

بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی با اثربخشی سازمانی آنان در مدارس ابتدائی ناحیه یک شهر بندرعباس

مریم نیکوکار^۱، زهرا سنگی^۲

^۱ کارشناس ارشد، علوم تربیتی/مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد، علوم تربیتی/مدیریت آموزشی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی با اثربخشی سازمانی آنان در مدارس ابتدائی شهر بندرعباس انجام شد. روش اجرای تحقیق توصیفی - همبستگی بود. متغیر مستقل (پیش بین) این پژوهش اخلاق سازمانی و متغیر وابسته (ملاک) اثربخشی سازمانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس ابتدائی شهر بندرعباس در سال ۱۴۰۳ بود که تعداد کل آنها ۱۳۶ نفر (۱۰۵ نفر مدیر زن و ۳۱ نفر مدیر مرد) می باشد که از بین آنها ۱۰۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و براساس جدول نمونه گیری مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه های اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی بودند. پایایی این ابزارها از طریق روشهای آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۶ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب این ابزارهاست. همچنین روایی سازه این ابزارها نیز از طریق محاسبه همبستگی بین خرده مقیاس ها با نمره کل پرسشنامه به ترتیب برای پرسشنامه های اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی به ترتیب در محدوده ۷۰-۰/۸۹ و ۰/۷۷-۰/۸۸ به دست آمد که حاکی از روایی مطلوب این ابزارها می باشد. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و از طریق تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل ها نشان داد که بین اخلاق سازمانی با اثربخشی سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

واژه های کلیدی: اخلاق سازمانی، اثربخشی سازمانی، مدیران مقطع ابتدائی

۱-مقدمه

سازمان ها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند . در زندگی امروزی به هیچ وجه نمی توان از پیوند با سازمان فرار کرد . ضرورت مورد نیاز بودن سازمان ها درست همانند هوایی است که برای حیات خود به آن نیازمندیم.دنیای ما دنیای سازمان هاست وگرداننده اصلی این گردونه انسانها هستند آنانند که به کالبد سازمان ها جان می بخشند وتحقق هدف ها را میسر می سازند .بدون انسان سازمان بی معنی است شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده که ماشین ها جای انسان ها را در سازمان ها پر میکنند نقش انسان در سازمان کم رنگ خواهد شد اما به هیچ وجه اینگونه نخواهد شد وباماشینی شدن کارها ؛ نوع فعالیت های انسانی در سازمان تغییر شکل می دهد وبه گفته پیتز دراکر کاردستی جای خود را به کار دانش می دهد .اما نقش به یقین تعیین کننده انسان ؛ به عنوان حاکم سازمانی هم چنان برقرار ومستدام خواهد بود.(کرمی، ۱۳۹۵).

فلسفه وجودی هر سازمان انجام ماموریت وتحقق اهداف آن است . اهداف سازمان ، مشخص می سازد چه مجموعه کارهایی باید انجام پذیرد که تاثیر آن ، عوامل داخلی وخارجی است. از میان عوامل داخلی ، عامل نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از مهم ترین عوامل مطرح است. مهارت ها ، توانایی ها ، دانش و... همگی شاخص هایی هستند که در اثر بخشی نیروی انسانی موثر می باشند و به تبع آن بر عملکرد و بهره وری سازمان تاثیر می گذارد ،بنابراین هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر باشد و نقش ها و تعاملات سازمانی به طور منطقی برای استفاده بهینه از نیروی انسانی شکل گرفته باشد ،می توان اثربخشی بهتری از نیروی کار انتظار داشت (عسگریان و جوادپور شیروان ، ۱۳۹۸). اثر بخشی سازمانی یکی از مفاهیمی است که در مدیریت نوین توجه خاصی به آن مبذول گشته است، و در سال های اخیر تحلیل گران سازمانی به شدت و به طور فزاینده ای مجذوب عنوان جالب اثربخشی سازمانی شده اند اکثر پژوهشگران در خصوص اثربخشی سازمانی در انواع مختلفی از سازمان ها تحقیق نموده اند و الگوها و تئوری های متنوعی را توسعه داده اند. اما این مفهوم در مؤسسات آموزشی به ویژه در کشورهای در حال توسعه به نحوی نادیده انگاشته شده است(سیدیکیو و همکاران؛ ۲۰۱۱). اثربخشی سازمانی موضوعی اصلی در نظریه های سازمانی است و یکی از ملاک های ارزیابی عملکرد سازمانی به شمار میرود، اثر بخشی سازمانی به شکلی عمیق در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمان در نظر گرفته می شود (هنری، ۲۰۱۱). صاحب نظران اثربخشی سازمانی را به عنوان درجه و میزان حصول به هدف تعریف کرده اند(هوی و میسکل، ۲۰۱۵).

