

رتبه‌بندی متغیرهای تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی

ارسلان حسن پور^۱، دکتر عبدالخالق غلامی چنارستان^{۲*}، دکتر فؤاد مکوندی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۷/۲۳، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۹/۲۷)

چکیده

زمینه: یکی از عمده ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای کارکنان شاغل است تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند. هدف از پژوهش حاضر شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی امید می‌باشد.

روش: با توجه به این که تحقیق حاضر بر شناسایی و رتبه‌بندی متغیرها تمرکز دارد، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش ترکیبی (کمی و کیفی) می‌باشد. در بخش کیفی جامعه آماری شامل اساتید، متخصصین و نخبگان دانشگاهی می‌باشد. نمونه‌برداری به صورت نظری و به تعداد ۱۶ نفر بود که با استفاده از روش های غیراحتمالی قضاوتی و گلوله برفی انجام شد. و از روش دلفی برای تحلیل استفاده شد. در بخش کمی جامعه آماری، مدیران و کارشناسان صندوق کارآفرینی امید بود و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه ۲۴۰ نفره انتخاب گردید. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بخش کیفی بود و داده‌ها با روش معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌ها: در بخش کیفی، پرسش‌نامه‌ای حاوی ۱۳۷ سوال (۶ مولفه اصلی ۳۸ مولفه فرعی) تنظیم شد و مدل تحقیق طراحی شد. در بخش کمی نتایج T -value متغیرهای مدل، همگی از ۱/۹۶ بیشتر بود. بنابراین کلیه سوالات برای مدل معادلات ساختاری مد نظر قرار می‌گیرد. همچنین مقدار R^2 بالای ۰.۶ بود. بنابراین مدل پژوهش، دارای مقدار R^2 در سطح قوی است و با توجه به مقدار Q^2 به دست آمده برای متغیر وابسته مدل قدرت پیش‌بینی مدل برای متغیرهای مستقل در سطح قوی قرار دارد.

نتیجه‌گیری: عواملی که برخی از آنها فردی و مشتمل بر شاخص‌هایی همچون تقویت روحیه اخلاقی خود، و برخی دیگر سازمانی است که از طریق سیاست‌گذاری‌های صحیح می‌توان آنها را در راستای اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی و نهادینه‌شدن رفتارهای مربوطه، کنترل نمود.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی، مدیریت منابع انسانی

سرآغاز

امروزه سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی^۱ می‌نامند. به این معنی که اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکردها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان بوجود آورد تا بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند (۱). پس این ضرورت وجود دارد که در سازمان‌ها ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای^۲ مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت^۳ و اعتماد^۴، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود.

اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی^۵ در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است. در مفهوم جدید از اخلاق حرفه‌ای، به مسئولیت‌های اخلاقی^۶ بنگاه سازمان اشاره می‌شود که جامع‌تر از تعریف سنتی است. در این نگاه، بنگاه به منزله یک شخصیت حقوقی دو گونه مسئولیت دارد: الف) مسئولیت‌های حقوقی کیفری؛ ب) مسئولیت‌های اخلاقی که مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی - شخصی و فردی - شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز دربرمی‌گیرد. البته اخلاق حرفه‌ای افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نیز دربرمی‌گیرد (۲).

