فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال هشتم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۲

ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای سازمان‌های خدماتی

فریدون احمدی*

گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور تهران

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۵.۰۷، تاریخ پذیرش: ۹۱.۱۰.۱۶)

چکیده

زمینه: اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. بی‌توجهی سازمان‌ها به این نوع رفتارها و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان داخلی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و اعتبار سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. لذا آگاهی از وضع موجود رفتار اخلاقی کارکنان و شناسایی عوامل مؤثر بر آنها جهت ارتقای رفتار اخلاقی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

روش: تحقیق حاضر بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شده است. بر اساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر از کارکنان سازمان‌های امور اقتصادی و دارایی، شهرداری‌ها و بیمارستان‌های استان کردستان به شیوه طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند.

یافته‌ها: اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های مورد مطالعه از وضعیت مناسبی برخوردار نیست و عواملی در سه سطح فرا سازمانی (بیرونی)، سازمانی (درونی) و فردی بر پایین بودن سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های مورد بررسی مؤثر بوده است.

نتیجه‌گیری: جهت ارتقای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های حرفه مدار توجه به وضعیت اقتصادی کارکنان، عادلانه نمودن توزیع پاداش‌ها و بهبود انگیزش کارکنان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، فراسازمانی، سازمانی، فردی، سازمان‌های حرفه مدار

سرآغاز

مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است(۱). انسان‌ها همه به دنبال کسب موفقیت هستند هر چند که در مصداق موفقیت و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت طلبی همسان هستند. موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمان، آرمان مشترک و معنا بخش آدمی است.

زمانی که فرد در دوره‌ای از حیات زندگی خود وارد سازمان می‌شود، یک نوع موفقیت دیگر تحت عنوان موفقیت سازمانی برای او مطرح می‌شود و سازمان هم با گردهم آوردن افراد مختلف با تخصص‌های متعدد دنبال موفقیت سازمانی است. سازمان‌ها در میل به موفقیت خود و برای پاسخگو بودن، راه‌های فراوانی دارند و در بسیاری موارد با چالش‌های عمده‌ای مواجه هستند. مدیریت هم، چیزی جز شناخت راه‌ها و روش‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی جهت ایجاد راه‌ها و فرصت‌ها، افزایش عوامل تسهیل کننده و بر طرف کردن تنگناها، کاهش و یا رفع موانع نیست. در موفقیت سازمان‌ها عوامل متعددی دخالت دارند که بر اساس مطالعات انجام شده برخی از عوامل اصلی و مؤثر در موفقیت سازمان، عبارتند از منابع انسانی درست و کارآمد، دانش فنی و توان فناوری، منابع مالی و اعتباری، انگیزش درونی نیروی انسانی، رضایت مشتری، سهم و جایگاه مطلوب در بازار، مشارکت سازمانی، مزیت رقابتی و توان فناوری.

* نویسنده مسؤول، پست الکترونیکی: freyedon@yahoo.com

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

نقش این عوامل در موفقیت سازمان‌ها، همیشه یکسان نیست؛ بلکه وزن و اهمیت هر یک از آنها با هویت و وضعیت سازمان (آرمان، اهداف، حرفه، صنعت، محیط و...) همبستگی دارد. این عوامل به طور کلی نقش تسهیل کننده دارند. افزایش مزیت رقابتی یک سازمان، به عنوان مثال، توان رقابت آن را افزایش می‌دهد و آن نیز موفقیت سازمان را تسهیل می‌کند(۲). از طرف دیگر موانع موفقیت نیز متعدد است. تنش‌های درون سازمانی، ضایعات، انرژی منفی و تهدیدهای محیط، از مهم‌ترین آنها است. هر چه سازمان گرفتار تنش‌های درونی باشد و رفتارهای ارتباطی در سازمان، تنش آفرین گردد، به همان نسبت سازمان از نیل به موفقیت باز خواهد ماند(۲).