^۱ sidiqu & others^۲-Henry^۳- Hoy, W. K.& Miskel

لژینووا^۴ (۲۰۱۹) اثربخشی را درجه و اندازه ای که اهداف نهایی سازمان با توجه به برخی محدودیت ها تحقق پیدا کند می دانند که نقش مهمی در توسعه سازمانی ایفا می کند، پیتز دراکر^۵ (۱۹۶۴) اثربخشی سازمانی را انجام صحیح کار می داند و آن را کلید موفقیت سازمان محسوب می کند (علاقه بند، ۱۳۹۷). یانگ^۶ (۲۰۱۷) اثربخشی سازمانی را به عنوان نتایج و بازده اثربخشی مدیریت و عملکرد اجرایی تعریف می کند. به عقیده یوکل^۷ (۲۰۱۸) اثربخشی سازمانی یعنی میزانی که یک سازمان قادر است بقاء یابد، مأموریت خود را اجرا کند و منافع مناسب، منابع مالی و ارزش های مفید را حفظ کند. اما به طور کلی، مقصود از اثربخشی سازمانی درک دیدگاه های گوناگون سازمانی و ابعاد ساختاری و زمینه ای سازمان ها، طراحی سازمان در شیوه هایی است که به عملکرد و کارایی بالا نائل گردد (دفت، مورفی و ویلموت، ۲۰۱۰).

در این میان سازمان های آموزشی به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت فوق العاده ای برخوردارند. در همه این سازمانها مدیریت، مهمترین عامل در رشد و بالندگی و اثربخشی و یا مرگ سازمان هاست. مدیران با اتکا به سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها که اخلاق نامیده می شود قادرند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است. چه کسی به راه راست می رود و چه کسی راه نادرست می پیماید. با پیچیده تر شدن روز افزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی؛ غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است که اخلاق سازمانی عبارت است از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی در سازمان که شامل توضیح و ارزیابی ارزش های ریشه دار در سیاست ها و اعمال سنتی و جستجوی مکانیزم هایی برای اخلاقی نمودن عملکردهاست (الس، کارولین، ملک دونالد و کریس، ۲۰۱۷).

لذا سازمان ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند برنامه های اخلاق به سازمان ها کمک می کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه

^۴ - Lezhinovas

^۵ - Draker

^۶ - Young

^۷ -Yukl, G

1- Daft& R,Murphy.&Willmott.

^۱ - Ells

^۲ - Carolyn

³ - MacDonald

⁴ - Chris

های عملی مدیریت به شمار می رود. مسائل اخلاقی در محیط کار به مثابه بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری مطرح است هر نظام اخلاقی وسیله ای است که برای رساندن انسانها به یک هدف یا مجموعه ای از اهداف زندگی پیشنهاد شده است. (کرمی،

(۱۳۹۵)

