



بررسی مقایسه‌ای میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان

عمومی و خصوصی شهر تهران

دکتر مرزیه قرائت خیابان، حسین رضائی حسین آبادی، فاطمه تیموری*

گروه مددکاری اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی

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

چکیده

زمینه: اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. هر مجموعه‌سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد. آشنایی با معیارهای اخلاقی و به‌کارگیری آن‌ها توسط کارکنان در تعالی اخلاقی و حرفه‌ای سازمان نقش بسزایی ایفا می‌کند. در همین راستا هدف از انجام این پژوهش بررسی مقایسه‌ای میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان بخش عمومی و خصوصی شهر تهران می‌باشد. **روش:** این تحقیق از نوع علی - مقایسه‌ای است و جامعه آماری آن کلیه کارکنان سراهای سالمندان خصوصی و عمومی شهر تهران است که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۲۵ نفر از آن‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای است و برای تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های t دو نمونه مستقل و واریانس f استفاده شده است. **یافته‌ها:** در این تحقیق مشخص گردید که کارکنان سرای سالمندان عمومی میزان اخلاق حرفه‌ایشان از کارکنان سرای سالمندان خصوصی بالاتر است و زنان نسبت به مردان و افراد میان‌سال نسبت به سایر دسته‌های سنی میزان اخلاق حرفه‌ای بالاتری را دارا هستند. **نتیجه‌گیری:** توجه به ایجاد مراکز مراقبتی که بتوانند شرایط انسانی‌تر و نه عقلانی را به خصوص در خدمات اجتماعی و سرای سالمندان ایجاد کنند احساس می‌گردد.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، کارکنان سرای سالمندان، بخش عمومی و خصوصی

سر آغاز

به جامعه دارند معیارهای اخلاقی متفاوتی دارند آشنایی با این معیارهای اخلاقی و پایبندی به آن‌ها در تعالی اخلاقی و حرفه‌ای افراد شاغل در یک نهاد و به تبع آن ارتقاء جایگاه اجتماعی آن نهاد یا سازمان در جامعه و تأثیرگذاری آن بر افراد کمک می‌نماید (۳). در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید علم اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ بدهد (۴). اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند (۵). امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح می‌باشد (۶).

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه‌ها و در سازمان‌ها به تحلیل و بررسی مشکلات و معضلات اخلاقی می‌پردازد (۱). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست‌آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (۲). هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی است که فرد در شغل خود دارد. حرفه‌های گوناگون برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت

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

هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که نشانگر مرزهای سلوک و رفتار بهنجار است به حیات مشروع خود ادامه دهد اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (۷).

به‌طور کلی واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارد (۸). اخلاق می‌تواند به‌عنوان مکانیزم ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد (۹). روند نگران‌کننده رو به فزونی رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، توجه اندیشمندان را به این موضوع جلب کرده است و مدیران و رهبران در پی روبه‌رو شدن با چالش‌های فراوان در زمینه اداره سازمان‌های مختلف توجه بیشتری به اخلاق حرفه‌ای مبذول داشته‌اند (۱۰).

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

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

اخلاق حرفه‌ای به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیتی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است (۱۳). کارکنان سرای سالمندان نیز به علت سروکار داشتن با افراد پیر و سالمند باید نسبت به شغل خود حساس باشند و اصول اخلاقی را رعایت کنند درواقع یکی از مهم‌ترین پارامترها در موفقیت هر سازمانی اخلاق است (۱۴).

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

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

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

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

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

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

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



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

روش

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

جدول ۱: توزیع پاسخگویان بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	سرای سالمندان عمومی		سرای سالمندان خصوصی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۶	۲۸	۲۰/۳۲
	زن	۸۲	۵۶	۸۰/۶۷
سن	۲۵-۳۵	۶۶	۴۸	۱۷/۵۵
	۳۶-۴۵	۴۹	۲۷	۰۳/۳۱
نوع شغل	خدماتی	۸۲	۵۳	۹۱/۶۰
	پزشکی / پرستاری	۲۵	۲۱	۱۵/۲۳
میزان درآمد	پایین	۶۴	۴۳	۴۵/۴۹
	متوسط	۵۸	۳۰	۵۰/۳۴
بالا	۱۶	۱۴	۱۰/۱۶	

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

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

از جمله نظریاتی که در حوزه اخلاق حرفه‌ای وجود دارد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

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

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

۱. تمامی حرفه‌های رسمی از قوانین اخلاق رسمی (مکتوب) برخوردارند.
۲. به نظر می‌رسد باور و پذیرش قوانین اخلاق رسمی، ارتباط مستقیمی با شأن درون حرفه‌ای دارند.
۳. اجرای غیررسمی اصول اخلاقی در میان گروه‌های حرفه‌ای سطح پایین، غیرممکن به نظر می‌رسد.
۴. اخلاق حرفه‌ای در نظر و عمل، مبتنی بر فردگرایی است.
۵. آخرین ویژگی اخلاق حرفه‌ای تقسیم‌بندی خاص و تعادل بین خودفرمان‌ها و دستورات است، در مقابل، تعهدات و الزامات برای صاحبان حرفه بسیار زیاد است (۲۱).

