

## بررسی ارتباط بین جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان

رضا کلانتری کیا

۱- کارشناس ارشد مدیریت فن آوری اطلاعات، REZAKKIA@GMAIL.COM

### چکیده

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان متأثر از ارزش‌های اخلاقی محیط کار بوده، ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک‌سوی دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده، از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. به‌علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط‌زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیت‌ها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس‌تر شده‌اند. هدف از تحقیق بررسی ارتباط بین جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان و با روش تحقیق جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. تحقیق حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد نشان می‌دهد مدرک تحصیلی هم از جوکاری اخلاقی و هم از توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان مستقل است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدرک تحصیلی به‌عنوان متغیر مداخله‌گر به رابطه میان سطح جوکاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیری وارد نمی‌کند. جنسیت به‌عنوان متغیر مداخله‌گر به رابطه میان سطح جوکاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیری وارد نمی‌کند. همچنین رده‌های سنی و سابقه به‌عنوان متغیر مداخله‌گر به رابطه میان سطح جوکاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیری وارد نمی‌کند. همچنین برای بررسی تأثیر متغیرهای جوکاری اخلاقی بر روی متغیر توانمندی فن آوری اطلاعات با استفاده رگرسیون خطی مدل در سطح خطای ۰.۰۵ درصد نشان‌دهنده تأثیر معنادار است.

واژه‌های کلیدی: جوکاری، توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان، سازمان‌های دولتی.

### مقدمه و بیان مسئله تحقیق

مفهوم جوکاری اخلاقی و توانمندی به‌طور مستقیم به محیط کاری به‌عنوان نمادی از اجتماع مربوط می‌شوند، در هر جامعه‌ای عقاید رسمی و غیررسمی، ارزش‌ها و هنجارهایی در خصوص چگونگی مدیریت اجتماع توسط اعضای آن وجود دارد (اتزیونی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳). ادبیات مدیریتی معاصر نشان داده است که مفاهیم جوکاری و توانمندی به‌عنوان ابزارهایی برای توصیف رفتار سازمانی و به‌طور خاص رفتار اخلاقی به شمار می‌روند (مورگان و ولکوین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲، آلسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵، تریوینو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰). در گفتگوهای روزانه در سازمان‌ها و نهادها، واژه‌های جو متشنج، جو مسموم، جو ناآرام و... بارها به‌کاربرده می‌شود. حال اینکه کمتر به مفاهیم علمی آن توجه می‌شود و روش‌های شناخت آن نیز کمتر مورد تحقیق قرار می‌گیرد. از نظر لغوی جو عبارت است از «اطراف و یا آنچه بر چیز دیگری احاطه دارد (فضا، مابین زمین و آسمان)» (گودرزی و گمینیان، ۱۳۸۱: ۴۰).

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان متأثر از ارزش‌های اخلاقی محیط کار بوده، ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده، از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند: می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها بوجود آورد (هس، ترجمه فارسی، ۱۳۸۲: ۲۵). به علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیت‌ها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساستر شده‌اند. بی توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده، در نتیجه عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار داده و در نتیجه موفقیت سازمان و مدیران موثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد (منوریان، ۱۳۸۶: ۱۱).

علاوه بر جو کاری اخلاقی، توانمندی کارکنان یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره رو به افزایش می‌باشد. در کسب و کار امروز و همگام با تغییرات اجتماعی، دستاوردهای فناوری و تقاضای محیط رقابتی نیاز به آن در حال افزایش می‌باشد. زیرا هم محیط سازمان‌های امروزی تغییر یافته و هم کیفیت و ماهیت منابع انسانی. در این شرایط سازمان‌ها نیاز به افراد توانمندی دارند تا با کمک آن‌ها در رقابت پیروز گردند. سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده را از فناوری پیشرفته بنمایند، تا نوآوری‌ها را بیابند و محصولات و خدمات جاری سازمان را بهبود بخشند. در عصر حاضر، منابع مرسوم و سنتی ثروت (زمین- موادخام، فناوری، حتی کارگران غیر ماهر) را در مواقع لزوم می‌توان خرید. عاملی که بدون آن نمی‌توان کارکرد، افرادی هستند که از این همه منابع برای دستیابی به بهترین مزایا استفاده کنند. هدف توانمندی این است که مغزهای افراد را همانند بازوانشان به کار اندازد. توانمندی دروازه‌های است رو به سوی شرایط مطلوب‌تر و مناسب‌تر سازمانی از دیدگاه کارکنان که در نهایت منجر به بهبود کیفیت کالا و خدمات و شیوه انجام کار می‌گردد (بابایی، ۱۳۸۱: ۲۹۳).

