



بررسی رابطه اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان)

محمد نادری بوانلو^۱، محمد امین قریشی^۲

^۱دانشگاه فرهنگیان، پردیس امام محمدباقر(ع) بجنورد / Mmadn2@yahoo.com

^۲دانشگاه فرهنگیان، پردیس امام محمدباقر(ع) بجنورد / Maminghoreyshi4030@gmail.com

چکیده

هدف: این نوشتار، بررسی رابطه اخلاق مدیریتی و سلامت

سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان است.

روش: این پژوهش از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از

نوع پیمایشی بوده و داده‌های اولیه از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. لازم به ذکر است که برای سنجش ابعاد اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی به ترتیب از پرسشنامه فاینلی (۲۰۰۰) و پرسشنامه محقق استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق نیز، شامل تمام کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان (۱۰۰ نفر) می‌باشد. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده و تعداد ۹۰ پرسشنامه توزیع، و در نهایت ۸۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده است.

یافته‌ها: بررسی داده‌های گردآوری شده به کمک نرم افزار

(SPSS16) با استفاده ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن جهت اولویت بندی مولفه‌ها داده‌های به دست آمده به وسیله آزمون ضریب همبستگی مورد تحلیل قرار گرفته شده است. نتایج نشان داده است که بین اخلاق مدیریتی مدیران و ارتباط مناسب، مشارکت و درگیر بودن، وفاداری و تعهد، روحیه، شهرت سازمانی، اصول اخلاقی، قدردانی از عملکرد، هدفگذاری، رهبری، توسعه و بهره‌برداری از منابع کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معنی داری ($p < 0/01$) وجود دارد.

اصالت / ارزش: یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران

سازمان در شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های ابعاد مختلف اخلاق مدیریتی موثر بر سلامت سازمانی کمک کند.

واژه‌های کلیدی

اخلاق مدیریتی، سلامت سازمانی، شهرت سازمانی، رهبری، توسعه، اداره کل آموزش و پرورش

مقدمه

رشد و توسعه روزافزون و تغییرات سریع در سازمانهای امروزی، افزایش رقابت در بین آنها و پیچیدگی قوانین و مقررات اداری باعث شده قوانین و مقررات خشک و بی روح بر فضای اداری سازمان‌ها حاکم گردد و مدیران از توجه به مهمترین سرمایه سازمان (نیروی انسانی) غافل بمانند. از زمانیکه مدیریت امور افراد به عنوان یک حرفه و تخصص شناخته شد، به مسئولین این امر توصیه گردید که اصول اخلاقی و وجدان را همواره مد نظر داشته باشند. (میر سپاسی ۱۳۷۲، [۱] [۲] [۳])

از سویی دیگر، سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می‌شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد (ساعتچی، ۱۳۷۵: ۱۰۱). [۴] [۵]

در سازمانی همچون سازمان آموزش و پرورش کشور، این عنصر می‌تواند از اهمیتی دوچندان برخوردار باشد. در یک نگاه گذرا به نظام‌های سازمانی دیگرکشورها، می‌توان گفت که عمده ترین عامل مؤثر در وصول مالیات، پس از درآمد ملی، نیروی انسانی است. [۶] اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند (رضائی منش ۱۳۸۳، [۷] [۸])

اخلاق مدیریتی تأثیر بسزائی در موفقیت امور تجاری دارد. سیستم ارزش‌ها یک عامل مرجع می‌باشد که مدیران را در مورد اصول اخلاقی که باعث پیشرفت روابط آنها با کارمندان، مشتریان، تأمین کنندگان، سهامداران، اتحادیه‌های کارگری، سرمایه‌گذاران خارجی و جامعه تجاری خودشان می‌شود، تحت تأثیر قرار می‌دهد. این در حالی است که اکثر مدیران تمایل به اغماض و نادیده