

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال هفتم، شماره بیست و هفتم، تابستان ۱۳۹۴

ص ص ۲۳-۷

اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی

روشن سلیمان‌زاده^۱

دکتر فیروز راد^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۵/۲۳

چکیده

اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری و از مهم‌ترین عوامل در موفقیت یک سازمان است. مفهوم اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، در سازمان‌ها از جمله محورهای کلیدی است که امروزه مورد بحث و بررسی اندیشمندان در رشته‌های مختلف از جمله در جامعه‌شناسی سازمان‌ها قرار گرفته است، این پژوهش با هدف تعیین رابطه میزان پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای با سطح فرهنگ سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی در سال (۹۴-۱۳۹۳) با استفاده از روش تحقیق پیمایشی و توصیفی-همبستگی صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی (۱۳۵ نفر) می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای مدل کادوزیر (۲۰۰۲) و فرهنگ سازمانی مدل استیفن رابینز (۱۹۹۷) با طیف لیکرت استفاده شد، هر دو پرسشنامه از اعتبار و پایایی لازم برخوردار بودند و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۹ بود. پس از جمع‌آوری اطلاعات جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار SPSS و آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از سه تکنیک آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t-test و تحلیل واریانس انجام گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که رابطه مثبتی بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی وجود دارد، به این معنا که با افزایش میزان پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان، سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت اخلاق حرفه‌ای کارکنان با میانگین نمره کل ۶۵/۰۵ از میانگین مورد انتظار ۴۸، در حد بالایی بوده است، هم‌چنین فرهنگ سازمانی کارکنان با میانگین نمره کل ۱۱۸/۱۸ از میانگین مورد انتظار ۱۱۱، در حد متوسط بوده است.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی و کارکنان فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی.

۱. گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز- ایران.

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵ تهران- ایران (نویسنده مسئول).

مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از مسائل اساسی جوامع امروزی است که به تازگی در قلمرو رفتار سازمانی در سازمان‌ها راه یافته است، به دنبال نظریات و تحقیقات جدید، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مسائل اصلی و کانونی در جوامع و سازمان‌ها را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مسئله نو و مهم مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات سازمان به کار گرفته‌اند. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین مسئله در موفقیت و پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است، به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در جوامع امروزی یکی از علل مهم توجه آن‌ها به فرهنگ سازمانی است (بنیانیان، ۱۳۸۷). سازمان‌ها، یک پدیده فرهنگی در جامعه هستند و هر سازمانی دارای فرهنگ خاص خود است، به علاوه، از جمله استعاره‌هایی که برای شناخت و تجزیه و تحلیل سازمان‌ها به کار می‌رود، استعاره «فرهنگ» است، با در نظر گرفتن استعاره فرهنگ برای سازمان، بر اهمیت نقش سنت‌ها و آداب و رسوم، داستان‌ها، افسانه‌ها، مصنوعات و نمادهای سازمانی تاکید می‌شود و به مدیر، به منزله نماد سازمان توجه می‌شود (رضائیان، ۱۳۷۹). همان طور که برای افراد، شخصیت (به معنی سلسله ویژگی‌های ثابت و پایدار) تعریف می‌شود برای سازمان‌ها نیز می‌توان شخصیت تعریف کرد. فرهنگ سازمانی به منزله شخصیت هر سازمان است؛ یعنی سازمان‌ها هم مانند انسان‌ها می‌توانند محافظه‌کار، خلاق، ترسو و ... باشند (زارعی متین، ۱۳۷۹). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک می‌باشد که اعضای سازمان را به یک‌دیگر پیوند می‌دهد، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود، در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین کرده و حال و هوایی است که هر تازه واردی در سازمان آن را حس می‌کند و آن قدر قوی است که ناخودآگاه در وجودش رخنه می‌کند و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می‌دهد (علی احمدی و همکاران، ۱۳۸۳). اخلاق حرفه‌ای - ای مهم‌ترین مسئله در موفقیت یک سازمان است. اخلاق به عنوان یک علم، مفهوم اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، معیار رفتارهای اخلاقی در سازمان از جمله محورهای کلیدی است که امروزه مورد بحث و بررسی اندیشمندان و متخصصان در رشته‌های مختلف از جمله در جامعه‌شناسی سازمان‌ها قرار گرفته است (قراملکی، ۱۳۹۳: ۲۲). 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 سازمان‌ها، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند: مسئولیت اجتماعی، نظم و انضباط، وجدان کاری، تکریم ارباب رجوع، ارزش‌های اخلاقی، حقوق شهروندی، منشور اخلاقی، صداقت و راستگویی، انصاف و برابری، امانت‌داری، وفاداری، روحیه مشارکت، اعتماد و تعهد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ... تعریف و برای تحقق آن

