بررسی مقایسه ای میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی و خصوصی شهر تهران

دکترمرضیه قرائت خیابان، حسین رضائی حسین آبادی، فاطمه تیموری*
گروه مددکاری اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی

(تاریخ دریافت:۹۷/۷/۲۱، تاریخ پذیرش:۹۷/۹/۲۵)

چکیده

زمینه: اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. هر مجموعه‌سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد. آشنایی با معیارهای اخلاقی و به‌کارگیری آن‌ها توسط کارکنان در تعالی اخلاقی و حرفه‌ای سازمان نقش بسزایی ایفا می‌کند. در همین راستا هدف از انجام این پژوهش بررسی مقایسه‌ای میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان بخش عمومی و خصوصی شهر تهران می‌باشد.

روش: این تحقیق از نوع علی – مقایسه‌ای است و جامعه آماری آن کلیه کارکنان سراهای سالمندان خصوصی و عمومی شهر تهران است که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۲۵ نفر از آن‌ها موردبررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای است و برای تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های t دو نمونه مستقل و واریانس f استفاده‌شده است.

یافته‌ها: در این تحقیق مشخص گردید که کارکنان سرای سالمندان عمومی میزان اخلاق حرفه‌ایشان از کارکنان سرای سالمندان خصوصی بالاتر است وزنان نسبت به مردان و افراد میان‌سال نسبت به سایر دسته‌های سنی میزان اخلاق حرفه‌ای بالاتری را دارا هستند.

نتیجه‌گیری: توجه به ایجاد مراکز مراقبتی که بتوانند شرایط انسانی‌تر و نه عقلانی را به خصوص در خدمات اجتماعی و سرای سالمندان ایجاد کنند احساس می‌گردد.

کلیدواژگان: *اخلاق حرفه‌ای، کارکنان سرای سالمندان، بخش عمومی و خصوصی*

سرآغاز

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه‌ها و در سازمان‌ها به تحلیل و بررسی مشکلات و معضلات اخلاقی می‌پردازد (۱).

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. درواقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذشده است. به‌عبارت‌دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست‌آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (۲).

هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی است که فرد در شغل خود دارد.

حرفه‌های گوناگون برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند معیارهای اخلاقی متفاوتی دارند آشنایی با این معیارهای اخلاقی و پایبندی به آن‌ها در تعالی اخلاقی و حرفه‌ای افراد شاغل در یک نهاد و به‌تبع آن ارتقاء جایگاه اجتماعی آن نهاد یا سازمان در جامعه و تأثیرگذاری آن بر افراد کمک می‌نماید (۳).

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید علم اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ بدهد (۴).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند (۵).

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح می‌باشد (۶).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: roya.raha33@yahoo.com

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۳، ۱۳۹۹

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6]

هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که نشانگر مرزهای سلوک و رفتار بهنجار است به حیات مشروع خود ادامه دهد اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده‌ای 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 (۷).

به‌طورکلی واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارد (۸). اخلاق می‌تواند به‌عنوان مکانیزم ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد (۹).

روند نگران‌کننده رو به فزونی رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، توجه اندیشمندان را به این موضوع جلب کرده است و مدیران و رهبران در پی روبه‌رو شدن با چالش‌های فراوان در زمینه اداره سازمان‌های مختلف توجه بیشتری به اخلاق حرفه‌ای مبذول داشته‌اند (۱۰).

یکی از مهم‌ترین ابعاد سنجش عملکرد کارکنان را می‌توان عامل میزان پایبندی آن‌ها به اصول و رفتار حرفه‌ای قلمداد نمود که می‌تواند تأثیر چشم‌گیری، هم ازنظر ارتقای بهره‌وری کارکنان و هم در تغییر نگرش مشتریان نسبت به سازمان داشته باشد. هر حرفه و شغلی که به‌طور مستقیم با ارباب‌رجوع برخورد دارند نیازمند اخلاق می‌باشند (۱۱).

مهم‌ترین عامل وفاداری سازمانی الزام درونی برخاسته از مسئولیت‌پذیری اخلاقی افراد در قبال منافع سازمان است. امروزه دانشمندان بر اساس واقعیت‌ها و تکیه‌بر نیازهای طبیعی انسان‌ها به رشته‌ای از ارزش‌ها و اصول انسانی به نقش راهبردی انسان‌ها در سازمان تکیه‌دارند و لحاظ کردن اصول اخلاقی در برنامه‌ریزی راهبردی را ضروری می‌دانند اخلاق حرفه‌ای بخشی از اخلاق سازمانی است که به ارتقای جایگاه یک سازمان در حوزه کسب‌وکار آن کمک می‌کند. هنگام طرح اخلاق سازمانی، اخلاق شغلی و حرفه‌ای هم به دنبال آن مطرح می‌شود اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از دانش اخلاق است که تکالیف اخلاقی یک حرفه و مسائل اخلاقی آن را واکاوی می‌کند. اخلاق حرفه‌ای را بیشتر شناخت درست از نادرست در محیط کار و سپس انجام درست و درک نادرست می‌دانند (۱۲).

