



## ارتباط اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی با سلامت اداری کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه‌های پیام نور استان البرز)

حسن حجازی‌فر

کارشناس ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

هادی رزقی شیرسوار

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
rezghih@yahoo.com

شهرام هاشم‌نیا

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۹۵/۸/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۱۹

### چکیده

**هدف:** تحقیق حاضر بررسی رابطه بین انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان البرز بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی بود.  
**روش:** جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه کارکنان تمام وقت دانشگاه پیام نور استان البرز می‌باشد که تعداد این کارکنان ۲۶۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۵۲ نفر انتخاب و با توجه به افت احتمالی نمونه‌ها، ۲۳۰ پرسشنامه توزیع گردید که در نهایت ۲۰۳ پرسشنامه به محقق عودت داده شد و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از اجرای آزمون t در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان داد، وضعیت متغیر انضباط اداری و متغیر سلامت سازمانی در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. در ضمن نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان داد بین متغیرهای انضباط اداری و سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد، ضریب بتا مربوط به متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای مثبت بوده که در این میان میزان بتای محاسبه شده برای انضباط اداری برابر با ۰/۴۱۰ و اخلاق حرفه‌ای برابر با ۰/۱۸۹ می‌باشد. در نهایت معادله رگرسیونی کلی محاسبه شده در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{اخلاق حرفه‌ای} = ۰,۱۳۷ + (\text{انضباط اداری} * ۰,۴۱۰) + ۱۶/۴۲۸ = \text{سلامت سازمانی}$$

**واژه‌های کلیدی:** انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی، کارکنان دانشگاه.

## ۱- مقدمه

لازمه توسعه و رشد هر جامعه‌ای داشتن سازمان‌های سالم و پویاست. هر جامعه سازمان‌هایی دارد که برای رسیدن به اهداف باید باهم هماهنگ باشند و شرط هماهنگی این سازمان‌ها این است که از ویژگی‌های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشند. در غیر این صورت نه تنها وظایف خود را به خوبی انجام نمی‌دهند بلکه در وظایف سیستم‌های دیگر هم اختلال بوجود می‌آورند. (شرمر هورن<sup>۱</sup> و همکاران، ترجمه ایران‌نژاد، ۱۳۸۶).

تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی، رقابت شدید بین‌المللی و تکنولوژی در حال تغییر، سازمان‌های امروزی را وادار نموده است تا به منظور حفظ بقا، بیش از پیش سلامت سازمانی‌شان را امری مهم قلمداد کنند. در سازمان سالم، بسیاری از معایب و موانع موجود در سازمان‌های دیگر وجود ندارد و از اینرو کارمندان متعهد، مسئول، وظیفه‌شناس و کارآمد هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. (پاتریک<sup>۲</sup>، ۱۳۸۵).

کورکماز سازمان سالم را سازمانی تعریف می‌کند که سیاست‌بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد، روحیه بهره‌وری در آن بالاست، میزان جابجایی نامطلوب نیروی کار در آن کمتر است و در مقایسه با سازمان بیمار، هزینه کمتری صرف‌گزینه می‌شود. (کورکماز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

انضباط در هر جامعه و سازمانی لازمه و شرط اولیه هر نوع توسعه‌ای به شمار می‌رود. مطالعات نشان می‌دهد که برای فعالیت تمامی گروه‌های سازمانی وجود انضباط امری ضروری است. به عبارتی دیگر آنها باید خودشان را به نحوی منطقی با کدهای رفتاری تدوین شده توسط مدیریت سازمان تطبیق دهند و از این طریق با اهداف سازمانی، سازگاری یابند. در یک سازمان، مهارت در ایجاد یک فضای سالم انضباطی از مهم‌ترین ویژگی‌های مسئولان آن سازمان است. برخی از مسئولان قادرند میزان تمایل به تطبیق با قوانین و مقررات سازمان را در بین کارکنان خود وسعت بخشند (سیدجوادین، ۱۳۸۳).

اخلاق در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که نیکو بد سازمان براساس آن مشخص می‌گردد (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶).

مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). ساختار اخلاقی در سازمان به فعالیت اخلاقی سازمان قدرت بخشیده و می‌تواند برای سازمان‌های دیگر که فراتر از آن چیزی که با خدمات‌رسانی سر و کار دارند، مفید باشد (بارگیمون هرماندس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

لذا هدف از تحقیق حاضر پاسخ به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان البرز وجود دارد.

## اهمیت و ضرورت پژوهش

در یک سازمان، مهارت در ایجاد یک فضای سالم انضباطی از مهم‌ترین ویژگی‌های مسئولان آن سازمان است. برخی از مسئولان قادرند میزان تمایل به تطبیق با قوانین و مقررات سازمان را در بین کارکنان خود وسعت بخشند. بر اساس متن نهایی سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ فرد ایرانی باید ده ویژگی داشته باشد که یکی از آنها انضباط است، انضباطی که در آن بر مولفه‌هایی هم‌چون نظم در زندگی برنامه‌ریزی شخصی سلسله مراتب سازمانی و اطاعت از رهبری تاکید می‌شود.

چیزی که در بررسی انضباط حائز اهمیت است ارتباط بین روشنی نقش‌ها با خلاقیت و هم‌چنین با رفتارهای مسئله‌ساز است. امروزه این دیدگاه که انضباط باید تغییر و اصلاح رفتار و عملکرد کارکنان را به دنبال داشته باشد، مبنای تنظیم مقررات و دستورالعمل‌های انضباطی را تشکیل می‌دهد. بنابراین تنبیه کارکنان هدف نیست. بلکه بهره‌گیری از رویه‌ای که موجب تغییرات رفتاری مطلوب گردد، هدف تلقی می‌شود. (سیدجوادین، ۱۳۸۳).

اخلاق حرفه‌ای تاثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌گردد.

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت

### مفهوم اخلاق

اخلاق در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که نیکو بد سازمان براساس آن مشخص می‌گردد (الوانی، ۱۳۸۱)

دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعیت تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (قراملکی، ۱۳۸۸).

امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موسسات را داشته و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارآ دانسته‌اند. در اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است، در حالی که حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق شایسته و کارآ از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارآست و این اصول موجب بوجود آمدن یک موسسه یا سازمان کارآ می‌شود. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخصی گروه حاکم است، مبنی بر این که درست چیست و نادرست کدام است؟ (دفت<sup>۷</sup>، ۱۳۸۸).

به طور کلی واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارد (فیشر و بون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷) از دیدی دیگر، اخلاق می‌تواند به عنوان مکانیزم ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد (اندرسون و همکار<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷).

