

Predicting Attitude Towards the Organization Using the Components of Professional Ethics

S. Khayatmoghadam Ph.D.* , R. Ramezani Tabadekan

Department of Public Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Abstract

Background: Employees' attitudes towards the organization enable the individual to adapt to the work environment and the world; to escape punishment and to gain rewards. In other words, these attitudes are influenced by the principles of professional ethics in the organization, which are the basis for future behaviors of individuals and help the individual adapt to working conditions and the organizational environment. Therefore, the present study was conducted with the aim of predicting attitudes towards the organization using the components of professional ethics.

Method: The present study method is descriptive-correlational. The statistical population of the study was Taban Airlines employees in Mashhad and Tehran, from whom 132 people were selected as the research sample using the Cochran formula using a simple random sampling method. The research tools were standard professional ethics questionnaires (16 questions) and attitude towards the organization (20 questions). The data were analyzed using the partial least squares technique using SmartPLS software.

Results: The results showed that professional ethics have a positive and significant effect on attitude towards the organization. ($r=0.73$) and the results also indicate that the dimensions of professional ethics (responsibility, honesty, justice and fairness, loyalty, superiority, respect for others, sympathy for others and respect for social values and norms) have a significant and positive effect on attitude towards the organization.

Conclusion: If the managers of Taban Airlines adhere to the institutionalization of professional ethics and pay the necessary attention, then it can be expected that the attitude of employees towards the organization will become more favorable.

Keywords: *Professional Ethics, Attitude Towards the Organization, Taban Aviation Company*

***Corresponding Author:** S. Khayatmoghadam, Department of Public Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran. Email: S.Khayatmoghadam@gmail.com

How to cite: Khayatmoghadam S, Ramezani Tabadekan R. Predicting attitude towards the organization using the components of professional ethics. *Ethics in Science and Technology*. 2025,20(2):97-105.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

پیش‌بینی نگرش نسبت به سازمان با استفاده از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

دکتر سعید خیاط مقدم*، ریحانه رضائی تبادکان

گروه مدیریت، دولتی، دانشکده حسابداری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۳)

چکیده

زمینه: نگرش‌های کارکنان نسبت به سازمان باعث می‌شوند که فرد بتواند خود را با محیط کاری و جهان تطابق دهد؛ از تنبیه بگریزد و پاداش کسب کند به عبارتی این نگرش‌ها متأثر از اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان است که مبنای رفتارهای آینده افراد به حساب می‌آید و به فرد در تطابق با شرایط کاری و محیط سازمانی کمک می‌کنند. از این رو پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی نگرش نسبت به سازمان با استفاده از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای انجام گردید.

روش: روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت هواپیمایی تابان در شهر مشهد و تهران بودند که از بین آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای (۱۶ سوال) و نگرش نسبت به سازمان (۲۰ سوال) بودند. داده‌ها با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج حاصل نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر نگرش نسبت به سازمان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. (۲ برابر با ۰/۷۳) و همچنین نتایج نشان‌دهنده این است که ابعاد اخلاق حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) بر نگرش نسبت به سازمان تأثیر معنادار و مثبتی می‌گذارد.

نتیجه‌گیری: اگر مدیران شرکت هواپیمایی تابان با نهادینه‌سازی اصول اخلاق حرفه‌ای پایبند باشند و توجه لازم را داشته باشند، آنگاه می‌توان انتظار داشت که نگرش کارکنان نسبت به سازمان مطلوب‌تر گردد.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، نگرش نسبت به سازمان، شرکت هواپیمایی تابان.

سرآغاز

چرا که پژوهش در خصوص مفهوم نگرش کارکنان نسبت به سازمان موجب می‌گردد تا مدیران از نظرات و انتظارات آنها نسبت به شغل خود، وظایف محوله و جو سازمان آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که اجرا می‌کنند، ازدید کارکنان منصفانه است یاخیر. بر همین اساس مدیران باید به نگرش کارکنان توجه خاصی داشته باشند (۶ و ۷). زیرا این نگرش بر رفتار افراد در سازمان تأثیر می‌گذارد و مدیران می‌توانند رفتار آن‌ها را پیش‌بینی کنند (۸). نگرش فرد نسبت به سازمان ناشی از عواملی مانند ماهیت شغل، عوامل سازمانی، عوامل محیطی و نیز عوامل فردی است (۹).

