

## ساخت و اعتبار یابی پرسشنامه اخلاق حرفه ای کارکنان

فاروق یزدان ستا<sup>۱</sup> و فاتح اسعدی<sup>۲</sup>

### چکیده:

هدف از پژوهش حاضر ساخت و اعتبار یابی پرسشنامه اخلاق حرفه ای کارکنان است. جامعه پژوهشی شامل تعدادی از ادارات شهرستان سقز است که به صورت تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. از آنجایی که در ساخت و هنجاریابی ابزارها هر چه نمونه بیشتر باشد بهتر است ما در این پژوهش ۴۵۸ نفر را به عنوان نمونه پژوهشی قرار دادیم. ابزار پژوهش حاضر عبارت بود از پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای کارکنان بود. روش های آماری بکار رفته در این پژوهش عبارت بود از آزمون K-S به منظور برآورد فرض نرمال بودن داده ها، آزمون KMO و تحلیل عامل اکتشافی است. یافته ها نشان دهنده آن بود که از بین گویه های انتخاب شده به منظور تعیین مؤلفه های اخلاق حرفه ای سه مؤلفه تحت عنوان: فرهنگی، وظیفه ای و برابری به دست آمد و هیچ کدام از گویه های پرسشنامه حذف نشدند.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه ای، اخلاق، حرفه

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران  
<sup>۲</sup> دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

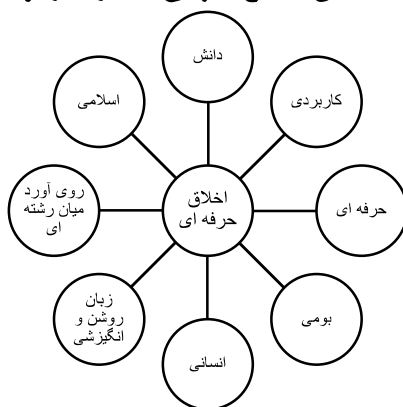
## مقدمه

علم اخلاق یکی از شعب معرفتی حکمت عملی است. در این علم، چگونگی خوب بودن یا بد بودن رفتار انسانی بررسی شده و در راستای رسیدن به هدف متعالی اخلاق، توصیه‌هایی صورت می‌گیرد. اخلاق نیز همانند سایر علوم، بر مبادی تصویری و تصدیقی استوار است اما، از آنجاکه علم کلی نیست، بسیاری از مقدمات آن نظری بوده و در علوم مختلفی بحث می‌شوند (منافیان، ۱۳۸۷). اخلاق مجموعه‌ای از ارزش‌ها و بایدها و نبایدهاست که نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا می‌کند (خسروانیان و شفیعی رودپشتی، ۱۳۹۰).

اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده‌ی جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (قنبری، اردلان، بهشتی راد و سلطان‌زاده، ۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است و از طرفی عبارت است از رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای و رعایت حقوق مردم در کسب و کار و تأکید بر شفاف‌سازی و تبیین اعمال ضد اخلاقی و مسئولیت‌پذیری در قبال آن‌ها (ایران‌نژاد پاریزی، امینی سابق و اسدپور، ۱۳۹۳؛ ایمانی‌پور، ۱۳۹۱؛ سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶؛ فاضلی، فاضلی باوند پور، رضایی طاویرانی، مظفری و حیدری مقدم، ۱۳۹۱). از تعاریف گوناگون ارائه‌شده درباره اخلاق حرفه‌ای می‌توان چنین برآورد کرد که اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد. (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۱). رحیمی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان» به این نتیجه رسید که توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای و تلاش برای فراهم‌سازی بستر توسعه اصول اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت فعالیت‌ها و فرآیندهای کاری بینجامد و در برونداد سیستم آموزشی نتایج مثبت و بهتری را به ارمغان آورد. باباصفیری (۱۳۹۲) به این نتیجه رسید که در تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتایج به دست آمده از مقایسه‌ی دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد در پنج بعد (آموزش، پژوهش، منش، روابط انسانی، و سازمانی) اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه شیراز نشان داد که استادان از نظر آموزشی نسبت به بقیه ابعاد، عملکرد بهتری داشته‌اند و در واقع اساتید از نظر دانشجویان، دارای آمادگی قبلی برای تدریس هستند، تسلط لازم را برای ارائه دروس دارند، در امور آموزشی و کلاس درس وقت شناس و منظم هستند و زمان کافی را برای رفع اشکال درسی دانشجویان اختصاص می‌دهند.

