رابطهٔ اخلاق کار و خلاقیت کارکنان

علیه مقیمی خراسانی *

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور

(تاریخ دریافت 93/6/24، تاریخ پذیرش 93/9/23)

چکیده

زمینه: اخلاق دانش نظامند است که شامل علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کارمی باشد و خلاقیت، تلاش برای ایجاد یک تغییر هدفدار در توان اجتماعی و اقتصادی سازمان است. هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه میان اخلاق کار و خلاقیت کارکنان است. اخلاق کار شامل چهار بعد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار می‌باشد و نقش هر مؤلفه در خلاقیت کارکنان این سازمان مورد سنجش قرار گرفته است.

روش: روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل 50 نفر از کارکنان شرکت سیمان شاهرود می‌باشد که به علت تعداد محدود جامعه، تمام جامعه آماری به‌عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های 23 گویه‌ای اخلاق کار و 50 گویه‌ای خلاقیت است و دادها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و ANOVA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها:دو مؤلفه از اخلاق کار شامل علاقه به کار و مشارکت در کار با خلاقیت رابطه معناداری دارد. ولی مؤلفه‌های پشتکار در کار و روابط انسانی در کار با خلاقیت رابطه معناداری ندارد.

نتیجه‌گیری: با افزایش مؤلفه‌های علاقه به کار و مشارکت در کار، خلاقیت کارکنان در سازمان افزایش می‌یابد.

کلید واژگان: *اخلاق کار، خلاقیت، علاقه به کار، مشارکت در کار*

سرآغاز

وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص در سازمان‌ها از مزیت‌های رقابتی به شمار می‌رود. کارکنانی که افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به امور سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز از یاری رساندن به سازمان دریغ نورزند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند. از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری[1] است (1).

واژه اخلاق دو کاربرد متفاوت دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود، همان گونه که در واژه انگلیسی یاد شده، گاهی به معنای عادت و سجیه به کار می‌رود. معنای دیگر این واژه دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می‌کند (2).

فلاسفه، الهیون و منتقدان اجتماعی در تعریف اخلاق به‌طور عام گفته اند: اخلاق یعنی شناخت صحیح از ناصحیح، واقعیت این است که تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می‌کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل، همیشه یک راهکار درست مطلق وجود دارد و

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Khorasani @ se.pnu.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

برخی دیگر معتقدند که راهکار درست به موقعیت و شرایط بستگی دارد و تشخیص اینکه راهکار درست است، در نهایت به عهده خود فرد است (3).

برخی اخلاق را به مجموعه فرآیندهای عینی و معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد و فرآیندی که طی آن در کارکرد واحدهای صفاتی یا ساختار معنوی تبادل ایجاد می‌شود، تعریف کرده اند(4).

از نظر محققان، اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای مشاغل پایه درون سازمانی نهاده شده است. در یک دهه اخیر توجه روز افزون به این موضوع شده که باید علت آن را در وقایع دهه‌های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت گرایی، افزایش روابط کاری تجاری سازمان‌های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی از سوی مراجع قانونی و سیاسی دید.

از اینروی، در مجموع می‌توان گفت چنانچه یک زیر ساخت اخلاق از کارکرد صحیحی برخوردار گردد، محیطی را فراهم می‌آورد که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب، مورد تشویق و حمایت قرار گیرد (5).

اخلاق کاری متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (6). مؤلفه‌های اخلاق کاری عبارتند از (7):

علاقه به کار[2]: عبارت است از یک حالت ذهنی یا احساسی که در طی کار به فرد دست می‌دهد.

پشتکار در کار[3]: عبارت است از عزم واقعی در مواجه با شرایط دشوار کار.

روابط انسانی در کار[4]: یگانه ساختن و تلفیق افراد با کار است به نحوی که این یگانگی اسباب برانگیختگی آنان را فراهمکرده و موجب می‌شود به نحوی بارور، معاضرت آمیز، صرفه جویانه و رضایت روحی و اجتماعی به کار اشتغال ورزند.

