

بررسی رابطه رفتار و منش و اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین (مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران)

اعظم جلیلی بال

کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک، تهران.

نام نویسنده مسئول:

اعظم جلیلی بال

چکیده

هدف: پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران می باشد.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان سازمان اسناد استان تهران که تعداد آنها ۴۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه در این پژوهش ۱۹۶ نفر می باشد روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسشنامه استاندارد است که عبارتند از رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۱۹۹۵) ، اخلاق کاری گریکوری سی پتی (۱۹۹۰) که روایی آن توسط اساتید و خبرگان و تعیین و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ که پرسشنامه اخلاق کاری 835 % و پایایی پرسشنامه رهبری تحول آفرین 821 % است.

یافته ها: تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آزمون کلموگروف-اسپیروف، آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

نتیجه گیری: نتایج تحقیق نشان می دهد که اخلاق کاری بر رهبری تحول آفرین در سازمان رابطه معنا داری وجود دارد است.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری، دلبستگی و علاقه، روابط سالم و انسانی، روح جمعی و مشارکت، پشتکار و جدیت، رهبری تحول آفرین، کارکنان رسمی.

مقدمه

نیل به ارتقاء در هرکشوری، در سایه سخت کوشی حاصل می شود. جامعه باید دارای انسان های کوشا متعهد به کار باشد. بررسی کارشناسان مسایل اجتماعی ایران و جامعه شناسان نشان می دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته صنعتی در سطح پایینی قرار دارد (معید فر، ۱۳۸۲، ۳). به طوریکه این مشکل تبدیل به یکی از تنگنای های دستیابی به توسعه همه جانبه درکشور شده است. در شرایط فعلی، پاسخ راهبردی، کاربردی و هدف دار به این معضل، بخشی از تعهدات ووظایف محققان، برنامه ریزان و دانشگاهیان کشور است. اخلاقیات کار، یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد اخلاقیات در کار زیر بنای اساسی برای کسب و کار می سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می گردد. (زئیری و پیترز، ۲۰۰۲، ۴۲۳). اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود داشته باشد، کار کردن با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خود شکوفایی از یکسو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفائی کار از سوی دیگر است و در نتیجه موجبات رضایت خالق و بارش رحمت ها و برکات او خواهد شد. اهم دلایلی که موجب می شوند سازمانها اخلاقیات را مورد تاکید قرار دهند عبارتند از: نقش اخلاقیات به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تاثیر رعایت اخلاقیات در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، الزام قوانین و مقررات، نقش اخلاقیات به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی های اجتماعی، نیاز سازمان به شناسایی هزینه ها و مخارج اجتماعی فعالیت ها، اثرات تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاق، فشار دولت ها، تاثیر رعایت اخلاقیات روی عملکرد سازمان، مسولیت قانونی مدیران سازمان ها جهت رعایت اصول اخلاقی، استانداردها تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاقیات و فشار دینفعان مختلف. (وینتن^۲، ۱۹۹۸، ۹۱). بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین کارکنان می باشد.

منظور از واژه «تحول دادن» به عنوان یک اصطلاح، تغییر ظاهر یا ماهیت یک شیء یا فرد به طور کامل است، به ویژه تا حدی که آن شیء یا فرد بهبود پیدا کند (دیکشنری کامبریدج^۳، ۲۰۱۵).

مدیران سازمانها امروزه دریافته اند که بدون وجود یک نظام اخلاقیات یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی فرد، سازمان و جامعه از جهت و جنبه های مختلف مانند ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اعتقادی، بطور هماهنگ بر آورده نشود قادر به ادامه حیات نیستند. نظام اخلاقیات یکپارچه، با نگرش کل گرا و سیستمی تمامی ابعاد اخلاقی را در مدنظر قرار می دهد و با ایجاد تعادل و توازن بین این ابعاد و بدون آنکه یک جنبه را فدای جنبه های دیگر سازد و دچار افراط و تفریط در ارزشها گردد. به ایجاد یک فرهنگ اخلاقی قابل پذیرش برای همگان توافق می یابد. برای حفظ و استمرار چنین نظامی، مدیریت باید تدابیری مختلف ساختاری و رفتاری را به کار گیرد و به گونه ای عمل کند که نظام اخلاقیات یکپارچه در جهت کمال انسانی، روز به روز توسعه و تکامل یافته و بهینه شود (الوانی، ۱۳۸۳، ۱۰). اخلاق کاری دامنه ای از معیار هاست که در آن اقدامات انسانی مورد قضاوت قرار می گیرد تا شامل چیزهایی مانند انتظارات اجتماعی، رقابت منصفانه، زیبایی شناسی تبلیغات و روابط عمومی، معنای مسئولیت های اجتماعی، آشتی رفتار در خانه و بیرون خانه، دامنه حاکمیت مصرف کننده، رابطه ی اندازه شرکت، مدیریت ارتباط و مانند آن بشوند (والتون^۴، ۱۹۹۷، ۱۱۶). اخلاق کاری عبارت است از: یک تلاش نظاممند برای با معنی سازی تجارب شخصی و اجتماعی ما، به روشی که قوانین حاکم بر رفتار انسانی را تعیین کند، ارزشهای گرانقدر را تعقیب کند، ویژگی های شخصیتی ارزشمند را دنبال کند. بسیاری از پژوهشگران یافته اند که اخلاق وابسته به موقعیت است همچنین تعریف زیبرا تقویت میکنند، اخلاق کاری قوانین، معیارها و اصولی هستند که راهنمایی برای رفتار درست و قابل اعتماد در موقعیت های خاص فراهم می آورند. (سیگوا^۵، ۱۹۹۸، ۱۲۴، سیمز، ۱۹۹۴، لوییس، ۱۹۸۵). منظور از مفهوم اخلاق کار، این است که نیروهای کاری بر دو دسته اند، بعضی تمایل فراوان به فعالیت، تلاش و کوشش دارند و سکون و آرامش را پسندیده نمی دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می گردد. بر عکس، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. (حبیبی، ۱۳۷۹، ۸۲).

