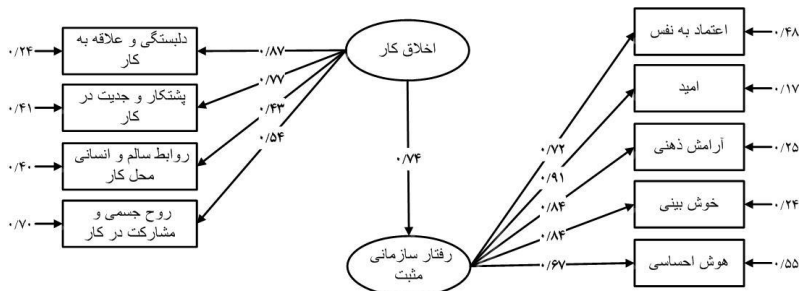
جدول (۵): پیش بینی کننده های رفتار سازمانی مثبت

VIF	Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
			Beta	خطای استاندارد	B	
۱	۰/۰۰۱	۵/۱۶		۹/۴۹	۴۹/۰۴	مرحله اول
	۰/۰۰۱	۱۰/۸۲	۰/۸۱۵	۰/۱۵۱	۱/۶۳	ضریب ثابت دل بستگی به کار
۱/۸۰	۰/۰۰۱	۵/۰۵		۹/۲۴	۴۶/۶۶۹	مرحله دوم
	۰/۰۰۱	۵/۹۱	۰/۴۳۸	۰/۱۹۷	۱/۱۶	ضریب ثابت دل بستگی به کار
۱/۸۰	۰/۰۰۱	۳/۵۷	۰/۲۶۴	۰/۱۸۵	۰/۶۶۰	پشتکار و جدیت

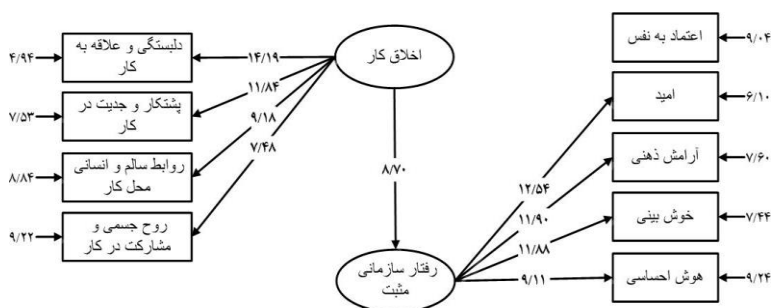
بر اساس یافته‌های جدول بهترین پیش‌بینی کننده‌های رفتار سازمانی مثبت، دل بستگی به کار و پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دل بستگی به کار میزان رفتار سازمانی مثبت ۰/۴۳۸ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان رفتار سازمانی مثبت ۰/۲۶۴ واحد افزایش می‌یابد.

مدل‌های آماری مورد استفاده

در این پژوهش از دو مدل آماری T و β استفاده گردید



شکل (۲): مدل آماری T



شکل (۳): مدل آماری β

آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری

برای بررسی تاثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت در جامعه مورد مطالعه و آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. شرایط و پیش فرض های استفاده از معادلات ساختاری با رگرسیون خطی چند متغیره برابر می‌باشد. لذا در صورتی می‌توان از تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده نمود که این شرایط محقق شده باشند: (۱) میانگین خطاها صفر باشد؛ (۲) واریانس خطاها ثابت باشد؛ (۳) بین خطاهای مدل همبستگی وجود نداشته باشد؛ و (۴) بین متغیرهای مستقل هم خطی وجود نداشته باشد.

مفروضات اول و دوم بدین معنی است که توزیع خطاها باید دارای توزیع نرمال باشد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده می شود. چنانچه آماره این آزمون در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود و یکی از پیش شرط های استفاده از معادله ساختاری محقق می شود (مومنی، ۱۳۸۶، ۱۲۸). در پژوهش حاضر، مقدار آماره آزمون دوربین-واتسون (DW) برابر ۱/۹۸ می باشد و در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. علاوه بر این، بایستی خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر باشند.

برای بررسی فرض چهارم یعنی عدم هم خطی بین متغیرهای مستقل باید شاخص های مقدار ویژه^۱ و شاخص وضعیت^۲ محاسبه شود. مقادیر ویژه نزدیک به صفر نشان می دهد همبستگی داخلی پیش بین ها زیاد است. در مورد شاخص وضعیت نیز مقدار بیشتر از ۳۰ نشان دهنده مشکل جدی در استفاده از معادلات ساختاری است. از آنجا که در این پژوهش مقادیر ویژه نزدیک به صفر نبوده و هیچ یک از شاخص های وضعیت بیشتر از عدد ۳۰ نمی باشد مشکل جدی در استفاده از معادله ساختاری وجود ندارد (مومنی، ۱۳۸۶).

سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل؛ مدل مناسبی می باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره χ^2/df و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2/df محاسبه شده برابر با ۲ می باشد وجود χ^2/df پایین نشان دهنده برازش مناسب مدل است. زیرا هر چه مقدار χ^2/df کمتر باشد، مدل ارائه شده مدل مناسب تری می باشد با توجه به نتایج ذیل که از خروجی نرم افزار لیزرل بدست آمده اند.

$$\chi^2/df = 2/0 \quad p\text{-value} = .13 \quad \text{RMSEA} = .05$$

مقدار $p\text{-value}$ بیشتر از مقدار سطح معنی داری استاندارد (۵٪) می باشد بنابراین مدل ارائه شده مدل مناسبی می باشد.

¹- Eigen value

²- Condition Index

ارزیابی معنی داری روابط

به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره t استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر بدست می‌آید که می‌بایستی در آزمون t بزرگتر از ۲ ($t \geq ۲$) و در آزمون Z بزرگتر از $۱/۹۶$ ($Z \geq ۱/۹۶$) باشد تا این تخمینها از لحاظ آماری معنادار شود با توجه به خروجی لیزرل ۴-۶ میزان t محاسبه شده در کلیه روابط بزرگتر از ۲ می‌باشد بنابراین کلیه تخمینهای ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشند.

جدول (۷): ارزیابی معنی دار روابط

نتیجه آزمون	t	ضریب تاثیر	متغیر آشکار	متغیر پنهان
+	۱۴/۱۹	۰/۸۷	دلبستگی و علاقه به کار	اخلاق کار
+	۱۱/۸۳	/۷۷	پشتکار و جدیت در کار	اخلاق کار
+	۹/۱۸	/۴۴	روابط سالم و انسانی محل کار	اخلاق کار
+	۷/۴۸	۰/۵۴	روح جمعی و مشارکت در کار	اخلاق کار
+	۵۴/۱۲	۰/۷۲	اعتماد به نفس	رفتار سازمانی مثبت
+	۱۱/۹۰	۰/۹۱	امید	رفتار سازمانی مثبت
+	۱۱/۸۸	/۸۴	خوش بینی	رفتار سازمانی مثبت
+	۹/۱۱	۰/۶۷	هوش احساسی	رفتار سازمانی مثبت
+	۸/۷۰	۰/۷۴		اخلاق کار ← رفتار سازمانی مثبت

جدول (۸): شاخص های برازندگی مدل

شاخص های برازندگی	مقداره	حداقل مورد قبول
نسبت مقدار مجذور کای دو به درجه آزادی	۲	این مقدار در یک برازش ایده ال برابر دو می باشد
ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب	/۰۵	کمتر از /۰۵
شاخص نیکویی برازندگی	/۹۴	/۹۰
شاخص نیکویی تعدیل شده	/۹۰	/۹۰
شاخص نرم نشده برازندگی	/۹۲	/۹۰
ریشه میانگین مجذور باقی مانده	/۰۱۷	نزدیک به صفر
شاخص برازندگی تطبیقی	/۹۵	/۹۰

شاخص های ارائه شده نشان دهنده برازندگی و تناسب بالای مدل می باشد

جمع بندی راهکارها

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین اعتماد به نفس با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین اعتماد به نفس با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۳۴ درصد واریانس اعتماد به نفس با اخلاق کاری مشترک می‌باشد. تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه دوم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین امید به زندگی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین امیدزندگی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۳۷ درصد واریانس امید به زندگی با اخلاق کاری مشترک می‌باشد. تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه سوم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین خوش بینی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین خوش بینی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۳۱ درصد واریانس خوش بینی با اخلاق کاری مشترک می‌باشد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه چهارم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین آرامش ذهنی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین آرامش ذهنی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه پنجم پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین هوش احساسی با اخلاق کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین هوش احساسی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۳۷ درصد واریانس هوش احساسی با اخلاق کاری مشترک می‌باشد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی ۳۷ درصد واریانس رفتار سازمانی مثبت را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به ۴۱ درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده‌های رفتار سازمانی مثبت، دل‌بستگی به کار و پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دل‌بستگی به کار میزان رفتار سازمانی مثبت ۰/۴۲۸ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان رفتار سازمانی مثبت ۰/۲۶۴ واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دل‌بستگی به کار به تنهایی ۲۵ درصد واریانس اعتماد به نفس را تبیین می‌کند با ورود متغیر روح جمعی به ۳۵ درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش‌بینی کننده‌های اعتماد به نفس، دل‌بستگی به کار، روابط انسانی، پشتکار و جدیت و روح جمعی

