

تبیین و ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت

مجید رضائی^{۱*}، دکتر غلامحسین دلجو^۲، دکتر وجه الله قربانی زاده^۲، دکتر وحید خاشعی^۲

۱. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه عدالت، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۶)

چکیده

زمینه: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت در شهرداری تهران انجام گرفته است. روش: پژوهش حاضر به روش آمیخته انجام شد. بخش کیفی، به روش داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری پژوهشگران، خبرگان دانشگاهی و سازمانی آشنا به مباحث اخلاق حرفه ای مدیریت بودند که با استفاده از نمونه گیری هدفمند ۸ نفر از پژوهشگران و خبرگان دانشگاهی و ۶ نفر از خبرگان سازمانی به عنوان نمونه، انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و تجزیه تحلیل داده ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت و بر اساس آن مدل کیفی پژوهش طراحی شد. در بخش کمی، روش مطالعه از نوع توصیفی - تحلیلی بوده و جامعه ای آماری، مدیران شهرداری تهران بودند که ۲۹۸ نفر با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود و از روش تحلیل مسیر برای تحلیل داده ها استفاده شد. یافته ها: نتایج حاصل از پردازش داده ها نشان داد که مدل کلی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد برازش قرار گرفت. همچنین همه نشانگرها به طور معنی داری با عامل زیربنایی خود مرتبط هستند ($P < 0.05$). نتیجه گیری: نتایج این مطالعه نشان داد که الگوی به کار گرفته شده با سه عامل تدوین شده شامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی، مدل نظری مطلوبی برای پیش بینی اخلاق حرفه ای در شهرداری بوده است.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه ای، مدیریت، مدل نظری.

سرآغاز

در این خصوص، اخلاق سازمانی^۳ در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است (۱۲). بسیاری از رفتارها و اقدامات اعضای سازمان، متأثر از ارزش های اخلاقی^۴ و ریشه در اخلاق دارد (۱۳). یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، میبایست تفکر در خصوص چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی سطوح سازمان باشد، تا کارکنان با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (۱۴). بنابراین میتوان گفت: مسئولیت اخلاقی سازمان ها بر دوش مدیران راهبردی و رهبران سازمان است و در سازمان هایی که رهبران آن ها با وقوف بر چنین مسئولیتی ترویج اخلاق حرفه ای و نهادینه شدن آن در فرهنگ سازمانی را یکی از شئون رهبری سازمان انگاشته اند، این سازمان ها از رشد اخلاقی برخوردار بوده اند (۱۵، ۱۶).

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات اساسی است. موفقیت در سازمان ها ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق است و هرچه پذیرش و رعایت اخلاق حرفه ای^۱ از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف توفیق بیشتری خواهد داشت (۱-۴). از طرفی، نقش اخلاق در تمام سطوح سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی آن، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتارهای اخلاقی^۲ در سازمان تأثیر چشم گیری بر روی فعالیت ها و نتایج آن دارد و منجر به افزایش بهره وری، بهبود ارتباطات و کاهش میزان خطرپذیری در سازمان میگردد (۵، ۶). بر اساس نظر محققان مختلف، هر فعالیتی که در محیط کار انجام میشود، به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است (۷، ۸). در علم مدیریت نیز، بحث اخلاق حرفه ای از مهم ترین مسائل به شمار می رود و پیاده سازی رفتارها و عملکردهای اخلاقی در سطوح مختلف سازمانی یکی از اصلی ترین آرمان های جامعه است و نیازمند رویکرد راهبردی می باشد (۹-۱۱).

فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند (۲۴). بنابراین، پژوهش حاضر باهدف تبیین و ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری یحیی چندبعدی و منشأ اثربخشی و تحول در بسیاری از رفتارها و عملکرد مدیران و کارکنان می‌باشد. از این رو، شناسایی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت در سازمان شهرداری تهران ضروری و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

روش

روش پژوهش حاضر به روش آمیخته انجام شد. بخش کیفی، به روش داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری پژوهشگران، خبرگان دانشگاهی و سازمانی که دارای سابقه و تجربه قابل توجه در زمینه مباحث اخلاق حرفه‌ای مدیریت بوده‌اند. از میان جامعه آماری با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند ۸ نفر از پژوهشگران و خبرگان دانشگاهی و ۶ نفر از خبرگان سازمانی به عنوان نمونه، انتخاب شدند. ملاک‌های انتخاب افراد در مرحله کیفی به شرح ذیل می‌باشد:

۱- نویسندگان برتر حوزه اخلاق حرفه‌ای معرفی شده توسط پایگاه علوم اسنادی جهان اسلام ۲- پژوهشگران برتر اخلاق حرفه‌ای ۳- مؤلفینی که دارای کتب معتبر در حوزه اخلاق سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق مدیریت بودند ۴- جمعی از مدیران شهرداری که در حوزه اخلاق حرفه‌ای آگاهی و تجربه بیشتری با ادبیات موضوع از دیگران مدیران داشتند.