ملکی و همکاران (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که طی یک ارتباط زنجیره‌ای، اخلاق حرفه‌ای ابتدا موجبات تقویت و نیرومند شدن هویت سازمانی را پدید می‌آورد و سپس هویت، زمینه‌ی افزایش رفتار شهروندی را مهیا می‌سازد. خالد و علی<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای ارتباط منفی با رفتارهای انحرافی دارد و اخلاق حرفه‌ای ارتباط منفی با غیبت اختیاری دارد و نیز نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که مسؤولیت‌پذیری و توجه به منافع مشترک بیشترین ارتباط منفی را با رفتارهای انحرافی دارند. همچنین رعایت قوانین و مقررات ارتباط منفی با غیبت اختیاری دارد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

با توجه به شکل ذیل هویت معرفتی اخلاق حرفه‌ای را می‌توان در تحلیل آن به اضلاع هشتگانه بررسی کرد. اخلاق حرفه‌ای با داشتن اضلاع معرفتی، بسیاری از توقعات این حوزه پاسخ می‌دهد.



نمودار شماره ۱: اضلاع هشتگانه اخلاق حرفه‌ای

- ۱) اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش: امروزه دانش اخلاق حرفه‌ای، کارشناسان اخلاق<sup>۲</sup> را در خدمت به سازمان‌ها تربیت می‌کند.
- ۲) نقش کاربردی: کاربردی بودن دانش اخلاق در گرو ارائه قواعد عملیاتی و اصول راهبردی است که در شرایط عینی سازمان کارایی داشته باشد.
- ۳) صبغه‌ی (بعد) حرفه‌ای: حرفه‌ای بودن، جهت‌گیری کاربردی آن را در کسب و کار بلکه در مشاغل نشان می‌دهد.

<sup>۱</sup> Khalid & Ali

<sup>۲</sup> . Ethical officer

۴) دانش بومی (فرهنگ وابسته): مسائل عینی و حرفه‌ای اخلاق به مسائل فرهنگ وابسته‌اند. در زمینه‌های معین فرهنگی و اجتماعی به وجود آمده و شکل می‌یابند؛ لذا در حل و رفع آن‌ها توجه به زمینه‌های یادشده اهمیت به سزایی دارد.

۵) اخلاق اسلامی: اخلاق حرفه‌ای محتاج یک نظام اخلاقی است. از طرفی به دلیل وابستگی به فرهنگ (اسلامی) اخلاق حرفه‌ای اقتضا می‌کند که نظام اخلاقی در فرهنگ اسلامی، صبغه‌ی اسلامی داشته باشد.

۶) دانش انسانی: اخلاق برای بشر است و در هر نظام اخلاقی محور اخلاق انسانیت است.

۷) ویژگی‌های زبانی: اخلاق حرفه‌ای علمی توصیه‌گر است و توصیه‌های اخلاقی باید وجود آدمی را برانگیزد و به انجام تکالیف اخلاقی سوق دهد.

۸) دانش میان‌رشته‌ای: مباحث یادشده نشانگر این است که دانش اخلاق به‌عنوان یک علم مصرف‌کننده<sup>۱</sup> از دانش‌های مختلفی بهره می‌گیرد. بسیاری از معضلات اخلاقی سازمان برحسب مشاغل حرفه‌ای آن جز با استمداد از تحقیقات و نظریات علوم مختلفی چون روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و ... قابل فهم و حل نیست. (فرامرزق‌راملکی، ۱۳۹۲)

