



بررسی رابطه بین جو اخلاقی با نوآوری در کارکنان آموزش و پرورش خراسان شمالی در سال ۱۳۹۵

سحر کاویانی فر^۱، ناهیدکسکنی^۲^۱ دانشگاه آزاد اسلامی سبزوار – Saharkavyanifar@chmail.ir^۲ دانشگاه آزاد اسلامی سبزوار – nahidkaskani@gmail.com

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین جو اخلاقی با نوآوری کارکنان آموزش و پرورش خراسان شمالی می باشد. روش انجام تحقیق توصیفی بوده که بصورت پیمایشی انجام شده است. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش خراسان شمالی بوده که تعداد آنان 242 نفر می باشد. حجم نمونه مورد مطالعه با توجه به فرمول حجم نمونه 115 نفر بوده که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه جو اخلاقی که شامل 17 سؤال و پرسشنامه نوآوری شامل 5 سؤال، بهره گرفته شده است. جهت تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید و با استفاده از نرم افزار SPSS 18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های تحقیق حاکی از آن است که بین جو اخلاقی و نوآوری کارکنان رابطه وجود دارد. همچنین بین تبعیت از قوانین، ملاحظات، قانون مداری، حفظ منافع شخصی و روش کارآمد و درست ارتباط وجود دارد.

کلمات کلیدی: جو اخلاقی، نوآوری، کارکنان آموزش و پرورش خراسان شمالی

مقدمه

درک اعتماد در مرکز رابطه بین سازمان و کارمندان آن قرار دارد. براساس نظر (بیکن، 1996)، اخلاق کاری در بهترین شکل خودش اشاره دارد به دیدگاه درونی کردن کار مثل یک حالت طبیعی و نظارت کردن بر توانایی ها و انرژی های فرد. مطالعه اخلاق کاری در سال های اخیر بدلیل شکست شرکت های بزرگی بسیار مورد توجه بوده است. با این وجود، بسیاری از مطالعات در این دوره از قبیل اخلاق کسب و کار براساس تجارب کشورهای اروپایی و آمریکایی انجام شده است. اگرچه مبحث اخلاق کاری ابتدا در آراء و اندیشه

های ماکس وبر و طرفدارانش مطرح گردید، اما عناصر کلیدی اخلاق کاری ماکس وبر جهانشمول نبوده و اخلاق کاری هر جامعه ای متناسب با ارزش ها و فرهنگ آن جامعه تعیین می شود. [1] یکی از راهکارهای مناسب در جهت افزایش استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان های امروزی به کارگیری فنون خلاقیت و نوآوری در سازمان ها می باشد. خلاقیت و نوآوری در عرصه فعالیت های سازمانی کوششی در جهت بهسازی سازمان ها تلقی می شود. خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه یا فکر جدید است، در حالی که نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه یا فکر است. به عبارت دیگر، خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه های نو اشاره دارد و نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه می باشد. در این مسیر برای ایجاد محیط مناسب جهت ظهور افکار جدید و بکار بستن آنها، به تلاش مدیران و توانایی برنامه ریزان نیاز شدید وجود دارد. برای ایجاد چنین محیطی، مدیران باید خصوصیات نظامهای بوروکراتیک را کنار گذاشته و با بهره گیری از ساختارهای دموکراتیک و به کار بستن روش های مدیریت مشارکتی که ساده ترین آنها نظام پیشنهادها می باشد. فضا را برای بارش ایده های نو فراهم آورند و با بکار بستن آنها، سازمان را به دروازه های موفقیت برسانند [2] در این میان برای ایجاد سلاست و آزادی فکری که از شروط مهم ارائه نوآوری و فکر های خلاق در سازمان می باشد، جو سازمانی است. حالا این سوال مطرح می باشد که بین جو اخلاقی سازمان و نوآوری کارکنان رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

رفتار آدمی به گونه ای نامشهود تاثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره ای وسیع تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوتی نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه ای به حسب آن از خود بروز میدهد. به بیانی می توان ادعان نمود که رفتار آدمی از متغیرهای اساسی دنیایی کنونی است