

بررسی رابطه بین فرهنگ ملی و اخلاق حرفه ای در سازمان شهرداری
شهرستان رشت

معصومه گلشن فلاح آبادی

golshan9166@yahoo.com دانشگاه آزاد اسلام، واحد بین المللی، بندر انزلی

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ ملی و اخلاق حرفه ای در سازمان شهرداری شهرستان رشت است. متغیر مستقل تحقیق فرهنگ ملی بوده و متغیر وابسته تحقیق اخلاق حرفه ای است. مدل تحقیق بر گرفته از گوپتا در سال ۲۰۱۱ می باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان سازمان شهرداری شهرستان رشت به تعداد ۵۰۰ نفر است. حجم نمونه از طریق نمونه گیری تصادفی مشخص خواهد شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول جامعه ی محدود برابر با ۲۱۷ نفر می باشد. پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گرد آوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه با مقیاس لیکرت است. روش گردآوری اطلاعات میدانی، ابزار تحقیق پرسشنامه و روش تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی انجام گرفت. روایی تحقیق با استفاده از روایی محتوا از طریق اساتید محترم و خبرگان مورد سنجش قرار گرفت. پایایی تحقیق نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ سنجیده شد که میزان آلفای بالاتر از ۰/۷۰ است. نتایج تحقیق نشان داد که بین فرهنگ ملی و اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد. بین مرد سالاری و اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد. بین اجتناب از عدم اطمینان و اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد. بین فردگرایی و اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد. بین فاصله طبقاتی و اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ ملی، اخلاق حرفه‌ای، سازمان شهرداری، شهرستان رشت

١- مقدمه

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. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد. [۱]

یافته‌های صاحب‌نظران، مؤید این مطلب است که موفقیت سازمان‌ها در کنار سخت‌افزارهایی مانند ساختار، راهبرد و سیستم‌ها مستلزم نرم‌افزارهایی مانند کارکنان، مهارت‌ها، سبک‌ها و ارزش‌های کارکنان (فرهنگ سازمانی) نیز هست. همچنین اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد در سازمان‌ها، در گرو ایجاد تمهیدات فرهنگی لازم در آنها است و بدون موافقت و همراهی فرهنگ سازمانی نمی‌توان تحولی در سازمان ایجاد کرد. باید دانست که ملاک قضاوت درباره فرهنگ سازمان‌ها نیز میزان همخوانی و هماهنگی آن با مأموریت‌ها و رسالت سازمان است. اگر ارزش‌های مشترک اعضای سازمان، با ارزش‌هایی که موجب افزایش