

موانع فراروی اخلاق کاری کارکنان در سازمان‌ها

نویسنده:

شهناز علی بابائی

عنوان و نام پدیدآورنده: موانع فراروی اخلاق کاری کارکنان در سازمان ها / شهناز علی بابائی

سرشناسه: علی بابایی ، شهناز، ۱۳۵۵

مشخصات نشر: تهران، علوی ۱۳۹۸

مشخصات ظاهری: ۹۶ ص.

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۳۱۰-۶۳۷-۹

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

موضوع: کارکنان -- ادیان -- اخلاق حرفه‌ای -- نمونه‌پژوهی

موضوع: Employees -- Iran -- Professional ethic -- Case studies

موضوع: سازمان ها/پیمان کشه ها -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی

موضوع: اخلاق کار -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Work ethic -- Iran -- Case studies

رده‌بندی کنگره: HD۴۹۰۵

رده‌بندی دیویی: ۳۰۶/۳۶۱۳

شماره کتابشناسی ملی: ۵۷۷۱۵۲۷

موانع فراروی اخلاق کاری کارکنان : سازمان‌ها

پدیدآورنده: شهناز علی بابائی

نوبت چاپ: اول/۱۳۹۸

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۲۰۰.۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۳۱۰-۶۳۷-۹

انتشارات علوی

nashrealavi@yahoo.com

نشانی: مقابل دانشگاه تهران، ساختمان ۱۲۹۶ (ظروفچی)، واحد ۱۰

تلفن: ۶۶۴۰۷۵۱۳-۶۶۴۴۵۰۳۵

فهرست مطالب

۹	چکیده
۱۱	فصل اول
۱۳	۱-۱- مقدمه
۱۷	۱-۲- چهار چوب مفهومی
۱۷	۳-۱- مدل تحلیلی تحقیق
۱۸	۴-۱- روش پژوهش
۱۹	فصل دوم
۲۱	۱-۲- مقدمه
۲۲	بخش اول: ادبیات پژوهش
۲۲	۲-۲- تعریف شغل
۲۳	۳-۲- تعریف اخلاق
۲۵	۴-۲- مفاهیم و تعاریف اخلاق کاری
۲۶	۵-۲- اهمیت و ضرورت اخلاق کاری
۲۸	۶-۲- دیدگاه‌های اخلاقی و آثار آن در سازمان
۲۸	۱-۶-۲- دیدگاه غایت مندی و نتیجه گرایی
۲۹	۲-۶-۲- دیدگاه تعهد اخلاقی نسبت به رعایت حقوق افراد
۲۹	۳-۶-۲- دیدگاه نسبی گرایی
۳۰	۴-۶-۲- دیدگاه اخلاقی مبتنی بر تقوی و پرهیزگاری

۳۰	۷-۲- عقاید غلط درباره اخلاق کار
۳۲	۸-۲- عوامل پایه‌های اخلاق کار
۳۴	۹-۲- اخلاق در اسلام
۳۵	۱۰-۲- موانع فراروی اخلاق کاری کارکنان
۳۵	۱-۱۰-۱- کانون کنترل بیرونی
۳۵	۲-۱۰-۲- تحویلی نگری
۳۶	۳-۱۰-۳- بلاتکلیفی یا تعارضات اخلاقی
۳۶	۴-۱۰-۲- ناشستن مریت در کار
۳۷	۵-۱۰-۲- نوع ساختار سازمانی
۳۸	۲-۱۱- عوامل مؤثر بر ریشه اخلاق کاری کارکنان
۳۸	۲-۱۱-۱- فرهنگ سازمانی
۳۹	۲-۱۱-۲- رهبری اخلاقی
۴۰	۲-۱۱-۳- رهبری تحول آفرین
۴۱	۲-۱۱-۴- اعتماد سازمانی
۴۲	۲-۱۱-۵- آموزش اخلاقیات در سازمان
۴۲	۲-۱۱-۶- عوامل روانشناسی اجتماعی
۴۳	۲-۱۱-۷- عدالت سازمانی
۴۵	۲-۱۱-۸- شایسته سالاری
۴۵	۲-۱۱-۹- جنسیت
۴۵	۲-۱۱-۱۰- رضایت شغلی کارکنان
۴۷	بخش دوم: پیشینه پژوهشی
۴۷	۲-۱۲- تحقیقات داخلی
۵۰	۲-۱۳- تحقیقات خارجی
۵۳	فصل سوم