به اعتقاد مک لند (۱۹۶۱)^۱، فورنهام^۲ (۱۹۸۷)، چرینگتون^۳ (۱۹۸۰)، دی وایت^۴ (۱۹۹۵) خانواده و آموزش و پرورش به عنوان نهادهایی که در آن اجتماعی شدن و توسعه ارزش های مرتبط با شغل صورت می گیرد، نقش کلیدی در تولید افرادی دارند که می توانند جامعه را برای توسعه درون زاماده سازند (چندانق و نجات، ۱۳۹۸). در دنیای مدرن امروز مفاهیم اخلاق کار و مسئولیت های اجتماعی رنگ باخته و کشور مانیز از این آسیب مصون نمانده است. از این نظر جامعه نسبت به اقدامات سازمان ها بسیار حساس تر از قبل شده است. به ویژه در مقابل فعالیت های غیر اخلاقی سازمان ها به سرعت وبه طرق مختلف واکنش نشان می دهد. هر گونه مطالعه ای از فرهنگ کار و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد متجلی فرهنگ، هنجارها و ارزش ها است (ابزاری ویزدان شناس، ۱۳۹۶). اخلاق سازمانی طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می تواند مورد تحلیل قرار گیرد زیرا حیاتی ترین مساله در هر سازمان عملکرد شغلی آن است. و فرهنگ، اخلاق کار به عنوان یکی از مهم ترین عوامل فرهنگ توسعه، با فرایندهای اجتماعی شدن در نهاد خانواده و نظام آموزش و پرورش مرتبط است مدیریت سازمان ها امروزه دریافته اند که بدون وجود یک نظام اخلاقی یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی فرد، سازمان و جامعه از جهات جنبه های مختلف اقتصادی، سیاسی و اعتقادی برآورده شود قادر به ادامه حیات نیستند (کرم دخت، ۱۳۹۶). مدیران با اتکاء به سیستمی از ارزش ها، بایدها و نبایدها که اخلاق نامیده می شود قادرند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است و... (ساکي، صدوق و حمیدی، ۱۳۹۹). یکی از معضلات ریشه ای جامعه ما درجهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف اخلاق سازمانی در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است و در ایجاد این معضل که به نظر می رسد پایه و اساس آن فرهنگی است عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهمترین آنهاست. کم کاری مهمترین پیامد فقدان، انضباط اجتماعی و عدم وظیفه شناسی کارکنان در نهادها و مراکز اشتغال جامعه است

۱- □□□ □□□□□□□□

۲- □□□□□□□□□□

۳- □□□□□□□□□□

۴- □□ □□□□□

که نتیجه عادی این وضعیت پایین بودن نرخ بهره وری، کارمفید و... می باشد (عسگریان و جوادپور شیروان، ۱۳۹۸). از اینرو اخلاق سازمانی نقش مهمی بر میزان اثربخشی سازمانی دارد. پس باید به نظام ارزشی در بهبود عملکرد سازمان ها توجه داشت چرا که نظام ارزشی افراد در هنگام تصمیم گیری همچون سرند ادراکی عمل می کند و از جمله عواملی است که به طور مستقیم بر رفتار کارکنان تاثیر می گذارد. لذا هدایت و آموزش افراد در جهت بدست آوردن یک نظام ارزشی برتر می تواند موجب بروز عملکردهای مطلوب در آنان شده و، در نتیجه به اثربخشی سازمانی منجر شود (قنبری، باقری باغان و تیمورزاده، ۱۳۹۳).

