# تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزهٔ مدیریت منابع انسانی

**دکتر مهدی صانعی*، مریم یاری**

**گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود**

(تاریخ دریافت:۹۲/۱/۱۸ ، تاریخ پذیرش:۹۲/۶/۱۶)

## چکیده

**زمینه:** در سال‌های اخیر، کاربرد اخلاق در محیط‌های کار به یک ضرورت جدی تبدیل شده است. اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای و کدهای اخلاقی مفاهیمی است که در گسترهٔ دانش مدیریت مطرح شده است. هدف پژوهش حاضر؛ شناسایی اصول اخلاق حرفه‌ای حاکم بر کار مدیران در حوزهٔ مدیریت منابع انسانی است.

**روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی (میدانی) است. جامعهٔ آماری شامل؛ مدیران منابع انسانی شاغل در موسسه‌های دولتی و خصوصی، مدرسان رشته مدیریت دولتی، گرایش مدیریت نیروی انسانی در مقاطع ارشد و دکتری و فارغ التحصیلان مقطع دکتری در این رشته بود. که از میان آنها، با استفاده از نمونه‌گیری معرف، ۷۰ نفر به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامهٔ پژوهشگر ساخته بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون فریدمن، آزمون تی استفاده شد.

**یافته‌ها:** پس از تحلیل داده‌ها، ۱۶ مؤلفه به‌عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران شناسایی شدند. مهم‌ترین این مؤلفه‌ها عبارتند از: ۱- رعایت صداقت و تعهد در اطلاع‌رسانی درست به متقاضیان استخدام. ۲- جبران خدمات کارکنان با شرط رعایت عدالت و داشتن تعهد نسبت به آنها. ۳- رعایت عدالت در ارتقاء کارکنان. ۴- رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان. ۵- انجام تعهد در جهت کاهش آسیب‌های شغلی و ... .

**نتیجه‌گیری:** رعایت اخلاق نقش مهمی در موفقیت مدیران ایفا می‌نماید به گونه‌ای که اصول رایج شناخته شده در حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای، در وظایف مختلف مدیران در قبال منابع انسانی سازمان نمود پررنگی می‌یابد.

**کلیدواژگان:** *اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت منابع انسانی*

## سرآغاز

در سال‌های اخیر، کاربرد اخلاق در محیط‌های کار به یک ضرورت جدی تبدیل شده است. اخلاق کار، اخلاق حرفه ای، کدهای اخلاقی و مرام نامه‌های اخلاقی مفاهیمی است که در گسترهٔ دانش مدیریت مطرح شده است(۱). پیچیده تر شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحبنظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است(۲).

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mehdisaneiphd@yahoo.com



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

رعایت اخلاق حرفه ای توسط مدیران منابع انسانی در یک سازمان، امری ضروری محسوب می‌شود، چراکه آنها با اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خردمندانه در حوزه‌های تخصصی خود از جمله در جذب و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش، سیستم حقوق و دستمزد، برنامه ریزی‌های توسعه و ارتقاء شغلی، مدیریت روابط کار، جبران خدمات، ترک خدمت، بازنشستگی و ... منافع بلندمدت سازمان را تضمین می‌کنند. شناسایی و آگاهی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای برای حل مشکلات و موضوعات خاصی که مدیران منابع انسانی با آن مواجه می‌شوند مفید است و باعث بهبود باورها و رفتارهای اخلاقی آنها شده و راهنمایی‌های لازم را برای افراد حرفه ای در تعیین اقدام مناسب فراهم می‌نمایند(۳).

واژه «اخلاق»[۱] نشات گرفته از واژۀ یونانی اتیکوس به معنی اقتدار، رسوم و سنت[۲] می‌باشد. اصول اخلاقی راجع به چگونگی بودن افراد و این که در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شوند. بطور کلی، واژۀ اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارند(۳). اخلاق را می‌توان در قالب مجموعه ای از اصول تعریف کرد که در بیشتر موارد به صورت یک منشور یا سیستمی شناخته می‌شود که به عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کند(۴). از دیدگاهی فراگیر، اصول اخلاقی را می‌توان در مقام مجموعه ای از اصول و ارزش‌های معنوی تعریف کرد. یکایک ما چنین مجموعه ای از ارزش‌ها را در خویشتن خویش داریم، با وجود این ممکن است نسبت به وجود آنها آگاه یا ناآگاه باشیم (۵). تنوع پذیری و تخصص گرایی یکی از مهمترین تفاوت های اخلاق فردی و اخلاق شغلی است. اخلاق در این مفهوم «شغل وابسته» است. برحسب تنوع مشاغل، به اخلاق‌های ویژه نیازمند هستیم. اخلاق پزشکان، اخلاق معلمان، اخلاق مدیران، اخلاق سرپرستان، اخلاق پژوهشگران و ...(۶). از دیدگاهی دیگر، اخلاق را مجموعه ای از صفت‌های روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین‌سبب گفته می‌شود که اخلاق را از طریق آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند (۷).

یکی از صاحبنظران معتقد است که اخلاقیات موضوعی نگرشی است که مواردی همچون: گذاشتن هر فعالیت و هدف در جای خودش، دانستن اینکه چه کاری درست و چه کاری نادرست است، دانستن اینکه چه خواسته ای درست و چه تمایل هایی اشتباه می‌باشد، را شامل می‌شود. و صاحبنظر دیگری نیز اخلاق را این گونه تعریف می‌کند: فعالیت بررسی استانداردهای معنوی و وجدانی یک فرد یا یک جامعه و پرسش درخصوص اینکه این استانداردها (استانداردهای منطقی و یا غیر منطقی) چطور در زندگی ما بکار برده می‌شود (۳).