روش گردآوری اطلاعات از پژوهشگران، خبرگان دانشگاهی و سازمانی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده است؛ به این ترتیب پس از تعیین موضوع و انتخاب روش مصاحبه، برنامه‌ریزی کلی انجام مصاحبه‌ها طراحی شد. اطلاعات دریافتی از مصاحبه شونده‌ها، در جلسه مصاحبه توسط مصاحبه‌گر ضبط و درعین حال یادداشت‌برداری نیز شده است. تجزیه تحلیل داده‌ها در فاز کیفی در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت و بر اساس آن مدل پژوهش طراحی شد. بدین صورت که برای تحلیل داده‌های کیفی روش تحلیل تفسیری بکار برده شد با عنایت به مبانی نظری و نتایج محتوای اسنادبالادستی به منظور استنباط پیام‌های نهفته در آنها و داده‌های بدست آمده از انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و درک سازه‌های دست اول دیدگاه مشارکت کنندگان به انتزاعی سازی و تشکیل مضمون‌های اصلی پرداخته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به ماهیت کیفی اطلاعاتی که از مصاحبه به دست آمده و استخراج مفاهیم مشابه در آنها از روش کدگذاری داده‌های کیفی و با در نظر گرفتن مراحل ذیل انجام گرفت: ۱- مرور داده‌ها ۲- تدوین راهنمای کدگذاری ۳- سازمان‌دهی داده‌ها ۴- طبقه‌بندی داده‌ها ۵- کدگذاری باز ۶- کدگذاری محوری ۷- تدوین گزارش نهایی و در نهایت ۸- تحلیل داده‌های کیفی (۲۵). بازسازی و یکپارچه سازی یافته‌ها در قالب جداول و شرح کیفی انجام شد. همچنین به منظور افزایش اعتبار مطالعه، در مراحل اولیه

درخصوص بی توجه به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز میتوان مطرح کرد عدم توجه به رعایت و پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای معضلاتی بزرگ را برای آنها به وجود خواهد آورد. به طوری که یکی از مهم ترین دغدغه‌های سازمان‌های امروزی مشکلات و مسائل اخلاقی مربوط به محیط کار است (۱۷، ۱۸). از آن جمله: کم رنگ شدن حس مسئولیت پذیری^۵ در سازمان، کاهش بهره وری و افزایش هزینه‌های سازمانی (۱۹). سقوط معیارهای اخلاقی در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (۲۰، ۲۱). شهرداری تهران، به عنوان یکی از سازمان‌های ارائه خدمات شهری از این امر مستثنا نیست؛ اخلاق و رفتارهای حرفه‌ای در سازمان‌ها و به ویژه شهرداری به عنوان نماد مدیریت شهری در دهه‌های اخیر بیشتر نمود یافته است؛ بنابراین می‌توان گفت در سازمان شهرداری رعایت اخلاق حرفه‌ای و توسعه آن به صورت علمی و تخصصی متناسب با اهداف و رسالت سازمان که خدمت رسانی به شهروندان می‌باشد، از اهمیت زیادی برخوردار است و در رأس مباحث سرمایه انسانی سازمان قرار دارد؛ تا جایی که بر رضایت شهروندان و بهبود عملکرد مدیریت شهری تأثیر بسیاری داشته است. هدایت و مدیریت شهری شهرداری تهران به روش‌های اخلاقی مدارانه، به دلایل قانونی و کاری امری ناگزیر و آگاهی از الزامات اخلاقی برای مدیران آن ضروری است، وظایف متنوع مدیریت شهری تنها محدود به مواردی از قبیل برنامه‌ریزی، خدمات‌رسانی، مدیریت فرهنگ محلی و انجام پروژه‌های عمرانی نمی‌شود، بلکه جهت‌دهی فعالیت‌های شهری و ترسیم چشم‌انداز شهر در راستای دستیابی به توسعه پایدار از جمله مهم‌ترین وظایف مدیران شهری به شمار می‌رود. شهرداری‌ها باید خود را ملزم به رعایت و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای بدانند. اخلاق حرفه‌ای با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و کارکنان در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای، ذینفعان گوناگون شهرداری را حمایت می‌کند (۲۲). پژوهش‌های متنوعی و گسترده‌ای درخصوص اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های مختلف از دیدگاه‌های مختلف انجام شده اما تاکنون کسانی که به مباحث اخلاق حرفه‌ای و کسب‌وکار پرداخته‌اند فلاسفه، دانشگاہیان و منتقدان اجتماعی بوده‌اند و نه مدیران سازمان‌ها. در نتیجه بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق حرفه‌ای نوشته شده مطابق با نیازهای عملی مدیران و رهبران سازمان‌ها نیست (۲۳). با توجه به جمع بندی مطالب مطرح شده می‌توان عنوان کرد مدیریت اخلاق در محیط کار، منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران؛ اعم از منافع عملکردی و منافع سازمانی دارد (۸، ۱۸). بر این اساس امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن مشاغل و یا عدم کارایی آنها می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک

به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیران ابتدا پیشینه نظری و تجربی تحقیقات انجام شده در خارج و داخل کشور مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و از این طریق برخی از عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیران شناسایی شدند.

