(مقالۀ پژوهشی)

تحلیل رابطه وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

دکتر حسین رحیمی کلور، امین گل‌زرد*، هدی غفاری مجلج

گروه مدیریت و اقتصاد ،دانشکده انسانی ،دانشگاه محقق اردبیلی

(تاریخ دریافت: 96/4/3، تاریخ پذیرش: 96/7/10) (چاپ فوری)

چکیده

زمینه: پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه وجدان کاری بر مسؤولیت اجتماعی با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی انجام شده است.

روش: روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد 380 نفر می‌باشد که 190 نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد وجدان کاری، مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که وجدان کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم دارند. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و هرچه اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود، مسؤولیت اجتماعی بالا می‌رود که این به آن معنی است که بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی رابطه خطی مستقیم وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه مثبت و معنی‌دار بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی به‌نظر می‌رسد که دانشگاه‌ها و مدیران آن بایستی توجه خاصی به این متغیرها داشته باشند، پیشنهاد می‌شود که آنها با رعایت کردن و مبنا قراردادن استانداردها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان شان در جهت ارتقای مسؤولیت اجتماعی، بربیابند.

کلید واژگان: *وجدان کاری، مسؤولیت اجتماعی ،اخلاق حرفه ای*

سرآغاز

سیستم دانشگاهی به‌عنوان یکی از سیستم‌های زیر مجموعه و جزو سیستم آموزش عالی و سیستم اجتماعی است. بدین جهت، این سیستم «تحت تأثیر سایر سیستم‌های آموزش عالی، سیستم آموزشی کشور و سیستم‌های پیرامونی نظیر سیستم‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است» (1). دانشمندان از مفهوم دانشگاه به‌طور معمول برای ارجاع به نوع واحدی از نهاد سازمانی استفاده می‌کنند، علیرغم این واقعیت که دانشگاه ها، تفاوت‌های مهمی با این نوع نهاد سازمانی دارند. اما موضوع این است، چه مفهومی از دانشگاه را در برنامه ریزی و توسعه دانشگاهی استفاده می‌کنیم. در این رابطه می‌توانیم انبوهی از تعاریف را مشاهده می‌کنیم که ممکن است با هم تعارض هایی داشته باشند. دانشگاه محل آموزش است. دانشگاه محل پژوهش است. دانشگاه محل انتقال اطلاعات است. دانشگاه محل فضیلت‌جویی و حقیقت جویی است (2).

از طرفی یکی از موانع سازمان‌ها در دستیابی به اهدافشان ضعف وجدان کاری یا تعهد کاری در بین کارکنان می‌باشد. وجدان کاری به عنوان یک پدیده روانی اجتماعی از عواملی است که در توسعه فرهنگی تأثیر به‌سزایی دارد و رعایت آن در میان افراد جامعه امروز یکی از دل مشغولی‌های کشورهای در حال توسعه است (3). وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]

منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است، به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد، به گونه ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (4 و 5). افراد با وجدان‌کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند، این افراد برای سازمان ارزش قایلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (6 و 7). وجدان‌کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی ها، استعدادها وتخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان‌کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند (8).

وجدان کاری به عنوان عاملی مهم، باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند(9). در واقع هنگامی‌که صحبت از علم اخلاق به میان می‌آید منظور، اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون‌ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می‌کند(10).

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (11) اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همهٔ جوامع بشری است. در حال حاضر، متاسفانه در جامعه امروزی در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ایران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (12). از این رو جامعه امروزی نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. در این راستا، تعریف‌های مختلفی از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است و در تعاریف آن به موارد زیر اشاره شده است: اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه، مدیریت رفتار وکردار آدمی هنگام انجام‌دادن کارهای حرفه‌ای، رشته‌ای از دانش اخلاق که به مطالعهٔ روابط شغلی می‌پردازد و به عبارتی اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قوانین می‌باشد که در وهلهٔ اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید (13). در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی ؛ ب) محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت‌جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است.

با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد (12). بعلاوه، اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش داده، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی‌که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌گردد (14).

در زمینه اخلاقیات کار، بیشتر تلاش‌ها بر تمایز بین انواع مسؤولیت پذیری نهاده شده است . بدین منظور بایستی در خصوص مفهوم مسؤولیت پذیری نگرش روشنی ایجاد شود. مسؤولیت پذیری اغلب به نوعی ارتباط بین افراد و محیط آنها اشاره دارد. در حوزه ارتباطات بین افراد و سازمان‌ها، مسؤولیت پذیری به پاسخگویی دلالت دارد؛ پاسخی که چیزی بیش از فرافکنی است، مثلا پاسخ هایی مانند؛ «این روش کار ماست» یا «عوامل بازار هیچ انتخابی را برای ما باقی نمی‌گذارند» چیزی بیش از توجیه کار نیست. در مسؤولیت پذیری، نگرش فرد نسبت به اقداماتی که انجام می‌دهد، نیز بخشی از پاسخ او را می‌سازد و این پاسخ ممکن است مورد سوال واقع شود. (15) اقدام مسوولانه مستلزم پاسخی است که بر اساس مقاصد و انگیزه‌های اقدامات و فعالیت‌ها ارائه گردد (16و17). از سویی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]

دیگر، بین اخلاق کاری و مسوولیت اجتماعی در سازمان رابطه تنگاتنگ وجود دارد (18).

اندیشمندان از زوایای گوناگونی مفهوم مسؤولیت اجتماعی سازمانی را مورد بحث و کنکاش قرار دادند. در جمع بندی از تعاریف مسؤولیت اجتماعی می توان گفت که مسؤولیت اجتماعی عبارت است از مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترکی که در میان کارکنان نهادینه شده و در انجام فعالیت‌های سازمانی می‌تواند منجر به تولید وارزش افزوده بیشتر شود. مسؤولیت اجتماعی می‌تواند فعالیت‌ها را حول چارچوب خاصی سازمان دهد طوری که بتواند تجارب و گفتگوهای مشترک اعضای سازمان را تقویت کند. مسؤولیت اجتماعی می‌تواند الزام به پاسخگویی و تعهد یک شرکت در قبال جامعه را افزایش دهد به گونه‌ای که هم منافع گروه‌های درون شرکت و هم منافع گروه‌های بیرونی شرکت تامین گردد (19). در مورد نحوۀ تعامل اخلاق و مسئولیت اجتماعی برخی از صاحبنظران معتقدند که؛ «اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در داخل سازمان تاکید دارد ولی مسوولیت اجتماعی، نحوه برخورد سازمان با کارکنان، سهامداران و ذینفعان را مدنظر دارد» (20).

یکی از چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسوولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند واصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (14). بدیهی است که نیروی انسانی شاغل در سازمان‌های آموزشی بویژه دانشگاه‌ها می‌توانند نقش مهمی‌در توسعه سطح دانش کشور را بر عهده داشته باشند، در نتیجه همسویی منابع انسانی شاغل در سازمان‌های مذکور با اهداف سازمان در موفقیت و عدم موفقیت سازمان و پیشبرد اهداف آنها می‌تواند تأثیر گذار باشد. با توجه به اهمیت وجدان کاری و اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آنها با مسؤولیت اجتماعی و با توجه به مدل مفهومی‌پژوهش این تحقیق درصدد برآمده است که آیا وجدان کاری بر مسؤولیت اجتماعی با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه دارد یا نه؟ ؛ جواب دهد.



نگاره 1. مدل مفهومی‌پژوهش

روش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد 380 نفر می‌باشد که 190 نفر به عنوان نمونه و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده از طریق جدول مورگان انتخاب شده است. ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه بدین شرح بود: 23 درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس، 66 درصد دارای مدرک فوق لیسانس و 11 درصد دارای مدرک دکتری بوده اند، 15.2 درصد از پاسخگویان مجرد و 84/8 درصد متاهل، 28/7 درصد زن و 71/3 درصد مرد، 12/6 درصد از پاسخگویان کمتر از 35 سال، 61/3 درصد بین 35 تا 45 سال، 23/9 درصد بین 35 تا 45 سال و 2/2 درصد بیش از 45 سال سن دارند. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش سه پرسشنامه استاندارد بود.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای در 7 بعد؛ مسؤولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و در 16 گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت 5 درجه‌ای می‌باشد (21). روایی پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین و همچنین توسط اساتید صاحبنظر مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای 0/80 درصد به دست آمد (20).

