
شناسایی عوامل موثر بر توسعه اخلاق حرفه ای کارکنان امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران بر اساس روش تحلیل محتوا

وحیده بهاورنیا^۱، دکتر ناصر پورصادق^{۲*} و دکتر رشید ذوالفقاری زعفرانی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف، اکتشافی - توصیفی و براساس نتیجه کاربردی - توسعه ای بوده و با ابزار پرسشنامه محقق ساخته و تحلیل محتوا به انجام رسیده است. در ابتدا به روش تحلیل محتوا از دیدگاه صاحب نظران، عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه ای شناسایی گردید. جامعه آماری شامل کارکنان امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران که در مجموع ۲۲۰ نفر و با استفاده از جدول مورگان، ۱۳۶ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای حصول اطمینان از روایی پرسشنامه، از روش روایی اعتبار محتوا^۴ (CVR) استفاده شد که روایی اعتبار پرسشنامه، ۰.۷۵، محاسبه گردید و ضریب پایایی (اعتماد) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰.۷۰ محاسبه گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد؛ عوامل فرهنگی، پایه ای، ارزشی، سازمانی، مدیریتی در توسعه اخلاق حرفه ای تأثیرگذار بوده و عوامل مدیریتی بیشترین تأثیرگذاری را در توسعه اخلاق حرفه‌ای دارد. بنابراین با در نظر گرفتن شاخص‌های تأثیرگذار در عوامل شناسایی شده و ارائه مدلی در این خصوص، می‌توان در سازمان مورد مطالعه اخلاق حرفه ای را توسعه بخشید.

واژگان کلیدی: توسعه، اخلاق، اخلاق حرفه ای، سازمان

^۱ دانش آموخته دوره دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

^۲ * دانشیار دانشکده مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی تهران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

امروزه در تجزیه و تحلیل سازمان ها، پرداختن به اخلاق یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است (قراملکی، ۱۳۸۸).

اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش ها دارند و به عنوان ابزاری نگرینسته می‌شوند که ارزش ها را به عمل تبدیل می‌کنند. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است؟ (دفت، ۲۰۰۴، ۶۳۸).

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (لاوتون، ۲۰۰۰: ۴). لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف سازمانها، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و ارزش های اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود (قراملکی، ۱۳۸۸، ۸۲).

به همین منظور، هدف اصلی این مقاله شناسایی عوامل تأثیر گذار در توسعه اخلاق حرفه ای می باشد.

بیان مسأله

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (قراملکی، ۱۳۹۰).

اخلاق حرفه‌ای می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی

یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (هارتوگ و همکاران، ۲۰۰۷).

روش به کارگیری اخلاق در موفقیت سازمانی عبارتند از: کسب موفقیت از اخلاق حرفه ای، ایجاد اعتماد آفرینی، پیش بینی رفتار، مستمر بودن و قانون مند بودن رفتار، مسئولیت پذیری، شکل‌گیری باورهای فردی. موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتماد آفرینی شروع می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیشتر خواهد شد. اعتماد آفرینی، منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ دهی به نیازهای محیطی خواهد گردید؛ زیرا اعتماد آفرینی هم افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هر چه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان، کاهش یابد، مدیران می‌بایست هزینه بیشتری را جهت کنترل رفتار کارکنان بپردازند که نتیجه کمتری نیز به دست خواهند آورد. اعتماد آفرینی از پیش بینی رفتار ایجاد می‌شود (کالینز، ۲۰۰۱).

با در نظر گرفتن مبانی نظری فوق در خصوص اخلاق حرفه ای، در شرکت ملی نفت ایران تدوین منشور اخلاقی انجام و بند ۵ این منشور اخلاقی التزام به رعایت اخلاق حرفه ای، وقت شناسی، خوشرو بودن و پوشش مناسب و متناسب با فرهنگ عمومی کشور نموده است اما تنها به مسائل مذکور اشاره نموده و مولفه‌های اساسی اخلاق حرفه ای نادیده گرفته شده‌اند و مسائلی همچون اعتماد که انتظار مشاهده رفتارهای اخلاقی از دیگران است، مسئولیت پذیری که به توانایی ارائه واکنش‌های اخلاقی متناسب با مشکلاتی که هر روز ممکن است رخ دهد اشاره دارد، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، عدالت که ادای حقوق افراد می‌باشد و به چندین شاخه عدالت توزیعی (تقسیم سود و مسئولیت به صورت منصفانه)، عدالت کیفری (اجرای منصفانه و بی‌طرفانه مجازات‌ها)، عدالت اجرایی (اجرای منصفانه و بی‌طرفانه قوانین)، عدالت جبرانی (چگونگی جبران خسارت شخصی که صدمه دیده است) تقسیم شده است. معقول و موجه بودن، حس احترام و ملاحظه که کارکردن نه با هدف اولویت دادن به اهداف شخصی و دوری کردن از خودمحوری باشد، صداقت صداقت که راستگویی بدون در نظر گرفتن زیان‌های شخصی ناشی از آن و عدم انجام رفتارهایی همچون فریب دادن - گمراه کردن، دروغویی و کذب می‌باشد، درستکاری که انجام دادن کاری به شکل تمام و کمال و انجام دقیق وظیفه و مسئولیت می‌باشد و ... کم اهمیت جلوه داده شده‌اند. بنابراین می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای

در این شرکت بطور دقیق مورد بررسی و مطالعه قرار نگرفته است. به گزارش خبرنگار شرکت ملی نفت ایران^۱، مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران، در پنجمین گردهمایی مدیران منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران با بیان اهمیت اخلاق حرفه ای گفت: با توسعه و نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در هر یک از افراد سازمان، می توان فرهنگ سازمانی متعالی را ایجاد کرد. وی با اشاره به بحران ریزش نیروی انسانی متخصص در شرکت ملی نفت ایران، گفت: حفظ کرامت کارکنان، احترام به حقوق آنها، گزینش تخصصی نیروها و ایجاد زمینه های خود شکوفایی از مولفه های نگهداشت سرمایه های انسانی محسوب می شوند. با استفاده از برنامه ریزی مسیر شغلی افراد در سازمان، می توان بهره وری فعلی کارکنان را افزایش داد و در تمام این مدت آنان را برای اهداف آینده ای که سازمان در نظر دارد آماده کرد (شرکت ملی نفت ایران، ۱۳۹۷).

به همین منظور با توجه به ضرورت و اهمیت اخلاق حرفه ای در سازمان مورد مطالعه، انجام این تحقیق بر این است که به یک مسئله اساسی پاسخ دهد که با طراحی و ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه ای (مدل بومی برای امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران) می توان سازمان را به اهداف نزدیک و تقویت فرهنگ سازمانی را منجر شد.

مبانی نظری

در علم اخلاق، پنج نظریه اخلاقی دارای بیشترین درجه اهمیت هستند. این پنج نظریه عبارت اند از: فایده گرایی که عملی است که با یکسان انگاشتن همه کسانی که به نوعی از آن متأثرند، بیشترین خیر را برای بیشترین تعداد ممکن از افراد ایجاد نماید. اخلاق حق محور که عمل اخلاقی صحیح و درست، عملی است که به حقوق انسانی احترام بگذارد. اخلاق وظیفه محور که اعمالی هستند که انجام آنها، بر طبق اصول وظیفه برای احترام به خودمختاری (اراده شخصی) افراد واجب است، اخلاق فضیلت محور که عادات یا گرایش های مطلوب در عمل، تعهد، انگیزه، احساس، طرق استدلال و راههای ارتباط با دیگران است و اخلاق تحقق خود. اعمال درست آنهایی هستند که همواره آنچه را برای خود مطلوب است انجام می دهند و هیچ

۱. National Iranian Oil Company (NIOC)

پیش فرضی که خود به صورت توجه به روابط اجتماعی و نیکوکاری تعریف می‌شود، ندارند (محبتی، ۱۳۸۷).

از دیدگاه جوامع غربی، حداقل چهار نوع نحله فکری در خصوص رفتار اخلاقی در سازمانها وجود دارد که عبارتند از:

- دیدگاه اصالت نفع: رفتارهایی اخلاقی هستند که بیشترین فایده را برای بیشترین تعداد افراد به همراه داشته باشد.

- دیدگاه فردگرایی: رفتاری اخلاقی تلقی می‌شود که برای منافع بلندمدت خود فرد مقید باشد.

- دیدگاه حقوقی - اخلاقی: رفتاری اخلاقی است که حقوق اساسی تمامی افراد جامعه را تامین می‌نماید.

- دیدگاه عدالت: زمانی که با افراد بصورت منصفانه و بیطرفانه برخورد شود، رفتار اخلاقی حاکم گردیده است. (شمرهون، ۲۰۰۲: ۱۳-۱۲)

اهمیت اخلاق در دین مبین اسلام به حدی است که رسول مکرم اسلام (ص)، دیندارترین افراد را خوش‌اخلاق‌ترین آنها می‌دانند. (تحف العقول، ۱۳۸۵: ۷۵) و در جایی دیگر می‌فرمایند که اخلاق بهترین چیزی است که خداوند به بنده اش عطا نموده است. (همان)

امام علی (ع) می‌فرمایند: شش چیز است که اخلاق افراد در آن آزمایش می‌شود: خشنودی، خشم، امنیت، ترس، منع، و رغبت. یعنی در این شش چیز هرکس از حد اعتدال و میانه خارج نشود، نیکو است وگرنه اخلاق او مذموم است. (غررالحکم، ۱۳۸۴: ۳۳۳)

براساس آموزه های دینی در مکتب الهام بخش اسلام، پاک ساختن نفس از صفات رذیله و آراستن آن به ملکات جمیله مورد توجه ویژه بوده است. مضاف بر اینکه عامل مهم موفقیت سازمانهای امروزی، تبدیل آنها به سازمانهای اخلاقی است. یک رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی می‌باشد که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات استراتژیک لازمه آن است. سازمانها بر این باور رسیده اند که رفتارهای اقتصادی و اخلاقی توأمان تنها گزینه آنها برای دستیابی به اهداف سازمانی است. (مقیم، ۱۳۹۴: ۸۴-۸۰).