در نتیجه کدگذاری، حذف داده های تکراری و تلخیص نهایی داده ها، ۱۲ مقوله فرعی شناسایی و استخراج شد. عوامل شناسایی شده در سه دسته طبقه بندی و مشخص شدند: بر این اساس این عوامل عبارتند از: الف) عوامل فردی مرتبط با اخلاق حرفه ای مدیران شهرداری، ب) عوامل سازمانی مرتبط با اخلاق حرفه ای مدیران در شهرداری و ج) عوامل فراسازمانی و محیطی مرتبط با اخلاق حرفه ای مدیران در شهرداری.

هر کدام از آن عوامل دارای مولفه های مرتبط به خود نیز مشخص و تقسیم بندی شد. عامل فردی دارای ۳ مولفه می باشد که به ترتیب عبارتند از: رفتاری، میان فردی- ارتباطات و توسعه صلاحیت های حرفه ای. عامل سازمانی دارای ۶ مولفه که به ترتیب عبارتند از: فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، ساختار سازمانی، قانون مداری، توسعه منابع انسانی و شبکه دانش. عامل فراسازمانی دارای ۳ مولفه که به ترتیب عبارتند از: مسئولیت اجتماعی، مشتری مداری و رقابت و روابط سالم. جمع بندی مصاحبه های صورت گرفته با خبرگان را در ۳ عامل و مقوله های شناسایی شده نشان می دهد (جدول ۱ و ۲).

همانگونه که نتایج تحلیل مصاحبه ها نشان میدهد، عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت در سه عامل فردی، سازمانی و فراسازمانی شناسایی و دسته بندی شد. نگاره ۱ مدل مستخرج از پیشینه پژوهش و تحلیل مصاحبه را نشان میدهد.

تجزیه و تحلیل هدف دوم: ارزیابی روابط میان عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت

در این مرحله ابتدا جهت حذف سؤال های نامساعد، عامل ها جزء به جزء با نشانگرهای مربوط به آن ها مورد ارزیابی قرار گرفت و برازش کلی مدل های اندازه گیری نیز با استفاده از چندین شاخص نیکویی برازش مورد قضاوت قرار گرفتند.

قبل از انجام تحلیل عاملی تأییدی، به منظور اطمینان از قابل توجیه بودن عامل یابی از آزمون کرویت بارلت و برای بررسی کفایت نمونه گیری از آزمون KMO استفاده شد. نتیجه آزمون نشان می دهد که عدد آماره KMO برابر با ۰/۷۹۸ است (بزرگ تر از ۰/۷)، بنابراین کفایت نمونه گیری قابل توجیه است. از طرفی بر اساس نتایج آزمون بارلت $p > ۰/۰۵$ به دست آمد که نشان می دهد در سطح معنی داری ۰/۰۵ عامل یابی قابل توجیه است. همچنین شاخص های نیکویی برازش در جدول شماره ۱ آورده شده است.

برای اطمینان از مدل اندازه گیری، می توان به شاخص های برازش کلی مدل که در جدول شماره ۱ آورده شده است استناد کرد. در مرحله بعد برای بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

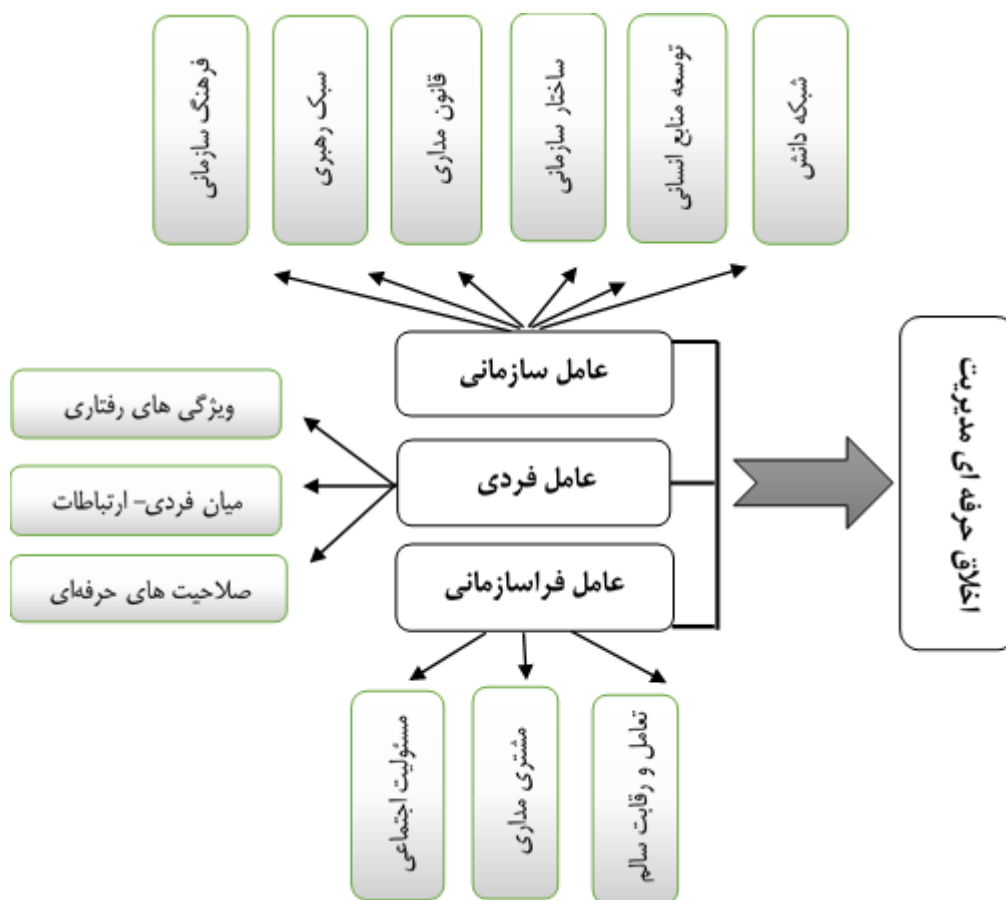
تجزیه و تحلیل، مصاحبه های بر گردان شده به متن در اختیار چند تن از اساتید آشنا با تحقیق کیفی قرار داده شد و بر اساس بررسی و نظرات اساتید ابعاد و مولفه هایی که از همبستگی درونی برخوردار نبودند حذف گردیدند.