از بُعد سازمانی با اتکا به اصول اخلاقی، مدیران قادر می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است؛ چه کسی در سازمان به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست را می‌پیماید. بنابراین، مدیر در انجام دادن وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، و در برخورد‌ها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است. (الوانی، ۱۳۸۱)

رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. فرد دیوید در مدیریت استراتژیک بر آن است که در سازمان اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است. وی معتقد است که روز به روز اعتقاد به این پایبندی به اخلاق موجب ایجاد مزیت استراتژیک می‌شود و در میان مدیران فراگیرتر می‌شود (قراملکی، ۱۳۸۸).

در کتب فرهنگ لغت انضباط به معنی خوب نگاه داشته شدن، نظم داشتن، مرتب بودن، آراستگی آمده است (دهخدا، ۱۳۷۲). در تفکر سنتی انضباط را قدرتی سازمانی می‌دانند که براساس آن می‌توان فرد متخلف از مقررات را تنبیه نمود. برخی انضباط را شرایط خاص در سازمان تعریف کرده‌اند که کارکنان را ملزم می‌کند، رفتاری معقول و مقبول در چارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش گیرند (سیدجوادین، ۱۳۸۳).

انضباط عملیاتی اصولی هستند که بایستی پرسنل سازمان در وظایف و مسئولیت‌های محوله به آنها در نظر بگیرند و این برنامه‌ها در شکل‌گیری عمل آنها، رفتارشان موثر است و در تعیین آنچه کارگران و کارکنان سازمان باید انجام دهند و یا فعالیت‌هایی که نباید انجام دهند در طی دوره زمانی کمک کننده است (کلین<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

بعضی کارکنان به رغم آنچه که سازمان در زمینه‌های ارزشی، اجتماعی کردن، طراحی شغل، معیارهای عملکرد و رویه‌های پاداش به عمل می‌آورد، برای مدیریت سازمان مشکلاتی پدید می‌آورند. (کلین و واگن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). در اکثر موارد خود کارکنان انضباط را رعایت می‌کنند، یعنی خود را با رفتار درست تطبیق می‌دهند، زیرا اعتقاد دارند که آن رفتار درست است. هنگامی که کارکنان به آنچه از آنها انتظار می‌رود آگاه شوند و اگر این استانداردها و مقررات را منطقی بدانند، در صدد برآورد انتظارات سازمان بر خواهند آمد.

در هر صورت اقدامات انضباطی باید بیشتر جنبه ارشادی داشته باشند تا جزایی و کیفری و هرگز نباید فراموش کرد که انضباط هدف نیست بلکه ابزاری است برای تغییر و اصلاح رفتار فرد. میشل فوکو " ضمن توصیه به اجرای نظام انضباطی مثبت به خود انضباطی و خود کنترلی نیز اشاره دارد (طوسی، ۱۳۸۸).

### مزیت وجود اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آنها، سازمان‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر کرده است. دست‌یابی سازمان به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت استراتژیک می‌شود. بخشی از هزینه‌های تبلیغاتی را صرف اخلاقی‌سازی سازمان کنید تا تاثیر ژرف آن را در موفقیت سازمان تجربه کنید. (قراملکی، ۱۳۸۹)

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای 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. اخلاق حرفه‌ای بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطا را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردد (یقین‌لو و همکاران، ۱۳۸۲).

بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش اهداف باری نماید و سازمان را پاسخ‌گو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. فرد دیوید در مدیریت استراتژیک بر آن است که در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است. اصول اخلاقی خوب یعنی شرکت خوب و بر این باور است که روز به روز اعتقاد به این پایبندی به اخلاق موجب ایجاد مزیت استراتژیک می‌شود و در میان مدیران فرا گیرتر می‌شود (قراملکی، ۱۳۸۸).

اخلاق حرفه‌ای می‌تواند پیش‌بینی‌پذیری سازمان را افزایش دهد و آن نیز موجب اعتماد اصیل، راسخ نسبت به سازمان گردد و سازمان با اتکاء به اعتماد در جذب منابع مالی و اعتباری موفق گردد، انگیزش درونی و پایداری را در کارکنان و مدیران ایجاد نماید، منابع

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (قراملکی، ۱۳۸۹).

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (هارتوگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای عبارتند از:

- ۱) اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش: دانش آن است که در آن مسائل مسنجم و هم خانواده‌ای به نحو روش‌مند تحقیق شده و پاسخ یابند.
- ۲) نقش کاربردی: کاربردی بودن دانش اخلاقی در گرو ارائه قواعد عملیاتی و اصول راهبردی است که در شرایط عینی سازمان کارآیی داشته باشند.
- ۳) صبغه حرفه‌ای: تأثیر عمیق مدیریت در نهادهای اجتماعی حکایت از این تحول دارد که باید ابزارها و روش‌های شایسته جهت حل مسائل را پیدا نمود.
- ۴) دانش بومی (فرهنگ وابسته): مسائل عینی و حرفه‌ای اخلاق به مسائل فرهنگ وابسته‌اند.
- ۵) اخلاق اسلامی: اخلاق حرفه‌ای محتاج یک نظام اخلاقی است. اخلاق حرفه‌ای، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات به دست می‌آورد
- ۶) دانش انسانی: اخلاق دانش بشری است. یعنی برای انسان است. تعهدات اخلاقی در واقع رعایت حقوق مردم است.
- ۷) ویژگی‌های زبانی: کارآیی اخلاق حرفه‌ای تا حدود زیادی مرهون زبان آن است.
- ۸) دانش میان رشته‌ای: مسائل اخلاقی در کسب و کار، مسائل چند تباری‌اند و لذا پاسخ به آنها محتاج مطالعه میان رشته‌ای است (قراملکی، ۱۳۸۸).

## فعالیت‌هایش؛

۳) ظرفیت آزمون واقعی: توانایی کشف، درک دقیق و تفسیر صحیح ویژگی‌های محیطی.

وی معتقد است زمانی یک سازمان از سلامت برخوردار است که از این موازن سه‌گانه برخوردار باشد (تمیمی‌نژاد، ۱۳۸۶).

به اعتقاد مایلز<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۶) سلامت سازمانی ضمن دلالت بر وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی، به مجموعه‌ای از خصایص سازمان نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم در این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه ضمن سازگاری با محیط، توانایی رشد و توسعه‌ی پیوسته‌ی قابلیت‌های خود را، جهت پایداری در محیط دارد. سازمانی که پیوسته غیراثربخش است از سلامت برخوردار نیست. (هوی و میسکل<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۹).