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنای رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی‌آوردی میان‌رشته‌ای (۳). مدیریت اخلاقی^۷ موفقیت را تنها در چارچوب مفاهیم معنادار اخلاقی دنبال می‌کند؛ بنابراین انگیزه‌های مدیریت اخلاقی را می‌توان عدالت، انصاف و دیگرخواهی دانست. اهداف سازمانی در این نوع مدیریت همچنان سودآوری را دنبال می‌کند؛ اما تنها در درون محدوده‌های اطاعت از قانون و حساسیت نسبت به آن و مسوولیت‌پذیری نسبت به استانداردهای اخلاقی^۸ (۴). در حال حاضر متاسفانه در جامعه ما در محیط کار، کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در محیط کار را ترویج و گسترش دهد. زیرا اخلاق حرفه‌ای می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمان شود. وجود برنامه اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به حفظ عملکرد اخلاقی سازمان، شکل‌گیری کار گروهی، افزایش بهره‌وری، رشد و بالندگی، ایجاد تصویری مثبت از سازمان و برنامه ریزی استراتژیک کمک کند (۵). با توجه به مطالعاتی که تا کنون در زمینه جایگاه و نقش اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی انجام گرفته است، اما با وجود این، هنوز ضوابط اخلاقی نتوانسته است نقش اساسی خود را در حیطه مدیریت و توسعه منابع انسانی^۹ بصورت موثری ایفا نماید. چرا که هنوز هم بسیاری از مدیران قدرت ریسک تزیق منابع مالی سازمان را در جهت توسعه و ایجاد نهادهای مبتنی بر ارزش‌ها و اصول اخلاقی^{۱۰} به منظور پیاده‌سازی و کنترل ضوابط اخلاقی را ندارند. همچنین اجرای ارزش‌ها و ضوابط اخلاقی در حیطه مدیریت منابع انسانی باعث ایجاد دیدگاه‌های جدیدی در تئوری‌های صرفاً علمی مدیریت منابع انسانی گردیده که این امر می‌تواند ساختار سنتی و مرسوم یک سیستم منابع انسانی را با دیدی متفاوت نمایش دهد. لذا معمولاً مدیران محافظه کار سازمانی استقبال چندانی از برقراری اصول اخلاقی در حوزه منابع انسانی نمی‌نمایند و همین عدم توجه به اصول اخلاقی از سوی مدیران منابع انسانی در سازمانها باعث بروز بسیاری از مشکلات موجود در سیستم‌های اداری از قبیل اختلاس‌ها، کلاهبرداری‌ها، غیبت و غیره شده است. از این رو اهمیت اخلاق در سازمان توسط مدیران، می‌تواند باعث افزایش موفقیت سازمان شود (۶). حاکمیت اخلاق^{۱۱} حرفه‌ای در سازمان‌ها، قادر است به میزان بسیار چشمگیری، آنان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف، یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد؛ لذا امروزه داشتن بستری مناسب برای توسعه اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی محسوب می‌گردد (۷). اخلاق حرفه‌ای ضمن ارتقاء هوش اخلاقی^{۱۲}

کارکنان، قضاوت آن‌ها پیرامون درستی یا نادرستی کارها را اصلاح کرده و از این طریق بر کمیت و کیفیت فعالیت آنان و نهایتاً عملکرد و بهره‌وری سازمان به شدت تاثیر می‌گذارد (۸). توجه به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط کار که ریشه در نوع نگرش، ارزش‌ها و باورهای کارکنان دارد، نکته مهمی است که می‌تواند در چگونگی تعامل عناصر درون سازمانی با یکدیگر، نحوه برخورد با ذینفعان، کیفیت و کمیت اثر گذار باشد. پس شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای در محیط کار و توجه به آن‌ها می‌تواند راه‌گشای برخی مشکلات مبتلا به مدیریت منابع انسانی سازمان‌های امروزی قلمداد شود. از این رو در پژوهش حاضر محققان سعی دارند که متغیرهای تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی را شناسایی و رتبه‌بندی کنند. برای دست‌یابی به این هدف صندوق کارآفرینی امید را به عنوان جامعه انتخاب نمودند.

روش

با توجه به این‌که تحقیق حاضر بر شناسایی و رتبه‌بندی متغیرهای تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی امید تمرکز دارد، از نظر هدف، کاربردی می‌باشد که به شیوه آمیخته (کیفی - کمی) به اجرا درآمد

در بخش کیفی، جامعه آماری شامل اساتید، متخصصین و نخبگان دانشگاهی می‌باشد. از آنجایی که این روش نمونه‌گیری خاصی ندارد از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی استفاده شد زیرا نیازمند افراد واجد شرایطی است که درک و دانش عمیقی نسبت به موضوع مورد پژوهش داشته باشند. نمونه برداری به صورت نظری و به تعداد ۱۶ نفر بود که با استفاده از روش‌های غیرا حتمالی قضاوتی و گلوله برفی انجام شد. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. بدین ترتیب که ابتدا با توجه به شناخت محقق و با در نظر گرفتن اهداف پژوهش، از خبرگان منتخبی که شایستگی پاسخ به سؤال‌های مطرح شده را داشتند، مصاحبه به عمل آمد و سپس آن‌ها خبرگان دیگری را معرفی کردند تا نمونه‌گیری ادامه یابد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای که مربوط به ادبیات تحقیق استفاده شد، به گونه‌ای که برای مباحث نظری، کتب تخصصی، فصلنامه‌های علمی پژوهشی، سایت‌های علمی و معتبر علم بازاریابی در سطح کشور و بین‌المللی مربوط به موضوع تحقیق می‌باشند مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه برای تحلیل داده‌ها، از روش دلفی و نرم افزار SPSS استفاده شد.