همانگونه که موضوع پژوهش حاضر نشان می‌دهد، توانمند بودن کارکنان به خصوص در زمینه فن‌آوری اطلاعات ابزاری قدرتمند برای دستیابی به اهداف سازمانی است، بطور نظری در دستگاه‌های دولتی بر طرف سازی مسائل و مشکلات مردم و کسب رضایت‌مندی آن‌ها اولویت‌دارترین هدف بشمار می‌رود، که مبنائی است برای شکل دادن زیر ساخت‌های لازم برای حمایت مردم از زمامداران کشور در دوره‌های برنامه‌های مختلف و نتیجتاً دستیابی به اهداف برنامه‌های کشور. برای انجام این مهم دستگاه‌های اجرایی نیاز به افرادی توانمند دارند تا بهترین استفاده از منابع و بودجه‌های دولتی بعمل آمده و کشور را به اهداف مطرح برسانند؛ پس در این پژوهش محقق می‌خواهد بررسی نماید که آیا می‌توان جو کاری اخلاقی را به عنوان عاملی اثرگذار بر اثربخشی برنامه‌های توانمندسازی کارکنان در زمینه تخصصی و علمی و فن‌آوری اطلاعات به حساب آورد یا خیر.

بر اساس بررسی‌های مقدماتی محقق تا کنون در خصوص جو کاری اخلاقی در سازمان‌های دولتی پژوهش‌چندانی در داخل و خارج کشور صورت نگرفته است، همچنین در داخل کشور تاکنون به این مفهوم در بخش خصوصی یا دولتی توجهی نشده و با

<sup>1</sup> - Etzioni

<sup>2</sup> - Morgan and Volkwein

<sup>3</sup> - Olson

<sup>4</sup> - Trevino

بررسی محقق در پایگاه‌های علمی کشور پژوهشی با این عنوان یافت نشد. از طرف دیگر مطابق بررسی‌های صورت گرفته تاکنون ارتباط بین توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان و نوع جو کاری اخلاقی سازمان‌های دولتی، پژوهشی صورت نگرفته است؛ پس محقق در پژوهش حاضر بر آن است تا بطور خلاصه با پاسخ به سئوالات زیر این پژوهش را به انجام برساند.

۱. جو کاری اخلاقی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان به چه صورتی است؟
۲. توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان به چه صورتی است؟
۳. چه ارتباطی بین نوع جو کاری اخلاقی و توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان وجود دارد؟

#### مبانی نظری تحقیق

**جو کاری اخلاقی:** اخلاق جمع خلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی است که تنها با دیده بصیرت و غیر ظاهر قابل درک است و در مقابل خلق به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر گفته می‌شود (دیلمی، آذربایجانی، ۱۳۸۰: ۲۱). از دیدگاه تاریخ، اخلاق کاری از منظر نمونه فرهنگی آن در واقع اخلاق معینی را در انجام یک شغل مناسب مشخص می‌نماید زیرا نفس کار دارای ارزش طبیعی برای خود می‌باشد که این امر اخیراً بالنسبه موجب گسترش کار گردیده. برای اکثر اقوام باستانی، کار امری سخت و پست بوده است. برای نمونه می‌توان از کار سخت و اجباری در فرهنگ‌های یهودی، قدیم و قرون وسطی نام برد تا زمان انقلاب پروتستان که کار و کارگران از بعد فرهنگی حتی برای ثروتمندان نیز مقبول واقع گردید.

**جو سازمانی:** به دلیل پیشرفتهایی در ادراک و تصورات، تعریف جو سازمانی در طول چهار دهه خود کشف شده است فور هند و گلیمر (۱۹۶۳: ۳۶۲) در میان اولین کسانی بودند که یک شرح خلاصه‌ای از آن را پیشنهاد نمودند که در زیر آمده است:

به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها یی که یک سازمان و کسانی را توصیف می‌کند که:

الف: سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازند.

