

(مقاله پژوهشی)

## وضعیت رعایت بُعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

یحیی یوسفی، دکتر علی نصر اصفهانی\*، دکتر علی کاظمی

گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان

(تاریخ دریافت: 95/9/24، تاریخ پذیرش: 95/12/2)

### چکیده

**زمینه:** توفیق در اثربخشی سازمان‌های دولتی پیوند عمیقی با مراعات اخلاقیات توسط منابع انسانی دارد. با توجه به نقش ویژه عامل انسانی در اخلاق مداری و نیز وابستگی پدیده رشد اخلاقی به شناخت وضع موجود و برنامه‌ریزی بر اساس آن، پژوهش حاضر به بررسی وضعیت رعایت بُعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی می‌پردازد.

**روش:** روش تحقیق توصیفی پیمایشی به صورت آمیخته (کیفی - کمی) است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی و سازمانی و در بخش کمی مراجعان دادگستری مرکز استان کرمانشاه می‌باشد. شیوه نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت نظری از طریق روش گلوله برفی با همکاری 23 نفر و در بخش کمی به نحو تصادفی ساده براساس فرمول حجم نمونه کوکران با مشارکت 400 نفر از مراجعان انجام شده است. ابزار اکتساب داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی سندکاوی و مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته است. تحلیل داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی، تفسیری و در بخش کمی با استفاده از آزمون تی، فریدمن و ... انجام و یک مدل اکتشافی از طریق روش معادلات ساختاری به متغیرها برازش داده شده است.

**یافته‌ها:** بررسی مؤلفه‌های احصایی بُعد انسانی که عبارتند از: وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، صداقت و ...، بیانگر رعایت بیش از حد متوسط جملگی آنها بوده اما تفاوت معناداری میان مؤلفه‌ها از لحاظ میزان مراعات وجود دارد. بدین معنا که مؤلفه آراستگی بیشترین و مؤلفه انعطاف‌پذیری کمترین رتبه را از لحاظ میزان مراعات دارد.

**نتیجه‌گیری:** در مجموع نتایج حکایت از وضعیت معقول مراعات بُعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی دارد.

**کلیدواژه‌گان:** اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، بُعد انسانی اخلاق حرفه‌ای، نظام قضایی

### سر آغاز

انداختن حیات سازمان را دارا می‌باشد. از این رو تصمیم‌گیران سازمانی تلاش نموده‌اند با اتخاذ تدابیری از این مسئله غافل نباشند. یکی از این تدابیر که از جایگاه ارزنده‌ای برخوردار می‌باشد تعریف اصول و استانداردهای رفتاری متناسب با سازمان متبوع و رسته‌های فعالیتی بوده که با عنوان اخلاق حرفه‌ای<sup>4</sup> شناخته شده است.

به منظور تبیین اخلاق حرفه‌ای، ضرورت دارد در وهله اول به مفاهیم اخلاق و حرفه<sup>5</sup> پرداخته شود. اخلاق جمع خلق و در لغت به معنای خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار رفته که گاهی آن را وصف حالت یا رفتار دانسته شده که در این مفهوم

ارزش و اهمیت اخلاق<sup>1</sup> برای سازمان بسیار چشمگیر است. تا جایی که متخصصان مدیریت استراتژیک<sup>2</sup> اصول اخلاقی<sup>3</sup> شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب قلمداد نموده‌اند(1). با این توصیف امروزه سازمان‌ها به این مسئله واقف هستند که دستیابی به رسالت و اهداف پیش‌بینی شده به هر بهایی مقدور نیست و ضرورت دارد اصول و اخلاقیات اجتماعی و سازمانی از مرحله تعریف اهداف تا اجرا لحاظ و مراعات شود. چرا که عدم توجه به این موضوع اثربخشی سازمان را خدشه دار نموده و نیز در مرحله حاد توان به مخاطره

\* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: alin @ ase.ui.ac.ir

سازمانی، محوریت با سازمان در زمینه‌های مرتبط مانند؛ رفتار، تصمیمات، سیاست‌گذاری‌ها و ... است.

با توجه به سیر تحولات اخلاق حرفه‌ای، شالوده این پدیده در دو رویکرد خلاصه می‌شود (8). اول **رویکرد سنتی**<sup>7</sup> که به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف‌ها می‌شود. به عبارت دیگر در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل بود (12). مطابق این دیدگاه اخلاق حرفه‌ای شامل مسئولیت پذیری یک فرد، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی، در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشد (13). لذا منابع انسانی سازمان می‌بایست در انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله در مقابل طرفین ارتباطی، عناصر اخلاقی مانند؛ وجدان کاری، صداقت، رازداری، امانت‌داری، خوش رفتاری و... را که بیشتر توسط سازمان مدون می‌شود، مراعات نمایند. در این رویکرد، اخلاقی بودن سازمان محلی از اعراب ندارد و همین مسئله ضعیفی برای این نگرش بشمار می‌رود. دوم **رویکرد استراتژیک**<sup>8</sup> که به مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه دارد. در این رهیافت سازمان مکلف است به تعهدات و مسئولیت‌ها خود به تناسب ذیحقان مربوطه عمل نماید. برخی از این تکالیف شامل رعایت حقوق منبع انسانی، حقوق مراجعان، حقوق اجتماع و ... در قالب برنامه‌ریزی‌ها و تصمیمات، فرایندهای سیستمی و کاری، قوانین، بخشنامه‌ها و .. است. این رویکرد واجد ویژگی تحولی در بحث اخلاق مداری سازمان است، چرا که با مرتفع نمودن نقص رویکرد سنتی، جامع‌ترین رویکرد در بحث اخلاق حرفه‌ای بشمار می‌آید.

هرچند اخلاق حرفه‌ای برای کلیه حرف‌ها تدوین شده اما در سازمان‌های حاکمیتی از حساسیت بالایی برخوردار است، که این حساسیت ناشی از مؤلفه‌های مختص به آنها مانند؛ کثرت خدمت‌گیرندگان، کثرت آحاد انسانی و ... بوده و این شرایط ایجاب می‌کند این سازمان‌ها در تدوین و اجرای برنامه‌های خود، عنایت خاصی به اصول اخلاق حرفه‌ای داشته باشند.