پیشینه

سلیمی (۱۳۹۵) در تحقیقی به ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمانهای ورزشی پرداخته و روش تحقیق به لحاظ نوع زمینه یابی و به لحاظ هدف کاربردی بوده و جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی کشور در رشته مدیریت ورزشی بودند. ایشان به تحلیل عاملی تأییدی پرداخته و ۳۱ شاخص براساس مولفه‌های مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی تعیین و به تأیید رسانده است.

شاه‌علی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به ارائه الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمان های ایران می پردازند. هدف پژوهش کاربردی و روش آن توصیفی پیمایشی است. ابتدا با روش تکنیک دلفی مهمترین عوامل استخراج و سپس با ابزار پرسشنامه عوامل موثر در ابعاد فردی، سازمانی و محیطی را تعیین می نمایند.

خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۴) در تحقیق به بررسی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت پرداخته است. پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی و کیفی است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران تعاونی مسکن کیمیا توسعه سناباد بودند که به تعداد ۳۱ نفر انتخاب شده اند. ابزار پژوهش، پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. پس از تحلیل داده ها ۳۷ مؤلفه اخلاق حرفه ای در مدیریت شناخته و در ۵ شاخص دسته‌بندی شده است. رتبه بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به ترتیب شامل: مسئولیت پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت داری، عدالت و... می باشد.

روش انجام تحقیق

پژوهش حاضر براساس نتیجه‌ای که دربردارد، کاربردی-توسعه‌ای، براساس هدف، اکتشافی-توصیفی، براساس نوع داده، کمی می باشد و به بررسی موضوع در زمینه مدل بومی توسعه اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران ارشد و کارکنان امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران می پردازد.

ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش بصورت بررسی مدارک و اسناد، کتابخانه ای از مطالعات انجام شده و پرسشنامه می باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی اعتبار محتوا استفاده که از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

(CVR) نسبت اعتبار محتوا، n_e تعداد اساتید یا داورانی است که گویۀ مورد نظر را اساسی یا سودمند می‌دانند و N تعداد کل ارزیابان یا داوران است.

لذا از ۸ نفر از متخصصان درخصوص گویه‌ها نظرخواهی گردید که ۷ نفر از آنان روایی گویه‌های مورد نظر در پرسشنامه را تایید کردند که از این طریق روایی اعتبار پرسشنامه، ۰,۷۵ محاسبه گردید. در صورتی که نمره (CVR) از ۰,۷ بالاتر شود، روایی محتوا مورد تائید قرار می‌گیرد.

$$CVR = \frac{7-8/2}{8/2} = 0,75$$

در این تحقیق، ضریب پایایی (اعتماد) یا ثباتِ درونی پرسشنامه براساس داده‌های به دست آمده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمد.

جدول شماره ۲: ضریب آلفای کرونباخ

| ردیف | نام متغییر اخلاق حرفه ای | تعداد سوالات | ضریب الفای کرونباخ |
|------|--------------------------|--------------|--------------------|
| ۱ | عوامل فرهنگی | ۱۶ | ۰,۸۲ |
| ۲ | عوامل سازمانی | ۱۲ | ۰,۸۳ |
| ۳ | عوامل پایه ای | ۱۰ | ۰,۸۸ |
| ۴ | عوامل ارزشی | ۶ | ۰,۸۶ |
| ۵ | عوامل مدیریتی | ۷ | ۰,۸۷ |
| ۶ | اخلاق حرفه ای | ۳۳ | ۰,۹۴ |

جامعه مورد نظر در این مطالعه شامل کلیه کارکنان امور بین‌الملل شرکت ملی نفت ایران که در مجموع ۲۲۰ نفر هستند و با استفاده از جدول مورگان، نمونه آماری ۱۳۶ نفر به صورت هدفمند انتخاب شدند.

این تحقیق در مراحل مختلف از روش‌های گوناگونی همچون تحلیل محتوا، تحلیل‌های آمار توصیفی، معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل جهت طراحی مدل و برازش آن جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرده است.

یافته های پژوهش

با در نظر گرفتن مبانی نظری و با تحلیل محتوا، ابعاد و عوامل موثر در توسعه اخلاق حرفه ای به شرح ذیل شناسایی گردید.