اخلاق حرفه‌ای اشاره دارد به ویژگی‌هایی همچون وظایف ارزشمند، شایستگی حرفه‌ای و همین‌طور مجموعه‌ای از هنجارهایی که در هر دو بعد اخلاق و رفتار حرفه‌ای‌ها باید به‌صورت روزانه در امورشان به‌کاربرده شود، به‌عبارت‌دیگر اخلاق حرفه‌ای اخلاق زندگی حرفه‌ای یا همان اخلاق کاری است و شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای شاخصه غالب در حرفه است (فریگولا و دل ریو سانچز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ سلطان‌زاده، امراهی و اسم حسینی، ۱۳۹۳؛ عبدالرحمان، وانگ و یاپ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰؛ کولیت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ عابد<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). مسؤولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹). با توجه به بررسی‌های به عمل آمده و عدم دستیابی به ابزاری که در راستای شناسایی ابعاد اخلاق حرفه‌ای باشد هدف پژوهش حاضر بررسی و شناسایی اکتشافی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای است.

<sup>۱</sup>. user science

<sup>۲</sup>. Frígola & del Río Sánchez

<sup>۳</sup>. Abdul-Rahman, Wang & Yap

<sup>۴</sup>. Collste

<sup>۵</sup>. Abed

## اهداف پژوهش حاضر

شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان

## سؤال پژوهشی

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای کدام است؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر جزو پژوهش‌های زمینه‌یابی یا پیمایشی است. بدین صورت که به منظور انجام تحلیل عاملی پرسشنامه‌ها در بین سازمان‌های مورد نظر توزیع شد.

## جامعه آماری

در تحلیل عاملی اکتشافی به‌طور کلی مطلوب آن است که از نمونه‌های ناهمگن استفاده شود تا واریانس افزایش یابد (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر ما از جوامع اداری (دانشگاه آزاد، دانشگاه پیام نور، فرمانداری، شهرداری، نظام‌مهندسی، اداره ثبت‌اسناد، سازمان آب و فاضلاب، هلال‌احمر، دخانیات، اداره برق و مرکز بهداشت) استفاده کردیم به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند

## حجم نمونه

تحلیل عاملی از رویکردهای آماری با نمونه بزرگ است (میرز، گامست و گارینو، ۱۳۹۱). انجام تحلیل عاملی به حجم نمونه بزرگ نیاز دارد، انتخاب حجم نمونه برای تحلیل عاملی از قاعده "بیشتر، بهتر است"<sup>۱</sup> پیروی می‌کند، یعنی هرچه اندازه نمونه بیشتر باشد نتایج تحلیل عاملی دقیق‌تر و معتبرتر است. توصیه کلی بر این است که تعداد نمونه را به کمتر از ۲۰۰ مورد کاهش ندهیم. در این پژوهش ما از قاعده "بیشتر، بهتر است" پیروی کردیم که نهایتاً حجم نمونه پژوهشی حاضر برابر ۴۵۸ نفر در نظر گرفته شد.

## ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار جمع‌آوری داده‌های این پژوهش عبارت است پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای کارکنان که شامل ۲۲ سؤال است. سؤالات مورد نظر از ادبیات مربوط به ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای استخراج شده است. که روایی آن از لحاظ محتوایی مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته است.

---

<sup>۱</sup> More is better

## مقیاس

در این پژوهش از مقیاس طیف لیکرت استفاده شد. بدین منظور که هر پاسخ دهنده با توجه به میزان مشاهده هر کدام از متغیرها یکی از گزینه های خیلی کم: ۱، کم: ۲، متوسط: ۳، زیاد: ۴ خیلی زیاد: ۵ پاسخ خواهد.

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها

روش های آماری بکار رفته در این پژوهش عبارت بود از آزمون K-S به منظور برآورد فرض نرمال بودن داده ها، آزمون KMO و تحلیل عامل اکتشافی و همین طور آزمون همبستگی پیرسون. یافته ها

به منظور تحلیل عاملی عوامل موجود در اخلاق حرفه ای، از روش تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر گزارش می شود.

