

Original Article

The relationship between work ethics and management style with job satisfaction Employees University

Mohammad Salehi^{1*}. Maryam Babajani Baboli²

1. Associate Proefessor, Departmeant of Educitonal Managemet, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (Corresponding Author) Email:drsalehi@iausari.ac.ir
2. Master, Departmeant of Educitonal Managemet, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Received: 17 Sep 2016 Accepted: 6 Feb 2017

Abstract

Background and Aim: This study aimed to investigate the relationship between ethics and management style and job satisfaction among employees of the Mazandaran University.

Materials and Methods: The research method was correlation. 75 people were selected as a sample from 102 personnel under the supervision of managers faculties (Faculty of Human Sciences Art Economics Education) by stratified random sampling method based on gender and Morgan tables. Data was collected by standard questionnaires of work ethic (Petit), management style (Muhammad Hosni) and job satisfaction and analyzed by SPSS software, K-S, Pearson correlation and Mean comparison tests.

Findings: The results showed the work ethic and, management style and theirs components had an significant relationship with job satisfaction As well as there was meaningful relationship between gender, academic record and field of study and work ethic and job satisfaction, The degree and field of study had relationship with management style, but there was no significant relationship between gender and management style.

Conclusion: The results showed the relationship between ethics and management style and job satisfaction Mazandaran University. In other words, employees' perceptions of ethics governing the work and management style of the organization had significant positive correlation with job satisfaction.

Keywords: Ethics; Management Style; Job Satisfaction

Please cite this article as: Salehi M, Babajani Baboli M. The relationship between work ethics and management style with job satisfaction Employees University. *Iran J Bioethics* 2017; 7(23): 29-38.

مقاله پژوهشی

رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه

محمد صالحی^{۱*}، مریم باباجانی بابلی^۲

۱. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: drsalehi@iausari.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

دریافت: ۱۳۹۵/۶/۲۷ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۸

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه مازندران انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش، همبستگی بوده است. جامعه آماری ۱۰۲ نفر از کارکنان تحت سرپرستی مدیران دانشکده‌های (دانشکده‌های علوم انسانی، اقتصاد، هنر و معارف) تشکیل داده‌اند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۷۵ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کاری پتی، سبک مدیریت محمد حسنی و رضایت شغلی بوده است. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 و آزمون‌های آماری کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون مقایسه میانگین تحلیل گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن، سبک مدیریت و مؤلفه آن با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین جنسیت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی با میانگین نمره اخلاق کاری کارکنان و رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد، بین مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی با میانگین نمره سبک مدیریت ارتباط معناداری وجود دارد، اما بین جنسیت و میانگین نمره سبک مدیریت ارتباط معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه مازندران بوده است. به عبارتی ادراکات کارکنان از اخلاقیات حاکم بر کار و سبک مدیریتی حاکم بر سازمان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری؛ سبک مدیریت؛ رضایت شغلی

مقدمه

نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شود و وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص در سازمان‌ها از مزیت رقابتی آن‌ها به شمار می‌رود. کارکنانی که افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز از یاری سازمان دریغ نوزند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند. از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و کاری است، زیرا وجود کارکنان اخلاقی و رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متهد می‌باشد (۱). به عبارتی دیگر، معیارهای اخلاقی به عنوان شاخص تعیین‌کننده خوبی و بدی رفتارهای افراد می‌باشد (۲). اخلاق بیانگر هنجارهای رفتاری و مجموعه‌ای از ارزش‌های فردی بوده و معیاری برای قضاوت درباره اعمال فردی می‌باشد (۳). در تعریفی دیگر اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که درستی و نادرستی رفتار افراد را تعیین می‌کند (۴). اخلاق کاری تأثیر اساسی بر رفتار کاری کارکنان دارد و سلسله مراتب اصول اخلاق کاری ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار است (۵-۶). متغیرهای اخلاق کاری شامل: مهارت‌های میان فردی (محتاط و با ملاحظه)، مقبولیت قطعی وظیفه (همکاری)، ابتکار عمل (بلندپروازی) و قابل اعتماد بودن (قابلیت اطمینان) می‌باشد (۷). امروزه موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و این نگرش روشن وجود دارد و جامعه درصدد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان‌ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند (۸). با توجه به اهمیت اخلاق کاری در توسعه سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق کاری در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد، زیرا اخلاق کاری بر نگرش افراد به شغل تأثیر می‌گذارد (۹)، البته در همین زمینه از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمانی، جهل و ناآشنایی کارکنان نسبت به اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است و با توجه به این‌که امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، بنابراین لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به

