

میررس شهری

شماره ۳۹ تابستان ۹۴

No.39 Summer 2015

■ ۳۹۳-۴۰۶ ■

زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۱/۱۸

زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۷/۱۷

الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران

مهرزاد شاهعلی* - دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران.

علی رشیدپور - استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران.

اسماعیل کاووسی - دانشیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

علی اکبر اعتباریان - استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران.

Implementation model of professional ethics in organizations

Abstract

This article is based on a field study entitled "Designing a model of implementation of ethics in organizations" has been developed; The purpose of the study in terms of application and the descriptive survey method that has been done with regard to the quantitative modeling; In the first study of factors affecting professional ethics on the basis of evidence from reliable sources available on the Delphi technique extraction and refining most important factors of the respective experts. Furthermore, the effect and importance and priority of each of the identified factors to determine the pattern is designed based on a systematic approach. The findings suggest that factors affecting the implementation of professional ethics in organizations in three dimensions: individual, organizational and environmental factors can be contemplated.

Key words: ethics, professional ethics, implementation pattern.

چکیده

مقاله حاضر براساس یک مطالعه میدانی تحت عنوان «طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران» تدوین گردیده است. پژوهش مذبور به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا؛ توصیفی - پیمایشی است که با توجه به مراحل مدل‌سازی کمی انجام شده است. در تحقیق مذکور ابتدا عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای براساس روش اسنادی از منابع معتبر موجود، استخراج و سپس بر اساس تکنیک دلفی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار از نظر متخصصین مربوطه پالایش گردیده است. در ادامه نیز میزان تأثیر و اهمیت و اولویت هر یک از عوامل شناسایی شده، تعیین و الگوی مربوطه مبتنی بر یک رویکرد سیستمی طراحی شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی قابل مذاقه می‌باشد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، الگوی پیاده‌سازی.

مقدمه

معیارهای اخلاقی، دچار مصائب و مشکلات متعددی شده‌اند که قانون‌گریزی، رابطه‌مداری، بی‌توجهی به حقوق دیگران و عدم مسؤولیت‌پذیری فقط بخشی از آن محسوب می‌گردد. در واقع هریک از جوامع به ویژه در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی‌شان به نوعی درگیر مسائل و مشکلات ناشی از بروز ناهنجاری‌های اخلاقی هستند. (قناعتی، ۱۳۸۸، ص ۱۶) ناهنجاری‌هایی که عمدتاً به دلیل بی‌توجهی یا عدم پاسخ صحیح به نیاز انسان به ایمان، رشد اخلاقی و اعتلای معنوی ایجاد گردیده است. این وضعیت علیرغم حاکمیت فرهنگ دینی در کشور مانیز وجود داشته و نه تنها کمتر نبوده بلکه در پاره‌ای موارد شدیدتر هم بوده و حتی در برخی از سازمان‌ها خواسته یا ناخواسته رفتارهای غیراخلاقی به بخشی از رویه کاری آنها تبدیل شده است. در هر صورت، آنچه که محرز است وجود معضلی به نام «ناهنجاری‌های اخلاقی» است که سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی هر یک از جوامع از جمله کشور مابه نسبت بی‌توجهی به جنبه‌های معنوی زندگی فردی و اجتماعی افراد و تأکید صرف بر ابعاد مادی حیات انسان‌ها با آن دست بگریبانند. البته این بدان معنا نیست که تاکنون برای حل آن چاره‌اندیشی نگردیده بلکه همواره در طول دوره‌های مختلف مورد توجه بوده و راهکارها و الگوهایی نیز تحت عنوان الگوهای اخلاق حرفه‌ای طراحی و ارائه گردیده است. الگویی که حتی جنبه کاربردی داشته اما به دلایلی همچون عدم تطبیق با فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها، ناسازگاری با ساختار سازمانی، بی‌توجهی به شرایط واقعی مورد نیاز جهت اجرا، لحاظ ننمودن جمیع جهات و هزینه‌های بالا، فرست اجرا نیافافته و یا در حد مبانی نظری باقی مانده‌اند و یا به صورت سوردى و تک بعدی و براساس عوامل صرفاً دینی و ارزشی، راهکارهایی را ارائه داده‌اند. یعنی در هر حال از کارآیی لازم برخوردار نبوده‌اند.

براین اساس، شناسایی عوامل تأثیرگذار و تعیین میزان تأثیر، اهمیت و اولویت هریک از آنها می‌تواند

اخلاق مجموعه‌ای از صفات انسان‌هاست که به صورت رفتاری که از خلقيات درونی انسان ناشی می‌شود بروز می‌يابد. علمی است که روابط انسان با خود و دیگران را بهبود بخشیده و می‌تواند چگونه زیستن و سعادتمند شدن را به آنها بیاموزد. علمی است که می‌تواند در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه‌های سازمانی و شغلی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای، ضمن موفقیت شغلی افراد گردیده و برکات متعددی همچون اعتماد آفرینی، ارتقاء کیفیت خدمات و افزایش رضایت کاربران را برای سازمان و اعضاء آن به ارمغان آورد. اخلاق؛ دانش بشری است که توصیه‌های اخلاقی آن نباید با انسانیت و لوازم آن ناسازگار باشد. هیچ نظام اخلاقی نباید هويت انسان و حرمت او را از بين ببرد. در هر نظام اخلاقی، محور اخلاق؛ انسانیت است. انسانی بودن اخلاق مستلزم آن است که متخصصین اخلاق، انسان را بشناسند و لوازم زندگی انسان را دریابند و تمایز بین انسان به خود رسیده و انسان از خود بیگانه را به درستی درک نمایند. عمل را مسئله فربه می‌کند و دانش، مشکلات را حل می‌نماید. بر این اساس، نخستین ویژگی هر برنامه آموزشی و ترویجی در اخلاق حرفه‌ای آن است که بر پژوهش‌های علمی، مستند باشد و با رویکردی علمی به حل مسائل و مشکلات مربوطه بپردازد. امروزه تصمیم‌گیری‌های مدیریتی محتاج دانش مدیریت است و حل مسائل رفتاری نیازمند علوم رفتاری است. مشکلات اخلاقی نیز مستلزم علم اخلاق است. در پژوهش انجام شده نیز با همین نگاه تلاش شده تا ضمن شناسایی و تعیین میزان تأثیر هریک از عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای، یک الگوی نمادین در این خصوص طراحی گردد.

