

رابطه اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثر بخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس

مژگان امیریان زاده^۱
حسین محمدپور^۲

تاریخ وصول: ۹۵/۱۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۵/۵/۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثر بخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس می باشد که به روش همبستگی به اجرا گذاشته شده است جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۳۰۰ نفر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس اعم از زن و مرد در سال ۹۴-۹۳ می باشد که از میان آنها نمونه آماری شامل ۱۶۹ نفر کارکنان به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. ابزار پژوهش متشکل از سه پرسشنامه استاندارد اثربخشی سرژیوانی و همکاران، پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران و پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شده است. نتایج مبتنی بر فرضیه اصلی پژوهش نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های پژوهش موید وجود رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه ای با اثربخشی کارکنان و همچنین رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان می باشد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه ای به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان بوده و سلامت سازمانی نیز به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد. در پیش بینی اثربخشی کارکنان از سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای؛ ابعاد تاکید علمی، رعایت، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی از متغیر سلامت سازمانی و ابعاد مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، همدردی با دیگران، احترام، رعایت هنجارها، از متغیر اخلاق حرفه ای پیش بینی کننده قوی تری برای اثربخشی بوده اند.

واژگان کلیدی: اثربخشی، اخلاق حرفه ای، سلامت سازمانی، اداره کل آموزش و پرورش فارس.

۱. دانش آموخته گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. (نویسنده، مسئول) mamirianzadeh15@gmail.com

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است. امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش؛ صنعت رشد قلمداد می شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می دهد. سازمان ها در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آن هاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان هایی سالم و پویا باشند. جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می شود. افزایش کارآیی کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی^۱ سازمان می شود. (میچل^۲، ۱۳۷۶). یکی از چالش های بزرگ امروزی اغلب سازمان ها شناسایی و اولویت بندی عناصر موثر بر اثربخشی سازمان است. بدین معنی که برای دستیابی به اثربخشی در سازمان نیازمند شرایطی مطلوب هستیم به عبارت دیگر شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن و اثربخش بودن سازمان یا سیستم این است که از ویژگی های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشد. بنابراین سازمان های اثربخش مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می شوند و در این میان سازمان هایی به اثربخشی خواهند رسید که علاوه برداشتن دیگر شرایط ضروری از سلامت سازمانی نیز برخوردار باشند (آرمیچل^۳، ۲۰۰۳). پیتر دراگر^۴ (۱۹۰۹) معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نگاه دراگر اثربخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می شود. به طور کلی اثربخشی در سازمان دستیابی به اولویت ها و اهداف چندگانه در چارچوب نظام ارزشی مشترک با فرهنگ سازمانی است به گونه ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه باشد و رضایت خاطر ذی نفع هایی را که در جهت کسب اهداف تلاش می کنند را فراهم نماییم. نتیجه این که اثر بخشی از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده صحبت می کند و نشان می دهد که تاچه حد میزان از تلاشهای انجام شده نتایج مورد نظر حاصل شده است (رضایی، ۱۳۹۱: ۶۱). امروزه آموزش و پرورش تنها وسیله دسترسی به تکنیک رشد و توسعه و پیشرفت است و توجه به کمیت و کیفیت آن ضروری به نظر می رسد چرا که در تداوم و تسریع و توسعه جامعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاسی دخیل می باشد. بالطبع بر عهده داشتن این مسئولیت سنگین و هدایت نمودن جامعه در مسیر توسعه مطلوب نیازمند به تربیت نیروی انسانی و حرفه ای رشد یافته ای است که می تواند تسهیل کننده امور و پیش بینی کننده اثر بخشی فعالیت ها باشد. در واقع آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای اجتماعی است که در واقع کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی بستگی به چگونگی عملکرد این نهاد دارد (مسعودی نژاد، ۱۳۹۰). موضوع دیگری که در کنار سلامت سازمانی، حائز اهمیت است تاثیر اخلاق حرفه ای^۵ کارکنان به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان و بالطبع افزایش اثربخشی است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد.

1. effectiveness
2. Mechel
3. Armichel
4. Peter Drucker
5. professional ethics

رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می باشد قابل تحلیل می باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد. فقدان و یا پایین بودن سلامت، ریشه و اساس بسیاری گرفتاری ها و ناکامی های فردی، سازمانی و اتلاف منابع مالی و غیرمالی می باشد (مسهودی نژاد، ۱۳۹۰). سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخصهای اثربخشی سازمانی است. سلامت سازمانی اشاره به شرایطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می کند و نیل به اهداف را مقدور می سازد (سلیمی، ۱۳۷۸). از دیدگاه کیت دیویس^۱ (۱۹۸۵) زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می آورد، دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می کنند. کارکنان می خواهند که به سخنان آنها گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند آنان می خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری های آنان دلسوزی می کند (جاهد، ۱۳۸۵: ۱۱۷). سازمانی که پیوسته غیر اثر بخش است، به یقین از سلامت برخوردار نیست. در مجموع سلامت سازمانی، بر حاصل جمع انجام کار اثر بخش دلالت می کند (علاقه بند، ۱۳۸۷: ۷۴). با توجه به حساسیت و اهمیت نهاد آموزش و پرورش و به منظور تحقق اهداف و اثربخشی، ما نیازمند منبع انسانی مطلوب و کارآمد هستیم و این مهم جز با داشتن سازمان سالم محقق نمی شود. داشتن کارکنان سالم نیز در گرو فراهم نمودن فضای سازمانی سالم و مهمتر از همه متخلق بودن کارکنان به اخلاق حرفه ای می باشد. بنابراین هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه ی بین اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس می باشد.

پیشینه پژوهش

تیوداکس و فاویلا^۲ (۲۰۱۴) در مطالعات خود در خصوص بررسی ملاک ها و معیارهای اثربخشی در سازمان ها به این نتیجه دست یافت که ترکیبی از معیارهای اثربخش شامل سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای میتواند مدیران را در رفع نیازهای سازمانی خود یاری نموده و اثربخشی آنان را تضمین نماید.