هر نظام اجتماعی یا سازمان دارای سه وضعیت مختلف در محیط است. چنانچه این وضعیت‌ها بر روی یک پیوست نشان داده شود، در یک انتها پریشانی یا ناخوشی، در میان وضعیت عادی و در انتهای دیگر سلامت قرار دارد. وضعیت ناخوشی یا پریشانی عبارت است از مجموع شرایط فردی، سازمانی و محیطی که منجر می‌شود افراد و سازمان کمتر از حد انتظار و استاندارد تعیین شده باشند. وضعیت عادی شرایطی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در سطوح مورد انتظار قرار دارد (هیل<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۵).

مایلز معتقد است که سازمان‌ها لزوماً سالم یا ناسالم نیستند، بلکه پیوستاری وجود دارد که برخی از سازمان‌ها در ابتدا و برخی دیگر در انتها و بسیاری از آنها در بین این دو انتها قرار دارند. در واقع اکثر سازمان‌ها از سلامت سازمانی در حد متوسط، برخوردارند. وی فرآیند ارزیابی سلامت سازمانی را شامل دو مرحله زیر می‌داند:

۱) بررسی: در این مرحله اطلاعات از افراد درون سازمان، جمع‌آوری و شامل نحوه‌ی ادراک کارکنان از عملکرد سازمان است.

۲) بازخورد: در این مرحله مدیریت جزئیات اطلاعات جمع‌آوری شده را به بحث می‌گذارد و از طریق این اطلاعات، به اعضاء بازخورد داده شده، سعی می‌گردد

انسانی متخصص را جذب کند، با افزایش مزیت رقابتی به جایگاه انحصاری در بازار دست یابد، با اصلاح و تهذیب فرهنگ سازمانی انرژی منفی ناشی از معضلات اخلاقی را مهار کند و تنش‌های سازمانی را به نحو اثربخش مدیریت نماید. نمودار نشان می‌دهد که حاکمیت اخلاق در فرهنگ سازمانی نقش مهمی در تبدیل تهدید به فرصت دارد (قراملکی، ۱۳۸۸).

کلوبین و کاژین<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۸) معتقدند که ارزش‌های کاربردی یک حرفه در داخل سازمان مرتبط با اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. کارکنان با داشتن اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌ها و باورهای درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی‌شان مستلزم داشتن اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

در کنار سایر جنبه‌های فرهنگ سازمانی، جو اخلاقی نیز به طور کلی تاثیر مهمی بر رفتار افراد و سازمان خواهد داشت. وقتی که شرایط محیط اخلاقی روشن و مثبت است، هر کس می‌داند که در بروز بلا تکلیفی اخلاقی اجتناب‌ناپذیر، چه باید بکند. بنابراین افراد با اطمینان عمل می‌کنند و کاملاً مطمئن هستند که توسط مدیریت عالی و تمام سازمان حمایت خواهند شد (شرمهورن و همکاران، ۱۳۸۶).

### مفهوم سلامت

به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است (جاهد و همکار، ۱۳۹۰). واژه‌ی سلامت سازمانی مفاهیم گوناگونی را در ذهن مجسم می‌کند؛ ویلسون (۲۰۰۱) سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف گرفته و سازمان سالم را سازمانی می‌داند که بتواند میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی و ... در کارکنان را به حداقل رساند.

بنیس<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۶) در تعریف سلامت سازمانی موازن سه‌گانه زیر را پیشنهاد می‌کند:

۱) سازش‌پذیری: توانایی حل مساله و واکنش نسبت به نیازهای متغیر محیط؛ سازش‌پذیری، ارتباط سلامت سازمانی با نتیجه بخش بودن چرخه‌های سازگاری را مطرح می‌کند.

۲) حس تشخیص: توانایی سازمان در شناسایی اهداف و

تا با هم فکری اعضای سازمان اصلاحات لازم صورت گیرد.

### عوامل موثر بر سلامت سازمانی

کوهن<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۷) در مطالعات خود در زمینه سلامت سازمانی از عواملی چون ویژگی‌های نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی و رفتارهای مدیریتی یاد می‌کند که این خصوصیات در زیر به شرح آمده است:

ویژگی‌های نیروی انسانی شامل خلاقیت و نوآوری، بالا بودن بهره‌وری و کارایی و اثربخشی، مسئولیت‌پذیری، ریسک‌پذیری، روحیه بالا، طالب موفقیت، انگیزه قوی جهت پیشرفت و انتقال تجربه در فرایند کار.

فرهنگ سازمانی با ویژگی‌های توجه به نظام خودکنترلی، حمایت و نوآوری، تشویق کارایی گروهی و اهتمام به نقش منبع تجدیدنپذیر زمان.

مؤثرترین رفتارهای مدیریتی که منجر به ایجاد محل کار سالم و خلاق می‌شود عبارتند از حل مؤثر تعارضات و اختلافات در سازمان، فراهم آوردن آزادی برای کارکنان در انجام کار خود همراه با ارائه مسیرها ابزارها و اطلاعات روشن و فراهم نمودن بازخورد در مورد عملکرد.

هیکس<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۱) نیز در این زمینه اظهار می‌دارد که سلامت سازمانی یک سازه مهم مدیریتی است که محیط‌های مطلوبی برای کار کردن افراد فراهم می‌آورد. یعنی مکان‌هایی که افراد در آن نسبت به مقاصد سازمان و توانایی‌های‌شان برای عمل به وظیفه به عنوان یک شخص احساس راحتی و رضایت می‌کنند. مدیران سازمان‌هایی که از سلامت سازمانی برخوردار هستند دارای رفتاری باز دوستانه و حمایتی و همکارانه هستند و رفتاری حاکی از احترام اعتماد متقابل به همکاری و پشتیبانی در افراد دیده می‌شود (هوی و میکسل، ۲۰۰۹).

### پیشینه پژوهش

#### پیشینه پژوهش در داخل

دانایی‌فرد و همکار (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی» به این مبحث پرداخت. وی بر این بارو است که موضوع انضباط کارکنان یکی از مسایل اساسی در مدیریت منابع

انسانی است که به طور عمده برکنترل و یا پیشگیری از رفتار نادرست کارکنان در سازمان تاکید دارد.

در نهایت این که گونه ایده‌ال انضباط تعالی بخشبر اساس آیات قرآنی، برای ساخت مفهوم انضباط تبیین شده است.

لطیفی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «انضباط تعالی بخش کارکنان: رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان» به این مبحث پرداخت. دریافت مفهومی دقیق و نزدیک به آموزه‌های اسلامی از انضباط کارکنان بر اساس مبانی معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی و کشف ابعاد و اصول حاکم بر نظام انضباطی اسلامی، مساله‌ای است که در این پژوهش بدان پرداخته شده است. در این مقاله با رویکردی کیفی و با استفاده از روش گونه‌شناسی و روش تدبیر در آیات قرآن کریم، ضمن احصا گونه‌های نظری موجود انضباط کارکنان، گونه‌ای نو و مبتنی بر دیدگاه اسلامی با عنوان انضباط تعالی بخش کارکنان، از دل ۲۱۵۰ آیه و ۴۱۵۰ مضمون مرتبط با آنها، مفهوم‌پردازی شده است.

