

(مقاله پژوهشی)

تحلیل رابطه فعالیت‌های منابع انسانی با نگرش مثبت به کار و اخلاق سازمانی

دکتر محمد حسنی*، سمیرا عباسی خالجیری، دکتر حسن قلاوندی

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۱، تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۲۶)

چکیده

زمینه: پژوهش در مورد نگرش کارکنان سازمان موجب می‌شود تا مدیران از نظرات و انتظارات کارکنان نسبت به شغل خود، وظایف محوله و جو سازمان آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می‌آورند از دید کارکنان منصفانه است یا خیر؟ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار: با آزمون نقش میانجی اخلاق سازمانی انجام شد.

روش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مشتمل بر کارکنان ناحیه یک و دو آموزش و پرورش شهر ارومیه بود که از میان آنان ۱۴۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان داد که بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و اخلاق سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین اخلاق سازمانی و نگرش مثبت به کار اثر مستقیم و مثبتی وجود دارد. و رابطه بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار تایید شد. هر چند که جهت این رابطه منفی است. در عین حال با میانجی‌گری اخلاق سازمانی، فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و اخلاق سازمانی می‌توانند نگرش مثبت به کار را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفته که فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده بیشترین ارتباط را با اخلاق سازمانی دارد و همچنین با تایید نقش میانجی اخلاق سازمانی، منابع انسانی ادراک شده دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر نگرش مثبت به کار می‌باشد.

کلیدواژه‌گان: منابع انسانی، نگرش مثبت به کار، اخلاق سازمانی

سرآغاز

توجه به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است (۲). به این منظور بررسی نگرش‌های کارکنان در سازمان‌های مختلف از جمله آموزش و پرورش به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب‌نظران مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بوده است (۲).

سازمان‌های آموزشی که رکن اصلی نظام‌های تعلیم و تربیت جوامع به شمار می‌روند، به علت گستردگی و جایگاهی که در رشد و توسعه این جوامع ایفا می‌کنند، مورد توجه نظریه پردازان سازمانی قرار گرفته است (۱). نیروی انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که

ها، و رفتار افراد را برای انجام کار شکل دهد و در نتیجه به اهداف سازمان نزدیک کند (۷).

محققان و صاحب‌نظران، یک سیستم مدیریت منابع انسانی را این گونه تعریف می‌کنند: مجموعه‌ای از اقدامات، کارکردها، و فرایندهای به هم مرتبط ولی متمایز از یکدیگر، که با هدف جذب، توسعه، و حفظ منابع انسانی یک سازمان صورت می‌گیرند (۸).

محققان عقیده دارند که سازمان‌ها برای آن که بتوانند در مواجهه با بهترین‌ها به صورت رقابتی و اثربخش عمل کنند، باید به منابع انسانی خود نگاه راهبردی داشته باشند. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که اقدامات منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها است. در واقع منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمان‌ها می‌باشد. بنابراین مدیران باید نسبت به خط‌مشی‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی درک درستی داشته باشند و به ویژه نسبت به پیامدهای آن حساس باشند، چرا که ادراک کارکنان از این اقدامات بر عملکرد و نگرش آنان نسبت به شغلش تاثیر بسزایی دارد (۹).

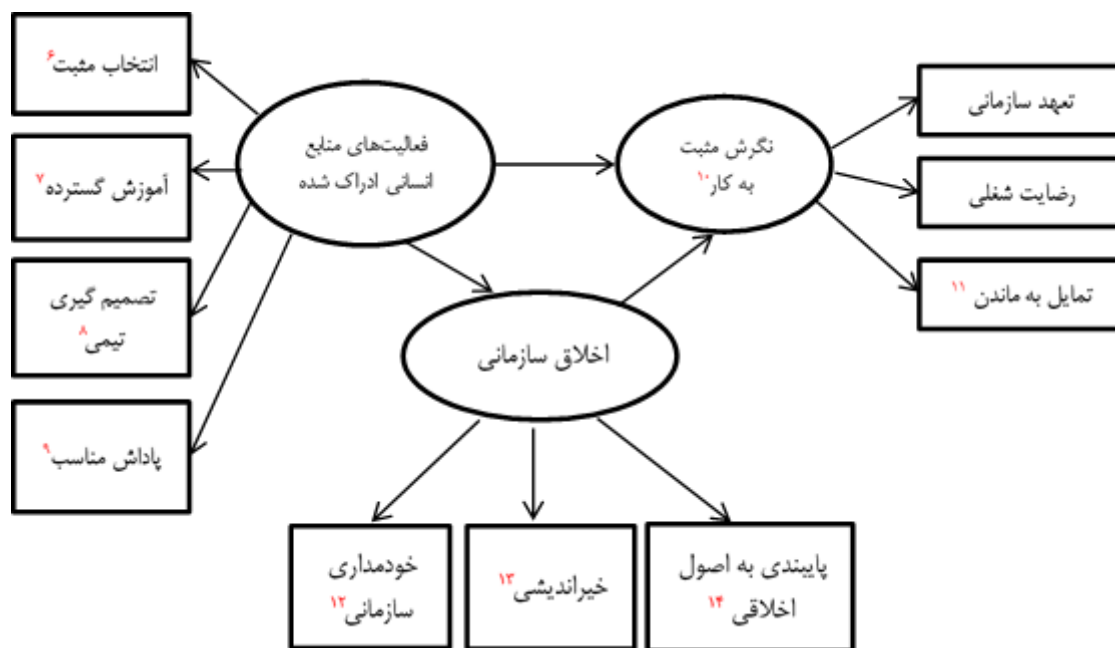
متغیر دیگری که با نگرش‌های شغلی ارتباط دارد اخلاق سازمانی^۵ است. موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبطند. درمباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی حائز اهمیتند (۱۰).