از نظر دراکر نیز اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد و پشتیبانی شود. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد (۲۲). با توجه به اینکه مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌گران‌ها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند (۱۸).

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی ۵۴/۲۲ و میانگین میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان خصوصی ۴۳/۴۴ است که نشان می‌دهند میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی بیشتر از کارکنان سرای سالمندان خصوصی است. این وضعیت در ابعاد اخلاق حرفه‌ای نیز مشهود است که کارکنان سرای سالمندان عمومی تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای شرایط بهتری را نسبت به کارکنان سرای سالمندان خصوصی شهر تهران دارند.

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

یافته‌ها

بررسی میزان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در میان پاسخ‌گویان

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

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

به سایر دسته‌های سنی، مشاغل روانی و اجتماعی نسبت به سایر مشاغل و کارکنان با درآمد متوسط نسبت به سایر کارکنان با درآمد کم یا زیاد از میزان اخلاق حرفه‌ای بالاتری برخوردارند ($\text{sig} \geq 0/05$)

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

بر طبق نتایج به‌دست‌آمده از آزمون t و F واریانس که در جدول زیر مشاهده می‌شود زنان نسبت به مردان و کارکنان ۴۶ تا ۵۵ سال نسبت

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

متغیرهای جمعیت شناختی	متغیر وابسته	سرای سالمندان عمومی			سرای سالمندان خصوصی		
		میانگین	f/t	sig	میانگین	f/t	sig
جنسیت	مرد	۴۹/۶	۳/۴۳۵	۰/۰۰۰	۳۵/۲۳	۶/۳۷۸	۰/۰۰۰
	زن	۵۲/۷			۴۱/۲۹		
سن	۲۵-۳۵	۵۱/۲۷			۴۰/۵۶		
	۳۵-۴۵	۵۲/۴۶	۲/۵۶۳	۰/۰۰۰	۴۱/۶۲	۲/۸۲۳	۰/۰۰۰
	۴۵-۵۵	۵۳/۴۸			۴۲/۹۷		
نوع شغل	خدماتی	۴۷/۹			۴۰/۹۳۱		
	پزشکی و پرستاری	۴۶/۸	۲/۶۶۵	۰/۰۲۰	۴۱/۹۶۴	۳/۸۲۳	۰/۰۲۲
	روانی اجتماعی	۵۱/۹			۴۳/۴۳۵		
	اداری	۴۵/۶			۳۸/۶۸۵		
درآمد	پایین	۴۴/۹۳۲			۳۹/۶۲۸	۲/۷۳۱	
	متوسط	۵۲/۸۵۳	۲/۸۴۹	۰/۰۰۲	۴۳/۹۵۳		۰/۰۱۴
	بالا	۵۴/۶۳۴			۴۱/۹۳۶		