پژوهشگری در این زمینه یکی از کامل ترین دسته بندی‌ها را از نظریه های اخلاق ارائه می‌کند. از دید او ۵ سیستم وجود دارد که به طور مستقیم به تصمیم‌های مدیریتی مربوط می‌شود: قانون جاویدان[۳]، نظریۀ منفعت گرایی[۴]، نظریۀ وظیفه گرایی[۵]، عدالت توزیعی[۶] و آزادی فردی[۷](۸). همچنین پژوهشگران این رشته با طراحی ابزاری تحت عنوان پرسشنامه جو اخلاقی، شش نوع فرهنگ و جو اخلاقی مختلف را مورد شناسایی قرار دادند. فرهنگ اخلاقی حرفه‌ای، فرهنگ اخلاقی مراقبتی، فرهنگ اخلاق مقرراتی، فرهنگ اخلاقی ابزاری، فرهنگ اخلاقی کارآیی مدار، فرهنگ اخلاقی مستقل (۳). صاحب‌نظر دیگری نیز به چهار اصل اخلاقی احترام به خودمختاری فرد، نیکوکاری، صدمه نزدن به دیگران و عدالت اشاره دارد (۴). اصول اخلاقی از نظر پژوهشگری دیگر مبتنی بر طیفی از نظریه‌های اخلاقی است و شامل فداکاری و از خود گذشتگی، یکپارچگی، عینیت (بی‌طرفی)، پاسخگویی، آگاهی، صداقت و رهبری می‌باشد (۴).

تحلیل اخلاق حرفه‌ای[۸] محتاج تحلیل اخلاق و حرفه است. واژۀ حرفه[۹] کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از ریشه‌های تاریخی فراوانی سرچشمه می‌گیرد. عام ترین کاربرد حرفه به معنای پیشه، شغل، کسب و کار است. مفهوم حرفه از دیرباز متفاوت با کار[۱۰] و حتی شغل[۱۱] به کار می‌رود. کسب و کار معطوف به سود را حرفه نمی دانند، مانند: راهزنی(۶). اخلاق حرفه‌ای شاخه ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد(۶). اخلاق حرفه ای مفهومی بسیار وسیع‌تر از



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

اخلاق کسب و کار دارد. اخلاق می‌تواند در زندگی فردی – شخصی باشد و می‌تواند در زندگی فردی – شغلی باشد. اخلاق کار و یا اخلاق شغلی بخشی از اخلاق حرفه ای است. بخش بزرگی از اخلاق حرفه ای فراتر از زندگی فردی و شغلی با عملکرد اخلاقی سازمان‌ها سر و کار دارد. بنابراین، مفهوم اخلاق حرفه ای، اخلاق در زندگی فردی – شغلی و اخلاق سازمانی را نیز در بر می‌گیرد (۹).

یکی از پژوهشگران عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱. جنبهٔ فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصیت‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبهٔ فردی هستند. به احتمال زیاد، فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲. جنبهٔ سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارهای همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکنندهٔ اخلاق حرفه‌ای خواهد بود.

۳. جنبهٔ محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن ها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند(۱۰).

تاکنون پژوهش‌های گوناگونی در حوزهٔ اخلاق در مدیریت به انجام رسیده است. در پژوهشی تحت عنوان «بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی» نتیجه زیر بدست آمد: اگر چه قوانین و نظام حقوقی پس از اجرای خصوصی سازی تغییر می کند، اما به دلیل آنکه تغییرها، زیربنایی نیستند، تفاوت معناداری میان اخلاق کار پرسنل خصوصی و دولتی ایجاد نمی شود. همچنین خصوصی سازی ابعاد مادی اخلاق کار را افزایش می‌دهد اما تأثیری بر ابعاد معنوی اخلاق کار ندارد (۱۱). در پژوهشی دیگر تحت عنوان «اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر» پژوهشگران بدین نتیجه رسیده اند که: اخلاق حرفه ای ارتباط مستقیم با مسئولیت پذیری سازمانی دارد و این دو مؤلفه برگرفته از بعد معرفت شناسی و هستی شناسی نظریهٔ مدیریت هستند(۱۲). در مقاله ای با عنوان «مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش» بدین نکته اشاره شد که: بین داشتن اصول اخلاقی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۳). همچنین در مقاله ای با عنوان «بررسی تاثیر ارزش‌های اخلاق شرکتی بر درک مدیریت سود»، ارزش‌های اخلاق شرکتی زنان در مقایسه با مردان بطور معنی داری بالاتر به دست آمد که نشان دهنده این است که زنان در ایران به ارزشهای اخلاق شرکتی پایبندتر می‌باشند(۱۴). در پژوهشی با عنوان «نقش اخلاق کاری[۱۲] در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی[۱۳] در بین کارکنان دانشگاه یزد» این نتیجه حاصل شد که: بین اخلاق فردی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط و همبستگی وجود داشته و رعایت بیشتر اخلاق فردی منجر به رفتار شهروندی تکامل یافته تر می‌شود (۱۵). همچنین در پژوهش دیگری با عنوان «تفاوت زن و مرد در انتخاب اولویت‌های اخلاقی» از بین ۲۷۰۰ نفر زن و مرد در شهر تهران یافته‌های زیر حاصل گردید: انتخاب نیاز در زنان، بیشتر در موضوع‌های اخلاقی و در مردان، موضوع‌های مادی عینی است و عوامل اجتماعی چون شغل نیز در این انتخاب و راه‌های رفع آن موثر بوده است (۱۶).