امروزه با توجه به پیچیدگی‌های محیطی و تغییرات فزاینده‌ای که در دنیای کسب و کار ایجاد شده است، صاحب‌نظران به اهمیت اخلاق حرفه‌ای برای موفقیت بلند مدت سازمان تأکید دارند. طبق گزارش مجله فورچون، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری بر این باورند که رعایت اخلاقیات، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده و منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید(۳). به گونه‌ای که وجود توجیهات اخلاقی برای اقداماتی که سازمان‌ها در داخل خود انجام می‌دهند و نشان دادن تعهدات اخلاقی سازمان به افکار عمومی، بخشی جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌های سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و کسب موفقیت است(۲).

با توجه به نکات فوق؛ حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب (۴). مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل‌گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی و خودشناسی و خود کنترلی، عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی می‌باشد که موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاقی شده و نهایتاً مدیریت اخلاقی را در سازمان کاربردی و عملی می‌کند(۵).

اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هایی که به ارائه خدمات حرفه‌ای می‌پردازند به واسطه آنکه مشتریان آنها اطلاعات زیادی در آن حوزه ندارند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. لذا در تحقیق حاضر محققان تلاش نموده‌اند تا اولاً سطح اخلاق حرفه‌ای را در سازمان‌هایی چون امور اقتصادی و دارایی، شهرداری‌ها و بیمارستان‌ها را به دلیل تخصصی بودن امور در آن‌ها را بررسی نموده و در مرحله بعد عوامل مؤثر بر این گونه رفتارها را مورد مطالعه قرار دهند.

بیان مسئله

سازمان‌ها برای آن که به اهداف خود نائل شوند مجبورند با بخش‌ها و گروه‌های مختلف دیگر جامعه ارتباط داشته و خود را ملزم به ارضای نیازهای آنان بدانند. به این تربیت سازمان نه می‌تواند خود را از جامعه جدا کند و نه جامعه می‌تواند بدون سازمان زندگی کند. مسئولیت سازمان‌ها نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و تهیه کالا است. امروزه پیچیدگی روز افزون عملکردهای سازمانی و از سوی دیگر فاصله گرفتن از تعهدات اخلاقی، توجه مدیران و صاحبنظران را به بحث اخلاق سازمانی و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است.

دونالدسون و دیویس بیان می‌دارند که مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود سازمان می‌شود(۵).

در حوزه سازمانی، بحث اخلاق بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی (درآمدها، هزینه‌ها و سود) و عملکرد اجتماعی (تعهدات سازمان در داخل و خارج نسبت به دیگران) می‌باشد. بیشتر

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

استانداردها و قواعد اخلاقی در یک فرهنگ نسبت به فرهنگ‌های دیگر و در زمان‌های مختلف با یکدیگر تفاوت دارند (۶). به علاوه این شبکهٔ گسترده، تمام فعالیت‌های سازمان‌ها را زیر نظر دارد و به راحتی می‌تواند از راه انجمن‌ها و مجامع مختلف، چهره سازمان‌ها را در انظار عمومی خراب کند، بنابراین سازمان‌ها ناچار به انجام اقدامات وسیع و گسترده برای جلب افکار عمومی هستند که وجه غالب آنها نشان دادن وجهه اخلاقی کارهای سازمان است (۷). رفتار غیراخلاقی، رفتار محیط کسب و کار را بر ضد خود تحریک کرده، موجب شکست سازمان می‌شود. مطالعه‌ای که در استرالیا انجام شده است نشان می‌دهد که ۹۰ درصد استرالیایی‌ها علاقه‌مند به خرید از شرکت‌هایی هستند که رفتارهای آنها اخلاقی است. این تحقیق مشخص کرد هرچه اعتماد بین اعضای یک سازمان بیشتر باشد نیاز به کنترل مستقیم کاهش می‌یابد(۸). یکی از این محققان بر این اعتقاد است که اگر کارکنان براین باور باشند که با آنان رفتاری عادلانه و منصفانه می‌شود، شاید تمایل بیشتری داشته باشند که بار (کاری) بیشتری را تحمل کنند (۹).

اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. 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 مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند(۱۰).