مشارکت در کار[5]: عبارت است از شراکت و همکاری در کاری، امری یا فعالیتی.

در کنار اخلاق کار، ظهور و بروز خلاقیت[6] در سازمان می‌باشد که نه به‌عنوان یک نیاز بلکه به‌عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه تلقی می‌گردد.

در تعریف، خلاقیت، توسعه و گسترش عقاید، راه‌حل‌ها و قضاوت‌هایی است که در درجه اول تازه و بدیع باشد و در درجه دوم با توجه به موقعیت، مناسب و مطلوب باشد (8).

صاحب‌نظری خلاقیت را به معنی توانایی ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌ها بیان می‌کند (9). صاحبنظر دیگری خلاقیت را شامل برقرار کردن ارتباطات جدید، دیدن چیزها از طرق جدید و تعریف جدید مسائل می‌داند (10). خلاقیت از دیدگاه روانشناسی یکی از جنبه‌های اصلی تفکر یا اندیشیدن است. تفکر عبارت است از فرایند بازآرایی یا تغییر اطلاعات و نمادهای کسب شده موجود در حافظه درازمدت (11). خلاقیت از دیدگاه سازمانی یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان؛ به‌عنوان مثال افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره (11). خلاقیت از دیدگاه اجتماعی امری جامعه شناختی و گروهی دانسته شده و جامعه شناسان پیشنهاد می‌کنند که در این سطح برای خلاقیت باید زمینه‌سازی کرد (12). فرآیند خلاقیت از مراحل زیر تشکیل شده است:

جذب[7]: فریفته شدن نسبت به یک موضوع

الهام: همان مرحله‌ای که می‌گوییم آهان.

آزمایش[8]: در این مرحله ایده بوجود آمده آزمایش می‌شود تا اینکه معلوم شود مفید و مولد است یا خیر؟

پالایش[9]: ایده به منظور کاربردی کردن و مصرف عملی آن اصلاح می‌شود.

ارائه و فروش: مرحله ای است که اکثر خلاقیت‌ها را خنثی و ناکام می‌کند. باید مدیران ایده‌ها را خریده و یا قبول نمایند و سپس به مشتریان سازمان عرضه کنند (13).

پژوهشگری، اخلاق را فرآیندی می‌داند که ما بر آن اساس در مورد درست بودن یا غلط بودن رفتار خاصی قضاوت می‌کنیم و سپس بر مبنای آنچه که آن را درست می‌دانیم رفتار می‌کنیم. اخلاق به‌عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان‌ها مهم دانسته

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

شده است و در مدیریت نیز ساز و کار دارد، این متغیر بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمان اخلاقی را به وجود آورد.

اخلاق کار و خلاقیت رابطه‌ای دوسویه دارند. اخلاق لازمه توسعه خلاقیت و نوآوری و خلاقیت بستر اخلاق در کار است. بنابراین می‌توان با استفاده از این همبستگی همزمان با رشد اخلاق در سازمان در جهت توسعه خلاقیت و نوآوری نیز گام برداشت.

و از آنجایی که یکی از ابزارهای ارزشی و هنجاری در هر جامعه‌ای اخلاق کار می‌باشد، توجه به این امر، ضروری است. مدیریت شرکت سیمان با توجه به نقش مهم اخلاق کار و خلاقیت در افزایش مهارتهای فنی و توسعه اقتصاد کشور، باید به مسائل مربوط به این دو توجه نمایند و سعی در رفع نیازها و توسعه خلاقیت اعضا سازمان داشته باشند. تا اثربخشی سازمان را افزایش دهند. همچنین با توجه به محدود بودن پژوهشها در حوزه اخلاق کار و خلاقیت در سازمان‌ها، هنوز خلائ نظریه پردازی و فعالیت پژوهشی وجود دارد. از این رو، هدف پژوهش حاضر بر آن است تا رابطه اخلاق کار و خلاقیت کارکنان شرکت سیمان شاهرود را مورد مطالعه قرار دهد.

روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل 50 نفر از کارکنان شرکت سیمان شاهرود می‌باشد که به علت تعداد محدود جامعه، تمام جامعه آماری به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. ابزار سنجش پرسشنامه سه بخشی است، که بخش اول حاوی 4 سؤال مشخصات جمعیت شناختی می‌باشد. بخش دوم مربوط به متغیر مستقل اخلاق کار که شامل 23 سؤال (علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار) است که با استفاده از پرسشنامه اخلاق کار سی پتی مورد سنجش قرار گرفته است. بخش سوم مربوط به متغیر خلاقیت می‌باشد و شامل 50 سؤال است. بعد از انتخاب نمونه پرسشنامه‌ها بین این 50 نفر پخش شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید تائید شده و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق کار 0/89و پرسشنامه خلاقیت 0/79 به دست آمده است. در این تحقیق به منظور جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و ANOVA است.

یافته‌ها

- فرضیه اصلی: بین اخلاق کار و خلاقیت کارکنان شرکت سیمان شاهرود رابطه وجود دارد.

جدول 1: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه اخلاق کار و خلاقیت

مؤلفه‌ها		خلاقیت	اخلاق کار
خلاقیت	همبستگی پیرسون	1	0/355
	سطح معنی داری		0/011
	تعداد	50	50
اخلاق کار	همبستگی پیرسون	0/355	1
	سطح معنی داری	0/011	
	تعداد	50	50

با توجه به جدول (1) و نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در خصوص فرضیه فوق در سطح sig<0/05، این نتیجه حاصل شد که فرض صفر رد و فرض یک تحقیق که رابطه بین اخلاق کار و خلاقیت کارکنان را نشان می‌دهد تائید می‌شود.

فرضیه 1: بین علاقه به کار و خلاقیت کارکنان شرکت سیمان شاهرودرابطه وجود دارد.

جدول 2:آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه علاقه به کارو خلاقیت

مؤلفه‌ها		خلاقیت	علاقه به کار
خلاقیت	همبستگی پیرسون	1	0/452
	سطح معنی داری		0/001
	تعداد	50	50
علاقه به کار	همبستگی پیرسون	0/452	1

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

	سطح معنی داری	0/001	
	تعداد	50	50

با توجه به جدول (2) و نتیجه حاصل از آزمون آزمون همبستگی در خصوص فرضیه فوق در سطح sig<0/05، این نتیجه حاصل شد که فرض صفرد و فرض یک تحقیق که رابطه بین علاقه به کار و خلاقیت کارکنان را نشان می‌دهد تائید می‌شود.

فرضیه 2: بین پشتکار در کار و خلاقیت کارکنان شرکت سیمان شاهرود رابطه وجود دارد.

جدول 3: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطهٔ پشتکار در کار و خلاقیت

مؤلفه‌ها		خلاقیت	پشتکار در کار
خلاقیت	همبستگی پیرسون	1	0/212
	سطح معنی داری		0/140
	تعداد	50	50
پشتکار درکار	همبستگی پیرسون	0/212	1
	سطح معنی داری	0/140	
	تعداد	50	50

با توجه به جدول (3) و نتیجه حاصل از آزمون آزمون همبستگی در خصوص فرضیه فوق در سطح sig>0/05، این نتیجه حاصل شد که فرض یک رد و فرض صفر تحقیق که عدم رابطه بین پشتکار در کار و خلاقیت کارکنان را نشان می‌دهد تائید می‌شود.

فرضیه 3: بین روابط انسانی در کار و خلاقیت کارکنان شرکت سیمان شاهرود رابطه وجود دارد.

جدول 4: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه روابط انسانی کار و خلاقیت

مؤلفه**ها**		خلاقیت	روابط انسانی
خلاقیت	همبستگی پیرسون	1	0/218
	سطح معنی داری		0/129
	تعداد	50	50
روابط انسانی	همبستگی پیرسون	0/218	1
	سطح معنی داری	0/129	
	تعداد	50	50

با توجه به جدول (4) و نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در خصوص فرضیه فوق در سطح sig>0/05، این نتیجه حاصل شد که فرض یک رد و فرض صفر تحقیق که عدم رابطه بین روابط انسانی در کار و خلاقیت کارکنان را نشان می‌دهد تائید می‌شود.