جدول شماره ۳: عوامل موثر در توسعه اخلاق حرفه ای

| عوامل | ویژگی ها | نظریه پرداز | توضیحات |
|-----------------------------|---|--------------------------|---|
| عوامل پایه ای اخلاق حرفه ای | استقلال حرفه ای اخلاق علمی عینیت‌گرایی، بیطرفی و عدم جانبداری فراتر رفتن از مفهوم معیشتی خود فهمی حرفه‌ای | زیونتس، ۲۰۰۶ | |
| | ضوابط و مقررات سازمانی | جدی، ۱۳۸۵ | |
| عوامل سازمانی اخلاق حرفه ای | فرهنگ سازمانی | ابزری و دلوی، ۱۳۸۵ | آزادی عمل، استقلال فردی، هماهنگی و انسجام میان اعضای سازمان، ساختار کنترل مبتنی بر خودکنترلی به روشنی و وضوح اهداف و استراتژیها، سیستم صحیح پاداش مبتنی بر شایستگی، تشویق، نوآوری و خلاقیت، الگوهای ارتباطی همه جانبه، درستی و راستی، تعهد کاری، مسئولیت پذیری و پاسخگو بودن قدرت فرهنگ تعداد اعضای متعهد به فرهنگ- میزان تعهد افراد به فرهنگ غالب ارزش ها و باورهای کلیدی نگرش سازمان نسبت به انسان |

| | | |
|--|--|--------------------------------------|
| طوسی ، ۱۳۹۲ | ساختار سازمانی | |
| تئودور پورسل و جیمز وبر به نقل از سلطانی ، ۱۳۹۲ | تدوین واریه خط مشی یا منشور اخلاقی مناسب آموزش اخلاقیات | عوامل مدیریتی اخلاق حرفه ای |
| فری و همکاران ، ۲۰۰۸ | وظیفه‌شناسی و مسئولیت پذیری حس احترام و ملاحظه عدالت اعتمادپذیری صداقت درستکاری | عوامل ارزشی اخلاق حرفه ای |
| ویکتور و کولن به نقل از مقیمی (۱۳۹۴) | تبعیت از قوانین و دستورالعمل ها توجه به دیگران پیروی از قوانین انجام درست کارها احساسات | عوامل فرهنگی اخلاق حرفه ای |

سپس ضریب همبستگی هر یک از عوامل اخلاق حرفه ای و میزان اخلاق حرفه ای مورد سنجش قرار گرفت.

جدول شماره ۴: ماتریس همبستگی عوامل و میزان اخلاق حرفه ای

| میزان اخلاق حرفه ای | مدیریتی | ارزشی | پایه ای | سازمانی | فرهنگی | عوامل |
|---------------------|---------|-------|---------|---------|--------|---------------------|
| ۰,۳۸ | ۰,۳۳ | ۰,۲۸ | ۰,۳۴ | ۰,۵۳ | ۱,۰۰ | فرهنگی |
| ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | | p-valu |
| ۰,۴۷ | ۰,۵۲ | ۰,۴۸ | ۰,۶۱ | ۱,۰۰ | ۰,۵۳ | سازمانی |
| ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | | ۰,۰۰ | p-valu |
| ۰,۷۳ | ۰,۸۶ | ۰,۸۰ | ۱,۰۰ | ۰,۶۱ | ۰,۳۴ | پایه ای |
| ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | p-valu |
| ۰,۷۷ | ۰,۸۶ | ۱,۰۰ | ۰,۸۰ | ۰,۴۹ | ۰,۲۸ | ارزشی |
| ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | p-valu |
| ۰,۸۵ | ۱,۰۰ | ۰,۸۶ | ۰,۸۶ | ۰,۵۲ | ۰,۳۳ | مدیریتی |
| ۰,۰۰ | | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | p-valu |
| ۱,۰۰ | ۰,۸۵ | ۰,۷۷ | ۰,۷۳ | ۰,۴۷ | ۳۸. | میزان اخلاق حرفه ای |
| | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰ | p-valu |

ضریب همبستگی

با توجه به جدول فوق، میزان همبستگی میزان اخلاق حرفه‌ای با عوامل مدیریتی (۰,۸۵) از همه عوامل بیشتر و به یک نزدیک تر شد، همچنین با توجه به p-value که در تمام عوامل صفر و از ۰,۰۵ کمتر گردید بنابراین همه عوامل ارتباط مثبت و معنی داری را با میزان اخلاق حرفه ای ایجاد کرده اند. سپس با استفاده از آزمون تحلیل عاملی، عامل های مهم توسعه اخلاق حرفه ای شناسایی گردید.

