



برای رسیدن به زندگی توسعه یافته و همراه با پیشرفت، به مهندسی و مدیریت آن نیازمندیم و باید مدلی متناسب با ارزشهای دینی و ملی طراحی و تدوین گردد.

# توازن

وزیر کشور:

نظام برنامه ریزی نادقیق

باعث عدم توازن در کشور

شده است.

## تأثیر جو اخلاقی بر اعتماد سازمانی در استانداری و فرمانداری های تابعه استان گیلان

### اشاره:

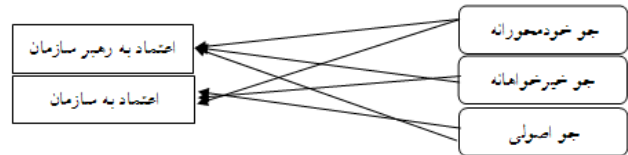
این مطلب چکیده ای است از مقاله ای با عنوان "سنجش فضای اخلاقی بر اعتماد سازمانی" که به وسیله آقایان "علیرضا زارعی شریف" و "مهرداد گودرزوند چگینی" از گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، به رشته تحریر در آمده است.

### مقدمه

مطالعه اعتماد و پیشبینی های آن (تخمین زن ها) در سطوح سازمانی به طور فزاینده ای رو به افزایش است، به خصوص در دوره ی زمانی کنونی که انواع رسوایی های اخلاقی و تقلب به عنوان نمادهای غیر اخلاقی ممکن است فرسایش اعتماد به سازمان و رهبران آن را منجر شود. جو اخلاقی یکی از پیش بین های موثر برای ایجاد اعتماد در سازمان است که نقش کلیدی در ایجاد اعتماد در کارکنان داشته و زمینه ساز اعتماد سازمانی نیز محسوب می شود. سطح بالای اعتماد می تواند منجر به امنیت محل کار، رشد اقتصادی، بهره وری منابع انسانی، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و بهبود کیفیت زندگی کاری گردد. بر همین اساس، سطح پایین اعتماد نیز در سازمان مضرات متعددی دارد. به خصوص در سطح سازمانی، سطح پایین اعتماد اغلب می تواند به کاهش تمهد در کارکنان، و همچنین افزایش سوء رفتار کارمند و فرسودگی شغلی گردد. ایجاد جو اخلاقی در این مطالعه بر اساس پژوهش های مختلف عبارتند از: بعد خودمحورانه، بعد خیرخواهانه و بعد اصولی (که شامل اخلاق شخصی، رویه های سازمانی و قوانین و کدهای حرفه ای می باشد). بعد خودمحوری عبارت است از، توجه به نیازها و ترجیح دادن مالکیت شخصی. جو خیرخواهانه رفتاری است که بیشترین لذت و کمترین رنج را برای افراد بیش تری که شامل گروه کاری، سازمان و جامعه است، به همراه دارد. جو اصولی با این عنوان که شخص تحت تاثیر ارزش های هدایت شده، نقش ها و رویه های سازمان، سیستم های قانونی یا استانداردهای حرفه ای قرار می گیرد، تعریف شده است. در این مطالعه در پی آن هستیم تا با مطالعه نهادی حاکمیتی که نقشی اثرگذار در ایجاد جو روانی مناسب در جامعه دارد، رابطه جو اخلاقی بر اعتماد به رهبر سازمان و اعتماد به سازمان در استانداری و فرمانداری های تابعه استان گیلان مطالعه شود.

### ۱. چارچوب پژوهش

چارچوب مورد استفاده در تحقیق حاضر مطابق شکل ۱ است که در آن روابط متغیرها نشان داده می شوند. جو اخلاقی نقش متغیر مستقل، و اعتماد (اعتماد به سازمان و اعتماد به رهبر سازمان) متغیر وابسته محسوب می شوند که در شکل شماره ۱ نشان داده شده است:



شکل شماره ۱ مدل پژوهش

فرضیه های پژوهش با توجه به چارچوب پژوهش عبارتند از:

- جو خودمحورانه رابطه منفی با اعتماد به رهبر دارد.
- جو خودمحورانه رابطه منفی با اعتماد به سازمان دارد.
- جو خیرخواهانه رابطه مثبت و مستقیمی با اعتماد به رهبر سازمان دارد.
- جو اصولی رابطه مثبت و مستقیمی با اعتماد به رهبر دارد.
- جو خیرخواهانه رابطه مثبت و مستقیمی با اعتماد به سازمان دارد.
- جو اصولی رابطه مثبت و مستقیمی با اعتماد به سازمان دارد.