اخلاق حرفه‌ای به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیتی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است (۱۳).

کارکنان سرای سالمندان نیز به علت سروکار داشتن با افراد پیر و سالمند باید نسبت به شغل خود حساس باشند و اصول اخلاقی را رعایت کنند درواقع یکی از مهم‌ترین پارامترها در موفقیت هر سازمانی اخلاق است (۱۲).

اصول اخلاقی سازمان ملل درباره سالمندان به پنج گروه عمده طبقه‌بندی‌شده‌اند. این اصول عبارت‌اند از: خودمختاری، مشارکت، مراقبت، خودسازی و بزرگداشت (۱۴). هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق به حیات مشروع خود ادامه دهد (۱۵).

کارکنان نیز باید در مواجهه با سالمندان هریک از این اصول اخلاقی را در رفتار خود بکار گیرند و تعهد سازمانی داشته باشند نسبت به آن.

مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای امروزه نقش پراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان‌یافته است به‌گونه‌ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی نقش پررنگ و مهمی یافته است (۱۶).

در این تحقیق جهت سنجش و بررسی اخلاق حرفه‌ای و مقایسه آن در بین کارکنان سرای سالمندان خصوصی و عمومی از دیدگاه کادوزیر استفاده‌شده است. مؤلفه‌های فردی اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت‌پذیری (در این مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق مند است؛ به درستکاری و خوش‌نامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، باتمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد) برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتمادبه‌نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد)

صادق بودن (مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافتمندی توجه می‌کند؛ شجاع و باشهامت است)، احترام به دیگران (به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجع نمی‌داند)، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد بافرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند)، عدالت و انصاف (طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد ازلحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود)، همدردی با دیگران (دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند) و وفاداری (به وظایف خود متعهد است، رازدار دیگران است، معتمد دیگران است) عنوان کرده است (۱۷).

اخلاق حرفه‌ای ازجمله مفاهیمی است که در مطالعات تجربی و میدانی به آن توجه شده است. با مروری بر مقالات و کتب می‌توان برخی از مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با آن را یافت. در اینجا به برخی از تحقیقات در این حوزه اشاره می‌کنیم.

به‌طورکلی مرور تحقیقات پیشین حاکی از آن بود که شرکت‌های خصوصی و عمومی ازنظر اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌هایش باهم تفاوت دارند (۱۹) و اکثر مؤسسات خصوصی در سطح پایین‌تر نسبت به مؤسسات عمومی و یا دولتی کارکنانشان دارای اخلاق حرفه‌ای هستند. بین اخلاق حرفه‌ای و ابعادش در بین دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد (۱۹) در تحقیق دیگری نتایج نشان داد که سلامت اداری یک سازمان بااخلاق حرفه‌ای و برخی مؤلفه‌هایش شامل صداقت و وفاداری، مسئولیت‌پذیری، احترام به ارزش‌های اجتماعی و عدالت و انصاف ارتباط

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6]

معناداری وجود دارد (۷). محققین دیگری در مقاله‌ای به تحلیل روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق گویای این است که بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۴).

ازجمله نظریاتی که در حوزه‌ی اخلاق حرفه‌ای وجود دارد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