نتایج پژوهشی دیگر نشان می‌دهد که اگر کارکنان فقط بصورت مکانیکی از رویه‌ها پیروی کنند و قصد انجام کارها را به شیوهٔ بهتر را نداشته باشند، رفتار آنها اخلاقی نیست. مدیریت منابع انسانی در این دستورالعمل‌های رفتاری دارای نقش است، زیرا، اجرا و نظارت بر آنها بر عهدهٔ این بخش می‌باشد. مهم نیست که مدیر منابع انسانی چقدر برای عملی کردن این دستورالعمل‌ها تلاش می‌کند و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، اگر تجارت برای رفتارهای اخلاقی یا حتی قانونی احترامی قائل نباشد امکان مدیریت اخلاقی منابع انسانی وجود ندارد (۱۷).

همچنین در پژوهش دیگری مشخص شد که: اخلاق در تجارت امر بسیار مهمی است و مدیریت منابع انسانی پر از دغدغه‌های اخلاقی است. بررسی این مسائل و دیگر دغدغه‌های اخلاقی



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

مدیریت منابع انسانی به مدیران کمک می‌کند که عملکرد اخلاقی را از غیراخلاقی تشخیص دهند(۱۸).

در نهایت، بر این نکته تاکید شده است که آگاهی اخلاقی هم برای پژوهشگران و هم شاغلین در مدیریت منابع انسانی جایگاهی پر اهمیت دارد. اگرچه بحث اخلاقی بودن یا نبودن مدیران منابع انسانی هم چنان پابرجاست، با این حال برخی چارچوب‌های اخلاقی را می‌توان در ابعاد مختلف مدیریت اعمال کرد. اگر بپذیریم که چارچوب‌ها و اصول قابل اجرا هستند، مسئله بعدی نحوه اجرای آنهاست. این مسئله اقدام هایی در سه سطح می‌طلبد: آموزش آکادمیک، پژوهش آکادمیک و اقدام‌های حرفه ای منابع انسانی (۱۹).

مهمترین اصول اخلاقی زیربنایی مورد نظر پژوهش حاضر عبارتند از:

وجدان: در سرشت و فطرت انسان دستوراتی است که به نتایج کار توجه ندارد و می‌گوید خواه برای تو مفید بوده یا لذت آور باشد یا نباشد، خوشی به دنبال بیاورد یا رنج، آن را انجام بده (۱۳).

مسئولیت پذیری: یعنی قابلیت پذیرش، پاسخگویی و یا به عهده گرفتن کاری که از کسی درخواست می‌شود (۱۳).

تعهد: یعنی وظیفه یا ضمانتی در مقابل کسی یا برای انجام چیزی. برای نمونه: در زمان مناسب اطلاعات درست را در اختیار فرد مناسب قرار دهیم (۱۳).

صادق بودن: یعنی مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافتمندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است (۲۰).

احترام به دیگران: یعنی فرد به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را در نظر نمی‌گیرد (۲۰).

عدالت و انصاف: منظور از انصاف همه را به یک چشم نگاه کردن است و از بین بردن زمینهٔ شبهه در رابطه با تبعیض و مدارا کردن با آنان می‌باشد (۲۱).

همدردی با دیگران: یعنی فرد دلسوز و رحیم است؛ در مشکلات دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساس‌های دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند (۲۰).

وفاداری: یعنی به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است (۲۰).

نقدپذیری و مشارکت طلبی: دادن حق انتقاد و ارائه دیدگاه به کارکنان است. پاسخگویی در برابر انتقادها و اجتناب از مواجهه هیجانی با منتقدان جزو بایدهای اخلاقی است (۹).

قاطعیت: قاطعیت برقراری ارتباط صادقانه، صریح، همراه با احترام اصیل و متقابل و خودمختاری ( برد – برد ) است. افراد قاطع نسبت به افکار و احساس‌های دیگران حساسیت نشان می‌دهند و قادرند علاوه بر دیدگاه ها، شنونده احساسات دیگران نیز باشند. در عین حال قادرند؛ افکار و احساسات خود را نیز به وضوح بیان کنند (۹).

اعتماد: اعتماد یعنی اطمینان از اینکه طرف مقابل در روابطش با شما، قصد ضربه زدن ندارد و داشتن نوعی باور و اتکا (۱۳).

برخورد صادقانه و صریح با کارکنان: مراد از برخورد صادقانه و صریح سازمان با کارکنان آن است که در همه شئون حرفه از شرح وظایف تا نظامهای جامع پرداخت باید شفافیت، بیان دقیق و کامل را حاکم ساخت. هرگونه ابهام، دو پهلویی در بیان، سیال بودن ضوابط، زمینه را برای فریب و پایمال کردن حقوق آماده می‌کند (۹).

مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد (۲۲). این حوزه دارای وظایفی تخصصی است که نقش مهمی در موفقیت نهایی سازمان دارد (۲۳). اهم وظایف مدیریت منابع انسانی عبارتند از: جذب، استخدام و بکارگیری نیروی انسانی، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد، آموزش، انضباط و تأمین بهداشت شغلی. مروری بر اصول اخلاقی فوق و وظایف و وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان حاکی از آن است که ارتباط نزدیکی بین وظایف و کارکردهای مدیریت منابع انسانی و اصول اخلاقی وجود دارد به گونه ای که یک مدیر هنگام انجام وظایف خود در حوزهٔ منابع انسانی و تصمیم گیری در این حوزه، بطور مستمر با چالش‌های اخلاقی و نحوهٔ گذر از آنها دست و پنجه نرم می‌کند. بنابراین،



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

در مقاله حاضر هدف بر آن است تا مؤلفـه‌هـای اصـول اخـلاق حرفـه ای مـدیران در حـوزهٔ مـدیریت منـابع انسـانی از دیـدگاه خبرگان این حوزه بر اساس رویکردی علمی استخراج و معرفـی گردد. این اصول اخلاقی می‌تواند در حوزه هایی چون گزینش و انتخاب مدیران منابع انسانی، ارتقاء، ارزیابی عملکرد و آموزش و توانمندسازی آنها مورد بهره برداری قرار گیرد.