اخیراً بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است. درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیر بنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن درس سازمان ها ست. (کوناک و جونز^۶، ۱۹۸۸، ۲۵).

^۱ - Zaeiri & Peters.^۲ - Vinten.^۳ Cambridge Dictionary^۴ - Valtone.^۵ - Segoa & Simeese & Loweess.^۶ - Conaock & Johns.

۱- تعاریف اخلاق

اخلاق در لغت، جمع واژه خلق و به معنی خوی هاست. در اصطلاح، علم مطالعه و ارزشگذاری بر خوی ها و رفتار آدمی می باشد (آهنگری، ۱۳۸۶، ۱).

چند تعریف ذکر شده از اخلاق مطابق جدول زیر عبارتند از:

(جدول ۱-۲) تعاریف اخلاق

تعاریف اخلاقی	محقق
اخلاق: عبارت است از قواعد ارزشی و هنجاری یک جامعه که در رفتار افراد آن انعکاس می یابد (آذر و همکاران، ۱۳۸۷، ۶۱)	عادل آذر، مسعود، ربیع، فطمه قیطاسی
اخلاق را میتوان معیارها و الگوهای سنجیده و پسندیده حاکم بر رفتار انسانی تعریف کرد که موجبات همکاری، صلح و تداوم حیات جمعی را فراهم می آورد. (خانی جزئی، ۱۳۸۷، ۹۲).	جمال خانی جزئی
اخلاق عبارتست از ارزش ها و اصولی که راهنمای تشخیص رفتار درست یا نادرست اند (منزل، ۱۳۸۸، ۷).	دونالدس، منزل
اخلاق، معرفتی است که از افعال اختیاری انسان براساس یک سیر عقلانی شکل می گیرد (وردی نژاد، ۱۳۸۷، ۲).	وردی نژاد
اخلاق مجموعه ای از اصول و ارزشهای معنوی است که درستی و یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می کنند. (وردی نژاد، ۱۳۸۷، ۴۰).	وردی نژاد