اخلاق سازمانی به عنوان یک مفهوم علمی در غرب از نیمه دوم قرن بیستم ظهور نموده است (۱۱). و در سطح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب کرده که از آن به عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود (۱۲).

تعاریف مختلفی از اخلاق به عمل آمده است. دایره المعارف انگلیسی چمبرز اخلاق را «مجموعه‌ای از معنویات» و «قواعد رفتاری» تلقی می‌کند. محققان معتقدند که موضوعاتی همچون انصاف، تصمیم‌گیری در خصوص این که چه چیزی درست یا

مفهوم نگرش در ابتدا و بیش از همه در مطالعات روانشناسی اجتماعی به منظور تبیین و پیشگویی رفتار مطرح شده و در واقع نشان دهنده میل و انگیزه درونی برای انجام دادن و یا انجام ندادن رفتار خاص است (۳). همچنین نگرش ارزیابی یا برآوردی است که به صورت مطلوب یا نا مطلوب درباره شی، فرد یا رویدادی صورت می‌گیرد (۴). نگرش‌ها از آن جهت که عاملی واگیر دار هستند و سرعت پخش نگرش بد بیشتر از نگرش خوب است و از ثبات و دوام قابل توجهی برخوردارند قابل توجه هستند (۴). امکان دارد که یک فرد هزارها نگرش متفاوت داشته باشد ولی در مبحث رفتار سازمانی تنها به تعداد اندکی از نگرش‌های مانند آن‌ها که به شغل یا کار افراد مربوط می‌گردد توجه شده است. نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده تصورات منفی یا مثبتی است که وی درباره جنبه‌های محیط کاری‌اش دارد. برخی نگرش‌های کاری خاص‌اند مانند نگرش نسبت به یک فرایند یا فناوری خاص و برخی عام‌اند مانند رضایت شغلی^۱، تعهد سازمانی^۲، رفتار شهروند سازمانی^۳ (۵). به طور معمول موفقیت در هر کاری و رسیدن به هدف نیازمند نوعی نگرش مثبت به آن عمل یا هدف می‌باشد. انگیزش شغلی برای ادامه اشتغال مفید و کارآمد، امری ضروری است. اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد، ادامه اشتغال ملالت آور و حتی غیر ممکن خواهد بود (۶).

متغیری که به نظر می‌رسد با مفهوم نگرش‌های شغلی ارتباط دارد فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده^۴ می‌باشد. بنابراین تغییرات گسترده و وسیع در عصر حاضر نشان از اهمیت اساسی‌ترین عنصر راهبردی آن یعنی نیروی انسانی کارآمد و متعهد دارد. دانش‌کاران با ارزش سازمان نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها هستند بلکه، به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار و محوری تلقی می‌شوند. به همین دلیل بهره‌مندی مطلوب از این سرمایه عظیم، توجه به همه ابعاد برانگیزاننده این عنصر منحصر به فرد و رشد و بالندگی آن منجر به بهبود عملکرد و اثر بخشی سازمان خواهد شد اقدامات منابع انسانی به این معنی است که سازمان می‌تواند مهارت‌ها، نگرش-



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

ممکن باشد. و در نتیجه فرد به کارش نگرش مثبتی نداشته باشد. با توجه به تحقیقات انجام شده عدم رضایت شغلی کارکنان و نداشتن تعهدشان به کار، عدم پیشرفت سازمان و سالم نبودن سرمایه‌های انسانی زمینه را برای پایین بودن نداشتن نگرش به کار فراهم می‌کند.

لذا هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار: با آزمون نقش میانجی اخلاق سازمانی می‌باشد که بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک و دو ارومیه با مدارج تحصیلی فوق دیپلم و بالاتر که به عنوان نمونه انتخاب شده اند انجام شده و در قالب مدل مفهومی زیر ارائه شده است. با توجه به مبانی نظری مطالعه شده در این مدل مفهومی بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و اخلاق سازمانی رابطه مثبت وجود دارد این رابطه مثبت بین اخلاق سازمانی و نگرش مثبت به کار نیز مشاهده می‌شود همچنین اخلاق سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار ایفاء می‌کند.

غلط است، مشخص نمودن عملیات و مقرراتی که رفتار مسئولانه بین افراد و گروه‌ها را تأیید می‌کند، درحوزه اخلاقیات قرار دارند (۱۳).