در بخش کمی، روش مطالعه از نوع توصیفی - تحلیلی بود. همچنین، روش های گردآوری اطلاعات اولیه، ترکیبی از روش های کتابخانه ای و میدانی است. جامعه پژوهش حاضر را تمامی مدیران شهرداری تهران در مناطق ۲۲ گانه و سازمان مرکزی تشکیل می دهند. جامعه آماری، مدیران شهرداری تهران بودند که ۲۹۸ نفر با استفاده از رابطه کوکران با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. بررسی ویژگی های جمعیت شناختی نیز نشان داد که اعضای پاسخ دهنده به پرسشنامه ۱۲٪ زن و ۸۸٪ مرد بوده و میانگین سنی آنها ۴۲/۶۸ با انحراف معیار ۷۵/۲۳ است. از نظر سابقه مدیریت ۶٪ از مدیران به تعداد ۱۸ نفر دارای سابقه مدیریتی کمتر از ۵ سال، ۵۰٪ به تعداد ۱۴۹ نفر دارای سابقه مدیریتی بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵٪ به تعداد ۷۴ نفر دارای سابقه مدیریت بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۹٪ به تعداد ۵۷ نفر دارای سابقه مدیریتی بالاتر از ۲۰ سال می باشند. این اطلاعات نشان می دهند که جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار بوده و واجد شرایط بوده اند. در نتیجه یافته ها، تا آنجا که به ویژگی جامعه شناختی ارتباط پیدا می کند، دارای ویژگی کیفی لازم، از جمله در زمینه روایی داخلی است. از پاسخ دهندگان ۳۷ نفر دارای مدرک دکتری، ۲۲۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۴۰ نفر دارای مدرک کارشناسی بوده اند. همچنین، در میان پاسخ دهندگان رشته های مختلف تحصیلی مشاهده شد. ابزار پرسشنامه محقق ساخته ای بود. در پرسشنامه های ذکر شده نیز از طیف لیکرت پنج گزینه ای استفاده شد. استفاده از پرسشنامه ها پس از تأیید استادان دانشگاه و صاحب نظران مختلف، صورت گرفت. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه ها تأیید شد.

برای جمع آوری پرسشنامه ها نیز از شیوه حضوری استفاده شد که پس از حضور در مناطق ۲۲ گانه و سازمان مرکزی شهرداری تهران، با درخواست تکمیل پرسشنامه از مدیران، پرسشنامه ها تکمیل شد. در برآورد پایایی پرسشنامه های پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه به میزان ۰/۸۸۹ تعیین شد که پایایی پرسشنامه ها مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل آماری در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفت. به منظور آزمون برازندگی مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر ($Path$ Analysis) روش آماری کاربرد ضرایب بتای استاندارد رگرسیون چند متغیری در مدل های ساختاری است. روش آماری معادلات ساختاری با نرم افزار $SPSS$ و $LISREL$ انجام و از آزمون های پارامتریک استفاده شد.