۲- اخلاق از دیدگاه امام خمینی

شخصیت اخلاقی و عرفانی اما خمینی، وجه امتیاز او از دیگر رهبران سیاسی و فکری و اصلاحگران اجتماعی شده است و بی شک راز نفوذ اما خمینی در قلب میلیونها انسان و محبت آنها نسبت به اما (ره) را میتوان در اخلاق نیکوی اسلامی، نیت پاک و تواضع بی مثال او جست و جو کرد. از دیگر خصوصیات اخلاقی امام خمینی ژرف نگری او در مسائل اجتماعی، زمان شناسی و درک موقعیت است که در هدایت کشتی انقلاب بسیار موثر بوده است. این موقعیت شناسی در دوره های مختلف حیات او چه قبل از مرجعیت، و چه بعد از مرجعیت، از او رهبری آگاه و روشنگر ساخت، به گونه ای که مسئولیت سنگین رهبری و تعهدی را که خداوند از عالمان ربانی برای مظلومان و دشمنی با ستمگران گرفته بطور مطلوبی ایفا کرد. الهام بخش و الگوی حکومتی امام خمینی برگرفته از دیدگاه امام علی (ع) درباره خلافت و حکومت است و سرمایه او در رهبری و حکومت داری، توکل به خدا و اطمینان و اعتماد به مردم بود. آمیختگی اخلاق و سیاست ریشه در طبع انسان دارد و اسلام بیش از هر آیین و مکتبی به اخلاق سیاسی توجه و اهتمام دارد. به معروف عدل و احسان، جلوگیری از ظلم و ... از جمله مسائلی است که هم جنبه سیاسی و هم مفاهیمی چون امامت و رهبری، امر به معروف و نهی از منکر، امر جنبه اخلاقی دارد. مبنای حکومت پیامبر (ص) حکمت، فضیلت، عدالت و رحمت بود و چنین بود که حاکمیت پس از پیامبر (ص) از زمانی به تمدن که سیاست را از اخلاق تهی کردند امت مسلمانان جامعه اسلامی از روند رو به رشد خود باز ماند. قدرت طلبان با نگرش غیر اخلاقی به حکومت باعث انزوای عالمان دین از سیاست شدند و در نتیجه جان اسلام دچار رکود و عقب ماندگی شد. اما انقلاب اسلامی ایران به رهبری امام خمینی (ره) پایه گذار تفکر اخلاقی و ارزش اسلام در تعاملات اجتماعی گردید. در بینش اما خمینی (ره) اسلام پاسخگوی همه نیازهای بشر در طول تاریخ است و فقیهان و عالمان وارثان پیامبر (ص) در اجرای احکام و برپایی نظام اجتماعی و سیاسی اند. اما خمینی (ره) با تشکیل حکومت دینی عملاً بر جریان جدایی دین از سیاست خط بطلان کشید. از نگاه امام خمینی سیاست مبتنی بر اصول اخلاقی است و سیاسی که از اخلاق تهی باشد، اسلامی و انسانی نیست، بلکه شیوه ای خدعه آمیز برای اغفال افراد و جوامع است. از جمله مولفه هایی که در سیره اندیشه اخلاقی امام خمینی (ره) مد نظر است مفهوم اخلاصی و اخلاق است. حقیقت اخلاص به معنای خالی بودن عمل از شائبه رضای مخلوق است. در قرآن کریم و در روایات وارده معصومین، اخلاص به عنوان روح دین و حقیقت عمل معرفی شده است، این مولفه در سیره عملی امام خمینی (ره) هم مورد نظر وی بوده است. مولفه دومی که این پژوهش بر آن متمرکز شده مفهوم اخلاق است. اخلاق جمع خلق و به معنای صفات و ملکاتی است که در باطن انسان به ودیعه نهاده شده است، و در قرآن کریم هم خلق، عمل به شاکله خود معرفی شده است، یعنی عملی که صورت می گیرد بر طبق روش و خلق و خوی است. امام خمینی (ره) هم شاکله را به معنای طریقه و شکل در نظر گرفته است. به این ترتیب امام خمینی (ره) معتقد است که خلق حالتی است که انسان را دعوت به عمل می کند بدون رویه و فکر، مثل اینکه کسی دارای خلق سخاوت است آن خلق او را وادار به جود و انفاق می کند، بدون آنکه مقدماتی تشکیل دهد. مقاله حاضر، با توجه به مفهوم اخلاق به تعریف علم اخلاق، هدف و موضوع آن می پردازد و یادآور میشود که توجه به جوانا و

نوجوانان از دیدگاه امام خمینی (ره) جهت پروراندن فضایل اخلاقی، آنها از درجه اهمیت بالایی برخوردار است، و اساسا هدف بعثت انبیاء (س) را تفسیر تهذیب نفس عنوان می کند. (حجه الاسلام محمودی، ۱۳۷۶، پژوهش های قرآنی).

۳- نظریه رهبری تحول آفرین بس اولیو:

محققان و صاحب نظران رهبری تحول آفرین، جنبه های متفاوت و متنوعی را از ارزیابی این رهبران به دست آورند که همگی دارای یک دیدگاه مشترک بود. بدین معنی که رهبران اثر بخش، ارزش ها و باورها و نگرش های پیروانی را که مشتاق فعالیت ماوراء انتظاران هستند متحول می کردند. بس در ادامه تحقیقات خود درباره رهبری تحول آفرینی، پرسشنامه رهبری چند عاملی به کار گرفت. ای پرسش نامه علاوه بر ارزیابی رهبران از رویکرد تحول آفرینی، به سنجش رهبری از دیدگاه تبادلی و مداخله گر نیز می پرداخت. در طول دهه گذشته که پرسشنامه رهبری چند عاملی به طور مداوم در حال تغییر و تحول بود. بس و همکارش آوولیو جدید ترین ویرایش را در سال ۲۰۰۰ تنظیم کردند. این پرسش نامه که تحت عنوان نظریه رهبری تحول آفرین بس و آوولیو مطرح شد، بر اساس پنج بنیان یا اصول کلی استوار است (مقدمی، ۱۳۸۶، ۷۳).

الف) نفوذ آرمانی: نفوذ آرمانی در برگرفته عامل کاریزماتیک رهبری تحولی است، به طوری که رهبران به عنوان مدل های قوی اخلاقی و رفتاری برای پیروان عمل کردند و نتیجه این نوع رفتار رهبری، اعتماد و اطمینان پیروان به رفتارها و تصمیمات یکدیگر است. در ساختار بندی جدید نفوذ آرمانی به دو نوع تقسیم می شود: ویژگی های آرمانی و رفتارهای آرمانی (میرکمالی، ۱۳۹۰).

ب) ترغیب ذهنی: عبارت است از برانگیختن پیروان به وسیله رهبر به منظور کشف راه حل های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می کند که دوباره در مورد کاری که انجام می دهند، کوشش و تلاش نمایند و در مورد چیزی که می تواند انجام یابد، دوباره تفکر کنند. (بیک زاده، فلسفی، ۱۳۸۸).