جدول شماره ۵: آزمون KMO و Bartlett

| عوامل | آزمون | مقدار |
|-----------------|------------------------|---------|
| اندازه گیری KMO | | ۰,۷۲۰ |
| عوامل فرهنگی | آزمون همبستگی Bartlett | ۹۰۸,۱۵۱ |
| | کا اسکوئر | ۱۲۰ |
| | درجه آزادی | |

| | | | | |
|---------|--------------------|-----------------|---------------|---------------|
| ۰,۰۰۰ | سطح خطای معنی داری | | | |
| ۰,۷۶۲ | | اندازه گیری KMO | | |
| ۵۸۰,۱۹۴ | کا اسکوتر | Bartlett | آزمون همبستگی | عوامل سازمانی |
| ۶۶ | درجه آزادی | | | |
| ۰,۰۰۰ | سطح خطای معنی داری | | | |
| ۰,۸۲۱ | | اندازه گیری KMO | | |
| ۳۵۷,۱۲۴ | کا اسکوتر | Bartlett | آزمون همبستگی | عوامل ارزشی |
| ۱۵ | درجه آزادی | | | |
| ۰,۰۰۰ | سطح خطای معنی داری | | | |
| ۰,۸۱۸ | | اندازه گیری KMO | | |
| ۴۹۳,۱۳۸ | کا اسکوتر | Bartlett | آزمون همبستگی | عوامل مدیریتی |
| ۲۱ | درجه آزادی | | | |
| ۰,۰۰۰ | سطح خطای معنی داری | | | |
| ۰,۷۹۲ | | اندازه گیری KMO | | |
| ۷۸۹,۲۵۳ | کا اسکوتر | Bartlett | آزمون همبستگی | عوامل پایه ای |
| ۴۵ | درجه آزادی | | | |
| ۰,۰۰۰ | سطح خطای معنی داری | | | |

نتایج آزمون KMO نشان داد که مقدار آزمون تمامی عوامل به عدد ۱ نزدیک است که این امر بیان کننده کفایت نمونه برداری بوده و از لحاظ آماری در سطح کمتر $0,01 < 0,00$ معنی دار ($0,01 < 0,00$) بوده و اثری مثبت و معنی داری در توسعه اخلاق حرفه ای را نمایان می سازد. با توجه به نتیجه تحلیل عاملی، عامل هایی که از ۰,۷ بیشتر شدند به شرح ذیل مشخص گردید.

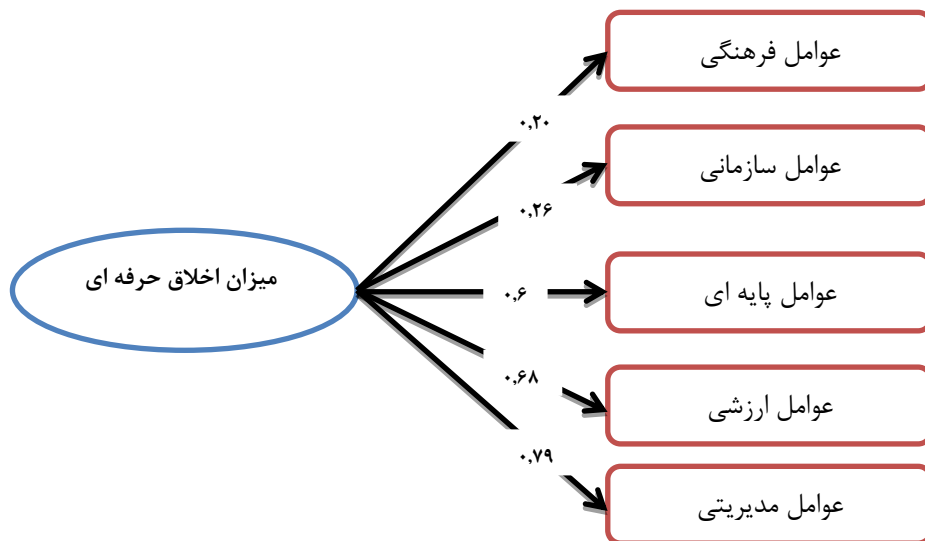
جدول شماره ۶: عامل های استخراج شده

| عوامل | عامل ۱ | عامل ۲ | عامل ۳ | عامل ۴ | عامل ۵ |
|--------|------------------|--------|----------|------------|---------|
| | تعلق خاطر (۰,۸۱) | آموزش | عدم ضربه | پایبندی به | تواضع و |
| عوامل | | (۰,۷۹) | روحی به | ارزشهای | فروتنی |
| فرهنگی | | | دیگران | انسانی | (۰,۸۲) |
| | | | (۰,۸۱) | (۰,۷۰) | |

| | | | |
|--|--------------------------------------|--|---------------|
| رعایت اصول اخلاق حرفه ای (۰,۷۹) | در اختیار گذاشتن دانش و تجارب (۰,۷۳) | عدالته و منصفانه بودن (۰,۸۰) | |
| برقراری ارتباط صادقانه (۰,۷۲) | مسئولیت پذیری (۰,۷۲) | تعهد اخلاقی (۰,۷۷) | |
| | انجام درست کارها (۰,۵۸) | ارزش وفاداری (۰,۷۴) | |
| عملکرد بر اساس تلاش و مشارکت در کارها (۰,۸۸) | توجه به کرامت انسانی (۰,۷۷) | چشم پوشی از اشتباهات (۰,۸۰) | |
| عدالت سازمانی (۰,۸۶) | رعایت قوانین و مقررات (۰,۷۶) | موفقیت سازمان (۰,۷۶) | عوامل سازمانی |
| گزارش تخلف اخلاقی (۰,۷۲) | مسئولیت پذیری (۰,۷۲) | فرهنگ کار گروهی (۰,۷۲) | |
| | حقیقت گویی به عنوان یک ارزش (۰,۸۰) | عدم ترک سازمان با موقعیت خوب بیرونی (۰,۸۴) | |
| | رضایت از رسیدگی به شکایات (۰,۷۵) | اخذ تصمیم اخلاقی با توجه به نیازهای کارکنان (۰,۸۲) | عوامل پایه ای |
| | | بالا بودن سطح شفافیت سازمان (۰,۷۳) | |
| | | مسئولیت پذیری (۰,۸۴)، موفقیت کارکنان (۰,۸۱)، عدالت و صداقت (۰,۷۸)، درک ارزشهای سازمانی | عوامل ارزشی |