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نـوع پیمایشـی(میـدانی) اسـت. جامعه مورد بررسی در این پژوهش شامل؛ مدیران منابع انسـانی شاغل در موسسه‌های دولتی و خصوصی، مدرسان رشته مدیریت دولتی، گرایش مدیریت نیروی انسانی در پایـه‌هـای کارشناسـی ارشد و دکتری و فارغ التحصـیلان پایـهٔ دکتـری در ایـن رشـته می‌باشند. نمونهٔ پژوهش شـامل؛ ۷۰ نفـر از مـدیران و خبرگـان منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصـی بودنـد. از روش نمونه گیری معرف جهت شناسایی افراد خبره استفاده شد. بدین معنی که از هر فرد خبره خواسته شد تا سایر خبرگان موجـود در حوزه موضوع مورد بررسی را معرفی نماید. گـروه نمونـه از نظـر جنسیت ۷۴/۳ درصد مرد و ۲۵/۷ درصـد زن بـوده انـد. ترکیـب نمونه پاسخ دهندگان از نظر سن نشان داد که ۵/۷ درصد پاسـخ دهنـدگان بـین ۲۰ تـا ۳۰ سـال،۵۵/۷ درصـد بـین۳۱ تـا ۴۰ سال،۲۸/۶ درصد پاسخ دهنـدگان ۴۱ تـا ۵۰ سـال و ۱۰ درصـد پاسخ دهندگان ۵۱ سـال بـه بـالا سـن داشـتند. از نظـر میـزان تحصیلات، ۲/۹ درصد پاسخ دهنـدگان دارای مـدرک تحصـیلی کاردانی، ۵۴/۳ درصد پاسخ دهندگان دارای مـدرک کارشناسـی، ۱۹/۹ درصد پاسخ دهنـدگان دارای مـدرک کارشناسـی ارشـد و ۲۲/۹ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک دکترا بوده انـد. رشـته تحصـیلی ۵۲/۸ درصـد پاسـخ دهنـدگان، رشـته مـدیریت و شاخه‌های آن و مابقی در سایر رشته‌ها معادل ۴۷/۲ درصد بـوده است. محل خدمت ۵۷/۱ درصد پاسخ دهندگان بخش خصوصی و ۴۲/۹ درصد بخش دولتی بوده است. یافته‌هـا نشـان داد ۳۱/۴ درصد پاسخ دهندگان دارای سـابقهٔ خـدمت بـین ۱ تـا ۵ سـال، ۴۳/۳ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال،۱۸/۶ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سـال، ۵/۷ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰درصد پاسخ دهندگان دارای سابقهٔ خدمت ۲۱سال به بالا بوده اند.

جهـت گـردآوری داده‌هـا از پرسشـنامه پژوهشـگر سـاخته استفاده شده است. پرسشنامه در ۸ بخش براساس ۸ حوزهٔ کاری اصلی مدیران منابع انسانی طراحـی شـد. جهـت تـامین روایـی پرسشنامه پس از استخراج گویه‌ها از مبانی نظری، از نظر اساتید دانشگاه استفاده شد. همچنین با استفاده از روش تحلیل عـاملی اکتشافی، توان پیش‌بینی پرسشنامه برابر ۶۹/۱٪ برآورد شد کـه مقدار قابل قبولی محسوب می‌شود. جهت برآورد پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بر اسـاس ایـن روش، مقـدار آلفـای کرونبـاخ کـل پرسشـنامه برابـر ۰/۹۷۴ بـرآورد شـد. در انتهـا، داده‌هـای جمـع‌آوری شـده توسـط روش‌هـای آمـار توصـیفی و استنباطی: تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون فریدمن، آزمون تـی، و با استفاده از نرم افزارSPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## یافته‌ها

نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تی تک نمونـه‌ای نشـان داد که میانگین کلیهٔ پاسخ‌ها به گویه‌های پرسشنامه بـالاتر از ۳ می‌باشد. این بدان معنی است که از نظـر پاسـخ دهنـدگان و بـا توجه به طیف پاسخگویی، هر گویه می‌توانـد بـه عنـوان مولفـهٔ اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی مورد توجه قرار گیـرد. بـر اساس نتایج آزمون فریدمن ادعای یکسان بودن رتبه گویه‌هـای پرسشنامه رد شد و مشخص گردید که همه گویه‌ها دارای رتبـه می‌باشند. نتایج آزمون‌های تـی و فریـدمن روی همرفتـه بـدین معناست کـه همـهٔ ۷۳ گویـه یـا شـاخص اخـلاق حرفـه ای در حوزه‌های جـذب، اسـتخدام و بکـارگیری(۲۱ شـاخص)، جبـران خدمات (۸ شاخص)، ارتقاء و پیشرفت شغلی (۸ شاخص)، ارزیابی و مدیریت عملکـرد (۱۰ شـاخص)، آمـوزش و توانمندسـازی (۸ شـاخص)، بهداشـت و امنیـت شـغلی (۵ شـاخص)، بیمـه و بازنشستگی (۵ شاخص) و انضباط و اصـلاح رفتـار (۸ شـاخص) می‌توانند به عنوان مؤلفهٔ اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسـانی مطرح گردند. به منظور کاهش شاخص‌ها از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی در هر یک از حوزه‌هـای ۸ گانـه مـورد نظـر بـه طـور