صاحب‌نظری، اخلاق را عبارت از قاعده اصول اخلاقی و ارزش‌هایی می‌داند که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد (۱۴).

بر اساس نظر محققان اخلاق سازمانی به معنای: به کارگیری و ارزیابی ارزش‌ها و موقعیت‌های اخلاقی تعریف شده در داخل و خارج سازمان می‌باشد (۱۵). هر کاری که در محیط کار انجام می‌گیرد به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات سازمانی با اخلاقیات درهم تنیده شده اند (۱۶).

بنابراین تدوین و توسعه یک مجموعه اخلاقیات مشترک در سازمان افراد را در برابر هم متعهد می‌کند و به خلق یک فرهنگ سازمانی که پذیرای اخلاق باشد کمک می‌کند و رفتارهای سازمانی مثبت را در سازمان تقویت می‌کند (۱۶).

مشکل ما در این تحقیق ضعف نگرش مثبت به کار می‌باشد با توجه به اینکه نگرش‌ها عاملی واگیردار هستند و سرعت پخش نگرش بد بیشتر از نگرش خوب است نداشتن علاقه به شغل باعث می‌شود که ادامه شغل خسته کننده و حتی برای فرد غیر

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهرستان ارومیه با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و بالاتر هستند که کل کارکنان ناحیه یک ۹۰ نفر و ناحیه دو ۹۱ نفر می‌باشد. حجم نمونه انتخاب شده با در نظر گرفتن معیارهای جدول نمونه گیری ۱۲۷ نفر می‌باشد که برای اطمینان بیشتر ۱۶۰ پرسشنامه پخش گردید که از این تعداد ۱۴۹ پرسشنامه عودت داده شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده می‌باشد.

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

الف. پرسشنامه فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده: فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده، با استفاده از مقیاس فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده والتین و همکاران اندازه گیری شده است (۱۷). پرسشنامه حاضر شامل ۱۷ گویه بوده که با مقیاس پنج درجه ای لیکرت، با گزینه‌های (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) به سنجش فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده می‌پردازد. این ۱۷ گویه، چهار مؤلفه فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده (انتخاب مثبت، آموزش گسترده، تصمیم گیری تیمی، پاداش مناسب) کارکنان را در بر می‌گیرد. سوال ۱ تا ۵ برای انتخاب مثبت، سوال ۶ تا ۱۰ برای آموزش گسترده، سوال ۱۱ تا ۱۳ برای تصمیم‌گیری تیمی و سوال ۱۴ تا ۱۷ برای پاداش مناسب می‌باشد.

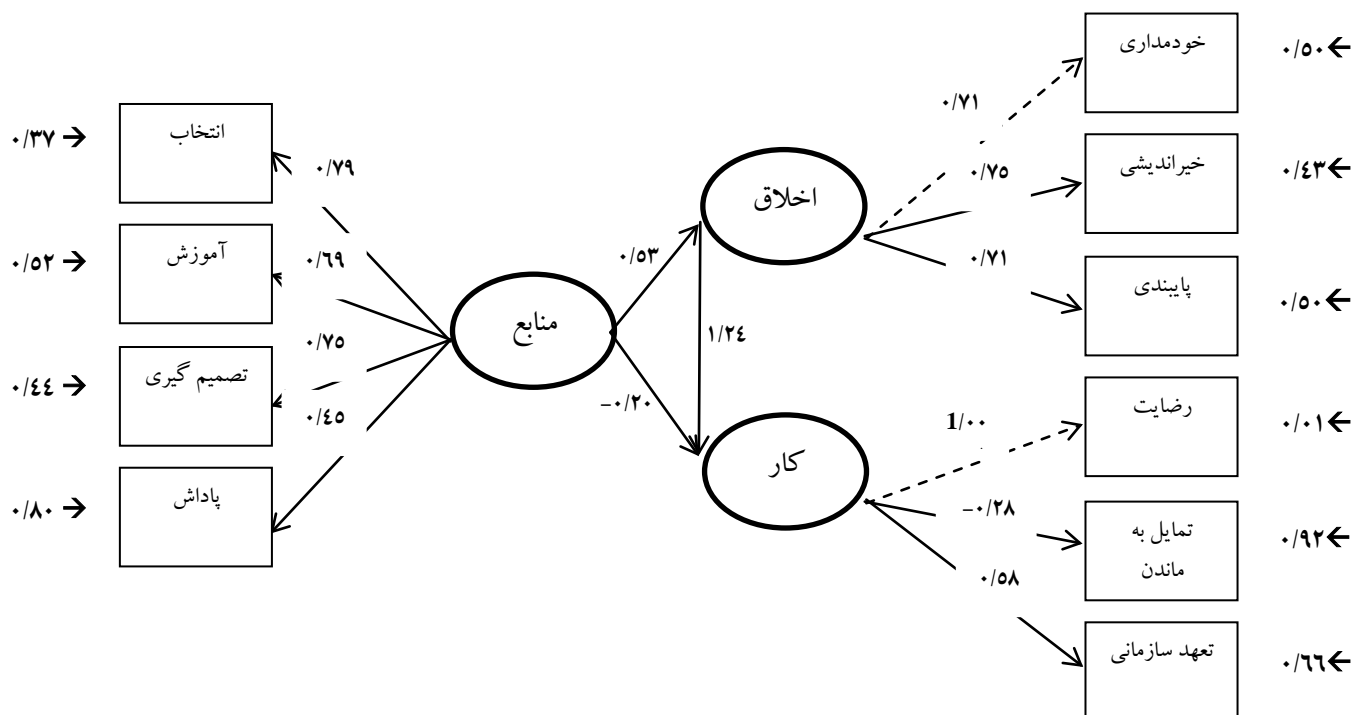
ب. پرسشنامه اخلاق سازمانی: اخلاق سازمانی، با استفاده از پرسشنامه اخلاق سازمانی که در مقاله هیان و آلفرد که توسط عطاریان (۱۸) ترجمه و اصلاح گردیده سنجش شده است. پرسشنامه حاضر شامل ۹ گویه بوده که با مقیاس پنج درجه ای لیکرت، با گزینه‌های (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) به سنجش اخلاق سازمانی می‌پردازد. این ۹ گویه سه مؤلفه اخلاق سازمانی (خودمداری سازمانی، خیراندیشی، پایبندی به اصول اخلاقی) را در بر می‌گیرد. سوالات ۲۱ - ۲۴