فرهنگ‌سازی شود. اخلاق حرفه‌ای در دهه اخیر بیشتر مورد توجه سازمان‌های ایرانی قرار گرفته است و نقش اساسی در موفقیت یک سازمان دارد. موفقیت یک سازمان در جامعه نیز در گرو برقراری ارتباط صحیح بین فرد و سازمان است، برای داشتن رابطه درست و پسندیده نیاز به برخورداری سازمان و فرد از خصلت ویژه- ای در خلق و خوی، رفتار و عملکرد است (همان: ۲۷). اخلاق آن تعهد درونی است که جلو‌گریزگاه‌های قانونی را می‌گیرد و فرد را متعهد می‌کند که حتی اگر تعاریف مشخصی از چگونگی انجام کار نباشد، براساس تعهد اخلاقی و کنترل درونی موجب حرکت او به سوی رفتار پسندیده گردد (الله‌دادی، ۱۳۹۰: ۳۳۹). با عنایت به آن چه مطرح شد ملاحظه می‌گردد که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی از جمله متغیرهای مهمی هستند که در موفقیت سازمان‌ها موثرند و می‌توان علاوه بر عوامل مهم دیگر این دو عامل مهم را هم جزء عوامل اساسی موفقیت سازمان‌ها دانست. پس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی به عنوان دو مقوله تاثیر- گذار در سازمان‌های دولتی و رابطه آن‌ها با همدیگر در سازمان‌های مذکور از موضوعات با اهمیت هستند که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند.

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی یکی از دستگاه‌های متولی فرهنگی در کشور است که همواره در جهت پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای و ارتقا، فرهنگ سازمانی با حمایت، ترویج، گسترش فرهنگ و هنر اصیل ایران اسلامی و ارج نهادن به شان و منزلت ارباب رجوع و هنرمندان و پاسخگویی شایسته به شهروندان تلاش نموده و عمل به موارد مذکور را به عنوان وظیفه اخلاقی و قانونی در سرلوحه برنامه‌های خود قرار داده است. توجه به پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و رابطه آن با فرهنگ سازمانی و رعایت منشور اخلاقی در سازمان‌ها از جمله در واحد سازمانی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی از اهم مسائل و امور مهم می‌باشد که بایستی مورد توجه خاص دست‌اندرکاران، برنامه‌ریزان و عوامل اجرایی آن در جامعه قرار گیرد. با این تفصیلات این پژوهش درصدد آن است که مشخص کند:

اولاً میزان پای‌بندی به سطح اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی چقدر است؟

ثانیاً سطح فرهنگ سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی چقدر است؟

ثالثاً چه نسبت و رابطه‌ای بین میزان پای‌بندی به سطح اخلاق حرفه‌ای و سطح فرهنگ سازمانی

کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی وجود دارد؟

باتوجه به نتایج پژوهش حاضر چه راهکارهایی را می‌توان به منظور افزایش میزان پای‌بندی به سطح

اخلاق حرفه‌ای و به تبع آن سطح فرهنگ سازمانی ارائه داد؟

اهداف پژوهش

اهداف اصلی

۱. تعیین رابطه میزان پای‌بندی به سطح اخلاق حرفه‌ای با سطح فرهنگ سازمانی کارکنان فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی
۲. سنجش میزان پای‌بندی به سطح اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان
۳. سنجش سطح فرهنگ سازمانی در بین کارکنان فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی.

اهداف فرعی

۱. تعیین رابطه میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۲. تعیین رابطه میزان صادق بودن کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۳. تعیین رابطه میزان عدالت و انصاف کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۴. تعیین رابطه میزان وفاداری کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۵. تعیین رابطه میزان برتری‌جویی و رقابت‌طلبی کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۶. تعیین رابطه میزان احترام‌گزاری کارکنان به دیگران با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۷. تعیین رابطه میزان هم‌دردی کارکنان با دیگران و سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۸. تعیین رابطه میزان پای‌بندی کارکنان به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با فرهنگ سازمانی آن‌ها
۹. تعیین رابطه میزان سابقه خدمت کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۱۰. تعیین رابطه سن کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها
۱۱. تعیین تفاوت سطح فرهنگ سازمانی کارکنان برحسب جنس آن‌ها
۱۲. تعیین تفاوت سطح فرهنگ سازمانی کارکنان برحسب سطح میزان تحصیلات آن‌ها.

فرضیه‌ها

- بین میزان پای‌بندی کارکنان به سطح اخلاق حرفه‌ای و سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
۱. بین میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
 ۲. بین میزان صادق بودن کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
 ۳. بین میزان رعایت عدالت و انصاف کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
 ۴. بین میزان وفاداری کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
 ۵. بین میزان برتری‌جویی و رقابت‌طلبی کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
 ۶. بین میزان احترام‌گزاری کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
 ۷. بین میزان هم‌دردی کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

۸. بین میزان رعایت و پای‌بندی کارکنان به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
۹. بین میزان سابقه خدمت کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
۱۰. بین سن کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.
۱۱. سطح فرهنگ سازمانی کارکنان برحسب جنس آن‌ها متفاوت است.
۱۲. سطح فرهنگ سازمانی کارکنان برحسب سطح میزان تحصیلات آن‌ها متفاوت است.

تعریف متغیرها

اخلاق حرفه‌ای^۱ (متغیر پیش‌بین)

اخلاق حرفه‌ای را می‌توان به طور عام به مسئولیت‌پذیری فرد در زندگی شخصی، شغلی و سازمانی دانست که بر حسب هر یک از انواع مسئولیت‌پذیری، اخلاق شخصی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمان تحقق می‌یابد و به طور خاص مسئولیت‌پذیری در فعالیت حرفه‌ای دانست در قبال همه کسانی که در محیط حرفه‌ای قرار می‌گیرند (قراملکی، ۱۳۹۳: ۱۵).