رحمان سرشت و حبیبی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان» با هدف شناخت رابطه میان پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، میزان پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی از طریق بررسی سیاست‌ها و راهکارهای سازمان، که با استفاده از روش با سلامت «صمیمیت» تحلیل محتوا صورت گرفته است بیان می‌کنند که تمامی ابعاد فضائل اخلاقی جز فضیلت سازمان، رابطه‌ای مثبت دارند

انصاری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها» صورت گرفته است. این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی است و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون (فرضیه‌ها یا سوالات)، از نوع توصیفی تحلیلی و از شاخه همبستگی می‌باشد. داده‌های مورد استفاده از ۱۵۰ نفر از مشتریان شعب بانک جمع‌آوری شده و الگوی ارائه شده با استفاده از آزمون t استیودنت مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری

تحلیل مسیر نشان داد که کیفیت زندگی کاری به میزان ۷۱٪ از تغییرات سلامتی سازمانی را مورد تبیین قرار می‌دهد.

- حقیقت‌جو (۱۳۸۶)، در بررسی به رابطه با خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان انجام شده، نشان داد که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد، یعنی بالا رفتن میزان سلامت، منجر به افزایش بهره‌وری می‌گردد. بین میزان سلامت سازمانی دانشگاه و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد، اما معنادار نیست. چراکه با افزایش میزان سلامت سازمانی از میزان خلاقیت مدیران کاسته شد و سرانجام این که با افزایش خلاقیت، بهره‌وری هم افزایش یافت (به نقل از سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۸).

#### پیشینه پژوهش در خارج

پمبرتون<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «کد متعالی اخلاق حرفه‌ای برای بازاریابی» اظهار می‌دارند هدف از این مقاله توسعه یک کد اخلاقی واحد که می‌تواند بدون در نظر گرفتن محل و یا تخصص حرفه‌ای بازاریابی استفاده شود می‌باشد.

کونمی<sup>۱۹</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با هدف «بررسی رابطه میان نهادینه شدن اخلاق کار، کیفیت زندگی کاری و پیامدهای شغلی» دریافتند که بین نهادینه کردن اخلاق و کیفیت زندگی کاری با نتایج حاصل از کار (رضایت شغلی، تعهد سازمان و روح تیمی) رابطه وجود دارد و توصیه کردند که سازمان‌ها با نهادینه کردن اخلاق می‌توانند به تعهد و بهره‌وری بالا دست یابند.

کورکماز (۲۰۰۷) در تحقیقی خود به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر روی سلامت سازمانی مدارس ترکیه پرداخته است. او در این تحقیق بیشتر تأثیر سبک‌های رهبری تحولی و تبدیلی همراه با رضایت معلمان در سلامت سازمانی را مورد بررسی قرار داده است، هدف اصلی آن تحقیق در این رابطه است که تا چه میزان تغییرات سلامت سازمانی مدارس با سبک‌های رهبری و رضایت شغلی معلمان مرتبط می‌باشد.

مشتریان تأثیرگذار است و بین عوامل اخلاقی و رفتار حرفه‌ای رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

سرمدی و شالیباف (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر» به این نتایج دست یافتند که در سازمان‌های مبتنی بر مدیریت کیفیت فراگیر توجه به مشتری یک توجه ابزارگرایانه تلقی نمی‌شود و مدیران و کارکنان در عین توجه خاص به اهداف سازمانی، نسبت به وظایف اخلاقی نیز در سازمان متعهد هستند که به عنوان نمونه می‌توان از صداقت و صراحت، حفظ حریم شخصی، رازداری و امانت، پایبندی به قراردادهای و وفای به عهد نام برد.

امیرکبیری و داروییان (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان «برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط» با هدف بررسی ادراکات اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط را انجام داده‌اند. از میان فرضیه‌های مورد سنجش در این تحقیق جز یک فرضیه که تفاوت معناداری را بین ادراکات اخلاقی حرفه‌ای مدیران در گروه‌های سنی به دست داد؛ بقیه فرضیات یعنی تفاوت ادراکات اخلاقی حرفه‌ای مدیران با سطح تحصیلات، تعداد کارکنان، سابقه کاری مدیران، سطوح مدیریت و نوع فعالیت کسب و کار مورد تایید قرار نگرفت.

شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی "رابطه عملکرد مدیران و سلامت سازمانی" پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که ارتباط معناداری بین هر یک از مؤلفه‌های عملکرد مدیران و سلامت سازمانی وجود دارد. عملکرد مدیران در زمینه‌ی وظایف ارتباطی و تصمیم‌گیری بالاتر از متوسط بود و در زمینه‌ی وظایف اطلاعاتی در حد متوسط بود.

محمدی و همکار (۱۳۸۹) در تحقیق خود به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در معلمان مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران پرداخت. یافته‌های پژوهشی این تحقیق بر نمونه ۴۱۰ نفر و با استفاده از تحلیل آماری پیرسون نشان داد که میان کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس دوره متوسطه استان کردستان  $r=0/84$  و  $p < 0/001$  رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از

## اهداف پژوهش

### هدف کلی

گرفته همبستگی است، از نظر وسعت پهنانگرا، از نظر دامنه یک مطالعه‌ی خرد و از نظر زمانی یک بررسی در زمان حال بصورت مقطعی است.

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان البرز می‌باشد که تعداد این کارکنان ۲۶۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به ۱۵۲ نمونه انتخاب و با توجه به افت احتمالی نمونه‌ها، ۲۳۰ پرسشنامه توزیع گردید که در نهایت ۲۰۳ پرسشنامه به صورت کامل به محقق عودت داده شد. در ضمن با توجه به اینکه جامعه مورد مطالعه از دو گروه زن و مرد تشکیل شده است، لذا برای انتخاب کارکنان از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

بررسی رابطه بین انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان البرز.

### اهداف فرعی

- ۱) تعیین وضعیت متغیرهای انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی.
- ۲) تعیین رابطه بین متغیرهای مستقل با متغیر سلامت سازمانی.
- ۳) ارائه مدل مناسب.

## روش گردآوری اطلاعات

با توجه به اینکه جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه امکان بیشتری داشت، لذا برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از آن استفاده گردید. بدین منظور سه پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار خواهد گرفت طیف مورد استفاده در پرسشنامه‌ها طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که عبارتند از: پرسشنامه انضباط اداری کورن‌لیوس (۱۹۹۹): برای اندازه‌گیری میزان انضباط اداری کارکنان استفاده شد که ابعاد و سوالات آن در جدول شماره ۱ آمده است.