در بخش کمی؛ جامعه آماری شامل، مدیران و کارشناسان شاغل در صندوق کارآفرینی امید کشور ایران بود که تعداد آن‌ها برابر با ۲۱۸۰ نفر می‌باشد بنابراین حجم نمونه‌ی مورد نیاز پژوهش با تقریب برابر با ۲۳۷ نفر برآورد گردید که برای اطمینان بیشتر ۲۴۰ پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری شد. همچنین برای نمونه‌گیری در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بخش کیفی بود که بر مبنای طیف لیکرت با ۵

نتایج بخش کمی:

در این پژوهش، با استفاده از نرم افزار *Smart PLS* میزان آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش محاسبه شد و در جدول (۱) گزارش شده است. همان طور که گفته شد، هر چه میزان این ضریب به عدد یک نزدیک‌تر باشد، مناسب‌تر است. در این پژوهش مقدار پایایی پرسشنامه در مورد متغیرهای مستقل و وابسته در سطح بسیار قابل قبولی به دست آمده است. با توجه به اینکه مقدار مناسب بر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰.۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند می توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تایید نمود. همچنین به منظور بررسی روایی همگرایی مدل از میانگین واریانس استخراج شده (*AVE*) استفاده شد. مقادیر این معیار برای مدل تحقیق به شرح جدول ۱ است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار *AVE* همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و این مورد به معنی تأیید روایی همگرایی مدل است.

گزینه (اصلاً) = ۱، کم = ۲، تا حدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) نمره گزاری گردید. روایی پرسشنامه هم به لحاظ صوری و هم به لحاظ محتوایی توسط چند نفر از خبرگان این حوزه بدست آمد و از لحاظ روایی تشخیصی با استفاده از سنجه روایی همگرا و واگرا که مختص به مدل سازی معادلات ساختاری است، نیز آزمون گردید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ بر روی یک گروه ۳۰ نمونه ای اجرا شد و در همه موارد بالاتر از ۰/۷ تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (شامل : جداول دوجمله‌ای، دیاگرام ها، آلفای کرونباخ، میانگین واریانس و انحراف معیار و روش معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار *Smart-PLS3* استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج بخش کیفی:

در این بخش، پرسش‌نامه‌ای حاوی ۱۳۷ سوال که در برگرفته ۷ مولفه اصلی ۳۸ مولفه فرعی تنظیم شد و مدل مفهومی تحقیق طراحی شد.