تئوری تقویت اخلاقی: تئوری تقویت نیروی اخلاقی به‌عنوان یک دیدگاه اعتقادی و اجتماعی محسوب می‌شود فعالیت‌هایی که به‌عنوان اخلاق محسوب می‌شوند با جامعه در ارتباط‌اند و استفاده از نیروهای اخلاقی به‌ویژه در سازمان‌ها باعث پیشرفت و عملکرد بهتر کارکنان خواهد شد ازنظر الکساندر تقویت نیروی اخلاقی به‌ویژه به‌کارگیری آن در ارتباط کارمندان نسبت به همدیگر باعث موفقیت خواهد شد و معتقد است که برای تقویت نیروی اخلاقی بایستی ابزارهای ضروری را مدنظر داشت و او به این سه نکته شامل قصد و نیت‌ها، توانایی و ثبات اخلاق تأکید دارد. الکساندر ادعا می‌کند که تقویت نیروی اخلاقی نتیجه‌ای از فرایند فرهنگی است که به‌صورت اجتماعی ساخته می‌شود و به‌صورت یک چارچوب اجتماعی در داخل سازمان‌ها شکل می‌گیرد ازنظر او ادراک، وضعیت اجتماعی و اخلاقی به بهتر شدن نیروی اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند و کارمندان با بینش بهتری نسبت به فرهنگ اخلاق سازمانی و حرفه‌ای می‌توانند عملکرد دقیق در کار داشته باشند ازنظر او راهکارهای مناسب برای تقویت نیروی اخلاقی وجود دارد که ازجمله پذیرش آموزش دقیق و درست، حس مسئولیت‌پذیری و نهادینه کردن ارزش‌ها و باورهای اخلاقی، ادامه دادن و شیوه‌های اخلاقی مناسب، از دست ندادن اعتماد و خودباوری داشتن و همچنین حس رفاقت و صمیمیت با کارمندان و همکاران، راحت گرفتن برخی مسائل و غیره را می‌توان برشمرد (۲۰).

برخی محققان پنج ویژگی اخلاق حرفه‌ای را به شرح زیر بیان می‌کنند:

۱. تمامی حرفه‌های رسمی از قوانین اخلاق رسمی (مکتوب) برخوردارند.

۲. به نظر می‌رسد باور و پذیرش قوانین اخلاق رسمی، ارتباط مستقیمی با شأن درون حرفه‌ای دارند.

۳. اجرای غیررسمی اصول اخلاقی در میان گروه‌های حرفه‌ای سطح پایین، غیرممکن به نظر می‌رسد.

۴. اخلاق حرفه‌ای در نظر و عمل، مبتنی بر فردگرایی است.

۵. آخرین ویژگی اخلاق حرفه‌ای تقسیم‌بندی خاص و تعادل بین خودفرمان‌ها و دستورات است، در مقابل، تعهدات و الزامات برای صاحبان حرفه بسیار زیاد است (۲۱).

ازنظر دراکر نیز اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد و پشتیبانی شود. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد (۲۲).

با توجه به اینکه مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند (۱۸).

هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی خاصی را می‌آفریند (۱۹). در همین راستا هدف پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان بخش عمومی و خصوصی شهر تهران می‌باشد.

روش

این تحقیق از نوع کمی است و ازلحاظ هدف جز تحقیقات علی مقایسه‌ای از نوع پیمایش و جمعیت آماری آن به لحاظ هدف و موضوع پژوهش کلیه کارکنان شاغل در سرای سالمندان عمومی و خصوصی شهر تهران است که بنا بر آمار اعلام‌شده از طرف سازمان بهزیستی استان تهران ۱۴۳۱ نفر هستند؛ که از این تعداد ۷۴۲ نفر در سراهای سالمندان خصوصی و ۶۸۹ نفر در خانه‌های سالمندان عمومی فعالیت می‌کنند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به‌صورت در دسترس است و تعداد کارکنانی که در سراهای سالمندان عمومی موردبررسی قرار گرفتند ۱۳۸ نفر و تعداد کارکنانی که در کـه در سراهای سالمندان خصوصی موردبررسی قرار گرفتند ۸۷ نفر بودند. مشخصه‌های آماری طبق داده‌های جدول ۱، نشان می‌دهد که در هر دو سرای سالمندان عمومی و خصوصی کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد، رده سنی ۲۵ تا ۳۵ سال نسبت به سایر سنین، مشاغل خدماتی نسبت به سایر مشاغل و میزان درآمد پایین نسبت به سایر دسته‌های درآمدی بیشترین تعداد را به خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۱: توزیع پاسخگویان برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

		سرای سالمندان عمومی		سرای سالمندان خصوصی	
	متغیر	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۶	۶۰/۴۰	۲۸	۲۰/۳۲
	زن	۸۲	۴۰/۵۹	۵۶	۸۰/۶۷
سن	۳۵-۲۵	۶۶	۸۲/۴۷	۴۸	۱۷/۵۵
	۴۵-۳۶	۴۹	۵۰/۳۵	۲۷	۰۳/۳۱
	۵۵-۴۶	۲۳	۶۶/۱۶	۱۲	۸۰/۱۳
نوع شغل	خدماتی	۸۲	۴۰/۵۹	۵۳	۹۱/۶۰
	پزشکی /پرستاری	۲۵	۳۵/۲۵	۲۱	۱۵/۲۳
	روانیاجتماعی	۱۰	۲۴/۷	۵	۷۵/۵
	اداری	۱۵	۹۰/۱۰	۸	۲۰/۹
میزان درآمد	پایین	۶۴	۴۰/۴۶	۴۳	۴۵/۴۹
	متوسط	۵۸	۰۲/۴۲	۳۰	۵۰/۳۴
	بالا	۱۶	۶۰/۱۱	۱۴	۱۰/۱۶