اخلاق حرفه‌ای از زوایای گوناگونی مورد عنایت تحقیقات مختلف قرار گرفته و به نوعی در همه این تحقیقات، بر اهمیت آن صحنه گذاشته شده است. در عرصه داخلی برخی محققان در

به حالت درونی و ملکات نفسانی اطلاق می‌شود و گاهی مراد ما از آن دانش نظام‌مند است. در این کاربرد اخلاق علمی است که از خوب و بد بحث می‌کند (2). از منظری دیگر اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار فرد یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (3). در مجموع دو ویژگی؛ درونی بودن و ارزش محور بودن فصل مشترک تمامی تعاریف و تعابیر از مقوله اخلاق است (4). همچنین چون تبلور اخلاق در رفتار است، لذا رفتار اخلاقی رفتاری است که سازگار با ارزش‌های انسانی باشد (5). حرفه نیز به‌عنوان مهارتی که شامل تمام یا بخشی از دانش و توانایی در به‌کارگیری دانش عملی برای عملی سودمند در ارتباط با دیگران تعریف می‌شود (6). همچنین حرفه از افرادی تشکیل شده که شغل یکسان داشته و داوطلبانه به یک سری آرمان‌های اخلاقی که قانون برای آنها در نظر می‌گیرد، پایبندند و در غیراین نیازمند سازماندهی اخلاقیات هستند (7).

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی<sup>6</sup> است که به مباحث حرفه اخلاقی در حرفه می‌پردازد (8). از منظری دیگر مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، است (9). همچنین مجموعه‌ای از آئین‌نامه‌ها و مقرراتی که عمل اخلاقی را برای آن حرفه خاص تعریف و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیر اخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود (10). در واقع اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان دانش حل مشکلات اخلاقی سازمان و توضیح تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی سازمان عمل می‌کند (11). در بحث تعریف اخلاق حرفه‌ای یک چالش وجود دارد و آن این است که اخلاق حرفه‌ای ماهیتی پویا دارد و همین امر موجبات تغییر در تعریف را ایجاب می‌کند. این موضوع در رویکردهای اخلاق حرفه‌ای که در ادامه بحث می‌شود، مشهود است. با این توصیف و با عنایت به جدیدترین رویکرد اخلاق حرفه‌ای، قابل ادعان است که اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌هایی را برای کارکنان و سازمان نسبت به کسانی که طرف ارتباطی شان هستند، ایجاد می‌کند. بنابراین اخلاق حرفه‌ای واجد دو بعد اصلی؛ انسانی و سازمانی می‌باشد. بدین صورت که در بعد انسانی کارکنان مخاطب اخلاق مداری به‌شمار می‌آیند اما در بعد

غفلت، تبانی، تضاد منافع، رشوه و فساد و ... اثر قابل توجهی بر کیفیت ساخت و ساز دارد (20).

یکی از نهادهای حاکمیتی که از اهمیت و جایگاه ممتازی در کشور برخوردار بوده دستگاه قضایی است. قوه قضائیه مطابق اصل 156 قانون اساسی به منظور تحقق بخشیدن به عدالت تشکیل شده است (21). بازوی اجرایی این قوه دادگستری است که با توجه به درجه اهمیت رسالت و نوع خدمت ارائه شده از یک سو و حجم بالای نیروی انسانی و مراجعان آن از سوی دیگر، مراعات اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند نقش بسزایی در اثربخشی و موفقیت این نهاد ایفا نماید. چرا که عدالت به‌عنوان رسالت دستگاه قضایی، یک از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای محسوب شده و این نشان از وسعت و گستردگی این سازه دارد و در صورت شناخت جامع آن که مستلزم تعریف و عملیاتی نمودن مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به آن می‌باشد، می‌توان به‌صورت همزمان توقعات و انتظارات سه جناح عمده یعنی؛ مراجعان، کارکنان و جامعه را لحاظ و تامین نمود. نظر به اهمیت مراتب تاکنون پژوهشی‌های اندکی با این رویکرد و با محوریت این جامعه آماری در ایران صورت گرفته و خلاء پژوهشی در این زمینه احساس می‌شود. لذا این پژوهش به‌دنبال بررسی وضعیت پابندی منابع انسانی دستگاه قضایی به اخلاق حرفه‌ای از منظر خدمت‌گیرندگان و با رویکردی ترکیبی است، که مستلزم شناسایی مؤلفه‌های مربوطه و آزمون آن می‌باشد.

## روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها توصیفی -پیمایشی و از نظر متدولوژی آمیخته (کیفی - کمی) است. جامعه آماری در این پژوهش در بخش کیفی خبرگان و در بخش کمی مراجعان دادگستری مرکز استان کرمانشاه است. نمونه‌گیری در حوزه کیفی به شیوه نظری و از طریق روش گلوله برفی تا حدود مورد نیاز انجام و در حوزه کمی چون یک جامعه نامتناهی محسوب می‌شود با توجه به تجویز فرمول حجم نمونه کوکران در خصوص این نوع از جوامع که 384 نفر می‌باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، 400 نفر جهت پاسخگویی به

پژوهشی با هدف بررسی میزان رعایت کدهای اخلاق حرفه‌ای<sup>9</sup> توسط پرسنل دانشگاه علوم پزشکی جهرم دریافتند میزان رعایت کلی کدهای اخلاقی از وضعیت متوسطی برخوردار است. همچنین پرسنل درمانی در حیطه ارتقا کیفیت مراقبت از بیمار بهترین و در حیطه تعهد به رازداری از ضعیف‌ترین نمره برخوردار بودند (14). محققان دیگری ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان را مد نظر قرار دادند و دریافتند که با توجه به شاخص‌های تعریف شده مانند؛ مهارت در تدریس، رازداری، رعایت حرمت کلاس، عدم غیبت کارکنان و ... وضعیت مراعات اخلاق حرفه‌ای توسط اساتید مطلوب است (15). همچنین پژوهشی که با محوریت رعایت اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیات علمی دانشگاه شاهد از دیدگاه دانشجویان صورت گرفت، مؤلفه‌های اخلاقی رعایت شده توسط اعضای هیات علمی را از بیشترین تا کمترین هدف قرار داد که این مؤلفه‌ها عبارت انداز؛ رعایت ادب و نزاکت در باب دانشجو، حفظ اسرار دانشجو توسط استاد، جلب اعتماد و احترام دانشجو، داشتن روحیه تحمل و سعه صدر و ... (16).