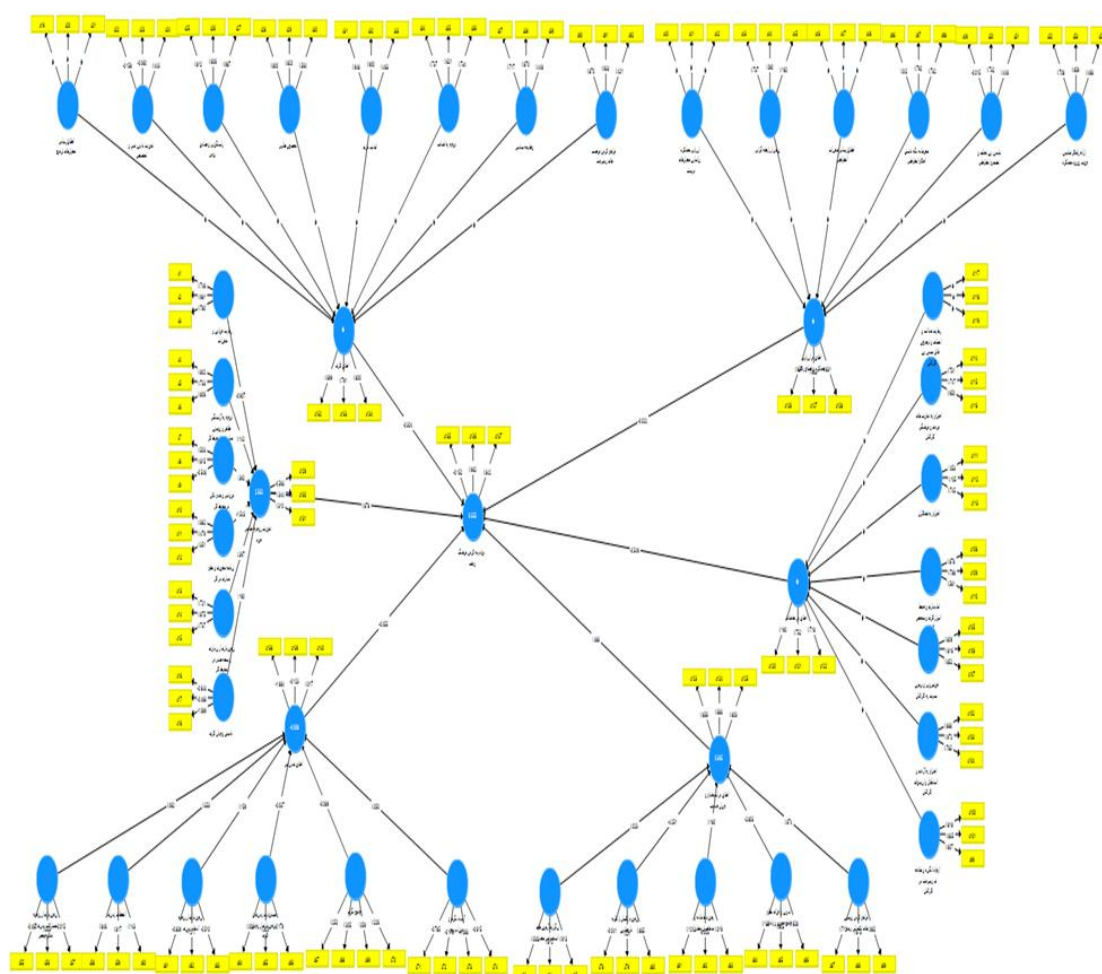
جدول ۱: میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرا برای متغیرهای تحقیق

مولفه های فرعی	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	روایی همگرایی مدل از میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
رعایت قوانین و مقررات	۰/۷۳۵	۰/۹۳۱	۰/۵۰۵
توجه به آراستگی ظاهر و پوشش مناسب در محیط کار	۰/۸۲۴	۰/۷۹۹	۰/۷۴۰
فروتنی و عدم تکبر در محیط کار	۰/۸۳۸	۰/۷۴۸	۰/۷۵۷
برنامه محوری و نظم مداری در کار	۰/۸۷۹	۰/۷۹۳	۰/۶۴۸
برخورداری از بردباری و سعه صدر در محیط کار	۰/۷۰۳	۰/۸۰۶	۰/۵۰۶
داشتن وجدان کاری ^{۱۳}	۰/۷۳۶	۰/۸۸۳	۰/۵۷۶
اطلاع رسانی معیارهای ترفیع	۰/۷۸۱	۰/۷۳۹	۰/۶۳۴
تقویت دانش فنی و تخصصی	۰/۸۲۳	۰/۸۴۹	۰/۷۴۴
راستگویی و صادق بودن	۰/۵۴۸	۰/۷۲۲	۰/۵۲۹
تخصص طلبی	۰/۷۶۲	۰/۷۴۳	۰/۶۶۶
امانت داری ^{۱۴}	۰/۷۱۵	۰/۷۰۲	۰/۵۷۹
توجه به اهداف	۰/۷۹۹	۰/۷۹۸	۰/۶۵۴
وظیفه شناسی	۰/۸۱۴	۰/۸۹۸	۰/۵۴۶
فراهم کردن فرصت های پیشرفت	۰/۸۸۲	۰/۹۰۳	۰/۷۳۲
برخورداری از روحیه مشارکت پذیری و تفکر جمعی	۰/۷۱۲	۰/۷۹۱	۰/۷۴۶
انعطاف پذیری	۰/۸۱۵	۰/۷۷۶	۰/۷۸۹
برخورداری از روحیه انتقاد پذیری	۰/۸۲۹	۰/۷۹۶	۰/۷۷۸
مسئولیت پذیری و برخورداری از وجدان کاری	۰/۸۶۵	۰/۸۰۵	۰/۵۹۶
جامع نگری	۰/۸۵۶	۰/۸۹۶	۰/۶۴۳
آینده نگری و دوراندیشی	۰/۸۰۲	۰/۷۷۰	۰/۸۴۱
رعایت عدالت و انصاف و تبعیض قائل نشدن بین کارکنان	۰/۷۳۳	۰/۸۵۷	۰/۷۴۸
احترام به تفاوت های فردی و فرهنگی کارکنان	۰/۹۰۶	۰/۷۶۴	۰/۶۵۵
احترام به همکاران	۰/۸۲۶	۰/۸۴۷	۰/۷۴۷