می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دلبستگی به کار میزان اعتماد به نفس $0/183$ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در روابط انسانی $0/260$ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان اعتماد به نفس $0/169$ واحد و به ازای یک واحد افزایش در روح جمعی میزان اعتماد به نفس به $0/146$ واحد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده های هوش احساسی، روابط انسانی و دلبستگی به کار می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش روابط انسانی میزان هوش احساسی $0/302$ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در دلبستگی به کار میزان هوش احساسی $0/221$ واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دلبستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس امید را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده‌های امید، دلبستگی به کار و پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دلبستگی به کار میزان امید $0/40$ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان امید $0/293$ واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دلبستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس آرامش ذهنی را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده‌های آرامش ذهنی، دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت می‌باشد. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در دلبستگی به کار میزان آرامش ذهنی $0/361$ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان آرامش ذهنی $0/274$ واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دلبستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس خوش بینی را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. بهترین پیش بینی کننده ها خوش بینی، دلبستگی به کار، میزان خوش بینی $0/446$ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در پشتکار و جدیت میزان خوش بینی $0/177$ واحد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه دلبستگی به کار به تنهایی 35 درصد واریانس هوش احساسی را تبیین می‌کند با ورود متغیر پشتکار و جدیت میزان واریانس تبیین شده به 40 درصد افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری نیز نشان داد. میزان تأثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت برابر با $0/74$ می‌باشد که در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده

است. در مقایسه با تحقیق دبرانلسون و جاناتان کوگی که میزان تأثیر مولفه های رفتار سازمانی مثبت را ۰/۷۷ بدست آورده بود این تحقیق به میزان ۰/۰۳ این مولفه ها را کمتر برآورد کرده است.

پیشنهادات کاربردی تحقیق

۱. تکیه کردن بر نقاط مثبت کارکنان (نیمه پر لیوان را دیدن) و همچنین فراهم آوردن جو اعتماد و صمیمیت باعث افزایش اخلاق کار و عملکرد بهتر کارکنان می شود. بنابراین به مدیران توصیه می شود تا با مثبت اندیشی و درک شرایط کارکنان اخلاق کار را در آنها تقویت کند.
۲. با قرار دادن اخلاق کار در کنار قوانین و مقررات، میتوان بهبود بهره‌وری و انگیزه کاری را در کارکنان انتظار داشت بنابراین توصیه می شود که به وضعیت عاطفی و خانوادگی کارکنان توجه شود.
۳. استفاده از فعالیت‌های فوق برنامه، تفریحی و سرگرمی برای تحکیم مناسبات فردی و اجتماعی میان کارکنان، مثل مسافرت‌های دوره‌ای، نماز جماعت و ... توصیه می شود.
۴. حقوق مناسب با کار بر پشتکار و جدیت فرد در محل کار تأثیر دارد، بنابراین، برای ارتقای اخلاق کار پرداخت حقوق و دستمزد مکفی و متناسب با شئون فرد توصیه می شود.
۵. برای ارتقاء اخلاق کار، توجه مدیران به بهره‌برداری از نظام ارتقای شغلی در طول حیات کاری فرد توصیه می شود.
۶. با همدردی و سهیم شدن در مشکلات کارکنان و مدیریت احساسات خود و دیگران از نظر روحی باعث تحکیم روابط اجتماعی و در نهایت افزایش اخلاق کار می گردد.
۷. عادلانه بودن نظام تشویق و تنبیه در محل کار نقش بسیار مهمی در افزایش اخلاق کار دارد. بنابراین، بهره‌برداری از نظام عادلانه تشویق و تنبیه و ارتقا بر اخلاق کار توصیه می شود.
۸. برای ارتقای اخلاق کار توجه به سلامت روحی و جسمی افراد پیشنهاد می گردد.

۹. استفاده از شیوه مدیریت مشارکتی (مدیریت بر مبنای هدف، پیتر دراگر (MBO)) باعث پدید آمدن روح جمعی و مشارکت در کار و در نهایت بهبود اخلاق کار می‌گردد، توصیه می‌شود که مدیران از نظرات و پیشنهادات رده‌های پایین در تصمیم‌گیری‌ها استفاده نمایند.