وست^۳ (۲۰۱۴) در مطالعات خود روی شرکت های نفتی در انگلستان نشان داد که در گروه های کاری جو سازمانی و جو کاری سالم موجب خلق ایده ها و ارزش های جدید و بدیع می شود. و سلامت سازمانی می تواند پیش بینی کننده اثربخشی سازمانی باشد. وی همچنین در مطالعات خود یک الگوی چهارعاملی را برای جو کاری و متنوع به نوآوری بوجود آورد که شامل تضمین مشارکت مقایسه ای؛ حمایت از اجرای نوآوری، اهداف سازمانی و جهت گیری وظیفه ای است.

کاترین^۴ (۲۰۱۵) در پژوهش های خود در خصوص سلامت سازمانی و اثربخشی نشان داد که جو سازمانی سالم و حمایتگر نشان دهنده سلامت سازمانی است که این امر خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روان شناختی

1. Kit Daves

2. Thibodeaux, M.S. and Favilla

3. west

4. kathryn

سازمان محسوب می شود. این عامل باعث خودکارآمدی کارکنان می شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کاراثربخش در سازمان منجر می گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می بخشد.

کامرون، کیم^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقات خود پیرامون در تبیین رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی نتیجه گرفت که سلامت سازمانی پیش بینی کننده مثبت و معنادار اثربخشی کارکنان می باشد همچنین وی ضمن تایید رابطه مثبت و معنادار سلامت سازمانی با اثربخشی در بررسی مدل‌های اثربخشی سازمانی نتیجه گرفت که معیارهای ارزیابی اثربخشی سازمانی براساس مدل اثربخشی می تواند متفاوت باشد.

بوکلی^۲ (۲۰۱۵) "در پژوهش های خود در خصوص بررسی میزان تاثیر و رعایت اخلاقیات در اثربخشی مدیران عالی شرکتهای برتر تجاری به این نتیجه دست یافت که رعایت اخلاقیات موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمانی شده و منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می آید و زمینه اثربخشی آنان را فراهم می نماید.

رزاقی (۱۳۹۳) در پژوهش خود پیرامون بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس متوسطه پسرانه کرج به این نتایج دست پیدا کرده: **بین** سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس متوسطه کرج رابطه معناداری وجود دارد. سلامت سازمانی مدارس متوسطه کرج از حد متوسط پایین تر است. دبیران، اثربخشی مدارس را در تمامی ابعاد در حد متوسط ارزیابی کرده اند. بین سلامت سازمانی در سطح نهادی با اثربخشی مدارس رابطه معناداری وجود ندارد. بین سلامت سازمانی در سطح اداری و فنی با اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد. ابعاد سلامت سازمانی در مجموع، ۲۲ درصد از واریانس اثربخشی مدرسه را پیش بینی می کنند؛ در ضمن سلامت سازمانی مدرسه در سطح اداری واریانس بیشتری را نسبت به سلامت سازمانی مدرسه در سطح فنی پیش بینی می کند. و نهایتاً نتایج نشان داد که اگر مدیران مدارس در بکار بردن روش های ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند اثربخشی مدارس آنها بهبود خواهد یافت.

براساس مقدمه ذکر شده و بررسی پیشینه پژوهش، سوال های پژوهشی زیر جهت انجام پژوهش در نظر گرفته شدند:

- ۱- آیا بین ابعاد اخلاق حرفه ای با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین ابعاد سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۳- آیا ابعاد اخلاق حرفه ای به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد؟
- ۴- آیا ابعاد سلامت سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد؟
- ۵- آیا اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد؟

روش

این پژوهش با توجه به ماهیت از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان شاغل در اداره کل آموزش و پرورش فارس اعم از زن و مرد که تعداد آن ها ۳۰۰ نفر می باشد؛ در سال ۹۴-۹۳ تشکیل می دهند. برای تعیین حجم نمونه از جامعه آماری از جدول مورگان استفاده

1. Kim cameron

2. Buckly

شده است براساس این جدول از تعداد ۳۰۰ کارکنان شاغل در اداره کل آموزش و پرورش فارس، تعداد ۱۶۹ نفر آن انتخاب شدند. چون کارکنان شامل دو جنس زن و مرد بودند و محقق قصد داشت به همان نسبتی که از این دو جنس در جامعه وجود داشت در نمونه نیز وجود داشته باشد از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. بنابراین تعداد ۳۸ نفر کارکنان زن و تعداد ۱۳۱ نفر کارکنان مرد جهت پاسخگویی به پرسشنامه ها انتخاب شدند. اطلاعات مربوط به جامعه و نمونه در جدول زیر آمده است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است:

(۱) پرسشنامه اخلاق حرفه ای

(۲) پرسشنامه سلامت سازمانی

(۳) پرسشنامه اثربخشی

الف) پرسشنامه اثربخشی: پرسشنامه اثربخشی برای سنجش ابعاد مختلف اثربخشی سازمانی براساس مدل اثربخشی سرژیوانی و همکاران (۱۹۹۲) استفاده شده است. این پرسشنامه استاندارد می باشد و توسط ترک زاد در سال (۱۳۷۶) ترجمه شده و دارای ۲۲ گویه است که چهار بعد اثربخشی سازمانی یعنی کسب هدف، یکپارچگی درونی، انطباق با محیط، حفظ الگوی فرهنگی را اندازه می گیرد.

ب) پرسشنامه سلامت سازمانی: برای سنجش ابعاد مختلف سلامت سازمانی بر اساس نظریه پارسونز استوار است که استاندارد می باشد و توسط هوی و همکاران (۱۹۹۱) طراحی و توسط دکتر علاقه بند (۱۳۷۸) به فارسی ترجمه شده است. دارای ۴۴ گویه است و هفت بعد سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، تامین و پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی را اندازه می گیرد.