در این پرسشنامه معکوس می‌باشند. سوال ۱۸، ۲۲، ۲۵ برای خودمداری سازمانی، سوال ۱۹، ۲۳، ۲۶ برای خیراندیشی و سوال ۲۰، ۲۱، ۲۴ برای پایبندی به اصول اخلاقی می‌باشد.

ج. پرسشنامه نگرش مثبت به کار: نگرش مثبت به کار، با استفاده از پرسشنامه‌های رضایت شغلی برایفیلد و روث، تعهد سازمانی پورتر و همکاران طراحی شده است (۱۹ و ۲۰). تمایل به ماندن از پرسشنامه تمایل به قصد بر گشت کامن و همکاران، چن و همکاران بر گرفته شده است. پرسشنامه رضایت شغلی با ۱۰ گویه، تعهد سازمانی با ۱۵ گویه و تمایل به ماندن با ۳ گویه با مقیاس پنج درجه ای لیکرت، با گزینه‌های (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵)، به سنجش نگرش مثبت به کار کارکنان می‌پردازد. در این پرسشنامه از سوال ۲۷ تا ۵۴ مربوط به نگرش مثبت به کار می‌باشد. از سوال ۲۷ تا ۳۶ برای رضایت شغلی می‌باشد که سوال ۳۱، ۳۳ معکوس می‌باشد. سوال ۳۷، ۳۸، ۳۹ برای تمایل به ماندن و از سوال ۴۰ تا ۵۴ برای تعهد سازمانی می‌باشد که سوالات ۴۲، ۵۰، ۵۱، ۵۴ معکوس می‌باشد.

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاسها بالا بودند: پایایی پرسشنامه فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده (۰/۸۵)، اخلاق سازمانی (۰/۷۱) و نگرش مثبت به کار (۰/۸۱) محاسبه شد.

همچنین به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO برابر ۰/۷۴ و مقدار خلی آزمون کرویت بارتلت ۱۵۴۰۶/۷ بدست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بوده و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس جمعیتی حدود ۰/۷۸ بدست آمده است. در پژوهش حاضر از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شده است. در بخش آمار استنباطی این مطالعه، روش تحلیل عاملی تأییدی،



نگاره ۲: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده ها با الگوی مفروض

روش مدل یابی معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها و ارائه مدل ساختاری بکار گرفته شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای درونزا و

شماره	متغیر	برونزا		
		۱	۲	۳
۱	منابع انسانی	۱		
۲	اخلاق سازمانی	۰/۵۳**	۱	
۳	نگرش مثبت به کار	۰/۴۷**	۰/۴۷**	۱

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. چنانچه در جدول ۱ مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای منابع انسانی با نگرش مثبت به کار ($r=0/47$) با سطح معناداری ($0/000$)، رابطه مثبت و معنی داری در سطح ($0/01$) وجود دارد. رابطه بین اخلاق سازمانی با نگرش مثبت به کار نیز ($r=0/47$) با سطح معناداری ($0/000$) در سطح ($0/01$) مثبت و معنادار بود. همچنین، بین منابع انسانی با اخلاق سازمانی ($r=0/53$) با سطح معنی داری ($0/000$)، رابطه مثبت و معناداری در سطح ($0/01$) وجود دارد. بیشترین ضریب

یافته ها

در جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده ها ارائه شده است با توجه به این جدول مقادیر آماره های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده ها و مقادیر چولگی و کشیدگی نرمال بودن داده ها می باشند.