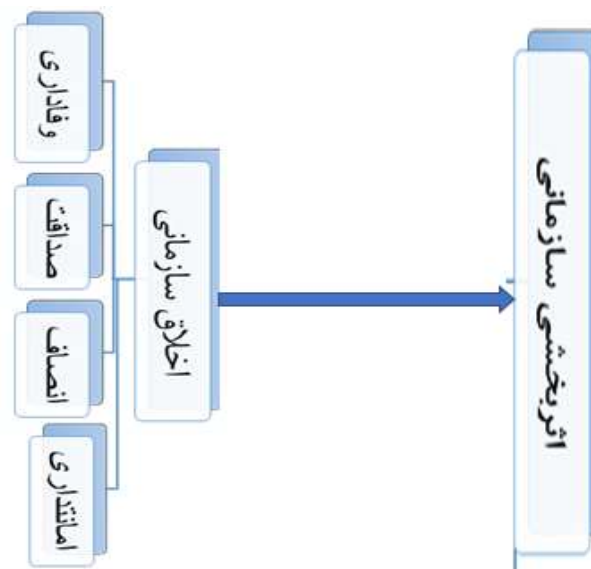
ساکی، صدوق و حمیدی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران ابتدائی شهر تهران باروش توصیفی - همبستگی انجام دادند نتایج نشان دادند که میانگین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران، بالاتر از حد متوسط می باشد و رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران وجود دارد. از بین مولفه های اخلاق سازمانی؛ مولفه خودمداری سازمانی با (۷۲/۲٪) بیشترین سهم را در تبیین پیش بینی عملکرد شغلی مدیران دارد. داوودی، کرمی و نعمتی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی با مدیریت مشارکتی در بین معلمان مقطع ابتدائی شهرستان فامنین با روش پژوهش توصیفی- پیمایشی انجام دادند آنان در این پژوهش در یافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین اخلاق سازمانی یا مدیریت مشارکتی وجود دارد و همچنین از طریق مولفه های روابط انسانی در محیط کار و دلبستگی و علاقه به کار معلمان می توان مدیریت مشارکتی را پیش بینی کرد. کرم دخت (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان بابلسر باروش توصیفی- همبستگی انجام دادند نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد صلاح الدین و همکاران^۷ (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان تاثیر رعایت اصول اخلاقی-اسلامی کار بر روی تعهد سازمانی انجام دادند و نمونه آماری این پژوهش شامل ۱۵۶ نفر از کارکنانی بودند که در زمینه کسب و کار های کوچک و متوسط در زمینه صنعت نساجی در شهر کولامپور مالزی مشغول به کار بودند که نتایج این پژوهش نشان داد که رعایت اصول اخلاقی-اسلامی کار بر سه بعد عاطفی، هنجاری، و تداوم تعهد سازمانی تاثیر مثبت می گذارند به عبارتی رعایت اصول اسلامی- اخلاقی کار در صنایع و کسب کار های کوچک در صنعت نساجی باعث بالا رفتن تعهد سازمانی کارکنان سازمان می گردد. جورجسکو^۸ (۲۰۱۴) پژوهشی در زمینه رابطه بین اخلاق کسب و کار و ارزش های سازمانی با اثر بخشی سازمانی در شرکت های رومانیایی انجام داد به این نتیجه دست یافت که بین پیاده سازی ارزش های اخلاقی در سازمان و اثر بخشی سازمانی با اندازه سازمان رابطه

^۷ - Salahudin^۸ Georgescu

مثبت و معنادار وجود دارد به این معنی که هر چه قدر شرکت ها بزرگتر باشند پیاده سازی اصول اخلاقی بر اثر بخشی آنها تاثیر بیشتر دارد.

باتوجه به اهمیت مطالب ذکر شده در بالا ، مساله اساسی که پژوهشگر در پژوهش حاضر به آن پرداخته است ، بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی با اثربخشی سازمانی آنان در مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس می باشد.

۲-مدل مفهومی



۳-فرضیه های پژوهش

- ۱- بین اخلاق سازمانی با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد اخلاق سازمانی با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس رابطه وجود دارد.

۳-روش شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر اطلاعات مربوط به بیان مسئله و ادبیات تحقیق به روش کتابخانه ای (با استفاده از کتاب ها ،مقالات و اینترنت)و داده های مورد نیاز برای سنجش متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده می شود. . تحقیق حاضر به لحاظ