در عرصه خارجی نیز برخی پژوهشگران، اخلاق حرفه‌ای در سیستم آموزش عالی آمریکا (ایالت ویرجینیا) را مورد بررسی قرار داده و به قابل قبول بودن وضعیت اخلاق حرفه‌ای اذعان نمودند (17). در پژوهش دیگری عناصر اخلاق حرفه‌ای با مشارکت دانشجویان دندانپزشکی دانشگاه واشنگتن مورد بررسی قرار گرفت که یافته‌ها مؤید این بود که نظرات دانشجویان منطبق با کدهای اخلاق حرفه‌ای برد داخلی آمریکا بود (18). محققان دیگری بررسی ارتباط رفتار اخلاقی کارکنان بخش فروش و اعتماد مشتری را دنبال و اذعان نمودند چنانچه مشتریان رعایت اصول اخلاق کاری را در اقدامات کارکنان فروش ادراک کنند، به اقدامات سازمانی اعتماد پیدا خواهند نمود (19). همچنین پژوهشی که با هدف شناسایی و بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت در صنعت ساخت و ساز نیجریه انجام شد، نتایج حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای از طریق مقابله با رفتارهای غیراخلاقی منتسب به کارکنان مانند؛ تقلب،

### یافته‌ها

تحلیل یافته‌ها در این پژوهش در دو سطح کیفی و کمی به شرح ذیل انجام شده است:

در بخش کیفی، از آنجا که الگوی استاندارد که بتوان براساس آن اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی را مورد سنجش قرار داد، وجود ندارد، لذا ضرورت دارد ابتدا مؤلفه‌های مبنای سنجش شناسایی شود. برای انجام این امر استفاده از ادبیات موضوع، نتایج پژوهش‌های پیرامونی و نیز مصاحبه با افراد مطلع به استناد رویکرد گراند تئوری راهگشا است. بر همین اساس در معیت استفاده از مبانی نظری و دستاوردهای پژوهش‌های مرتبط، از طریق روش گلوله برفی تا سرحد کفایت با خبرگان دانشگاهی و سازمانی که تعداد آنها 23 نفر بود، مصاحبه به عمل آمد، و در نهایت به شیوه تفسیری از طریق کدگذاری، نتایج حاصله دسته بندی و در جدول شماره 1 منعکس گردید:

سوالات مشارکت داده شدند. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی سندکاوی و مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه‌ای محقق ساخته است. پرسشنامه موصوف بر اساس طیف لیکرت امتیاز بندی شده و به منظور سنجش پایایی آن از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از محاسبه عدد 0/85 بدست آمد که نشان می‌دهد پرسشنامه از اعتماد بالایی برخوردار است. همچنین به منظور سنجش روایی نیز از نظر خبرگان استفاده شد، بدین صورت که پرسشنامه در اختیار چند نفر از اعضای هیات علمی قرار گرفت که با توجه به تجمیع نظرات آنها سوالات پرسشنامه تنظیم و روایی آن تامین گردید. فرایند اجرایی این پژوهش بدین صورت است که در گام نخست با بررسی مبانی نظری، پژوهش‌های پیرامون موضوع و نیز مصاحبه با خبرگان با تائی از گراند تئوری، مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای<sup>10</sup> در نظام قضایی<sup>11</sup> شناسایی و مدل اولیه طراحی گردید. سپس به منظور آزمون مؤلفه‌ها، داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده با اجرای آزمون‌های تی، فریدمن و ... مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

جدول 1: نتایج کد گذاری مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

مقوله اصلی	مؤلفه	شاخص
	مسئولیت پذیری	ارائه خدمت مطلوب توسط پرسنل وقت شناسی نسبت به انجام امور
	وجدان کاری	تعهد کاری به انجام امور دقت در انجام امور اهمیت پرسنل به نظم و انضباط کاری
	مراعات حقوق مراجعان	مراعات حقوق مادی مراجعان مراعات حقوق معنوی مراجعان
	صداقت	راستگویی در وعده دهی (عمل به وعده) صحت در ارائه خدمت صحت پاسخگویی
بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی	مراعات ضوابط و هنجاری مرتبط	اجتناب از رشوه
	با مراجعان	اجتناب از سوء استفاده از موقعیت شغلی اجتناب از بازی‌های آزار دهنده مانند امروز و فردا کردن اجتناب از ترک محل کار در اوقات موظفی

مراعات آموزه‌های اسلامی	ابراز سعه صدر و میزان شکیبایی در برابر مراجعان مراعات حق الناس رعایت حجاب
آراستگی	مراعات آراستگی ظاهری پرسنل مراعات آراستگی محیط فیزیکی
انتقادپذیری	میران اهمیت پرسنل به ایرادات مراجعان میزان اهمیت پرسنل به پیشنهادات مراجعان
انعطاف پذیری	تدبیر نمودن خواسته در چارچوب بوروکراسی انجام امور در شرایط خاصی مانند غیبت یا کمک به همکار به صورت داوطلبانه

در ادامه مؤلفه‌های احصاء شده برای بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای تشریح می‌گردد:

(1) **مسئولیت پذیری**<sup>12</sup>: جهت انجام هدف‌های سازمان، به کارکنان وظایف و مسئولیت‌های فردی داده می‌شود و بدین ترتیب آنان احساس می‌کنند بدون کنترل مدیران می‌توانند تصمیمات لازم را اخذ و مسائل را حل کنند(22). مسئولیت پذیری مستلزم شناخت حقوق طرفین ارتباطی و انجام تکالیف به تناسب بوده که این موضوع شالوده اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود.