پرسشنامه مسؤولیت اجتماعی در قالب 20 گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت با کمی‌تغییرات برای کارکنان طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد مسؤولیت

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]

اقتصادی، مسؤولیت قانونی، مسؤولیت اخلاقی و مسؤولیت اجتماعی است (22). پایایی این پرسشنامه در این تحقیق بر اساس ظریب آلفای کرونباخ 0/72 بدست امد.

پرسشنامه استاندارد وجدان کاری، در غالب 16 گویه به گونه تفکیکی و با استفده از مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موفقیت مداری(سوالهای 1-8) و قابلیت اتکا (9-16) می‌باشد (23). پایایی این پرسشنامه در تحقیقات قبلی (24)، 0/84 بدست آمده است و در این تحقیق پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/78 بدست آمد .

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم افزار SPSS 22 و Lisrel 8.8 انجام شد.

یافته‌ها

در این پژوهش برای بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای وجدان کاری و اخلاق حرفه‌ای بر یکدیگر و بر مسؤولیت اجتماعی و هم چنین، آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در ضمن، در این پژوهش بررسی هم زمان فرضیه‌ها در چارچوب مدل اولیه انجام می‌گیرد و در نهایت، مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده آورده می‌شود.

جدول 1. برآورد ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر وجدان کاری بر اخلاق حرفه‌ای	0/68*	0/01	6/25
اثر اخلاق حرفه‌ای بر مسؤولیت اجتماعی	0/73**	0/00	8/11

*P<0/0
**P<0/01

با توجه به جدول 1 اثر مستقیم متغیر وجدان کاری بر اخلاق حرفه‌ای (0/68) و با توجه به مقدار (t=6/25) در سطح 0/01 معنی دار است. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر مسؤولیت اجتماعی (0/73) و با توجه به مقدار (t=8/11) در سطح 0/00 معنی دار است.

جدول 2. برآورد ضریب‌های اثر غیرمستقیم وجدان کاری بر مسؤولیت اجتماعی

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر غیرمستقیم وجدان کاری بر مسؤولیت اجتماعی	0/22**	0/01	5/40

**P<0/01

همان‌گونه که در جدول 2 مشاهده می‌شود، اثر غیرمستقیم وجدان کاری بر مسؤولیت اجتماعی برابر با 0/22 و با توجه به (t=5/40) در سطح 0/01 معنی دار است. با توجه به اینکه این اثر غیرمستقیم از طریق اخلاق حرفه‌ای انجام می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیر نقش واسطه‌ای را در میان وجدان‌کاری و مسؤولیت اجتماعی ایفا می‌کنند. از دیگر ویژگی‌های تحلیل مسیر مقایسه اثرهای کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرهای مستقیم با اثرهای غیرمستقیم و هم چنین، اندازه گیری میزان واریانس تبیین شده هر کدام از متغیرهای درونزا به وسیله مدل است. بر این اساس، در جدول 3 اثرهای مستقیم، اثرهای غیرمستقیم، اثرهای کل و مقدار واریانس تبیین شده متغیرها بر مسؤولیت اجتماعی گزارش شده است.

با مشاهده داده‌های مندرج در جدول 3 مشاهده می‌گردد که اثر غیرمستقیم وجدان کاری بر مسؤولیت اجتماعی برابر با 0/34 می‌باشد.