امانتداری و حفظ اسرار کاری و شخصی کارکنان	۰/۷۳۶	۰/۷۲۹	۰/۶۵۰
خوشرویی و نرمش نسبت به کارکنان	۰/۸۴۲	۰/۷۳۴	۰/۷۳۲
احترام به آزادی و استقلال و ارزشهای کارکنان	۰/۷۲۸	۰/۸۹۱	۰/۷۱۶
ایجاد انگیزه و علاقه ی پیشرفت در کارکنان	۰/۸۷۴	۰/۸۹۸	۰/۷۲۱
برگزاری آزمون های استخدامی معتبر	۰/۷۷۱	۰/۹۱۸	۰/۷۴۳
برخورد یکسان با کلیه داوطلبین	۰/۷۹۱	۰/۹۱۳	۰/۷۹۷
بخورد عادلانه با متقاضیان معلول	۰/۸۶۹	۰/۹۰۶	۰/۶۸۱
تدوین و اجرای نظام جامع حقوق و پاداش	۰/۹۲۹	۰/۸۴۳	۰/۷۰۳
فراهم کردن پوشش های تکمیلی بیمه	۰/۸۸۸	۰/۹۴۰	۰/۵۵۷
ارزیابی عملکرد براساس معیارهای درست	۰/۸۴۳	۰/۸۹۸	۰/۸۷۴
پرهیز از رابطه گرایی	۰/۸۱۳	۰/۸۵۰	۰/۸۱۸
اطلاع رسانی مقررات انضباطی	۰/۸۵۷	۰/۸۹۹	۰/۶۳۶
محرمانه نگه داشتن احکام انضباطی	۰/۹۱۸	۰/۸۴۶	۰/۵۴۱
تناسب بین تخلف و تصمیم انضباطی	۰/۸۰۴	۰/۸۹۰	۰/۵۴۶
ارائه راهکار مناسب جهت بهبود عملکرد	۰/۸۹۸	۰/۸۸۳	۰/۸۱۷

دارد و تمامی سوالات در سطح معناداری ۹۵ درصد، معنادار و نیازی به حذف هیچ یک از سوالات از مدل نیست. (نگاره ۱)

بر اساس تحلیل معادلات ساختاری، نتایج T -value همگی از ۱/۹۶



نگاره ۱: مدل ساختاری آموزش همراه با ضرایب معناداری

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار R^2 بالای ۰.۶ می‌باشد که نشان می‌دهد مدل پژوهش، دارای مقدار R^2 در سطح قوی است.

جدول ۲: مقدار R^2 متغیرهای مکنون مدل

مقدار آزمون	مولفه‌های اصلی
۰/۷۲	تقویت روحیه اخلاقی خود
۰/۹۵۳	اخلاق کاری
۰/۸۰۴	اخلاق مدیریتی
۰/۶۵۶	اخلاق در تعاملات
۰/۷۰۲	اخلاق در استخدام و جبران خدمت
۰/۶۹۰	اخلاق در ارزیابی عملکرد و اصلاح رفتار
۰/۹۰۸	اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی

با توجه به مقدار Q^2 به دست آمده برای متغیر وابسته‌ی مدل که در جدول ۳ نشان داده شده، مشخص است که قدرت پیش‌بینی مدل برای متغیرهای مستقل در سطح قوی قرار دارد.

جدول ۳: مقدار Q^2 متغیر مکنون مدل

مقدار آزمون	مولفه‌های اصلی
۰/۳۹۲	تقویت روحیه اخلاقی خود
۰/۴۲۷	اخلاق کاری
۰/۵۱۸	اخلاق مدیریتی
۰/۳۷۱	اخلاق در تعاملات
۰/۴۲۲	اخلاق در استخدام و جبران خدمت
۰/۴۰۶	اخلاق در ارزیابی عملکرد و اصلاح رفتار
۰/۴۳۵	اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی

با توجه به توضیحات داده شده، مقادیر اشتراکی ($Communality$) و R^2 متغیر وابسته‌ی مدل و نیز میانگین این دو معیار به صورت جدول (۴) ارائه می‌گردد.