جدول شماره ۱: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای برای فرض نرمال بودن جامعه

آزمون	اخلاق حرفه ای
تعداد کل	۴۵۶
میانگین پارامترها	۷۶/۹۲
انحراف استاندارد پارامترها	۱۴/۹۶
بیشترین قطعی	۰/۰۶۱
مثبت	۰/۰۳۹
منفی	-۰/۰۶۱
آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	۱/۳۰
سطح معنی داری	۰/۰۶۷

توزیع آزمون طبیعی است.

همان طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می گردد با توجه به عدم معنی داری متغیر، حاکی از نرمال بودن داده ها است و نیز آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای اصلی این پژوهش که بین  $-۱/۹۵$  و  $+۱/۹۵$  قرار دارد که دوباره نشان دهنده نرمال بودن داده های آن است.

جدول شماره ۲: آزمون کیسر- مایر - اولکین و آزمون بارتلت مربوط به پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای

۰/۹۵	مقدار آزمون کیسر- مایر - اولکین
۶۳۷۲/۱۳۸	آزمون بارتلت - مقدار مجذور کای
۲۳۱	درجات آزادی
۰/۰۰	سطح معناداری

بر اساس نتایج جدول شماره ۱، مقدار آزمون کیزر- میر - اولکین برابر با ۰/۹۵ است. پس نتیجه می‌گیریم که داده‌های پرسشنامه‌ی موردنظر به تعدادی عامل‌های زیربنایی و بنیادی قابل تقلیل است. همچنین نتیجه‌ی آزمون بارتلت (۶۳۷۲/۱۳۸) که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار است، نشان می‌دهد که ماتریس همبستگی بین گویه‌ها، ماتریس واحد و همسانی نیست. یعنی از یک طرف بین گویه‌های داخل هر عامل همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر، هیچ‌گونه همبستگی مشاهده نمی‌شود.

جدول شماره ۳: شناخت سهم مجموعه عامل‌ها در تبیین واریانس هر گویه

ردیف	گویه‌ها (سؤالات)	اولیه	عامل‌های استخراج شده
۱	مسئولیت و پیامدهای تصمیمات خود را می‌پذیرند.	۱	۰/۶۱۱
۲	در انجام کار و وظیفه‌ی خود به خوش‌نامی اهمیت می‌دهند.	۱	۰/۶۱۵
۳	در انجام کار و وظیفه‌ی خود حساس و اخلاق‌مند هستند.	۱	۰/۶۲۳
۴	کار و وظیفه‌ی خود را با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهند.	۱	۰/۶۶۰
۵	به گونه‌ای شایسته به دنبال ارتقای خود هستند.	۱	۰/۶۷۸
۶	سعی می‌کنند در انجام امور ممتاز باشند.	۱	۰/۶۴۸
۷	در انجام کارهای خود از مهارت بالایی برخوردارند.	۱	۰/۶۷۰
۸	در انجام وظایف خود جدی و پراکند.	۱	۰/۵۹۰
۹	افرادی شجاع و باشهامت هستند.	۱	۰/۵۷۱
۱۰	برای مقوله شرافتمندی به‌صورت دائمی اهمیت قائل هستند.	۱	۰/۶۳۲
۱۱	در انجام وظایف خود به ندای وجدان خود گوش می‌دهند.	۱	۰/۶۰۵
۱۲	به حقوق دیگران احترام می‌گذارند.	۱	۰/۵۷۴
۱۳	خوش قول و وقت شناس هستند.	۱	۰/۶۰۵
۱۴	به ارزش‌های اجتماعی احترام می‌گذارند.	۱	۰/۶۰۵
۱۵	در فعالیت‌های اجتماعی شرکت می‌کنند.	۱	۰/۶۲۲
۱۶	برای قوانین ارزش قائل هستند.	۱	۰/۶۶۴
۱۷	به احساسات دیگران توجه نشان می‌دهند.	۱	۰/۶۵۱
۱۸	به وظایف خود متعهد هستند.	۱	۰/۶۱۵
۱۹	معتد دیگران هستند.	۱	۰/۵۹۳

۲۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هشتم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۵