ج) پرسشنامه اخلاق حرفه ای: برای اندازه گیری اخلاق حرفه ای از پرسش نامه ۱۶ سوالی کادریز استفاده شده است شد که اخلاق حرفه ای را در ۸ بعد مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی را اندازه گیری می کند این پرسشنامه ها در پژوهش های زیادی مورد استفاده قرار گرفته اند و همگی بر پایایی آن صحه گذاشته اند و در پژوهش حاضر نیز پایایی آن ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید و مقدار ۰/۸۶۲، ۰/۸۳۲ و ۰/۷۷۱ به ترتیب برای هر کدام از پرسشنامه های فوق به دست آمده است. همچنین هر سه پرسشنامه از روایی محتوایی برخوردار هستند و نظرات اساتید و صاحب نظران این حوزه از جمله اساتید محترم دانشگاه و صاحب نظران در رشته مدیریت آموزشی جمع آوری شد و توافق جمعی بر روی آن ها وجود داشت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی (نمودار توزیع فراوانی، درصد، میانگین، تعداد، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و رگرسیون همزمان) استفاده شده است.

یافته ها

مهمترین و اصلی ترین مرحله پژوهش تجزیه و تحلیل اطلاعات است که با استفاده از آمار استنباطی به روش همبستگی و رگرسیون استفاده شده و جهت بررسی رابطه بین متغیرها ابعاد مرتبط با هر متغیر، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

فرضیه اصلی پژوهش: بین اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱: ماتریس همبستگی اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان

متغیر	اخلاق حرفه ای	سلامت سازمانی	اثربخشی
اخلاق حرفه ای	۱		
سلامت سازمانی	۰.۶۸**	۱	
اثربخشی	۰.۹۱**	۰.۷۷**	۱

برای بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) آمده است.

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۱ بین اخلاق حرفه ای با سلامت سازمانی ($r=0.68$, $p=0.001/0$) و اثربخشی ($r=0.91$, $p=0.001/0$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین سلامت سازمانی با اثربخشی ($r=0.77$, $p=0.001/0$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد..

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد اخلاق حرفه ای با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین ابعاد اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول شماره ۲: ماتریس همبستگی ابعاد اخلاق حرفه ای با اثربخشی کارکنان

متغیر	ابعاد	مسئولیت پذیری	صادق بودن	عدالت و انصاف	وفاداری	طلبی برتری جویی و رقابت	احترام به دیگران	همدردی با دیگران	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و	کسب هدف	یکپارچگی دورنی	انطباق با محیط	حفظ الگوی فرهنگ
اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری	۱											
	صادق بودن	۷۶/۰**	۱										
	عدالت و انصاف	۵۶/۰**	۶۹/۰**	۱									
	وفاداری	۶۴/۰**	۷۱/۰**	۷۹/۰**	۱								
	برتری جویی و رقابت طلبی	۷۵/۰**	۸۱/۰**	۷۸/۰**	۸۸/۰**	۱							
	احترام به دیگران	۴۵/۰**	۴۹/۰**	۴۴/۰**	۵۵/۰**	۶۲/۰**	۱						
	همدردی با دیگران	۶۹/۰**	۷۶/۰**	۶۵/۰**	۷۱/۰**	۸۲/۰**	۵۳/۰**	۱					
	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۶۲/۰**	۷۶/۰**	۸۱/۰**	۸۷/۰**	۵۴/۰**	۸۴/۰**		۱				
	کسب هدف	۶۸/۰**	۷۵/۰**	۷۷/۰**	۸۳/۰**	۹۲/۰**	۵۹/۰**	۷۵/۰**	۹۰/۰**	۱			
اثربخشی سازمانی	یکپارچگی دورنی	۶۳/۰**	۶۹/۰**	۶۶/۰**	۷۷/۰**	۸۶/۰**	۴۹/۰**	۷۰/۰**	۷۶/۰**	۸۰/۰**	۱		
	انطباق با محیط	۷۲/۰**	۸۳/۰**	۷۴/۰**	۷۹/۰**	۹۱/۰**	۵۴/۰**	۸۲/۰**	۸۵/۰**	۸۳/۰**	۸۱/۰**	۱	
	حفظ الگوی فرهنگی	۷۲/۰**	۷۸/۰**	۷۴/۰**	۸۵/۰**	۹۶/۰**	۵۹/۰**	۷۸/۰**	۸۶/۰**	۹۱/۰**	۸۳/۰**	۸۹/۰**	۱

** $P < 0.01$ * $P < 0.05$

با توجه به جدول (۲)، می‌بینیم که تمامی متغیرهای این پژوهش مربوط به بررسی رابطه میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی کارکنان از نظر آماری در سطح ۰۰۱/۰ مثبت و معنادار می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین ابعاد سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی ابعاد سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان

متغیر	ابعاد	روجه	تأیید علمی	رعایت	ساختاردهی	حمایت منابع	تفوذ مدیر	یگانگی نهاد	کسب هدف	یکپارچگی دورنی	انطباق با محیط	حفظ الگوی فرهنگی
سلامت سازمانی	روجه	۱										
	تأیید علمی	۷۵/۰**	۱									
	رعایت	۵۶/۰**	۵۹/۰**	۱								
	ساختاردهی	۷۱/۰**	۷۲/۰**	۶۶/۰**	۱							
	حمایت منابع	۶۵/۰**	۶۹/۰**	۴۶/۰**	۶۶/۰**	۱						
	تفوذ مدیر	۶۷/۰**	۶۷/۰**	۵۷/۰**	۷۱/۰**	۵۸/۰**	۱					
اثربخشی سازمانی	یگانگی نهاد	۷۱/۰**	۷۴/۰**	۵۸/۰**	۶۹/۰**	۷۱/۰**	۷۰/۰**	۱				
	کسب هدف	۶۴/۰**	۷۰/۰**	۶۱/۰**	۶۵/۰**	۶۱/۰**	۶۷/۰**	۶۶/۰**	۱			
	یکپارچگی دورنی	۵۷/۰**	۶۶/۰**	۵۴/۰**	۵۷/۰**	۵۳/۰**	۶۳/۰**	۶۷/۰**	۶۸/۰**	۱		
	انطباق با محیط	۵۵/۰**	۶۵/۰**	۵۴/۰**	۶۳/۰**	۵۹/۰**	۵۹/۰**	۶۲/۰**	۷۴/۰**	۶۶/۰**	۱	
	حفظ الگوی فرهنگی	۶۰/۰**	۶۴/۰**	۶۲/۰**	۶۶/۰**	۵۹/۰**	۶۰/۰**	۶۳/۰**	۷۲/۰**	۶۴/۰**	۶۹/۰**	۱

** $P < 0.01$ * $P < 0.05$

با توجه به جدول (۳)، می بینیم که تمامی متغیرهای این پژوهش مربوط به بررسی رابطه میان ابعاد سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان از نظر آماری در سطح ۰۰۰۱/۰ مثبت و معنادار می باشد.