ج) ملاحظات فردی: رهبران تحول آفرین توجه ویژه ای به نیازهای هر پیرو به عنوان رفتار مربی یا استاد برای دستیابی به موفقیت یا رشد دارند. پیروان رشد یافته به صورت پیاپی سطوح توانمندی های بالقوه شان را بالاتر می برند، فرصت های جدید یادگیری به همراه یک جو حمایت کننده از رشد و پیشرفت ایجاد می شود (بیک زاده، فلسفی، ۱۳۸۸).

د) انگیزش الهام بخش: انگیزش الهام بخش عبارت است از برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات زیر دستان صورت می پذیرد. تاکید انگیزش الهام بخش بر احساسات و انگیزه های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیرو (بیک زاده، فلسفی، ۱۳۸۸).

در پژوهشی شفیع، (۱۳۹۱) به بررسی سبک رهبری عمل گرا و تحول گرا با مدیریت سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش پرداختند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش با مدرک دیپلم و بالاتر از آن تشکیل می دهد. با روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۱۹۱ نفر از کارمندان بر اساس جدول حجم نمونه مورگان^۷ انتخاب شدند. از بین این تعداد ۱۶۳ پرسشنامه تکمیل و تحلیل شد. ابزار سنجش عبارتند از: از پرسشنامه های استاندارد سبک رهبری اولی (۲۰۰۱) و پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بنتیس^۸ (۱۹۹۷). و روش پژوهش از نوع الگوی ساختاری، تحلیل مسیر می باشد. نتایج حاصل از روش تحلیل مسیر بیانگر این است که رابطه مثبت و معنی داری بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا و سرمایه فکری و همچنین ابعاد سبک رهبری عمل گرا و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم مدیریت فعال مبتنی بر استثنائات از ابعاد سبک رهبری عمل گرا بر سرمایه فکری و ایجاد انگیزش از ابعاد سبک رهبری تحول گرا بر سرمایه فکری عنوان نمود. سرمایه رابطه ای (مشتري) به عنوان مهمترین شاخص سرمایه فکری در این مدل شناخته شد. اسدی، (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی» به بررسی اخلاق کار و عوامل سازمانی موثر بر آن در بین «کارکنان دانشگاه های دولتی کلانشهر تبریز» پرداخته است در این پژوهش همبستگی مثبت و معنادار اخلاق کار با رضایت شغلی، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی منفی معنادار اخلاق کار با بیگانگی سازمانی و سبک مدیریت سازمانی آمرانه وجود دارد. همچنین تفاوت معنی داری بین سن و سنوات خدمت کارکنان با بعد روح جمعی و مشارکت اخلاق کار، کارکنان مشاهده گردید.

چن و لی فار^۹، (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «رفتار های رهبری تحول آفرین و مبادله ای در سازمان های چینی» نشان دادند بین رفتار های تحول آفرین رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتار های مبادله ای رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

^۷-Morgan

^۸- Benties

^۹-Chen & Fahr

چورلی^{۱۰} (۲۰۰۰) در تحقیق خود، به مطالعه دو متغیر مهم و تاثیرگذار در موفقیت و اثربخشی سازمان، یعنی سبک رهبری و تعهد سازمانی پرداخته است که نتیجه آن این است که سبک رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه مثبت و معنی دار و سبک رهبری تبادل با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه منفی و معنی دار دارد. همچنین، ویژگی های فردی (میزان متوسط حقوق ماهیانه، جنسیت و وضعیت تاهل) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری ندارد. تحقیق محمد فتحی حسینی در دانشگاه مصر نشان می دهد که بین رهبری تحولگرا تبدیلی و آزاد، با تعهد سازمانی ارتباط معنی دار وجود دارد و بین سابقه خدمت با سبک رهبری، رابطه معنی دار وجود ندارد (کریمی نیا و همکاران، ۱۳۸۹).

۴- فرضیه های تحقیق

فرضیه های اصلی تحقیق

بین اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران رابطه وجود دارد
فرضیه های فرعی تحقیق اخلاق کاری:

۱- بین دل بستگی و علاقه و رهبری تحول آفرین رابطه وجود دارد.

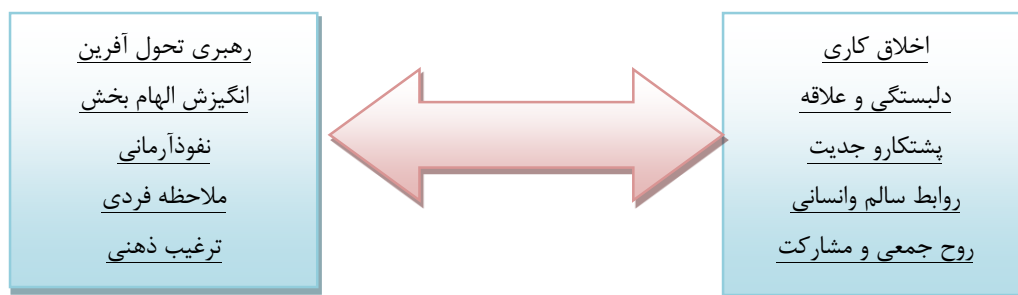
۲- بین روابط سالم و انسانی در محیط کار و رهبری تحول آفرین رابطه وجود دارد.