جدول 3. ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر مسؤولیت اجتماعی و واریانس تبیین شده آن

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
وجدان کاری	-	0/22**	0/22**	0/34
اخلاق حرفه ای	0/73*	-	0/73*	0/38

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]



نگاره 2. الگوی آزمون شده پژوهش

جدول 4. شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

X2/d.f.	GFI	CFI	AGFI	PNFI	RMSEA
2/39	0/91	0/93	0/81	0/79	0/07

با توجه به مشخصات نکویی برازش که در جدول 4 گزارش شده، برازش مدل پیش بینی متغیرهای تحقیق در سطح نسبتا خوبی است و این مشخصه‌ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه نظری پژوهش است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه وجدان‌کاری بر مسؤولیت اجتماعی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان اداری دانشگاه محقق اردبیلی و با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری انجام گرفت. از آنجایی که در تحلیل مطالعات میدانی صورت گرفت و در جداول بالا هم ذکر شده است می‌توان گفت که وجدان کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم دارد. بنابراین می‌توان چنین بیان کرد که کارکنان با وجدان کاری بالا، سختتر کار می‌کنند و کار کم عیب و نقص‌تری ارائه می‌دهند (6) ، آنها اهداف و ارزش‌های کاری را اهداف و ارزش‌های خود تلقی می‌کنند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند (7) توجه به مفهوم وجدان‌کاری در سازمان‌ها درحقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی وآرامش وجدان فرد می‌شود (23).

همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و هرچه اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود، مسؤولیت اجتماعی بالا می‌رود که این به آن معنی است که بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی رابطه خطی مستقیم وجود دارد. برای تبین نتایج فوق می‌توان اشاره نمود که حضور فضایی توام با احترام و قدردانی نسبت به زیردستان، به کارگیری اصول عدالت سازمانی، در نظر گرفتن تشویق و تقدیر برای کارکنان اخلاقی و با وجدان، اهمیت دادن به کار اصولی و درست و ترویج ارزشها و اصول اخلاقی در سازمان ها عاملی در جهت ایجاد مسؤولیت پذیری بیشتر و در نهایت وجدان کاری محسوب می شوند. این عوامل همه در جهت نگرشی ارگانیکی به عامل انسانی هستند و در ایجاد اعتماد در محیط کار و دلسوزانه کار کردن بسیار موثر می‌نماید (24). رابطه مثبت اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی نیز در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرارگرفته است(25) همچنین برای تبیین نتایج فوق، می‌توان به آموزه‌های دینی و روایات اشاره نمود. در حقیقت، ریشه مقوله اخلاقیات را به طور کل و اخلاق حرفه ای و اخلاق کسب وکار را به طور ویژه، بایستی در درجه اول در دین و مذهب جست وجو کرد؛ چرا که در آموزه‌های دینی و احادیث و روایات، توصیه‌های فراوانی به رعایت اخلاقیات و مباحث اخلاقی در سازمان‌ها شده است. اما، نکتهٔ دیگری که باید در این رابطه عنوان نمود این است که؛ اخلاقیات بیشتر حالت درونی دارند و وقتی افراد مقید به یک سری اصول اخلاقی می‌شوند به ناچار بایستی در قبال آنها مسؤولیت‌هایی را بپذیرند و در اینجاست که بعد بیرونی آن نمود به عبارتی، اخلاق حرفه‌ای از طریق نهادینه سازی مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها در افراد، زمینه ساز شکل گیری مسؤولیت پذیری در آنان است. در واقع، افراد تنها در قبال خود مسئول نبوده و باید در قبال دیگران نیز احساس مسؤولیت کنند و مفهوم «حق الناس»که در دین اسلام تاکید فراوانی به آن شده ، به مسؤولیت پذیری اجتماعی افراد اشاره می‌کند (26). به همین ترتیب مشاهده شد که وجدان کاری با میانجی گری و از طریق اخلاق حرفه‌ای بر مسؤولیت اجتماعی تأثیر غیرمستقیم دارند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو و همخوان می‌باشد (9-4).

یافته‌های این پژوهش نشان داد که وجدان کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم دارند. بنابراین اخلاق حرفه‌ای و توجه به اخلاقیات در سازمان می‌تواند افزایش مسؤولیت پذیری اجتماعی را به دنبال داشته باشد، همچنین با توجه به رابطه مثبت و معنی دار بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی بنظر می‌رسد که دانشگاه‌ها و مدیران برای ارتقای فردی و سازمانی بایستی توجه خاصی به این متغیرها داشته باشند، پیشنهاد می‌شود که آنها با رعایت کردن و مبنا قرار دادن استانداردها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان شان و با از بین بردن موانع ، و ایجاد بسترهای لازم در جهت ارتقای مسؤولیت اجتماعی، بر بیابند به طور مثال برای مسؤولیت پذیرتر کردن کارکنان می‌توانند مسؤولیت را به آن‌ها آموزش دهند.