جدول ۴: میزان $Communality$ و R^2 متغیرهای تحقیق

مقدار آزمون R^2	$Communality$	مولفه‌های اصلی
۰/۷۲۰	۰/۳۹۲	تقویت روحیه اخلاقی خود
۰/۹۵۳	۰/۴۲۷	اخلاق کاری
۰/۸۰۴	۰/۵۱۸	اخلاق مدیریتی
۰/۶۵۶	۰/۳۷۱	اخلاق در تعاملات
۰/۷۰۲	۰/۴۲۲	اخلاق در استخدام و جبران خدمت
۰/۶۹۰	۰/۴۰۶	اخلاق در ارزیابی عملکرد و اصلاح رفتار
۰/۹۰۸	۰/۴۳۵	اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی

بحث

نتایج پژوهش نشان داد که شناسایی مولفه‌های تاثیرگذار بر طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی امید عبارتست از مدلی مشتمل بر هفت بعد و سی هشت مولفه. یافته-

مقدار GOF برای مدل اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی این پژوهش برابر با ۰/۵۷۴ محاسبه شده که نشان از برازش کلی قوی و بسیار مناسب مدل دارد.

نتیجه گیری

اشاعه رفتارهای اخلاقی و به ویژه نهادینه کردن آن در سازمان ها کاری دشوار، زمان بر . مستلزم شناسایی و ملحوظ نمودن جمیع عوامل است. عواملی که عدم توجه به هریک از آنها می‌تواند طراحی الگوی اخلاق حرفه ای را تحت تاثیر قرار داده و کارایی و اثربخشی آن را زیر سوال ببرد. بنابراین باید تمامی عوامل موثر با استفاده از روش های علمی، شناسایی و میزان تاثیرگذاری آنها در تعیین گردند. عواملی که قدر مسلم برخی از آنها، فردی و مشتمل بر شاخص هایی همچون تقویت روحیه اخلاقی خود، اخلاق کاری و اخلاق در تعاملات بوده و برخی دیگر، سازمانی و دربرگیرنده متغیرهایی همچون اخلاق مدیریتی، اخلاق در استخدام و جبران خدمت، اخلاق در ارزیابی عملکرد و اصلاح رفتار و اخلاق حرفه ای مدیریت منابع انسانی است که از طریق سیاستگذاری های صحیح می توان آنها را در راستای اتخاذ تصمیم های اخلاقی و نهادینه شدن رفتارهای مربوطه، کنترل نمود.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگان و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

1. Ethical puzzle	معمای اخلاقی
2. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
3. Cooperation	مشارکت
4. Trust	اعتماد
5. Ethical tasks	تکالیف اخلاقی
6. Ethical responsibility	مسئولیت اخلاقی
7. Ethical management	مدیریت اخلاقی
8. Ethical codes	استانداردهای اخلاقی
9. Human resources	منابع انسانی
10. Ethical principles	اصول اخلاقی
11. Ethical governance	حاکمیت اخلاقی
12. Ethical intelligence	هوش اخلاقی
13. Work conscience	وجدان کاری
14. Bailment	امانت داری
15. Conscientiousness	وظیفه شناسی

References

1. Sarmadi M, Shalbaf A. (2007). Professional ethics in total quality management. *Ethics in Science and Technology*; 3 (4). (In Persian).
2. Hatami A, Daneshfard K, Tolouei A, Rahnamai F. (2022). The intellectual capital model of state-owned banks with the competency approach and professional ethics of managers. *Ethics in Science and Technology*; 17 :121-125. (In Persian).