از کارکنانی که مایل به شرکت در تحقیق بودند از طریق ابزار گردآوری تحقیق که پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (۱۷) است اطلاعات گردآوری‌شده است. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کارکنان، دارای هشت مؤلفه مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۳، ۱۳۹۹
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6]

و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی که با استفاده از ۱۶ گویه و یک طیف لیکرت ۵ قسمتی اخلاق حرفه‌ای کارکنان را موردسنجش قرار می‌دهد. روایی این پرسشنامه صوری از طریق کسب نظر نخبگان به‌دست‌آمده و پایایی آن از طریق آلفای کرون باخ ۰/۷۹ به‌دست‌آمده است. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمون t دو نمونه مستقل از طریق نرم‌افزار spss نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته ها

بررسی میزان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در میان پاسخ‌گویان

همان‌طور که در جدول۲ مشاهده می‌شود، میانگین میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی ۵۴/۲۲ و میانگین میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان خصوصی ۴۳/۴۴ است که نشان می‌دهند میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی بیشتر از کارکنان سرای سالمندان خصوصی است. این وضعیت در ابعاد اخلاق حرفه‌ای نیز مشهود است که کارکنان سرای سالمندان عمومی تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای شرایط بهتری را نسبت به کارکنان سرای سالمندان خصوصی شهر تهران دارند.

جدول ۱: میزان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن به تفکیک سرای سالمندان خصوصی و عمومی

	سرای سالمندان عمومی				سرای سالمندان خصوصی			
متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۲۵	۷۳	۵۴/۲۲	۸/۵۴۲	۲۳	۵۹	۴۳/۴۴	۲۶/۹۲
ابعاد اخلاق حرفه ای	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت‌پذیری	۶	۱۰	۳/۷	۲/۳	۲	۷	۲/۵	۳/۱
صداقت	۴	۱۰	۶/۸	۲/۳	۳	۵	۳/۴	۵/۲
عدالت و انصاف	۶	۱۰	۸/۸	۲/۲	۴	۶	۳/۴	۳/۲
وفاداری	۸	۱۰	۳/۶	۸/۲	۲	۶	۳/۵	۳/۲
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۶	۱۰	۹/۶	۹/۱	۳	۵	۲/۴	۲/۱
احترام به دیگران	۴	۱۰	۱/۶	۶/۲	۴	۶	۱/۴	۶/۱
همدردی با دیگران	۵	۱۰	۹/۵	۸/۲	۳	۷	۶/۴	۹/۱
احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۷	۱۰	۸/۸	۶/۲	۴	۲	۳/۵	۸/۱

بررسی تفاوت اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی و خصوصی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی:

بر طبق نتایج به‌دست‌آمده از آزمون t و f واریانس که در جدول زیر مشاهده می‌شود زنان نسبت به مردان و کارکنان ۴۶ تا ۵۵ سال نسبت به سایر دسته‌های سنی، مشاغل روانی و اجتماعی نسبت به سایر مشاغل و کارکنان با درآمد متوسط نسبت به سایر کارکنان با درآمد کم یا زیاد از میزان اخلاق حرفه‌ای بالاتری برخوردارند ($sig \geq ۰/۰۵$)

جدول ۳. آزمون t دو نمونه مستقل و f واریانس اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی و خصوصی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی

		سرای سالمندان عمومی			سرای سالمندان خصوصی		
متغیرهای جمعیت شناختی	متغیر وابسته	میانگین	f/t	sig	میانگین	f/t	sig
جنسیت	مرد	۴۹/۶	۳/۴۳۵	۰/۰۰۰	۳۵/۲۳	۶/۳۷۸	۰/۰۰۰
	زن	۵۲/۷			۴۱/۲۹		
سن	۳۵-۳۵	۵۱/۲۷	۲/۵۶۳	۰/۰۰۰	۴۰/۵۶	۲/۸۲۳	۰/۰۰۰
	۴۵-۳۶	۵۲/۴۶			۴۱/۶۲		
	۵۵-۴۶	۵۳/۴۸			۴۲/۹۷		
نوع شغل	خدماتی	۴۷/۹	۲/۶۶۵	۰/۰۲۰	۴۰/۹۳۱	۳/۸۲۳	۰/۰۲۲
	پزشکی و پرستاری	۴۶/۸			۴۱/۹۶۴		
	روانی اجتماعی	۵۱/۹			۴۳/۴۳۵		
	اداری	۴۵/۶			۳۸/۶۸۵		
درآمد	پایین	۴۴/۹۳۲	۲/۸۴۹	۰/۰۰۲	۳۹/۶۲۸	۲/۷۳۱	۰/۰۱۴
	متوسط	۵۲/۸۵۳			۴۳/۹۵۳		
	بالا	۵۴/۶۳۴			۴۱/۹۳۶		