## سوالات پژوهش

- سوال اصلی یک) وضعیت انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چگونه است؟
- سوال فرعی ۱- وضعیت انضباط اداری چگونه است؟
- سوال فرعی ۲- وضعیت اخلاق حرفه‌ای چگونه است؟
- سوال فرعی ۳- وضعیت سلامت سازمانی چگونه است؟

سوال اصلی دوم) بین انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

سوال فرعی ۱- بین انضباط اداری و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

سوال فرعی ۲- بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

سوال اصلی سوم) با چه مدلی می‌توان سلامت سازمانی کارکنان را از طریق متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی نمود؟

## جدول شماره ۱- نحوه توزیع سوالات انضباط اداری

### مطابق با ابعاد پژوهش

سوال	ابعاد
۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸	انضباط فردی
۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵	انضباط تیمی
۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱	انضباط مدیریتی

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته برگرفته از پایان‌نامه عرفانی‌خواه (۱۳۹۳): این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال بوده که برای سنجش ۸ بعد اخلاق حرفه‌ای طراحی تحلیل شده است. سوالات در جدول شماره ۲ مشخص شده است.

سوال اصلی سوم) با چه مدلی می‌توان سلامت سازمانی کارکنان را از طریق متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی نمود؟

## روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف یک بررسی کاربردی است. از نظر کنترل شرایط، یک بررسی توصیفی است. از نظر نحوه اجرا از آنجایی که رابطه بین متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی مورد مطالعه قرار



در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد و رسم نمودار از میانگین، میانه، انحراف معیار و واریانس و در بخش آمار استنباطی از آزمون همبستگی و آزمون T و رگرسیون خطی استفاده می‌شود.

### بخش الف) آمار توصیفی

جنسیت ۲۰۳ نفر نمونه پژوهش، ۱۰۵ نفر (۵۱/۷٪) مرد و ۹۸ نفر (۴۸/۳٪) زنی باشند. هم چنین از بعد تحصیلات افراد ۵/۵٪ دیپلم و پایین تر، ۹/۹٪ فوق دیپلم، ۴۰/۴٪ لیسانس و ۴۹/۳٪ فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. توزیع سابقه کار پاسخ‌گویان ۳۶ نفر (۱۷/۷٪) زیر ۵ سال، ۸۱ نفر (۳۹/۹٪) ۵ تا ۱۰ سال، ۵۵ نفر (۲۷/۱٪) ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳۱ نفر (۱۵/۳٪) بیشتر از ۱۵ سال بوده است. از ۲۰۳ نفر نمونه مورد پژوهش، ۷۹ نفر (۳۸/۴٪) مجرد، ۱۲۳ نفر (معادل ۶۰/۶٪) متأهل می‌باشند از بعد وضعیت استخدام پاسخگویان، ۵۴ نفر (۲۶/۶٪) رسمی، ۳۰ نفر (۱۴/۸٪) پیمانی، ۸۸ نفر (۴۳/۳٪) قراردادی و ۳۱ نفر (۱۵/۳٪) شرکتی می‌باشند.

### بخش ب) آمار استنباطی

آزمون کولموگروف اسمیرنف مرتبط با متغیرهای سه گانه پژوهش به شرح جدول شماره ۴ است.

### جدول شماره ۴ - آزمون کولموگراف اسمیرنف برای

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

سلامت سازمانی
202
58.2030
1.155061
.067
.067
-.049
.951
.327

a: توزیع آزمون نرمال است

b: محاسبه شده از داده

### جدول شماره ۲ - نحوه توزیع سوالات اخلاق حرفه‌ای مطابق با ابعاد پژوهش

ابعاد	سوالات
مسئولیت‌پذیری	۱ - ۳
صادق بودن	۴ - ۶
عدالت و انصاف	۷ - ۹
وفاداری و تعهد	۱۰ - ۱۲
احترام به دیگران	۱۳ - ۱۵
برتری‌جویی	۱۶ - ۱۸
همدردی با دیگران	۱۹ - ۲۱
رعایت ارزش‌ها	۲۲ - ۲۴

پرسشنامه سلامت سازمانی محقق ساخته برگرفته از پایان‌نامه عالمگیر (۱۳۹۲) و پایان‌نامه تمیمی‌نژاد (۱۳۸۶): این پرسشنامه دارای ۲۱ سوال بوده که برای سنجش ۳ بعد سلامت سازمانی طراحی و تحلیل شده است. نحوه توزیع سوالات در جدول شماره ۳ مشخص شده است.

### جدول شماره ۳ - نحوه توزیع سوالات سلامت سازمانی مطابق با ابعاد پژوهش

ابعاد	سوالات
وظایف سازمانی	۱ - ۴
فرآیند درون سازمانی	۵ - ۱۶
رشد و تغییر سازمانی	۱۷ - ۲۱

روایی پرسشنامه‌های استاندارد انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با استفاده از شیوه روایی صوری و بر اساس نظر صاحب‌نظران ذیربط مورد تایید قرار گرفته است.

برای محاسبه اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرانباخ استفاده گردید. برای پرسشنامه‌ها با اجرا روی نمونه ۳۰ نفری، میزان اعتبار کرانباخ بالاتر از ۰/۷ محاسبه گردید که به شرح جدول زیر می‌باشد.

### جدول شماره ۴ - ضریب آلفای کرانباخ

پرسشنامه	پایایی
انضباط اداری	۰/۹۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۷
سلامت سازمانی	۰/۸۴

نتایج حاصل از اجرای آزمون t در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد، با توجه به t محاسبه شده و سطح معنی‌داری بدست آمده وضعیت متغیر انضباط اداری در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد.

نتایج حاصل از اجرای آزمون t در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد، با توجه به t محاسبه شده و سطح معنی‌داری بدست آمده وضعیت متغیر اخلاق حرفه‌ای در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد.

نتایج حاصل از اجرای آزمون t در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد، با توجه به t محاسبه شده و سطح معنی‌داری بدست آمده وضعیت متغیر سلامت سازمانی در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد.

براساس جدول بالا در خصوص توزیع نمره‌های نمونه مورد پژوهش، شاخص‌های مختلف توصیفی آنها نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های گروه نمونه نرمال یا نزدیک به نرمال است. چرا که احتمال معنی‌داری در سه متغیر شناسایی شده، از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بزرگتر است، لذا فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود. بنابراین، به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان از داده‌های پارامتریک استفاده کرد.