روش همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. با توجه به اینکه این تحقیق به دنبال بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس می باشد، بنابراین این تحقیق حاضر به شیوه توصیفی از روش پیمایشی و از لحاظ معیار زمانی از نوع مقطعی است. و از آمار توصیفی به منظور توصیف متغیر های جامعه استفاده میشود. داده های جمع اوری شده از طریق آزمون تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون خواهد بود که جهت تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS، مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهر بندرعباس در سال ۱۴۰۳ بود که تعداد کل آنها ۱۳۶ نفر (۱۰۵ نفر مدیر زن و ۳۱ نفر مدیر مرد) می باشد که از بین آنها ۱۰۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و براساس جدول نمونه گیری مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه های اخلاق سازمانی امید (۱۳۹۰) دارای گویه و ۴ خرده مقیاس (امانتداری، انصاف، صداقت و وفاداری) است. و بر اساس طیف نگرش سنجی لیکرت با پنج درجه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم مورد ارزیابی قرار گرفت. ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ (۰/۸۰) بدست آمد که از پایایی خوبی برخوردار است. و روایی با استفاده از ضرایب همبستگی بین خرده مقیاسهای اخلاق سازمانی با نمره کل پرسشنامه در محدوده ۰/۸۹-۷۰ معنی دار شده است. بنابراین روایی این پرسشنامه در حد مطلوبی است و پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز (۱۹۶۹) که دارای گویه و ۴ خرده مقیاس (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) بود. و بر اساس طیف نگرش سنجی لیکرت با پنج درجه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم مورد ارزیابی قرار گرفت. ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ (۰/۸۶) بدست آمد که از پایایی خوبی برخوردار است. و روایی با استفاده از ضرایب همبستگی بین خرده مقیاسهای اثربخشی سازمانی با نمره کل پرسشنامه در محدوده ۰/۸۸-۰/۷۷، بدست آمد بنابراین روایی این پرسشنامه در حد مطلوبی است.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱ شاخص های توصیفی

به منظور بررسی شاخص های توصیفی متغیر های اصلی پژوهش از آماره هایی همچون میانگین و انحراف معیار استفاده می شود در ادامه گزارش این محاسبات آورده شده است. جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیر اخلاق سازمانی و خرده مقیاس های آن را در پژوهش حاضر نشان می دهد.

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیر اخلاق سازمانی و خرده مقیاس‌های آن در پژوهش حاضر

متغیر	میانگین	حرف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
امانتداری	۲۰/۴۹	۴/۳۴	۱۴	۲۸
انصاف	۱۲/۷۱	۲/۷۱	۸	۱۶
صداقت	۱۲/۲۲	۲/۲۶	۸	۱۶
وفاداری	۱۵/۴۸	۳/۷۴	۹	۲۳
اخلاق سازمانی	۶۰/۹۱	۱۰/۲۵	۴۰	۸۲

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می کنید میانگین (و انحراف معیار) متغیرهای اخلاق سازمانی و خرده مقیاس‌های آن شامل امانتداری، انصاف، صداقت و وفاداری به ترتیب ۶۰/۹۱ (و ۱۰/۲۵)، ۲۰/۴۹ (و ۴/۳۴)، ۱۲/۷۱ (و ۲/۷۱)، ۱۲/۲۲ (و ۲/۲۶) و ۱۵/۴۸ (و ۳/۷۴) می باشد.

جدول ۲، میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌ی متغیر اثربخشی سازمانی و خرده مقیاس‌های آن را در پژوهش حاضر، نمایش می دهد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار اثر بخشی سازمانی و خرده مقیاس‌های آن در پژوهش حاضر

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
انطباق	۱۴/۵۶	۳/۹۳	۷	۲۲
کسب هدف	۱۴/۳۵	۳/۴۶	۷	۲۲
یگانگی	۱۵/۷۰	۳/۶۶	۷	۲۱
حفظ الگوها	۱۵/۷۷	۳/۴۴	۹	۲۲
اثربخشی سازمانی	۶۰/۴۰	۱۲/۵۵	۸	۳۲

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می کنید میانگین (و انحراف معیار) متغیرهای اثربخشی سازمانی و خرده مقیاس های آن شامل انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها به ترتیب به ترتیب ۶۰/۴۰ (و ۱۲/۵۵)، ۱۴/۵۶ (و ۳/۹۳)، ۱۴/۳۵ (و ۳/۴۶) و ۱۵/۷۰ (و ۳/۶۶) و ۱۵/۷۷ (و ۳/۴۴) می باشد.

