

## رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی

مهتاب حسنی\*، علیہ مقیمی خراسانی  
گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور  
(تاریخ دریافت: ۹۷/۴/۲۳، تاریخ پذیرش: ۹۷/۹/۲۶)

### چکیده

**زمینه:** در سالهای اخیر، اخلاق حرفه ای تاثیر چشم گیری بر روی فعالیتهای عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی کارکنان است.

**روش:** روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل ۵۰ نفر از کارکنان شهرک صنعتی شاهرود که به علت تعداد محدود جامعه، تمام جامعه آماری به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است و روش تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون می باشد.

**یافته ها:** هفت مولفه از اخلاق حرفه ای شامل صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری کارکنان، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. ولی مولفه مسئولیت پذیری با تعهد سازمانی رابطه معناداری ندارد.

**نتیجه گیری:** از پژوهش حاضر می توان چنین استنباط نمود که با افزایش مولفه های اخلاق حرفه ای، تعهد کارکنان در سازمان افزایش می یابد.

**کلید واژگان:** اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، عدالت و انصاف، صادق بودن

### سر آغاز

از اینرو در این پژوهش به دو تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شده است. حاکمیت اخلاق حرفه ای منافع زیادی برای سازمانها از بعد داخلی از جنبه های بهبود روابط، ارتقا جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسوولیت پذیری کارکنان و کاهش هزینه های ناشی از کنترل دارد (۲). امروزه داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد (۳). از اینرو کمتر سازمانهایی را می توان نام برد که به درجه ای از موفقیت رسیده باشند، بدون آنکه دارای، ضرورت اصلی در ارتباط با نیروی انسانی یعنی اخلاق حرفه ای و اصول اخلاقی، اهداف، ارزشها و آرمان هایی باشند که به طور عمیق در سطح سازمان پذیرفته شده باشند. مولفه های اخلاق حرفه ای عبارتند از:

در سالهای اخیر، کاربرد اخلاق در محیط های کار به یک ضرورت جدی تبدیل شده است. اخلاق کار، اخلاق حرفه ای<sup>۱</sup>، کدهای اخلاقی<sup>۲</sup> مفاهیمی است که در گستره دانش مدیریت مطرح شده است. پیچیده تر شدن روز افزون سازمان و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر مسوولانه در محیطهای کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است (۱).

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا با حس مسوولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند.



## روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۵۰ نفر از کارکنان شهرک صنعتی شاهرود می باشد که به علت تعداد محدود جامعه، تمام جامعه آماری به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. ویژگی جمعیت شناختی نشان می دهد که ۶۶/۶ درصد مرد و ۳۳/۴ درصد پاسخ دهندگان زن انتخاب بودند. از نظر مدرک تحصیلی، ۱۵/۹ درصد دیپلم، ۴۷/۹ درصد فوق دیپلم و ۳۶/۲ درصد لیسانس هستند. از نظر سابقه خدمت ۹/۵۵ درصد زیر ۵ سال، ۹/۵۶ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۶/۲۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۵/۱۴ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۹/۵۴ درصد ۲۱ سال به بالا هستند.

ابزار سنجش پرسشنامه سه بخشی است، که بخش اول حاوی ۴ سوال مشخصات جمعیت شناختی، بخش دوم مربوط به متغیر مستقل اخلاق حرفه ای که شامل ۱۶ سوال که با استفاده از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای مورد سنجش قرار گرفته است و بخش سوم مربوط به متغیر تعهد سازمانی و شامل ۲۴ سوال است. بعد از انتخاب نمونه پرسشنامه ها بین این ۵۰ نفر پخش شد. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید تأیید شده و پایایی آن ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه ای ۰/۸۶۵ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۷۷۲ به دست آمده است. در این تحقیق به منظور جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون است.

## یافته ها

– **فرضیه اصلی:** بین اخلاق حرفه ای و تعهد کارکنان شهرک صنعتی شاهرود رابطه وجود دارد.

**جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی**

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
اخلاق حرفه ای	۰/۷۸۴	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۰/۷۸۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۱) در خصوص فرضیه فوق در سطح  $sig < 0.05$ ، این نتیجه حاصل شد که فرض صفر رد و فرض یک تحقیق که رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد کارکنان را نشان می دهد تأیید می شود.

– **فرضیات فرعی:** بین ابعاد اخلاق حرفه ای (مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، احترام به ارزش ها) و تعهد کارکنان شرکت صنعتی شاهرود رابطه وجود دارد.

مسئولیت پذیری<sup>۳</sup>، برتری جویی و رقابت طلبی<sup>۴</sup>، صادق بودن<sup>۵</sup>، احترام به دیگران<sup>۶</sup>، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی<sup>۷</sup>، عدالت و انصاف<sup>۸</sup>، همدردی با دیگران<sup>۹</sup>، وفاداری<sup>۱۰</sup> (۴).

وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان تعهد نام دارد. تعهد سازمانی<sup>۱۱</sup> عبارت از نگرش مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد (۵). مولفه های تعهد سازمانی عبارتند از:

تعهد عاطفی<sup>۱۲</sup>: تعهد عاطفی هنگامی رخ می دهد که کارکنان به دلیل پیوستگی عاطفی میل به ماندن در سازمان دارد (۶).