در ادامه با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاداتی به منظور رعایت اخلاقیات، ارتقای مسؤولیت اجتماعی و افزایش وجدان کاری ارائه شده است:

- افزایش مشارکت عمومی‌کارکنان در فرآیند تصمیم گیری: مشارکت در واقع درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های کار گروهی است و آنان را برای دستیابی به اهداف گروه به فعالیت وادار می‌کند ونیز در مسؤولیت کار شریک می‌سازد. با مشارکت و همراهی کارکنان در تصمیم گیری‌های کلان مدیریتی، تفهیم موضوع وجدان کاری بسیار آسانتر خواهد شد.

- تأمین اقتصادی نیروی کار: در شرایطی می توان انجام مناسب کار را انتظار داشت که افراد از نظر اقتصادی در امنیت باشند و معیشت آنان تامین باشد. زیرا به اقتضای «من لا معاش له معاد له» از کسی که معیشتش تأمین نیست، نمی‌توان برخورداری از وجدان کاری عالی را انتظار داشت.

- مدیران سازمان با ارائه تمهیداتی در سازمان، افرادی را در سازمان استخدام کنند که مقید به اصول اخلاقی مورد تأیید سازمان و جامعه باشند.

- مدیران با برگزاری کلاس‌ها و برنامه‌هایی در جهت ارتقای اصول اخلاقی کارکنان گام بردارند

- منشور اخلاقی سازمان به وضوح و به صراحت برای تمامی‌کارکنان تشریح گردد.

- مدیران سازمان‌ها با ترتیب دادن جلسات و برنامه هایی مسؤولیت‌ها و وظایف سازمانشان را در برابر جامعه به کارکنان گوشزد نمایند.

این تحقیق نیز همانند هر تحقیق و پایانامهٔ آکادمیک با محدودیت هایی روبرو بوده است که بدین لحاظ می‌بایست در تعمیم نتایج احتیاط لازم به عمل آید. از مشکلات اساسی انجام تحقیق عدم تعهد پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات بود. این عدم تعهد غالباً زمان زیاد و مراجعات فراوانی را از سوی محقق مصروف خود می‌نمود.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان بیان نمود که ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و کارکنان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست وجو کرد. با توجه به نقش بسیار حیاتی و فزاینده دانشگاه‌ها در جوامع امروزی، عدم توجه به این ارزش‌ها در مدیریت دانشگاه ها می‌تواند به چالش های بزرگی منجر شود. درواقع، بی‌توجهی دانشگاه‌ها به این مسایل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت آنان و فعالیت‌های آن را زیر سوال ببرد، در نتیجه، سود و موفقیت سازمانی راتحت تأثیر قرار دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی‌رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی‌همچون رازداری رعایت شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]

سپاسگزاری

محققان، از همکاری کارکنـان دانـشگاه محقـق اردبیلـی کمـال تشکر را دارند. همچنین از زحمات آقای رامین غریب زاده که در تهیه و اصلاح مقاله کمک نمودند، سپاسگزاری می‌شود.

واژنامه

اخلاق حرفه ای	1. Professional Ethics
وجدان کاری	2. Work Consciousness
مسؤولیت پذیری	3. Responsibility
عدالت و انصاف	4. Justice and Fairness
عدالت سازمانی	5. Organizational Justice
اصول اخلاقی	6. Ethics Principles
هنجارهای اجتماعی	7. Social Norms
صادق بودن	8. Being Honest
احترام	9. Respect
همدردی	10. Sympathy
قابلیت اتکا	11. Reliability
موفقیت مداری	12. Orbital Success
معنویت	13. Spirituality
جامعه دینی	14. Religious Community
رضایت	15. Satisfaction

Reference

1. Yamani Dozi Sorkhabi M.(2003). academic development programs theories and experiences. 1st ed. Tehran: Shahid Beheshti University Publisher. Pp. 25-43 (In Persian).