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مطالعات متعددی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که مرور آنها بر تدوین چهارچوب مفهومی تحقیق حاضر مؤثر بوده است. در مقاله‌ای تحت عنوان آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های مشاور (معماری سازمانی) با شناسایی ۲۰ مورد آسیب اخلاق حرفه‌ای در ۳ دوره زمانی پیش از آغاز، اجرا و پس از اجرای برنامه‌های معماری سازمانی مرتبط در حوزه شرکت‌های مشاور این نتیجه حاصل شده است درصد بالای موارد نقض اخلاق حرفه‌ای توسط شرکت‌های مشاور فناوری اطلاعات در مراحل آغازین و پس از اجرای طرح‌ها می‌باشد (۱۱). در مطالعه‌ای دیگر اخلاق کاری در بخش دولتی و خصوصی مورد بررسی قرار گرفته شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که خصوصی‌سازی بر دو بعد مادی اخلاق کار یعنی دلبستگی و علاقه به کار و همچنین برپشتکار و جدیت درکار پرسنل مؤثر بوده اما بر ابعاد معنوی اخلاق کار یعنی روابط سالم انسانی و نیز روح جمعی و مشارکت درکار تأثیری نداشته است. علاوه برآن، تأثیر میزان حقوق و تحصیلات براخلاق کار منفی است اما ارتباط مثبتی میان سنوات خدمت و اخلاق کار وجود دارد. به نظرمی‌رسد که توفیق در امر خصوصی‌سازی و افزایش اخلاق کار پرسنل نیازمند بسترسازی‌های فرهنگی در این زمینه است(۱۲). در مطالعه‌ای دیگر در بررسی موضوعات و زمینه‌های گوناگون اخلاق، حوزه‌های علوم اجتماعی و علوم اقتصادی یکی از حوزه‌های اصلی مطالعات و تحقیقات برشمرده شده است(۱۳). در پژوهشی تحت عنوان، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، این نتیجه حاصل شده است که اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیمی با مسئولیت‌پذیری سازمانی دارد و این دو مؤلفه منبعث از بعد معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی در نظریه مدیریت هستند(۱۴). در بررسی اخلاق سازمانی کارکنان شعب بانک ملت این نتایج حاصل نشان داده است که تئوری مورد قبول کارکنان شعب بانک ملت، تئوری نفع گرایی جمعی است(۴). در مطالعه‌ای که در مورد رابطه و بین چندگانگی و عملکرد سازمانی انجام گرفته نتایج نشان می‌دهد چندگانگی که سازگار با برنامه‌های اخلاق و فرهنگ‌های اخلاقی باشد می‌تواند

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

موجب شهرت و اعتبار سازمان شده و عملکرد آن را بهبود بخشد. از طرف دیگر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به طور عمده تحت تأثیر گزینش و استخدام افراد اخلاقی است و پاداش و تنبیه متداول تأثیر زیادی در رعایت اصول اخلاقی ندارد (۱۵).

با توجه به ضرورت پرداختن به حفظ و ترویج ارزش‌های اخلاقی در سازمان و تأثیری که رعایت این اصول بر کنش و واکنش‌های سازمانی می‌گذارد از یک طرف و کارایی و اثربخشی سازمانی از طرف دیگر و همچنین نوع نگاه تسهیل کننده روند اجرایی شدن این ارزش‌ها در این پژوهش سعی بر آن شده است که عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های حرفه‌مدار (خدماتی) استان کردستان مورد ارزیابی قرار گیرد. به عبارت دیگر عدم اطلاعات از وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های خدماتی و عوامل تاثیرگذار بر آن در سازمان‌های مورد مطالعه در استان کردستان به عنوان مساله اصلی تحقیق حاضر مطرح می‌باشد و بر اساس مطالعات مبانی نظری انجام شده، نویسنده‌گان مقاله چهار فرضیه را به صورت ذیل مبنای مطالعه خود قرار داده‌اند:

فرضیه ۱: اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های حرفه‌مدار (خدماتی) استان کردستان از سطح قابل قبولی برخوردار نیست.

فرضیه۲: عوامل فراسازمانی بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان‌های حرفه‌مدار (خدماتی) تأثیرگذار بوده است.