(2) **وجدان کاری**<sup>13</sup>: میزان اعتقاد به انجام بهینه وظایف فراتر از نظارت قانونی و ناشی از قوه درونی می‌باشد. به عبارت دیگر وجدان کاری بازگو کننده انگیزه‌ای درونی است که فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به وظایف محوله درصدد انجام بهینه کار خویش بر می‌آید(23). لذا تحقق اخلاق مداری در سازمان وابسته به تمایلات درونی نسبت به کار و فعلیت بخشیدن به آن است.

(3) **مراعات حقوق مراجعان**<sup>14</sup>: شامل حقوق مادی (انجام خواسته در حدود مقررات، تسریع در کار و...) و معنوی (تکریم و احترام، استماع نظرات و پیشنهادات و...) مراجعان به عنوان عنصر اساسی پدیده اخلاق حرفه‌ای است.

(4) **صداقت**<sup>15</sup>: میزان صحت و راستی پاسخ ارائه شده به مراجعان در قبال درخواست مطروحه بهنگام مراجعه است و در پیوند با حقوق مداری است.

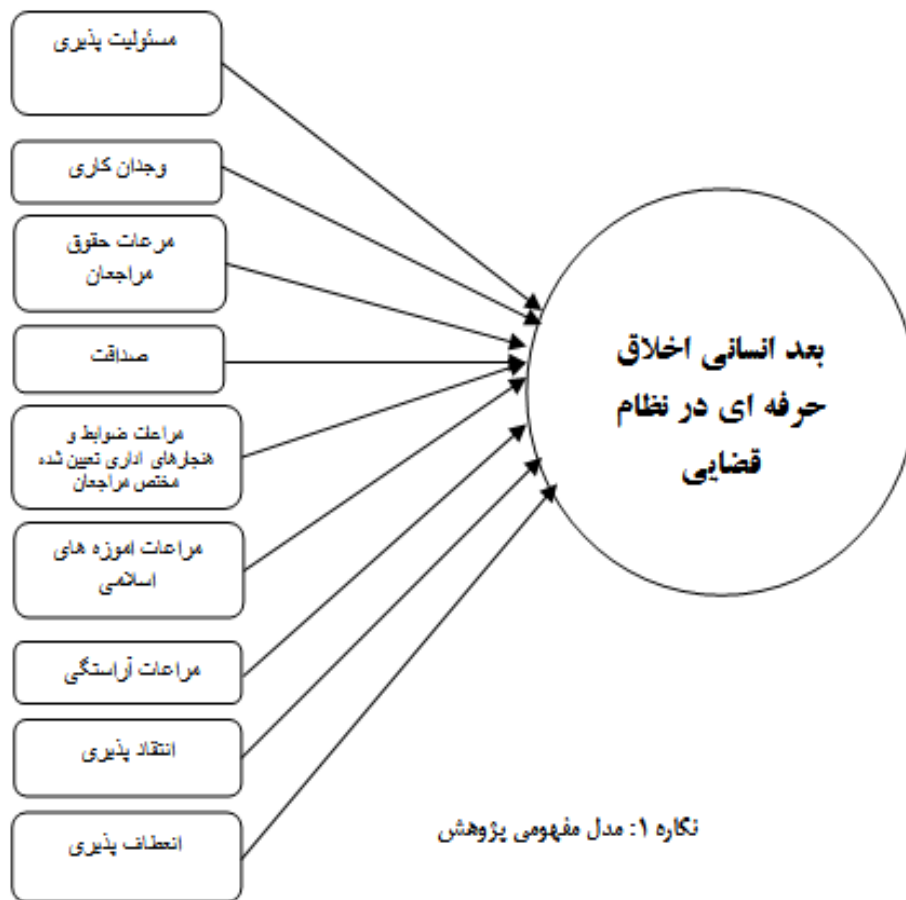
(5) **مراعات ضوابط و هنجاری مرتبط با مراجعان**: تکالیفی که در راستای احقاق حقوق مراجعان که بخش عمده‌ای از اخلاق حرفه‌ای را در بر می‌گیرد، مقرر شده و منشا آن قانون یا عرف می‌باشد.

(6) **مراعات آموزه‌های اسلامی**: درجه پایبندی به ارزش‌های شرعی علی‌الخصوص حق الناس بوده که قرابت خاصی با حقوق طلبی در اخلاق سازمانی دارد.

(7) **آراستگی**<sup>16</sup>: منظور وضعیت ظاهری فرد و نیز وضعیت محیط فیزیکی کار است. این مسئله در جهت تحقق توأمان حقوق خدمت‌گیرندگان و سازمان به عنوان ذیحقان منابع انسانی در اخلاق حرفه‌ای لحاظ شده است.

(8) **انتقاد پذیری**<sup>17</sup>: میزان استقبال از نظرات و دیدگاه‌های مراجعان، همکاران و مافوق است. پویای اخلاق حرفه‌ای اقتضا می‌کند به بازخورد واصله از طرفین ارتباطی توسط منابع انسانی ارج نهاده شود.

(9) **انعطاف پذیری کاری**<sup>18</sup>: میزان تلاش در جهت انجام امور محوله با اقدامات فرا وظیفه‌ای اما در چارچوب قانون است.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

وضعیت مسئولیت پذیری در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت وجدان کاری در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت مراعات حقوق مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت رعایت صداقت در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت مراعات ضوابط و هنجارهای اداری تعیین شده مختص به مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟  
 میزان مراعات آموزه‌های اسلامی در نظام قضایی چگونه است؟  
 میزان آراستگی در نظام قضایی چگونه است؟  
 وجود روحیه انتقاد پذیری در نظام قضایی چگونه است؟  
 وجود روحیه انعطاف پذیری در نظام قضایی چگونه است؟  
 در بخش کمی به منظور بررسی سوالات از آزمون t استفاده می‌گردد. لازم به ذکر است که میانگین بدست آمده از تحلیل داده‌ها با عدد 3 به عنوان حد متوسط میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در بعد انسانی، مقایسه می‌گردد که پس از محاسبه نتایج به شرح جدول شماره 2 می‌باشد.