| | | |
|---------------|--|---|
| | | (۰,۷۸)، چگونگی انجام طرحهای اجرایی (۰,۷۷) |
| عوامل مدیریتی | رفتار با شیوه های اخلاقی (۰,۸۶)، رفتار منصفانه (۰,۸۰)، صبر و شکیبایی (۰,۸۰)، روحیه خوب (۰,۷۵)، اهمیت به موضوعات اخلاقی (۰,۷۲)، استقبال از انتقادات سازنده (۰,۷۰) | |

براساس تحلیل عاملی تأییدی، محقق به دنبال تهیه مدلی است که فرض شود داده های تجربی بر پایه چند پارامتر، توصیف تبیین یا توجیه می شوند. برای برازش مدل از آزمون خی دو، نیکویی برازش تعدیل شده، شاخص برازش مقتصد هنجاری و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد استفاده شد که در همان مرحله اول برازش مدل مورد تأیید قرار گرفت.



$X^2 = 50,91$, $df = 61$, $p \text{ value} = 0,00$, $RMSEA = 0,01$, $GFI = 0,99$, $NFI = 0,95$

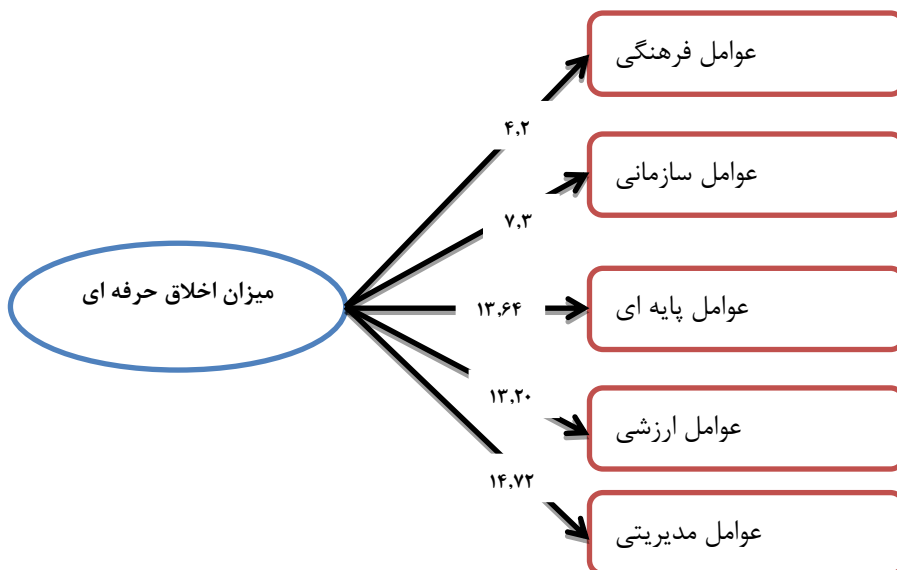
برای تأیید نهایی باردیگر مدل بر اساس مقدار t value مورد بررسی قرار گرفت و جدول و شکل ذیل بدست آمد.

جدول شماره ۸: آزمون ارزش تی

| متغیرها | r | T value | R ² |
|---------------|------|---------|----------------|
| عوامل فرهنگی | ۰,۳۸ | ۴,۲۳ | ۰,۱۴ |
| عوامل سازمانی | ۰,۴۸ | ۷,۳۴ | ۰,۲۲ |
| عوامل پایه ای | ۰,۷۳ | ۱۳,۶۴ | ۰,۵۳ |
| عوامل ارزشی | ۰,۷۷ | ۱۳,۲۰ | ۰,۵۹ |
| عوامل مدیریتی | ۰,۸۵ | ۱۴,۷۲ | ۰,۷۳ |

$X^2= ۵۰,۹۱$, $df=۶۱$, $p \text{ value}= ۰,۰۰$, $RMSEA = ۰,۰۱$, $GFI = ۰,۹۹$, $NFI = ۰,۹۵$

سپس مدل براساس مقدار ارزش تی مورد بررسی قرار گرفت.



شکل شماره ۱: مدل برازش شده بر اساس ارزش تی

همانطور که مشاهده می شود مقدار ارزش تی نشان داد که همه متغیرها بر اخلاق حرفه ای تأثیرگذار هستند.