فرهنگ سازمانی^۲ (متغیر ملاک)

فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یک‌دیگر می‌شود (رایینز، ۱۳۸۶: ۳۷۲).

اخلاق حرفه‌ای

سنجش میزان مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری و تعهد، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام‌گزاری، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی کارکنان فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی در محیط کار در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی بر اساس مدل کادوزیر.

مسئولیت‌پذیری

سنجش میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان در محیط کار بر اساس گویه‌های زیر در قالب طیف لیکرت:
الف) انجام وظایف کاری با احتیاط و مراقبت کامل
ب) ایفای نقش مهم و موثر در محیط کاری

^۱ Professional Ethic

^۲ Organizational Culture

صادق بودن

- سنجش میزان صداقت کارکنان در محیط کار:
 الف. رفتار صادقانه در محیط کار
 ب. انجام کار با صداقت در محیط کار

رعایت عدالت و انصاف

- سنجش میزان رعایت عدالت و انصاف کارکنان:
 الف) تصمیم‌گیری بر اساس تعصب و جزم‌اندیشی
 ب) برخورد‌های متاثر از بحث‌های قومیتی و ارزشی
 ج) رفتار منصفانه مدیر با کارکنان

وفاداری و تعهد

- سنجش میزان وفاداری و تعهد کارکنان در محیط کار:
 الف) انجام وظایف با ابتکار عمل
 ب) رغبت به انجام وظایف کاری

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی

- سنجش میزان برتری‌جویی کارکنان در محیط کار:
 الف) تلاش در جهت کسب جایگاه و مقام در محیط کار
 ب) تلاش در جهت پیشی گرفتن از دیگران در محیط کار

احترام‌گزاری

- سنجش میزان احترام‌گزاری کارکنان در محیط کار:
 الف) ایثار و گذشت در محیط کار
 ب) کمک و یاری به دیگران

همدردی با دیگران

- سنجش میزان همدردی کارکنان در محیط کار:
 الف) قدرشناسی نسبت به محبت دیگران
 ب) احساس مشترک و همدردی با دیگران

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

الف) احترام به اعتقادات و باورهای خود در انجام کارها
 ب) اهتمام در رعایت هنجارها و اصول اجتماعی در محیط کار
 پژوهش حاضر، علاوه بر سنجش میزان پای‌بندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، رابطه مشخصات فردی شامل: نوع جنسیت، سن، میزان و درجه تحصیلات و سابقه خدمت کارکنان را نیز با فرهنگ سازمانی بر اساس پرسشنامه تنظیم شده مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد.

فرهنگ سازمانی

سنجش میزان خلاقیت، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه، توجه به افراد یا اعضای سازمان، تشکیل تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی کارکنان فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی در محیط سازمان بر اساس الگو یا مدل رایبیز را فرهنگ سازمانی می‌گویند که ابعاد آن عبارت است از:

سنجش خلاقیت

میزان خلاقیت کارکنان در محیط کار بر اساس گویه‌های زیر در قالب طیف لیکرت:
 الف) دادن فرصت به کارکنان جهت ارائه پیشنهاد
 ب) توجه به امر تحقیق به عنوان ابزار موثر
 ج) ایجاد روحیه تلاش در انجام امور در بین کارکنان
 د) تشویق روحیه مسئولیت‌پذیری کارکنان در محیط کار
 ه) تقویت روحیه اعتماد به نفس کارکنان

سنجش خطرپذیری

میزان خطرپذیری کارکنان بر اساس گویه‌های زیر:
 الف) میزان استقبال کارکنان از موقعیت‌های دشوار
 ب) میزان خطرپذیری کارکنان برای انجام وظایف
 ج) میزان تشویق کارکنان به طرح روش‌های جدید

سنجش توجه به جزئیات

میزان توجه به جزئیات بر اساس گویه‌های زیر:
 الف) میزان توجه مسئولین سازمان به جزئیات کار کارکنان
 ب) میزان درگیری کارکنان به فعالیت‌های کاری خود
 ج) میزان توجه کارکنان به جزئیات امور در محیط کار

سنجش توجه به نتیجه یا ره‌آورد

میزان توجه به نتیجه بر اساس گویه‌های زیر:

- الف) میزان تاکید مدیران بر نتیجه کار کارکنان
- ب) میزان اهمیت نتیجه انجام کار نسبت به نحوه انجام کار
- ج) میزان اهمیت سرعت دستیابی به نتایج نسبت به نحوه انجام آن

سنجش توجه به افراد یا اعضای سازمان

میزان توجه به افراد بر اساس گویه‌های زیر:

- الف) میزان اظهار نظر کارکنان در تصمیمات مربوط به کار
- ب) میزان فرصت داده شده به کارکنان در جهت بهبود کیفیت کار خود
- ج) میزان مشارکت کارکنان در انجام امور سازمان
- د) فراهم آوردن امکان ایجاد ارتباط با هر یک از همکاران در جهت حل مشکلات کاری
- ه) میزان آگاهی مدیر به طور مستقیم بر توان‌مندی‌های کارکنان
- و) ارائه اطلاعات به موقع به کارکنان

سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان

میزان تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان بر اساس گویه‌های زیر:

- الف) تقویت روحیه همه کارکنان بر اساس تصمیم‌گیری‌ها در سازمان
- ب) فراهم بودن امکان تماس مدیران با هر یک از کارکنان
- ج) کمک مدیر برای حل تک‌تک مشکلات کارکنان
- د) وجه به انگیزه کارکنان در تدوین مقررات استخدامی
- ه) در نظر گرفتن منافع کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان

سنجش تشکیل تیم

میزان توجه به تیم بر اساس گویه‌های زیر:

- الف) ترغیب کارکنان تحت سرپرستی به همکاری با یکدیگر توسط مسئولین
- ب) سنجش وجود روحیه تعاون و همکاری در برنامه‌ریزی
- ج) اهمیت به کار گروهی جهت تبادل اطلاعات
- د) تشویق کارکنان به انجام وظایف به صورت گروهی

سنجش جاه‌طلبی و تهورطلبی

- میزانی که افراد دارای روح پرخاشگری، تهورطلبی یا حتی جسارت هستند:
- الف) میزان احساس استقلال و آزادی عمل همکاران نسبت به انجام وظایف شغلی خود
- ب) آمادگی کارکنان برای قبول مسئولیت بیشتر
- ج) متکی بودن کارکنان به مسئولان خود در انجام وظایف
- د) علاقه نشان دادن کارکنان در یافتن راه حل برای مسائل
- ه) وجود امکان مخالفت کارکنان در مورد نحوه انجام امور محوله با مسئول خود

سنجش ثبات یا پایداری

- میزانی که سازمان در فعالیت‌های خود به حفظ وضع موجود (و نه رشد) تاکید و توجه می‌کند:
- الف) به رشد سازمان در آینده بیش از وضعیت فعلی توجه می‌شود.
- ب) انجام امور در جهت ایجاد زمینه‌هایی است که منجر به پیشرفت‌های آتی می‌گردد.
- ج) تاکید بیشتر بر وضع موجود.

روش تحقیق

این پژوهش، از نظر هدف یک مطالعه کاربردی با روش تحقیق پیمایشی و از نظر زمان مطالعه، مقطعی، از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی، از لحاظ روابط بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد، در این پژوهش برای گردآوری و تدوین ادبیات مربوط به عنوان تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است، در این راستا از انواع کتب و مقالات فارسی و انگلیسی و همچنین پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع تحقیق استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌های لازم از دو نوع پرسشنامه استاندارد استفاده شده است:

۱. پرسشنامه استاندارد مربوط به اخلاق حرفه‌ای مدل «کادوزیر»:

پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای «کادوزیر» که در سال ۲۰۰۲ تنظیم شده است، شامل ۱۷ سوال بسته پاسخ که ابعاد و ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای را بر اساس هشت مولفه مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام‌گزاری، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی می‌سنجد. جهت امتیازدهی به سوالات پرسشنامه از مقیاس درجه‌بندی لیکرت به صورت خیلی زیاد (نمره ۵)، زیاد (نمره ۴)، متوسط (نمره ۳)، کم (نمره ۲)، خیلی کم (نمره ۱) استفاده شده است.

- سوالات اخلاق حرفه‌ای شامل سوالات ۱ تا ۱۷ مورد می‌باشد که:
- از سوال ۱ تا ۲ مسئولیت‌پذیری

- از سوال ۳ تا ۴ صادق بودن
 - از سوال ۵ تا ۷ عدالت و انصاف
 - از سوال ۸ تا ۹ وفاداری
 - از سوال ۱۰ تا ۱۱ برتری جویی و رقابت‌طلبی
 - از سوال ۱۲ تا ۱۳ احترام‌گزاری
 - از سوال ۱۴ تا ۱۵ همدردی با دیگران
 - از سوال ۱۶ تا ۱۷ رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی را می‌سنجد.
۲. پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل «استفین رابینز»:

پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل استفین رابینز که در سال ۱۹۹۷ تنظیم شده است، شامل ۳۷ سوال بسته پاسخ که ابعاد فرهنگ سازمانی را بر اساس ۹ مولفه خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، تهور و جاه‌طلبی و ثبات یا پایداری می‌سنجد. جهت امتیازدهی به سوالات پرسشنامه از مقیاس درجه‌بندی لیکرت به صورت خیلی زیاد (نمره ۵)، زیاد (نمره ۴)، متوسط (نمره ۳)، کم (نمره ۲)، خیلی کم (نمره ۱) استفاده شده است.

- سوالات فرهنگ سازمانی شامل سوال‌های ۱ تا ۳۷ مورد می‌باشد که:

- از سوال ۱ تا ۵ خلاقیت و نوآوری
- از سوال ۶ تا ۸ خطرپذیری
- از سوال ۹ تا ۱۱ توجه به جزئیات
- از سوال ۱۲ تا ۱۴ توجه به ره‌آورد و نتیجه
- از سوال ۱۵ تا ۲۰ توجه به اعضای سازمان
- از سوال ۲۱ تا ۲۵ تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان
- از سوال ۲۶ تا ۲۹ توجه به تیم
- از سوال ۳۰ تا ۳۴ تهور و جاه‌طلبی
- از سوال ۳۵ تا ۳۷ ثبات یا پایداری را می‌سنجد.

جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از: کلیه کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی از ۱۴ شهرستان تابعه و مرکز استان آذربایجان غربی در دو گروه جنسی مرد و زن در سال ۹۴-۱۳۹۳ برابر با ۱۳۵ نفر که به تفکیک مرد ۱۰۷ و زن ۲۸ نفر و مشخصات فردی دیگر آن براساس سن، میزان تحصیلات

و سابقه خدمت مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد، با توجه به تعداد محدود جامعه آماری، نمونه‌گیری با جامعه آماری به صورت "تمام شماری" بوده است.

ابزارهای اندازه‌گیری

ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد در زمینه ابعاد اخلاق حرفه‌ای با استفاده از مدل کادوزیر و فرهنگ سازمانی مدل استفین رایینز بوده است، برای بررسی اعتبار پرسشنامه‌های پژوهش برای متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوزیر با اعتبار $0/84$ که در خارج از کشور به دست آمده است استفاده شده است، برای متغیر فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل استفین رایینز با اعتبار $0/89$ استفاده شده است. پایایی سوالات پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی پژوهش حاضر طبق آزمون ضریب کرونباخ پس از محاسبه $0/85$ برای اخلاق حرفه‌ای و $0/96$ برای فرهنگ سازمانی می‌باشد که میزان بالایی از پایایی را نشان می‌دهد، از اینرو توصیف و آزمون روابط متغیرها از نظر علمی کاملاً معتبر می‌باشد.

یافته‌ها

هدف اصلی از پژوهش حاضر تعیین رابطه سطح پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای با سطح فرهنگ سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی بود که به منظور تعیین ابعاد این رابطه و شدت و جهت رابطه طبق معمول تئوری‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفت، همچنین باتوجه به داده‌های به دست آمده از پیمایش و استفاده از آزمون‌های مختلف آماری مدل تحقیقی توسعه داده شده و روابط بین سازه‌های آن مورد آزمون قرار گرفت تا بدین ترتیب فرضیات اصلی پژوهش مورد بررسی واقع شوند و نتایج زیر به دست آمد، باتوجه به نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی بین متغیرها و همچنین براساس تحلیل واریانس انجام شده می‌توان گفت که رابطه مثبتی بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان پای‌بندی به سطح اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان سازمان، سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری فرضیه فوق با $0/99$ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($sig=0/000$)، در نتیجه رابطه معناداری بین اخلاق سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، اخلاق حرفه‌ای با هشت شاخص (مسئولیت-پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام‌گزاری، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) سنجیده شده است، از این رو برای معرف‌های فوق نیز آزمون‌های آماری ویژه‌ای صورت گرفت که نتایج آن به شرح ذیل مورد بحث قرار می‌گیرد.

ضرایب همبستگی مربوط به ابعاد هشت‌گانه اخلاق حرفه‌ای در کل پاسخگویان این تحقیق نشان می‌دهد که بعد مسئولیت‌پذیری و صادق بودن هر دو با ۸/۶۲ و ۸/۹۸، بالاترین میانگین و عدالت و انصاف و برتری‌جویی و رقابت‌طلبی با ۷/۱۵ و ۷/۲۳، متوسط میانگین را به خود گرفته‌اند و در کل سایر ابعاد اخلاق حرفه‌ای در حد بالا بوده‌اند. نتایج مورد مطالعه بر اساس طیف اخلاق حرفه‌ای (جمع کلی ابعاد) نشان می‌دهد که از کل پاسخگویان مورد بررسی، اخلاق حرفه‌ای (جمع کلی ابعاد) ۹۰ درصد از پاسخگویان در حد پایین بوده است، اخلاق حرفه‌ای (جمع کلی ابعاد) بیشتر پاسخگویان (۵۰/۷ درصد) در حد بالا بوده است و اخلاق حرفه‌ای (جمع کلی ابعاد) ۴۰/۳ درصد از آن‌ها در حد متوسط بوده است. نتایج نشان می‌دهد که میانگین کل میزان پای‌بندی به سطح اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان برابر ۶۵/۰۵ از میانگین نمره مورد انتظار ۴۸ محاسبه گردیده که حداقل نمره میزان اخلاق حرفه‌ای ۱۷ و حداکثر ۸۵ می‌باشد، با احتساب میانگین کل اخلاق حرفه‌ای به میزان ۶۵/۰۵ می‌توان نتیجه گرفت که به طور کلی اخلاق حرفه‌ای پاسخگویان در حد بالایی بوده است، همچنین نتایج مورد مطالعه را بر اساس طیف فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که از کل پاسخگویان مورد بررسی سطح فرهنگ سازمانی ۱۲ درصد از پاسخگویان در حد پایین بوده است، فرهنگ سازمانی بیشتر پاسخگویان (۶۹ درصد) در حد متوسط بوده است و فرهنگ سازمانی ۱۹ درصد از آن‌ها در حد بالا بوده است. نتایج نشان می‌دهد که میانگین کل میزان سطح فرهنگ سازمانی در بین کارکنان برابر ۱۱۸/۱۸ از میانگین نمره مورد انتظار ۱۱۱ محاسبه گردیده که حداقل نمره میزان فرهنگ سازمانی ۳۷ و حداکثر ۱۸۵ می‌باشد، با احتساب میانگین کل فرهنگ سازمانی به میزان ۱۱۸/۱۸، می‌توان نتیجه گرفت که به طور کلی فرهنگ سازمانی پاسخگویان در حد متوسط بوده است.