جدول ۱: شاخص های توصیفی میانگین و انحراف

شاخصها	منابع انسانی ادراک شده	نگرش مثبت به اخلاق سازمانی	کار
میانگین	۵۱/۶۷	۸۶/۲۸	۲۷/۳۴
انحراف استاندارد	۱۰/۴۶	۱۳/۴۰	۵/۰۲
چولگی	-۰/۲۴۵	-۰/۱۸۸	-۰/۰۳۱
کشیدگی	-۰/۰۳۱	۰/۰۵۸	۰/۳۵۵

جدول ۳: ضرایب تاثیر مستقیم و غیر مستقیم فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده بر نگرش مثبت به کار با نقش میانجی اخلاق سازمانی

نتیجه	T	ضریب مسیر (β)	مسیر فرضیه‌ها
اثر مستقیم دارد	۵/۱۸	۰/۵۳	منابع انسانی ادراک شده ← اخلاق سازمانی
اثر مستقیم دارد	-۳/۳۲	-۰/۲۰	منابع انسانی ادراک شده ← نگرش مثبت به کار
اثر مستقیم دارد	۱۱/۳۵	۱/۲۴	اخلاق سازمانی ← نگرش مثبت به کار
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۶۶	منابع انسانی ادراک شده ← نگرش مثبت به کار (از اخلاق سازمانی)

جدول ۴: ضرایب رگرسیون، خطای معیار و مقدار (t) محاسبه شده نگرش مثبت به کار

مسیرها	β	B	se	t
بهر روی نگرش مثبت به کار از منابع انسانی ادراک شده	-۰/۲۰	-۰/۲۰	۰/۰۹	-۳/۳۲
بهر روی نگرش مثبت به کار از اخلاق سازمانی	۱/۲۴	۱/۲۴	۰/۱۱	۱۱/۳۵
بهر روی اخلاق ادراک شده از منابع انسانی ادراک شده	۰/۵۳	۰/۵۳	۰/۱۰	۵/۱۸

جدول ۴ گواه بر این است که مسیر اخلاق سازمانی بر نگرش مثبت به کار ($t=۱۱/۳۳$ ، $P<۰/۰۰۱$) مثبت و معنادار است. اما، اثر منابع انسانی بر روی نگرش مثبت به کار ($P<۰/۰۰۱$)، همچنین، منفی است که این اثر نیز معنادار است. همچنین، مسیر منابع انسانی بر روی اخلاق سازمانی ($P<۰/۰۰۱$)، مثبت و معنادار است. ($t=۵/۱۸$)

بحث

در آزمون فرضیات فوق بطور کلی با توجه به نتایج بدست آمده از مدل معادلات ساختاری می‌توان گفت که بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و اخلاق سازمانی رابطه دارد.

همبستگی بین اخلاق سازمانی با منابع انسانی ($r = ۰/۵۳$) می‌باشد.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیرگذاری منابع انسانی ادراک شده بر نگرش مثبت به کار با نقش میانجی اخلاق سازمانی تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، موید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که اشاره شد در پژوهش فعلی از شاخص‌های زیر برای بررسی برازش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. این شاخص‌ها عبارتند از: $X^2/d.f.$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸۰ قابل قبول هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند. در پژوهش حاضر، اخلاق سازمانی و نگرش مثبت به کار متغیرهای درونزای مدل هستند و منابع انسانی ادراک شده متغیر برونزای مدل است.

منابع انسانی ادراک شده دارای اثر مستقیم، منفی و معنی دار بر نگرش مثبت به کار دارد با ضریب $-۰/۲۰$. همچنین منابع انسانی ادراک شده دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر اخلاق سازمانی با ضریب $۰/۵۳$ می‌باشد. علاوه بر این اخلاق سازمانی بر نگرش مثبت به کار اثر مستقیم، مثبت و معنی دار دارد ($\beta = ۱/۲۴$). همچنین با تایید نقش میانجی اخلاق سازمانی، منابع انسانی ادراک شده دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی دار بر نگرش مثبت به کار با ضریب $۰/۶۶$ می‌باشد.

با توجه به اطلاعات بدست آمده، بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و اخلاق سازمانی با $(\beta = 0/53, t = 5/18)$ در سطح $(P < 0/001)$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول (بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و اخلاق سازمانی کارکنان رابطه دارد) تأیید می‌شود که جهت این رابطه مثبت است. بنابراین زمانی که منابع انسانی افزایش یابد، میزان اخلاق سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. نتایج پژوهش محققان نشان داد که کاندیدهای شغلی بیشتر مایل بودند تا سازمان را صادق درک کنند وقتی که مصاحبه‌های کاری واقع‌گرایانه‌ای را دریافت کردند (۲۱). این یافته با یافته‌های این تحقیق همخوانی دارد. علاوه بر این مطالعه برخی دیگر از پژوهشگران نشان داد که اخلاق نقش مهمی در موفقیت مدیران در رابطه با نیروی انسانی ایفا می‌نماید به گونه‌ای که اصول رایج شناخته شده در حوزه اخلاق کاری، در وظایف مدیران در قبال منابع انسانی سازمان نمود پررنگی می‌یابد (۲۲). همچنین پژوهش حاضر از یافته‌های محققان دیگر پشتیبانی می‌کند (۲۳). محققان در مقاله‌ای تحت عنوان نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که این تحقیق می‌تواند به بهترین وجه در خصوص ارتقای مشخصه‌های رفتار شهروندی با استفاده از تقویت اخلاق مورد استفاده قرار گیرد (۲۳). بدین منظور لازم است فرآیند ویژه‌ای برای لحاظ نمودن اخلاق‌گرایی در نظام استخدام مدنظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث اخلاقمند بودن نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند.