تعهد مستمر<sup>۱۳</sup>: هنگامی وجود دارد که یک فرد باید در سازمان باقی بماند چون که او به مزایا و حقوق نیازمند است و شغل دیگری نمی تواند پیدا کند.

تعهد هنجاری<sup>۱۴</sup>: از ارزش های کارکنان نشأت می گیرد. افراد چنین باور دارند که به سازمانشان مدیون هستند و در آن باقی می مانند (۷).

راهکارهای مهم برای ارتقا تعهد سازمان ها عبارت اند از: تشریح اهداف و رسالت های سازمانی، غنی سازی شغلی، بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی در کار، حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار (۸).

واکاوی پیشینه پژوهش در داخل و خارج از کشور منجر به شناخت بهتر مساله مورد تحقیق شده است. مقاله ای با عنوان بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان امل صورت گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد که اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی دار و مثبت دارد (۹).

مقاله ای دیگر، برداشتهای اخلاق حرفه ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط را مورد مذاقه قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد حداقل آگاهی مدیران در کسب و کارها از اصول اخلاق حرفه ای است (۱۰). در مطالعه ای در خارج از کشور به بررسی رابطه بین استانداردهای اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که اجرای استانداردهای اخلاقی به وسیله سازمان، طرفداری مدیران از این استانداردها و ارزش های اخلاقی در سازمان، جزء پیش بینی کنندگان مهم تعهد سازمانی هستند. و بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱۱). در تحقیقی دیگر با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه انجام شد، نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد (۱۲).

با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کارکنان شهرک صنعتی شهرستان شاهرود انجام شد؛ تا ضمن بررسی رابطه میان این دو متغیر مهم سازمانی، اهمیت آن ها مورد تأکید قرار گیرد.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه ابعاد اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
مسئولیت پذیری	۰/۱۰۳	۰/۴۷۸
صادق بودن	۰/۶۵۸	۰/۰۰۰
عدالت و انصاف	۰/۶۳۵	۰/۰۰۰
وفاداری	۰/۶۴۰	۰/۰۰۰
برتری جویی	۰/۶۱۷	۰/۰۰۰
احترام به دیگران	۰/۵۰۳	۰/۰۰۰
همدردی با دیگران	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰
احترام به ارزش ها	۰/۷۲۸	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۲) این نتیجه حاصل شد با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معناداری هفت مولفه فرضیات فرعی از ۵٪ به جز مولفه مسئولیت پذیری که سطح معناداری بالای ۵٪ دارد، رابطه بقیه متغیرها تایید می شود.

### بحث

یکی از مهمترین موضوع هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمانها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است و با توجه به اینکه بشر امروزی در زمینه های اقتصادی، علمی و فن آوری به پیشرفت زیادی دست یافته است، اما بی توجهی به ارزشهای اخلاقی، آثار نامطلوبی از جمله تبعیض، بی عدالتی و در نهایت کاهش تعهد را بر سازمان سایه افکنده است. بی تردید باید گفت که با هر تفکری به مسئله مدیریت پرداخته شود، اخلاقیات جایگاه متعالی خود را باز خواهد یافت و انکار آن در درازمدت به زیان سازمان خواهد بود. مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته اند که فقط با قوانین و مقررات نمی توان سازمانها را اداره کرد بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که اخلاق<sup>۱۵</sup> نام دارد به اعتقاد کارشناسان برای اداره بهتر سازمانها ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرار بگیرد، بیگمان تقویت اخلاقیات در بخش عمومی می تواند نقش مهمی در تعهد داشته باشد (۱۳).

همچنین یافته ها نشان داد هفت عامل از سازه اخلاق حرفه ای یعنی صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری کارکنان، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی رابطه معنادار با تعهد کارکنان داشته است و این نتایج، یافته های محققین دیگری را که به نوعی مستقیم یا غیرمستقیم بر روی این مولفه ها مطالعه کرده اند مورد تأیید قرار داد. نتایج پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی معلمان در آموزشگاه زبان شهرستان بهارستان و رباط کریم استان تهران نشان داد که همه ی عوامل اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی رابطه دارد (۱۴). نتایج پژوهشی دیگری که به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد

سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان پرداخت، نشان داد که تمام بعد اخلاق حرفه ای با تعهد رابطه معنی داری دارند (۱۵).

به طور کلی و با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود؛ شرایطی را فراهم آورند که کارکنان به کار عشق بورزند و با علاقه، شیکته کارشان شوند و همچنین اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان علاوه بر نتایج مثبت مادی و اجتماعی موجب حفظ حرمت و تقویت آن موجب تکامل بشر می شود. اما در ارتباط سنجی بین عامل مسوولیت پذیری رابطه معنادار و قابل توجهی با تعهد کارکنان نشان داده نشد. بدین منظور در سازمان باید این عامل در کارکنان از طریق آموزش اصول اخلاقی، ایجاد کمیته های اخلاقی، تدوین ضوابط اخلاقی و تشویق کارکنان به منظور مسوولیت پذیری در کار تقویت نمود.

### نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد که هفت بعد اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است که در مطالعات انجام شده توسط سایر محققان نیز به کار برده شده است ولی بعد مسوولیت پذیری با تعهد کارکنان ارتباطی ندارد. همچنین، در ارتباط با بررسی ارتباط بین این دو سازه با استفاده از عوامل استخراج شده از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و پس از تحلیل همبستگی در ابعاد مختلف بر روی داده های تحقیق انجام گرفت. همچنین مطابق یافته های پژوهش، اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی رابطه ای دوسویه دارند. اخلاق لازمه توسعه تعهد و نوآوری و تعهد بستر اخلاقی حرفه ای است. بنابراین می توان با استفاده از این همبستگی همزمان با رشد اخلاق در سازمان در جهت توسعه تعهد نیز گام برداشت.

### ملاحظه های اخلاقی

در مقاله حاضر با معرفی منابع علمی استفاده شده، اصل اخلاقی امانت داری و حق معنوی مولفین آثار رعایت شده است.

### سپاسگزاری



- Iranian Oil Terminals Company. Journal of Noor; (6): 95-112. (In Persian).
6. Shore LM, Tetrick LE. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology; (76): 637-643.
  7. Mehdad A. (2011). Industrial/ organizational Psychology. 7<sup>th</sup> Ed. Tehran: Jungle Publication. (In Persian).
  8. Amirkhani AH, Atlikhani M. (2012). The relationship between organizational commitment and employee participation in decision-making Hamedan Province Department of Environmental Protection. Journal of Peyk-e-Noor; 9(3): 43. (In Persian).
  9. Enayati T, Niyazazari K, Behnamfar R, Kahroudi Z. (2015). Relationship between professional ethics and organizational commitment in the health care providers and administrative Imam Reza (AS) Amol city. Journal of Nursing Iran; 27(87): 34-42. (In Persian).
  10. Amirkabiri AR, Daroeiyan S. (2012). Understanding of professional ethics for managers in small and medium-sized businesses. Ethics in Science and Technology; 6(1): 84-93. (In Persian).
  11. Yousef DA. (2000). Organizational commitment as a mediator of a relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change. Human Relations towards the Integration of the Social Sciences; 4(53): 739-740.
  12. Okpar J, Wynn P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for Management Development; 27(9): 935-50.
  13. Alvani M, DanaiFard H. (2001). Theories in the philosophy of government agencies. Tehran: Samt Publication. P. 171. (In Persian).
  14. Mosavi M, Tori-Bilederagh M, Bagheri S. (2014). The relationship between professional ethics and organizational commitment teachers in language schools Baharestan and Robat Karim of Tehran Province. Journal of Educational Studies and School; 2(4): 137-138. (In Persian).
  15. Rezaei Z, Nazari F. (2015). The relationship between professional ethics and organizational commitment among librarians of Public libraries in Khuzestan province. Social and Cultural Psychology Conference Harm Iran; 2(12). (In Persian)

در پایان نویسندگان از همکاری و مساعدت کارکنان شهرک صنعتی شاهرود کمال تشکر را دارند. بدون همیاری و همدلی آنها امکان انجام این پژوهش میسر نمی شد.

## واژه نامه

- |                                       |                         |
|---------------------------------------|-------------------------|
| 1. Professional Ethics                | اخلاق حرفه ای           |
| 2. Code of Ethics                     | کدهای اخلاقی            |
| 3. Accountability                     | مسئولیت پذیری           |
| 4. Seeking excellence and competition | برتری جویی و رقابت طلبی |
| 5. Truthful                           | صادق بودن               |
| 6. Respect of others                  | احترام به دیگران        |
| 7. Respect for values                 | احترام به ارزش ها       |
| 8. Justice and fairness               | عدالت و انصاف           |
| 9. Empathize with other               | همدردی با دیگران        |
| 10. Loyalty                           | وفاداری                 |
| 11. Organizational Commitment         | تعهد سازمانی            |
| 12. Emotional Commitment              | تعهد عاطفی              |
| 13. Continued Commitment              | تعهد مستمر              |
| 14. Normative Commitment              | تعهد هنجاری             |
| 15. Ethics                            | اخلاق                   |

## References

1. Salehnia M, Tavakoli Z. (2010). Corporate ethics with an emphasis on code of ethics. Ethics in Science and Technology; 4(3-4): 66-78. (In Persian).
2. Yaghinloo M, Jvaherdashti F, Khalil Araghi M. (2004). Professional ethics from development to operation. Journal of Tadbir; 135. (In Persian).
3. Faramarz Gharamaleki A. (2009). Income on professional ethics. 1<sup>st</sup> Ed. Tehran: Saramad Publication. (In Persian).
4. Cadozier, V. (2002). The moral profession: a study of moral development and professional ethics. Available at: [www.proquest.com](http://www.proquest.com). Accessed: 2 June 2017.
5. Safari H, Ebrahimi A. (2010). Extracted key indicators of organizational commitment among