خلاقیت و ابتکار مقتضی در این مؤلفه، همگرایی لازم با ظهور اخلاق حرفه‌ای را دارا می‌باشد.  
 پژوهش حاضر بررسی وضعیت بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی را به شرح ذیل مدلسازی نموده است:

سوال اصلی این پژوهش، چگونگی وضعیت رعایت بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی است. سوالات فرعی نیز عبارت است از:

وضعیت مسئولیت پذیری در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت وجدان کاری در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت مراعات حقوق مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت رعایت صداقت در نظام قضایی چگونه است؟  
 وضعیت مراعات ضوابط و هنجارهای اداری تعیین شده مختص به مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟

جدول 2: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت مؤلفه‌های بعد انسانی رعایت اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

مؤلفه‌های بعد انسانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مسئولیت پذیری	3/45	0/345	26/260	0/000	بیشتر از حد متوسط
وجدان کاری	3/46	0/411	22/609	0/000	بیشتر از حد متوسط
مراعات حقوق مراجعان	3/40	0/413	19/471	0/000	بیشتر از حد متوسط
رعایت صداقت	3/32	0/518	12/290	0/000	بیشتر از حد متوسط
مراعات ضوابط	3/56	0/318	35/157	0/000	بیشتر از حد متوسط
مراعات آموزه‌های اسلامی	3/59	0/415	28/704	0/000	بیشتر از حد متوسط
میزان آراستگی	3/63	0/367	34/086	0/000	بیشتر از حد متوسط
انتقادپذیری	3/35	0/425	16/325	0/000	بیشتر از حد متوسط
انعطاف پذیری	3/26	0/485	10/925	0/000	بیشتر از حد متوسط
بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای	4/56	4/56	135/050	0/000	بیشتر از حد متوسط

با توجه اطلاعات جدول شماره 2 و سطوح معنی‌داری این آزمون و مقایسه آن با میزان خطای مجاز 05/ مشاهده می‌گردد که وضعیت رعایت مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی بیشتر از حد متوسط است. در ادامه از آزمون فریدمن به منظور اولویت‌بندی مؤلفه‌ها استفاده می‌گردد.

جدول 3: نتایج آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای	میانگین رتبه‌ها	مقدار خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
میزان آراستگی	6/62	680/336	8	0/000
مراعات ضوابط	6/21			
مراعات آموزه‌های اسلامی	5/69			
وجدان کاری	5/41			
مسئولیت پذیری	5/12			
مراعات حقوق	4/94			
انتقادپذیری	4/27			
رعایت صداقت	3/55			
انعطاف پذیری	3/20			

تأییدی را نیز بر روی داده‌ها به انجام رساند. مقدار بیش از 0/5 آماره KMO موید کفایت نمونه‌گیری و سطح اطمینان 0/000 برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن مدل عاملی مورد استناد می‌باشد. میزان KMO محاسبه شده برابر 0/800 (بالاتر از 0/5) می‌باشد بنابراین محاسبات نشان دهنده کفایت نمونه‌گیری است.

جدول 4: نتایج آزمون KMO-Bartlett

0/800	KMO معیار کفایت نمونه‌گیری
3608/276	آزمون بارتلت کای دو
36	درجه آزادی
0/000	سطح معنی‌داری

در مرحله بعد می‌بایست به شناسایی تعداد عوامل مکنون پرداخته شود. در جدول 5 نتایج تعیین تعداد عوامل مکنون برحسب مقادیر ویژه ارائه شده است. ستون مقادیر ویژه اولیه نشان دهنده تعداد عوامل مکنون تحقیق می‌باشد و تعداد مقادیر ویژه کل بالاتر از 1 نشان دهنده عوامل مکنون است. بنابراین، ستون مقادیر ویژه متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای، دو عامل را با مقدار ویژه بالاتر از 1 معرفی می‌کند، بنابراین ساختار عاملی پیشنهادی دارای دو عامل خواهد بود.

جدول 5: کل واریانس تبیین شده عامل مکنون متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای

عامل	مقادیر ویژه اولیه		مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده		
	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
1	65/702	65/702	3/833	42/591	42/591
2	13/154	78/857	3/264	36/266	78/857

عوامل استخراج شده محاسبه و آنها را با همبستگی اصلی بین متغیرها مقایسه می‌کند.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره 3 و سطح معنی‌داری بدست آمده که برابر 0/000 می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز 0/05 نتیجه این است که بین مؤلفه‌ها از لحاظ میزان مراعات، تفاوت‌های به شرح جدول مذکور وجود دارد.

به منظور تحلیل دقیق‌تر داده‌ها، راهکار کاهش تعداد متغیرها و شناسایی ساختار درونی آنها می‌تواند کارساز باشد. برای انجام این امر از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده می‌شود. این شیوه سعی در اکتشاف متغیرهای اساسی یا عامل‌ها در راستای تبیین الگوی همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده دارد و نیز کمک می‌کند تا متغیرهای مکنونی که سهم عمده‌ای در تبیین تغییرات متغیرهای مشهود دارند، شناسایی و روابط آنها با یکدیگر و سایر متغیرها را در قالب فرضیه‌هایی تعریف گردد.

همانگونه که در پیشینه تحقیق اشاره شد، ابزارهای اندازه‌گیری مختلفی متشکل از متغیرهای برونزا به منظور سنجش مفهوم اخلاق حرفه‌ای توسط صاحب‌نظران به کار گرفته شده است. بر این اساس مجموعه‌ای متشکل از 9 مؤلفه استخراج و در قالب بخشی از پرسشنامه تحقیق مدون گردید. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل عاملی اکتشافی برای تمامی متغیرها صورت گرفت که در ادامه به تشریح نتایج آن پرداخته می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون KMO-Bartlett در جدول 4 نشان داده شده است. با توجه به نتایج می‌توان مراحل تحلیل عاملی

به منظور بررسی تناسب عوامل استخراج شده تا این مرحله، از ماتریس همبستگی دوباره تولید شده بهره‌گیری شده است. این ماتریس همبستگی بین عوامل را با استفاده از بار آنها بر روی

## جدول 6: ماتریس همبستگی باز تولید شده بر مبنای بارهای عاملی

بارهای عاملی		مؤلفه‌ها
2	1	
0/680		مسئولیت‌پذیری
	0/825	وجدان کاری
0/889		مراعات حقوق مراجعان
	0/832	رعایت صداقت
	0/675	مراعات ضوابط
	0/902	مراعات آموزه‌های اسلامی
0/800		میزان آراستگی
0/852		انتقادپذیری
	0/791	انعطاف‌پذیری

عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر و همبستگی هر یک از متغیرها را توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی را نشان می‌دهد.