۲۰	دربرخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل می‌کنند.	۱	۰/۵۳۷
۲۱	در قضاوت‌هایشان تعصب دارند.	۱	۰/۷۴۰
۲۲	از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی، اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل میشوند.	۱	۰/۷۸۴

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌کنید ستون استخراج نشان‌دهنده‌ی مقداری از واریانس هر متغیر می‌باشد. هر چقدر مقدار نزدیک‌تر به یک باشد واریانس بیشتری را تبیین می‌کند. و همین‌طور همه ۲۲ سؤال پرسشنامه دارای واریانس بالایی هستند. پایین‌ترین واریانس مربوط به سؤال ۲۰ و بالاترین واریانس مربوط به سؤال ۲۲ می‌باشد.

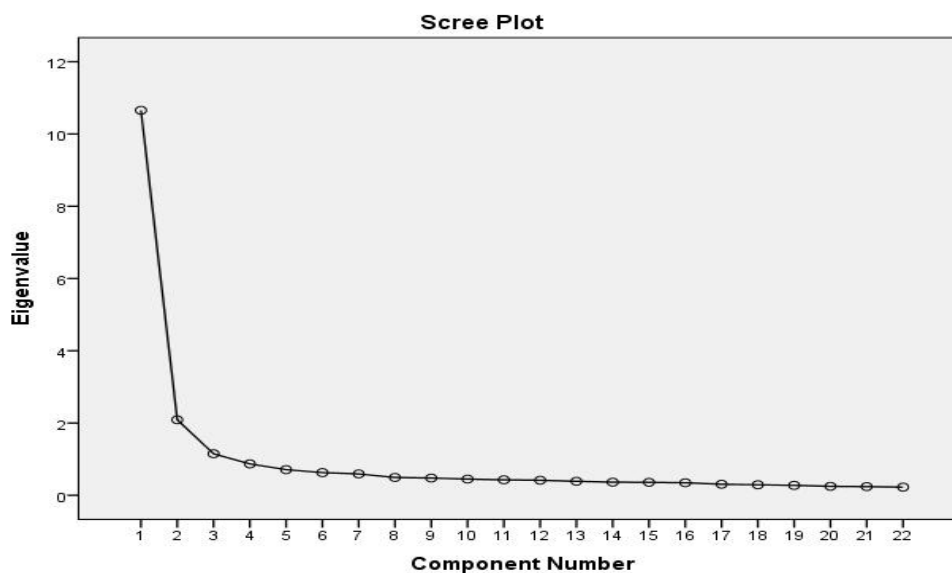
جدول شماره ۴: شناخت سهم هر عامل در تبیین مجموع واریانس تمامی گویه‌ها

عامل‌ها	مقدار ویژه‌ی اولیه		
	کل	درصد واریانس	کل واریانس
۱	۱۰/۶۵	۴۸/۴۳	۴۸/۴۳
۲	۲/۰۸	۹/۴۹	۵۷/۹۳
۳	۱/۱۵	۵/۲۲	۶۳/۱۵

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌کنید، ۳ عامل دارای مقدار ویژه بالاتر از یک هستند. بنابراین از کل ۲۲ سؤال (گویه) می‌توان ۳ عامل ساخت. سهم هر عامل در تبیین ۲۲ گویه به‌صورت نزولی است. یعنی عامل اول بیشترین سهم (۴۸/۴۳ درصد با مقدار ویژه ۱۰/۶۵) و عامل سوم کمترین سهم (۵/۲۲) درصد با مقدار ویژه (۱/۱۵) در تبیین واریانس ۲۲ گویه است. در مجموع تمامی ۳ عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک توانسته‌اند ۶۳/۱۵ درصد از واریانس ۲۲ گویه مربوط به مقیاس پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات سطح شهرستان سقز را تبیین کنند.



ساخت و اعتبار یابی پرسشنامه اخلاق حرفه ای کارکنان □ ۲۵



نمودار شماره ۲: نمودار اسکری ارزش‌های ویژه

با توجه به نمودار فوق آن چنان که مشاهده می‌شود سه عامل بالاتر از یک قرار گرفته است که نشان‌دهنده مؤلفه‌های پژوهش حاضر می‌باشد.