کارکنان، آموزش اخلاقی کاری و حرفه‌ای جز برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد (۱۰)، زیرا مهم‌ترین عامل وفاداری سازمانی الزام درونی برخاسته از مسئولیت‌پذیری اخلاقی افراد در قبال منافع سازمان است (۱۱). یوسف (۲۰۰۱ م.) با مروری بر مفاهیم مرتبط با اخلاق کاری، مواردی را که در حوزه این مفهوم می‌گنجد، مشتمل بر مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجحیت برای فعالیت و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداش‌های پولی و غیر پولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی رو به پیشرفت و ترقی برشمرده است (۱۲).

همچنین امروزه سازمان‌ها به مدیران اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود که رشد و توسعه همه‌جانبه است، دست یابند و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری اوست. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزه قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را در شغل و حرفه خود افزایش می‌دهد. با توجه به این‌که در عصر حاضر مدیریت به شدت زیاده‌تری مورد تأکید است. این حقیقت روز به روز نمایان‌تر می‌گردد که موفقیت سازمان‌ها بستگی کامل به استفاده صحیح و کاربرد مؤثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد (۱۳). مدیریت سازمان‌ها امروزه دریافته‌اند بدون وجود یک نظام اخلاقی یکپارچه که در آن نیاز اخلاقی فرد - سازمان و جامعه از جهات و جنبه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و اعتقادی برآورده شود، قادر به ادامه حیات سازمانی نیستند (۱۴). پژوهشگران در بررسی‌های خود بر نقش سبک مدیریت بر رضایت شغلی کارکنان تأکید کرده‌اند. آن‌ها در مطالعات خود رابطه رضایت شغلی را با سبک‌های گوناگون مدیریت مانند سبک مدیریت دگرگون‌ساز (۱۷-۱۵)، سبک مدیریت تعاملی (۱۸) و سبک مدیریت انسان‌مدارانه (۱۹) مثبت و معنی‌دار گزارش کرده‌اند، در همه سبک‌های ذکرشده مدیران توجه خود را به مسائل زیردستان خود و ایجاد گروه‌های کاری با کیفیت که هدف‌های بزرگ پیش رو دارند، معطوف می‌کنند. دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و آنچه حائز اهمیت می‌باشد، این است که بدانیم گرداننده اصلی

سازمان‌ها انسان‌ها هستند و این انسان‌ها هستند که به کالبد بی‌روح سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. پیشرفت تکنولوژی هیچ گاه انسان را نادیده نمی‌گیرد. در واقع توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. از این رو بررسی رفتار و ویژگی‌های شخصیتی انسان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۲۰). بنابراین توجه به امر رضایتمندی اعضا در این سازمان ضروری می‌نماید. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (۲۱). رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار بر قراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات درست، بالابردن روحیه، ایجاد علاقه به کار و کاهش استرس است کاهش رضایت شغلی، آمار زیاد غیبت‌ها، پایین بودن بازده کار و جا به جایی و انتقال کارکنان را موجب می‌شود (۲۲)، کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند و آن را برای خود مناسب یافته‌اند احتمالاً رضایت شغلی بیشتری دارند (۲۳).

صافی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) دریافتند ۸۵٪ سرپرستان مراکز بهداشتی و درمانی از سبک رهبری رابطه‌مدار استفاده می‌کنند. سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان آنان رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد و سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی آنان رابطه معکوس و معنی‌دار دارد (۲۴). بخشایش و آذرینیاد (۱۳۹۱ ش.) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان» به این نتیجه رسیدند که سبک مدیریت انسان‌مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار و با سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی‌دار دارد. بین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. همچنین بر اساس یافته‌ها بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت انسان‌مدارانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی

بین آن‌ها در سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بنابراین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان مدارس بستگی زیادی به نوع سبک مدیریت مدیر دارد. مدیرانی که نگرش انسان‌مدارانه نسبت به معلمان داشته باشند، رضایت از شغل و میزان سلامت روانی آنان را بهبود می‌بخشند (۲۵). از میان مطالعات انجام‌شده در زمینه ارتباط اخلاق کار و رضایت شغلی، کو و بو (Koh and Boo) در سال ۲۰۰۱ میلادی و ویتل و دیویس (Vitell and Davis) در سال ۱۹۹۰ میلادی عنوان می‌کنند که اخلاقیات کار دقیقاً به رضایت شغلی مرتبط است (۲۶). در پژوهشی که توسط اکپرا و وین (Okpara and Wynn) در سال ۲۰۰۸ میلادی در رابطه با تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی تعهد سازمانی در کشور نیجریه صورت گرفت، نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود (۲۷). یوسف (۲۰۰۱a، ۲۰۰۱b م.) طی دو مطالعه رابطه بین اخلاق کاری اسلامی را با رضایت و تعهد بررسی نموده و همبستگی مثبت و معناداری (بین ۰/۱۷ تا ۰/۲۹) را در این حوزه گزارش نموده است (۲۸-۲۹). اسچپیکر (Schwepker)، در پژوهشی در سال ۲۰۰۱ میلادی به بررسی رابطه بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل پرداخت و نتیجه گرفت که ایجاد یک جو اخلاقی به وسیله قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین‌آمدن نرخ ترک شغل می‌شود (۳۰).

با مروری بر ادبیات تحقیق و آنچه پژوهشگران دریافته‌اند اخلاق کار قوی و سبک مدیریت مناسب با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت بیشتر، رضایت شغلی و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است (۳۱-۳۴). از طرفی برخی از کارشناسان بر این باورند که اخلاق کار به وسیله برخی از مدیران سرکوب شده‌اند، زیرا مدیریت به جای این‌که اخلاق کاری را تقویت نماید، اغلب با اقداماتش انگیزه سختکوشی را سرکوب می‌کند (۳۵). رابطه بین اخلاق کار، سبک مدیریت و پیوند آن‌ها با رضایت شغلی و سایر متغیرهای فردی و سازمانی، توجه زیادی را در پژوهش‌های مدیریتی به خود

جلب کرده است و از آنجایی که این تحقیقات درباره روابط بین این متغیرها بیشتر مربوط به سازمان‌های خصوصی و تولیدی و یا مربوط به سایر کشورهاست، بنابراین نمی‌توان حاصل این گونه تحقیقات و مطالعات را به محیط‌های دولتی و آموزشی کشور تعمیم داد. ضمن این‌که تحقیقاتی که درباره اخلاق کار در غرب صورت گرفته، بیشتر بر اخلاق کار پروتستانی و مبتنی بر تجارب کشورهای آمریکایی و اروپایی است (۱۲). از طرفی هر پژوهش ضمن این‌که مبتنی بر مطالعات قبلی است به نوبه خود می‌تواند یافته‌ها و داده‌های جدیدی را دربر داشته باشد. بنابراین با توجه به اهمیت و نقش سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی، در پیشرفت کشور، لازم است که سازمان‌های آموزشی با بهره‌گیری از اخلاق در کار و سبک مدیریتی مناسب موجبات رضایت شغلی را در نیروی انسانی فراهم نمایند، زیرا نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمان‌ها محسوب می‌گردند و نیروی انسانی راضی و کارآمد جز مزیت رقابتی به شمار می‌رود. بر همین اساس این پژوهش درصدد این است بررسی کند که آیا اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه مازندران رابطه معناداری دارد؟

مواد و روش‌ها

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشکده‌های علوم انسانی، هنر، اقتصاد و معارف اعم زن و مرد به تعداد ۱۰۲ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان، ۷۳ نفر تعیین گردید که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱: تعداد جامعه و نمونه آماری تحقیق