### آزمون سوالات پژوهش

سوال اصلی اول) وضعیت انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چگونه است؟

جدول شماره ۵- نتیجه آزمون t در متغیر انضباط اداری

خطای انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد			
.73509	10.47349	65.3202	203			
میانگین نظری = 63						
ضریب اطمینان ۹۵٪	تفاوت میانگین	سطح معنی‌دار (sig)	درجه آزادی	t	ضریب اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد پایین
3.7696	2.32020	.002	202	3.156	.8708	

جدول شماره ۶- نتیجه آزمون t در متغیر اخلاق حرفه‌ای

خطای انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد			
1.11419	15.87471	90.0591	203			
میانگین نظری = 72						
ضریب اطمینان ۹۵٪	تفاوت میانگین	سطح معنی‌دار (sig)	درجه آزادی	t	ضریب اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد پایین
20.2560	18.05911	.000	202	16.208	15.8622	

جدول شماره ۷- نتیجه آزمون t در متغیر سلامت سازمانی

خطای انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد			
.81270	11.55060	58.2030	202			
میانگین نظری = 63						
ضریب اطمینان ۹۵٪	تفاوت میانگین	سطح معنی‌دار (sig)	درجه آزادی	t	ضریب اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد پایین
-3.1945	-4.79703	.000	201	-5.903	-6.3995	

رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ضمن ضریب همبستگی بدست آمده برابر با ۰/۵۰۶ می‌باشد.

**سوال فرعی ۲)** بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ضمن ضریب همبستگی بدست آمده برابر با ۰/۳۹۸ می‌باشد.

**سوال اصلی دوم)** بین انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

**سوال فرعی ۱)** بین انضباط اداری و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد بین متغیرهای انضباط اداری و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش

جدول شماره ۸- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون

		انضباط اداری	سلامت سازمانی
انضباط اداری	Pearson Correlation	1	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	203	202
سلامت سازمانی	Pearson Correlation	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	202	202

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول شماره ۹- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون

		سلامت سازمانی	اخلاق حرفه‌ای
سلامت سازمانی	Pearson Correlation	1	.398**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	202	202
اخلاق حرفه‌ای	Pearson Correlation	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	202	203

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مطابق جدول شماره ۱۲ F برابر است با ۶۸/۸۶۸ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مشاهده شده ۰/۰۰۰ است می‌توان گفت بین متغیرهای سلامت سازمانی و انضباط اداری یک رابطه کاملاً خطی وجود دارد.

نتایج حاصل از جدول ۱۳ نشان می‌دهد، ضریب بتا مربوط به متغیرهای انضباط اداری مثبت می‌باشد. که در این میان میزان بتای محاسبه شده برای آن برابر با ۰/۵۰۶ می‌باشد. در نهایت معادله رگرسیونی محاسبه شده در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

(انضباط اداری) \* ۰/۵۰۶ + ۲۱/۸۳۰ = سلامت سازمانی

**سوال اصلی سوم)** با چه مدلی می‌توان سلامت سازمانی کارکنان را از طریق متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی نمود؟

**سوال فرعی ۱)** پیش‌بینی سلامت سازمانی کارکنان از طریق متغیر انضباط اداری؟

نتایج حاصل از جدول ۱۰ نشان می‌دهد که برای تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون خطی و به شیوه اینتر استفاده شده است.

همانطور که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، مقدار  $R^2 = ۰/۲۵۶$  بدین معنی است که تقریباً ۲۶ درصد از واریانس سلامت سازمانی کارکنان از طریق متغیر انضباط اداری تبیین می‌شود.

جدول شماره ۱۰- نتیجه رگرسیون خطی

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	انضباط اداری <sup>a</sup>	.	Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: salamat			

جدول شماره ۱۱- نتیجه آزمون ضریب تعیین

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.252	9.98696
a. Predictors: (Constant), enzebat				

جدول شماره ۱۲- نتیجه آزمون F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6868.808	1	6868.808	68.868	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19947.870	200	99.739		
	Total	26816.678	201			

جدول شماره ۱۳- نتیجه محاسبه ضریب بتا

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.830	4.439		4.918	.000
	انضباط اداری	.557	.067	.506	8.299	.000

۰/۰۰۰ است می‌توان گفت بین متغیرهای سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای یک رابطه کاملاً خطی وجود دارد. نتایج حاصل از جدول ۱۷ نشان می‌دهد، ضریب بتا مربوط به متغیر اخلاق حرفه‌ای مثبت می‌باشد. که در این میان میزان بتای محاسبه شده برای آن برابر با ۰/۳۹۸ می‌باشد. در نهایت معادله رگرسیونی محاسبه شده در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{اخلاق حرفه‌ای} = ۰,۳۹۸ * (\text{سلامت سازمانی}) + ۳۲/۱۷۸$$

سوال فرعی ۲) پیش‌بینی سلامت سازمانی کارکنان از طریق متغیر اخلاق حرفه‌ای.

نتایج حاصل از جدول ۱۴ نشان می‌دهد که برای تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون خطی و به شیوه اینتر استفاده شده است.

همانطور که جدول ۱۵ نشان می‌دهد، مقدار (۰/۲۵۴)  $R^2 =$  بدین معنی است که تقریباً ۲۵ درصد از واریانس سلامت سازمانی کارکنان از طریق متغیر اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌شود.

مطابق جدول شماره ۱۶ F برابر است ۳۷/۶۷۹ با می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مشاهده شده

جدول شماره ۱۴- نتیجه آزمون روش رگرسیون

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	akhlagh <sup>a</sup>	.	Enter
a. All requested variables entered. b. Dependent Variable: salamat			

جدول شماره ۱۵- نتیجه ضریب تعیین

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 <sup>a</sup>	.259	.254	10.62202
a. Predictors: (Constant), akhlagh				

جدول شماره ۱۶- نتیجه آزمون F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4251.237	1	4251.237	37.679	.000 <sup>a</sup>
	Residual	22565.441	200	112.827		
	Total	26816.678	201			
a. Predictors: (Constant), akhlagh b. Dependent Variable: salamat						

جدول شماره ۱۷- نتیجه ضریب بتا

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.178	4.305		7.475	.000
	akhlagh	.289	.047	.398	6.138	.000
a. Dependent Variable: salamat						

### مدل نهایی رگرسیونی

جهت بررسی اثر تمامی متغیرهای مورد بررسی از طریق شوه اینتر و بصورت یک جا همه متغرها وارد شد و نتایج به شرح زیر بدست آمده است. همانطور که جدول ۱۸ نشان می‌دهد، مقدار  $R^2 = 0.382$  بدین معنی است که تقریباً ۳۸ درصد از واریانس سلامت سازمانی کارکنان از طریق متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌شود.

نتایج حاصل از جدول ۱۹ نشان می‌دهد، ضریب بتا مربوط به متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای مثبت می‌باشد. که در این میان میزان بتای محاسبه شده برای انضباط اداری برابر با ۰/۴۱۰ و اخلاق حرفه‌ای برابر با ۰/۱۸۹ می‌باشد. در نهایت معادله رگرسیونی کلی محاسبه شده در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{سلامت سازمانی} = ۱۶/۴۲۸ + (۰,۴۱۰ * \text{انضباط اداری}) + (۰,۱۳۷ * \text{اخلاق حرفه‌ای})$$

جدول شماره ۱۸ - نتیجه ضریب تعیین

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.382	.375	9.83334
a. Predictors: (Constant), akhlagh, enzebat				

جدول شماره ۱۹ - نتیجه ضریب بتا

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.428	4.806		3.418	.001
	enzebat	.451	.077	.410	5.862	.000
	akhlagh	.137	.051	.189	2.701	.007
a. Dependent Variable: salamat						

### بحث و نتیجه‌گیری

#### تحلیل سوال اصلی اول پژوهش:

وضعیت انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چگونه است؟

سوال فرعی (۱) وضعیت انضباط اداری چگونه است؟

مناسب‌ترین روش برای آزمون این سوال آزمون *t* می‌باشد که میانگین نظری آن بر اساس پرسشنامه گردید. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد، با توجه به *t* محاسبه شده سطح معنی‌داری بدست آمده وضعیت متغیر انضباط اداری در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد که با نتایج پژوهش دانایی‌فرد و همکار (۱۳۸۸) و لطیفی (۱۳۸۹) در یک راستا بوده است.

سوال فرعی (۲) وضعیت اخلاق حرفه‌ای چگونه است؟

مناسب‌ترین روش برای آزمون این سوال نیز آزمون *t* می‌باشد که میانگین نظری آن بر اساس پرسشنامه محاسبه گردید. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد، با توجه به *t* محاسبه شده و سطح معنی‌داری بدست آمده وضعیت متغیر اخلاق حرفه‌ای در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد که با نتایج پژوهش منوچهری و همکاران (۱۳۹۱)، سردمدی و شالیباف (۱۳۸۶)، امیرکبیری و داروییان (۱۳۹۰)، پاین و

پرسلی (۲۰۱۳) و کونمی و همکاران (۲۰۰۹) در یک راستا بوده است.

سوال فرعی (۳) وضعیت سلامت سازمانی چگونه است؟ مناسب‌ترین روش برای آزمون این سوال نیز آزمون *t* می‌باشد که میانگین نظری آن بر اساس پرسشنامه محاسبه گردید. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد، با توجه به *t* محاسبه شده سطح معنی‌داری بدست آمده وضعیت متغیر سلامت سازمانی در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد که با نتایج پژوهش رحمان‌سرشت و حبیبی (۱۳۹۱)، شریفی و آقاسی (۱۳۸۹)، محمدی (۱۳۸۷)، حقیقت‌جو (۱۳۸۶) و کورکماز (۲۰۰۷) در یک راستا بوده است.

#### تحلیل سوال اصلی دوم پژوهش:

سوال اصلی دوم) بین انضباط اداری، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

سوال فرعی (۱) بین انضباط اداری و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟ مناسب‌ترین روش برای آزمون این سوال آزمون همبستگی پیرسون می‌باشد. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد بین متغیرهای انضباط اداری و سلامت سازمانی کارکنان

- ✓ کاهش کنترل‌های شدید بر عملکرد کارکنان.
- ✓ بهبود شرایط کاری و تقویت رضایت شغلی کارکنان.
- ✓ تلاش در جهت کاهش ابهام نقش کارکنان و شفاف‌سازی وظایف.
- ✓ ایجاد سیستم ارزشیابی صحیح و عادلانه بر حسب عملکرد و عدم اعمال تبعیض‌های ناروا.
- ✓ مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به حوزه فعالیت آنان
- ✓ ایجاد ارتقای شغلی برای کارکنان بر اساس شایستگی و ضوابط یکسان.
- ✓ تقویت روحیه خودکنترلی و خود انضباطی در کارکنان.

#### فهرست منابع

- (۱) آراسته رحمان و جاهد حسین (۱۳۹۰)، رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، گزینه‌هایی برای بهبود رفتارها، فصلنامه نشاط علم، ۱۳۹۰، دوره اول، شماره ۲، صص ۳۱-۴۰.
- (۲) الوانی سیدمهدی (۱۳۸۱)، ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی، تحول اداری، ش ۱۹.
- (۳) الوانی. سیدمهدی، رحمتی محمدحسین، ۱۳۸۶، فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، ماهنامه فرهنگ مدیریت، ص: ۴۶.
- (۴) امیرکبیری علیرضا و داروییان سهیلا (۱۳۹۰)، برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط، اخلاق در علوم و فناوری، بهار ۱۳۹۰، دوره ۶، شماره ۱، صص ۹۳-۸۴.
- (۵) انصاری منوچهر و همکاران (۱۳۹۱)، تاثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها، اخلاق در علوم و فناوری، پاییز ۱۳۹۱، دوره ۷، شماره ۳، صص ۱۲-۱.
- (۶) پاتریک لنچیونی (۱۳۸۵)، چهار دغدغه مدیران (سلامت سازمانی)، ترجمه فضل‌اله امینی، تهران: نشر فردا (ناشر مدیریت فردا)، سازمان فرهنگی فردا.

نمونه مورد پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ضمن ضریب همبستگی بدست آمده برابر با ۰/۵۰۶ می‌باشد.

سوال فرعی (۲) بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش چه رابطه‌ای وجود دارد؟

مناسب ترین روش برای آزمون این سوال نیز آزمون همبستگی پیرسون می باشد. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ضمن ضریب همبستگی بدست آمده برابر با ۰/۳۹۸ می‌باشد.

#### تحلیل سوال اصلی سوم پژوهش:

سوال اصلی سوم) با چه مدلی می‌توان سلامت سازمانی کارکنان را از طریق متغیرهای انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی نمود؟

سوال فرعی (۱) پیش‌بینی سلامت سازمانی کارکنان از طریق متغیر انضباط اداری

مناسب ترین روش برای آزمون این سوال روش رگرسیون خطی و به شیوه اینتر می‌باشد. با توجه به  $F$  به دست آمده (۶۸/۸۶۸) و با توجه به اینکه سطح معنی داری مشاهده شده ۰/۰۰۰ است می‌توان گفت بین متغیرهای سلامت سازمانی و انضباط اداری یک رابطه کاملاً خطی وجود دارد.