نتیجه گیری و پیشنهادات کاربردی

در ابتدا با تحلیل محتوا و بر اساس دیدگاه نظریه پردازان مولفه ها و شاخص ها مشخص شد. ۹ شاخص در ابعاد سازمانی، ۶ شاخص در ابعاد ارزشی، ۹ شاخص در ابعاد رفتاری، ۹ شاخص در ابعاد مدیریتی، ۷ شاخص در ابعاد پایه ای و ۹ شاخص در ابعاد فرهنگی استخراج گردید. به منظور یافتن روابط، از ضریب همبستگی در همه عوامل مورد بررسی استفاده شد و ماتریس بدست آمده عواملی را که به یک نزدیک تر بودند را نشان داد. نتیجه بدست آمده حاکی از آن بود که؛ میزان همبستگی، عوامل پایه ای (۰,۷۳)، عوامل ارزشی (۰,۷۷) و عوامل مدیریتی (۰,۸۵) که به یک نزدیک تر بودند با میزان اخلاق حرفه ای در سطح معنی داری (۰,۰۰) ارتباط مثبت و معنی داری بیشتری از عوامل دیگر ایجاد نموده اند. اما بدلیل اینکه عوامل فرهنگی و سازمانی نیز در سطح معنی داری صفر، مثبت و معنی دار بودند بنابراین این عوامل نیز ارتباط مثبت و معنی داری در سطح ضعیف ایجاد نموده اند.

برای تعیین شاخص های تأثیرگذار نیز از سنجش بارهای عاملی استفاده شد که ۱۲ شاخص تأثیرگذار از عوامل فرهنگی، ۱۲ شاخص تأثیرگذار از عوامل سازمانی، ۷ شاخص تأثیرگذار از عوامل پایه ای، ۶ شاخص تأثیرگذار از عوامل ارزشی و ۶ شاخص تأثیرگذار از عوامل مدیریتی استخراج گردید. براساس مقدار ارزش تی شاخص هایی که بیشترین تأثیرگذاری را نشان دادند به شرح ذیل نمایان شدند

در عوامل فرهنگی شاخص پابندی به ارزشهای انسانی (۱۲,۱۳)

در عوامل سازمانی شاخص روابط برد برد (۷,۰۴)

در عوامل پایه ای شاخص بالا بودن سطح شفافیت سازمان (۸,۳۳)

در عوامل ارزشی شاخص حمایت از روابط انسانی (۶,۸۴)

در عوامل مدیریتی شاخص روحیه خوب مدیران (۶,۷۹)

برای برآزش مدل نیز از آزمون خی دو، نیکویی برآزش تعدیل شده، شاخص برآزش مقتصد هنجاری و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد استفاده شد که در همان مرحله اول برآزش مدل مورد تأیید قرار گرفت و مدل براساس مقدار آرش تی نشان داد که همه متغیرها بر اخلاق حرفه ای تأثیرگذار هستند.

با توجه به رد برخی از شاخص ها براساس بارعاملی که آسیب شناسی در حوزه اخلاق حرفه ای را نمایان ساخت و برای اینکه به هدف کاربردی تحقیق حاضر دست یابیم پیشنهاداتی جهت توسعه اخلاق حرفه ای به شرح ذیل اظهار می گردد:

- ۱- تقویت ارزش های محوری مانند صداقت، درستکاری، احترام، اعتماد، عدالت، تعهد، مسئولیت پذیری، و مشارکت به منظور انجام درست کارها در سازمان مورد مطالعه
- ۲- تقویت توانایی های فکری و اندیشه ای با آموزش های لازم و اتخاذ تصمیماتی جهت در اختیار گذاشتن دانش بدست آمده به سایرین
- ۳- سیاست و اقدامات مدیریتی بایستی به سمت و سوی ارتقاء انگیزشی کارکنان باشد، عادلانه برخورد نمودن و رضایت شغلی کارکنان باعث عدم ترک خدمت آنان خواهد شد.
- ۴- مشارکت کارکنان در تصمیم گیریهای سازمان، استفاده از نظریات و اندیشه های سازنده کارکنان، استفاده از اطلاعات مفید از پایین ترین رده سازمانی، پذیرفتن تصمیمات گرفته شده و اجرای سریع آنها
- ۵- عضویت در گروه های کاری و کمیته های سازمان می تواند کارکنان را به ارائه دانش در محیط قرار داده تا از تجارب، مهارت و دانش آنان استفاده شود.
- ۶- ایجاد زمینه های مناسب جهت مسئولیت پذیری کارکنان از طریق تقویت عزت نفس، تقویت روابط انسانی، افزایش ایمنی در محیط کار، تفویض اختیار، تقسیم مناسب کار و تقویت خیرخواهی
- ۷- ایجاد زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان با تقویت سیستم مدیریت دانش
- ۸- بهبود سیستم ارزیابی عملکرد در سازمان جهت تقویت بازخورد مناسب در بهبود فعالیتها و دستیابی به نتایج مطلوب.