جنسیت	جامعه آماری	نمونه آماری
زن	۴۱	۲۹
مرد	۶۱	۴۴
کل	۱۰۲	۷۳

روش جمع‌آوری داده‌ها، روش کتابخانه‌ای و پیمایشی است. ابزارهای سنجش پژوهش عبارت است از مقیاس پرسشنامه استاندارد شده اخلاق کاری پتی (۱۹۹۰ م.) با چهار بعد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار، مشارکت در کار می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه مخالفم نه موافقم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. در این پرسشنامه سؤالات ۶-۱ مربوط به بعد علاقه به کار، سؤالات ۱۲-۷ مربوط به بعد پشتکار در کار و سؤالات ۱۷-۱۳ مربوط به بعد روابط انسانی در محل کار و سؤالات ۲۳-۱۸ مربوط به بعد مشارکت در کار می‌باشد و پرسشنامه استاندارد شده سبک مدیریت محمد حسنی (۱۳۷۵ ش.) که دارای ۳۲ سؤال است و سبک مدیریت مدیران را از دیدگاه کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی که دارای ۳۰ سؤال است و از کتاب خودشناسی انتشارات سیگنت اقتباس شده است که طبق قاعده کلی هر چه امتیاز افراد بالاتر باشد، از کار خود رضایت بیشتری خواهد داشت. علی‌رغم این‌که پرسشنامه‌های مورد استفاده پرسشنامه‌های استاندارد بودند، اما برای روایی صوری و محتوای آن از متخصصین مدیریت آموزشی بهره گرفته شد و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه اخلاق کاری ۰/۸۰ و پرسشنامه سبک مدیریت ۰/۷۸ و رضایت شغلی ۰/۹۱ محاسبه گردید. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 و آزمون‌های آماری کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون مقایسه میانگین تحلیل گردید.

یافته‌ها

۱- یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌های توصیفی ۳۹/۷ درصد از جامعه تحت بررسی معادل ۲۹ نفر زن، ۴۴/۳ درصد معادل با ۴۴ نفر مرد بودند. بر اساس یافته‌های توصیفی حاصل از مجموع ۷۳ فرد پاسخ‌دهنده، ۹۷/۳ درصد معادل با ۷۱ نفر متأهل و ۲/۷ درصد معادل با ۲ نفر مجرد بوده‌اند. همچنین ۱۵/۱ درصد از افراد نمونه معادل با ۱۱ نفر در سن ۳۰-۳۵ سال، ۱/۴ درصد از

همبستگی محاسبه شده در رابطه بین سبک مدیریت و رضایت شغلی برابر با (۰/۳۰) و سطح معناداری آزمون برابر با (۰/۰۰۹) می باشد، لذا بین سبک مدیریت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با عنایت به ضریب همبستگی محاسبه شده در رابطه سبک مدیریت ضابطه مدار و رضایت شغلی ($r=0/25$ ؛ $sig=0/031$) و بین سبک مدیریت رابطه مدار و رضایت شغلی ($r=0/34$ ؛ $sig=0/004$) نتیجه می گیریم که رابطه آماری معناداری وجود دارد.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین متغیرهای اخلاق کاری،

سبک مدیریت و رضایت شغلی

متغیر	تعداد نمونه	میزان همبستگی	سطح معناداری
اخلاق کاری/ رضایت شغلی	۷۳	۰/۵۹**	۰/۰۰۰
مؤلفه های اخلاق کاری/ رضایت شغلی	۷۳	۰/۲۳**	۰/۰۴۴
	۷۳	۰/۳۱**	۰/۰۰۷
	۷۳	۰/۴۲**	۰/۰۰۰
	۷۳	۰/۷۳**	۰/۰۰۰
سبک مدیریت/ رضایت شغلی		۰/۳۰**	۰/۰۰۹
مؤلفه های سبک مدیریت/ رضایت شغلی	۷۳	۰/۲۵**	۰/۰۳۱
	۷۳	۰/۳۴**	۰/۰۰۴

همچنین مطابق جدول ۴، نتایج تحلیل نشان داد بین جنسیت ($t=17/03$ ؛ $sig=0/000$)، مدرک تحصیلی ($sig=0/000$)؛ $t=7/83$ و رشته تحصیلی ($sig=0/000$)؛ $t=13/82$ با میانگین نمره اخلاق کاری و بین جنسیت ($sig=0/000$)؛ $t=24/16$ ، مدرک تحصیلی ($sig=0/000$)؛ $t=8/64$ و رشته تحصیلی ($sig=0/000$)؛ $t=14/24$ با میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. از طرفی بین مدرک تحصیلی ($sig=0/000$)؛ $t=-4/14$ و رشته تحصیلی ($sig=0/000$)؛ $t=-4/63$ با میانگین نمره سبک مدیریت ارتباط معناداری وجود دارد، اما نتایج تحلیل حاکی از عدم وجود رابطه معناداری بین جنسیت ($t=0/13$ ؛ $sig=0/000$) و سبک مدیریت می باشد.