با توجه به یافته‌ها اخلاق سازمانی بر نگرش مثبت به کار اثر مستقیم دارد $(\beta = 1/24, t = 11/35)$ در سطح $(P < 0/001)$ تأیید شد. در نتیجه، اخلاق سازمانی می‌تواند نگرش مثبت به کار را پیش‌بینی کند. یعنی، در هر سازمانی اخلاق سازمانی محور قرار گیرد، در آن سازمان میزان نگرش مثبت به کار افزایش می‌یابد. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات محققان قبلی همسو می‌باشد (۱)، ۲۴ و ۲۵). محققان در تحقیقی با عنوان نقش فضای اخلاقی و استرس شغلی^{۱۵} مشتریان، نگرش شغلی، تمایل ماندن در شغل و

عملکرد شغلی نشان دادند که فضای اخلاقی با رضایت شغلی به طور مثبت رابطه دارد و با تمایل به ماندن در شغل رابطه منفی دارد (۲۴). همچنین محققان دیگری در مقاله‌ای با عنوان «ارزش‌های اخلاقی شرکت‌ها، فعالیت‌های گروهی، رضایت شغلی و تمایل ماندن در شغل: اثر شرح کار بر روی پاسخ کار» به این نکته تأکید دارند که ارزش‌های اخلاقی به طور مثبت به رضایت کاری و به طور منفی با تمایل به ماندن در شغل رابطه دارد (۲۵). علاوه بر این محققان در تحقیقی تحت عنوان رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار نشان داد که بین اخلاق سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد (۱). که با نتایج تحقیق فوق همسو می‌باشد. همچنین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات محقق دیگری همسو می‌باشد (۲۶). محققان در تحقیقی با عنوان الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت به این نتیجه رسید که بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار و با نیت ترک خدمت رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد (۲۶). محققان به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد همچنین اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار دارد که این تحقیق نیز با نتایج تحقیق فوق همسو می‌باشد (۲۷). محققان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که؛ حاکم بودن جو اخلاقی در سازمان پیامدهای مهمی برای افراد و سازمانها در پی دارد. بنابراین، سازمانها می‌توانند با ایجاد چنین جوی در محیط کار باعث بروز پیامدهای و نگرش‌های مثبت فردی و سازمانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان شوند (۲۸).

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از اثر مستقیم فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده بر روی نگرش مثبت به کار می‌باشد، این فرضیه $(\beta = -0/20, t = -3/32)$ در سطح $(P < 0/001)$ تأیید شد. هر چند که جهت این رابطه منفی است.

همخوانی دارد. همچنین مطالعه برخی دیگر از پژوهشگران که نشان داد فعالیت‌های منابع انسانی عملکردگرا با تعهد کارکنان و عملکرد شرکت رابطه مثبت دارند (۳۳).

تحلیل داده‌ها نشان داد که فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و اخلاق سازمانی توان تبیین و پیش‌بینی نگرش مثبت به کار کارکنان را دارد. بر اساس یافته‌ها و شاخص‌های بدست آمده که نشان از برازش مدل ساختاری دارند. در نتیجه فرضیه پنجم تأیید شد. بنابراین منابع انسانی و اخلاق سازمانی می‌توانند نگرش مثبت به کار را در کارکنان تبیین نمایند. نتایج حاصل با نتایج تحقیق محققان قبلی همسو می‌باشد (۳۰ و ۳۲). نتایج مطالعه پژوهشگرانی با عنوان جنبه‌های قانونی و ادراکی همکاری‌های فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در پیش‌بینی رضایت شغلی نشان داد که همبستگی قوی بین رضایت کاری و ادراک شیوه‌های منابع انسانی موفق وجود دارد (۳۰). همچنین محققان در مقاله‌ای با عنوان نقش نهادینه شدن اخلاق در اثربخشی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و شادابی گروه بر این نکته تأکید دارد که تلاش برای نهادینه کردن اخلاق از طریق تدوین و اجرای برنامه‌های رفتاری و ایجاد مقام‌های اجرایی برای اخلاق کاری به رضایت کاری و تعهد سازمانی بستگی دارد (۳۲).

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی از جمله عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته که ممکن بود نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند، حاکم نبودن روحیه پژوهش در بین کارکنان و نیز تازگی متغیرهای مورد بررسی وعدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه رو بود.