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

مستقل استفاده شد. هدف از این کار نیز دستیابی به مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای در کلیهٔ حوزه‌های مدیریت منابع انسانی بوده است. در تحلیل عاملی اکتشافی، پژوهشگر دسته بندی و چارچوب اولیه مشخصی مدنظر ندارد بلکه بر آن است تا با توجه به گروه بندی انجام شده توسط تحلیل عاملی و بر اساس چارچوب نظری، به این دسته بندی دست یابد. این قاعده از سوی پژوهشگران در درون هر یک از ابعاد ۸ گانه رعایت شد. همچنین، با توجه به اینکه در این پژوهش، از نظر خبرگان جهت شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای بهره برداری گردید و دستیابی به تعداد زیاد افرادی خبره در آن حد که بتوان تحلیل عاملی را درخصوص کل پرسشنامه به اجرا درآورد میسر نمی باشد، تحلیل عاملی در درون هر یک از بخش‌های ۸ گانه انجام شد. باتوجه به نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO (میانگین واریانس استخراج شده) در هریک از حوزه‌های ۸ گانه، مشخص گردید که همبستگی موجود میان داده‌ها برای تحلیل آنها در هر یک از حوزه‌های منابع انسانی مناسب بوده و در واقع تعداد نمونه (تعداد پاسخ دهندگان) برای تحلیل عاملی در هر یک از حوزه‌های کاری مدیران منابع انسانی کافی است. از سوی دیگر برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی مشخص گردید که آزمون تحلیل عاملی داده‌ها در کلیه حوزه‌های کاری مدیران منابع انسانی با جامعه مورد نظر خود معنادار بوده است.

با توجه به نتیجه تحلیل عاملی در حوزهٔ جذب، استخدام و بکارگیری، شش عامل به عنوان عامل‌ها و مؤلفه‌های اصلی شناسایی شدند. این شش عامل می‌توانند ۶۷/۸۱ درصد از تغییر پذیری (واریانس) متغیر مورد بررسی را توضیح دهند. در حوزه جبران خدمات یک عامل به عنوان عامل و مؤلفه اصلی با تبیین ۶۲/۴ درصد از تغییر پذیری، در حوزهٔ ارتقاء و پیشرفت شغلی دو عامل با تبیین ۶۸/۶۵ درصد از تغییر پذیری متغیر، در حوزهٔ ارزیابی و مدیریت عملکرد دو عامل با تبیین ۷۱/۱۸ درصد از واریانس متغیر مورد بررسی، در حوزهٔ آموزش و توانمندسازی یک عامل با تبیین ۶۳/۹ درصد از تغییر پذیری متغیر، در حوزهٔ بهداشت و امنیت شغلی دو عامل با تبیین ۷۸/۷۳ درصد از واریانس متغیر، در حوزهٔ بیمه و بازنشستگی یک عامل با تبیین ۷۵/۲۳ درصداز تغییر پذیری متغیر و در حوزهٔ انضباط و اصلاح رفتار یک عامل به عنوان عامل و مؤلفه اصلی شناسایی شد که این عامل می‌تواند۶۹/۸ درصد از تغییر پذیری (واریانس) متغیر مورد بررسی را تبیین کند. ۱۶ مؤلفه بعنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه‌های ۸ گانهٔ فعالیت در جدول ۱ ارائه شده است.

**جدول ۱: مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه‌های ۸ گانهٔ فعالیت**

| حوزه‌های کاری مدیران منابع انسانی | مؤلفه‌های اخلاقی شناسایی شده در هر حوزه |
|---|---|
| حوزه جذب، استخدام و بکارگیری | ۱. رعایت حقوق و کرامت انسانی و حفظ امانتداری درباره متقاضیان استخدام.<br>۲. رعایت عدالت و بی طرفی و اصل امانتداری درخصوص گزینش متقاضیان استخدام.<br>۳. رعایت صداقت و تعهد در اطلاع رسانی درست به متقاضیان استخدام.<br>۴. رعایتحقوق متقابل و عدالت درانتخاب شغل برای متقاضیان استخدام.<br>۵. رعایت قاطعیت و صراحت در بیان دلایل به ردشدگان.<br>۶. رعایت عدالت در سن متقاضیان استخدام(پرهیز از بکارگیری افراد دارای صغر سنی). |
| حوزه جبران خدمات | ۱. جبران خدمات عادلانه |
| حوزه ارتقاء و پیشرفت شغلی و سازمانی | ۱.رعایتاصل شایستگی و عدم رابطه گرایی در ارتقاء کارکنان و صراحت در اطلاع رسانی درست به آنها.<br>۲. رعایت عدالت در ارتقاء کارکنان. |
| حوزه ارزیابی و مدیریت عملکرد | ۱.رعایت عدالت و حقوق کارکنان در ارزیابی عملکردآنهاو صداقت در بیان نتایج ارزیابی و رعایت شئونات انسانی در بهبود عملکرد آنها.<br>۲. رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال |



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

| | |
|---|---|
| | اطلاعاتمربوط به عملکرد کارکنان. |
| حوزه آموزش و توانمندسازی | ۱. حفظحقوق کارکناندرارائه آموزش به آنهاو رعایت صداقت و امانتداری در بیان نتایج آموزش. |
| حوزه بهداشت و امنیت شغلی | ۱. رعایت عدالت و انجام تعهد نسبت به اجرای بهداشت حرفه ای مشاغل و جبران آسیبهای شغلی.<br>۲. تعهد در جهت کاهش آسیبهای شغلی. |
| حوزه بیمه و بازنشستگی | ۱. رعایت شئونات انسانی نسبت به بازنشستگان و همدردی با آنها. |
| حوزه انضباط و اصلاح رفتار | ۱. مواجهه صادقانه و عادلانه با کارکنان در جهت اصلاح رفتار آنها با حفظ شئونات انسانی. |

## بحث

اینکه جایگاه و اهمیت مسائل و موضوع‌های اخلاقی در مدیریت منابع انسانی کجاست، مورد توجه اندیشمندان مختلف قرار گرفته است. صاحب‌نظری معتقد است که؛ کلیهٔ فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی دارای یک زیربنای اخلاقی است. از نظر وی، مدیریت منابع انسانی با پیامدهای عینی و عملی رفتارهای انسانی سرو کار دارد، از این رو، آمیخته با مسائل اخلاقی است (۲۴). در مقابل، صاحب‌نظر دیگری مدعی است که تمام مفاهیم مدیریت منابع انسانی عاری از اخلاقیات است (۲۵).