۳- بین روح جمعی و مشارکت و رهبری تحول آفرین رابطه وجود دارد.

۴- بین پشتکار و جدیت و رهبری تحول آفرین رابطه وجود دارد.

۵- مدل تحقیق

چارچوب مفهومی، مدلی مفهومی است از چگونگی نظریه پردازی در مورد روابط بین چند عامل که به عنوان عوامل موثر بر مسئله تعریف شده اند. این تئوری به طور منطقی، بر اساس پژوهش های قبلی تدوین می شود. به طور خلاصه: چارچوب مفهومی، روابط متقابل بین متغیرها را نشان میدهد و مبنایی است که پژوهش بر اساس آن تا پایان، پیش میرود (آذر، دانایی فرد، الوانی، ۱۳۸۷، ۹۹)، در این پژوهش، با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، یک مدل تلفیقی در نظر گرفته شده است همانطوری که در زیر آورده شده است. مدل اخلاق کاری از گریگوری سی پتی سال ۱۹۹۰ که عبارت است: دل بستگی و علاقه، پشتکار و جدیت، روابط سالم و انسانی، و روح جمعی و مشارکت و مدل رهبری تحول آفرین از بس ۱۹۹۵ عبارت است: انگیزش الهام بخش، نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی، و ترغیب ذهنی استفاده شده است.



ابعاد رهبری تحول آفرین منبع بس (۱۹۹۵)

ابعاد اخلاق کاری منبع گریگوری، س، پتی (۱۹۹۰)

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان از جمله کارشناسان و مدیران سازمان اسناد استان تهران که تعداد آنها ۴۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه ۱۹۶ نفر تعیین شد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده پرسشنامه در بین آنها توزیع شد. در این پژوهش برای گردآوری داده های از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که رهبری تحول آفرین، براساس مطالعه باس و اولیو (۱۹۹۵)، این متغیر توسط چهار بعد ملاحظه فردی (۴ سوال)، انگیزش الهام بخش (۴ سوال)، نفوذ آرمانی (۸ سوال)، ترغیب ذهنی (۴ سوال) سنجیده می شود. در تحقیق حاضر به منظور تعیین روایی پرسشنامه ها از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه ها به تأیید اساتید و متخصصین این حوزه رسید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت؛ همچنین آلفای کرونباخ پایایی کل

سوالات رهبری تحول آفرین ۸۲۱٪ به دست آمد. و پایای کل سوالات اخلاق کاری ۸۳۵٪ در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات، داده هایی که از اجرای پرسشنامه ها بدست خواهد آمد، با استفاده از نرم افزار اسپس اس و در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

تجزیه و تحلیل یافته ها

تحلیل توصیفی یافته های تحقیق

وضعیت اندازه خانوار

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی ها بر حسب اندازه خانوار بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای دو فرزند با (۳۹/۵) درصد و کمترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان بدون فرزند با (۱۲/۳) درصد است.

سن پاسخ دهندگان

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی ها بر حسب سن پاسخ دهندگان بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال با (۳۵/۵) درصد و کمترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای سنی کمتر از ۳۰ سال با (۱۲/۷) درصد است.

میزان سطح تحصیلات

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی ها بر حسب سطح تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای مدرک بالاتر از لیسانس با (۳۶/۸) درصد و کمترین فراوانی مربوط به مدرک زیر لیسانس با (۱۵/۵) درصد است.

توصیف پاسخ های ارائه شده به سوالات تخصصی

در این بخش به توصیف داده های پاسخ دهندگان به سوالات اصلی پرسشنامه در قالب میانگین و انحراف معیار پرداخته می شود. رهبری تحول آفرین میانگین ۳/۶۸۵ و انحراف معیار ۰/۵۹۵ اخلاق کاری میانگین ۳/۷۴۹ و انحراف معیار ۰/۵۵۵ و دلبستگی و علاقه میانگین ۳/۷۵۸ انحراف معیار ۰/۵۳۱ متغیر روابط سالم و انسانی میانگین ۵/۰۲ و انحراف معیار ۰/۶۲۸ متغیر روح جمعی و مشارکت میانگین ۳/۵۳۱ انحراف معیار ۰/۷۰۲ متغیر پشتکار و جدیت میانگین ۳/۶۸۴ و انحراف معیار ۰/۶۵۱ است.

بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده ها

به منظور مشخص شدن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده های مربوط به فرضیه ها از طریق آزمون کولموگروف پرداخته شده است. بنابراین فرضیه ها به شکل زیر خواهد بود:

H_0 : توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می کند.

H_1 : توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی کند.