- فرضیه اصلی: تحقیق این است که بین پای‌بندی به سطح اخلاق حرفه‌ای پاسخگویان و سطح

فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون این فرضیه نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان، سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری، فرضیه فوق با ۰/۹۹ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($sig=0/000$)، در نتیجه رابطه معناداری بین اخلاق سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد، اگر چه تحقیق مشابه با این پژوهش بر اساس مولفه‌های مورد نظر یافت نشد، اما نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، اسدی (۱۳۹۰)، یوسف (۲۰۰۰)، اسکینچر (۲۰۰۱)، هرسی و بلانچارد (۱۹۸۳)، معیدفر (۱۳۸۶) همسو و همخوانی دارد، ولی با پژوهش‌های شورورزی و لطفی (۱۳۹۱) و النتین (۲۰۰۸) ناهمسو می‌باشد.

- فرضیه ۱: بین میزان مسئولیت‌پذیری پاسخگویان و سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون این فرضیه نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان مسئولیت‌پذیری بین افراد، سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، اما با توجه به سطح معنی‌داری، فرضیه فوق با $0/95$ اطمینان قابل قبول نخواهد بود ($sig=0/59$)، در نتیجه رابطه معناداری بین مسئولیت‌پذیری و فرهنگ سازمانی وجود ندارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) و قاسم‌زاده (۱۳۹۲) همسو و با تحقیق شورورزی و لطفی ناهمسو می‌باشد.

- فرضیه ۲: بین صادق بودن پاسخگویان و فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی آزمون این فرضیه نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان صادق بودن بین کارکنان، فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری، فرضیه فوق با $0/99$ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($sig=0/008$)، در نتیجه رابطه معناداری بین صادق بودن و فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق، عامری‌فر (۱۳۸۷) همسو می‌باشد. تحقیق شورورزی و لطفی (۱۳۹۱) و والتین (۲۰۰۸) با تحقیق حاضر ناهمسو می‌باشد.

- فرضیه ۳: بین عدالت و انصاف پاسخگویان و فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان عدالت و انصاف بین کارکنان، فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری فرضیه فوق با $0/99$ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($sig=0/342$)، در نتیجه رابطه معناداری بین عدالت و انصاف و فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق الوانی، مهدی و همکاران (۱۳۸۸) و اسدی (۱۳۹۰) همسو و با پژوهش شورورزی و لطفی (۱۳۹۱) و کریمی و همکاران (۱۳۸۹) ناهمسو می‌باشد.

- فرضیه ۴: بین وفاداری پاسخگویان و فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان وفاداری بین کارکنان، فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری، فرضیه فوق با $0/99$ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($sig=0/000$)، در نتیجه رابطه معناداری بین وفاداری و فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق جزایری (۱۳۸۸) ساکر و همکارانش (۱۹۹۶)، یوسف (۲۰۰۰) و اسکینچر (۲۰۰۱) همسو می‌باشد. نتایج ناهمسو مشاهده نشد.

- فرضیه ۵: بین میزان برتری‌جویی و رقابت‌طلبی کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان برتری‌جویی و رقابت‌طلبی بین کارکنان، سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری، فرضیه فوق با ۰/۹۹ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($\text{sig}=0/001$)، در نتیجه رابطه معناداری بین برتری‌جویی و رقابت‌جویی و فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج همسو و ناهمسو با پژوهش حاضر یافت نشد.

– فرضیه ۶: بین احترام‌گزاری پاسخگویان و سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان احترام‌گزاری بین کارکنان، فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری، فرضیه فوق با ۰/۹۵ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($\text{sig}=0/019$)، در نتیجه رابطه معناداری بین احترام‌گزاری و فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق معیدفر (۱۳۸۶)، اسدی (۱۳۹۰)، ویتز (۲۰۱۰) و سینکلر (۱۹۹۳) همخوانی دارد. نتایج ناهمسو مشاهده نشد.

– فرضیه ۷: بین میزان همدردی پاسخگویان و سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان همدردی بین کارکنان، سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد لذا با توجه به سطح معنی‌داری، فرضیه فوق با ۰/۹۵ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($\text{sig}=0/015$)، در نتیجه رابطه معناداری بین میزان همدردی و سطح فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با زهنگ (۲۰۰۵)، قاسمزاده و همکاران (۱۳۹۲)، اسدی (۱۳۹۰) و رحمان سرشت (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. نتایج ناهمسو مشاهده نشد.

– فرضیه ۸: بین احترام‌گزاری به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی پاسخگویان و سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده این است که رابطه مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد، به این معنا که با افزایش در میزان احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در بین کارکنان، سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، لذا با توجه به سطح معنی‌داری فرضیه فوق با ۰/۹۹ اطمینان قابل قبول خواهد بود ($\text{sig}=0/000$)، در نتیجه رابطه معناداری بین احترام‌گزاری به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و سطح فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق رحمان سرشت و همکاران (۱۳۸۸) و اسدی (۱۳۹۰) همسو و نتایج ناهمسو با فرضیه مشاهده نشد.