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6]

آزمون t دو نمونه مستقل اخلاق حرفـه‌ای و ابعـاد آن در بـین کارکنـان سرای سالمندان عمومی و خصوصی

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شـود بـر طبـق آزمـون t دو نمونـه مستقل میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی با سرای سالمندان خصوصی متفاوت اسـت. میـانگین اخلـاق حرفـه‌ای کارکنـان سـرای سـالمندان عمـومی ۵۴/۲۲ و میـانگین میـزان اخلـاق حرفـه‌ای کارکنان سرای سالمندان خصوصی شهر ۴۳/۴۴ اسـت کـه اختلـاف ۱۰ نمره‌ای را نشان می‌دهد و چون سطح معناداری آزمون نیـز (۰/۰۵ sig ≥) و مقدار t ۶/۲۳۳ است، با اطمینان می‌توان گفت که میـزان اخلـاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمـومی نسـبت بـه کارکنـان سـرای سالمندان خصوصی مناسب‌تر است. در ادامه بر طبق جـدول ذیـل بایـد گفت که در ابعاد متغیر اخلـاق حرفـه‌ای نیـز وضـعیت کارکنـان سـرای سالمندان عمومی بهتر از سـرای سـالمندان خصوصـی اسـت و تمـامی آزمون‌های انجام‌شده معنادار (sig ≥۰/۰۵) شده‌اند.

جدول ٤. آزمون t دو نمونه مستقل اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در بین سرای سالمندان عمومی و خصوصی

متغیر		میانگین	sig	t
اخلاق حرفه‌ای	خصوصی	۴۳/۴۴	۰/۰۰۰	۶/۲۳۳
	عمومی	۵۴/۲۲		
مسئولیت‌پذیری	خصوصی	۵/۲	۰/۰۰۰	۴/۲۵۳
	عمومی	۷/۳		
صداقت	خصوصی	۴/۳	۰/۰۰۰	۲/۹۶۳
	عمومی	۸/۶		
عدالت و انصاف	خصوصی	۴/۳	۰/۰۰۰	۲/۵۶۹
	عمومی	۸/۸		
وفاداری	خصوصی	۵/۳	۰/۰۰۰	۳/۵۶۸
	عمومی	۶/۳		
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	خصوصی	۴/۲	۰/۰۰۰	۱/۸۶۹
	عمومی	۶/۹		
احترام به دیگران	خصوصی	۴/۱	۰/۰۰۰	۲/۹۶۵
	عمومی	۶/۱		
همدردی با دیگران	خصوصی	۴/۶	000/0	۳/۴۵۶
	عمومی	۵/۹		
احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	خصوصی	۳/۳	000/0	۲/۷۶۳
	عمومی	۸/۸		