نویسندگان مقاله بر این اعتقادند که؛ مدیریت منابع انسانی در سازمان، به‌طور کامل آمیخته با دغدغه‌ها و مسائل اخلاقی بوده و نمی‌توان مدیریت منابع انسانی را عاری از اخلاق و مسائل اخلاقی تصور کرد. بعضی از پژوهشگران به تشریح برخی از عوامل به‌وجود آوردنده ملاحظات اخلاقی در حوزهٔ منابع انسانی پرداخته اند. این عوامل عبارت‌اند از:

افزایش عدم امنیت شغلی که ناشی از حرکت به سمت الگوهای کاری منعطف، شرایط استخدامی موقت و کوتاه مدت، ترس از دست دادن شغل به خاطر برون سپاری امور، افزایش استرس و عمیق شدن نابرابری قدرت بین مدیریت و نیروی کار می‌باشد.

افزایش نظارت و کنترل که گستره‌ای از اقدام‌ها، از بهره‌گیری از آزمون‌های روان شناختی تا اعمال نظارت الکترونیکی بر کار با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات، را در بر می‌گیرد.

مقررات زدایی که ناشی از آزاد سازی بازار به خاطر فشارهای جهانی شدن می‌باشد. این فشارها گاه منابع انسانی را وادار به مصالحه و مصلحت اندیشی در تعریف و تعیین اقدامات مناسب و درست می‌نماید.

کاهش صداقت مدیریت که منجر به توسل متخصصان منابع انسانی به نیرنگ، فریب و توجیه اقدامات می‌گردد (۲۶).

مروری بر مؤلفه‌های اخلاقی شناسایی شده در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که؛ مدیران در حوزهٔ جذب و استخدام نیروی انسانی با بیشترین ملاحظه‌های اخلاقی مواجه می‌باشند. رعایت حقوق و کرامت انسانی و حفظ امانتداری درباره متقاضیان استخدام، رعایت عدالت و بی طرفی و اصل امانتداری درخصوص گزینش متقاضیان استخدام، رعایت صداقت و تعهد در اطلاع رسانی درست به متقاضیان استخدام، رعایت حقوق متقابل و عدالت در انتخاب شغل برای متقاضیان استخدام، رعایت قاطعیت و صراحت در بیان دلایل به ردشدگان و رعایت عدالت در سن متقاضیان استخدام (پرهیز از بکارگیری افراد دارای صغر سنی) مهمترین این ملاحظه‌ها هستند. در سایر حوزه‌ها نیز رعایت صداقت و عدالت و انسانیت بسیار پررنگ است. جبران عادلانه خدمات کارکنان، رعایت اصل شایستگی و عدم رابطه گرایی در ارتقاء کارکنان و صراحت در اطلاع‌رسانی درست به آنها، رعایت عدالت در ارتقاء کارکنان،رعایت عدالت و حقوق کارکنان در ارزیابی عملکرد آنها و صداقت در بیان نتایج ارزیابی و رعایت شئونات انسانی در بهبود عملکرد آنها، رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان، حفظ حقوق کارکنان در ارائه آموزش به آنها و رعایت صداقت و امانتداری در بیان نتایج آموزش، رعایت عدالت و انجام تعهد نسبت به اجرای بهداشت حرفه‌ای مشاغل و جبران آسیب‌های شغلی، تعهد در جهت کاهش آسیب‌های شغلی، رعایت شئونات انسانی نسبت به بازنشستگان و هم‌دردی با آنها و مواجهه صادقانه و عادلانه با کارکنان در جهت اصلاح رفتار



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

آنها با حفظ شئونات انسانی همگی از جمله ملاحظاتی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

برخی محققان در مطالعه‌ای که روی هزار نفر از مدیران آمریکایی انجام دادند، مهمترین حوزه‌ها در مدیریت منابع انسانی که نگرانی‌های اخلاقی را رقم می‌زنند، شناسایی کردند. این حوزه‌ها عبارتند از: تعصب در استخدام، آموزش و ارتقاء، سوء استفاده‌های جنسی، معیارهای انضباطی ناپایدار، افشای اسرار، تبعیض‌های جنسیتی در ارتقاءها و پرداخت‌ها و بهره گیری از شاخص‌های غیرمرتبط با عملکرد در ارزیابی‌های انجام شده (۲۷). بخشی از یافته‌های آنان در حوزه مسائل انضباطی، استخدام، آموزش و افشای اسرار با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. اما به نظر می‌رسد برخی دیگر از یافته‌های ایشان مانند: سوء استفاده‌های جنسی، خاص جوامع غربی بوده و در کشور ما چندان مطرح نمی باشد.

حال، این سئوال اساسی مطرح است که چه کسی باید مسئولیت مسائل اخلاقی را در سازمان بر عهده داشته باشد و آنرا مدیریت نماید؟ برخی صاحبنظران معتقدند که اخلاق باید بخشی از فرهنگ سازمان باشد. طراحی یک سازمان اخلاقی نیازمند تجزیه و تحلیل نظام‌مند تمام ابعاد فرهنگ سازمانی و همراستا سازی آنهاست به‌گونه‌ای که رفتار اخلاقی مورد حمایت قرار گرفته و رفتارهای غیراخلاقی سرکوب گردد (۲۸). مدیریت فرهنگ سازمان بر عهدهٔ مدیر منابع انسانی به‌طور ویژه و مدیر ارشد سازمان بطور کلی است. از این رو، این دو می‌توانند با اتخاذ معیارها و شاخص‌های اخلاقی در فرایندهای جذب، گزینش و استخدام، ارتقاءهای شغلی، ارزیابی و مدیریت عملکرد، آموزش، جبران خدمات و توجه ویژه به کارکنان و مدیران اخلاق‌گرا در حوزه‌های یاد شده به شکل‌گیری و نهادینه سازی یک فرهنگ سازمانی[۱۴] اخلاق گرا در سازمان کمک شایانی نمایند.