بيان مسئله

سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی علیرغم نقش بی‌بدیلی که در رشد و توسعه و پیشرفت جوامع دارند، در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015

۳۹۵

- ۱-۳- شناسایی مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران
 - ۲- تعیین میزان تأثیر و اولویت هر یک از عوامل شناسایی شده فردی، سازمانی و محیطی.
- سؤال‌های پژوهش: به منظور شناسایی و اولویت‌بندی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و طراحی الگوی مزبور، سؤال‌های اصلی ذیل طراحی گردیده است:
- سؤال اصلی: الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران کدام است؟

سؤال‌های فرعی

۱. عوامل مؤثر بر طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران کدامند؟
- ۱-۱- مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر بر طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران کدامند؟
- ۱-۲- مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر بر طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران کدامند؟
- ۱-۳- مهم‌ترین عوامل محیطی مؤثر بر طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران کدامند؟
۲. تأثیر هریک از عوامل مؤثر بر طراحی الگوی مزبور به چه میزان است؟

مبانی نظری

واژه اخلاق، دارای کاربردهای مختلف و متنوعی است که رفتار اخلاقی و دانش اخلاقی از آن جمله می‌باشدند. در خصوص اخلاق حرفه‌ای نیز به نوعی همین کاربرد ملحوظ می‌باشد. همان‌طور که اخلاق، الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است، اخلاق حرفه‌ای نیز در واقع تحقق عملیاتی همین امر در حرفه است. در فعالیت‌های حرفه‌ای، مناسبات فراوانی با افرادی همچون مراجعه‌کنندگان و همکاران و محیط زیست وجود دارد. کارمندان و صاحبان مشاغل که در مناسبات شغلی، حقوق خوبی، حقوق دیگران و حقوق منابع طبیعی را می‌شناسند و بر رعایت آنها حساسیت دارند، اخلاقی‌اند. زیست اخلاقی در حرفه، همراه با دغدغه‌های رعایت حقوق صاحبان حق است. پس

زمینه را برای طراحی یک الگوی اثربخش و عملیاتی جهت پیاده‌سازی اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به طوری که مبتنی بر فرهنگ دینی حاکم بر جامعه باشد را مهیا سازد. البته باید توجه داشت که اشاعه رفتارهای اخلاقی و به ویژه نهادینه کردن آن در سازمان‌ها کاری دشوار، زمان‌بر و مستلزم شناسایی و ملاحظه نمودن جمیع عوامل است. عواملی که عدم توجه به هر یک از آنها می‌تواند طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار داده و کارآیی و اثربخشی آن را زیر سؤال ببرد.

بنابراین باید تمامی عوامل مؤثر با استفاده از روش‌های علمی، شناسایی و میزان تأثیرگذاری آنها در طراحی الگوی مزبور تعیین گردد. عواملی که قدر مسلم برخی از آنها، فردی و مشتمل بر شاخص‌های همچون قدرت نفس، انگیزه، نگرش، ایمان، اخلاص، باورها و ارزش‌های افراد بوده و برخی دیگر، سازمانی و دربرگیرنده متغیرهایی همچون ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، خصوصیات شغلی، اختیارات و نظام پاداش است که از طریق سیاستگذاری‌های صحیح می‌توان آنها را در راستای اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی و نهادینه شدن رفتارهای مربوطه، کنترل نمود. گروه دیگر از این عوامل که از طریق نیروهای فرادست بر سازمان تحمیل می‌شوند، عوامل محیطی است که نمود آن را می‌توان در محیط‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری جستجو نمود. مقاله حاضر نیز با درک حساسیت موضوع و براساس یک تحقیق علمی که در راستای «طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی» پیوسته، تهییه و تنظیم گردیده است.

اهداف پژوهش

- ۱- شناسایی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران.
- ۱-۱- شناسایی مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران.
- ۱-۲- شناسایی مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران.

(رضایی، ۱۳۹۰، ص ۷۸)

روش‌شناسی

الف) روش تحقیق

مقاله حاضر براساس تحقیقی تنظیم شده که از حیث هدف؛ کاربردی و به لحاظ شیوه اجرا؛ توصیفی - پیمایشی است که با توجه به مراحل مدل سازی کمی انجام گردیده است. مدل ارائه شده در تحقیق مذبور یک مدل نمادین (از نوع کلامی) می‌باشد. به بیان دیگر، اطلاعات مربوط به ادبیات و چارچوب تئوریک، اهداف و تبیین سوالات تحقیق، به صورت توصیفی و جمع‌آوری اطلاعات جهت شناسایی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار و تعیین میزان تأثیر و اولویت هریک در راستای طراحی الگوی مورد نظر به روش میدانی انجام گردیده است.

ب) نمونه و روش نمونه‌گیری

در تحقیق حاضر اطلاعات اولیه لازم پیرامون شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و تعیین اولویت هریک از آنها - با توجه به محدود بودن جامعه آماری - براساس روش سرشماری اخذ گردیده است. یعنی تعداد جامعه و نمونه آماری، یکسان در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه متخصصان و اساتید علوم انسانی دانشگاه‌های استان اصفهان اعم از دولتی و غیردولتی بوده که به مقوله اخلاق حرفه‌ای یا حوزه‌های مختلف آن احاطه و اشراف داشته و

حداقل دارای یک فعالیت علمی اعم از کار پژوهشی، کتاب، مقاله و ... در رابطه با موضوع تحقیق باشند. تعداد جامعه مذکور در زمان انجام تحقیق و براساس اطلاعات موجود ۳۵ نفر بوده که از این تعداد، ۳۰ نفر به پرسشنامه محقق پاسخ داده‌اند.