### جدول شماره ۵: ماتریس چرخش یافته‌ی پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای

ماتریس چرخش یافته‌ی پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای			
مؤلفه‌ها			
عامل سوم (برابری)	عامل دوم (وظیفه‌ای)	عامل اول (فرهنگی)	
		۰/۷۶۰	در انجام وظایف خود به ندای وجدان خود گوش می‌دهند.
		۰/۷۶۰	به وظایف خود متعهد هستند.
		۰/۷۴۳	برای قوانین ارزش قائل هستند.
		۰/۷۲۵	برای مقوله‌ی شرافتمندی به صورت دائمی اهمیت قایل هستند.
		۰/۷۲۴	خوش قول و وقت شناس هستند.
		۰/۷۰۷	به حقوق دیگران احترام می‌گذارند.
		۰/۶۸۴	به ارزش‌های اجتماعی احترام می‌گذارند.
		۰/۶۱۸	معمد دیگران هستند.
		۰/۵۸۶	کار و وظیفه‌ی خود را با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهند.
	۰/۷۴۹		در فعالیتهای اجتماعی شرکت می‌کنند.
	۰/۷۴۳		سعی می‌کنند در انجام امور ممتاز باشند.

۲۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هشتم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۵

	۰/۷۲۱		به گونه‌ای شایسته به دنبال ارتقای خود هستند.
	۰/۶۸۶		در انجام کار و وظیفه‌ی خود به خوشنامی اهمیت می‌دهند.
	۰/۶۶۹		افرادی شجاع و باشهامت هستند.
	۰/۶۵۸		در انجام کارهای خود از مهارت بالایی برخوردارند.
	۰/۶۴۲		مسئولیت و پیامدهای تصمیمات خود را می‌پذیرند.
	۰/۶۴۱		به احساسات دیگران توجه نشان می‌دهند.
	۰/۶۱۱		در انجام وظایف خود جدی و پراکارند.
	۰/۵۹۹		در انجام کار و وظیفه‌ی خود حساس و اخلاق‌مند هستند.
۰/۸۸۳			درب‌خورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل می‌کنند.
۰/۸۵۰			از لحاظ فرهنگی، طبقه‌ی اجتماعی، اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل می‌شوند.
۰/۷۲۵			در قضاوت‌هایشان تعصب دارند.

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌کنید، تعداد گویه‌های مورد نظر که در زیر عامل‌های ۱ تا ۳ آمده‌اند و در واقع همه‌ی سؤالات گویه‌های مؤثری برای سنجش اخلاق حرفه‌ای بوده و می‌توان از آنها جهت سنجش این متغیر استفاده نمود. و هیچ‌کدام از سؤالات حذف نشده‌اند.

در روش همسانی درونی<sup>۱</sup> مولفه‌ها با همبستگی عامل‌ها با سازه کلی نشان دهنده همگرایی عامل‌ها با نمره کل پرسشنامه است که نتایج آن در جدول شماره ۶ آمده است. به‌منظور بررسی همبستگی بین عوامل و کل آزمون و هر یک از خرده مقیاس‌ها با هم از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول شماره ۶: آزمون ضریب همبستگی بین عامل و کل آزمون

متغیر	عامل فرهنگی	عامل وظیفه‌ایی	عامل برابری
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۱۴**	۰/۹۳۹**	۰/۲۵۳**

در جدول شماره ۷ محاسبه پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و هر عامل به‌صورت جداگانه آمده است.

جدول شماره ۷: ضریب آلفای کرونباخ هر کدام از مولفه‌ها و کل آزمون

متغیر	عامل فرهنگی	عامل وظیفه‌ایی	عامل برابری	کل آزمون
ضریب آلفا	۰/۹۲۷	۰/۹۲۳	۰/۷۶۳	۰/۹۳۳

<sup>۱</sup>. Internal consistency

مقدار آلفای کرانباخ نشان‌دهنده همسانی درونی گویه‌های یک مقیاس است که در اینجا عامل فرهنگی، وظیفه‌ای و کل آزمون دارای سطح عالی از همسانی می‌باشد و عامل برابری نیز دارای همسانی در حد قابل قبول است.