مقدار آماره آزمون در مورد متغیرهای تحقیق در سطح خطای ۵ درصد بیشتر از مقدار بحرانی است. بنابراین فرضیه صفر، یعنی نرمال بودن داده ها تایید می شود. لذا با توجه به نرمال بودن توزیع متغیر می توان از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسیمروث متغیر رهبری تحول آفرین Z مقادیر آماره $0/123$ ، مقادیر معناداری $0/102$ متغیر اخلاق کاری مقادیر آماره Z $0/173$ مقادیر معناداری $0/085$ متغیر دلبستگی و علاقه Z مقادیر آماره $0/126$ مقادیر معناداری $0/116$ متغیر روابط سالم و انسانی Z مقادیر آماره $0/096$ مقادیر معناداری $0/094$ متغیر روح جمعی و مشارکت Z مقادیر آماره $0/160$ مقادیر معناداری $0/217$ متغیر پشتکار و جدیت Z مقادیر آماره $0/176$ مقادیر معناداری $0/210$ است. نتایج بدست آمده از این آزمون در سطح معناداری نشان می دهد که توزیع داده های مربوطه به تمامی متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد نرمال است.

اولویت بندی متغیر اخلاق کاری

از آزمون فریدمن برای اولویت بندی (رتبه بندی) متغیرها استفاده گردیده است. فرضیه آماری این آزمون به شرح زیر می باشد:

H_0 : ابعاد مختلف متغیرهای تحقیق دارای اهمیت یکسانی هستند.

H_1 : دست کم دو بعد (عامل) دارای اهمیت متفاوتی هستند.

خروجی نرم افزار آماره خی دو ۳۵/۹۱۸ درجه آزادی ۳ سطح معناداری حاصله صفر بوده ($\text{sig} = /0.00$) و چون کمتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا فرض صفر این آزمون رد شده و می توان گفت که اهمیت عوامل یکسان نیست و می توان آنها را اولویت بندی نمود. نتایج آزمون نشان می دهد که در سازمان

مورد مطالعه متغیر دلبستگی و علاقه بیشتر از بقیه متغیرها مورد توجه قرار گرفته است و متغیر روابط سالم و انسانی پایین ترین میزان توجه را در سازمان به خود اختصاص داده است.

داده های مورد بررسی در این تحقیق، از طریق دو پرسشنامه اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین جمع آوری شد. پرسشنامه اخلاق کاری از گریگوری سی پتی که دارای ۲۴ سوال بود و رهبری تحول آفرین از باس و اولیوکه دارای ۲۰ پرسشنامه است. نمره گذاری بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت بود که به ترتیب نمرات ۵، ۴، ۳، ۲، ۱، به مقیاس های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، و خیلی زیاد تعلق می گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط صاحب نظران بررسی و تایید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای اخلاق کاری با مولفه های دلبستگی و علاقه، روابط سالم و انسانی، روح جمعی و مشارکت، پشتکار و جدیت بامیانگین ۰/۸۳۵ بدست آمد. پرسشنامه دوم رهبری تحول آفرین بر اساس مدل باس و اولیو ۱۹۹۵ در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تهیه گردید. پرسشنامه مذکور دارای چهار مولفه که شامل انگیزه الهام بخش و نفوذ آرمانی و ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی مورد بررسی قرار گرفت روایی محتوایی پرسشنامه مذکور، مورد بررسی و تایید متخصصان حوزه مربوطه قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۱ بدست آمد. به منظور توصیف داده ها از میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی به کمک جداول استفاده شد و به منظور بررسی فرضیه های پژوهش و تعمیم نتایج از نمونه به جامعه از روش آمار استنباطی، شامل ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

به منظور بررسی اولویت بندی توصیفی متغیرهای تحقیق، میانگین و انحراف معیار متغیرهای بررسی اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین نتایج آزمون نشان می دهد که در سازمان مورد مطالعه متغیر دلبستگی و علاقه بیشتر از سایر متغیرها مورد توجه قرار گرفته است. و متغیر روابط سالم و انسانی پایین ترین میزان توجه را در سازمان به خود اختصاص داده است.

به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق بین اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین بر اساس ضریب پیرسون یافته های نشان می دهد که رابطه معناداری وجود دارد. یافته ها حاکی از وضعیت بالاتر از میانگین مقیاس در خصوص اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین کارکنان سازمان اسناد استان تهران بوده است.

به منظور پاسخ به فرضیه فرعی اول، بین دلبستگی و علاقه و رهبری تحول آفرین مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون که بین دو متغیر دلبستگی و علاقه و رهبری تحول آفرین و به عبارتی وجود دلبستگی و علاقه در سازمان اثر بخش است و شامل وضوح نقش، حمایتی در سازمان و انگیزه کارکنان، یافته ها حاکی از وضعیت بالاتر از میانگین مقیاس است و رابطه معنا داری وجود دارد.