در این پژوهش به منظور بررسی مناسبت مدل از شاخص‌های مربوط به برازش مدل ارائه شده در جدول شماره 7 استفاده می‌شود. نتایج تخمین (برازش مدل) حاکی از مناسب بودن مدل بوده لذا مدل به دست آمده تأیید می‌گردد.

همان‌طور که در جدول شماره 6 قابل مشاهده است، تحلیل عاملی اکتشافی توانست عامل مکنون را شناسایی و استخراج نماید. پس از شناسایی عامل مکنون بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای، لازم است تا درست‌نمایی روابط بین این عامل و متغیرهای مشهود آزمون گردد. این امر با تأیید روابط بین متغیرها در قالب مدل اندازه‌گیری و از طریق نرم‌افزار AMOS صورت می‌پذیرد. نگاره 2 مدل اندازه‌گیری متغیر مکنون بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. بارهای

## جدول 7: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مطلوب	نتیجه	
$\frac{\chi^2}{df}$	0/770	$0 < \frac{\chi^2}{df} < 5$	تأیید مدل	مجذور کای
RMSEA	0/000	$.05 < RMSEA$	مورد قبول	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب
RMR	0/006	$RMR \geq .0$	تأیید مدل	ریشه میانگین مربعات باقیمانده
GFI	0/991	$GFI > .90$	تأیید مدل	نیکویی برازش
AGFI	0/978	$AGFI > .85$	تأیید مدل	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
NFI	0/994	$NFI > .90$	تأیید مدل	شاخص برازش هنجار شده (بتلر - بونت)
CFI	1	$CFI > 0/90$	تأیید مدل	شاخص برازش تطبیقی
IFI	1	$IFI > 0/90$	تأیید مدل	شاخص برازش افزایشی

در ادامه به تشریح شاخص‌های جدول شماره 7 پرداخته می‌شود:

$c^2/df$  (آماره کای اسکویر): اگر مقدار این نسبت کمتر از 5 باشد نشان می‌دهد مدل به طور کامل با داده‌های جامعه آماری برازش دارد. از آنجا که میزان  $c^2/df$  سازه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای برابر 0/770 می‌باشد که نشان دهنده برازش کامل مدل با داده‌های جامعه آماری می‌باشد.

GFI (برازندگی) و AGFI (برازندگی تعدیل یافته): مقادیر این شاخص‌ها باید بین 0 و 1 باشد. که در اینجا مقدار بزرگتر از 0/9 حاکی از برازش قابل قبول مدل است.

شاخص‌های برازش نسبی: NFI (شاخص برازش غیر نرم) که هر چه مقدار آن به 1 نزدیک باشد، نشان دهنده برازش خوب مدل است. شاخص‌های دیگر CFI و NFI است که اولی فقط می‌تواند مقادیر بین 0 تا 1 اختیار کند، در حالی که دومی می‌تواند بزرگتر از 1 باشد. مقادیر این شاخص‌ها نیز هر چه به 1 نزدیکتر باشد، نشان دهنده برازش خوب مدل است. مقادیر محاسبه شده نشان دهنده تأیید برازش مدل بر اساس این سه شاخص می‌باشد.

## بحث

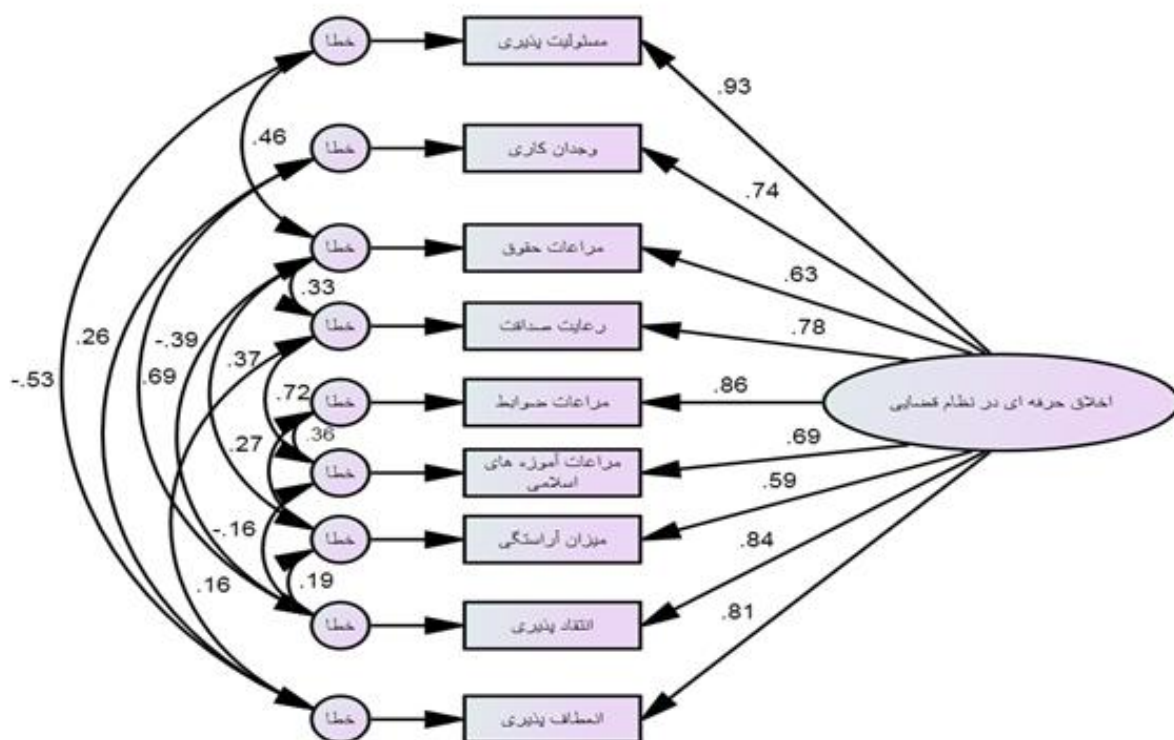
کارکردهای اخلاق، ضرورت تحقق آن را در سازمان هویدا می‌سازد. با توجه به اینکه بخش اعظمی از اخلاق مداری منوط به عنصر انسانی در سازمان می‌باشد، لذا پیشگامی در اخلاق مداری همبستگی خاصی با این عنصر دارد. در این راستای نخست سازمان می‌بایست از وضع موجود اخلاق در سازمان آگاهی یابد تا بتواند سیاست‌گذاری بهینه‌ای برای بهبود این سازه انجام داد. با این توضیح پژوهش حاضر بدنبال بررسی میزان پایبندی منابع انسانی دستگاه قضایی به اخلاق سازمانی است. تحلیل یافته‌ها حکایت از آن دارد که میزان مراعات بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای با توجه به مؤلفه‌های احصایی به شیوه کیفی که عبارت‌اند از: مسئولیت‌پذیری، وجدان‌کاری و ... بیش از حد متوسط است. علاوه بر این تفاوت معناداری از لحاظ میزان مراعات، بین مؤلفه‌های تعریف شده برای بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. بدین صورت که میزان آراستگی، مراعات