ب: بیشتر اوقات نسبتاً مقام و بردبار هستند.

پ: رفتار افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد.

تاگیوری (۱۹۶۸: ۲۷). این تعریف را با ذکر جو سازمانی بعنوان شرح زیر بسط و گسترش داد:

یک کیفیت مقاومت نسبی از محیط داخلی یک سازمان که:

الف: توسط اعضای خود تجربه شده است.

ب: رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پ: می‌تواند بر حسب ارزش‌های یک مجموعه ویژه‌ای از خصوصیات سازمان تعریف شود.

هلریگل و اسلوکوم (۱۹۷۴: ۲۵۶). معنی «زیر مجموعه» را به تعریف آن‌ها اضافه کردند.

جو سازمانی به یک مجموعه‌ای از خصوصیات اطلاق می‌شود که می‌تواند در باره یک سازمان خاص یا زیر مجموعه‌های خودش تصور شود. و آن ممکن است از روشی که سازمان یا زیر مجموعه‌های آن با اعضای و محیط آن‌ها سرو کار دارند، تحت تأثیر قرار گیرد.

عناصر کلی این تعاریف مثل کیفیت عقل و بردباری جو و حقایقی که آن می‌تواند اندازه‌گیری شود. و آنچه رفتار افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. را شامل می‌شود.

چندین تعریف دیگر مربوط به تعریف جو سازمانی مناسب وجود دارد. اول اینکه امروزه محققین شناسایی نمودند که جو کاری می‌تواند برای زیر مجموعه‌ها در یک سازمان و سپس مجوز برای شکل‌های چند منظوره عناصر مشابه جو در داخل یک سازمان مشخص شود (فیلد و ایلسون ۱۹۸۲: ۱۹۰).

**توانمندسازی کارکنان:** کارکنان خواهان تغییر و تحولند و سازمان نیز به طور شدید به آن نیاز دارد ولی با این حال تلاش‌ها و نتایج همواره با شکست و سر خوردگی همراه بوده است زیرا کارکنان، مدیریت و سازمان‌ها نمی‌دانند چگونه از خلاقیت‌ها و ابتکارهای و فن‌آوری‌های جدید مانند فن‌آوری اطلاعات موجود استفاده کنند. سازمان‌های سنتی با تأکید بر فعالیت جسمی

کارکنان، مایلند تا کارها در چهارچوب کاملاً تعریف شده انجام شود و افراد وظایف خود را سریع، دقیق و بدون پرسش و به صورت دستی به اتمام برسانند. از سوی دیگر محیط‌های کاری امروز نیاز به کارکنانی دارد تا تصمیم‌های بایسته گرفته و برای مشکل‌های موجود راه حل‌های خلاق ارائه دهند؛ در این موقعیت افراد سازمان باید مبتکر باشند و مسئولیت نتایج حاصله را نیز بر عهده گیرند، که نیازمند توانایی استفاده و بکارگیری فن‌آوری‌های نوین خصوصاً فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات است.

توانمندسازی چیست؟ مدیریت توانمند بطور کلی روشی متفاوت از کارکردن با یکدیگر را ارائه می‌دهد که در آن:  
**الف) کارکنان** نه تنها برای انجام وظیفه‌ای که به عهده دارند بلکه برای بهبود کارکرد کل سازمان نیز احساس مسئولیت می‌کنند. کارکنان جدید شرکت کنندگانی فعال در حل مشکلات هستند که چگونگی انجام کار را برنامه ریزی کرده و در انجام آن اهتمام می‌ورزند.

**ب) گروه‌های کاری** برای افزایش مستمر عملکرد و بهره‌وری به گونه‌ای فعال با یکدیگر به کار می‌پردازند.

- سازمان‌ها ساختاری را برای خود بر گزیده‌اند که کارکنان احساس می‌کنند می‌توانند به نتایج دلخواه دست یابند و کارهایی را که مورد نیاز آنهاست انجام دهند، و این محدود به وظایفی که بر عهده آنهاست و از آن‌ها انتظار می‌رود نمی‌شود، بلکه امری کلی است و برای اینگونه عملکرد پاداش دریافت می‌کنند.