یافته ها

تجزیه و تحلیل هدف اول: شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت



نگاره ۱: عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت

جدول ۱: شاخص های برازش برای مدل

شاخص	درجه آزادی/کای دو	RMSEA ^۱	GFI ^۲	AGFI ^۳	CFI ^۴	NFI ^۵	NNFI ^۶	IFI ^۷
مقدار محاسبه شده	۱/۷	۰/۱۰۰	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۸
سطح قابل قبول	< ۵	< ۰/۱	> ۰/۹۰	> ۰/۸۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰

^۱ جذر میانگین مجزورات خطای تقریب (Root-mean-square error of approximation)

^۲ شاخص نیکویی برازش (Goodness-of-fit index)

^۳ شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (Adjusted goodness-of-fit index)

^۴ شاخص برازندگی تطبیقی (Comparative fit index)

^۵ شاخص برازندگی هنجار شده (Normed fit index)

^۶ شاخص برازندگی هنجار نشده (Non-Normed fit index)

^۷ شاخص برازندگی افزایشی (Incremental fit index)

به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی نشان دهنده آن است که ساختار عاملی ابزار سنجش عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت مشتمل بر ۷۲ سؤال تأیید می شود.

نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ نشان داده شده است. در این جداول بارهای عاملی استاندارد، مقادیر t و واریانس تبیین شده (R^2) مربوط به هر سازه به صورت جداگانه آورده شده است. با توجه به، نتایج

جدول ۲: نتایج تحلیل مدل اندازه گیری

سازه	بار عاملی استاندارد شده	واریانس تبیین شده (R^2)	t مقدار	p-value
فردی	۰/۵۲	۰/۲۷	۶/۲۸	< ۰/۰۵
	۰/۵۹	۰/۳۴	۶/۸۰	< ۰/۰۵

توسعه صلاحیت های حرفه ای	۰/۸۲	۰/۶۷	۲۲/۲۰	<۰/۰۵
فرهنگ سازمانی اخلاق مدار ^۷	۰/۸۱	۰/۶۵	۲۵/۱۹	<۰/۰۵
رهبری اخلاق مدار ^۸	۰/۹۳	۰/۸۱	۲۴/۳۶	<۰/۰۵
ساختار اخلاق محور	۰/۸۲	۰/۶۷	۲۴/۳۰	<۰/۰۵
قانون مداری ^۹	۰/۸۹	۰/۷۹	۲۱/۳۷	<۰/۰۵
توسعه منابع انسانی ^{۱۰}	۰/۹۵	۰/۹۰	۲۲/۲۹	<۰/۰۵
شبکه دانش ^{۱۱}	۰/۸۷	۰/۷۷	۲۲/۲۴	<۰/۰۵
مسئولیت اجتماعی ^{۱۲}	۰/۷۴	۰/۵۴	۲۲/۱۶	<۰/۰۵
مشتري مداری ^{۱۳}	۰/۹۱	۰/۸۱	۲۳/۲۱	<۰/۰۵
رقابت و روابط سالم	۰/۸۸	۰/۲۵	۵/۲۲	<۰/۰۵

در سازمان پرداختند. یافته های حاصل از پژوهش ایشان، الگوی سیستمی را جهت پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی ارائه می دهد یافته های پژوهش حاضر نیز با یافته های پژوهشگران مطابقت داشت. (۳۰). در این خصوص میتوان مطرح کرد، بسیاری از رفتارها و تصمیم های کارکنان و مدیران در سازمان های امروزی، تحت تأثیر ارزش های اخلاقی آنهاست. توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، رعایت عدالت در سیستم های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقاء، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت های جامعه، در باره مسائلی مانند: اجرای برنامه های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان و به ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمانها به اصول اخلاقی، از جمله اقداماتی است که سازمانها در این زمینه می توانند انجام دهند (۲۴). در خصوص مولفه سبک رهبری به عنوان عاملی سازمانی در الگوی اخلاق حرفه ای میتوان مطرح کرد نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در فرایند تصمیم گیری آن ها بسیار مهم است. رعایت اصول اخلاقی در ارتباط با کارکنان، مشارکت دادن آنان در تصمیم گیری ها، پاسخگو بودن و احترام به کارکنان در این حوزه قرار می گیرند (۳۱). در واقع نوع مدیریت و سبک رهبری مدیران سازمانی از عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای در سازمان می باشد. صاحب نظران نیز در خصوص مقوله سبک رهبری و توسعه منابع انسانی به مفاهیم زیر به عنوان مهمترین مقوله های اخلاق حرفه ای مدیران در شهرداری اشاره کرده اند. یکی دیگر از مولفه های شناسایی شده عوامل سازمانی موثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت در شهرداری تهران، فرهنگ اخلاق محور بود. اخلاق حرفه ای هر سازمان نشان دهنده ارزش ها و باورهای آن سازمان و در مجموع گویای فرهنگ سازمانی آن مجموعه است. اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی بسیار به هم تنیده هستند و نقطه آغازین آن مدیریت سازمان است (۳۲) و باید به صورت بالا به پایین در سازمانها به اجرا در آید. در واقع میتوان گفت از مهمترین عوامل سازمانی اخلاق حرفه ای فرهنگ سازمانی است. علاوه بر آن ساختار سازمانی نیز از عوامل موثر و مهم رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان است. هرچه ساختار سازمان پویا و منعطف تر باشد زمینه جهت اعمال مدیریت اخلاقی در سازمان بیشتر فراهم میگردد. نتایج

همان طور که نتایج جدول شماره ۲ و ضرایب استاندارد نگاه های سازه ها ی ۱۲ گانه نشان می دهد، تمام روابط بین متغیرهای مدل مفهومی مثبت و معنادار بوده است. نتایج حاصل از آزمون ها در جدول نیز نشان داد، بارهای عاملی استاندارد، مقادیر t و واریانس تبیین شده (R^2) در سؤال های پرسشنامه در سازه های مربوط به خود معنی دار هستند. هم چنین شاخص های برازش مدل همگی در سطح مطلوب گزارش شد.