افراد نمونه معادل با ۱ نفر در سن ۴۰-۳۵ سال، ۴۵/۲ درصد از افراد نمونه معادل با ۳۳ نفر در سن ۴۵-۴۰ سال و ۳۸/۴ درصد از افراد نمونه معادل با ۲۸ نفر در سن ۴۵ سال به بالا را تشکیل داده اند. ۶/۸۴ درصد از افراد نمونه معادل با ۵ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۱۵/۱ درصد از افراد معادل با ۱۱ نفر فوق دیپلم، ۴۳/۸ درصد از افراد نمونه معادل با ۳۲ نفر دارای تحصیلات لیسانس، ۲۷/۴ درصد از افراد معادل با ۲۰ نفر با تحصیلات فوق لیسانس و ۶/۸۴ درصد از افراد معادل با ۵ نفر با تحصیلات دکترا می باشند.

۲- یافته های استنباطی

برای تحلیل داده های پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی استفاده شده است. برای تعیین توزیع جامعه (نرمال بودن داده ها) از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد، در آزمون های انجام شده سطح معناداری $P<0/05$ معنادار در نظر گرفته شد. مطابق جدول ۲، متغیر اخلاق کاری، سبک مدیریت و رضایت شغلی سطح معناداری آزمون از مقدار خطا برابر ۰/۰۵ بزرگ تر است، لذا داده ها نرمال می باشند.

جدول ۲: آزمون نرمال سنجی (کولموگروف - اسمیرنوف)

متغیرهای پژوهش	تعداد	مقدار z	سطح معناداری
اخلاق کاری	۷۳	۱/۰۴	۰/۲۲
سبک مدیریت	۷۳	۱/۱۳	۰/۱۵
رضایت شغلی	۷۳	۰/۸۷	۰/۴۳

مطابق جدول ۳، نتایج تحلیل نشان داد که بین اخلاق کاری با رضایت شغلی کارکنان رابطه آماری معنی داری در سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ و اطمینان ۰/۹۵ وجود دارد ($r=0/59$ ؛ $sig=0/000$). همچنین بررسی رابطه مؤلفه های اخلاق کاری با رضایت شغلی گویای این است که بین مشارکت در کار ($r=0/23$ ؛ $sig=0/044$)، روابط انسانی ($sig=0/007$)؛ $r=0/31$ ، پشتکار در کار ($r=0/42$ ؛ $sig=0/000$) و علاقه به کار ($r=0/73$ ؛ $sig=0/000$) با رضایت شغلی در سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ و اطمینان ۰/۹۵ رابطه آماری معناداری وجود دارد. مطابق جدول ۳ با توجه به این که ضریب

جدول ۴: جدول آزمون مقایسه میانگین متغیرها و ویژگی

جمعیت شناختی

متغیرها	ویژگی‌های جمعیت شناختی	آماره آزمون	نتیجه آزمون آماری
اخلاق کاری	جنسیت	میانگین	۱/۷۶
		همبستگی	۰/۲۸**
		t	۱۷/۰۳
	تحصیلات	میانگین	۱/۱۶
		همبستگی	۰/۳۸**
		t	۷/۸۳
	رشته تحصیلی	میانگین	۱/۳۵
		همبستگی	۰/۳۲**
		t	۱۳/۸۲
سبک مدیریت	جنسیت	میانگین	۱/۰۳
		همبستگی	۰/۱۷
		t	۰/۱۳
	تحصیلات	میانگین	۱/۵۷
		همبستگی	۰/۴۸**
		t	-۴/۱۴
	رشته تحصیلی	میانگین	۱/۳۸
		همبستگی	۰/۳۲**
		t	-۴/۶۳
رضایت شغلی	جنسیت	میانگین	۱/۷۱
		همبستگی	۰/۳۳**
		t	۲۴/۱۶
	تحصیلات	میانگین	۱/۱۰
		همبستگی	۰/۳۸**
		t	۸/۶۴
	رشته تحصیلی	میانگین	۱/۳۰
		همبستگی	۰/۴۰**
		T	۱۴/۲۴

df=72
P=0/000

بحث

با توجه به یافته‌های این پژوهش بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن (مشارکت در کار، روابط انسانی، پشتکار در کار و علاقه به کار) با رضایت شغلی کارمندان دانشگاه مازندران رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های یوسف (۲۰۰۱a، ۲۰۰۱b م.) که نشان دادند بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت و تعهد کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین پژوهشی که توسط اکپرا و وین (۲۰۰۸)