بسیاری از شرکت‌های برتر آمریکایی که نام آنها در مجله فورچون۱۰۰ آورده می‌شود ضرورت پرداختن به مسائل اخلاقی در سازمان را با انتصاب مدیر اخلاق[۱۵] درک کرده اند (۲۹). پژوهشگران وظایف شغلی مدیر اخلاق را شامل آموزش اخلاق، کسب اطمینان نسبت به پیروی از اصول اخلاقی، مشاوره به مدیریت ارشد در مسائل اخلاقی، پایش محیط و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی سازمان می‌دانند (۳۰).

دیگر صاحبنظران نیز از سه استاندارد اخلاقی برای مدیریت منابع انسانی یاد می‌کنند. این سه اصل عبارتند از: معرفی هدف سازمان و تسهیل وصول آن، اعاده حیثیت کسانی که از اقدام‌های سازمان لطمه دیده اند، و بالا بردن میزان حساسیت و توجه آن دسته از کارکنانی که مبادرت به انجام وظایفی می‌نمایند که با مسائل اخلاقی آمیخته و همراه است (۳۱).

نشریه ترندواچر به بحث و بررسی نقش منابع انسانی در بالا بردن سطح اخلاق پرداخته است و معتقد است این امر یکی از نقش‌های مهم یک رهبر استراتژیک به شمار می‌رود. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد فضای اخلاقی کسب و کار به شدت تحت تاثیر اقدامات مدیریت، فرهنگ سازمان و برنامه‌های شرکت‌ها قرار گرفته است. بر اساس این یافته ها، نقش منابع انسانی در ایجاد یک محیط طرفدار اخلاقیات در سازمان، بسیار گسترده و وسیع خواهد بود. در این خصوص، منابع انسانی مسئولیت‌های زیر را بر عهده خواهد داشت:

متخصصان منابع انسانی باید اطمینان حاصل نمایند که اخلاق یکی از اولویت‌های اساسی سازمان به شمار می‌رود.

منابع انسانی باید مطمئن گردد که در فرایندهای پرورش و انتخاب مدیریت به اخلاق توجه می‌شود.

منابع انسانی باید مسائل اخلاقی نوظهور را بشناسد و از آنها عقب نیفتد.

منابع انسانی باید مطمئن شود که سیاست‌ها و برنامه‌های درستی در سازمان درحال اجراست (۳۲).

به مسئولیت‌های فوق می‌توان مسئولیت «معرفی و توجه به ارزش‌های اخلاقی در سازمان» را افزود. توجه به ارزش‌های اخلاقی می‌تواند منجر به بروز رفتار اخلاقی در سازمان گردد (۳۳). در جهان امروز به دلیل گسترش روز افزون تکنولوژی، برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی و روحی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان کارکنان سازمان‌ها مورد غفلت واقع شده است. عدم توجه به ضوابط اخلاقی از سوی مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها باعث



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

بروز بسیاری از مشکلات موجود در سیستم‌های اداری از قبیل اختلاس، کلاهبرداری، غیبت، ارتشاء و... شده است.

به طور ویژه، هنگامی‌که اصول یا ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارمندان سازمان رایج شود و مدیریت بر منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، موفقیت سازمانی افزایش خواهد یافت (۳۴).

در کنار معرفی ارزش ها، باید به تحلیل درست مسائل اخلاقی پرداخته شود. صاحب‌نظران معتقدند که تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی در مدیریت منابع انسانی هم مهم است و هم مشروع و موجه. آنها با رد نظریهٔ نسبیت گرایی اخلاقی، از جست‌وجو برای شناسایی اصول جهان شمول اخلاقی دفاع می‌کنند (۳۵).

با توجه به قرابت و تشابه بسیار بالای وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های مختلف دولتی و خصوصی اقصی نقاط جهان، نویسندگان مقاله نیز معتقدند که می‌توان در پی اصول اخلاقی جهان شمول برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها برآمد. در این راستا، یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند به‌عنوان نقطه آغازین این تلاش و جست‌وجو مورد توجه جدی قرار گیرد.

## نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و با توجه به این امر که؛ مدیریت مسائل مختلف منابع انسانی سازمان یکی از وظایف اساسی مدیران حوزه‌های مختلف است، می‌توان نتیجه گرفت که: رعایت اخلاق نقش مهمی در موفقیت مدیران ایفا می‌نماید به گونه‌ای که اصول رایج شناخته شده در حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای، در وظایف مختلف مدیران در قبال منابع انسانی سازمان نمود پررنگی می‌یابد.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| اخلاق | 1. Ethics |
| اقتدار، رسوم، سنت | 2. Ethikos |
| قانون جاویدان | 3. Eternal Low |
| نظریهٔ منفعت گرایی | 4. Utilitarian Theory |
| نظریهٔ وظیفه گرایی | 5. Universalist Theory |
| عدالت توزیعی | 6. Distributive Justice |
| آزادی فردی | 7. Personal Liberty |
| اخلاق حرفه ای | 8. Professional Ethics |
| حرفه | 9. Profession |
| کار | 10. Work |
| شغل | 11. Job |
| اخلاق کار | 12. Work Ethics |
| رفتار شهروندی سازمانی | 13. Organization Citizenship Behavior |
| فرهنگ سازمانی | 14. Organization culture |
| اخلاق حرفه ای | 15. Ethics officer |

## منابع


۱. گودرزی علی محمد. (۱۳۸۴). مرام نامه اخلاق حرفه ای مدیران توسعه منابع انسانی . تهران : ویژنامه دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی. ص. ۱۵.