فرضیه۳: عوامل سازمانی بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان‌های حرفه‌مدار (خدماتی) تأثیرگذار بوده است.

فرضیه۴: عوامل فردی بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان‌های حرفه مدار (خدماتی) تأثیرگذار بوده است.

روش کار

پژوهش حاضر بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل سازمان‌های حرفه مداری چون امور اقتصادی و دارایی، شهرداری‌ها و بیمارستان‌های استان کردستان می‌باشد. بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان سازمان‌های مزبور به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. جهت گردآوری اطلاعات از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. از مطالعات میدانی برای گردآوری داده‌های اولیه و تعیین وضعیت موجود متغیرهای مورد مطالعه و از روش کتابخانه‌ای برای تدوین مبانی نظری پژوهش استفاده شده است. در روش میدانی از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌های اولیه تحقیق استفاده شده است. جهت تعیین روایی محتوایی ابزار از نظر افراد آگاه و متخصص به موضوع و روایی سازه از آزمون KMO و کرولیت بارتلت استفاده شده است. نهایتاً جهت تعیین پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

۱- تعیین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان‌های حرفه‌مدار در استان کردستان

برای تعیین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان‌های حرفه‌مدار در استان کردستان داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه با استفاده از آزمون آماری ناپارامتریک نسبت موفقیت‌های مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول شماره (۱) ارائه شده است:

جدول ۱: نتایج آزمون نسبت موفقیت‌ها در مورد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های خدماتی استان کردستان

سطوح متغیر		گروه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی‌داری
اخلاق حرفه‌ای	سطح پایین	<۳	۲۲۰	۰/۷۸	۰/۵۰	۰/۰۲۶
	سطح قابل قبول	>=۳	۱۶۴	۰/۲۲		
جمع			۳۸۴	۱		

چنانکه جدول (۱) نشان می‌دهد، ۲۲۰ نفر از ۳۸۴ نفر مورد بررسی بر اساس سؤالات مطرح در پرسشنامه میزان مطلوب بودن اخلاق حرفه‌ای خود در سازمان مربوطه را در حد متوسط و کمتر از آن ارزیابی نموده و ۱۶۴ نفر هم بالاتر از سطح متوسط

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

بیان داشته‌اند. از آنجا که سطح معنی‌داری این آزمون ۰.۰۲۶ درصد کمتر از سطح قابل قبول ۵ درصد می‌باشد، لذا فرض پایین بودن اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های مورد بررسی تأیید می‌شود.

۲- تعیین تأثیر عوامل فرا سازمانی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان‌های حرفه مدار در استان کردستان

به منظور برآورد و پیش‌بینی میزان تأثیر هر یک از عوامل فرا سازمانی بر رفتار اخلاق کارکنان سازمان از روش تجزیه و تحلیل واریانس برای برآورد تفاوت معنی‌داری استفاده شده است. در هر کدام از متغیرها مقدار سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ حاصل شده است، رابطه معنی‌داری میان عوامل فرا سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان سازمان در آن شاخص وجود دارد.

جدول ۲: تحلیل تأثیر عوامل فرا سازمانی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان‌های خدماتی استان کردستان

نام متغیر		جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین	F	معنی‌داری	ضریب بتا
محیط سیاسی	بین گروه‌ها	۳/۱۲۴	۲	۱/۵۲۶	۰/۹۵۷	۰/۷۴۶	بی معنی
	درون گروه‌ها	۹۴/۹۸۲	۳۸۲	۰/۷۹۸			
	جمع کل	۹۸/۱۰۷	۳۸۴				
عوامل اقتصادی	بین گروه‌ها	۰/۳۸۸	۲	۳/۱۹۴	۴/۵۴۱	۰/۰۳۵۶	۰/۲۷۲
	درون گروه‌ها	۴۲/۱۷۲	۳۸۲	۰/۳۵۹			
	جمع کل	۴۳/۱۰۰	۳۸۴				
عوامل اجتماعی و فرهنگی	بین گروه‌ها	۰/۰۳۶	۲	۰/۲۱۴	۶/۰۷۸	۰/۰۱۱	۰/۲۵۵
	درون گروه‌ها	۲۵/۴۲۵	۳۸۲				
	جمع کل	۲۵/۴۶۱	۳۸۴				
عوامل قانونی	بین گروه‌ها	۱/۱۰۸	۲	۰/۵۵۴	۱/۴۲۵	۰/۲۴۵	بی‌معنی
	درون گروه‌ها	۴۶/۲۳۹	۳۸۲	۰/۳۸۹			
	جمع کل	۴۷/۳۴۶	۳۸۴				