– فرضیه ۹: بین میزان سابقه خدمت کارکنان با سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

آزمون تفاوت میانگین فرهنگ سازمانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت کارکنان را نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده بر اساس آزمون t فرضیه فوق را تایید می‌نماید. نتایج به دست آمده بر اساس آزمون

فرضیه فوق را تایید نموده و تفاوت معناداری را به لحاظ آماری بین میانگین‌ها نشان می‌دهد. سطح معنی‌داری در میان پاسخگویان برابر با $0/048$ می‌باشد، بدین معنی که تفاوت معنی‌داری بین میانگین سابقه خدمت درمیان کارکنان وجود دارد، در نتیجه رابطه معناداری میان سابقه خدمت و فرهنگ سازمانی وجود دارد، این رابطه بدین شکل است که کارمندانی که سابقه شغلی کمتری دارند و زیر ده سال در سازمان مربوطه شاغل بوده‌اند در مقایسه با کارمندانی که بالاتر از ده سال فعالیت داشته‌اند فرهنگ سازمانی بالاتری داشته‌اند. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق شجاعی (۱۳۸۷)، کریمی و همکاران (۱۳۸۹)، اسدی (۱۳۹۰) و یوسف (۲۰۰۰) همسو و با تحقیق رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) ناهمسو می‌باشد.

- فرضیه ۱۰: بین سن پاسخگویان و سطح فرهنگ سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.

آزمون تفاوت میانگین فرهنگ سازمانی پاسخگویان برحسب سن افراد نمونه را نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده بر اساس آزمون t فرضیه فوق را تایید می‌نماید. نتایج به دست آمده براساس آزمون فرضیه فوق را تایید نموده و تفاوت معناداری را به لحاظ آماری بین میانگین‌ها نشان می‌دهد. سطح معنی‌داری در میان پاسخگویان برابر با $0/018$ می‌باشد، بدین معنی که تفاوت معنی‌داری بین میانگین وضعیت سنی درمیان افراد نمونه وجود دارد، در نتیجه رابطه معناداری میان وضعیت سنی و فرهنگ سازمانی وجود دارد، بدین معنا که جوانان فرهنگ سازمانی بسیار بالاتری از میانسالان دارند و فرهنگ سازمانی آن‌ها به طور معنی‌داری بیشتر از میانسالان است. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق اسدی (۱۳۹۰)، کریمی و همکاران (۱۳۸۹) و شجاعی (۱۳۸۷) همسو و همخوانی دارد. نتایج ناهمسو با پژوهش حاضر در بررسی پژوهش‌های انجام یافته مشاهده نشد.

- فرضیه ۱۱: سطح فرهنگ سازمانی کارکنان برحسب جنس آن‌ها متفاوت است.

آزمون تفاوت میانگین سطح فرهنگ سازمانی پاسخگویان بر حسب جنس کارکنان نمونه را نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده بر اساس آزمون t فرضیه فوق را تایید نمی‌نماید و تفاوت معناداری را به لحاظ آماری، بین میانگین‌ها نشان نمی‌دهد. سطح معنی‌داری در میان پاسخگویان برابر با $0/347$ می‌باشد، بدین معنی که تفاوت معنی‌داری بین میانگین جنس درمیان کارکنان وجود ندارد (هرچند میانگین فرهنگ سازمانی مردان بالاتر از زنان است)، در نتیجه رابطه معناداری میان جنس و فرهنگ سازمانی وجود ندارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، کریمی و همکاران (۱۳۸۹) و یوسف (۲۰۰۰) همسو و همخوانی دارد. نتایج ناهمسو با پژوهش حاضر در بررسی پژوهش‌های انجام یافته مشاهده نشد.

- فرضیه ۱۲: سطح فرهنگ سازمانی کارکنان برحسب میزان تحصیلات آن‌ها متفاوت است.

آزمون تفاوت میانگین فرهنگ سازمانی پاسخگویان برحسب میزان تحصیلات افراد نمونه را نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده بر اساس آزمون F فرضیه فوق را رد می‌نماید. سطح معنی‌داری در میان پاسخگویان برابر با $(0/313)$ بوده است و مقدار F عدد $1/198$ می‌باشد، در واقع تفاوت معناداری بین میانگین میزان تحصیلات کارکنان وجود ندارد، هر چند میانگین فرهنگ سازمانی با افزایش تحصیلات بالاتر می‌رود

اما به طور کلی رابطه معناداری بین میزان تحصیلات و فرهنگ سازمانی در میان پاسخگویان وجود ندارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق کریمی و همکاران (۱۳۸۹) و شجاعی (۱۳۸۷) همسو و با تحقیق جویانی (۱۳۸۶) ناهمسو می‌باشد، در پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۸۹) متغیر میزان تحصیلات تفاوت معناداری را از نظر رفتار اخلاقی نشان نداد در حالی که پژوهش جویانی نشان داد رابطه معناداری بین میزان تحصیلات و فرهنگ سازمانی وجود دارد.