۲-۴ یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش

در این بخش به منظور پاسخگویی به فرضیه های مطرح شده در پژوهش به تجزیه و تحلیل اطلاعات می پردازیم. با توجه به اینکه در این پژوهش متغیرها در مقیاس فاصله ای و روش تحقیق بر بنیاد همبستگی است، بنابراین از آزمون های همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شده است.

فرضیه ی اول پژوهش: بین اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمان مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهرستان بندر عباس، رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه ی اول پژوهشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳، آورده شده است.

جدول ۳. نتایج همبستگی میان اخلاق سازمانی، و اثربخشی سازمانی مدیران شرکت کننده در پژوهش حاضر

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	اخلاق سازمانی	-	*۰/۷۸	**۰/۸۳
۲	اثربخشی سازمانی	*۰/۸۳	**۰/۶۹	-

P<0.05* P<0.01**

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳-، تمام ضرایب همبستگی بین اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمانی، معنادار شده اند و ضریب همبستگی به دست آمده بین اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمانی ($r=0/83$ و $p=0/05$) مثبت می باشد که بدین معنی است که هر چقدر میزان اخلاق سازمانی مدیران بیشتر باشد اثر بخشی سازمانی آنان نیز بیشتر است و بالعکس. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار میگیرد.

فرضیه ۲ پژوهش: بین ابعاد اخلاق سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ی یک شهرستان بندرعباس با اثربخشی سازمانی آنان، رابطه ی معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه ی دوم پژوهشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴، آورده شده است.

جدول ۴. نتایج همبستگی میان ابعاد اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران شرکت کننده در پژوهش حاضر

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱	امانتداری	-	۰/۵۰***	۰/۶۸*	***۰/۷۱	۰/۸۳*
۲	انصاف	***۰/۵۰	-	***۰/۸۱	***۰/۷۴	۰/۶۸*
۳	صداقت	***۰/۶۸	***۰/۸۱	-	۰/۸۰*	***۰/۸۱
۴	وفاداری	***۰/۷۱	***۰/۷۴	۰/۸۰*	-	***۰/۸۸
۵	اثربخشی سازمانی	۰/۸۳*	۰/۶۸*	***۰/۸۱	***۰/۸۸	-

P<0.05* P<0.01**

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۴، تمام ضرایب همبستگی بین ابعاد اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمانی، مثبت و معنادار شده اند. به عبارت دیگر هر چقدر میزان ابعاد اخلاق سازمانی شامل امانتداری، انصاف، صداقت و وفاداری در بین مدیران بیشتر باشد، اثر بخشی سازمانی آنان نیز بالاتر است و بالعکس.

بنابراین فرضیه ۲ پژوهش مورد تأیید قرار میگیرد.

۵- بحث و بررسی

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه اخلاق سازمانی با اثربخشی سازمانی آنان در مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس می باشد در این پژوهش فرضیه های زیر مبنای کار قرار گرفته اند : ۱- بین اخلاق سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ی یک شهرستان بندرعباس با اثربخشی سازمانی آنان، رابطه وجود دارد ۲- بین ابعاد اخلاق سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ی یک شهرستان بندرعباس با اثربخشی سازمانی آنان، رابطه وجود دارد.

۶- یافته‌های تحقیق:

در این بخش با اشاره به داده‌های ارائه شده در قسمت قبلی به توضیح و تشریح بیشتر این یافته‌ها خواهیم پرداخت.