فرضیه فرعی سوم: ابعاد اخلاق حرفه‌ای به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون به شیوه ی همزمان استفاده شده است.

متغیر پیش بین: ابعاد اخلاق حرفه ای

متغیر ملاک: اثربخشی کارکنان

جدول شماره ۴: رگرسیون بین اخلاق حرفه ای و اثربخشی کارکنان

مدل	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۷۸۶/۰	۶۱۸/۰	۵۹۸/۰	۲۹۲۳۱/۰

جدول شماره ۵: آزمون معناداری رگرسیون

مدل	SS	درجه آزادی	MS	F	سطح معناداری
۱ رگرسیون	۸۸۲/۲۰	۸	۶۱۰/۲	۷۰۵/۳۰	۰۰۱/۰
باقی مانده	۹۰۲/۱۲	۱۵۱	۰۸۵/۰		
کل	۷۸۴/۳۳	۱۵۹			

جدول شماره ۶: ضرایب بتا و سطح معناداری ابعاد اخلاق حرفه ای برای پیش بینی اثربخشی مدیران

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
۱ مقدار ثابت	۶۷۹/۰	۲۱۳/۰		۱۸۱/۳	۰۰۲/۰
مسئولیت پذیری	۱۰۷/۰	۰۵۱/۰	۱۳۹/۰	۰۸۱/۲	۰۳۹/۰
صادق بودن	۱۱۳/۰	۰۵۵/۰	۱۴۸/۰	۰۳۷/۲	۰۴۳/۰
عدالت و انصاف	۰۶۵/۰	۰۴۸/۰	۰۹۷/۰	۳۵۵/۱	۱۷۷/۰
وفاداری	۰۵۳/۰	۰۴۰/۰	۰۸۵/۰	۳۱۳/۱	۱۹۱/۰
برتری جویی و رقابت طلبی	۰۹۹/۰	۰۴۸/۰	۱۵۰/۰	۰۷۷/۲	۰۴۰/۰
احترام به دیگران	۱۰۰/۰	۰۵۵/۰	۱۳۶/۰	۸۱۳/۱	۰۷۲/۰
همدردی با دیگران	۱۹۷/۰	۰۶۱/۰	۲۲۲/۰	۲۳۹/۳	۰۰۱/۰
رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی	۱۰۲/۰	۰۴۲/۰	۱۴۱/۰	۴۱۴/۲	۰۱۷/۰

همان طور که در جداول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چند گانه برابر با $R=۷۸۶/۰$ و ضریب تعیین بدست آمده برابر با $R^2=۵۹۸/۰$ می باشد. این امر بیانگر این است که ابعاد اخلاق حرفه ای جمعاً حدود ۶ درصد از واریانس متغیر اثربخشی کارکنان را پیش بینی می کنند. همچنین از بین ابعاد اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری با ضریب بتای $۱۳۹/۰$ ،

برتری جویی و رقابت طلبی با ضریب بتای ۱۵۰/۰، همدردی با دیگران با ضریب بتای ۲۲۲/۰ و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی با ضریب بتای ۱۴۱/۰ از قدرت پیش بینی معناداری برای اثربخشی کارکنان برخوردار می باشند.

فرضیه فرعی چهارم: ابعاد سلامت سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون به شیوه ی همزمان استفاده شده است.

متغیر پیش بین: ابعاد سلامت سازمانی

متغیر ملاک: اثربخشی کارکنان

جدول شماره ۷: رگرسیون بین سلامت سازمانی و اثربخشی کارکنان

مدل	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۸۴۳/۰	۷۱۱/۰	۶۹۹/۰	۲۵۵۱۸/۰

جدول شماره ۸: آزمون معناداری رگرسیون

مدل	SS	درجه آزادی	MS	F	سطح معناداری
۱ رگرسیون	۵۱۰/۲۵	۷	۶۴۴/۳	۰۶۱/۵۶	۰۰۱/۰
باقی مانده	۳۵۴/۱۰	۱۵۹	۰۶۵/۰		
کل	۸۶۴/۳۵	۱۶۶			

جدول شماره ۹: ضرایب بتا و سطح معناداری ابعاد سلامت سازمانی برای پیش بینی اثربخشی مدیران

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
۱ مقدار ثابت	۴۲۲/۰	۱۸۳/۰		۳۰۰/۲	۰۲۳/۰
روحیه	-۰۲۴/۰	۰۷۱/۰	-۰۲۵/۰	۳۳۵/۰	۷۳۸/۰
تاکید علمی	۲۴۹/۰	۰۷۶/۰	۲۵۹/۰	۲۵۹/۳	۰۰۱/۰
رعایت	۱۹۰/۰	۰۵۶/۰	۲۰۳/۰	۳۹۳/۳	۰۰۱/۰
ساختاردهی	۰۷۰/۰	۰۶۵/۰	۰۸۲/۰	۰۶۸/۱	۲۸۷/۰
حمایت منابع	۱۰۲/۰	۰۵۸/۰	۱۱۸/۰	۷۵۰/۱	۰۸۲/۰
نفوذ مدیر	۱۵۹/۰	۰۵۷/۰	۱۹۱/۰	۷۹۸/۲	۰۰۶/۰
یگانگی نهاد	۱۶۵/۰	۰۷۷/۰	۱۶۹/۰	۱۵۰/۲	۰۳۳/۰

همان طور که در جداول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R=۸۴۳/۰$ و ضریب تعیین بدست آمده برابر با $R^2=۶۹۹/۰$ می باشد. این امر بیانگر این است که ابعاد سلامت سازمانی جمعاً حدود ۹/۶۹ درصد از واریانس متغیر اثربخشی کارکنان را پیش بینی می کنند.