فرضیه 4: بین مشارکت در کار و خلاقیت کارکنان شرکت سیمان شاهرود رابطه وجود دارد.

جدول 5: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه مشارکت در کار و خلاقیت

مؤلفه‌ها		خلاقیت	مشارکت در کار
خلاقیت	همبستگی پیرسون	1	0/287
	سطح معنی داری		0/043
	تعداد	50	50
مشارکت در کار	همبستگی پیرسون	0/287	1
	سطح معنی داری	0/043	
	تعداد	50	50

با توجه به جدول (5) و نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در خصوص فرضیه فوق در سطح sig<0/05، این نتیجه حاصل شد که فرض صفر رد و فرض یک تحقیق که رابطه بین مشارکت در کار و خلاقیت کارکنان را نشان می‌دهد تائید می‌شود.

بررسی نتایج آزمون تجزیه واریانس سن کارکنان سیمان شاهرود نشان داد در سطح خطای 5 درصد متغیرهای خلاقیت و اخلاق کار در بین گروه‌های سنی تفاوت معنی‌داری نداشت (sig<0/05) بنابراین می‌توان با اطمینان 95 درصد فرضیک را رد و فرض صفرتایید کرد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

جدول 6: بررسی آزمون ANOVA جهت بررسی رابطه متغیرهای اخلاق کار و خلاقیت در بین گروه‌های مختلف سنی

		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	سطح معنی داری
خلاقیت	بین گروهی	0/353	3	0/118	0/303
	درون گروهی	4/336	46	0/94	
	کل	4/689	49		
اخلاق کار	بین گروهی	0/698	3	0/233	0/077
	درون گروهی	4/406	46	0/096	
	کل	5/104	49		

جدول 7: بررسی آزمون ANOVA جهت بررسی رابطه متغیرهای اخلاق کار و خلاقیت در بین گروه‌های مختلف تحصیلی

		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	سطح معنی داری
خلاقیت	بین گروهی	0/102	4	0/026	0/908
	درون گروهی	4/587	45	0/102	
	کل	4/689	49		
اخلاق کار	بین گروهی	0/243	4	0/061	0/691
	درون گروهی	4/861	45	0/108	
	کل	5/104	49		

جدول 8:بررسی آزمون ANOVA جهت بررسی رابطه متغیرهای اخلاق کار و خلاقیت در بین گروه‌های با سابقه کار مختلف

		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	سطح معنی داری
خلاقیت	بین گروهی	0/473	4	0/118	0/299
	درون گروهی	4/216	45	0/094	
	کل	4/689	49		
اخلاق کار	بین گروهی	0/295	4	0/074	0/602
	درون گروهی	4/808	45	0/107	
	کل	5/104	49		

بررسی نتایج آزمون تجزیه واریانس گروه‌های تحصیلی کارکنان سیمان شاهرود نشان داد در سطح خطای 5 درصد هیچکدام از متغیرها در بین گروه‌های تحصیلی تفاوت معنی‌داری نداشتند(sig>0/05) از این رو می‌توان اذعان داشت بین کارکنان با توجه به تحصیلاتشات تفاوت معناداری در خصوص اخلاق کاری و خلاقیت در کار وجود ندارد بنابراین می‌توان با اطمینان 95 درصد فرض صفر را پذیرش و فرض یک را رد کرد. نتایج آزمون تجزیه واریانس گروه‌های سابقه کاری کارکنان سیمان شاهرود نشان داد در سطح خطای 5 درصد هیچکدام از متغیرها در بین گروه‌های سوابق کاری تفاوت معنی‌داری نداشتند

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

(sig>0/05) از این رو می‌توان اذعان داشت بین کارکنان با توجه به سابقه کاریشان تفاوت معناداری در خصوص اخلاق کاری و خلاقیت در کار وجود ندارد بنابراین می‌توان با اطمینان 95 درصد فرض صفر را پذیرش و فرض یک را رد کرد.