منابع

فارسی

- ابنزی، مهدی و دلوی، محمدرضا، (۱۳۸۵)، مدیریت فرهنگ سازمانی (مفاهیم، الگوها، تغییر) با رویکرد تعالی گرا، چاپ اول، اصفهان: نشر قاصد سحر
- تحف العقول (سخنان چهارده معصوم)، ترجمه صادق حسن زاده، نشر آل علی، قم
- خیاط مقدم، سعید و طباطبائی نسب، سیده مهدیه، (۱۳۹۵)، مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱
- دفت، ریچارد ال، (۲۰۰۴). تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی
- حاضر، منوچهر، (۱۳۹۱) ابعاد اخلاقی رهبری در سازمانها، مجله مدیریت دولتی، ش ۱۶
- سلطانی، مرتضی، (۱۳۹۲)، مدیریت اخلاق در سازمان، نشریه تدبیر، دوره ۱۹، شماره ۱۳۲
- سلیمی، مهدی، (۱۳۹۵)، ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان های ورزشی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱
- شاه علی، مهرزاد؛ رشیدپور، علی؛ کاووسی، اسماعیل و اعتباریان، (۱۳۹۳)، الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۳۹
- شرکت ملی نفت ایران، (۱۳۹۷)، همایش مدیران منابع انسانی، نهم تیر ماه، شماره خبر ۱۶۰۹۳
- غرالحکم (سخنان قصار امام علی^(ع))، ترجمه سیدهاشم رسولی محلاتی، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، تهران
- فرقانی، محمد مهدی، (۱۳۹۰)، ارتباطات و توسعه، مجله رسانه، ۱۲ (۲)، ص ۴۷-۵۳
- قراملکی، ا. فرامرز، (۱۳۸۸)، درآمدی بر اخلاق حرفه ای، چاپ دوم، تهران: نشر سرآمد
- قراملکی، ا. فرامرز، (۱۳۹۰)، اخلاق حرفه‌ای، تهران، نشر مجنون، قم: احد فرامرز قراملکی

- قراملکی، ا فرامرز، (۱۳۹۰)، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی، مجله اندیشه حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳
- کالینز، جیم، (۲۰۰۱)، ساختن برای ماندن، ترجمه سپهرپور و حلمی، ۱۳۹۵، تهران: نشر آوین، چاپ اول.
- لینگ، داگ و کی یل، فرد، (۲۰۰۹) هوش اخلاقی، ترجمه علی محمد گودرزی، تهران: نشر رسا، چاپ اول ۱۳۹۱
- مقیمی، سیدمحمد، (۱۳۹۰)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: نشر ترمه
- مقیمی، سیدمحمد، (۱۳۹۴)، اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد، فرهنگ مدیریت شماره ۱۷
- محبتی، نادر، (۱۳۸۷)، کتاب اخلاق مهندسی اثر مایک مارتین و رولاند شینزینگر، ۲۷ شهریور ۱۳۸۷
- نراقی، ملاحمد، (۱۳۸۶)، معراج السعاده، دفتر انتشارات زینی، قم
- هس مر، ال.تی، (۲۰۰۸)، اخلاق در مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.

انگلیسی

- Frey William and Jose A. Cruz-Cruz, (۲۰۰۸) , Professional Ethics in Engineering, Rice University, Houston, Texas.
- Gholipour, A. (۲۰۰۱), Sociology of organizations. Sociological approach to organization and management. Tehran: Samt.
- Hartog, Mary and Win Stanley, Diana, (۲۰۰۷), Ethics and Human Resource, "Management: Professional Development and Practice", Journal of Business & Professional Ethics, V۲۱, N۲.
- Hellriegel, don, Slocum .W , John ,(۲۰۰۶), Management, south-western college, ۷ th ed , ۱۹۹۶
- Hosmer T.L. (۱۹۹۵) , The ethics of management , ۲ed, (home wood)

- Lau HC,(۲۰۰۵), Idris MA. Soft foundations of the critical success factors on tqm implementation in Malaysia. TQM Magazine; ۱۳(۴): ۵۳۳.
- Lawson A.(۲۰۰۲), Ethical management in government services. Translated b Rabiei Mandjin MR & Keivarian H. Tehran: Yekan Press.
- Lowton, Alan, (۲۰۰۰), Ethical management for the public services,open university press, First.
- Maksol J. (۲۰۰۷), Professional ethic in management. Translated by Yavari SHA. Tehran: Farda Press.
- Svensson Goran & Wood Greg, (۲۰۰۴), Codes of ethics best practice in the Swedish public sector: a PUBSEC – scale, The international journal of public sector management, Vol. ۱۷, No.۲, pp:۱۷۸-۱۹۵.
- Shefritz. M , Jay . Rusell. W.E, Introducing public administration. London, Second, ۲۰۰۰
- Zions, T, L,(۲۰۰۶), Professional Standards of Educational Managers: Their Importance and Ease of Implementation, Retrieved from Proquest.com