فرضیه اول پژوهش: بین اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمان مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهرستان بندر عباس، رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه‌ی پژوهشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و همان طور که نتایج ارائه شده نشان داده شد تمام ضرایب همبستگی بین اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمانی، معنادار شده‌اند و ضریب همبستگی به دست آمده بین اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمانی ($r=0/83$ و $p=0/05$) مثبت می‌باشد که بدین معنی است که هر چقدر میزان اخلاق سازمانی مدیران بیشتر باشد اثر بخشی سازمانی آنان نیز بیشتر است و بالعکس. که یافته‌های تحقیق موید یافته‌های پژوهش اصلی، شهرکی و تیموری (۱۳۹۵)، ساکی، صدوق و حمیدی (۱۳۹۵)، کرم دخت (۱۳۹۰) و وهرا (۲۰۱۰) است. زیرا همانطور که بیان گردید این افراد همگی در پژوهش‌های خود به این امر دست یافتند که اخلاق سازمانی رابطه مستقیمی با اثر بخشی سازمانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توانیم این‌گونه بیان کنیم که ارزشهای اخلاقی حاکم بر هر سازمان در منشور اخلاقی آن سازمان تبلور می‌یابد و منشور اخلاقی هر سازمان نیز با جهت‌گیری‌های ارزشی - اعتقادی موجب می‌شود تا رفتار اعضای سازمان به گونه‌ای شکل گیرد که مایه سربلندی سازمان و در نهایت کارایی و اثر بخشی سازمان گردد، زیرا همان طور که بررسی‌ها و نتایج تحقیقات نیز نشان می‌دهد افراد پایبند به اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان بیش از سایرین به فکر پیشرفت، رفاه و سلامت سازمان خود هستند و از منظر آنها اصول اخلاقی همچون اعتماد، یا صداقت از اهمیتی بالایی در سازمان برخوردار است در نتیجه سازمان اثر بخش‌تر خواهد بود.

فرضیه ۲: بین ابعاد اخلاق سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه‌ی یک شهرستان بندرعباس با اثربخشی سازمانی آنان، رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه‌ی پژوهشی نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و همان طور که نتایج ارائه شده نشان داده شده است تمام ضرایب همبستگی بین ابعاد اخلاق سازمانی با اثر بخشی سازمانی، مثبت و معنادار شده‌اند. به عبارت دیگر هر چقدر میزان ابعاد اخلاق سازمانی شامل امانتداری، انصاف، صداقت و وفاداری در بین مدیران بیشتر باشد، اثر بخشی سازمانی آنان نیز بالاتر است و بالعکس که که نتایج این فرضیه همسو با تحقیق کرم دخت (۱۳۹۰) است در تبیین این فرضیه

نیز می توان گفت که امانتداری در سازمان یک اصلی مبنایی است و هر نوع خیانت در امانت در سازمان به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کجی ها و ناراستی هاست. کمال آدمی به کمال امانتداری اوست و اگر شخصی در سازمان در این زمینه سستی ورزد تباهی در کارش بیشتر خواهد بود و هر چه کسی امانتدار تر باشد، به کمال بیشتری از نظر اخلاق فردی و اخلاق سازمانی و در نهایت اثر بخشی سازمانی دست می یابد.

و در تبیین نقش وفاداری در اثر بخشی سازمان می توان گفت که از آنجایی که وفاداری، کارکنان را نسبت به اهداف سازمان مسئول کرده و آنها را سوق می دهد که به نحو احسن وظایف خود را در سازمان به انجام برسانند و با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند و در سازمان ماندگار باشند لذا داشتن کارکنان وفادار در سازمان موهبتی بزرگ است و از جنبه های مختلف موجب افزایش بهره وری سازمان می شود و سازمان را در مقابل رقبا قادر به رقابت میکند زیرا وفاداری موجب مشارکت بیشتر کارکنان، افزایش ارتباطات، بالا رفتن مهارت، پرورش خلاقیت و نوآوری، پذیرش بهتر تغییرات سازمانی، افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان، کاهش هزینه های نیروی انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی سازمانی خواهد شد.

و با توجه به این که انصاف در سازمانها جایگاه ویژه ای دارد و منجر به عدالت در سازمان می شود می توان گفت که انصاف موجب افزایش اعتبار آن سازمان می شود به عنوان یک معیار ایجاد عدالت و نظام منصفانه در سازمان محسوب می گردد، لذا تاکید بر آن در سازمان ها ضروری به نظر می رسد و هر چه قدر سازمان ها بیشتر به تدوین و تکریم انصاف در منشور اخلاقی خود مبادرت نمایند نتایج بهتر و در نتیجه به اثر بخشی بالاتری دست خواهند یافت.