ج) ابزار گردآوری داده‌های تحقیق

در تحقیق مورد نظر به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، ابتدا شاخص‌های تأثیرگذار به شیوه اسنادی استخراج گردیده است. در واقع شاخص‌های مور نظر به روش استقرایی تعیین و براساس وجود مشترک به ابعاد فردی، سازمانی و محیطی و مولفه‌های مربوط به آن طبقه‌بندی گردیده و از طریق یک چک لیست در اختیار متخصصین امر قرار گرفته و با بهره‌گیری از تکنیک دلفی مهمنترین عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای، پالایش و استخراج گردیده است. پس از شناسایی عوامل مؤثر، برای تعیین میزان تأثیر و اولویت هر یک از عوامل مذکور، یک پرسشنامه محقق ساخت با ۹۳ سؤال بسته پاسخ طراحی گردیده است. پرسشنامه مذبور پس از بررسی پایایی و روایی، جهت پاسخگویی در اختیار اعضاء نمونه آماری قرار گرفته است.

نتایج داده‌پردازی و تحلیل سوالات تحقیق الف) شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای

عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، ابتدا از مبانی نظری موجود، پیشینه تحقیق و الگوهای مرتبط با موضوع براساس روش اسنادی استخراج و سپس جهت اخذ نظرات متخصصین حوزه مربوطه از طریق تکیک دلفی در اختیار آنها قرار گرفته است. نتیجه حاصل بیانگر آن است که عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در قالب ابعاد و مؤلفه‌های زیر قابل ملاحظه می‌باشد:

ب) مقایسه میانگین نظرات اعضاء جامعه آماری و بررسی اختلاف نظر معنی‌دار بین میانگین پاسخ‌ها

حرفه‌ای‌ها، صاحبان حق را در مناسبات حرفه‌ای می‌شناسند و به حقوق آنان به تفصیل آگاهی دارند و می‌توانند به گونه‌ای رفتار کنند که حقوق آنان نیز حفظ شود. حقوق افراد مرزهای مهمی‌اند که فرد حرفه‌ای از آنها فراتر می‌رود. ارزش‌های اخلاقی بر رعایت این اصول تأکید دارند. به همین دلیل است که تعامل اخلاقی می‌تواند فضای حاکم بر محیط کاری را سرشار از نشاط آرامش، صمیمیت و امنیت کند. براین اساس می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای؛ الگوی رفتار اخلاقی در حرفه مبتنی بر رعایت حقوق افراد می‌باشد. (قرامملکی، درخشنانی، رضایی، ۱۳۹۰، ص ۷۸)

از میانگینهای نظرات محاسبه شده اختلاف نظر معنی داری وجود دارد.

جدول ۲. مقایسه میانگین نظرات نسبت به مؤلفه های فردی براساس آزمون هتلینگ

انحراف معیار	میانگین	مؤلفه ها
۱۰/۱۵	۶۴/۷۲	ویژگی های دموگرافیک
۶/۹۵	۸۹/۰۹	اصول اخلاق فردی
۱۴/۴۸	۷۷/۳۸	نگرش
۱۵/۶۷	۷۹/۵۰	هوش اخلاقی
۵/۶۳	۸۰/۷۲	خانواده
$F = ۱۷۲/۳۸$		$Sig = ۰/۰۰۰ ۱$

نتایج حاصل از جدول فوق حاکی از آن است که F محاسبه شده در سطح حساس $۰/۰۵$ معنیدار می باشد. سطح معنیدار محاسبه شده نیز از سطح حساس $۰/۰۵$ کوچکتر است. یعنی فرض H_1 مبتنی بر وجود اختلاف نظر معنی دار بین حداقل دو میانگین از میانگین های محاسبه شده، پذیرفته و فرض H_0 رد می گردد.

جدول ۳. مقایسه میانگین نظرات نسبت به مؤلفه های سازمانی براساس آزمون هتلینگ

انحراف معیار	میانگین	مؤلفه ها
۵/۸۴	۸۰/۹۱	مأموریت و اهداف سازمان
۸/۲۰	۷۸/۳۶	فرهنگ و جو سازمان
۸/۲۳	۷۴/۶۹	سیاست ها و برنامه های سازمان
۸/۴۲	۷۴/۱۲	رفتار سازمانی
۱۰/۴۰	۸۰/۶۸	مدیران
$F = ۲۵/۸۱$		$Sig = ۰/۰۰۰ ۱$

نتایج جدول فوق حاکی از معنی داری F محاسبه شده در سطح حساس $۰/۰۵$ میباشد. سطح معنی دار محاسبه شده نیز برای مؤلفه های سازمانی از سطح حساس $۰/۰۵$ کوچکتر است. یعنی آزمون معنیدار بوده و فرض H_1 مبتنی بر وجود اختلاف نظر

جدول ۱. عوامل مؤثر بر پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمان ها

بعاد	مؤلفه ها
فردی	ویژگی های دموگرافیک
	قصد و نیت
	ارزش ها
	اصول اخلاق فردی
	نگرش
	هوش اخلاقی
	خانواده
	مأموریت و اهداف سازمان
	فرهنگ و جو سازمان
	سیاست ها و برنامه های سازمان
سازمانی	رفتار سازمانی
	ساختار سازمانی
	مدیران
	عوامل اقتصادی
	عوامل سیاسی
	عوامل اجتماعی
محیطی	عوامل فرهنگی
	تکنولوژی
	مذهب

به منظور بررسی و مقایسه پاسخ های ارائه شده و تعیین اختلاف نظر معنی دار بین میانگین نظرات اعضاء جامعه آماری نسبت به مؤلفه ها و ابعاد تحقیق از آزمون هتلینگ و آزمون دو جمله ای باینومیال استفاده شده است. البته ابتدا نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است.