۲. سلطانی مرتضی. (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. ماهنامه تدبیر؛ (۱۳۲): ۳۴.

۳. مقیمی سید محمد، رمضان مجید. (۱۳۹۰). روانشناسی سازمانی.جلد اول. چاپ اول. تهران: انتشارات راه دان. ص. ۱۸۹– ۱۹۱.

۴. لاوتن آلن.(۲۰۰۰). مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی. ربیعی مندجین محمد رضا، گیوریان حسن. (۱۳۸۴). تهران: انتشارات آگاه. ص. ۵–۷۴.

۵. پوریا نسب امیر. (۱۳۷۹). اصول اخلاق حرفه ای. ماهنامه حسابداری؛ (۱۳۷): ۲۰.

۶. قراملکی احد فرامرز. (۱۳۸۹). درآمدی بر اخلاق حرفه ای. چاپ سوم. تهران: انتشارات سرآمد. ص. ۱۱۲– ۱۸۶.

۷. قراملکی احد فرامرز. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی. چاپ اول. تهران: انتشارات سرآمد. ص. ۳۱.




[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

۸. هس مر ال تی. (۱۹۹۹). اخلاق در مدیریت. اعرابی محمد، ایزدی داود. (۱۳۸۲). تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی. ص. ۱۲۰.

۹. قراملکی احد فرامرز. (۱۳۸۵). سازمانهای اخلاقی در کسب و کار. چاپ اول. تهران: انتشارات مجنون. ص. ۱۱۵- ۲۶۸.

10. Zionts T. (2006) .Professional Standards of Educational Manageres. Their Importance and Ease of Implementation. Available at: www. Proquest.com. Accessed : may 2013.

۱۱. کاویان بهنام. (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی. ماهنامه تدبیر؛ (۱۶۵): ۴۸.

۱۲. سرمدی محمدرضا، شالباف عذرا. (۱۳۸۶). اخلاق حرفهای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری؛ (۳ و۴): ۹۹.

۱۳. رضاییان فردویی صدیقه، قاضی نوری سید سپهر. (۱۳۸۹). مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستمهای مدیریت دانش. فصلنامه سیاست علم و فناوری؛ (۲): ۷۴- ۷۷.

۱۴. اعتمادی حسین، فرزانی حجت اله، غلامی حسین آباد رضا، ناظمی اردکانی مهدی. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر ارزشهای اخلاق شرکتی بر درک مدیریت سود. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ (۳و ۴): ۳۵.

۱۵. طاهری دمنه محسن، زنجیرچی سید محمود، نجاتیان قاسمیه مجید. (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ (۲): ۳۷.

۱۶. مکنون ثریا، عطایی آشتیانی زهره. (۱۳۹۰). تفاوت زن و مرد در انتخاب اولویتهای اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ (۲): ۱.

17. Ross A. (2007). Ethics and Human Resource Management. Newyork: McGrow-Hill; 37-38.

18. Schumann PL. (2001). A Moral Principles Framework For Human Resource Management Ethics. Human Resource Management Review; 11: 109-110.

19. Winstaniey D, Woodall j. (2001). The Ethical Dimension of Human Resource Management. Human Resource Management Journal;10(2) :16-17.

۲۰. امیری علی نقی، همتی محمد، مبینی مهدی.(۱۳۸۹). اخلاق حرفه ای ضرورتی برای سازمان. نشریه معرفت اخلاقی؛ (۴): ۱۴۱-۱۴۲.

۲۱. قربانی مهدی. (۱۳۹۰). معیارهای رفتاری در مدیریت اسلامی. چاپ دوم. تهران: انتشارات قاف. ص. ۳۶ .

۲۲. دسلر گری.(۲۰۰۷). مبانی مدیریت منابع انسانی. پارسائیان علی، اعرابی سید محمد. (۱۳۸۹). تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی. ص. ۳۲۷ .

۲۳. سعادت اسفندیار. (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی. چاپ دوم. تهران: انتشارات سمت. ص.۱.

24. Johnson R.(2003). HR must embrace ethics. people management; 9(1): 56-65.

25. Hart TJ.(1993). Human resource management. time to exercise the militand tendency. employee relations; 15(3): 26-36.

26. Win SD, Woodall J. (1996). Business ethics and human resource management. Personnel review; 25(6): 5-12.

27. Danley J, Harrick E, strikland D, Sullivan G. (1991). HR ethical situations. human resource management; 26: 1-12.

28. Trevino LK, Nelson K. (2006). Managing business ethics straight talk about how to do it right. 4th ed. New York: Wiley and sons. p.152.

29. Segon M. (2011). Managing organizational ethics. professionalism, duty and HR practioners. journal of business system. governance and ethics; 5(4): 13-25.

30. Adobor H. (2006). exploring the role performance of corporate ethics officers. journal of business ethics; (69): 57-75.

31. Pinnington AH, Macklin R, Campbel T. (2008). Human resource management: ethics and employment. Oxford: Oxford university press. p. 239-240.

32. Williams R, Arlene R. (2005). ethics HR and the importance of ombuds programs. Human capital strategies :(288): 1-11.

۳۳. بهادری فر علی، جواهری کامل مهدی، احمدی سیدعلی اکبر. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، تاثیر



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]

ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی؛ ۱(۱): ۲۳-۴۲.

۳۴. زینلی سینا، صفرنیا حسن، اکبری صادق. (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای و نقش ضوابط اخلاقی در مدیریت منابع انسانی. تهران: هشتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی مرکز مطالعات بهـره وری و منـابع انسانی.

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.10.4 ]