م.) در رابطه با تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی تعهد سازمانی در کشور نیجریه انجام شد و رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را نشان داد، همخوانی دارد. وهیپور (۲۰۱۰ م.) در پژوهش خود نشان دادند که اخلاقیات کار دقیقاً به رضایت شغلی مرتبط است که در راستای نتایج تحقیق حاضر می‌باشد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد بین سبک مدیریت و مؤلفه‌های آن (سبک مدیریت رابطه‌مدار و سبک مدیریت ضابطه‌مدار) با رضایت شغلی کارمندان دانشگاه مازندران رابطه معنادار وجود دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیق صافی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) که نشان دادند سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان آنان رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد و همچنین بیان نمودند انتخاب سبک رهبری متناسب با شرایط کاری و توجه به شیوه‌های نوین مدیریتی می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده به مراجعین گردد و تحقیق بخشایش و آذربنیاد (۱۳۹۱ ش.) نشان دادند رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان مدارس بستگی زیادی به نوع سبک مدیریت مدیر دارد. مدیرانی که نگرش انسان‌مدارانه نسبت به معلمان داشته باشند، رضایت از شغل و میزان سلامت روانی آنان نیز بهبود می‌یابد، همخوانی دارد. از طرفی تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی) با میانگین نمره اخلاق کاری و رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی با میانگین نمره سبک مدیریت ارتباط معناداری وجود دارد، اما نتایج تحلیل حاکی از عدم وجود رابطه معناداری بین جنسیت و سبک مدیریت بوده است.

نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد، بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن (مشارکت در کار، روابط انسانی، پشتکار در کار و علاقه به کار) و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارمندان دانشگاه مازندران رابطه معنادار وجود دارد و می‌توان گفت که اخلاق کار بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار

است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ فلسفی مفروضات، ارزش‌ها، باورها و پنداشته‌های مدیران نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آنان را پایه‌ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مدیران از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آنان به شدت تأثیرگذار همچنین رضایت شغلی تا حد زیادی به سبک مدیریتی مدیران بستگی دارد و همانطور که نتایج پژوهش نشان داد رضایت شغلی با سبک مدیریت رابطه مدار همبستگی بیشتری دارد، زیرا بر اساس رویکرد رابطه‌مدار و انسان‌مدارانه به مدیریت، مدیران توجه خود را به جنبه‌های انسانی مسائل زیردستان خود و ایجاد گروه‌های کاری با کیفیت که هدف‌های بزرگ در پیش دارند، معطوف می‌کنند. همچنین بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی) با میانگین نمره اخلاق کاری و رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. بین مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی نیز با میانگین نمره سبک مدیریت ارتباط معناداری وجود دارد، اما رابطه بین جنسیت و سبک مدیریت معنادار نبوده است. در این راستا به مدیران دانشگاه مازندران و دیگر سازمان‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود در امر تصمیم‌گیری برای دستورالعمل‌های روشن در سازمان با کارکنان مشورت کند، زیرا شرکت‌دادن کارکنان در امر تصمیم‌گیری در سازمان امری ضروری و مهم باشد و در محیط کار روحیه جمعی، دلبستگی، سختکوش‌بودن و وظیفه‌شناسی را رعایت کنند. همچنین با برگزاری کلاس‌ها، کارگاه‌ها و جلسات ویژه برای پرورش و رشد اخلاق کاری از طریق آموزش مهارت تفکر انتقادی وجودی، خودآگاهی، معناآفرینی در زندگی کاری و تقویت معنویت اعضا در محیط کار تلاش نمایند.