$\mu_1 = \mu_2 = ۰/۰۰$: بین میانگین نظرات H_0 : محسوبه شده اختلاف نظر معنی داری وجود ندارد. $\mu_1 \neq \mu_2$: بین حداقل دو میانگین

براساس نتایج حاصل از آزمون، مقدار F محاسبه شده در سطح حساس ۰/۰۵ معنیدار بوده و سطح معنیدار محاسبه شده نیز از سطح حساس ۰/۰۵ کوچکتر میباشد؛ یعنی آزمون معنیدار بوده و فرض H₁ پذیرفته میگردد. به عبارتی حداقل بین دو میانگین از میانگین نظرات افراد مورد مطالعه اختلاف نظر معنیداری وجود دارد. در واقع برای اعضاء جامعه آماری مورد نظر، ابعاد تحقیق از اهمیتیکسانی در پیادهسازی اخلاق حرفهای برخوردار نبوده است. لازم به ذکر است میانگین نظرات جامعه آماری نسبت به مؤلفه‌های «قصد و نیت» و «ازش» از بُعد فردی و «ساختار سازمانی» از بُعد سازمانی که توزیع داده‌ها در مورد آنها نرمال نبوده از طریق آزمون باینومیال به شرح جدول ۶ بررسی گردیده است. اطلاعات مندرج در جدول ۶ نشانگر آن است که سطح معنیدار محاسبه شده برای مؤلفه‌های مورد بررسی از سطح حساس ۰/۰۵ کوچکتر میباشد. یعنی برای مؤلفه‌های مذکور فرض H₁ پذیرفته و فرض H₀ رد میشود. به عبارتی اعضاء جامعه آماری مورد مطالعه به شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌های مزبور نیز به یک نسبت پاسخ نداده‌اند.

(ج) مقایسه میانگین نمرات ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر پیادهسازی اخلاق حرفهای و تعیین اولویت هر یک نتایج حاصل از آزمون هتلینگ حاکی از وجود اختلاف‌نظر معنی‌دار بین اعضاء جامعه آماری نسبت به عوامل مؤثر بر پیادهسازی اخلاق حرفهای در سازمان‌های ایرانی می‌باشد. یعنی اعضاء جامعه مورد بررسی تأثیر مؤلفه‌ها و ابعاد موردنظر در پیادهسازی اخلاق حرفهای را یکی نمی‌دانند. از این جهت می‌توان با توجه به میانگین نظرات به صورت توصیفی اولویت هر یک از مؤلفه‌های فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر پیادهسازی اخلاق حرفهای را به شرح زیر تعیین نمود. البته از طریق بار عاملی استاندارد محاسبه شده، میزان تأثیر و به نوعی اولویت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مربوطه نیز مشخص گردیده است.

معنیدار بین میانگین‌های محاسبه شده، پذیرفته و فرض H₀ رد می‌شود. در واقع مؤلفه‌های سازمانی مورد نظر از دیدگاه پاسخگویان در پیاده‌سازی اخلاق حرفهای دارای اهمیت یکسانی نبوده‌اند. میانگین نظرات محاسبه شده نیز کاملاً گوبای این وضعیت میباشد.

جدول ۴. مقایسه میانگین نظرات نسبت به مؤلفه‌های محیطی براساس آزمون هتلینگ

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
عوامل اقتصادی	۶۹/۲۲	۱۰/۷۹
عوامل سیاسی	۶۲/۶۶	۷/۹۰
عوامل اجتماعی	۷۲/۶۳	۹/۷۱
عوامل فرهنگی	۷۵/۶۶	۹/۵۴
تکنولوژی	۵۲/۷۲	۱۶/۱۲
مذهب	۸۲/۷۵	۷/۱۷
F = ۷۶/۶۳		Sig = ۰/۰۰۰۱

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015

۳۹۸

اطلاعات مندرج در جدول فوق نیز حاکی از معنی داری F محاسبه شده است. سطح معنیدار محاسبه شده نیز از سطح حساس ۰/۰۵ کوچکتر میباشد. یعنی آزمون معنیدار و فرض H₀ رد و فرض H₁ مبتنی بر وجود اختلاف نظر معنیدار بین میانگین نظرات اعضاء جامعه آماری در پاسخ به مؤلفه‌های محیطی، پذیرفته میگردد. در واقع مؤلفه‌های محیطی از نظر پاسخگویان در طراحی الگوی پیادهسازی اخلاق حرفهای دارای اهمیت یکسانی نیستند.

جدول ۵. مقایسه میانگین نظرات نسبت به ابعاد تحقیق براساس آزمون هتلینگ

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
فردی	۷۹/۶۳	۷/۰۰۲
سازمانی	۷۵/۸۳	۵/۹۴
محیطی	۶۹/۲۷	۷/۸۳
F = ۷۲/۹۹		Sig = ۰/۰۰۰۱

جدول ۶. بررسی میانگین نظرات جامعه آماری در پاسخ به مؤلفه های تحقیق براساس آزمون باینومیال

Sig	تعداد پاسخ دهنده‌گان	گروه پاسخ دهنده‌گان	مؤلفه‌ها	بعد
.0001	۳	۱	قصد و نیت	فردی
	۲۷	۲		
.0001	۰	۱	ارزش‌ها	سازمانی
	۳	۲		
.001	۶	۱	ساختر سازمانی	سازمانی
	۲۴	۲		