سوال فرعی (۲) پیش‌بینی سلامت سازمانی کارکنان از طریق متغیر اخلاق حرفه‌ای

مناسب ترین روش برای آزمون این سوال نیز روش رگرسیون خطی و به شیوه اینتر می‌باشد. با توجه به  $F$  به دست آمده (۳۷/۶۷۹) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مشاهده شده ۰/۰۰۰ است می‌توان گفت بین متغیرهای سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای یک رابطه کاملاً خطی وجود دارد.

با عنایت به یافته‌های پژوهش حاضر در راستای تقویت انضباط اداری در جامعه پژوهش و سازمان‌های مشابه موارد ذیل جهت بهره‌گیری مدیران، مسئولین و دست‌اندرکاران پیشنهاد می‌گردد:

- ۱۷) فرامرزر قراملکی احد (۱۳۸۸)، اخلاق سازمانی، چاپ اول، تهران، انتشارات سرآمد.
- ۱۸) فرامرزر قراملکی احد (۱۳۸۹)، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ سوم، تهران، انتشارات سرآمد.
- ۱۹) لطیفی میثم (۱۳۸۹)، انضباط تعالی بخش کارکنان: رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره اول، صص ۸۰-۴۱.
- ۲۰) محمدی بهرام و حمیدی فریده (۱۳۸۹)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در معلمان مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران، اولین همایش کشوری عوامل موثر بر سلامت.
- ۲۱) یقین‌لو مهرانگیز، جواهردشتی فرانک، خلیلی عراقی مریم (۱۳۸۲)، اصول اخلاق حرفه‌ای از تدوین تا عمل، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۵، صص ۸۸-۸۰.
- 22) Anderson AR, Smith R. (2007). The moral space in entrepreneurship: an exploration of ethical imperatives and the moral legitimacy of being enterprising. *Entrepreneurship and Regional Development*, 19 (6): 479-497.
- 23) Bagueiro.Hernandes.A, (2005), *Ethical Structure: A Proposed Concept for Ethics Management in Mexican Public Service and Non for Profit Organizations*, Mecxico, Humanities, and Social Science, pp.1-15.
- 24) Chohen, A. (2007). *The Ground of professional Ethics*, Newyork, Teylor & Franci
- 25) Fisher J, Bonn. (2007). "International Strategic and Ethic: Exploring the Tension between Head Office and Subsidiaries", *Management Decision*, 45 (10): 1560-1572.
- 26) Hartog M. (2007). *Ethics and human resource management: Professional*, Journal of Business and Professional Ethics 2007; 21: 2
- 27) Hill, G. (2005). "Feature of Organizatoinal Health", *Journal of Scholarship and Practice*, Vol.12, P.32.
- 28) Hoy & Miskel. (2009). *Educational Administration Theory. Research and Practice* Boston: McGraw Hill.
- 29) Klein J, Bradshawb WM , Vanden Heuvelb LN, Lorenzo DK, Keeports G. (2011). *Implementing an effective conduct of operations and operational*.
- 30) Klein JA, & Vaughn BK. (2008). *A revised program for operational discipline. Process Safety Progress*.
- ۷) تمیمی‌نژاد ایمان (۱۳۸۶)، ارزیابی سلامت سازمانی دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دیدگاه کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شیراز، چاپ نشده.
- ۸) حقیقت‌جو زهرا، ناظم فتاح (۱۳۸۶)، خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۱۵۱-۱۴۳.
- ۹) دانایی‌فرد حسن، لطیفی میثم، نقی‌پورفر ولی‌اله (۱۳۸۸)، بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی، پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)، سال ۱۴، شماره ۳، صص ۹۱-۱۱۹.
- ۱۰) دفت، ریچارد (۱۳۸۸)، تئوری و طراحی سازمان. ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دهم.
- ۱۱) رحمان سرشت حسین و حبیبی محبوبه (۱۳۹۱)، ارتباط پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، اخلاق در علوم و فناوری، پاییز ۱۳۹۱، دوره ۷، شماره ۳، صص ۱-۱۰.
- ۱۲) سمردی محمدرضا و شالباف عذرا (۱۳۸۶)، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، اخلاق در علوم و فناوری، پاییز و زمستان ۱۳۸۶، دوره ۲، شماره ۳ و ۴، صص ۹۹-۱۱۰.
- ۱۳) سیدجوادی‌ن رضا (۱۳۸۳)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نشر دانش.
- ۱۴) شرمز هورن جان‌آر و سایر همکاران (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی و سایر همکاران، چاپ چهارم، انتشارات خورشید.
- ۱۵) شریفی اصغر، آقاسی صدیقه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۴، صص ۱۶۸-۱۴۹.
- ۱۶) طوسی محمدعلی (۱۳۸۸)، فرهنگ سازمانی. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم.



- 31) Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand, *Journal of Business Research* 2010; 63: 20-26.
- 32) Korkmaz, M (2007). The effect of Leadership style on organizational Health. *Educational Research Quarterly*.
- 33) Pemberton JM. (2013). A Search for Core Values: Towards a Model Code of Ethics for Information Professionals. *Journal of Information Ethics* 2000; 9(1): 26-54.

### یادداشت‌ها

---

1. Shermer horn
2. Patrick
3. Korkmaz
4. Bagueiro Hernandes
5. Kelin
6. Kelin & Vaughen
7. Deft
8. Fisher & Bonn
9. Anderson & Smith
10. Hartog
11. Kelvin & Kazhin
12. Benise
13. Miles
14. Hoy & Miskel
15. Hill
16. Chohen
17. Hicks
18. Pemberton
19. Koonmee

## **Relationship Professional Ethics and Organizational Discipline with Staff Administrative Health (Case Study: Alborz Payame Noor University)**

**Hassan Hejazifar**

MA Department of Educational Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

**Hadi Rezghi Shirsavar**

Assistant Professor, Department of Educational Administration, Islamic Azad University, Tehran Branch West,  
Tehran, Iran

(Corresponding Author)

rezghih@yahoo.com

**Shahram Hashemnia**

Assistant Professor, Department of n Management, Payamenoor, Tehran, Iran

### **Abstract**

The main aim of this research is study of relationships between administrative discipline and professional ethics with organizational health in Alborz Payame Noor university staff.

This study is an applied research according to the goals and objectives of the research and the method used in the current research is correlational.

The current research statistical population includes all of the employees in Alborz Payame Noor university for measuring the sample size in the current research the Cochran's formula was used and regarding the fact that the population size was 260 individuals.

Consequently, 152 employees were selected but due to possible sample loss 230 questionnaires were distributed among the population. Finally 203 questionnaires were returned to the researcher. Also for sampling in this research the simple random sampling was used.

**Keywords:** Administrative Discipline, Organizational Health , High Schools.