بحث

یکی از مهمترین موضوع‌هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است و با توجه به اینکه بشر امروزی در زمینه های مادی، اقتصادی، علمی و فن آوری به پیشرفت قابل توجهی دست یافته است، اما بی توجهی به اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی10، آثار نامطلوبی از جمله تبعیض، بی عدالتی و در نهایت کاهش خلاقیت را بر سازمان سایه افکنده است. بی‌تردید باید گفت که با هر تفکری به مسئله مدیریت (در سطح خرد یا کلان) پرداخته شود، اخلاقیات جایگاه متعالی خود را باز خواهد یافت و انکار آن در دراز مدت به زیان سازمان خواهد بود. به دلیل رشد و توسعه سازمان ها و افزایش نقش آنها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان ها و تاثیرات آنها بر ذینفعان مختلف اهمیتی روز افزون یافته است به گونه ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی سازمان‌ها بر عملکرد کلی سازمان‌ها تاثیرات بزرگی دارد. مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان سازمان ها را اداره کرد بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که اخلاق[11] نام دارد به اعتقاد کارشناسان برای اداره بهتر سازمان‌ها ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرار بگیرد، خودکنترلی[12] جایگزین دیگر کنترلی شود و هدف‌های اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شوند اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توام با خلاقیت و احساس رضایت مندی و خودشکوفائی می‌شود ضرورت توجه به اخلاقیات در مدیریت دولتی و در بحث اداره سازمان‌ها مطالعات متعددی به دنبال داشته است، بیگمان تقویت اخلاقیات در بخش عمومی می‌تواند نقش مهمی در خلاقیت داشته باشد(5).

همچنین یافته‌ها نشان داد دو عامل از سازه اخلاق کار یعنی علاقه به کار و مشارکت در کار رابطه معنادار با خلاقیت کارکنان داشته است و این نتایج، یافته‌های محققین دیگری را که به نوعی مستقیم یا غیرمستقیم بر روی این مؤلفه‌ها مطالعه کرده‌اند مورد تائید قرار داد. نتایج پژوهش بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی نشان داد که همه ی عوامل اخلاق کار (علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار) با تعهد سازمانی رابطه دارد(14). نتایج پژوهشی دیگری که به بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت واسترس شغلی پرداخت، نشان داد که سه بعد اخلاق کار (علاقه به کار، پشتکار در کار و روابط انسانی در کار) پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی[13] هستند. همچنین، دو بعد اخلاق کار (علاقه به کار و پشتکار در کار) پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای استرس شغلی[14] کارکنان بشمار می‌روند(15).

به‌طورکلی و با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود؛ در سازمان‌ها شرایطی فراهم شود که کارکنان به کار عشق بورزند و با علاقه و رغبت، شیفته کارشان شوند همچنین از طریق مشارکت دادن کارکنان در امور باعث تقویت روحیه جمعی[15] و افزایش تعهد و پایبندی آنان به سازمان شوند و سازمان‌ها می‌توانند دو عامل روابط انسانی در کار و پشتکار در کار را از طریق آموزش اصول اخلاقی، ایجاد کمیته‌های اخلاقی، تدوین ضوابط اخلاقی و تشویق کارکنان به منظور ایجاد پشتکار و جدیت در کار تقویت نمایند تا خلاقیت در سازمان بیشتر شود. زیرا خلاقیت یکی از مؤلفه‌های اصلی اقتصاد دانش محور است و توجه به آن موجب نوآوری و تجاری‌سازی دانش در سازمان و به تبع آن در صنعت می‌شود.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد که دو بعد اخلاق کار شامل علاقه به کار و مشارکت در کار در سازمان حاکم است که در مطالعات انجام شده توسط سایر محققان نیز به کار برده شده است ولی دو بعد پشتکار در کار و روابط انسانی در کار با خلاقیت کارکنان ارتباطی ندارد. همچنین، در ارتباط با بررسی ارتباط بین این دو سازه با استفاده از عوامل استخراج شده از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و پس از تحلیل همبستگی در ابعاد مختلف بر روی داده‌های تحقیق انجام گرفت. همچنین مطابق