آنچه برای توانمند ساختن محیط کاری باید انجام داد عبارتند از:

- به کارگیری به روز از فن‌آوری‌های جدید اطلاعاتی و ارتباطاتی

- غنی‌سازی اجزاء مرتبط با مسئولیت

- وسعت دادن مهارت‌ها و وظایف لازم برای هر شغل

- ایجاد زمینه برای بروز ابتکارات و خلاقیت‌ها

- خلق شرایطی برای افراد جهت کنترل بر تصمیمات مربوط به کار خود

- کامل کردن کل کار به جای انجام دادن بخشی از آن

- رضایت مشتری

- همسویی با نیازهای بازار

بلانچارد، کارلوس و راندرف معتقدند که سه رکن اساسی توانمند سازی که در واقع مراحل و فرایندها توانا سازی را معرفی می‌کنند عبارتند از:

۱- مشارکت همگانی در اطلاعات

۲- ایجاد خود مختاری با تعیین مرز و حدود

۳- جایگزینی تیم‌های خود گردان به جای سلسله مراتب (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۱۴۹).

#### پیشینه تحقیق

در رابطه با موضوع پژوهش (بررسی رابطه جو کاری اخلاقی با توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی تاکنون نه در داخل کشور و نه در خارج از کشور هیچ گونه پژوهشی انجام نشده است. تحقیقاتی که با موضوع تحقیق نزدیک بوده، به آن‌ها اشاره می‌شود: فدایی، محمد علی ۱۳۸۰ تحت عنوان تحقیق: «بررسی و تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر تواناسازی از دیدگاه کارکنان شرکت سهامی آب منطقه‌ای کرمان» روش تحقیق میدانی بوده و از روش تحقیق توصیفی و آزمون معنی داری فرضیه‌ها استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد میزان دسترسی کارکنان به اطلاعات مورد نیاز برای وظایف، و همچنین ارتباط و تعامل بین واحدهای مختلف در سطح قابل قبولی نیست. و توانمندی نسبی کارکنان پروژه از کارکنان غیر پروژه‌ای بیشتر است. سلیمان معصوم‌علی، (۱۳۸۱) در رساله دکترا با عنوان «طراحی و تبیین الگوی مناسب در توانمند سازی منابع انسانی سماجا» هدف کلی تحقیق عبارت است از بررسی و شناخت عوامل مؤثر در توانمندی سازی منابع انسانی سماجا و ارائه الگوی مناسب در این مورد است که نقش آن بعنوان عامل مؤثری در بهبود مستمر عملکرد سازمان و منابع انسانی سماجا است.

روش تحقیق میدانی و نوع آن همبستگی است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد سبک‌های مدیریت بر روی توانمندسازی منابع انسانی سماجا تأثیر قابل توجهی دارد.

روت آلسوپ و نینا هینسوهن در سال ۲۰۰۵ روت آلسوپ و نینا هینسوهن مطالعه‌ای در مورد «اندازه‌گیری توانمندسازی در عمل» انجام داده‌اند. که در این مطالعه به تجزیه و تحلیل شاخص‌هایی که چهارچوب توانمندسازی را شکل می‌دهند، پرداخته شده است. این مورد یک پایان نامه انگلیسی بوده، که محقق برای تحقیق خود از این پایان نامه در قسمت مطالعه میدانی استفاده خواهد کرد. جان لوردوپیگی هاتچیسون، ۱۹۹۳ با عنوان «فراگرد توانمندسازی و به کارگیری آن در تئوری و عمل» بود. یک تحقیق مروری بوده که نظرات صاحب نظران توانمندسازی را جمع آوری کرده است. به طور فزاینده، توانمندسازی درک یک فرایند تغییر است. مک کلند (۱۹۷۵) معتقد است که افراد برای اینکه قوی بشوند، نیاز به کسب اطلاعات درباره خود و محیطشان دارند، تا شناسایی صورت گیرد و با دیگران برای تغییر کار کنند. کیفیر<sup>۵</sup> (۱۹۸۴) روی توانمندسازی کارکنان دریکی از مطالعات تجربی کارکرده است که ترانا سازی کارکنان را به عنوان یک فرایند بررسی می‌کند، او توانمندسازی را در زمره فرایند توسعه‌ای قرار داد که شامل ۴ مرحله است: ورود، پیشرفت، یکی سازی، تعهد.