جدول ۷. مقایسه میانگین نمره مؤلفه‌ها و ابعاد فردی، سازمانی و محیطی

اولویت	میانگین	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱	۸۹/۰۹	اصول اخلاق فردی	فردی
۲	۸۳/۳۱	ارزش‌ها	
۳	۸۲/۶۶	قصد و نیت	
۴	۸۰/۷۲	خانواده	
۵	۷۹/۵۰	هوش اخلاقی	
۶	۷۷/۳۸	نگرش	
۷	۶۴/۷۲	ویژگیهای دموگرافیک	
۱	۸۰/۹۱	مأموریت و اهداف سازمان	سازمانی
۲	۸۰/۶۸	مدیران	
۳	۷۸/۳۶	فرهنگ و جوّ سازمان	
۴	۷۴/۶۹	سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان	
۵	۷۴/۱۲	رفتار سازمانی	
۶	۶۶/۲۱	ساختر سازمان	
۱	۸۲/۷۵	مذهب	محیطی
۲	۷۵/۶۶	عوامل فرهنگی	
۳	۷۲/۶۳	عوامل اجتماعی	
۴	۶۹/۲۲	عوامل اقتصادی	
۵	۶۲/۶۶	عوامل سیاسی	
۶	۵۲/۷۲	تکنولوژی	

شامل «فرهنگ و جوّ سازمان، سیاستها و برنامه های سازمان و رفتار سازمانی» میباشند. از نظر پاسخگویان در مؤلفه های محیطی، مؤلفه مذهب با میانگین ۸۲/۷۵ از بالاترین اهمیت و مؤلفه تکنولوژی از کمترین اهمیت برخوردار میباشند. عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نیز به ترتیب اهمیت بر پیاده سازی اخلاق حرفه ای و طراحی الگوی مورد نظر تأثیرگذار میباشند.

د) تعیین برازش مؤلفه ها و ابعاد الگوی پژوهش براساس تحلیل عاملی تائیدی

تحلیل عاملی تائیدی یک مدل آزمون تئوری است، بعد از مشخص کردن عامل های پیش تجربی، از طریق تعیین برازش چارچوب عوامل از پیش تعیین شده، تطابق بهینه ساختارهای عاملی مشاهده شده و نظری را آزمون می کند (هومن، ۱۳۹۱، ص ۱۲۹). براساس تحلیل عاملی تائیدی، مقادیر بار عاملی مؤلفه ها تعیین شده و مشخص گردیده کدام مؤلفه ها بار عاملی و به عبارتی همبستگی بالاتری با ابعاد مربوطه دارد. در واقع ضمن محاسبه بار عاملی هر یک از مؤلفه ها، میزان همبستگی و همگرایی مؤلفه ها با ابعاد تعیین گردیده و با توجه به

نتایج جدول ۷ حاکی از آن است که اعضاء جامعه آماری تأثیر تمامی ابعاد مورد نظر را در پیاده سازی اخلاق حرفه ای تأیید نموده و معتقدند عوامل فردی نسبت به دو عامل دیگر در پیاده سازی اخلاق حرفه ای تأثیرگذارتر می باشند. تأثیر عوامل سازمانی را نیز از عوامل محیطی بیشتر دانسته اند. نتایج جدول فوق حاکی از آن است که اگرچه اعضاء جامعه آماری تأثیر تمامی مؤلفه های فردی، سازمانی و محیطی را در پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمانها تائید نموده اند، لکن با نحوه پاسخگویی خود نشان داده اند که از میان مؤلفه های فردی، مؤلفه اصول اخلاق فردی با میانگین ۸۹/۰۹ از بیشترین اثرگذاری و ویژگی های دموگرافیک نیز با میانگین ۶۴/۷۲ از کمترین تأثیر برخوردار میباشند. سایر مؤلفه های فردی نیز به ترتیب اهمیت شامل «ارزش ها، قصد و نیت، خانواده، هوش اخلاقی و نگرش» میباشند. از بین مؤلفه های سازمانی نیز مؤلفه مأموریت و اهداف سازمان و مؤلفه مدیران با میانگین ۸۰/۹۱ و ۸۰/۶۸ از بیشترین اهمیت و مؤلفه ساختار سازمانی با میانگین ۶۶/۲۱ از کمترین اهمیت برخوردار میباشند. پس از آن نیز سایر مؤلفه ها به ترتیب

جدول ۸. برآورد بار عاملی، نسبت بحرانی و سطح معنی داری پارامترهای اصلی بُعد فردی

سطح معنی دار P.value	نسبت C.R بحرانی	برآورد بار عاملی		مؤلفه ها	بعد
		غیراستاندارد (US)	استاندارد (S)		
۰/۰۰۱	۲/۸۹	۰/۳۳	۰/۵۶۸	ویژگی های دموگرافیک	فردی
۰/۰۰۱	۳/۱۷	۰/۷۴	۰/۹۲۹	اصول اخلاق فردی	
۰/۰۰۱	۳/۱۱	۱/۱۶	۰/۸۶۴	قصد و نیت	
۰/۰۰۱	۳/۶۲	۰/۷۱	۰/۹۱۸	ارزش ها	
۰/۰۰۱	۲/۱۸	۰/۵۵	۰/۷۰۵	نگرش	
۰/۰۰۱	۲/۶۴	۰/۶۲	۰/۷۴۱	هوش اخلاقی	
۰/۰۰۱	۳/۰۸	۰/۶۱	۰/۷۶۴	خانواده	

جدول ۹. شاخص‌های برازش (مؤلفه‌های فردی)

الگوی پژوهش	شاخص‌ها			نوع شاخص
	دامنه قابل قبول	معادل فارسی	علامت اختصاری	
۰/۹۲	۰/۹۰-۱	شاخص برازش تطبیقی	CFI	تطبیقی
۰/۹۱	۰/۹۰-۱	شاخص توکر - لویس	TLI	
۰/۸۳۸	۰/۵۰-۱	شاخص برازش هنچار شده مقتصد	PNFI	مقصد
۰/۵۶۳	۰/۵۰-۱	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	
۰/۰۴۹	۰-۰/۰۸	رسیله میانگین مربuat خطای برآورد	RMSEA	مطلق
۴/۹۴	۵ کوچکتر از	کالاسکنور نسبی	CMIN/DF	

جدول ۱۰. برآورد بار عاملی، نسبت بحرانی و سطح معنی داری پارامترهای اصلی بُعد سازمانی