References

1. Ebrahimpor H. Examine the relationship between work ethic and withdrawal behavior. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 9(1): 1-10. [Persian]
2. Harrington D, Dolgoff R. Hierarchies of Ethical Principles for Ethical Decision Making in Social Work. *Ethics and Social Welfare* 2008; 2(2): 183-196.
3. Pullen-Sansaçon A. Ethics and Conduct in Self-directed Groupwork: Some Lessons for the Development of a More Ethical Social Work Practice. *Ethics and Social Welfare* 2010; 1(4): 368.
4. Haroon M, Fakhar ZHM, Waiza R. The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies* 2012; 3(5): 6.
5. Gray M. Moral Sources and Emergent Ethical Theories in Social Work. *British Journal of Social Work* 2009; 40(6): 59.
6. Donna H, Ralph D. Hierarchies of Ethical Principles for Ethical Decision Making in Social Work. *Ethics and Social Welfare* 2008; 2(2): 183.
7. Kegans L. Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations. *Performance Improvement Quarterly* 2009; 22(3): 83-94.
8. Salehi M, Dadgar Z. The relationship between professional ethics and organizational Commitment From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. *The Iranian Journal of Bioethics* 2016; 6(20): 33-46. [Persian]
9. Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahrodi Z. The relationship between work ethic and organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing* 2014; 27(78): 34-42. [Persian]
10. Rahimi H, Aghababei R. The relationship between organizational culture and work ethic. *Educational Strategies in Medical Science* 2013; 6(2): 61-67. [Persian]
11. Shadoloei L, Torani H. Management of practical ethics in educational organizations. *Growth School Management* 2011; 4: 28-32. [Persian]
12. Yousef D. Organizational commitment as a mediator of a relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change. *Human Relations towards the Integration of the Social Sciences* 2001; 4(53): 739-740.
13. Alagheband A. Educational Management Basics. Tehran: Ravan Publication; 2010. [Persian]
14. Alvani SM. Morality and Management: To integrated morality system in the organization. *The Journal of Management Studies* 2004; 41-42: 1-12. [Persian]
15. Arnold KA, Turner N, Barling, J, Kelloway EK. Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology* 2007; 12(3): 193-203.
16. Riaz A, Haider MH. Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Beh-Business and Economic Horizons* 2010; 1: 29-38.
17. Kalahari SH, Khodam H. The relationship between nurse's leadership styles and nurse's job satisfaction. *Journal of Gorgan University of Medical Sciences* 2007; 9(3): 65-68. [Persian]
18. Wu Y. A study of leadership styles and foreign English teachers job satisfaction in adult English Cram schools of Taipei and Kaohsiung cities in Taiwan. Dissertation of Philosophy. USA: University of the Incarnate Word; 2006.
19. Dogan H, Menderes A. A Comparative study for employee job satisfaction in Aydin municipality and Nazili municipality. *Ege Akademik Bakış/ Ege Academic Review* 2009; 9(2): 423-433.
20. Pasha GH, Khodadadi F. Relationship between personality traits, job characteristics and organizational commitment of staff in water and electricity organization. *Journal of New Finding in Psychology* 2009; 2(2): 54-65. [Persian]
21. Rajabipour maibodi AR, Dehghani Firozabadi M. The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction in Nurses. *The Iranian Journal of Bioethics* 2012; 2(6): 49-92. [Persian]
22. Solaimani N, Abaszadeh N, Niazazari B. The relationship between job stress, job satisfaction and work ethic in Technical and Vocational Training Organization in Tehran. *The Journal of New Approaches in Educational Administration* 2012; 3(1,9): 21-38. [Persian]
23. Fazel Bakjsheshi M. The relationship between work ethic and job satisfaction in the offices of Sport and Youth in North Khorasan. *Sport Management and Development: A Biannual Journal* 2015; 3(1,8): 199-209. [Persian]
24. Safi MH, Mohammadi F, Amozadeh I, Arshi SH. The relationship between leadership style with employee

job satisfaction and burnout in North Tehran Health Center. *The Journal of Social Health* 2015; 2(2): 88-97. [Persian]

25. Bakhshayesh AR, Azarbonyad A. Relationship between management job style, job satisfaction and mental health of teachers. *The Journal of New Approaches in Educational Administration* 2012; 3(1,9): 63-82. [Persian]

26. Wahibur R. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2010; 15(1): 123-134.

27. Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on job satisfaction and commitment in Nigeria. Implications for management development. *Journal of Management Development* 2008; 9(27): 935-950.

28. Yousef D. The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between focus of control role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology* 2001a; 15(4): 283-302.

29. Yousef D. Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review* 2001b; 30(2): 152-169.

30. Schwepker JR. Fumcal chamats relationship to job satisfaction, organizational comenment and turnover intention in the salesforrce. *Journal of Busines Research* 2001; 72: 520-571.

31. Norshidah M, NorShahriza AK, Ramlah H. Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics. Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems: Governance and Ethics* 2010; 5(1): 13-23.

32. Joolae S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. The Relationship between Ethical Climate at Work and Job Satisfaction among Nurses in Tehran. *Indian Journal of Medical Ethics* 2013; 4: 238-242.

33. Komari N, Djafar F. Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research* 2013; 6(12): 107-117.

34. Vimba MC, Coetzee JE, Ukpere WI. A Relationship between Leadership Work Ethic and Organisational Performance in the Public Sector. *Journal Soc Sci* 2013; 35(2): 169-180.

35. AbdulJalil, MD, Azam F, KhalilurRahman M. Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations. *International Business Research* 2010; 3(4): 145-155.