بحث

بر طبق نتایج مشخص گردید که میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سـرای سالمندان عمومی بیشتر از کارکنان سـرای سـالمندان خصوصـی اسـت. یکی از دلایل احتمالی که برای این مورد می‌توان ذکر نمود مبحث حس انسان‌دوستی و میل به کمک وامداد رسانی است که در سرای سالمندان عمومی به‌واسطه وجود کارکنان داوطلب و بنیان خیریه این مراکز نسبت به کارکنان و سرای سالمندان خصوصـی وجـود دارد. هم‌راسـتا بـا ایـن تحقیـق سـایر محققـان در مـی یابنـد کـه میـزان اخلـاق حرفـه‌ای در سازمان‌های دولتی و عمومی نسبت به سازمان‌های خصوصی مناسـب‌تر بوده و هر چه سازمان‌ها خصوصی‌تر باشند و مناسبات عقلـانی در آن‌هـا تبلور بیشتری داشته باشد بـه همـان میـزان از میـزان اخلـاق حرفـه‌ای کارکنان کاسته می‌شـود (۱۹). یـا در بررسـی اخلـاق حرفـه‌ای در بـین دانشجویان سال آخر پرستاری و پرستاران شاغل در بیمارستان مشخص گردید که اخلـاق حرفـه‌ای پرسـتاران شـاغل در بیمارسـتان نسـبت بـه دانشجویان سال آخر بیشتر است و محققـان عنـوان مـی کننـد تجربـه کاری و سن به عنوان دو متغیر مداخله گر بر نتیجه به دست آمده تـاثیر داشته اند و هر چه سن افراد و تجربه کاری آنها بالـاتر مـی رود میـزان اخلاق حرفه ای آنها بیشتر می شود (۲۳). اما سایر محققـان در تحقیـق خود تفاوتی در زمینه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشـگاه آزاد بـا کارکنـان دانشگاه پیام نور نیافتند و عنوان نمودند که ای عدم تفـاوت مشخصـا از این ناحیه ایجاد گردیده که تقریبا ساختار یکسانی در هر دو دانشـگاه در صدر امور فعالیت می کند. (۲۴). طبـق تئـوری تقویـت نیـروی اخلـاقی فعالیت‌هایی که به‌عنوان اخلاق محسوب می‌شوند با جامعه در ارتباطاند و استفاده از نیروهای اخلاقی به‌ویژه در سازمان‌ها باعث پیشرفت و عملکرد بهتر کارکنان خواهد شد (۲۰) طبق نظر برخی از محققان تقویت نیروی اخلاقی به‌ویژه به‌کارگیری آن در ارتبـاط کارمنـدان نسـبت بـه همـدیگر باعث موفقیت خواهد شد و معتقدند کـه بـرای تقویـت نیـروی اخلـاقی بایستی ابزارهای ضروری را مدنظر داشت و او به این سـه نکتـه شـامل قصد و نیت‌ها، توانایی و ثبات اخلاق تأکیـد دارد. همـان‌طور کـه از ایـن نظریات برمی‌آید و تأکید عمده‌ای کـه بـر روابـط درون‌سـازمانی دارنـد، اگرچه مناسبات عقلانی شرط لازم برای سازمان هسـتند (۲۱) امـا شـرط کافی نبوده و متغیرهایی همچون اخلاق حرفه‌ای می‌تواننـد بـه سـازمان برای ایجاد شرایط بهتر کمک نمایند. برخی دیگر ادعا می‌کننـد، تقویـت نیروی اخلاقی نتیجه‌ای از فرآیند فرهنگی است که به‌صـورت اجتمـاعی ساخته می‌شود و به‌صورت یک چارچوب اجتماعی در داخـل سـازمان‌ها شکل می‌گیرد ازنظر آن‌ها ادراک، وضعیت اجتماعی و اخـلاقی بـه بهتـر شدن نیروی اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند و کارمندان با بینـش بهتـری نسبت به فرهنگ اخلاق سازمانی و حرفه‌ای می‌توانند عملکرد دقیـق در کار داشته باشند زیرا صرف توجه به روابط عمـودی و از بالـا بـه پـایین نمی‌تواند راهگشای یک سازمان باشد که این مهم در مراکـز خـدماتی و مورد مطالعه این تحقیق یعنی سرای سالمندان چهره قوی‌تری بـه خـود می‌گیرد و وجود اخلاق حرفه‌ای که نشانه‌های انسانی در آن متبلور است از اهمیت بالای برخوردار اسـت، زیـرا سـالمندان بـه‌طورمعمول افـرادی هستند که دیر بـه مراقبـان خـود اعتمـاد مـی‌کننـد و بـا کوچـک‌ترین

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۳، ۱۳۹۹

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6]

بی‌احترامی منزوی‌شده و حس مرگ و از دنیا رفتن در آن‌ها قوت می‌گیرد. سراهای سالمندان مراکزی نیستند که مانند ادارات کارکنانشان طبق ساعت مشخصی در آنجا حضورداشته باشند و سازمان را در ساعتی ترک نمایند بلکه به‌نوعی کارکنان با سالمندان زندگی می‌کنند و سالمندان و کارکنان در زندگی یکدیگر مشارکت دارند پس وجود اخلاق حرفه‌ای مناسب در سرای سالمندان از اهمیت بالای می‌تواند برخوردار باشد که این مهم در بین کارکنان سرای سالمندان عمومی نسبت به کارکنان سرای سالمندان خصوصی میزان بالاتری را به خود اختصاص داده است. ازآنجاکه جمعیت ایران به سمت پیری حرکت می‌کند، پس توجه به مؤلفه‌های سازمانی به‌خصوص اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند در راستای نگهداری و مراقبت طولانی‌مدت از سالمندان نقش بسزایی داشته باشد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد نظارت بر سراهای سالمندان خصوصی افزایش یابد تا کارکنان آن‌ها ازنظر شرایط کاری با مشکل مواجه نگردند تا در میزان اخلاق حرفه‌ای آن‌ها خللی وارد نگردد و از طرف دیگر ساختاری تعیین شود که تبعیض ازنظر شرایط کاری بین کارکنان سرای سالمندان عمومی و خصوصی چه ازنظر دستمزد و چه ازنظر آموزش‌های لازم مورد توجه قرار گیرد. بر سر راه هر تحقیق و پژوهش علمی مشکلاتی وجود دارد که تا حدی ممکن است محقق را در تنگنا قرار دهد، درواقع محدودیت‌ها آن دسته از عواملی هستند که در مسیر جمع‌آوری اطلاعات و کسب نتایج مطلوب مانع ایجاد می‌کند، ازجمله محدودیت‌های پژوهش حاضر عدم تمایل برخی کارکنان سرای سالمندان خصوصی و عمومی به پاسخگویی به دلیل ناامنی شغلی، کاهش در دستمزد و اخراج از سر کار و نیز شرایط طاقت‌فرسای ورود به سراهای سالمندان جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق.