### روش تحقیق

در تحقیق حاضر، با توجه به موضوع تحقیق که عبارت است از: بررسی ارتباط بین جو کاری اخلاقی و توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، روش تحقیق جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. تحقیق حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان ۱۲ سازمان دولتی شهر کرمان و واحدهای فرماندهی انتظامی استان کرمان تشکیل داده‌اند. تعداد سازمان‌ها براساس آخرین اطلاعات معاونت مدیریت و بر نامه ریزی استانداری است. لازم بذکر است این پژوهش شامل دستگاه‌های اجرایی دولتی می‌شود که فقط عنوان سازمان را به همراه داشته و کلیه اعضای جامعه آماری در شهر کرمان مشغول به کار بوده‌اند. ضمناً جامعه آماری این تحقیق بر اساس اطلاعات معاونت مدیریت و برنامه‌ریزی، قریب ۱۹۰۲ نفر تخمین زده شده است. در این تحقیق روش نمونه‌گیری از سازمان‌ها طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم نمونه، مورد استفاده قرار گرفته است. چرا که تعداد سازمان‌های مختلف یکسان نیست و بایستی کارکنان هر سازمان در نمونه آماری به اندازه‌های سهم باشند که در جامعه آماری آن سازمان سهم دارند (جدول ۱).

جدول ۱: جامعه و نمونه آماری سازمان‌های دولتی شهر کرمان

ردیف	عنوان سازمان	جامعه	نمونه
۱	سازمان بازرگانی	۱۰۲	۱۵
۲	سازمان امور اقتصاد و دارایی	۷۳	۱۱
۳	سازمان کار و امور اجتماعی	۴۸	۸
۴	سازمان صنایع و معادن	۶۰	۹
۵	سازمان جهاد کشاورزی	۴۹۷	۷۸
۶	سازمان مسکن و شهرسازی	۱۳۴	۲۰
۷	سازمان تعاون روستایی	۶۵	۱۱
۸	سازمان آموزش و پرورش	۵۴۴	۸۳
۹	سازمان بنیاد شهید انقلاب اسلامی	۹۶	۱۵
۱۰	سازمان تامین اجتماعی	۱۵۸	۲۵
۱۱	سازمان میراث فرهنگی و گردشگری	۹۸	۱۵

<sup>5</sup>-Keiffer

۱۲	سازمان تبلیغات اسلامی	۲۷	۵
۱۳	واحد ستادی فرماندهی انتظامی استان کرمان	--	۲۵
مجموع		۱۹۰۲	۳۲۰

در این تحقیق به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه استفاده گردیده، پرسشنامه جو کاری اخلاقی که از پنج بعد و ۲۴ سوال تشکیل شده است و به منظور بررسی میزان فساد اداری از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴ بعد و ۱۲ سوال استفاده گردیده است که جهت اندازه‌گیری عوامل مورد نظر از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. به منظور روایی پرسشنامه جو کاری اخلاقی از روش اعتبار محتوایی معمولی استفاده شده است، بدین معنی که از نظر پنج نفر از اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه در رشته مدیریت استفاده شده است و با ارسال پرسشنامه برای اساتید محترم از آن‌ها درخواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سوال‌های پرسشنامه و تناسب آن‌ها در خواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سوال‌های پرسشنامه با فرضیات تحقیق با استفاده از گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، نامناسب، نامناسب کاملاً نامناسب، که بترتیب دارای ارزش عددی معادل ۱، ۰/۸، ۰/۶، ۰/۴ و ۰/۲ می‌باشند ارائه نمایند. به این ترتیب روایی پرسشنامه عوامل جو کاری اخلاقی ۰/۸۸ و روایی پرسشنامه توانمندی فن آوری اطلاعات هم ۰/۹۱ محاسبه گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه جو کاری اخلاقی از روش آزمون مجدد (بازآزمایی) استفاده شد. پایایی پرسشنامه جو کاری اخلاقی به میزان ۰/۷۲۵ درصد تعیین گردید.

#### یافته‌های تحقیق

#### تحلیل لگ خطی

تحلیل لگ خطی سه متغیره ارتباطات میان جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان با توجه به رده‌های سنی

با توجه به اینکه آماره ی آزمون برابر ۵ و سطح معنی داری برابر ۰.۰۹۹۶ و بزرگتر از سطح معنی داری ۰.۰۵ است. لذا فرض رده‌های سنی مستقل از میان جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان است. به عبارت ساده‌تر رده‌های سنی هم از جوکاری اخلاقی و هم از توانمندی کارکنان مستقل است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رده‌های سنی به عنوان متغیر مداخله گر به رابطه میان سطح جوکاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیری وارد نمی‌کند.