ضوابط، مراعات آموزه‌های اسلامی، وجدان‌کاری، مسئولیت‌پذیری، مراعات حقوق مراجعان، انتقادپذیری، رعایت صداقت و انعطاف‌پذیری به ترتیب رتبه اول تا نهم را به خود اختصاص دادند.

در خصوص همسویی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های صورت گرفته در پیشینه لازم به ذکر است که در بخش شناسایی مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی؛ مؤلفه مسئولیت‌پذیری با مؤلفه‌های کیفیت مراقبت از بیمار (14) و مهارت‌های تدریس (15) قرابت دارد. مؤلفه مراعات حقوق مراجعان با مؤلفه‌های؛ رعایت حرمت کلاس (15)، ادب و نزاکت و جلب احترام و اعتماد به دانشجو (16) مرتبط است. مؤلفه صداقت با مؤلفه مقابله با تقلب (20) هم سطح است. مؤلفه مراعات ضوابط و هنجارهای مرتبط با مراجعان با مؤلفه‌های عدم غیبت کارکنان (14) و مقابله با رشوه و فساد (20) هم طراز است. همچنین مؤلفه مراعات آموزه‌های اسلامی با مؤلفه‌های؛ رازداری (14)، حفاظت از اسرار دانشجو و روحیه تحمل و سعه صدر (15) همبستگی دارد. در مجموع این پژوهش و دستاوردهای آن همراستا با سایر پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه در دو بخش داخلی و خارجی ذکر شده در پیشینه، به شناسایی مؤلفه‌ها (به شرح فوق)، بررسی (15، 17 و 18) و رتبه بندی (16) معیارهای بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای با محوریت نظام قضایی همت گمارده است.

در خاتمه ضمن توصیه به پژوهشگران آتی این حوزه جهت تمرکز بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در عرصه عمل، در راستای تقویت اخلاق حرفه‌ای با محوریت آحاد انسانی شایسته است مسئولان دستگاه قضایی در گام نخست به تبیین و آشناسازی مفهوم اخلاق حرفه‌ای، اهمیت و جایگاه آن برای پرسنل از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی به شکل کارگاهی با محوریت موضوعات ذیل همت گمارند:

- تغییر ذهنیت (انگاره) نسبت به شغل، سازمان، مراجعان و ...
- آگاه نمودن کارکنان از حقوق طرف‌های ارتباطی
- آگاه نمودن کارکنان از تکالیف خود به تناسب طرف‌های ارتباطی



نگاره ۲: مدل اندازه گیری متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه ای در حالت تخمین استاندارد (مدل اکتشافی)

حوزه فعالیت بوده که در قالب اخلاق حرفه ای مفهوم سازی می شود. ماهیت پویای اخلاق حرفه ای و حرکت در مسیر توسعه آن مستلزم شناخت وضع موجود و سپس برنامه ریزی برای بهبود است که در پژوهش حاضر بخشی از جریان اخلاق حرفه ای یعنی بعد انسانی به لحاظ نقش بارز عامل انسانی در اخلاق مداری با محوریت نظام قضایی، مورد عنایت قرار گرفته است. انجام این امر در آغاز نیازمند شناسایی مؤلفه ها بعد موصوف بوده که به شیوه کیفی ۹ مؤلفه که عبارت از: میزان آراستگی، مراعات ضوابط و ... احصاء و سپس بوسیله آزمون های آماری مناسب مورد راستی آزمایی قرار گرفت که نتایج بیش از حد متوسط بودن میزان مراعات مؤلفه های احصایی را گواهی می دهد. البته مؤلفه ها از منظر میزان مراعات متفاوت بودند. در مجموع نتایج حاکی از قابل قبول بودن میزان پایندی به بعد انسانی اخلاق حرفه ای در نظام قضایی بوده لذا این دستاورد

- انتقال انتظار بروز رفتارهای فرا وظیفه ای به کارکنان و دادن اختیار انجام رفتارهای با صلاحدید در موارد خلاء.
- همچنین مسائل متناسب به پاسخگویان مانند: عدم تمایل برخی از آنها به همکاری، عدم اختصاص وقت مناسب جهت پاسخگویی به سوالات و نیز مسائل پیرامون اخذ مجوز توزیع پرسشنامه در مجتمع قضایی هدف، از جمله محدودیت های در مسیر انجام این پژوهش بود.

## نتیجه گیری

در فضای رشد نجومی انتظارات عمومی در جنبه ها مختلف، اخلاق مداری صدرنشین است. جایگاه و اهمیت موضوع در کلیه سازمان ها علی الخصوص سازمان های حاکمیتی و دولتی امری بدیهی است که تمرکز بر آن اقداماتی را طلب می نماید. یکی از این اقدامات، ضابطه مند نمودن و تعریف اصول رفتاری در

17. Criticism of انتقادپذیری مقدمه سیاست گذاری جهت ارتقای وضعیت کنونی اخلاق  
 18. Flexible working انعطاف پذیری کاری حرفه‌ای در نهاد قضایی بشمار می‌آید.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش تلاش گردیده رعایت اصول اخلاقی مانند؛ اصالت داده‌ها، پرهیز از تقلب، تأکید بر مشارکت داوطلبانه پاسخگویان، قانون مداری و ... در کلیه مراحل مانند؛ تدوین مبانی نظری، انجام مصاحبه، توزیع پرسشنامه، انعکاس صحیح نتایج و ... ملحوظ شود.