### نتیجه‌گیری

تحلیل عاملی اکتشافی پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای با استفاده از روش استخراج مؤلفه اصلی و چرخش واریماکس با استفاده از ۲۲ ماده خودگزارشی، اخلاق حرفه‌ای در مورد یک نمونه تصادفی ۴۵۸ نفری از کارکنان ادارات شهرستان سقز انجام گرفت. به دلیل بزرگ بودن نمونه نسبت تعداد متغیرها به تعداد افراد نمونه کافی بود. ملاک کفایت نمونه‌گیری کیسر-مایر-اولکین برابر با ۰/۹۵ بود که نشان‌دهنده آن است که داده‌ها برای تحلیل مؤلفه‌های اصلی مناسب هستند. به همین ترتیب آزمون کرویت بارتلت معنادار بود که نشان می‌دهد برای اجرای تحلیل بین متغیرها همبستگی کافی وجود دارد. با استفاده از ملاک نگهداری عامل‌هایی که ارزش‌های ویژه آن‌ها بزرگتر از یک است سه عامل استخراج شد؛ این سه عامل ۶۳/۱۵ کل واریانس را تبیین کردند. در جدول شماره ۵ هر کدام از عوامل و همبستگی‌های با کل مقیاس نشان داده شده است. عامل اول تحت عنوان فرهنگی با ۱۰/۶۵ ارزش ویژه ۴۸/۴۳ واریانس را تبیین کرد. و دارای ۹ ماده بود. عامل دوم تحت عنوان وظیفه‌ای با ۲/۰۸ ارزش ویژه ۹/۴۹ درصدی از واریانس را تبیین کرده و دارای ۱۰ ماده بود. عامل سوم تحت عنوان برابری با ۱/۱۵ ارزش ویژه ۵/۲۲ درصدی از واریانس را تبیین کرده و دارای ۳ ماده بود.

### پیشنهادات

- اجرای دوباره پرسشنامه ارائه شده به منظور انجام تحلیل عاملی تاییدی
- اجرای دوباره پرسشنامه در جوامع ناهمگن دیگر به منظور افزایش واریانس.

### منابع

- امیری، علینقی، همتی، محمد و مبینی، مهدی. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان، معرفت اخلاقی، سال چهارم، شماره اول، صص ۱۳۷-۱۵۹.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، امینی سابق، زین‌العابدین و اسدیور، وحید. (۱۳۹۳). نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن، مطالعات کمی در مدیریت، سال پنجم، شماره اول، صص ۱۴۹-۱۷۴.
- ایمانی‌پور، معصومه. (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره پنجم، شماره ۶، صص ۲۵-۳۸.