به منظور پاسخ به فرضیه فرعی شماره دو بین روابط سالم و انسانی و رهبری تحول آفرین مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران بین روابط سالم و انسانی در بین کارکنان و مدیران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه معنا داری بین متغیرها وجود دارد. فرضیه فرعی شماره سه بین روح جمعی و مشارکت و رهبری تحول آفرین مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران با توجه به وجود روح جمعی و مشارکت در بین کارکنان با وجود دو متغیر رابطه معنا دار است و به این معنی که با افزایش روح جمعی و مشارکت کارکنان عملکرد کارکنان افزایش می یابد.

فرضیه فرعی شماره چهار بین پشتکار و جدیت و رهبری تحول آفرین مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران رابطه معنا داری وجود دارد.

اولویت بندی متغیر رهبری تحول آفرین

از آزمون فریدمن برای اولویت بندی (رتبه بندی) متغیرها استفاده گردیده است. فرضیه آماری این آزمون به شرح زیر می باشد:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \text{ابعاد مختلف متغیرهای تحقیق دارای اهمیت یکسانی هستند} \\ H_1 : \text{دست کم دو بعد (عامل) دارای اهمیت متفاوتی هستند} \end{array} \right.$$

خروجی نرم افزار آماره های آزمون فریدمن آماره خی دو ۵۱/۰۵۴ درجه آزادی ۳ همان طور که، سطح معناداری حاصله صفر بوده ($\text{sig} = /0.00$) و چون کمتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا فرض صفر این آزمون رد شده و می توان گفت که اهمیت عوامل یکسان نیست و می توان آنها

را اولویت بندی نمود. نتایج آزمون نشان می دهد که در سازمان مورد مطالعه متغیر انگیزش الهام بخش بیشتر از بقیه متغیرها مورد توجه قرار گرفته است و متغیر ملاحظات فردی پایین ترین میزان توجه را در سازمان به خود اختصاص داده است.

اولویت بندی متغیرهای تحقیق

رتبه	رتبه بندی میانگین	متغیرها	ردیف
۳	۲/۵۰	ویژگی های نفوذ آرمانی	۱
۱	۲/۸۳	انگیزش الهام بخش	۲
۲	۲/۷۰	ترغیب ذهنی	۳
۴	۱/۹۶	ملاحظات فردی	۴

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های به دست آمده مشخص شد که بررسی رابطه اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین مورد مطالعه کارکنان اسناد استان تهران از مقیاس بالای بر خوردار است این امر حاکی از این است که کارکنان در مقابل جریان و امور سازمان خود را مسئول دانسته و به گونه ای که کارکنان می توانند ایده ها، و عقاید، و درخواست های خود را مطرح و حاکی از عملکرد مناسب کارکنان است. در تحلیل داده ها مشخص شد که بین دو متغیر مذکور رابطه معنا داری وجود دارد. این یافته با یافته های دیگر پ «و هشران همخوانی دارد. در بررسی همبستگی اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین مشخص شد که رابطه بین اخلاق و رهبری تحول آفرین معنا دار است. در تبیین یافته بدست آمده می توان چنین گفت که با توجه به این اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین یک امر روانی و درونی در داخل یک سازمان می باشد، لذا با توانایی کارکنان ارتباط دارد. بررسی آماری نشان داد که بین اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم وجود دارد به این معنی که هر چه نقش فرد روشن تر و انتظارات از وی مشخص تر باشد اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین بیشتر ایجاد می شود. تحلیل داده ها نشان داد بین اخلاق کاری و رهبری تحول آفرین رابطه معنی داری وجود دارد. این یافته با دیگر پژوهش ها هم خوانی دارد نتیجه حاصل از بررسی همبستگی متغیر ها مشخص کرد بین اخلاق کاری و دلبستگی و علاقه و مولفه های دیگر کارکنان رابطه وجود دارد این یافته نیز با یافته پژوهش های قبلی هم خوانی دارد امروزه اخلاق کاری و یافتن راه های رفع آن دارای اهمیت شایانی در مباحث سازمانی است. همان گونه که یافته های پژوهش حاضر نشان داد هنگام وجود اخلاق کاری در سازمان عملکرد افزایش می یابد. هنگامی که اخلاق کاری در سازمان حاکم باشد دیدگاه ها و عقاید متفاوتی بیان می شود و عواقب دیگری نیز ممکن است به همراه داشته باشد علاوه بر افزایش و رضایت کارکنان و تاثیر مثبت بر دیگر متغیر های شغلی و سازمانی که آینده یک سازمان را رقم می زند یکی از عمده ترین اثرات مثبت در سازمان در هزاره سوم همراهی کارکنان با تغییرات محیطی پویا و مملو از چالش های متنوع فرهنگی و سیاسی اقتصادی و اجتماعی برای بقای خود تلاش می کنند، نیازمند افرادی هستند که دلسوزانه برای حفظ حیات سازمان تلاش کرده، نه این که از روی بی تفاوتی و یا ترس از خطر افتادن منافع خود اخلاق کاری را کنار گذارند زیرا در چنین شرایطی کیفیت تصمیم گیری ها کاهش می یابد بدون ارایه بازخوردها فعالیت های اصلاحی در زمان لازم انجام نمی گیرند و خطاها افزایش می یابد پس می توان نتیجه گرفت که یکی از کارهای بسیار مهم مدیران و رهبران سازمان شناسایی مولفه های اخلاق کاری سازمانی است که از این طریق بتوان ادامه حیات سازمان را تضمین نمایند.