References

- Aarabi, S. M., & Izadi, D. (2010). Ethics in Management. Publications Office of Cultural Studies, (In Persian).
- Alwani, M., & Memarzadeh, GH. (2004). Organizational Behavior. Morvarid Publications, (In Persian).
- Appelbaum, S. H., Hebert, D. and leroux, S. (1999), Empowerment: Power, culture and leadership – a strategy or fad for the millennium "Journal of workplace Learning 11.N7.pp.233-245.
- Avery, B.(2006), The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, Journal of Leadership and Organizational Studies, 13, 2.
- Appelbaum, s, H. and Hongger, K. (1998), Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular –an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power". Joul of Empowerment in organization. V6 N 2.pp.295
- Bandura, A, (2000), Cultivate self–efficacy for personal and organizational effectiveness. Handbook of principles of organization behavior. Oxford, UK: Blachwell.pp.120- 139.
- Bandura, A. (1997), Self efficacy: the exercise of control. New York: W. H .Freeman.
- Bakker, A. and Schaufeli, W .B. (2008), Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, 29.
- Conger Jay. A, Rabindra. N, K. (1988), The Empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review. V 13, N 3.pp 471- 482.
- Dubrin, A.(2003), The Interactive Effects of Pro political behavior and politics perception on job satisfaction and affective commitment, Journal of applied social psychology, vol 33, issue 7.
- Farhangi, A., & Safarzadeh, H. (2007). Organizational Behavior Management. Katep Publishing Company, (In Persian).
- Ferris, G. Dvidson, R. and Sherry, L. (2005), Political Skill at Work.
- Gist, M. E. (1989), the influence of training method on self efficacy and idea generation among managers. Personnel Psychology. N 42, pp 787- 805.
- Irannezhad Parizi, M., Babaei Zakliki, M., A., & Sobhani Elahi, M. A. (2000). Management of Organizational Behavior. Ministry of Culture and Islamic Guidance publication, (In Persian).

Iraqi, M. (1994). A Survey on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees of the Ahwaz Steel Complex. Master's Thesis, Isfahan: University of Isfahan, (In Persian).

Locke, E. A. and Latham, G. P. (1990), A Theory of Goal Setting and Task performance. Englwood Cliffs. NJ: Prentice Hall.

Larson, M. and Luthans, F. (2006), Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, 13, 2.

Luthans, F. and Avolio, B.J. (2007), Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, 60.

Luthans, F., Vogelgesang, G. and Lester, P.B. (2006), Developing the Psychological Capital of Resiliency, Human Resource Development Review, 5, 1.

Luthans, F., Youssef, C. and Avolio, B. J. (2007), Psychological Capital: Developing the human competitive edge, Oxford University Press.

Mare, A. (1995), Psychological Empowerment: issues and illustrations". American journal of community psychology. V 23, N5, pp581- 599.

Michele, K. and Ferris, G. (1993), Politics at Work: Sharpening.

Page, L.F. and Donohue, R. (2004), Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management.

Motahari, M. (1970). Leadership Management in Islam. Sadra Publishing, (In Persian).

Parsian, A., & Arabi, S. M. (2000). Strategic Management. Islamic Research Bureau Publication, (In Persian).

Peterson, S.J. and Luthans, F. (2003), The Possitive Impact & Development of Hopeful Leaders, Leadership & Organization development Journal, 24. (1), 26- 31.

Ranjbarian, B. (1996). Organizational Commitment, Journal of Faculty of Administrative Sciences and Economics. University of Isfahan, 2, 41-57, (In Persian).

Rezaeian, A. (2004). Principles of Organizational Behavior. Tehran: Samt Publication, (In Persian).

Sarouki, A (1975). Organizational Commitment and its Relationship with the Willingness to Serve Well. Public Administration Quarterly, 35, (In Persian).

Shahidi, S. J. (2000). The Life of the Imam Ali (AS) Ali Ali of Ali Language. Islamic Culture Publishing, (In Persian).

Shokrkon, h. (1973). People in Organizations, The Field of Organizational Behavior. Tehran: Roshd Publishing, (In Persian).

Steven, H. and Brent, H. (1998), Ingratiation as a Political Tactic: effects within the organization Management Decision, 36/2, 85-95.

Spreitzer, G. M. (1995), Psychological Empowerment in the workplace: dimensions, Measurement and validation. The Academy of Management Journal. V38.N5.pp1442- 1465.

Spreitzer, G. M and Mishra, A. (1997), Survivor Responses to Downsizing: the mitigating Effects of trust and Empowerment, Southern California.

Thomas, K. W and Betty, A.V. (1990), Cognitive elements of empowerment: An Interpretive model of intrinsic task motivation” Academy of Management Journal. V 15, N 4, pp666- 681.

Whitten, D.A, and Kim, S. C. (1998), developing management skills. New York: Addison- Wesley, Whelan

Zairi, M. (1996), Performance Measurement, MCGROW HILL.