یکی از عوامل موثر بر نوع نگرش کارکنان نسبت به سازمان، بنیان‌های اخلاقی و رفتارهای اخلاقی کارکنان است (۱۰). بر طبق نتایج پژوهش‌های پیشین رفتارهای اخلاقی در کنار نگرش مثبت شغلی کارکنان به عنوان عوامل اصلی است که منجر به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی می‌شود (۳).

اغراق نیست اگر بگوییم کل تاریخ مطالعات صورت گرفته بر روی مفهوم شغل و سازمان، ریشه در کشف رابطه بین نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان داشته است (۱). بسیاری از محققان مشهور، نگرش کارکنان به سازمان را به عنوان تصورات و تمایلات درونی کارکنان نسبت به سازمان تعریف کرده‌اند (۲) نگرش نسبت به سازمان مفهومی است که تصورات مثبت و منفی فرد درباره کار و جنبه‌های مختلف محیط کاری‌اش را منعکس می‌کند. نگرش خوب و مثبت در کسب موفقیت های فردی و سازمانی اهمیت دارد (۳) لذا امروزه هر سازمانی برای کسب موفقیت بایستی درک صحیحی از نوع نگرش کارکنان خود نسبت به سازمان داشته باشد (۴). مطالعات متعددی که با هدف شناسایی عوامل کلیدی موفقیت سازمانی انجام شده است، نگرش‌های کارکنان به سازمان را به عنوان مهمترین عامل موفقیت در دنیای رقابتی امروز قلمداد نموده‌اند (۵).

ببرد. اخلاق کاری ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران تأثیر دارد و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تأثیر داشته باشد (۲۳). بنابراین یکی از مسائل اساسی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه است، چگونگی ایجاد نگرش مثبت در بین کارکنان می‌باشد، که با نگاهی عمیق می‌توان راه‌حل آن را در بحث اخلاق حرفه‌ای جستجو کرد (۲۱). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، منافع زیادی همچون بهبود روابط، افزایش جو تفاهم، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان (۱۵)، افزایش چندگانگی و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل افزایش حس همکاری در تسهیم و اشتراک اطلاعات و ترویج نگرش ارزشی^{۱۵} را در پی دارد (۱۸). چرا که تجربه ثابت کرده است که اخلاق بحثی مهم و جدی است که تا این مسئله حل نشود شکوفائی علمی، پیشرفت صنعتی و رفاه اجتماعی رخ نخواهد داد و جامعه از آرامش خاطر و شادی برخوردار نخواهد شد. در واقع دامنه‌ی بحث اخلاق، به تمام حوزه‌ها و سازمان‌ها کشیده شده است و امروزه در بیشتر سازمان‌ها موضوع‌های اخلاقی بیش از پیش مورد توجه قرار می‌گیرند (۲۲ و ۱۸).

از این‌رو امروزه بحث اخلاق یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاق در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود. به همین دلیل در سال‌ها و دهه‌های اخیر بسیاری سازمان‌ها در کشورهای توسعه‌یافته، برنامه‌هایی برای رعایت اصول اخلاقی جهت ترویج دانش و اجرای مدیریت دانش ایجاد کرده‌اند. تحقیقاتی در زمینه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر نگرش سازمان انجام شد و نتایج نشان داد که در اکثر بررسی‌ها اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد یک نگرش مثبت و سازنده در کارکنان برای سازمان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. رعایت اخلاق حرفه‌ای بر تصویر ذهنی و دیدگاه کارکنان تأثیرگذار است و عدم توجه به فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر به خراب شدن وجهه سازمان می‌گردد؛ لذا رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر شدن نگرش کارکنان نسبت به سازمان کمک می‌نماید. از این رو بررسی این نکات اخلاقی و ارتباط مشخص آن با نوع تصاویر ذهنی کارکنان از سازمان و نگرش آنان، موضوعی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. این در حالی است که مراجع منتشره در زمینه نگرش نسبت به سازمان بسیار زیاد است، اما بررسی‌های این موضوع از دیدگاه اخلاقی^۶ نسبتاً ناچیز می‌باشد، در حالی که یکی از دلایل نگرش منفی نسبت به سازمان، عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است. بنابراینچه گفته شد این مقاله در پی آن است که با تحلیل تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر نگرش کارکنان به سازمان به سؤالاتی پاسخ داده شود که مربوط به بنیان‌های ارزشی فعال و مسئولیت‌های افراد در حوزه اخلاق‌مداری است؛ لذا پژوهش حاضر سعی دارد با توجه به فقدان یک پژوهش علمی منسجم و نظاممند، این فرضیه که نهاده‌سازای اصول اخلاق حرفه‌ای پیشبینی‌کننده قوی برای بهبود نگرش کارکنان به سازمان است؛ را بررسی کند.