نتیجه‌گیری

علی‌رغم اینکه خصوصی‌سازی و خارج کردن دولت از عرصه خدمات اجتماعی به‌ظاهر می‌تواند به ارائه خدمات کمک‌کننده باشد اما این راهبرد می‌تواند تأثیرات اجتماعی در خود داشته باشد. ازجمله اینکه بخش خصوصی با توجه به رویکرد عقلانی و محاسبه سود و زیان و تأکید بر کاهش هزینه‌ها و افزایش سودآوری که در بطن آن نهفته است، ملاحظات اخلاقی به‌خصوص اخلاق حرفه‌ای را تحت شعاع قرار می‌دهد. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد (۲۲). اثبات‌کننده این موضوع هم در سرای سالمندان عمومی و هم در سرای سالمندان خصوصی این نکته است که افراد با درآمد پایین میزان اخلاق حرفه‌ای پایینی را دارا بودند و افراد با درآمد متوسط اخلاق حرفه‌ای مناسب‌تری را در هر دو سرای سالمندان عمومی و خصوصی برخوردار بودند که تأکید بر نیروی ارزان‌قیمت و کاهش در دستمزدها این وضعیت را رغم زده است علی‌رغم اینکه سرای سالمندان عمومی این ضعف را با استفاده از نیروهای داوطلب حل نموده است. به‌راستی در سده حاضر باید مدل‌های گوناگونی سازمانی ایجاد گردد و هر عرصه ساختاری را داشته باشد که متناسب با ذینفعانش بتواند بهترین خدمات را ارائه نماید و صرف توجه به ساختار خشک و کلاسیک مانند مدیریت علمی و تیلوریم نمی‌تواند راهگشای خدمات اجتماعی و به‌خصوص سرای سالمندان باشد و ایجاد سازمان‌های انسانی به‌جای سازمان‌های عقلانی و بوروکراتیک به‌شدت احساس می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در مقاله حاضر، با معرفی منابع مورداستفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده‌شده است. همچنین محقق تمام توان خود را بکار گرفت تا وظایف اخلاقی خود را در برابر مشارکت‌کنندگان نیز انجام دهد. به این منظور ۵ ملاک اخلاقی؛ آسیب قانونی، رضایت آگاهانه، رعایت حریم شخصی، حفظ گمنامی و رازداری ملاحظه گردید. برای رعایت ملاک آسیب قانونی به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که گفته‌های آن‌ها سبب به وجود آمدن مسئله‌ای قانونی برای آن‌ها نشود. برای به دست آوردن رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان، تنها به کسانی پرسشنامه داده شد که رضایت کامل برای پر کردن پرسشنامه داشتند و اطلاعاتی نظیر موضوع پژوهش، هدف و شیوه انجام تحقیق، تضمین گمنامی، تضمین رازداری، نحوه گزارش تحقیق در اختیار آن‌ها قرار داده شد. به این منظور برای حفظ معیار گمنامی از آوردن نام و نشانی افراد مشارکت‌کننده جلوگیری شد؛ و برای حفظ معیار رازداری از انتشار اطلاعات خصوصی مشارکت‌کنندگان جلوگیری شد.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی پاسخگویانی که با تکمیل پرسشنامه، اجراکنندگان این تحقیق را یاری کردند، کمال امتنان و تشکر رادارند.