یکی از دلایل احتمالی که برای این مورد می‌توان ذکر نمود مبحث حس انسان دوستی و میل به کمک و امداد رسانی است که در سرای سالمندان عمومی به واسطه وجود کارکنان داوطلب و بنیان خیریه این مراکز نسبت به کارکنان و سرای سالمندان خصوصی وجود دارد. هم‌راستا با این تحقیق سایر محققان در می‌یابند که میزان اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی و عمومی نسبت به سازمان‌های خصوصی مناسب‌تر بوده و هر چه سازمان‌ها خصوصی‌تر باشند و مناسبات عقلانی در آن‌ها تبلور بیشتری داشته باشد به همان میزان از میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان کاسته می‌شود (۱۹). یا در بررسی اخلاق حرفه‌ای در بین دانشجویان سال آخر پرستاری و پرستاران شاغل در بیمارستان مشخص گردید که اخلاق حرفه‌ای پرستاران شاغل در بیمارستان نسبت به دانشجویان سال آخر بیشتر است و محققان عنوان می‌کنند تجربه کاری و سن به عنوان دو متغیر مداخله‌گر بر نتیجه به دست آمده تاثیر داشته‌اند و هر چه سن افراد و تجربه کاری آنها بالاتر می‌رود میزان اخلاق حرفه‌ای آنها بیشتر می‌شود (۲۳). اما سایر محققان در تحقیق خود تفاوتی در زمینه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد با کارکنان دانشگاه پیام نور نیافتند و عنوان نمودند که ای عدم تفاوت مشخصاً از این ناحیه ایجاد گردیده که تقریباً ساختار یکسانی در هر دو دانشگاه در صدر امور فعالیت می‌کند. (۲۴). طبق تئوری تقویت نیروی اخلاقی فعالیت‌هایی که به‌عنوان اخلاق محسوب می‌شوند با جامعه در ارتباط‌اند و استفاده از نیروهای اخلاقی به‌ویژه در سازمان‌ها باعث پیشرفت و عملکرد بهتر کارکنان خواهد شد (۲۰) طبق نظر برخی از محققان تقویت نیروی اخلاقی به‌ویژه به‌کارگیری آن در ارتباط کارمندان نسبت به هم‌دیگر باعث موفقیت خواهد شد و معتقدند که برای تقویت نیروی اخلاقی بایستی ابزارهای ضروری را مدنظر داشت و او به این سه نکته شامل قصد و نیت‌ها، توانایی و ثبات اخلاقی تأکید دارد. همان‌طور که از این نظریات برمی‌آید و تأکید عمده‌ای که بر روابط درون‌سازمانی دارند، اگرچه مناسبات عقلانی شرط لازم برای سازمان هستند (۲۱) اما شرط کافی نبوده و متغیرهایی همچون اخلاق حرفه‌ای می‌توانند به سازمان برای ایجاد شرایط بهتر کمک نمایند. برخی دیگر ادعا می‌کنند، تقویت نیروی اخلاقی نتیجه‌ای از فرآیند فرهنگی است که به‌صورت اجتماعی ساخته می‌شود و به‌صورت یک چارچوب اجتماعی در داخل سازمان‌ها شکل می‌گیرد از نظر آن‌ها ادراک، وضعیت اجتماعی و اخلاقی به‌بهرتر شدن نیروی اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند و کارمندان با بینش بهتری نسبت به فرهنگ اخلاق سازمانی و حرفه‌ای می‌توانند عملکرد دقیق در کار داشته باشند زیرا صرف توجه به روابط عمودی و از بالا به پایین نمی‌تواند راهگشای یک سازمان باشد که این مهم در مراکز خدماتی و مورد مطالعه این تحقیق یعنی سرای سالمندان چهره قوی‌تری به خود می‌گیرد و وجود اخلاق حرفه‌ای که نشانه‌های انسانی در آن متبلور است از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا سالمندان به‌طور معمول افرادی هستند که دیر به مراقبان خود اعتماد می‌کنند و با کوچک‌ترین

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

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود بر طبق آزمون t دو نمونه مستقل میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی با سرای سالمندان خصوصی متفاوت است. میانگین اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی ۵۴/۲۲ و میانگین میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان خصوصی شهر ۴۳/۴۴ است که اختلاف ۱۰ نمره‌ای را نشان می‌دهد و چون سطح معناداری آزمون نیز ($\text{Sig} \geq 0/05$) مقدار t ۶/۲۳۳ است، با اطمینان می‌توان گفت که میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی نسبت به کارکنان سرای سالمندان خصوصی مناسب‌تر است. در ادامه بر طبق جدول ذیل باید گفت که در ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز وضعیت کارکنان سرای سالمندان عمومی بهتر از سرای سالمندان خصوصی است و تمامی آزمون‌های انجام‌شده معنادار ($\text{sig} \geq 0/05$) شده‌اند.

جدول ۴. آزمون t دو نمونه مستقل اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در بین سرای سالمندان عمومی و خصوصی

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

بحث

بر طبق نتایج مشخص گردید که میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان سرای سالمندان عمومی بیشتر از کارکنان سرای سالمندان خصوصی است.

بهترین خدمات را ارائه نماید و صرف توجه به ساختار خشک و کلاسیک مانند مدیریت علمی و تیلوریم نمی‌تواند راهگشای خدمات اجتماعی و به‌خصوص سرای سالمندان باشد و ایجاد سازمان‌های انسانی به‌جای سازمان‌های عقلانی و بوروکراتیک به‌شدت احساس می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

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

سپاسگزاری

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

واژه نامه

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

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

نتیجه‌گیری

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



committe-organizational staffs. *Journal of Manage Specials*; 1(6): 67-86. (In Persian).

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

References

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