برخی از محققان به این نتیجه دست یافتند که توسعه بنیان‌های اخلاقی در سازمان بر نوع نگرش کارکنان نسبت به سازمان اثر معناداری می‌گذارد (۱۱). همچنین برخی دیگر به این نتیجه رسیدند که آگاهی و مدیریت نگرش‌های شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین فاکتورها جهت مدیریت نیروی انسانی در سازمان است و تعهدسازمانی، جوسازمانی، رضایت و وابستگی شغلی، مدیریت صحیح و حمایت از کارکنان، حقوق و پاداش در مدیریت موفق رفتارهای اخلاقی موثر هستند (۴). همچنین برخی دیگر به این نتایج دست یافتند که اصول اخلاقی حرفه‌ای^۱ با تأثیر مثبتی که روی رضایت شغلی می‌گذارد می‌تواند تعهد کارکنان را نسبت به سازمان و انجام وظایفشان افزایش داده و به نگرش شغلی بهتری بیانجامد چونکه افراد با درک مفهوم اصول اخلاقی با استرس کمتری در انجام وظایف شغلی روبرو شده که این درنهایت باعث نگرش مثبت‌تر شغلی آنان می‌گردد (۱۲).

بنابراین در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی^۲ یکی از الزامات است زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمانها وجود دارد. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان درباره عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت^۳، اخلاق سازمان^۴ و اخلاق کار^۵ انجام شده است. اخلاق در کسب و کار و مدیریت شغلی امری مهم است زیرا رفتار کارکنان یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان در باز جهانی کمک می‌کند (۴). بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست (۱۳). اخلاق حرفه‌ای، اعتقاد عمیق فرد و ارزش‌های او است که تمامی افکار و فعالیت‌ها را هدایت می‌کند و فرایند رفتار اخلاقی هر فرد مشروط به عوامل جمعیت شناختی چون جنسیت، نژاد، ملیت یا فعالیت مذهبی نیست بلکه با انجام درست کار و رعایت اصول اخلاقی پیوند دارد (۱۴). اصول اخلاق حرفه‌ای از معیار تشخیص بایدها و نبایدها به عنوان یک عامل انگیزشی مهم عمل می‌نماید یا دارای کارکرد انگیزشی است (۱۵، ۱۶). مطابق شواهد پژوهشی یکی از آثار و پیامدهای مهم اخلاق حرفه‌ای تأثیر آن بر ایجاد نگرش‌های مثبت در کارکنان است (۱۷). همچنین اخلاق حرفه‌ای زمینه‌های اعتماد را در سازمان ایجاد می‌کند و افراد را در کنار هم گرد می‌آورد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای با کاستن از تنش‌ها و تعارضات گروهی می‌تواند زمینه را برای کارهای تیمی در سازمان فراهم می‌کند (۱۸). بنابراین اخلاق حرفه‌ای یکی از مولفه‌های اصلی برای بهبود تصویر سازمان نزد ذی‌نفعان سازمان می‌باشد (۱۹).

عدم توجه به ارزش‌های اخلاقی در سازمان ممکن است باعث کارایی ناکافی و راهبردهای نامناسب شود، به همین دلیل ارزش‌های اخلاقی یک جز ضروری در راهبردهای بزرگ محسوب می‌شوند (۲۰). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کاری و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان پدید آورد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال

روش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع کاربردی است و از لحاظ نوع رویکرد از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت هواپیمایی تابان (شامل خلبانان، مهمانداران و کارکنان اداری در بیس مشهد-تهران) می‌باشد که تعداد آنان طبق اطلاعات بدست آمده از نیروی انسانی این شرکت ۲۰۰ نفر می‌باشد که