بنابراین پیشنهاد می شود که:

- پیشنهاد می شود فضای سازمان را باید برای کار مولد و موثر و مناسب فراهم کرد و کارکنان دست کم مایل هستند با احترام و بزرگی با آنان رفتار شود و هیچ چیز برای اخلاق کاری کارکنان مضرتر از این نیست که سازمان اهمیتی برای سلامت روحی و روانی کارکنان قائل نباشد.. سازمان بتواند با توجه به نقاط قوت و ضعف کارکنان را شناسایی کند و از طریق آموزش گروهی باعث ارتقاء کارکنان شود.
- سازمان برای ارتقاء کارکنان خود مدیریت دوره ای قرار دهد تا تمام کارکنان در طول دوره خدمت خود این حس مدیریتی را القاء کنند.
- با تأیید شدن فرضیه دوم بیانگر این است که بین روابط سالم و انسانی و رهبری تحول آفرین رابطه معنا دار وجود دارد در نتیجه می توان در این زمینه پیشنهادی داده شود:

- ایجاد روحیه همکاری و مسالمت آمیز بین کارکنان و سرپرستان ایجاد حس اعتماد و اطمینان

- بین کارکنان و سر گروه های سازمان و ایجاد جلسات همفکری در باره اهداف سازمانی.

با تأیید شدن فرضیه ی فرعی شماره سه : بین روح جمعی و مشارکت در کار و رهبری تحول فرین رابطه معنا دار وجود دارد توصیه می گردد که مدیران از نظرات و پیشنهاد های زیر در تصمیم گیری ها استفاده نمایند.

برای ارتقاء اخلاق کاری توجه به سلامت روحی و جسمی کارکنان پیشنهاد می شود:

استفاده از مدیریت بر مبنای هدف باعث پدید آمدن روح جمعی و مشارکت در کار و در نهایت بهبود اخلاق کار توصیه می گردد.

با تأیید شدن فرضیه ی فرعی شماره چهار . بین پشتکار و جدیت و رهبری تحول آفرین رابطه معنا دار وجود دارد می توان پیشنهاد کرد:

با افزایش ارزیابی عملکرد سالانه کارکنان و دادن مسئولیت های جدید به کارکنان می توان پشتکار و جدیت در کارکنان را افزایش داد.

منابع و مراجع

- [۱] معیدفر، سعید. / ۱۳۸۲ / اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ش. ۲۳، ص. ۴۸.
- [۲] الوانی، سیدمهدی. / ۱۳۸۳ / اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۲-۴۱.
- [۳] حبیبی، محمد. // ۱۳۷۹ / ویژه نامه اخلاق کار، تهران، مرکز پژوهشهای بنیادی
- [۴] آهنگری، فرشته. / ۱۳۸۶ / پیشینه و بنیادهای اخلاق در ایران و جهان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم شماره های ۳ و ۴، ص. ۴۰.
- [۵] حجت الاسلام محمودی / ۱۳۷۶ / فصلنامه پژوهشهای قرآنی، مقاله قران و اخلاق از منظر امام خمینی.
- [۶] مقدمی، مجید / ۱۳۸۶ / بررسی هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری تحول آفرین، پایاننامه کارشناسی ارشد دانشگاه زاهدان.
- [۷] میرکمالی. / ۱۳۹۰ / بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی، پژوهشنامه مدیریت تحول سال سوم، شماره ۶.
- [۸] بیکزاده، جعفر، فلسفی، علی. (۱۳۸۸)، رهبری سازمانی تحول آفرین، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی، ش. ۱۱۰.
- [۹] پورشفیعی. / ۱۳۹۱ / بررسی رابطه سبک رهبری عملگرا و تحولگرا با مدیریت سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره یک.
- [۱۰] اسدی، حسین، راد، فیروز. علیزاده اقدم. / ۱۳۹۱ / بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی.
- [11] zairi, m., and peters, (2002), the impact of social responsibility on business performance, managerial auditing journal 17(4) 423-456.
- [12] Vinten, g. (1998), «putting ethice in to quality», the magazine, Heart& Souls, National Educator Award, National council of self-esteem. Jossey-Bass.
- [13] Walton, C. C. (1997), the ethice of corporate conduct, prentice hall, englewood cliffs NJ.
- [14] Siguaw, J. A. ؛ Rockness ؛ J. W. ؛ Hunt ؛ T. G. and How ؛ L. V. Jr (1998) ؛ «Ethical values and leadership : a study of AA CSBB business school deans» paper presented at the Academy of Managemant Annual Meeting ؛ San Diego ؛ CA.
- [15] Conaock ؛ m. ؛ & johns ؛ 1. (1998) ؛ «total quality manangement and its humanistic orientation to wards organizational analyis» ؛ the tqm magazin ؛ 10 (4) ؛ 293.