2. Samari E, Yamani Dozi Sorkhabi M, Salehi Omran I. (2014). ethnic review and identify factors influencing "academic development. Iranian State Universities ; 2(4): 67-100. (In Persian).

3. Salimi Daneshgar MN.(2005) . mayangrhay measured parameters and work ethic in human resources. Management Journal; 2(5):20-42. (In Persian).

4. Simmering, MJ, Cheramie RA.(2010). Improving individual laddering for trainees with low conscientiousness. Managerial Psychology; 25 (1): 44–57.

5. Mc Kenna S. (2005). Organisational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore.Cross Cultural Management ;12(2):16-20.

6. Pala F, Eker S, Eker M. (2008). The effect of demographic characteristics on organizational commitment and job satisfaction: An empirical study on Turkish health care staff. The Journal of Industrial Relation and Human Resources;10(2): 54-75.

7. Soltani E.(1998). Conscience of the dynamics of country's administrative system. Journal of Labor and Society;24: 7-13 . (In Persian).

8. Liaghatdar MJ, Bakhtyar Nasrabadi H, Sammie F, Hashemi B .(2011). Evaluation of efficacy and factors affecting job conscience. Journal of Applied Sociology; 22(41) :27-40.

9. Ho CM. (2011). Ethics management for the construction industry. Engineering. Construction and Architectural Management; 18 (5): 516-537.

10. Hartog M. (2007). Ethics and human resource management. Journal of Business and Professional Ethics; 21(2).

11. Gharamaleki A.(2004) . Methodology Corporate responsibility. Journal of Social Research Islamic ; 49: 225-236. (In Persian).

12. Hoseinian S.(2009).ethics in counseling and psychology. Tehran: Kamal Tarbyat. (In Persian)

13. Ahmadi F. (2013). Evolution factors impact on professional ethics in service organization. Ethics in Science & Technology; 8(3): 35-42. (In Persian)

14. Fisscher O, Nijhof A. (2005).Implication of business ethics for quality management. The TQM Magazine; 17 (2): 150-160.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]

15. Bovens MAP. (1990). Verantwoordelijkheid en organisatie: beschouwingen over aansprakelijkheid, institutioneel burgerschap en ambtelijke ongehoorzaamheid [PhD thesis]. Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink . pp. 261-264. (In Germany).

16. Donaldson T, Priston A. (1995). The stakeholder theory of corporation: Concepts, evidence and implictions. Academy of Management Review; 20 (1): 65-91.

17. Salavati A, Rostami Norozabadi S. (2013). Professional ethics & social responsibility in hotel industry. Tourism Studies; 8(21): 107-143. (InPersian).

18. Haghighatian M, HashemianFar A, Moradi G.(2013). The survey of the effect of organizational socialization on social responsibility of employeeâs in Kermanshah Oil Company. Journal of Applied Sociology; 24(3): 71-96. (In Persian)

19. Moshabbeki A, Khalili-Shojaie A. (2009). The relationship between organizational culture and corporate social responsibility. Applied Sociology; 21(4): 37-56. (In Persian).

20. Ghasemzadeh A.(2014.) Proffessional ethics. Available at: http://www.pajouheshkade.ir/index.php/2015-04-20-09-07-29/2015. Accessed: 25 Jun 2015. (In Persian) .

21. Carrol S.(1991). Social responcibility questionare. Available at: http:// irandocs. blogsky. com/1395/06/23/post-21586/. Accessed: 12 Jun 2015.

22. Liaghatdar MJ.(2011). Evaluate the impact and effects of workaholism. Journal of Applied Sociology ; 22(41) : 27-40. (In Persian) .

23. Alirezaee N, Masah H, Akrami N. (2013) .The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province . Ethics of Science and Technology; 8(2): 61-72 . (In Persian) .

24. Gasemzadeh A, Zavar T, Mahdion R, Rezai A. (2014) Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: mediating role of serving culture. Ethics of Science and Technology;9 (2). (In Persian) .

25. Shahinmehr B, Hasani M.(2015) . Modeling relations professional ethics and corporate social responsibility with accountability. Ethics in Science and Technology;10(1):27-37. (In Persian) .

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.12.4]