بحث

نتایج بررسی پیشینه و تحلیل مصاحبه های صاحب نظران، عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای مدیریت در شهرداری تهران را در سه دسته عوامل فردی، سازمانی^{۱۴} و فرا سازمانی^{۱۵} مشخص کرد و مدل مفهومی پژوهش با سه عامل تدوین شد که عبارتند از: عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی (فرا سازمانی). هم چنین ساختار عاملی ابزار پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، مشتمل بر سازه های ۱۲ گانه و ۷۲ گویه بررسی و تأیید شد، که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری با داده های مشاهده شده است. در خصوص تطابق یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش های انجام شده گذشته میتوان مطرح کرد، اولین یافته ها مؤید این واقعیت است که اخلاق حرفه ای مدیریت در شهرداری تهران متأثر از برخی عوامل فردی است که در برگزیده رفتار های فردی، ارتباطات مدیران در سازمان با همکاران و کارکنان می باشد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های مشابه مطابقت دارد. (۱)، (۲۶)، (۲۷). عوامل فردی شامل متغیرهای بسیار مهمی هستند که هر کدام از آن ها می توانند فرایند اخلاق حرفه ای مدیریت را تسهیل و یا تضعیف نمایند. اهمیت این عوامل از آنجا ناشی می شود که اخلاق حرفه ای در سازمان ها از فرد شروع می شود. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش های پیشین همسویی دارد (۲۸، ۲۹). در پژوهش حاضر طبق نظر خبرگان مشخص شد، عامل فردی اخلاق حرفه ای مدیریت قبل از هر عامل دیگر از خود مدیر و ویژگی های شخصیتی و فردی او آغاز میگردد. مصاحبه شوندگان به طیف وسیعی از عوامل فردی موثر بر اخلاق حرفه ای مدیران اشاره کردند. در پژوهشی دیگر به طراحی مدل اخلاق حرفه ای

نتیجه گیری

اخلاق حرفه‌ای به مسائل، پرسش‌ها، اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت حرفه‌ای است. بر اساس نتایج تحقیق حاضر، جهت پیاده‌سازی و بهبود اخلاق حرفه‌ای در شهرداری تهران باید اخلاقیات در سطح فرد، شغل، سازمان و در سطح اجتماع گسترش یابد. الگوی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده در این تحقیق با نگاه سیستمی و بر مبنای درونداد-فرایند و برونداد همرا با عوامل فردی - سامانی و فراسامانی در ارتباط با جامعه طراحی شده است، این در حالی است که در برخی دیگر از پژوهش‌ها این تقسیم‌بندی در قالب سه گروه فردی، مدیریتی، و محیطی انجام پذیرفته است و بر مبنای مدل سیستمی تا کنون الگویی در اخلاق حرفه‌ای مدیران در شهرداری تهران و نه در هیچ سازمان دیگری طراحی نشده است. لذا این مدل پژوهشی را میتوان در نگاه جزئی‌تر و روش تحقیق پژوهش حاضر جستجو نمود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصول علمی، حرفه‌ای، اخلاقی و امانتداری رعایت گردید و حق معنوی نویسندگان و پژوهشگران، حفظ شده است.

سپاسگزاری

این مقاله بخشی از رساله دکتری آقای مجید رضایی در رشته مدیریت گرایش تصمیم‌گیری از گروه مدیریت دانشگاه عدالت می‌باشد (کد شورای پژوهشی: ۲۶۳۵۲۴۶-۹۸). از کلیه افرادی که در این پژوهش همراهی نمودند، کمال تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Professional ethics | اخلاق حرفه‌ای |
| 2. Ethical behaviors | رفتارهای اخلاقی |
| 3. Organizational ethics | اخلاق سازمانی |
| 4. Ethical values | ارزش‌های اخلاقی |
| 5. Responsibility | مسئولیت‌پذیری |
| 6. Ethical based communication | ارتباطات اخلاق مدار |
| 7. Ethical based organizational culture | فرهنگ سازمانی اخلاق مدار |
| 8. Ethical based leadership | رهبری اخلاق مدار |
| 9. Legal centered | قانون‌مداری |
| 10. Human resource development | توسعه منابع انسانی |
| 11. Knowledge network | شبکه دانش |
| 12. Social responsibility | مسئولیت اجتماعی |
| 13. Customer based | مشتری‌مداری |
| 14. Organizational factors | عوامل سازمانی |
| 15. Intra-organizational factors | عوامل فراسازمانی |