همچنین از بین ابعاد سلامت سازمانی با توجه به ضرایب بتای محاسبه شده، تأکید علمی با ضریب بتای ۲۵۹/۰، رعایت با ضریب بتای ۲۰۳/۰، نفوذ مدیر با ضریب بتای ۱۹۱/۰ و یگانگی نهاد با ضریب بتای ۱۶۹/۰ از قدرت پیش بینی معناداری برای اثربخشی کارکنان برخوردار هستند.

فرضیه فرعی پنجم: اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون به شیوه ی همزمان استفاده شده است.

متغیر پیش بین: اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی

متغیر ملاک: اثربخشی کارکنان

جدول شماره ۱۰: رگرسیون بین سلامت سازمانی، اخلاق حرفه ای و اثربخشی کارکنان

مدل	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۸۳۴/۰	۶۹۶/۰	۶۹۲/۰	۲۷۹۹/۰

جدول شماره ۱۱: آزمون معناداری رگرسیون

مدل	SS	درجه آزادی	MS	F	سطح معناداری
۱	۹۴۹/۲۴	۲	۴۷۴/۱۲	۱۷۹/۱۸۶	۰۰۱/۰
	۹۱۵/۱۰	۱۶۴	۰۶۷/۰		
	۸۶۴/۳۵	۱۶۶			
	کل				

جدول شماره ۱۲: ضرایب بتا و سطح معناداری سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای برای پیش بینی

اثربخشی مدیران

مدل	ضریب استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده		سطح معنی داری
			Beta	t	
۱	۴۹۴/۰	۱۷۷/۰		۶۲۳/۲	۰/۰۱۰
	۸۳۳/۰	۱۱۹/۰	۷۷۱/۰	۹۷۰/۶	۰۰۱/۰
	۰/۰۶۸	۱۱۱/۰	۰۶۸/۰	۶۱۶/۰	۵۳۹/۰

همان طور که در جداول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R=۸۳۴/۰$ و ضریب تعیین بدست آمده برابر با $R^2=۶۹۲/۰$ می باشد. این امر بیانگر این است که اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی جمعاً حدود ۶۹ درصد از واریانس متغیر اثربخشی کارکنان را پیش بینی می کنند. همچنین، با توجه به سطح معناداری و بتا می توان پی برد که سلامت سازمانی در سطح $P \leq ۰۰۱/۰$ بطور مثبت قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد. اما اخلاق حرفه ای از قدرت پیش بینی معناداری برای اثربخشی کارکنان برخوردار نیست.

بحث و نتیجه گیری

برای بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. براساس یافته ها اخلاق حرفه ای با سلامت سازمانی ($r=۰/۶۸$ ، $p_3=۰۰۰۱/۰$)، و اثربخشی ($r=۰/۹۱$ ، $p_3=۰۰۰۱/۰$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین سلامت سازمانی با اثربخشی ($r=۰/۷۷$ ، $p_3=۰۰۰۱/۰$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج تحقیقات کیم کامرون (۲۰۱۵)، بوکلی (۲۰۱۵)، تیوداکس و فاویلا (۲۰۱۴)، پاتل (۱۹۹۹)، براون (۲۰۰۴)، (احمدی، ۱۳۹۱)، (قربانی، ۱۳۹۱) و همسو است.

به طور کلی برای سالم سازی محیط سازمان دو مکانیزم وجود دارد: یکی مکانیزم قانون و دیگری مکانیزم اخلاقی است که فراتر از قانون می باشد و به صورت پایدار و نهادی می تواند سالم سازی را به صورت یک فرایند در سازمان حاکم نماید. در واقع از طریق این مکانیزم روابط سازمانی اصلاح و کارکنان با درونی نمودن اخلاق به خود کنترل رسیده و سازمان سالم می گردد (شیرازی، ۱۳۷۳). براین اساس برای دستیابی به اثربخشی در سازمان نیازمند شرایطی مطلوب هستیم به عبارت دیگر شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن و اثربخش بودن سازمان یا سیستم این است که از ویژگیهای لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشد. همچنین سازمانهای اثربخش مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می شوند و در این میان سازمان هایی به اثربخشی خواهند رسید که علاوه برداشتن دیگر شرایط ضروری از سلامت سازمانی نیز برخوردار باشند (آرمیچل^۱، ۲۰۰۳). همچنین اخلاق حرفه ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیت ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد؛ ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق حرفه ای بر سازمان، اطلاعات به آسانی منتقل می شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می گردد. مهم ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای است (جاهد، ۱۳۹۰). متخلق بودن کارمندان در سازمان به اخلاق حرفه ای، موجب سلامت سازمانی می شود و سلامت سازمانی به عنوان معیاری برای تعیین اثربخشی سازمان نیز بکار می رود. بنابراین سالم سازی سازمان شرط اصلی اثربخشی محسوب می شود. براساس نتایج حاصل از آزمون این فرضیه ضمن تایید آن نتیجه می گیریم که، جامعه مورد مطالعه از سلامت کامل برخوردار می باشد. در این سازمان سالم کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. برای بررسی رابطه بین ابعاد اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد یافته ها، نشان میدهد که تمامی

متغیرهای این پژوهش مربوط به بررسی رابطه میان ابعاد اخلاق حرفه ای با اثربخشی کارکنان از نظر آماری در سطح ۰۰۰۱/۰ مثبت و معنادار می باشد. نتایج پژوهش حاضر با یافته های تحقیقی بوکلی (۲۰۱۵)، تیوداکس و فاویلا (۲۰۱۴)، پاتل (۱۹۹۶)، براون (۲۰۰۴)، دهقانان (۱۳۹۴) و قربانی (۱۳۹۱) کریمی (۱۳۹۴) همسو می باشد.