### ۲. روش پژوهش

روش تحقیق "توصیفی - تحلیلی" است. همچنین نوع کار تحقیقاتی کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر تمامی کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در استانداری و فرمانداری های تابعه استان گیلان است. تعداد کل جامعه آماری ۹۱۸ نفر است. حجم نمونه به کمک روش نمونه گیری جامعه محدود و با استفاده از نمونه برداری در دسترس تعیین گردید (۴۸۰ نفر). برای جمع آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه ها از پرسش نامه استفاده گردیده است.

### ۳. یافته های پژوهش

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی رابطه جو اخلاقی و اعتماد در استانداری و فرمانداری های تابعه استان گیلان انجام پذیرفته است. نتایج آزمون فرضیه های ۶ گانه این پژوهش و تجزیه و تحلیل های انجام شده بیان گر این واقعیت است که بین جو خودخواهانه با اعتماد به رهبر سازمان رابطه ای منفی و معنادار و بین جو خیرخواهانه و جو اصولی با اعتماد به رهبر سازمان رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

### ۴. پیشنهادها بر اساس یافته ها

یافته ها بیانگر آن است که مولفه تبعیت کارکنان از باورهای شخصی خود در سازمان مقداری کمتر از میانگین را داراست. این امر از آن جهت مهم است که سبب دوری سازمان از جو خودمحورانه در سازمان شده و می تواند تمرکز سازمان را از اهداف فردی و شخصی به سمت اهداف جمعی و سازمانی رهنمون سازد. مدیران سازمان می توانند، با تشویق این بعد از رفتار فردی کارکنان به بهره وری جمعی کمک نموده و از اتلاف منابع انسانی، مادی و معنوی در سازمان جلوگیری نمایند.

مشاهده گردید که مولفه ی توجه سازمان به میزان مطلوبیت امور بر اساس منافع فردی نیز مقداری کمتر از میانگین می باشد. جهت گیری سازمان به عدم فردیت گرایی در اجرای قوانین و آیین نامه ها یکی از بهترین راهکارها جهت جلوگیری از خودمحوری افراد در سازمان است، چرا که اگر سازمانی به خودمحوری افراد توجه نموده و کارکنان را به گونه ای بار آورد که صرفاً بر مبنای علایق شخصی خود و منفعت خویش تصمیم بگیرند طبیعی است که کارایی و اثربخشی سازمانی آسیب دیده و در بلندمدت اهداف سازمانی به ورطه فراموشی سپرده می شود. خوشبختانه در جامعه آماری مورد مطالعه مشاهده گردید که این امر مقداری کمتر از میانگین بوده است و این امر می تواند فرصتی ویژه برای مدیران سازمان تلقی گردد.

یکی از نکات منفی به دست آمده از دل میانگین داده ها عدم توجه و اهمیت ندادن کارکنان به روحیه کار تیمی است. جدای از مباحث فرهنگی جامعه که فردگرایی در آن پدیده ی غالب است باید گفت نقش مدیران و مجموعه سازمانی نیز در بال و پر دادن به این پدیده کم نبوده و همواره با تخصیص پاداش برای سرپرست، مدیر و یا مدیر عملیاتی، نقش عوامل اجرایی نادیده گرفته شده است که این عامل یکی از فاکتورهای کلیدی در بی توجهی به کار تیمی است. همچنین، وجود افرادی که همواره در سازمان در پی سواری گرفتن مجانی بوده و سازمان با آنان برخوردی درخور نداشته است نیز توانسته است به نقصان پذیری کار تیمی دامن زند. بر این اساس، پیشنهاد می شود تا مدیران با تشویق های جمعی، مقابله با فردیت گرایی، برخورد با عوامل کارگریز و سواری کننده های مجانی کمک کنند تا روح کار تیمی در سازمان دمیده شود.



نشریه علمی - تخصصی توازن

دبیرخانه دائمی همایش الگوی توسعه پایدار و متوازن منطقه ای

مدیر مسئول: ابودر کوثری

سردبیر و مدیر اجرایی: مهندس امیر حسین قادری

دریافت مطالب ۰۲۱-۳۶۶۵۵۱۴۱