در این قسمت بر اساس فرضیات مطرح شده و متناسب با هر فرضیه به ارایه پیشنهادات کاربردی پرداخته می شود. پیشنهاد می گردد جایگاه و توجه ویژه ای به رعایت اصول اخلاقی در سازمان در نظر گرفته شود و کارکنانی که اصول اخلاقی را در سازمان به درستی انجام می دهند به نحو احسن تشویق گردند. پیشنهاد می گردد با برگزاری کارگاههای آموزشی در سازمان؛ مدیران و کارکنان سازمان را نسبت به ارزش اصول اخلاقی در سازمان آگاه سازند. و با توجه به رابطه مثبت بین ابعاد اخلاق سازمانی مدیران با اثر بخشی سازمانی آنها پیشنهاد می گردد مدیران ارشد سازمان ها لیست ابعاد اخلاق سازمانی شامل صداقت، وفاداری، امانتداری و انصاف را برای کارکنان خود تشریح نموده و مزایای آنها به اطلاع تک تک پرسنل سازمان رسانده شود.

منابع

- ابزاری ، مهدی ویزدان شناس ، مهدی(۱۳۹۶)،مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین ، فرهنگ مدیریت ، سال پانزدهم،شماره ۱۵، ص ۵
- چندانیق،عباداللهی و نجات ، جعفر (۱۳۹۸) ، ارزش ها و اخلاق کار ، مطالعات اجتماعی ایران،شماره ۱۷ ، ص ۲
- ساکي ، رضا ، صدوق ، مریم السادات ، حمیدی ، فریده (۱۳۹۹)رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ، سال یازدهم ، شماره ۱۱، ص ۱۱۷
- عسگریان ،مصطفی و جواد پور شیروان ،فریبا (۱۳۹۸) ، بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه چهار شهر تهران ، فصلنامه نوآوری های مدیریت ،سال هشتم ، شماره اول (مسلسل ۲۹) ، زمستان ، ص ۶۰
- علاقه بند ،علی .(۱۳۹۷). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، ویراست دهم، تهران، نشر روان.
- قنبری ،محمد ، باقری باغان ، فریبا وتیمورزاده ،ولی (۱۳۹۳) ، رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی ، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت ،سال بیست وپنجم ،شماره ۱۰۰ ، بهار وتابستان ، ص ۱۱۷
- کرم دخت ، رقیه(۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران واثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر ، فصلنامه رهبری ومدریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار ، سال پنجم ، شماره ۱،بهار ۱۳۹۰، ص ۱۱۵
- کرمی ، اکبر (۱۳۹۵) ، رابطه اخلاق سازمانی با عدالت سازمانی ورضایت شغلی مدیران ابتدائی شهرستان منوجان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، ص ۵
- Daft, R. L., Murphy. J., Willmott. H. (2010). Organization Theory and Design. South-Western. Cengage Learning. pp 22-78
- Ells, Carolyn and MacDonald; Chris(2017). Implication of organizational Ethics to Healthcare; Management Forum; Journal of Business Ethics; 42:32- 35
- Georgescu, M. A. (2014). Business ethics and organizational values in Romanian enterprises. *Procedia Economics and Finance*, 3, 734-739.
- Henry, E. A. (2011). Is the influence of organizational culture on organizational effectiveness universal? An examination of the relationship in the electronic
- Hoy, W. K.& Miskel, C. G. (۲۰۱۵) Educational Administration Theory, Research and Practice. Eighth Edition. Mc Graw-Hill.

Lezhinovas. Christopher and vas. Alain (2019) organizational culture and organizational effectiveness in business in business schools: jest of the accreditation impact, *journal of manage ment Development*, vol 28, No-8, 628-441.

Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.

Sidique, A., Aslam, H. D., Khan, M., Urooj, F. (2011). Impact of Academic Leadership on Faculty's Motivation, and Organizational Effectiveness in Higher Education System. International; *Journal of Business and Social Science*. 2. 8. 184-191

Yukl, G. (2018). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*. 19. 708–722