۵۵	 مقدمه:
۵۵	 ۱-۳- نوع و روش پژوهش
۵۶	 ۲-۳- جامعه آماری پژوهش
۵۶	 ۳-۳- نمونه و روش نمونه گیری
۵۶	 ۴-۳- روش گردآوری اطلاعات
۵۶	 ۵-۳- ابزار گردآوری اطلاعات
۵۷	 جدول (۳-۱): تطبیق سوالات پرسشنامه اخلاق کاری با مؤلفه های آن
۵۸	 جدول (۳-۱): پرسشنامه موانع اخلاق کاری
۵۸	 ۶-۳- روایی پرسشنامه
۵۸	 ۷-۳- پایایی پرسشنامه ها
۶۰	 ۸-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۱	 فصل چهارم
۶۳	 مقدمه
۶۳	 ۴-۱- آمار توصیفی
۶۳	 ۴-۱-۱- توزیع آماری نمونه بر حسب جنسیت
۶۴	 جدول (۴-۱): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت
۶۴	 نمودار (۴-۱): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت
۶۴	 ۴-۱-۲- توزیع آماری نمونه بر حسب تحصیلات
۶۵	 جدول (۴-۲): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات
۶۶	 نمودار (۴-۲): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات
۶۶	 ۴-۱-۳- توزیع آماری نمونه بر حسب سابقه خدمت
۶۶	 جدول (۴-۳): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه خدمت
۶۷	 نمودار (۴-۳): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه خدمت
۶۷	 ۴-۱-۴- توزیع آماری نمونه بر حسب سن
۶۷	 جدول (۴-۴): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن

نمودار (۴-۴): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن	۶۸
۴-۲- بررسی توصیفی مؤلفه‌های پرسشنامه‌های اخلاق کاری کارکنان و موانع اخلاق کاری:	۶۸
جدول شماره (۴-۵): میانگین و انحراف معیار نمرات اخلاق کاری کارکنان	۶۸
۴-۳- بررسی توصیفی مؤلفه‌های پرسشنامه موانع اخلاق کاری:	۶۹
جدول شماره (۴-۶): میانگین و انحراف معیار نمرات موانع اخلاق کاری:	۷۰
نمودار شماره (۴-۶): میانگین و انحراف معیار نمرات موانع اخلاق کاری:	۷۱
۴-۴- آمار استنباطی: تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش	۷۱
جدول شماره (۴-۷): آزمون کالموگراف- اسمیرنف مبنی بر نرمال بودن داده‌ها	۷۲
جدول (۴-۸): رگرسیون چندگانه تأثیر هر یک از موانع فردی فراروی اخلاق کاری کارکنان در شرکت هواپیمایی هما	۷۳
جدول (۴-۹): رگرسیون چندگانه تأثیر هر یک از موانع سازمانی فراروی اخلاق کاری کارکنان در سازمان هواپیمایی کشوری	۷۴
جدول (۴-۱۰): رگرسیون چندگانه تأثیر هر یک از موانع محیطی فراروی اخلاق کاری کارکنان در سازمان هواپیمایی کشوری	۷۵
جدول (۴-۱۱): رتبه بندی موانع فردی فراروی اخلاق کاری:	۷۶
جدول (۴-۱۲): رتبه بندی موانع سازمانی فراروی اخلاق کاری:	۷۶
جدول (۴-۱۳): رتبه بندی موانع محیطی فراروی اخلاق کاری:	۷۷
فصل پنجم	۷۹
۵-۱- مقدمه:	۸۱
۵-۲- بحث و تفسیر یافته‌های پژوهش:	۸۱
۵-۳- پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق:	۸۵
فهرست منابع	۸۹

چکیده

تحقیق حاضر با هدف « بررسی موانع فراروی اخلاق کاری کارکنان سازمان هواپیمایی کشوری به روش همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق ۳۵۰ نفر از کارکنان سازمان هواپیمایی کشوری در سال ۱۳۹۵ بود که تعداد ۱۳ نفر از آنها به روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران انتخاب شدند جهت جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه موانع فراروی اخلاق کاری کارکنان و اخلاق کاری استفاده شده است که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون چندگانه با ورود همزمان استفاده گردید. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه با ورود همزمان نشان داد که موانع فردی (کانون کنترل، عدم اعتماد به نفس، نداشتن انگیزه)، موانع سازمانی (نوع فرهنگ سازمانی، نبود سرمایه اجتماعی و موانع مدیریتی)، موانع محیطی (قوانین و مقررات، نبود حمایت های اجتماعی، شرایط کار)، بر اخلاق کاری تأثیر منفی و معکوسی دارند. آزمون فریدمن حاکی از آن است که رتبه بندی موانع فردی فراروی اخلاق کاری، به ترتیب شامل (نداشتن انگیزه، کانون کنترل و عدم اعتماد به نفس)، موانع سازمانی (نوع فرهنگ سازمانی، موانع مدیریتی و نبود سرمایه اجتماعی)، موانع محیطی (نبود حمایت های اجتماعی، قوانین و مقررات و شرایط کار) می باشد.