با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. سازه منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار سازه‌هایی هستند که به تازگی در حوزه مدیریت و روانشناسی مطرح می‌شوند. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

پس فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده، نگرش مثبت به کار را به طور معکوس پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل با نتایج تحقیق محققان قبلی همسو می‌باشد (۲۹، ۳۰ و ۳۱). محققان در مقاله-ای تحت عنوان بکارگیری منابع و نگرش‌های کارکنان: بررسی مشارکت شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان داد که منبع استخدام با رضایت کاری مرتبط است (۲۹). همچنین این تحقیق نشان داد که مراجعات کارمند به عنوان منبع بهتری برای استخدام کار می‌باشد بنابراین کارمندان با رضایت کاری بیشتری در مقایسه با کارمندانی که از طریق آگهی روزنامه استخدام شده‌اند کار می‌کنند. همچنین محققان نیز در تحقیق خود همبستگی قوی بین رضایت کاری و ادراک شیوه‌های منابع انسانی موافق را نشان دادند که شامل شرایط کاری ایمن، فرصت‌های تعلیم و تربیت و پیشرفت و استخدام و انتخاب عادلانه می‌شوند (۳۰). علاوه بر این محققان در تحقیق خود با عنوان بررسی فعالیت‌های منابع انسانی موثر بر بهره‌وری ادراک شده دورکاران به این نتیجه رسیدند که عوامل انتخاب داوطلبانه، مشارکت شغلی، کنترل خروجی محور، نظارت الکترونیک، پرداخت متغیر و حمایت اجتماعی دارای تأثیر مثبت بر بهره‌وری شغلی می‌باشد (۳۱).

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر غیر مستقیم فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده بر نگرش مثبت به کار (کار) $(\beta = 0.66, t = 4.94)$ در سطح $(P < 0.01)$ تأیید شد. در نتیجه، منابع انسانی بواسطه اخلاق سازمانی می‌تواند نگرش مثبت به کار کارکنان را تبیین کند و حضور اخلاق سازمانی در کنار منابع انسانی میزان نگرش مثبت به کار را در کارکنان به صورت مثبتی پیش‌بینی می‌کند. یعنی، فعالیت‌های منابع انسانی زمانی تأثیر مثبتی بر نگرش به کار دارند که اخلاق سازمانی را به همراه خود داشته باشند. مطالعه برخی از پژوهشگران نیز موید این رابطه است (۱۷، ۲۹، ۳۰ و ۳۲). نتایج مطالعه پژوهشگرانی نقش واسطه‌ای اخلاق سازمانی را در رابطه بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار معنی‌دار نشان داد (۱۷) که این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر

واژه نامه

1. Job Satisfaction	رضایت شغلی
2. Organizational Commitment	تعهد سازمانی
3. Organizational Citizenship Behavior	رفتار شهروندی سازمانی
4. Quality- Related Human Resource Practices	فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده
5. Organizational Ethics	اخلاق سازمانی
6. Positive Selection	انتخاب مثبت
7. Extensive Training	آموزش گسترده
8. Decision-Making Team	تصمیم گیری تیمی
9. Appropriate Reward	پاداش مناسب
10. Positive Work Attitudes	نگرش مثبت به کار
11. Tend To Remain	تمایل به ماندن
12. Organizational Autonomy	خودمداری سازمانی
13. Benevolent	خیراندیشی
14. Ethics Fundamental	اصول اخلاقی
15. Job Stress	استرس شغلی

منابع

1. Norbakhsh P, Rashedi M. (2014). The causal relationship between locus of control and organizational ethics and job satisfaction: model for the workplace. Sport Management; 6 (3): 531- 544. (In Persian).
2. Bahrainizadeh M, Esmaeelpour M, Shhnyayy E. (2012). The effect of market orientation on job attitudes (study of commercial bank city of Bushehr). Journal of New Marketing Research; 2 (1): 149-166. (In Persian).
3. Keramati MR. (2007). Relation of attitude of staff faculty members with job satisfaction. Human Sciences; 16 (70): 9-26. (In Persian).
4. Ghasemi B. (2003). Theories of organizational behavior. 1sted. Tehran: Heyat Publication. (In Persian).
5. Gholipour A. (2007). Management of organizational behavior (individual behavior). 1sted. Tehran: Samt Publication. (In Persian).

لازم است که در زمینه رابطه ادراک از منابع انسانی و نگرش مثبت به کار با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

همچنین پیشنهاد می‌شود رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های اخلاق سازمانی با فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار دقیقاً مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد علاوه بر این پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش بسترهای لازم برای نهادینه کردن اخلاقیات را فراهم نمایند و با ایجاد جو اخلاقی مناسب در سازمان می‌توان میزان نگرش مثبت به کار را در کارکنان افزایش داد.

نتیجه گیری

به طور کلی نتایج پژوهش حاکی از آن است که اخلاق سازمانی نقش میانجی در رابطه بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار در بین کارکنان تحت مطالعه ایفا می‌کند؛ بنابراین آموزش و پرورش باید به نقش میانجی اخلاق سازمانی در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی کند و زمینه بروز اخلاق سازمانی را در محیط سازمان بهبود بخشد.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: امانت داری، سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

در پایان نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری مسئولین نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهر ارومیه جهت هماهنگی و جمع آوری اطلاعات و همچنین از تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند تشکر و قدردانی کنند.