واژه نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
2. Moral excellence	تعالی اخلاقی
3. Ethical responsibility	مسئولیت اخلاقی
4. Work ethics	اخلاق کار
5. Business Ethics	اخلاق مشاغل
6. Normal behavior	رفتار بهنجار
7. Moral responses	واکنش های اخلاقی
8. Organizational loyalty	وفاداری سازمانی
9. Ethics fundamental	اصول اخلاقی
10. Organizational ethics	اخلاق سازمانی
11. Individual rights	حقوق فردی
12. Organizational rights	حقوق سازمانی
13. The moral force	نیروی اخلاقی
14. Official ethics	اخلاق رسمی
15. Human capital	سرمایه انسانی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6]

committe-organizational staffs. Journal of Manage Specials; 1(6): 67-86. (In Persian).
13. Gheramelki F. (2004). Methodology of accountability in the organization. Juornal of Thought of the Field; 49(4): 225-236. (In Persian).
14. Khanahmadi M, Farhud DD, Malmir M. (2015). Ethical considerations for interacting with the elderly, especially those affected by Alzheimer's disease. Ethics in Science and Technology;1(10): 1-7. (In Persian).
15. Ramezani G, Mohammadi A, Salimi S, Tabanian H. (2016). The relationship of professional behavior with mental health and organizational civilian behavior of staffs. Journal of Health Research; 2(2): 99-107. (In Persian).
16. Amirkabiri A, Darueiyan S. (2011). Professional moral concepts of managers in small and medium businesses. Ethics in Science and Technology; 1(6): 84-93.(In Persian).
17. Cadozir V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Available at: www.proquest.com. Accessed: 12 May 2018.
18. Taghvaeiyazdi M. (2016).The relationship between professional ethics with mental health and organizational citizenship behavior of employees. Journal of Educational Management Research; 4 (7): 51-65. (In Persian).
19. Ghobadian M. (2017). Comparison of professional ethics among male and female teachers at second grade of khoramabad city high schools. Journal of Educational Research; 35(6): 1-19. (In Persian).
20. Beikzade J, Hoseinpur Sonboli A, Sadeghi M. (2010). Organizational behavior. Juornal of Management Development; 80(3): 36-42. (In Persian).
21. Mirkamali M, Hajkhazime M. (2017). Explaining organizational health based on the role of teachers' professional ethics in elementary school boys in Tehran. Journal of New Approach in Educational Management; 1(8): 231-262. (In Persian).
22. Sarmadi M, Shalbaf A. (2007). Professional ethics in total quality management. Ethics in Science and Technology; 3(2): 99-110.(In Persian).
23. Asadi P, Aziz K, Nasiri Kh, Malekzade K. (2016). Comparison of professional ethics in nursing and graduate students of khalkhal medical school. Tehran: Annual Student Research Congress. (In Persian).
24. Yazdanseta F, Asadi F. (2015). Comparison of professional ethics of Islamic Azad University and Payame Noor University of Saghez. Shadegan: 2nd National Conference on Psychology and Education; Islamic Azad University. (In Persian).

References

1. Abbasi R, Taheri G, Babashahi J. (2017). The professional behavioral stutus of university professors from student's point of view. Ethics in Science and Technology; 4(12): 60-69. (In Persian).
2. Araste H, Jahed Kh. (2010). Behavior in universities and educational centers as option with aim of ootimization in behaviors. Journal of Science Cultivation; 1(2):31-41. (In Persian).
3. Emanipur M. (2012). Principles of professional behavior in education. Journal of Ethics and Medical History; 6 (5): 29. (In Persian).
4. Hasani M, Shahinmehr B. (2015). Modeling relations between professional behavior and the social responsibility with organational feedback. Ethics in Science and Technology; 1 (10):1-11. (In Persian).
5. Moberg DJ, Seabright MA. (2000). The development of moral imagination. Business Ethics Quarterly; 10(4): 845-851.
6. Ghaemi M, Shriatmadari M. (2016). The relationship of professional behavior with confidence giving among academic staffs of university. Ethics in Science and Technology; 4(12) 39-47. (In Persian).
7. Ramezani G, Mohammadi A, Salimi S, Tabanian H. (2016). The relationship of professional behavior with mental health and organizational civilian behavior of staffs. Journal of Health Research; 2(2): 99-107. (In Persian).
8. Fisher JB. (2007). International strategic and ethic: Exploring the tension between head office and subsidiaries. Management Decision; 45(10):1560-1572.
9. Anderson AR, Smith R. (2007). The moral space in entrepreneurship: an exploration of ethical imperatives and the moral legitimacy of being enterprising. Entrepreneurship and Regional Development; 19(6):479-49
10. Moghtadaei L. (2017). Study of the relationship between professional ethics and anti-citizenship behavior among employees of Isfahan University. Journal of Applied Sociology; 1(28):145-158. (In Persian).
11. Mohamadimehr M, Zargarbalayejam S, Sheykhi S. (2017). The relationship between professional ethics and organizational commitment of nurses in Ilam city. Journal of Health Care; 1(11): 35-43.(In Persian)
12. Keykha Z. (2015). The relationship of organizational health with the professional ethics of

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۳، ۱۳۹۹
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.6.6] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]