سطح معنی دار P.value	نسبت بحرانی C.R	برآورد بار عاملی		مؤلفه‌ها	بعد
		غیراستاندارد (US)	استاندارد(S)		
۰/۰۰۱	۲/۰۳	۰/۶۸	۰/۸۲۲	سازمانی	مأموریت و اهداف سازمان
۰/۰۰۱	۳/۷۷	۰/۴۹	۰/۵۷۶		ساختار سازمان
۰/۰۰۱	۲/۸۵	۰/۷۱	۰/۸۰۱		فرهنگ و جو سازمان
۰/۰۰۱	۲/۶۷	۰/۶۱	۰/۶۸۹		سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان
۰/۰۳۸	۳/۶۷	۰/۵۹	۰/۶۶۲		رفتار سازمانی
۰/۰۰۱	۲/۳۹	۰/۰۷۴	۰/۸۱۸		مدیران

سازمان‌ها از روابط نیرومندی برخوردارند. بار عاملی محاسبه شده عملاً بیانگر میزان تأثیرگذاری و الوبیت هر یک از مؤلفه‌های فردی نیز می‌باشد. مقادیر محاسبه شده برای شاخص‌های مندرج در جدول ۹ حاکی از آن است که تمامی شاخص‌ها مقادیر مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند؛ یعنی مؤلفه‌های فردی با یکدیگر دارای رابطه نیرومندی بوده و برای سنجش بُعد فردی به درستی انتخاب شده‌اند.

نتایج جدول ۱۰ گواه آن ست که با توجه به بار عاملی استاندارد و سطح معنی دار محاسبه شده، مؤلفه‌های سازمانی مورد نظر از همگرایی و همبستگی مناسبی برخوردارند و برای سنجش و ارزیابی بُعد سازمانی قابل قبول و مناسب می‌باشند، ضمن اینکه بار عاملی همگرایی و همبستگی وجود داشته و برای سنجش بعد فردی مناسب می‌باشند. بار عاملی استاندارد و شاخص‌های محاسبه شده نیز مقدار مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند. یعنی مؤلفه‌های فردی پیشنهادی در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در

جدول ۱۱. شاخص‌های برازش (مؤلفه‌های سازمانی)

الگوی پژوهش	شاخص‌ها			نوع شاخص
	دامنه قابل قبول	معادل فارسی	علامت اختصاری	
۰/۸۸۱	۰/۹۰-۱	شاخص برازش تطبیقی	CFI	تطبیقی
۰/۹۱۱	۰/۹۰-۱	شاخص توکر-لویس	TLI	
۰/۵۷۱	۰/۵۰-۱	شاخص برازش هنجار شده مقصد	PNFI	مقصد
۰/۵۷۸	۰/۵۰-۱	شاخص برازش تطبیقی مقصد	PCFI	
۰/۰۴۰	۰-۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورده	RMSEA	
۳/۰۸	۵ کوچکتر از ۵	کا اسکوئر نسبی	CMIN/DF	مطلق

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015

۴۰۲

برآورد شده بیانگر میزان تأثیر و اولویت هریک از مؤلفه‌های سازمانی نسبت به یکدیگر می‌باشد. بشر اگرچه در طول تاریخ حیات خود به ویژه بعد از انقلاب صنعتی، نزدبان ترقی را با سرعت طی نموده و به سطح مطلوبی از رشد و توسعه در زمینه‌های مختلف دست یافته است اما امنیت، سلامت و به طور کلی آرامش و آسایش خود را از دست داده است. چرا که نظام‌های صنعتی به دلیل بنیان‌های مادی و سرمایه‌محورشان، افراد را علی‌رغم سرشت و طبیعت پاک‌شان از معیارهای ارزشی دور ساخته و نه تنها گفتار، کردار و پندار آنان را تغییر می‌دهد بلکه می‌توانند آنان را از مسیر تکامل و سعادتمندی دور سازند. به نظر می‌رسد این وضعیت در حوزه سازمانی نیز به نسبت قربات هر یک از جوامع و سازمان‌های آن‌ها به مادی گرایی و دوری از اخلاق حرفة‌ای، شدیدتر هم شده است. كما این که پیامدهای منفی آن را می‌توان تحت عنوانی مختلف حتی در جوامع دینی همچون جامعه مانیز به وضع مشاهده نمود. این در حالی است که حاکمیت اخلاق حرفة‌ای در سازمان‌ها می‌تواند به میزان چشم‌گیری تنش‌ها را کاهش داده و به سازمان‌ها در توان پاسخگویی و کسب موفقیت

تمامی شاخص‌های جدول ۱۱، مقدار نسبتاً مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند که حاکی از رابطه قابل قبول بین مؤلفه‌های سازمانی برای سنجش بُعد سازمانی الگوی مربوطه می‌باشد. به عبارتی الگوی پیشنهادی رد نمی‌شود.

اطلاعات حاصل از جدول ۱۲ بیانگر آن است که مبتنی بر بار عاملی استاندارد و سطح معنی‌دار محاسبه شده، مؤلفه‌های محیطی از همگرایی و همبستگی قابل قبول و مناسبی برای سنجش بعد محیطی برخوردارند. افزون بر این، بار عاملی استاندارد محاسبه شده نیز حاکی از میزان تأثیر و اولویت هریک مؤلفه‌های محیطی در طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفة‌ای در سازمان‌ها می‌باشد.

اطلاعات مندرج در جدول ۱۳ حاکی از آن است که تمامی شاخص‌ها مقدار نسبتاً مناسب و قابل قبولی را کسب نموده‌اند. یعنی مؤلفه‌های محیطی از همبستگی و همگرایی مطلوبی برخوردارند و برای سنجش بُعد محیطی الگوی مورد نظر به درستی انتخاب شده‌اند.