در تبیین این نظریه، اشاره به این نکته کلیدی ضروری به نظر می رسد که به طور کلی ساده ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه ای این است که آن را مسئولیت پذیری در زندگی شغلی بدانیم. اخلاق حرفه ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه ای است. مثلاً یکی از ابعاد اخلاق حرفه ای مسئولیت پذیری است. در بعد مسئولیت پذیری، فرد در سازمان پاسخ گوشت و مسئولیت تصمیم ها و پیامدهای آن را می پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می دهد (قراملکی، ۱۳۸۴: ۳۸). ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد (جاهد، ۱۳۹۰). نتیجه اینکه در جامعه مورد مطالعه، موفقیت و اثربخشی سازمانی ناشی از ایجاد و بکارگیری مدیریت اخلاق در این سازمان است. برای بررسی رابطه بین ابعاد سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که با توجه به یافته های بدست آمده، می بینیم که تمامی متغیرهای این پژوهش مربوط به بررسی رابطه میان ابعاد سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان از نظر آماری در سطح ۰۰۰۱/۰ مثبت و معنادار می باشد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتیجه یافته های پژوهشی کاترین (۲۰۱۵)، کیم کامرون (۲۰۱۵)، وست (۲۰۱۴)، رونی و همکاران (۲۰۰۷)، اشنایدر (۲۰۰۱)، شریعتمداری (۱۳۸۹)، همسویی دارد. به طور کلی در تبیین این فرضیه اشاره به چند نکته در مورد اهمیت و نقش سلامت سازمانی بر اثربخشی لازم و ضروری می باشد. لایدن و کلینگل " (۲۰۰۲) در مورد سلامت سازمانی می گوید، سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده نیروی آن را به طور اثر بخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثر بخش یا غیر اثر بخش باشد اما علائم دراز مدت در سازمان های سالم، مساعد اثر بخشی است. همچنین سازمانها هنگامی به بالندگی و رشد نزدیک می شوند که به فضای سالم و دلپذیر آن بسیار توجه شود.. (لطیفی، ۱۳۸۵). در مجموع سلامت سازمان، به طور ضمنی، بر حاصل جمع انجام کار اثر بخش دلالت می کند. سازمانی که پیوسته غیر اثر بخش است، به احتمال قوی از سلامت برخوردار نیست (علاقه بند، ۱۳۷۸: ۷۰). نیروی انسانی مهمترین عامل در بهبود اثربخشی است و کارکنان با در نظر گرفتن نکاتی شامل نگرش های مثبت کار نظیر داشتن غرور در کار و میل و شوق برای پیشرفت مستمر مشارکت در برنامه های بهبود اثربخشی، اجرای درست کارها از همان بار اول، ارتقاء مهارت ها و کسب مهارت های جدید از طریق آموزش، حفظ سلامتی جسمانی، کمک به همکاران در مواقع لزوم و اجرای کارها به صورت گروهی، اثربخشی خود را بهبود می بخشد (عسکرپور، ۱۳۸۹). سازمانی که پیوسته غیر اثر بخش است، به یقین از سلامت برخوردار نیست. در مجموع سلامت سازمانی، به طور ضمنی، بر حاصل جمع انجام کار اثر بخش دلالت می کند، سازمانی که با پایین آوردن هزینه ها یا

با سرعت عمل، در کوتاه مدت به طور اثر بخش عمل می کند، ممکن است به روحیه و رضایت کارکنان صدمه بزند. مثال کلاسیک آن نیل به کارایی از طریق کاستن هزینه می باشد که در دراز مدت به نارضایتی کارکنان و ترک کار منتهی می شود (براتون و گولد^۱، ۲۰۰۳). از این رو سلامت سازمانی، نشانه ای از کار در شرایط سالم و دربار به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان و اثربخشی سازمانی است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون به شیوه ی همزمان استفاده شده است. در این فرضیه متغیر پیش بین ابعاد اخلاق حرفه ای و متغیر ملاک اثربخشی کارکنان می باشد. یافته ها نشان می دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R=786/0$ و ضریب تعیین بدست آمده برابر با $R^2=598/0$ می باشد. این امر بیانگر این است که ابعاد اخلاق حرفه ای جمعاً حدود ۶ درصد از واریانس متغیر اثربخشی کارکنان را پیش بینی می کنند همچنین از بین ابعاد اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری با ضریب بتای $139/0$ ، برتری جویی و رقابت طلبی با ضریب بتای $150/0$ ، همدردی با دیگران با ضریب بتای $222/0$ و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی با ضریب بتای $141/0$ از قدرت پیش بینی معناداری برای اثربخشی کارکنان برخوردار می باشند. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با یافته های پژوهشی تیوداکس و فاویلا (۲۰۱۴)، براون (۲۰۰۴)، پاتل (۱۹۹۶)، سلطانی (۱۳۹۱)، قربانی (۱۳۹۱)، رضایی صوفی (۱۳۹۱)، همسویی دارد. برای تبیین این فرضیه ابتدا به موانع موانع اثربخشی یک سازمان اشاره می شود که تنش های درون سازمانی، ضایعات، انرژی منفی و تهدیدهای محیط، از مهم ترین آنهاست. هر چه سازمان گرفتار تنش های درونی باشد و رفتارهای ارتباطی در سازمان، تنش آفرین گردد، به همان نسبت سازمان از نیل به موفقیت و اثربخشی باز خواهد ماند. بنابراین با توجه به اهمیت اخلاق حرفه ای در توسعه و اثربخشی سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمانها افزون بر آموزش تخصص ها و مهارت های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه های آموزش در سازمان قرار گیرد (عاملی، ۱۳۸۱). بر این اساس حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان می تواند به میزان بسیار چشمگیری بر اثربخشی سازمان تاثیر بگذارد. و سازمان را در جهت کاهش تنش ها و کاستی ها یاری نماید (قراملکی، ۱۳۸۵). لایدن و کلینگل (۲۰۰۲) یازده مولفه برای سلامت سازمانی ارائه نموده اند که یکی از آن ها اخلاقیات می باشد بدین معنی که در یک سازمان اثربخش عمدتاً رفتار غیر اخلاقی وجود ندارد و کارکنان تمایل دارند بیشتر به اخلاق باطنی ارزش قائل شوند و جایی را برای سیاست در سازمان نبینند مسلماً هر چه کارکنان در سازمان نسبت به اخلاقیات متعهدتر باشند سازمان بیشتر در مسیر اثربخشی قدم خواهد گذاشت. بر اساس نتایج حاصل از آزمون این فرضیه ضمن تایید آن نتیجه می گیریم که ابعاد اخلاق حرفه ای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس، پیش بینی کننده مثبت و معنادار اثربخشی سازمانی می باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون به شیوه ی همزمان استفاده شده است. متغیر پیش بین در این فرضیه ابعاد سلامت سازمانی و متغیر ملاک اثربخشی کارکنان می باشد. یافته هانشان میدهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با