پژوهش حاضر نیز در زمینه ساختار سازمانی با سایر پژوهش‌ها مطابقت دارد (۳۳، ۱۱، ۱۰، ۳۴). علاوه بر ساختار اخلاق مدار در سازمان‌های اخلاق محور، توجه به مدیریت دانش، شبکه‌های دانش و سرمایه‌های انسانی از اهمیت به سزایی برخوردار است. از نظر مدیریت اخلاق انعطاف‌پذیر به همراه تخصص حرفه‌ای و نقش دانشگران و توجه به سرمایه انسانی در سازمان موجب تصمیم‌گیری گروهی و مشارکت کارکنان دانشگر را فراهم میکند. توجه مدیران شهرداری به سرمایه انسانی سازمانشان از اخلاق حرفه‌ای ایشان نشأت میگیرد و موجبات رشد آن‌ها را فراهم میکند. هرچه اعتماد مدیران به کارکنانشان بیشتر باشد و میزان مشارکت آن‌ها در تصمیم‌های سازمانی افزایش یابد عوامل سازمانی اخلاق حرفه‌ای مدیریت و مدیریت اخلاق محور فراهم می‌گردد (۳۵). طبق نظر متخصصان مشارکت کارکنان در سازمان به همراه ایجاد شبکه‌های مدیریت دانش و فعالیت‌های تیمی و گروهی اعضای سازمان منجر به تحقق اهداف سازمانی شهرداری و پذیرش مسئولیت کاری افراد میگردد. علاوه بر عوامل فردی و سازمانی شناسایی شده اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری تهران عامل سوم شناسایی شده از نظر صاحب نظران عامل فراسازمانی بود، عامل فراسازمانی اخلاق حرفه‌ای مدیریت مربوط به ویژگی‌های محیطی شهرداری تهران هستند که صاحب نظران در مصاحبه‌های چهارده گانه به طیف وسیعی از مؤلفه‌هایی اشاره کرده اند. صاحب‌نظران در این عامل توجه خود را بیشتر بر محیط بیرونی شهرداری تهران و ارتباطات سازمان با محیط بیرونی اعم از سازمان‌های همکار، مردم و دولت متمرکز کرده و مقوله‌های استخراج شده به عنوان عوامل فراسازمانی بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری تهران تاثیر گذار است. با توجه به محتوای مصاحبه‌ها و میزان فراوانی مفاهیم شناسایی شده، مفاهیم زیر به عنوان مهم‌ترین عامل فراسازمانی مقوله مسئولیت اجتماعی، تعامل، مشتری‌مداری، تعهد و پاسخگویی و همکاری و رقابت سالم به عنوان مقوله‌ای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران شناسایی گردیده است. در خصوص عامل محیطی نتایج پژوهش حاضر نیز با یافته‌های سایر مطالعات مطابقت دارد (۳۶، ۳۲). در خصوص محدودیت‌های تحقیق، لازم به ذکر است که با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش مدیران مناطق ۲۲ گانه و سازمان شهرداری بودند، جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه از مدیران بود. مدیران به سختی و با مدت زمانی طولانی به گویه‌های پرسشنامه پاسخ دادند. در بخش کیفی و جهت جمع‌آوری اطلاعات حاصل از مصاحبه با خبرگان و مدیران عالی رتبه شهرداری، محدودیت زمانی و هم‌چنین تماس و ارتباط با مدیران از دیگر محدودیت‌های پژوهش به شمار می‌رفت. در نهایت پیشنهاد می‌شود از نتایج تحقیق حاضر در طراحی و توسعه الگوی اخلاق حرفه‌ای در دیگر سازمان‌های مدیریت شهری بهره‌گیری شود.

development: The mediating role of brand attachment. *Sustainable Development*; 28(6):1620-31.

15. Khosroabadi H, Rezaeemanesh B. (2015). Designing of ethical decision-making model of managers based on Nahj-al-balaghe Teachings. *Quarterly Journal of Nahj al-Balagha Research*; 3(11):67-94. (In Persian).
16. Bekzad J, Hosseinpour S, Rezai SM. (2010). Professional ethics. *Work and Society*; 125(19):4-10. (In Persian).
17. Khanifar H, Bazzaz Z, Molavi Z. (2015). Philosophy of ethics in management science. *Scientific Journal of Islamic Management*; 23(1):137-58. (In Persian).
18. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee DJ. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*; 63(1):20-6.
19. Saiedi M, Faghihi A, Seifi M, FN. (2021). Identifying the dimensions and components of professional ethics in organization. *Ethics in science and Technology*; 15(4):131-7. (In Persian).
20. Hassani Mahtab MK. (2020). Relationship between professional ethics and organizational commitment. *Ethics in Science and Technology*; 15(2):176-9. (In Persian).
21. Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. (2014). Relationship between professional ethics and job commitment. *Iran Journal of Nursing*; 27(87):34-42. (In Persian).
22. Mafunisa MJ. (2001). Professionalism: the ethical challenge for municipal employees. *Journal of public administration*; 36(4):324-39. (In Persian).
23. Ziaodini MM. (2019). Relationship between organizational participation and organizational adaptability with organizational effectiveness; mediator role of organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 13(4):117-24. (In Persian).
24. Castlen JP, Cote DJ, Moojen WA, Robe PA, Balak N, Brennum J. (2017). The changing health care landscape and implications of organizational ethics on modern medical practice. *World neurosurgery*; 102:420-4.
25. Mahdi AS, Akbar H, Ali D. (2010). Analysis of organizational ethics of employees using the ethics circle model. *Ethics in Science and Technology*; 5(4):25-34. (In Persian).
26. Sarmadi MR. (2016). A causal model of islamic work ethics and organizational commitment with mediating role of work values of organizational justice among PNU faculty members. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 7(27):61-74. (In Persian).
27. Watts LL, Medeiros KE, Mulhearn TJ, Steele LM, Connelly S, Mumford MD. (2017). Are ethics training programs improving? A meta-analytic