جدول ۲: جدول توافقی

سن	توانمندی فن آوری اطلاعات			جوکاری اخلاقی		
	پایین	متوسط	بالا	پایین	متوسط	بالا
۱۵ تا ۴۰ سال	پایین	۲۰	۱۵	۰	۰	۰
	متوسط	۷	۳۶	۳	۳۶	۳
	بالا	۰	۶۰	۲۳	۶۰	۲۳
۴۰ تا ۶۰ سال	پایین	۲۵	۱۷	۰	۱۷	۰
	متوسط	۲۶	۵۵	۱۰	۵۵	۱۰
	بالا	۰	۰	۲۵	۰	۲۵

آماره آزمون	سطح معنی داری	درجه آزادی
۵	۰.۹۹۶	۱۶

تحلیل لگ خطی سه متغیره ارتباطات میان جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان های دولتی شهر کرمان با توجه به جنسیت

با توجه به اینکه آماره ی آزمون برابر ۱۱.۷۶ و سطح معنی داری برابر ۰.۰۵۴۷ و بزرگتر از سطح معنی داری ۰.۰۵ است؛ لذا فرض جنسیت مستقل از میان جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان های دولتی شهر کرمان است. به عبارت ساده تر جنسیت هم از جوکاری اخلاقی و هم از توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان مستقل است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جنسیت به عنوان متغیر مداخله گر به رابطه میان سطح جوکاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیری وارد نمی کند.

جدول ۳: جدول توافقی

جوکاری اخلاقی			توانمندسازی فن آوری اطلاعات	وضعیت جنسیت
بالا	متوسط	پایین		
۱۱	۲۶	۰	پایین	زن
۱	۰	۳	متوسط	
۰	۰	۴	بالا	
۳۹	۳۶	۵۴	پایین	مرد
۰	۱۵	۳۷	متوسط	
۲۳	۶	۴۵	بالا	

آماره آزمون	سطح معنی داری	درجه آزادی
۱۱.۷۶	۰.۰۵۴۷	۱۳

تحلیل لگ خطی سه متغیره ارتباطات میان جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان های دولتی شهر کرمان با توجه به سابقه خدمت

با توجه به اینکه آماره ی آزمون برابر ۶ و سطح معنی داری برابر ۰.۰۹۸۰ و بزرگتر از سطح معنی داری ۰.۰۵ است؛ لذا فرض سابقه خدمت مستقل از میان جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان در سازمان های دولتی شهر کرمان است. به عبارت ساده تر سابقه خدمت هم از جوکاری اخلاقی و هم از توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان مستقل است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که سابقه خدمت به عنوان متغیر مداخله گر به رابطه میان سطح جوکاری اخلاقی و توانمندی کارکنان تأثیری وارد نمی کند.

جدول ۴: جدول توافقی

جوکاری اخلاقی			توانمندسازی فن آوری اطلاعات	وضعیت سابقه خدمت
بالا	متوسط	پایین		
۰	۹	۰	پایین	کمتر از ۱۵ سال
۱۰	۳۶	۲	متوسط	
۷۵	۴۵	۰	بالا	
۰	۳۳	۲	پایین	بالاتر از ۱۵ سال
۱۰	۵۵	۲۰	متوسط	
۰	۲۳	۰	بالا	

آماره آزمون	سطح معنی داری	درجه آزادی
۶	۹۸۰.۰	۱۵

تحلیل لگ خطی سه متغیره ارتباطات میان جو کاری اخلاقی و توانمندی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان با توجه به مدرک تحصیلی

با توجه به اینکه آماره ی آزمون برابر ۵ و سطح معنی داری برابر ۰.۰۵ و بزرگتر از سطح معنی داری ۰.۰۵ است؛ لذا فرض تأثیر مدرک تحصیلی بر جو کاری اخلاقی و توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تایید می شود. به عبارت ساده‌تر مدرک تحصیلی هم بر جوکاری اخلاقی و هم بر توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان تأثیر گذار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدرک تحصیلی به عنوان متغیر مداخله گر به رابطه میان سطح جوکاری اخلاقی و توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان تأثیری وارد می‌کند.