17. Valentine S, Hollingworth D, Francis C. (2013). Quality- related HR practices, organizational ethics, and positive work attitudes: implication for HRD. *Human Resource Development Quarterly*; 24(4): 493- 523.
18. Attarian S. (2007). The relationship between job satisfaction and organizational ethics among managers of bank branches in the city of Qom. [Ph.D. Thesis]. Tehran: Tabatabai University. (In Persian).
19. Brayfield A, Rothe HF. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*; 35: 307-311.
20. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*; 59(5): 603- 609.
21. Soszko JK, Breaugh JA. (1986). The effects and realistic job previews on applicant self-selection and employee turnover, satisfaction, and coping ability. *Journal of Management*; 12(4): 513- 523.
22. Sanei M, Yari M. (2014). Component analysis professional ethics managers in the field of human resource management. *Ethics in Science and Technology*; 9 (1):1-11. (In Persian).
23. Taheri-Dimna M, Zanjirchi SM, Nejatiasemyeh M. (2011). The role of ethics in promoting organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 6 (2): 1-10. (In Persian).
24. Jaramillo F, Mulki JP, Solomon P. (2006). The role of ethical climate on salespersons role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*; 26(3): 271- 282.
25. Valentine S, Godkin L, Fleischman GM, Kidwell R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*; 98(3): 353- 372.
26. Nadi MA, Hazeqhy F. (2011). Structural equation modeling of the relationship between the intention to quit and ethical climate, job satisfaction, and organizational commitment among the staff of Shiraz private hospitals. *Journal of Health Information Management*; 8 (5): 699-708. (In Persian).
6. Mobarakabadi A, Shamsi M, Najafianzadeh M. (2013). The attitude of students of University of medical sciences in Arak of the field of study and future career; strides in development of medical education. *Journal of Medical Education Development*; 11 (2): 280- 285. (In Persian).
7. Collins CJ, Clark KD. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*; 46(6): 740- 751.
8. Lado AA, Willson MC. (1994). Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency-based perspective. *Academy of Management Journal*; 19(4): 699- 727.
9. Huselid M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*; 38(3): 635- 672.
10. Gbadamosi G. (2004). Academic ethics: what has morality, culture and administration got to do with its measurement? *Management Decision*; 42(9): 1145- 1161.
11. Svensson G, Wood G. (2004). Codes of ethics best practice in the Swedish public sector: a PUBSEC- Scal. *The International Journal of Public Sector Management*; 17(2): 178- 195.
12. Cardy R, Selvarajan T. (2006). Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias. *Journal of Managerial Psychology*; 21(1): 52- 72.
13. Orme G, Ashton C. (2003). Ethics a foundation competency. *Industrial and Commercial Training*; 35(5): 184- 190.
14. Mirkamali M. (2003). Ethics and social responsibility in educational management. *Journal of Psychology and Educational*; 33 (1): 201-221. (In Persian).
15. Esmaili A, Abasi M. (2012). Excellence in corporate ethics in the context of health system. *Journal of Bioethics*; 2 (4): 11-38. (In Persian).
16. Cramdohkt R. (2011). The relationship between organizational ethics and organizational effectiveness secondary schools of city of Babolsar. *Journal of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar*; 5(1): 115- 126. (In Persian).

31. Haghikafash M, Almasifard R, Bamdadsofi R. (2014) Review human resources activities affecting the productivity perceptions of teleworkers' about the study: ministry of cooperatives, Labour and social welfare. *Management Efficiency*; 8(31): 7-35. (In Persian).
32. Vitell SJ, Singhapakdi A. (2008). The role of ethics institutionalization in influencing organizational commitment, job satisfaction and esprit de corps. *Journal of Business Ethics*; 81: 343- 353.
33. Gong Y, Law KS, Chang S, Xin KR. (2007). Human resource management and firm performance: The differential role of managerial affective and continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*; 94(1): 263- 275.
27. Hassani M, Rahimi M, Sameri M. (2014). The impact Islamic work ethic on organizational justice, job satisfaction and absence from work of power department in Urmia city. *Journal of Organizational Culture Management*; 12 (4): 613- 633. (In Persian).
28. Montakhabyeghaneh M, Arshadi N, Neysi A. (2015). Relationship organizational ethical climate with psychological well-being and, organizational commitment, job stress and turnover intention: moderating role of self-assessment-based. *Ethics in Science and Technology*; 10(1): 9-18. (In Persian).
29. Latham MV, Leddy PM. (1987). Source of recruitment and employee attitudes: an analysis of job involvement, organizational commitment, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*; 1(3): 230- 235.
30. Byrne ZS, Miller BK, Pitts VE. (2010). Trait entitlement and perceived favorability of human resource management practices in the prediction of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*; 25: 451- 464.