References

1. Amirkabiri A, Darouian S. (2011). Managers' Perceptions from professional ethics in small and medium size businesses. *Ethics in Science and Technology*; 6(1):85-94. (In Persian).
2. Kang JA. (2010). Ethical conflict and job satisfaction of public relations practitioners. *Public Relations Review*; 36(2):152-6.
3. Beheshtifar M, Mohammadi NM. (2010). Relationship between managers' ethical behavior and employees' job satisfaction in the universities. *Ethics in Science & Technology*; 5(1-2):67-73. (In Persian).
4. Hasani M, Abbasi Khaljiri S, Ghalavandi H. (2017). Perceived human resource practices & its relation with positive attitudes toward work & organizational ethics. *Ethics in Science & Technology*; 11(4):90-100. (In Persian).
5. Radmard S. (2017). Investigating the impact of professional ethics of managers on the safeguarding of human rights. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*; 5(2):125-34. (In Persian).
6. Detienne KB, Ellertson CF, Ingerson MC, Dudley WR. (2021). Moral development in business ethics: An examination and critique. *Journal of Business Ethics*; 170(3):429-48.
7. Toledano M, Avidar R. (2016). Public relations, ethics, and social media: A cross-national study of PR practitioners. *Public Relations Review*; 42(1):161-9.
8. Zhang H, Luo XR, Liao Q, Peng L. (2015). Does IT team climate matter? An empirical study of the impact of co-workers and the Confucian work ethic on deviance behavior. *Information & Management*; 52(6):658-67.
9. Shadbad MZ, Hasani M, Alishahi AG. (2017). The role of professional ethics in individual and organizational outcomes. *Medical Ethics Journal*; 11(40):53-62. (In Persian).
10. Wang J, Keil M, Oh LB, Shen Y. (2017). Impacts of organizational commitment, interpersonal closeness, and Confucian ethics on willingness to report bad news in software projects. *Journal of Systems and Software*; 125:220-33.
11. Bin Salahudin SN, Binti Baharuddin SS, Abdullah MS, Osman A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*; 35: 582-90.
12. Mousavi M, Ahmadi AK. (2014). The relationship between ethics and organizational excellence. *Ethics in Science and Technology*; 9(2):1-11. (In Persian).
13. Prosser B, Davey R, Gibson D. (2015). Progress in centralised ethics review processes: Implications for multi-site health evaluations. *Evaluation and Program Planning*; 49:117-23.
14. Rasool S, Cerchione R, Salo J. (2020). Assessing ethical consumer behavior for sustainable

32. Luppigini R, So A. (2016). A technoethical review of commercial drone use in the context of governance, ethics, and privacy. *Technology in Society*; 46:109-19.
33. Fattah S. (2012). Analysis of the impact of effective organizational factors on work eethics in public organizations. *Ethics in Science and Technology*; 7(1):28-39. (In Persian).
34. Kurki S, Wilenius M. (2015). Organisations and the sixth wave: are ethics transforming our economies in the coming decades? *Futures*; 71:146-58.
35. Svara JH. (2021). The ethics primer for public administrators in government and nonprofit organizations: Jones & Bartlett Publishers; 2: 86-94.
36. Payne D, Pressley M. (2013). A transcendent code of ethics for marketing professionals. *International Journal of Law and Management*; 55(1):55-73.
- review of past and present ethics instruction in the sciences. *Ethics & Behavior*; 27(5):351-84.
28. Haghighi M, Daneshfard K, Tabibi S. (2018). Designing a pattern for development professional ethics of government organization: health system of Iran. *Journal of Health Administration*; 21(72):99-112. (In Persian).
29. Mehranpoor M, Sayadi S, Pourkiani M, Salajegheh S. (2018). Designing a human resources development model based on organizational values. *Iranian Journal of Management Sciences*; 13(52):111-30. (In Persian).
30. Shahali M, Rashid Poor A, Kavooosi E, Etebarian AA. (2015). Implementation model of professional ethics in organizations. *Urban and Rural Management*; 14(39):393-406. (In Persian).
31. Pope KS. (2017). Five steps to strengthen ethics in organizations and individuals: Effective strategies informed by research and history. USA: Routledge.