جدول ۵: جدول توافقی

توانمندسازی فن‌آوری اطلاعات			جوکاری اخلاقی	مدرک تحصیلی
پایین	متوسط	بالا		
۱۳	۵۵	۲۸	پایین	زیر لیسانس
۰	۱۰	۳۵	متوسط	
۰	۴۵	۰	بالا	
۲	۴۱	۲۶	پایین	لیسانس و بالاتر
۰	۴	۲۲	متوسط	
۲۵	۰	۱۲	بالا	

آماره آزمون	سطح معنی داری	درجه آزادی
۵	۹۹۲.۰	۱۵

بررسی رابطه ی رگرسیونی بین متغیرتوانمندی فن‌آوری اطلاعات و متغیرهای جو کاری اخلاقی برای بررسی تأثیر متغیرهای جوکاری اخلاقی بر روی متغیر توانمندی فن‌آوری اطلاعات از رگرسیون خطی مدل step wise استفاده شده است.

متغیر وابسته: توانمندی فن‌آوری اطلاعات

متغیرهای پیشگو: جوکاری اخلاقی ابزاری، جو کاری اخلاقی استقلال، جوکاری اخلاقی مراقبتی، جوکاری اخلاقی مقرراتی، جو کاری اخلاقی قانونی؛

چون سطح معنی داری دو مدل از ۰.۰۵ کمتر است هر دو مدل از لحاظ رگرسیونی معنا دارند ولی چون مدل دو ضریب تعیین بالاتری دارد از آن استفاده می‌کنیم.

در مدل دو مشاهده می‌شود که دو متغیر جواخلاقی استقلال و جو اخلاقی قانونی بر توانمندی فن‌آوری اطلاعات تأثیر رگرسیونی دارند دو متغیر جو اخلاقی مراقبتی و جو اخلاقی مقرراتی از مدل خارج شده اند.



جدول ۶: بررسی رابطه ی رگرسیونی بین متغیر توانمندی فن آوری اطلاعات و متغیرهای جو کاری اخلاقی

مدل رگرسیونی	متغیرهای پیشگو	متغیرهای خارج شده از مدل	سطح معنی داری مدل	ضریب تعیین مدل
مدل یک	جو کاری اخلاقی استقلال	جو کاری اخلاقی ابزاری جو کاری اخلاقی مراقبتی جو کاری اخلاقی مقرراتی جو کاری اخلاقی قانونی	۰۰ .۰	۰۴۷ .۰
مدل دو	جو کاری اخلاقی استقلال جو کاری اخلاقی قانونی	جو کاری اخلاقی ابزاری جو کاری اخلاقی مراقبتی جو کاری اخلاقی مقرراتی	۰۰ .۰	۰۵۹ .۰

منبع: یافته‌های تحقیق،

مدلی که نتیجه می‌شود به صورت زیر است:

توانمندی فن آوری اطلاعات = (۰.۱۸۱) (جو کاری اخلاقی استقلال) + (۰.۱۳۰) (جو کاری اخلاقی قانونی)

یعنی با ثابت نگاه داشتن جو کاری اخلاقی قانونی و با افزایش یک واحد اخلاقی استقلال، توانمندی فن آوری اطلاعات به اندازه ۰.۱۸۱ واحد افزایش می‌یابد و با ثابت نگاه داشتن جو کاری اخلاقی استقلال و با افزایش یک واحد اخلاقی قانونی، توانمندی فن آوری اطلاعات به اندازه ۰.۱۳۰ واحد افزایش می‌یابد که نشان می‌دهد تأثیر متغیر استقلال بیشتر است.