- باباصفری، محبوبه. (۱۳۹۲). **ارزیابی اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان ارشد و دلالت‌های تربیتی آن در برنامه‌ریزی درسی، پژوهش‌های برنامه‌درسی، دوره سوم، شماره ۱، صص ۶۷-۸۶.**
- حبیب‌پور، کرم و صقری، رضا. (۱۳۸۸). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی)، تهران: لویه، صص ۳۲۴-۳۲۵.
- خسروانیان، حمیدرضا و شفیعی رودپشتی، میثم. (۱۳۹۰). مطالعه تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب غربی و آموزه‌های علوی، پژوهش نامه اخلاق: تابستان ۱۳۹۰، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۱۴۵-۱۷۲.
- رحیمی، حمید. (۱۳۹۲). **رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای،** اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۶، شماره ۲.
- سرمدی، محمدرضا و شالیباف، عذرا. (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳ و ۴، صص ۹۹-۱۱۰.
- فاضلی، زینب، فاضلی باوند پور، فاطمه سادات، رضایی طاویرانی، مصطفی، مظفری، مصیب و حیدری مقدم، رشید. (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در حرفه پزشکی، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۰، شماره ۴، صص ۱۰-۱۷.
- فرامرزی قراملکی، احد. (۱۳۹۲). **درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، مجموعه اخلاق حرفه‌ای ۱،** سازمان مدیریت صنعتی، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، سرمد، چاپ ششم.
- قنبری، سیروس، اردلان، محمدرضا، بهشتی راد، رقیه و سلطانزاده وحید. (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲.
- ملکی، شیوا، قاسم زاده، ابوالفضل و بروکی میلان، شعبان. (۱۳۹۳). **نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروند سازمانی و رفتار انحرافی کار،** مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره هفتم، شماره ۴.
- منافیان، سید محمد. (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر «فلسفه اخلاق ملاصدرا»، خردنامه صدرا، شماره ۵۱، صص ۷۴-۸۳.
- میرزا، لاورنس اس، گامست، گلن و گارینو، ا.جی. (۲۰۱۲). پژوهش چند متغیری کاربردی (طرح و تفسیر)، مترجمان: حسن پاشا شریفی، ولی‌الله فرزند، سیمین‌دخت رضاخانی، حمیدرضا حسن‌آبادی، بلال ایزانلو و مجتبی حبیبی (۱۳۹۱)، تهران: رشد، صص ۵۴۹-۵۵۰.
- Abed, R. (۲۰۱۶). Investigating the Effect of Professional Ethics Indicators on Financial Performance of Companies, Case study: Tehran Stock Exchange. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, ۱(۳ S۲), ۱۸۳.
- Frígola, V. B., & del Río Sánchez, C. (۲۰۰۹). Ética profesional y deontología. *Papeles del psicólogo*, ۳۰(۳), ۱۸۲-۱۸۳.

ساخت و اعتبار یابی پرسشنامه اخلاق حرفه ای کارکنان □ ۲۹

- Abdul-Rahman, H., Wang, C., & Yap, X. W. (۲۰۱۰). How professional ethics impact construction quality: Perception and evidence in a fast developing economy. *Scientific Research and Essays*, ۴(۲۳), ۳۷۴۲-۳۷۴۹.
- Collste, G. (۲۰۱۲). Applied and professional ethics. *Kemanusiaan*, ۱۹(۱), ۱۷-۳۳.
- Khalid S.A. & H. Ali (۲۰۰۵). The Effects of Organizational Citizenship Behavior on Withdrawal Behavior, *International Journal of Management and Entrepreneurship*, ۱(۱):۳۰-۴۰.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

۵-خیلی زیاد	۴-زیاد	۳-متوسط	۲-کم	۱-خیلی کم	لطفا میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از گویه‌های زیر مشخص نمایید. <u>تا چه اندازه همکاران شما</u>
					۱. به ارزشهای اجتماعی احترام می‌گذارند.
					۲. به وظایف خود متعهد هستند.
					۳. به حقوق دیگران احترام می‌گذارند.
					۴. خوش قول و وقت شناس هستند.
					۵. در انجام وظایف خود به ندای وجدان خود گوش می‌دهند.
					۶. برای قوانین ارزش قایل هستند.
					۷. برای مقوله شرافتمندی به صورت دایمی اهمیت قایل هستند.
					۸. معتمد دیگران هستند.
					۹. به احساسات دیگران توجه نشان می‌دهند.
					۱۰. افرادی شجاع و باشهامت هستند.
					۱۱. در فعالیتهای اجتماعی شرکت می‌کنند.
					۱۲. به گونه‌ای شایسته به دنبال ارتقای خود هستند.
					۱۳. سعی می‌کنند در انجام امور ممتاز باشند.
					۱۴. در انجام کارهای خود از مهارت بالایی برخوردارند.
					۱۵. در انجام کار و وظیفه خود حساس و اخلاق‌مند هستند.
					۱۶. کار و وظیفه خود را با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهند.
					۱۷. در انجام وظایف خود جدی و پرجارند.
					۱۸. در انجام کار و وظیفه خود به خوشنامی اهمیت می‌دهند.
					۱۹. مسئولیت و پیامدهای تصمیمات خود را می‌پذیرند.
					۲۰. در قضاوت‌هایشان تعصب دارند.
					۲۱. از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی، اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قایل می‌شوند.
					۲۲. در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل می‌کنند.