$R=۸۴۳/۰$ و ضریب تعیین بدست آمده برابر با $R^2=۶۹۹/۰$ می باشد. این امر بیانگر این است که ابعاد سلامت سازمانی جمعاً حدود ۹/۶۹ درصد از واریانس متغیر اثربخشی کارکنان را پیش بینی می کنند. همچنین از بین ابعاد سلامت سازمانی با توجه به ضرایب بتای محاسبه شده، تاکید علمی با ضریب بتای ۲۵۹/۰، رعایت با ضریب بتای ۲۰۳/۰، نفوذ مدیر با ضریب بتای ۰/۱۹۱ و یگانگی نهاد با ضریب بتای ۱۶۹/۰ از قدرت پیش بینی معناداری برای اثربخشی کارکنان برخوردار هستند. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با یافته های پژوهشی کیم کامرون (۲۰۱۵)، اشنايدر (۲۰۰۱)، لاندو (۱۹۹۹)، رضایی صوفی (۱۳۹۱)، سلطانی (۱۳۹۱) همسویی دارد.

در تبیین این فرضیه به این نکته مهم اشاره می شود که بهداشت روانی عبارت است از پیشگیری از پریشانی های روانی و اختلال های روانی در کارکنان سازمان و سالم سازی محیط و فضای روانی کار به نحوی که هر یک از کارکنان از این که در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارد احساس رضایت کرده و قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند. با توجه به آنچه گفته شد سازمان سالم، سازمانی است که سلامت جسمی و روانی کارکنان مورد علاقه و توجه مدیریت قرار می گیرد اما، بهداشت روانی مترادف با سلامت سازمان نیست، منظور از سلامت سازمانی توانایی سازمان در پایداری، سازش با محیط و رشد و توسعه آن است (ساعتچی، ۱۳۸۵). افراد ناسالم نمی توانند سازمانی سالم را تشکیل دهند و یا عملکرد ممتاز و سرآمدی داشته باشند. فقدان و یا پایین بودن سلامت، ریشه و اساس بسیاری گرفتاری ها و ناکامی های فردی، سازمانی و ائتلاف منابع مالی و غیر مالی می باشد (به نقل از مسعودی نژاد ۱۳۹۰). آرجریس^۱ (۱۹۷۵) معتقد است اثر بخشی سازمان منوط به توانایی سازمان در تحقق سه عملکرد نیل به اهداف نگهداری و انسجام داخلی، قابلیت انطباق با محیط است. (به نقل از شیرازی، ۱۳۷۳، ص ۲۸۳-۲۸۰). به هر حال میتوان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی به عنوان معیاری برای تعیین اثر بخشی سازمان بکار می رود. هر سازمانی برای این که اثربخش باشد قبل از هر چیز بایستی بتواند در مورد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدید کننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ تواناییهای بقای خود آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمان برخوردار باشد. در مواجهه با تغییر شرایط محیط خارجی و تلاش در جهت تغییر برنامه های داخلی خود را با شرایط اصلی محیط و سوال ها منطبق می سازد جاهد (۱۳۸۵). در مورد تایید این فرضیه آنچه مسلم است این است که جامعه مورد مطالعه ضمن برنامه ریزی موثر در زمینه سالم سازی سازمان علاوه بر موفقیت و اثربخش بودن موجبات ارتقاء میزان اثربخشی را در آینده فراهم نموده است و با برنامه ریزی و پیش بینی های موثر مسیر ترقی و پیشرفت خود و کارکنان را هموارتر از قبل خواهد نمود.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون به شیوه ی همزمان استفاده شده است. متغیر پیش بین: در این فرضیه اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی و متغیر ملاک: اثربخشی کارکنان می باشد. یافته ها نشان میدهد که ضریب همبستگی چند گانه برابر با $R=۸۳۴/۰$ و ضریب تعیین بدست آمده برابر با $R^2=۶۹۲/۰$ می باشد. این امر بیانگر این است که اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی جمعاً حدود ۶۹ درصد از واریانس متغیر اثربخشی کارکنان را پیش بینی می کنند همچنین، با توجه به سطح معناداری و بتا می توان پی برد که سلامت سازمانی در سطح $P \leq ۰۰۱/۰$ بطور مثبت قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان می باشد. اما اخلاق حرفه ای از قدرت پیش بینی معناداری برای اثربخشی کارکنان برخوردار نیست. نتایج

حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج و یافته های پژوهشی بوکلی (۲۰۱۵)، تیوداکس و فاویلا (۲۰۱۴)، براون (۲۰۰۴)، قربانی (۱۳۹۱)، سلطانی (۱۳۹۱)، احمدی (۱۳۹۱) همسویی دارد. در تبیین این فرضیه به این موضوع اشاره می شود که امروزه آموزش و پرورش تنها وسیله دسترسی به تکنیک رشد و توسعه و پیشرفت است و توجه به کمیت و کیفیت آن ضروری به نظر می رسد چرا که در تداوم و تسریع و توسعه جامعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاسی دخیل می باشد. بالطبع بر عهده داشتن این مسئولیت سنگین و هدایت نمودن جامعه در مسیر توسعه مطلوب نیازمند به تربیت نیروی انسانی و حرفه ای رشد یافته ای است که می تواند تسهیل کننده امور و پیش بینی کننده اثر بخشی فعالیتها باشد. در واقع آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای اجتماعی است که در واقع کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی بستگی به چگونگی عملکرد این نهاد دارد (مسعودی نژاد، ۱۳۹۰). ضرورت های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته تا نظام آموزش و پرورش خود را پیوسته بررسی تحلیل و نقد کنند و راههای نا سودمند کار را رها سازند و شیوه های نو و سازگار با ضرورت های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را برپا دارند و کارآمد گردند (علاقه بند، ۱۳۸۲). حساسیت این موضوع توجه بیشتر به سالم سازی بیشتر این نهاد را بیش از پیش مورد تاکید قرار می دهد به منظور پیشگیری از کاهش سودمندی و منفعت سازمان، به حداقل رساندن غیبت کارکنان، جلوگیری از فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان و ریشه کن کردن رفتارهای غیر اخلاقی و در نتیجه ارتقای اثر بخشی در سازمان، ما نیازمند به سازمانی سالم هستیم سازمانی که در آن کارکنان ضمن احساس تعلق نسبت به سازمان با علاقه و رضایت در آن کار کنند. در سازمان سالم منابع و کارکنان به گونه ای اثر بخش مورد استفاده قرار می گیرند و هماهنگی کلی در سازمان چنان است که افراد نه بیشتر از حد کار می کنند و نه بیکار و معطل می مانند (زکی، ۱۳۸۰). براساس مطالب فوق و آنچه که از آزمون این فرضیه بدست آمده است خوشبختانه شناسایی استعداد های بالقوه کارکنان در جامعه مورد مطالعه و همچنین فراهم کردن زمینه های رشد و شکوفایی آنان، زمینه ارتقای سلامت و اثربخشی آنان را فراهم نموده است. به عبارت دیگر شناخت مسائل انگیزشی کارکنان جهت بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی سازمان بسیار مورد توجه قرار گرفته و این مسأله موجب شده است تا محیط درونی و بیرونی حاکم بر سازمان به گونه ای باشد تا اهداف مناسب برای ارضای نیاز کارمندان انتخاب شود تا برای ایجاد انگیزش در کارکنان خود موفق باشند. همچنین با توجه به این که جو اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار و حاکمیت اخلاقیات در سازمان استقرار یافته است کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می کنند که کار خود را به خوبی انجام می دهند. آن ها یک واحد همبسته و منسجمی بوجود آورده اند و ضمن پایبند بودن به ارزش های اخلاقی در مسیر موفقیت و اثربخش بودن سازمان خود قدم برداشته و خواهند برداشت. بر این اساس مسلم است که اگر سالم سازی سازمان با کمک حاکمیت اخلاقیات بدرستی در یک سازمان صورت گیرد اثربخشی آن سازمان صورت خواهد گرفت.

منابع

فارسی

- میچل، ت. (۱۳۷۶). **مردم در سازمان ها (مقدمه ای بر رفتار کارکنان در سازمان)**. مترجم نظری نژاد. چاپ اول، مشهد. انتشارات آستان قدس رضوی.
- رضایی صوفی، م. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان پیام نور دانشگاه گیلان**. مقاله شماره ۷. دوره ۱. شماره ۲. صفحات ۶۱-۷۲.
- آرمیچیل، ت. (۲۰۰۳). **مردم در سازمان ها و زمینه رفتار سازمانی**. ترجمه شکر کن، حسین. ۱۳۸۳، تهران انتشارات: رشد.
- مسعودی نژاد، فرحناز. (۱۳۹۰). **رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر شیراز با استقرار مدیریت مدرسه محوری**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- سلیمی، ق. (۱۳۷۸). **عوامل موثر در ایجاد جو سازمانی سالم از دیدگاه دبیران دبیرستانهای اصفهان**. فصلنامه علمی پژوهشی دانش و پژوهش دانشگاه آزاد خوارسگان اصفهان. شماره اول.
- جاهد، ح. (۱۳۸۵). **سلامت سازمانی**. ماهنامه تدبیر شماره ۱۵۹، تهران.
- کامرون، ک. (۲۰۱۵). **بررسی مدل های اثربخشی سازمانی**، بررسی معیارهای ارزیابی اثربخشی.
- رزاقی، الف. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس متوسطه پسرانه دولتی کرج**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران. دانشکده علوم تربیتی
- دهقانان، ح. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی
- شیرازی، ف. (۱۳۷۶). **بررسی برخی از عوامل مرتبط با اثربخشی مدیران دبیرستان های نظام جدید آموزش متوسط تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران
- قراملکی، ا. (۱۳۸۴). **جامعه دینی، جامعه ای هماهنگ**، اندیشه حوزه، سال ۱۱، بهمن و اسفند ۸۴، ش ۵۶، ص ۲۹-۳۸.
- علاقه بند، ع. (۱۳۷۸). **سلامت سازمانی مدرسه**، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش.
- قراملکی، ا. (۱۳۸۳). **روش شناسی مسئولیت پذیری در سازمان اندیشه حوزه**، شماره ۴۹ و ۵۰، آذر و اسفند
- لطیفی، ف. (۱۳۸۵). **سازمان فردا**. جلد دوم. تهران. انتشارات افرا.
- عاملی، م. (۱۳۸۱). **بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه ای در اسلام**. پایان نامه اخذ کارشناسی ارشد، تهران، موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۵). **روان شناسی کاربردی برای مدیران در خانه مدرسه**. سازمان، تهران مرکز نشر و ویرایش
- عسکرپور، الف. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد با اثربخشی مدیران متوسطه عمومی دولتی گچساران**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اسلامی واحد مرودشت.

References

- Licata, J. W and Harper, G.W (2001). **Organizational Health and Robust School Vision**, EducationalAdministration Quarterly, 37 (1): 5-26
- Thibodeaux, M.S. and Favilla,(2014) E: **Organizational effectiveness and commitment through strategic management**, Industrial Management & Data Systems, 2014, Vol. 96, p.21.
- West.M.A (2014).**The. Sccail psychohogy of innovation in groups**. In M.A West&J.L
- Farr (Eds). **Innovation and crectivity of work: Psychological and organizational stotegies**.(pp.309-333).Chichester.UK:Wiley
- Buckley et.al,(2015) **Soft foundations of the critical success factors ontqm implementation in Malaysia**»,TQM Magazine ,vol.13,no.4.pp515-52.