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

یافته‌های پژوهش، اخلاق کار و خلاقیت رابطه‌ای دوسویه دارند. اخلاق لازمه توسعه خلاقیت و نوآوری و خلاقیت بستر اخلاق در کار است. بنابر این می‌توان با استفاده از این همبستگی همزمان با رشد اخلاق در سازمان در جهت توسعه خلاقیت و نوآوری نیز گام برداشت. همچنین می‌توان در تحقیقات آتی هر مؤلفه اخلاق کار را به صورت مجزا مورد بررسی و کنکاش قرار داد (بخصوص پشتکار در کار و روابط انسانی در کار) و با مصاحبه‌های تکمیلی نتایج پژوهش را تقویت کرد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری رعایت شده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از همکاری و مساعدت کارکنان شرکت سیمان شاهرود کمال تشکر را دارند چرا که بدون همیاری و همدلی آنها امکان انجام این پژوهش میسر نمی‌شد.

واژه نامه

اخلاق کار	1. Work Ethic
علاقه به کار	2. Interest in the Work
پشتکار در کار	3. Working Diligently
روابط انسانی در کار	4. Human Relations at Work
مشارکت در کار	5. Participation in the Labor
خلاقیت	6. Creativity
جذب	7. Absorption
آزمایش	8. Experiment
پالایش	9. Refinement
ارزش‌های اخلاقی	10. Moral Values
اخلاق	11. Ethic
خودکنترلی	12. Self Control
رضایت شغلی	13. Job Satisfaction
استرس شغلی	14. Job Stress
روحیه جمعی	15. Collective Spirit

منابع

1. Makarem Shirazi N. (1998). Living in the light of ethics. Tehran: Publication Young. P. 24. (In Persian).
2. Gharamaleki F. (2003). Ethical conflict in the organization. Journal of the Faculty of Humanities; (7): 96. (In Persian).
3. Soltani M. (2003). Managing ethics in organizations. Journal of Tadbir; (132): 37. (In Persian).
4. Alvani M, HoseinPor A, Davari A. (2010). Using a circular pattern of organizational ethics. Ethical in Science and Technology; 5(3-4): 26. (In Persian).
5. Alvani M, DanaiFard H. (2001). Gftarhayy theories in the philosophy of government agencies. Tehran: Samt Publishers. P. 171. (In Persian).
6. Rahimnia F, Gharehbaghi N, Behpor E, Mollaei Z. (2010). Provide a conceptual model to evaluate the relationship between spirituality and work ethic of entrepreneurship and organizational performance. Shiraz: International Conference on Management, Innovation, Entrepreneurship. (In Persian).
7. Soleymani N, Abbaszadeh N, Niyazi Azar B. (2012). Ethical relationship with job satisfaction and job stress in technical and vocational training organization. Journal of New Approach in Educational Administration; 3(1): 21-38. (In Persian).
8. Waight LC. (2005). Exploring connection between human resource development & creativity. Journal of Advances in Developing Human Resources; 7(2).
9. ZareiMatin H. (1994). Creativity and innovation. Journal of Knowledge Management; (24): 60. (In Persian).
10. Shalley CE, Zhou J, Oldham GR. (2004). The effects of personal & contextual characteristics on creativity: where should we go from here? Journal of Management; 30(6).
11. Mohammadi N. (2004). Creativity and innovation: definitions, concepts and management. Newspaper of Hamshahri; 13(373): 10. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

12.Seadat S, Sadeghi M. (2005). Devise a model for creativity in the field of research institutes. Journal of Shahed University; 12(14): 39. (In Persian).

13.Feghhi F. (2002). The dynamic management. Forozash Publishers. P. 619. (In Persian).

14.Shahhoseini Z. (2013). Examine the relationship between organizational commitment and work ethic and regional water province of Semnan [MA thesis]. Shahrood: University of Shahrood. (In Persian).

15.Soleymani N, Abbaszade N, NiazAzari B. (2012). Ethical relationship with job satisfaction and job stress on vocational and technical training agency in Tehran. New Approach for Research in Educational Administration; 3(1): 21-38. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]