

بررسی رابطه بین سلامت نظام اداری و اخلاق حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری کلانشهر اهواز)

مهدی داودی^۱، فواد مکوندی^۲

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

۲- دکتری مدیریت دولتی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

چکیده

این پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین سلامت نظام اداری و اخلاق حرفه ای کارکنان شهرداری کلانشهر اهواز انجام شده است. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه پردازش داده‌ها از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان ستاد به تعداد ۴۰۰ نفر که در سال ۱۳۹۷ در بخش ستاد شهرداری کلانشهر اهواز مشغول به خدمت بودند، تشکیل داده است که تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه شامل پرسشنامه سلامت نظام اداری با ۲۲ گویه و پرسشنامه اخلاق حرفه ای با ۳۲ سؤال استفاده شده است. پس از کسب اطمینان از روایی محتوایی هر دو پرسشنامه، ضرایب پایایی به ترتیب برای پرسشنامه اول برابر با ۰/۸۴ و برای پرسشنامه دوم برابر با ۰/۸۲ بر اساس روش آلفای کرونباخ تعیین گردید. داده‌های گردآوری شده با استفاده از امار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و امار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری) با کمک از نرم افزار «SPSS» مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین سلامت نظام اداری شهرداری کلانشهر اهواز و اخلاق حرفه ای کارکنان آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین مؤلفه‌های سلامت نظام اداری و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شده است. هم‌چنین نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که ۰/۶۴ واریانس اخلاق حرفه ای توسط متغیرهای پیش بین به ترتیب متغیرهای قانون‌گرایی، پاسخ‌گویی و شایسته‌سالاری قابل پیش‌بینی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: سلامت نظام اداری، اخلاق حرفه ای، کارکنان شهرداری.

مقدمه

در دهه‌های اخیر موفقیت چشمگیر سازمان‌های با حداقل امکانات مادی از یک سو، و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در تحقق اهداف و استراتژی‌های سازمان‌ها می‌باشد. اکنون همه پذیرفته‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق، نه در ابعاد فیزیکی و تکنولوژیکی آنها، بلکه در عوامل غیر ملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی آنها و در ارزش‌ها و باورهای کارکنان آنها نهفته است (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۸). بر اساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دست‌یابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسؤلیت‌پذیر و پاسخ‌گو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، با به‌کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در تحقیق اهداف و اجرای مطلوب راهبردهای سازمانی، جو اخلاقی و ارزشی حاکم