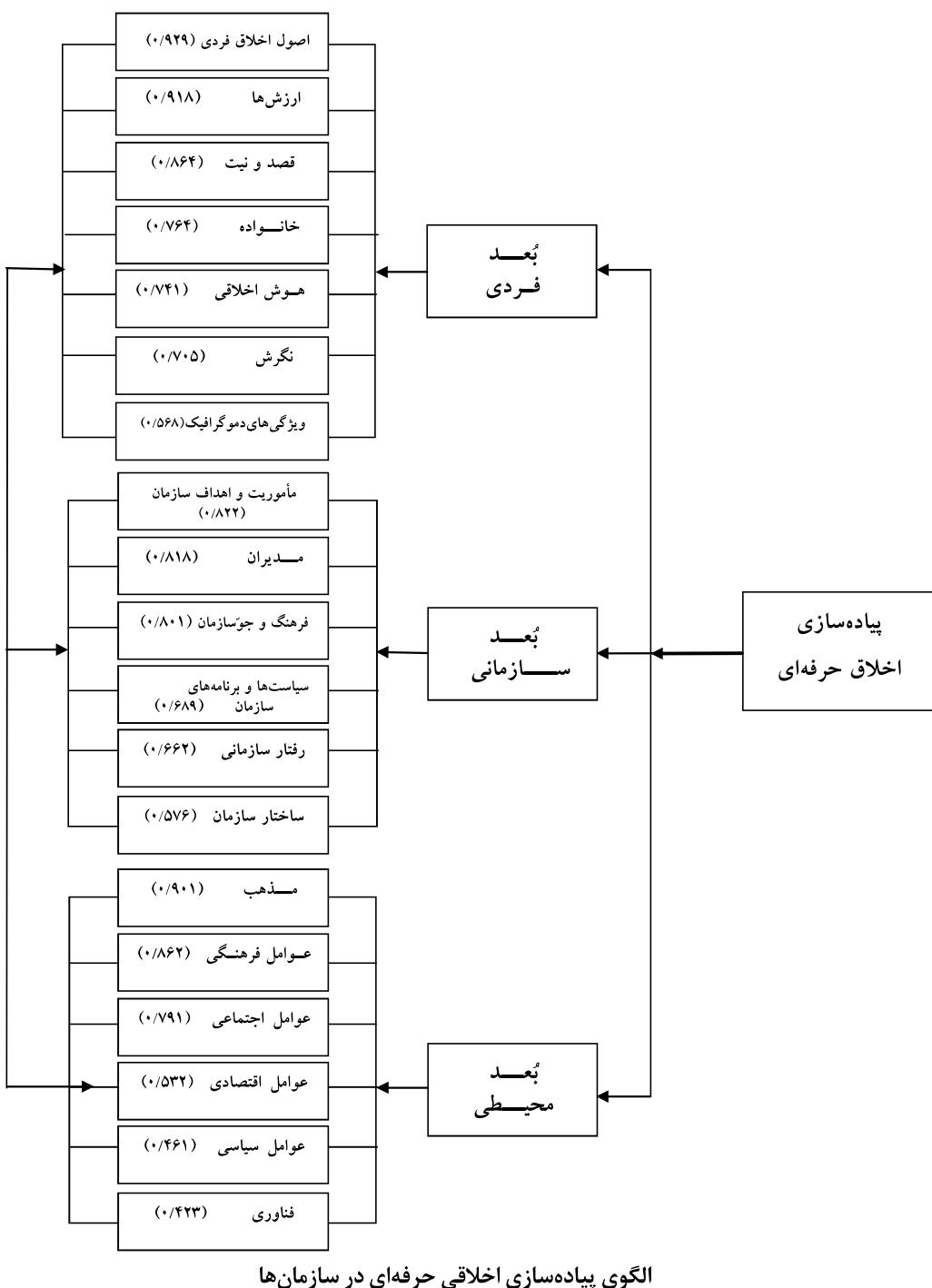
جدول ۱۲. برآورد بار عاملی، نسبت بحرانی و سطح معنی داری پارامترهای اصلی بُعد محیطی

سطح معنی دار P.value	نسبت بحرانی C.R	برآورد بار عاملی		مؤلفه ها	محیطی
		غیراستاندارد (US)	استاندارد(S)		
۰/۰۴۹	۳/۱۵	۰/۵۱۸	۰/۵۳۲	عوامل اقتصادی	
۰/۰۰۱	۲/۷۸	۰/۳۸۹	۰/۴۶۱	عوامل سیاسی	
۰/۰۰۱	۳/۸۵	۰/۵۱۱	۰/۷۹۱	عوامل اجتماعی	
۰/۰۰۱	۳/۱۱	۰/۶۷۱	۰/۸۶۲	عوامل فرهنگی	
۰/۰۰۱	۲/۸۵	۱/۰۲	۰/۴۲۳	فناوری	
۰/۰۰۱	۳/۴۸	۰/۸۷۱	۰/۹۰۱	مذهب	

جدول ۱۳. شاخص های برازش (مؤلفه های محیطی)

چارچوب تدوین شده	شاخص ها			نوع شاخص
	دامنه قابل قبول	معادل فارسی	علامت اختصاری	
۰/۹۲	۰/۹۰-۱	شاخص برازش تطبیقی	CFI	تطبیقی
۰/۸۹۱	۰/۹۰-۱	شاخص توکر - لویس	TLI	
۰/۳۷۱	۰/۵۰-۱	شاخص برازش هنجار شهه مقتصد	PNFI	
۰/۲۷۴	۰/۵۰-۱	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	مقصد
۰/۰۲۰	۰-۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	
۴/۱۱	۵ کوچکتر از	کا اسکوئر نسبی	CMIN/DF	مطلق