در جدول (۲) مشاهده می‌شود که عوامل فرا سازمانی بر وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های مورد بررسی تأثیرگذار بوده است. در بین عوامل مربوط به محیط بیرونی، تأثیرگذاری عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از نظر آماری معنی‌دار بوده است. ضریب بتای بدست آمده از روش رگرسیون برای هر کدام در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون عوامل محیط بیرونی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان

	محیط سیاسی	عوامل اقتصادی	اجتماعی و فرهنگی	قانونی
اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۳۱	۰/۴۵۶**	۰/۳۴۴**	۰/۱۲۰

**p<0/01

۳- تعیین تأثیر عوامل مربوط به محیط سازمانی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان‌های حرفه‌مدار در استان کردستان

به منظور برآورد و پیش‌بینی میزان تأثیر هر یک از عوامل محیط درونی بر رفتار اخلاق کارکنان سازمان از روش تجزیه و تحلیل واریانس برای برآورد تفاوت معنی‌داری استفاده شده است. در هر کدام از متغیرها مقدار سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ حاصل شده است، رابطه معنی‌داری میان عوامل محیط درونی و رفتار اخلاقی کارکنان سازمان در آن شاخص وجود دارد.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

جدول ٤: تحلیل تأثیر عوامل محیط بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان

نام متغیر		جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین	F	معنی‌داری	ضریب بتا
رقابت	بین گروه‌ها	۷/۴۷۷	۲	۳/۷۳۸	۶/۹۴۶	۰/۰۰۱	- ۰/۲۳۱
	درون گروه‌ها	۶۴/۰۵۰	۳۸۲	۰/۵۳۸			
	جمع کل	۷۱/۵۲۷	۳۸۴				
نظام پاداش	بین گروه‌ها	۸/۲۷۹	۲	۴/۱۱۴	۱۶/۰۳۹	۰/۰۰۰	۰/۱۴۱
	درون گروه‌ها	۳۰/۷۱۳	۳۸۲	۰/۲۵۸			
	جمع کل	۳۸/۹۹۲	۳۸۴				
خصوصیات شغلی	بین گروه‌ها	۳/۲۵۰	۲	۱/۶۲۵	۵/۷۳۰	۰/۰۰۴	۰/۱۲۴
	درون گروه‌ها	۳۳/۷۴۶	۳۸۲	۰/۲۴۸			
	جمع کل	۳۶/۹۹۵	۳۸۴				
رفتار مدیر	بین گروه‌ها	۲/۱۱۱	۲	۱/۰۵۵	۳/۵۰۹	۰/۰۳۳	۰/۳۳۵
	درون گروه‌ها	۳۵/۷۹۲	۳۸۲	۰/۳۰۱			
	جمع کل	۳۷/۹۰۳	۳۸۴				

در جدول (۴) مشاهده می‌شود که تمام عوامل محیط درونی دارای تأثیر معنی‌دار بر میزان اخلاق حرفه‌ای در بین افراد مورد بررسی می‌باشند. ضریب بتای بدست آمده از روش رگرسیون برای هر کدام در جدول شماره (۵) نشان داده شده است.