نتایج نظری

با توجه به این که نتایج تحقیق حاضر با بیشتر یافته‌های تحقیقات قبلی که در پیشینه تحقیق به آن‌ها اشاره گردید همسو و همخوانی دارد، می‌توان گفت تحقیق حاضر از پشتوانه تئوریک قوی برخوردار بوده و نتایج حاصل از آن را می‌توان به جامعه آماری تعمیم داد. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، عقاید، فرضیات و رفتارهای مشترک حاکم بر سازمان تحت تاثیر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها است. استیفن رابینز برای فرهنگ سازمانی ویژگی‌های هفت‌گانه‌ای ذکر کرده است که معمولاً تمامی سازمان‌ها دارای درجاتی از آن‌ها در فرهنگ خود می‌باشند که به ترتیب عبارت است از: خلاقیت و ریسک‌پذیری، توجه به رهاورد، توجه به اعضا، تاثیر نتایج بر تصمیمات کارکنان، توجه به تیم، تهور و جاه‌طلبی و ثبات که این ویژگی‌ها هم ابعاد ساختاری سازمان را و هم ابعاد رفتاری افراد را در بر دارند (رابینز، ۱۳۸۶: ۳۷۲). بر اساس تایید آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر میزان پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای در این سازمان بالاتر از حد متوسط بوده و رفتار فردی بر فرهنگ سازمانی تاثیر مثبتی دارد، در نتیجه پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای منجر به ایجاد احساس بهتر و ارتقاء فرهنگ سازمانی برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود، همچنین پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای در سازمان موجب افزایش سطح فرهنگ سازمانی و تعهد افراد به سازمان و ایجاد هم‌سویی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود، در نتیجه زمینه افزایش و بهره‌وری سازمان را فراهم می‌کند. بر اساس نظریه هسمر سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی مناسب دارند دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که رفتارهای غیراخلاقی و غیرصادقانه دارند هستند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که همسو با ارزش‌های اخلاقی‌اند. نتایج پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که سلامت اداری و ارتقاء فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها محصول نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای است.

منابع

- اسدی، ح. (۱۳۹۰). تبیین جامعه‌شناختی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی موثر بر آن، (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تبریز.
- الله‌دادی، ا. (۱۳۹۰). گنجینه‌ی طلایی روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی. اصفهان: پیام دانشگاهی.
- الوانی، م؛ و همکاران. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی، (مطالعه موردی شرکت مهندسی توسعه گاز ایران). فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی. شماره ۴، ص ۲۵.
- بینیانیان، ح. (۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی. تهران: پایگاه رسمی انتشارات سوره.

- جویانی، م. (۱۳۸۶). **رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- رابینز، ا. (۱۳۸۶). **مبانی رفتار سازمانی**. ترجمه: ع. پارسائیان و دیگری. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحمان سرشت، ح؛ و همکاران. (۱۳۸۸). مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات فراسازمانی. **ماهنامه تدبیر**. سال ۱۹، شماره ۲۰۴، ص ۵۳.
- رحیمی، ح؛ و دیگری. (۱۳۹۲). **رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان**. **راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**. صص ۶۷-۶۲.
- رضائیان، ع. (۱۳۷۹). **مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: سمت.
- زارعی متین، ح. (۱۳۷۹). **مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضائی**. تهران: دانشگاه تهران.
- زمردیان، ا. (۱۳۷۳). **مدیریت تحول، استراتژی‌ها و کاربرد الگوهای نوین**. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- شجاعی، مریم. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی در بین کارمندان دانشگاه اصفهان**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه اصفهان.
- شورورزی، م، ر؛ و دیگری. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در واحد مالی سازمان‌های غیردولتی. **مدیریت فرهنگی**. نیشابور: دانشگاه آزاد. دوره ۶ شماره ۱۵، صص ۸۳-۷۵.
- عامری فر، ف. (۱۳۸۷). **رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شیراز.
- فرامرزی قراملکی، ا. (۱۳۹۳). **اخلاق حرفه‌ای**. تهران: انتشارات مجنون.
- قاسم‌زاده، ا. (۱۳۹۲). **بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گری فرهنگ خدمت‌گزاری**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه مدنی آذربایجان تبریز.
- کاویان، ب. (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی ذوب‌آهن اصفهان. **ماهنامه تپرستار**. شماره ۱۶۵، صص ۲۱-۲۰.
- کریمی، م؛ همکاران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار**. سال ۴، شماره ۱، صص ۱۰۲-۸۳.
- مشبکی، ا؛ و دیگری. (۱۳۸۹). **رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌های وزارت نیرو**. **جامعه‌شناسی کاربردی**. سال ۲۱، شماره پیاپی ۴۰(۴)، صص ۷۳-۵۶.
- معیدفر، س. (۱۳۸۶). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران. **فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی**. سال ۶ شماره ۲۳، صص ۳۴۱-۳۲۱.
- Cadozier, V. (2002). **The moral profession: A study of moral development and professional ethics of Faculty**. Texas: university of Texas. 2(9), P.p: 55-72.
- Chris, J. & etal. (2007). **Cracking the ethics code: What are the ethical implication of designing a research study that relates to therapeutic intervention With children individual play therapy?** The Arts Psychotherapy. No. 34, P.p: 238-24.
- Sinclair, A. (1993). Approches to Organisational cultur and ethics. **J Bus Ethics**. 12(1), P.p: 63-73.
- Vitez, O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics? **J Bus Ethics**. 100(2), P.p: 515- 30.32.
- Yousef, D. A. (2000). **Organizational commitment and job satisfaction as predictors attitudes**. Toward organizational change in a non – western setting." *Personnel Review*, 5(29), P.p: 56-70.
- Yousef, D. A. (2000). **work ethic and attitude toward organizationa l change Human Relations**.