های این پژوهش نشان داد که تاثیر مولفه های اصلی مدل اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی در حد قوی می‌باشد و مدل از برآزش مناسب برخوردار است. نتایج پژوهش با تحقیقات برخی محققان (۹) تحت عنوان بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس که بیان می نمایند بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است مطابقت داشت. برخی پژوهش ها (۱۰) بیان می نمایند که عوامل موثر بر پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمان ها در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی قابل توجه می باشد. در پژوهشی (۱۱) بیان می شود بین اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و اخلاق حرفه ای بطور معناداری قادر است بهره وری را پیش بینی نماید. برخی محققان (۱۲) بیان می دارند اصول اخلاقی کسب و کار، تغییرات بسیاری را برای بهبود رفتارهای اخلاقی تجربه کرده و برای جلوگیری از تکرار رسوایی و بحران اقتصادی، شفافیت بیشتر را تقویت کرده است. همچنین محققان (۱۳) نشان می دهند که مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای 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

در پژوهشی دیگر محققان (۱۴) نشان می‌دهند سه بعد اخلاق کار پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند. همچنین محققان (۱۵) نشان داده اند اثر رگرسیون بین اخلاق حرفه ای و ویژگی های شخصیتی کارکنان ۷/۷۸۶ بود که نشان دهنده بالا بودن آن است. پژوهشی بین المللی (۱۶) بیان می دارند کدهای اخلاقی در کسب و کارهای کوچک نادر است. روند کلی تصمیم گیری غیررسمی در این سازمان ها می تواند دلیلی برای عدم استفاده مدیران از کدهای اخلاقی باشد. مدیران این سازمانها، عمل اخلاقی را به عنوان یک وظیفه در سازمان تعریف می کنند و به عنوان یک ابزار مدیریتی از آن استفاده می کنند. در بررسی دیگری متخصصان بین المللی (۱۷) بیان می دارند رهبری اخلاقی مدیران ارشد بطور قابل توجهی بر عملکرد سازمانی در ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مالی تاثیر گذار بوده است.

3. Khayat Moghadam S, Tabatabaei Nasab SM. (2016). The components of professional ethics in management, ethics in technological sciences. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 127-136. (In Persian).
4. Rezaeian S, Ghazi Noori S. (2010). Modeling the role of ethics in the success of knowledge management systems. *Science and Technology Policy Quarterly*; 2: 74-77. (In Persian).

5. Yarahmadi M. (2007). Opinions of Muslim scholars in education and its foundations. 4th ed. Tehran: Samt Publication. (InPersian).
6. Zeinali A, Safarnia A. (2011). Professional ethics and the role of ethical standards in human resource management. 8th Human Resources Development Conference, Tehran, Iran. (In Persian).
7. Shoorvarzi MR, lotfi S. (2012). Investigating the correlation between organizational culture and professional ethics in financial unit of nongovernmental organizations. Culture Management Journal; (15): 75-83. (In Persian)
8. Kavian B. (2005). Investigation of ethics in the public and private sector. Tadbir Journal; 165: 45-48. (InPersian).
9. Arasteh H, Jahed H. (2011). Compliance with ethics in universities and higher education centers. Science Cultivation; 1(2). (InPersian).
10. Shalhali M, Rashidi-poor A, kavoosi E, etebarian AA. (2015). Professional ethics model in Iran organizations. Urban Management Journal; (39): 393- 406. (In Persian).
11. Gholami S. (2014). The relationship between professional ethics and productivity, commitment and organizational justice among petrochemical employees. [M.A. thesis]. Islamic Azad University, Tehran, Iran. (InPersian).
12. Sharbatoghlie, A. mosleh, M. and shokatian, T.(2013). Exploring trends in the codes of ethics of the fortune 100 and 100 corporations. Journal of management development 32(7), 675-689.
13. Sanei M, Yari M. (2013). Analysis of the components of the principles of professional ethics of managers in the field of human resources management. Ethics in Science and Technology; 9(1): 1-11. (InPersian).
14. Soleimani N, Abbaszadeh N, Niaz Azari B. (2012). The relationship between ethics worker and job satisfaction and job stress of employees in Technical and Vocational Education Organization of Tehran. New Approach in Educational Management; 1: 31-38. (In Persian).
15. Moeidfard S. (2003). Ethical and factors affecting it among the employees of government offices. Quarterly of Social Welfare; 23: 321-341. (In Persian).
16. Courrent M, Gundolf K. (2009). Proximity and micro-enterprise manager's ethics: A French empirical study of responsible business attitudes. Journal of Business Ethics; 88: 749-762.
17. Shin YS, Choi J. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: mediating role of ethical and procedural justice climate. Journal of Business Ethics; 129: 43-57.