متغیرهای رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی
جو کاری اخلاقی استقلال	۰.۱۸۱
جو کاری اخلاقی قانونی	۰.۱۳۰

### نتیجه‌گیری

ضعف اخلاق کار در کشور و خصوصاً در بخش دولتی دغدغه بسیاری از مسئولان و مدیران است. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان متأثر از ارزش‌های اخلاقی محیط کار بوده، ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده، از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها بوجود آورد. به علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیت‌ها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس‌تر شده‌اند. بی توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده، در نتیجه عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار داده و در نتیجه موفقیت سازمان و مدیران موثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. نتایج حاصل از لگ خطی نشان می‌دهد مدرک تحصیلی هم بر جو کاری اخلاقی و هم بر توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیر گذار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدرک تحصیلی به عنوان متغیر مداخله گر به رابطه میان سطح جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیر دارد می‌کند. البته در این تحقیق فقط سطح مدرک تحصیلی ملاک قرار گرفته و نوع مدرک مدنظر نبوده که می‌تواند به عنوان موضوع تحقیقی مجزا مورد بررسی قرار گیرد، که قاعدتاً با نظر به تأثیر مدرک تحصیلی پیش بینی می‌شود که نوع مدرک هم خصوصاً مدرک در زمینه فن آوری اطلاعات تأثیر گذار باشد. جنسیت به عنوان متغیر مداخله گر به رابطه میان سطح جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات کارکنان تأثیری وارد نمی‌کند همچنین رده‌های سنی و سابقه به عنوان متغیر مداخله گر به رابطه میان سطح جو کاری اخلاقی و توانمندی فن آوری اطلاعات

کارکنان تأثیری وارد نمی‌کند. همچنین برای بررسی تأثیر متغیرهای جوکاری اخلاقی بر روی متغیر توانمندی فن‌آوری اطلاعات از رگرسیون خطی مدل *step wise* استفاده شده است. چون سطح معنی داری دو مدل از ۰.۰۵ کمتر است هر دو مدل از لحاظ رگرسیونی معنا دارند ولی چون مدل دو ضریب تعیین بالاتری دارد از آن استفاده می‌کنیم. در مدل دو مشاهده می‌شود که دو متغیر جواخلاقی استقلال و جو اخلاقی قانونی بر توانمندی فن‌آوری اطلاعات تأثیر رگرسیونی دارند دو متغیر جو اخلاقی مراقبتی و جو اخلاقی مقرراتی از مدل خارج شده‌اند. با توجه به نتایج حاصل پیشنهاداتی ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود، میزان آگاهی و دانش مدیران نسبت به توانمندی فن‌آوری اطلاعات کارکنان از طریق کارگاههای آموزشی و یا ایجاد بستر ارتقا تحصیلی کارکنان افزایش یابد و رویکرد توانمندی فن‌آوری اطلاعات در بخشنامه‌ها و آئین نامه‌های اداری منعکس و اجرایی شود و مدیران موظف به اجرای این رویکرد در واحد سازمانی خود شوند و از طریق نظارت مستمر نسبت به ارتقاء آن اقدام نمایند.
- با توجه به اینکه تحقیق حاضر در سازمان‌های دولتی انجام گرفت، پیشنهاد می‌گردد که همین موضوع در سازمان‌های غیر دولتی نیز انجام و نتایج حاصل از آن با یکدیگر مقایسه گردد.

#### منابع

- سلیمیان، معصومعلی. (۱۳۸۱)؛ «طراحی و تعیین الگوی مناسب در توانمند سازی منابع انسانی سماجا، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- دیلمی، احمد، آذربایجانی، مسعود. (۱۳۸۰)؛ «اخلاق ۳ اسلامی»، قم، دفتر نشر معارف.
- فرهنگ پور، مهدی. (۱۳۸۲)؛ «بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و وجدان کاری کارکنان صنعت برق کرمان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، منتشر نشده، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان
- هس. مر. ال تی. (۱۳۸۲)؛ «اخلاق در مدیریت. ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی». تهران دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- Butterfield, K. D. , Treviño, L. K. , & Weaver, G. R. (1997) Moral Awareness in Organizations: Influences of Societal and Organizational Socialization. Unpublished paper presented at the Academy of Management, Boston, and MA .
- Forehand, G. A. , & Gilmer, B. (1964) Environmental Variations in Studies of Organizational Behavior. Psychological Bulletin, 62, 361-382 .
- John Lord and Peggy Hutchison, The Process of Empowerment, Published in Canadian Journal of Community Mental Health, Pages 5-22, 1993 .
- Treviño, L. K. (1990) A Cultural Perspective on Changing and Developing Organizational Ethics. In W. A. Pasmore and R. W. Woodman (Eds.), Research in Organizational Change and Development (Vol. 4). Greenwich, CT: JAI Press .