جدول ٥: ضریب همبستگی پیرسون عوامل محیط درونی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان

	رقابت	نظام پاداش	خصوصیات شغلی	رفتار مدیر
اخلاق کاری	-۰/۲۵۲*	۰/۲۳۳**	۰/۲۸۴**	۰/۳۳۲**

**p<0/01 *p<0/05

٤-تعیین تأثیر عوامل فردی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان‌های حرفه‌مدار در استان کردستان

به منظور برآورد و پیش‌بینی میزان تأثیر هر یک از عوامل فردی بر رفتار اخلاق کارکنان سازمان از روش تجزیه و تحلیل واریانس برای برآورد تفاوت معنی‌داری استفاده شده است. در هر کدام از متغیرها مقدار سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ حاصل شده است، رابطه معنی‌داری میان عوامل فردی و رفتار اخلاقی کارکنان سازمان در آن شاخص وجود دارد.

جدول ٦: تحلیل تأثیر عوامل محیط فردی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان

نام متغیر		جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین	F	معنی‌داری	ضریب بتا
مرکز کنترل	بین گروه‌ها	۰/۵۲۹	۲	۰/۲۶۴	۰/۷۰۶	۰/۴۶۹	بی معنی
	درون گروه‌ها	۴۴/۵۸۸	۱۱۹	۰/۳۷۵			
	جمع کل	۴۵/۱۱۷	۱۲۱				
نگرش	بین گروه‌ها	۹/۸۷۰	۲	۴/۹۳۵	۵/۸۳۴	۰/۰۰۴	۰.۳۴۱
	درون گروه‌ها	۱۰۰/۶۵۵	۱۱۹	۰/۸۴۶			
	جمع کل	۱۱۰/۵۲۵	۱۲۱				
قدرت نفس	بین گروه‌ها	۰/۵۶۴	۲	۰/۲۸۲	۱/۰۷۴۷	۰/۳۵۴	بی معنی
	درون گروه‌ها	۳۲/۰۲۴۲	۱۱۹	۰/۲۶۹			
	جمع کل	۳۲/۶۰۷	۱۲۱				

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

در جدول (۶) مشاهده می‌شود که عامل فردی نگرش دارای تأثیر معنی‌دار بر میزان اخلاق حرفه‌ای در بین افراد مورد بررسی می‌باشند. ضریب بتای بدست آمده از روش رگرسیون برای هر کدام در جدول شماره (۷) نشان داده شده است.

جدول۷: ضریب همبستگی پیرسون عوامل محیط بیرونی بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان

	مرکز کنترل	نگرش	قدرت نفس
اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۶۸	۰/۳۶۴**	۰/۰۹۵

p<0/01

بحث

اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد که در این تحقیق سعی شده تا به طور جامع این عوامل احصاء و طبقه‌بندی گردند. طبق نتایج پژوهش انجام شده میزان اخلاق کاری در سازمان‌های تحت بررسی از سطح قابل قبولی برخوردار نبوده و عواملی چندان بر این کم بودن سطح اخلاق حرفه‌ای مؤثر بوده است. بر حسب یافته‌ها رابطه معنی داری میان عوامل محیط بیرونی (عوامل اقتصادی و اجتماعی) و میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان وجود دارد. همچنین طبق نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون در بین کارکنان سازمان‌ها ارتباط معنی داری بین عوامل اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی وجود دارد. تحلیل‌ها نشان داده است که رابطه معنی داری میان همه عوامل محیطی درونی (رقابت، نظام پاداش، خصوصیات شغلی و رفتار مدیر) و میزان اخلاق کاری کارکنان سازمان وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که عامل فردی نگرش تأثیر معنی‌داری بر میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان داشته است. البته لازم است که یافته‌های حاصل از این مطالعه را با اندکی احتیاط پذیرفت. چرا که متفاوت بودن سطح فعالیت سازمان‌های مورد مطالعه، نوع ارزیابی که به جای بررسی نظرات ارباب رجوع‌های سازمان از خود ارزیابی استفاده شده است و ابزار مورد استفاده (پرسشنامه محقق ساخته) تعمیم‌پذیری یافته‌های تحقیق حاضر را با مشکل مواجه می‌سازد. لذا به محققان آتی پیشنهاد می‌شود با سنجش نظرات مشتریان و ارباب رجوعان سازمان‌های حرفه‌ای مدار وضعیت اخلاق حرفه‌ای را سنجیده و با یافته‌های تحقیق حاضر مقایسه نمایند. در تحقیق حاضر تلاش گردید تا عواملی چند بر میزان اندک بودن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های حرفه‌ای مدار در استان کردستان مورد مطالعه قرار گیرد، محققان آتی می‌توانند عوامل مرتبط دیگری را شناسایی نموده و در قالب یک مدل آن را ارائه دهند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان داد که سطح اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان سازمان‌های حرفه‌ای‌مدار در استان کردستان از وضعیت قابل قبولی برخوردار نیست. در بین عوامل فراسازمانی عوامل اقتصادی، فرهنگی – اجتماعی، در بین عوامل سازمانی رقابت بین کارکنان، وضعیت نظام پاداش‌دهی در سازمان، خصوصیات شغلی کارکنان و نوع رفتار مدیر با کارکنان و نهایتاً در بعد فردی عامل انگیزش کارکنان بیشترین تأثیر را بر