## سپاسگزاری

در پایان نویسندگان کمال تشکر و امتنان خویش را از همراهی و همکاری هسته مدیریتی دستگاه قضایی استان کرمانشاه و کلیه مشارکت کنندگان در انجام این پژوهش ابراز می‌دارند.

## واژه‌نامه

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| 1. Ethics  | اخلاق                          |
| 2. Strategic Management                            | مدیریت استراتژیک               |
| 3. Ethics Principles                               | اصول اخلاقی                    |
| 4. Professional ethics                             | اخلاق حرفه‌ای                  |
| 5. Vocation  | حرفه                           |
| 6. Applied Ethics                                  | اخلاق کاربردی                  |
| 7. The traditional approach to professional ethics | رویکرد سنتی اخلاق حرفه‌ای      |
| 8. Strategic approach to professional ethics       | رویکرد استراتژیک اخلاق حرفه‌ای |
| 9. Professional codes of ethics                    | کدهای اخلاق حرفه‌ای            |
| 10. Human professional ethics aspect               | بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای       |
| 11. Justicial system                               | نظام قضایی                     |
| 12. Accountability                                 | مسئولیت پذیری                  |
| 13. Work concience                                 | وجدان کاری                     |
| 14. Respect the rights of clients                  | مراعات حقوق مراجعان            |
| 15. Honesty  | صداقت                          |
| 16. Adornment                                      | آراستگی                        |

## Reference

- David FR.(2001). Strategic management. Translated by: Parsaeian A, Arabi SM. Tehran: Cultural Research Bureau. P. 53.(In Persian).
- Shalbfaf A.(2009).At the promotion of ethics in organizations. educational problems and strategic model. Ethics in Science and Technology;1-2:93-103.(In Persian).
- Daft RL.(1995). Organization theory and structure design. Translated by: Parsaeian A, Arabi SM. Tehran: Publishing Research Studies of Commerce. P. 638.(In Persian).
- Namati M A, Mohsen HS.(2010). Ethics in higher education: the elements. requirements and strategies. Journal of Ethics in Higher Education;5(3): 9-46.(In Persian).
- Sadeghian A, Hoseyni Manesh SA, Eslam H.(2015). Analysis of the relationship between professional ethics and organizational commitment (Case Study: County staff Yazd)., Journal of Novel Applied Sciences; 4 (2): 163-167.(In Persian).
- Ozar D, Berg J, Werhane P, Emaruel L.(2000).Organizational ethics in health care. American. Medical Association; 6.
- Davis M.(2002). Profession code and ethics. 1<sup>st</sup> edition. Burlington: Ashgate Pub. P.110.
- Gharamaleki AF.(2012). Introduction to professional ethic .5<sup>th</sup> Edition. Tehran: Publishing Saramad. Pp.174-175.(In Persian).
- Arasth HR, Jahed HA.(2011). Ethics in universities and higher education institutes the option to behaviours. Nsha'alm Journal; 1(2):31-40.(In Persian).
- Zohor H, Khalaj M.(2010). The pillars of engineering ethics. Iranian Journal of Engineering Education;12(46):83-97.(In Persian).

17. Davis R, Walton E.(2007). College of commerce and industry. USA: School of Accountancy Clemson University Publication.
18. Robins LS, Braddock CH, Fryer-Edwards KA.(2002). Using the american board of internal medicine's elements of professionalism for undergraduate ethics education. Acad Med;77: 523-531.
19. Roman S.(2003). The impact of ethical sales behaviour on customer satisfaction. trust & loyalty to the company: an empirical study in the financial services industry. Journal of Marketing Management; 19 (9/10): 915-939.
20. Katun MI, Amammatu Z, Kolawole AR.(2016). Effect of professional ethics on construction quality: perception form developing country. USA: The Academic Conference of Mediterranean Research and Publications International on Sustainable Development.
21. Mansour J.(2003). The constitution. 26<sup>th</sup> Edition. Tehran .Dauran Publications. P. 86.(In Persian).
22. Karimi M, Rajai Poor S, Hoveyda R.(2010). Examine the relationship between organizational climate and ethical behavior among employees of isfahan university of medical sciences. Journal of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar;4(1):82-102.(In Persian).
23. Anabestani M, Saeedi Kia M.(2014) .Professional ethics. 2<sup>nd</sup> edition. Tehran:Publications Aha. P. 12 6.(In Persian).
11. Beheshtifar M, Mirkamandar S.(2015). The role of professional ethics in human resource strategies. Advanced Social Humanities and Management;2(1):82-87.(In Persian).
12. Hasani M, Shahin Mehr B.(2015). Modeling the relationships between professional ethics and corporate social responsibility with accountability. Journal of Ethics in Science and Technology; 10(1):29-39.(In Persian).
13. Nouriyani M, Atashk M, Salem S, Jamshidzadeh Kiyasrayy M.(2016). The impact of demographic factors on the possibility of observing professional ethics teaching in universities. Ethics in Science and Technology; 11(1):85-94.(In Persian).
14. Ghbadyanfr MA, Mosalanejad L.( 2013). Compliance with the code of professional ethics in the medical staff jahrom university of medical sciences. Journal of Nursing Education and Ethics; 2(3):1-7.(In Persian).
15. Bouzari Jomhori FA, Mansouryan M, Harandi E, Bouzari Jomhori H.(2013). Evaluation of professional ethics martyr yazd university of medical sciences from the perspective of university students. Journal of Educational Development; 8(3):44-52.(In Persian).
16. Farmahini Farahani M, Behnam Gam L.(2012). Evaluation of the components of professional ethics education faculty members to see. Ethics in Science and Technology;7(1):48-57.(In Persian).