بیشتر کمک کند. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای نموده و حتی الامکان از بروز برخی از پیامدهای منفی ناشی از عدم رعایت اصول اخلاقی به ویژه در محیط‌های کاری جلوگیری نماید. افزون بر این، در اختیار بودن یک چنین الگویی که از قابلیت اجرایی نیز برخوردار باشد می‌تواند باعث اشاعه رفتارهای اخلاقی گردد. البته باید در نظر داشت که اشاعه رفتارهای اخلاقی و عملیاتی و نهادینه نمودن آن در سازمان‌ها کاری دشوار، زمان‌بر و بدون تردید مستلزم رعایت جمیع عوامل است. عواملی که به نظر می‌رسد در سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی متصور است و عدم توجه به هر یک از آنها می‌تواند الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها را ضمن ارتقاء هوش اخلاقی افراد، قضاوت آن‌ها پیرامون درستی یا نادرستی کارها را اصلاح کرده و از این طریق بر کمیت و کیفیت فعالیت آنان و نهایتاً عملکرد سازمان‌ها و موقعیت جامعه به شدت تأثیر می‌گذارد. براین اساس، بدیهی است که وجود الگوهای اخلاق حرفه‌ای به گونه‌ای که قابلیت اجرا و پیاده‌سازی داشته و منطبق با فرهنگ کشورها باشند، می‌تواند بسیاری از مشکلات موجود جوامع و سازمان‌ها را برطرف نماید. وجود چنین الگویی طبعاً می‌تواند به سازمان‌ها در راستای اجرای الگوهای اخلاقی موجود و اشاعه ارزش‌های اخلاقی کمک



- مبنی بر ارزش‌های اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۲. داوری اردکانی. رضا (۱۳۹۱) اخلاق در عصر مدرن، چاپ اول، تهران؛ انتشارات علمی.
۳. ذاکری. علی‌اکبر (۱۳۸۷) اخلاق مسؤولان، چاپ
- که ذیلاً به صورت نمادین ترسیم گردیده را تحت تأثیر قرار داده، کارایی و اثربخشی آن را زیرسؤال ببرد.

منابع و مأخذ

۱. تدين. شبنم (۱۳۸۵) تدوین الگوی اخلاق کار

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015

۴۰۵

۱۷. منزل، دونالدس (۱۳۹۱) مدیریت اخلاق حرفه‌ای برای سازمان‌های دولتی و خصوصی، ترجمه سیدعلی اکبر احمدی و مژگان سیاهکلروodi و امیر نیکزاد، انتشارات مهکامه.
۱۸. مهرگان، محمدرضا (۱۳۸۲) مدل‌سازی ریاضی، تهران؛ انتشارات سمت.
۱۹. هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱) مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، چاپ پنجم، انتشارات سمت.
20. Cadozier, V, 2002 , The Moral Profession: A Study of Moral Development and professional Ethics, Retrieved from proquest. Com, P137.
21. Cadozier, V, 2002, The Moral Profession: A Study of Moral Development and Professional Ethics , Retrieved from Proquest , com , P.137 .
22. Cadozier, V, 2002, The Moral Profession: A Study of Moral Development and Professional Ethics , Retrieved from Proquest , com , P.137 .
23. Davis, J.k , 2003, "professions , Trades and the obligation to in form", journal of Applied philosophy 2) 8), p. 176 -167.
24. Friedson. Eliot, 2001, professionalism, The third logic, polity press, Oxford, p. 121.
25. Goram Svensson, Greg wood, 2007, Ethical performance Evaluation (EPE) in Business practices framework and case Illustrations" European Business Review, Vol.19.
26. Gregory C.Petty, Roger B. Hill, 2005,"work Ethic characteristics: perceived work Ethics of supervisors and workers" Journal of Industrial Teacher Education, Vol. 42, No. 2.
27. Winstanley. Diana, Hartoy. Mary, 2007, Ethics and Human Resource, "management: professional Development and practice", Journal of Business & Professional Ethics , V.21,P.6.
28. Winstanley. Diana, Hartoy. Mary, 2007, Ethics and Human Resource, "management: Professional Development and practice", journal of Business & professional Ethics, V. 21, p.6.
29. Winstanley. Diana, Hartoy. Mary, 2007, Ethics and Human Resource, "management: professional Development and practice", Journal of Business & Professional Ethics , V.21,P.6.
- سوم، چاپ و نشر عروج، وابسته به مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۴. روستا. احمد (۱۳۸۵) اخلاق حرفه‌ای؛ ویژگی‌های حرفه‌ای‌ها، تهران؛ تبلیغات.
۵. ساروخانی، باقر (۱۳۹۰) روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، جلد اول، دوم و سوم، انتشارات دیدار.
۶. فرامرز قراملکی. احمد (۱۳۸۲) اخلاق حرفه‌ای، نشریه اندیشه حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳، تهران.
۷. فرامرز قراملکی. احمد (۱۳۸۸) اخلاق سازمانی، تهران؛ سرآمد.
۸. فرامرز قراملکی. احمد (۱۳۸۹) اخلاق کاربردی در ایران و اسلام، چاپ اول، تهران؛ پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۹. فرامرز قراملکی. احمد، درخشانی. لعبت، رضایی شریف‌آبادی. سعید، (۱۳۹۰) اخلاق حرفه‌ای در کتابداری و اطلاع‌رسانی، چاپ اول، تهران؛ مرکز مطالعات و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۱۰. فرامرز قراملکی، احمد (۱۳۹۱) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، مجموعه اخلاق حرفه‌ای، چاپ پنجم، تهران؛ انتشارات سرآمد.
۱۱. فرامرز قراملکی. احمد و همکاران (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، تهران؛ پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۱۲. فرامرز قراملکی، احمد (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای، نشریه اندیشه حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳، تهران.
۱۳. فرامرز قراملکی، احمد، نوچه فلاح. رستم (۱۳۸۶) موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، تهران؛ موسسه فرهنگی دین پژوهی بشری.
۱۴. قناعتی، راضیه (۱۳۸۸) بررسی اخلاق فردی و اجتماعی در سیره علوی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۵. کاویان، بهنام (۱۳۸۵) بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، تدبیر، شماره ۱۶۵.
۱۶. معیدفر، سعید (۱۳۸۵) اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم.

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015

۴۰۶