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

کم بودن سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان‌هـای حرفـه‌ای مدار در استان کردستان داشته است.

سپاسگزاری

در اینجا لازم است از کلیه کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی، شهرداری‌ها و بیمارستان‌هـای اسـتان کردسـتان کـه در تکمیـل پرسشـنامه‌هـای تحقیـق محققـان را یـاری نمـوده‌انـد سپاسگزاری و قدردانی نماییم.

واژه‌نامه

اخلاق حرفه‌ای	1. professional Ethics
محیط سیاسی	2. Political Environment
عوامل اقتصادی	3. Economical factors
عوامل اجتماعی و فرهنگی	4. Social and cultural factors
عوامل قانونی	5. legal factors
رقابت	6. competition
نظام پاداش	7. system of reward
خصوصیات شغلی	8. job characters
رفتار مدیر	9. management behavior
مرکز کنترل	10. control center
نگرش	11. attitude
قدرت نفس	12. self esteem

منابع

۱. آلن لاوتن،مدیریت اخلاقی درخدمات دولتی، ترجمه محمدرضا ربیعی و حسن گیوریان، انتشارات یکان، سال ۸۱ ش.

۲. مظاهری‌راد، حمید، **مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها،** ارسال شده توسط عضو پایگاه مقالات علمی مدیریت، ۱۳۹۰.

3. Buckly M. R., D S.Beu, D. D. Frink (2001) "Ethical Issues in Human Resources Systems", Human Resource Management Review, No.11,11

٤. مرکز تحقیقات و برنامه‌ریزی، بررسی اخلاق سازمانی کارکنان شعب بانک ملت،گروه منابع انسانی، ۱۳۸۷.

5. Donaldson, T. &K. Davis (1990), «Business Ethics». Management Decision, V.28,N6

٦. هس مر ال تی، اخلاق در مدیریت، ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، چاپ دوم، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۲.

7. NBES (National Business Ethics Survey), www.ethics .or / nbes.(2003)/_ summery.html

8. lagon Attracta, (1999),» Globalization & New Social & Ethical Accountabilities», KPMG www, Ncoss. org. u. book shelf conference

۹. دسلر، گری،مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۸

۱۰. چلبی، مسعود، بررسی تجربی نظام شخصیت در ایران، مؤسسه پژوهشی فرهنگ، ارتباطات، تهران ۱۳۸۱.

۱۱. شیر محمدی، مهدی و اصغری‌زاده، آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های مشاور (معماری سازمانی)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۸۹، سال پنجم شماره‌های ۱و۲

۱۲. کاویان، بهمن، بررسی اخلاق کاری در بخش دولتی و خصوصی، ماهنامه تدبیر، ۱۳۸۴، سال شانزده هم، شماره ۱۶۵

۱۳. فرهود، داریوش، مروری بر تاریخچه اخلاق همراه با گردآوری زمینه‌های گوناگون اخلاق، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۸۶، شماره‌های ۱و۲

۱٤. سرمدی، محمدرضا و شالباف، عذرا، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۸۶، سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴.

15. Allen j, Davis D (1993) assessing some Determinant effects of Ethical consulting Behavior-The case of personal and professional values J .12(6):449-58

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.4.5] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]