جدول ۱: مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه

جنسیت	تعداد	درصد	تحصیلات	تعداد	درصد
مرد	۵۳	۴۰٪	لیسانس	۵۳	۴۰٪
زن	۷۹	۶۰٪	فوق لیسانس	۶۶	۵۰٪
سن	تعداد	درصد	دانشجوی دکتری	۱۳	۱۰٪
>۳۰	۲۶	۲۰٪	سابقه کاری	تعداد	درصد
۳۱-۴۰	۶۶	۵۰٪	بزرگتر از ۵ سال	۲۶	۲۰٪
۴۱-۵۰	۳۴	۱۵٪	۱۰-۶ سال	۵۳	۴۰٪
<۵۰	۶	۵٪	۱۵-۱۱ سال	۵۳	۴۰٪

آماری SPSS18 و Smart PLS انجام گرفت و سطح معناداری تمامی آزمون‌ها $P < 0.05$ است.

در این پژوهش پس از طراحی و تنظیم پرسشنامه با بررسی و مطابقت آن به کمک پنج استاد و خبره دانشگاهی، اعتبار صوری ابزار اندازه‌گیری بررسی شد. برای تحلیل و ارزیابی روایی سازه پرسشنامه از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی، روایی همگرا با استفاده از محاسبه میانگین واریانس تبیین‌شده و پایایی سازه‌ای و روایی تشخیصی استفاده شد. برای این دو مقدار، مقدار میانگین واریانس تبیین شده باید بیشتر از ۰/۵ و پایایی ساختار بیشتر از ۰/۶ باشد (جدول ۲). برای بررسی روایی تشخیصی، تمامی مقادیر میانگین واریانس تبیین شده (AVE) باید بیشتر از تک تک برآوردهای مربع همبستگی درون ساختاری (SIC) باشد (جدول ۳). همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش آزمون انجام شده است. به این شکل که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه توزیع شد و سپس ضریب آلفای کرونباخ^۱ برای هر یک از متغیرهای عددی بالای ۰/۷ بود که در سطح مطلوب است (جدول ۲).

همچنین داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌ی ۴۰ سوالی بر اساس مقیاس لیکرت شامل (۴ سوال جمعیت‌شناختی و ۳۶ سوال اصلی) گردآوری شد. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (شامل هشت بعد مسئولیت‌پذیری^۲، صداقت^۳، عدالت و انصاف^۴، احترام به دیگران^۵، هنجارهای اجتماعی^۶، برتری جویی و رقابت طلبی^۷، وفاداری^۸، همدردی با دیگران^۹ و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها) که دارای ۱۶ گویه و پرسشنامه استاندارد نگرش نسبت به سازمان لینز (۲۰۰۳) که دارای دو مولفه (تعهد شغلی و رضایت شغلی) و دارای ۲۰ گویه می‌باشد، که بر اساس طیف لیکرت درجه‌بندی گردیده‌اند. پاسخ‌های کارکنان از طریق ارسال پیوند الکترونیک پرسشنامه گردآوری شده است. در تحلیل استنباطی داده‌ها از ضریب آلفای کرونباخ، برای تعیین ثبات درونی ابزار (پایایی) و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه محاسبات آماری این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای

جدول ۲: شاخص‌های اعتبار و پایایی

متغیرهای پژوهش	شمار گویه‌ها	آلفای کرونباخ	(CR)	(AVE)
نگرش نسبت به سازمان	۲۲	۰/۸۹۴	۰/۹۱۷	۰/۵۲۰
اخلاق حرفه‌ای	۳۲	۰/۹۵۲	۰/۹۵۷	۰/۵۰۲

جدول ۳: مربع همبستگی دورنی ساختاری (CIS)

عامل	نگرش نسبت به سازمان	اخلاق حرفه‌ای
نگرش نسبت به سازمان	۱	-
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۵۸	۱

یافته‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است اما قبل از بررسی معناداری بارهای عاملی، باید شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری و نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار می‌گرفت.

آزمون کفایت نمونه

جهت بررسی شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری از دو شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود (جدول ۴). شاخص KMO شاخصی از

جدول ۴: آزمون KMO و بارتلت پرسشنامه

متغیرهای پژوهش	شاخص KMO	آزمون بارتلت
نگرش نسبت به سازمان	۰/۶۲	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۱	۰/۰۰۰

آزمون نرمال بودن (K-S)

برای سنجش فرض نرمال بودن متغیرها از آزمون K-S مطابق جدول (۵) استفاده شده است که نتایج بیانگر این است که داده‌های پژوهش از توزیع نرمال برخوردارند.

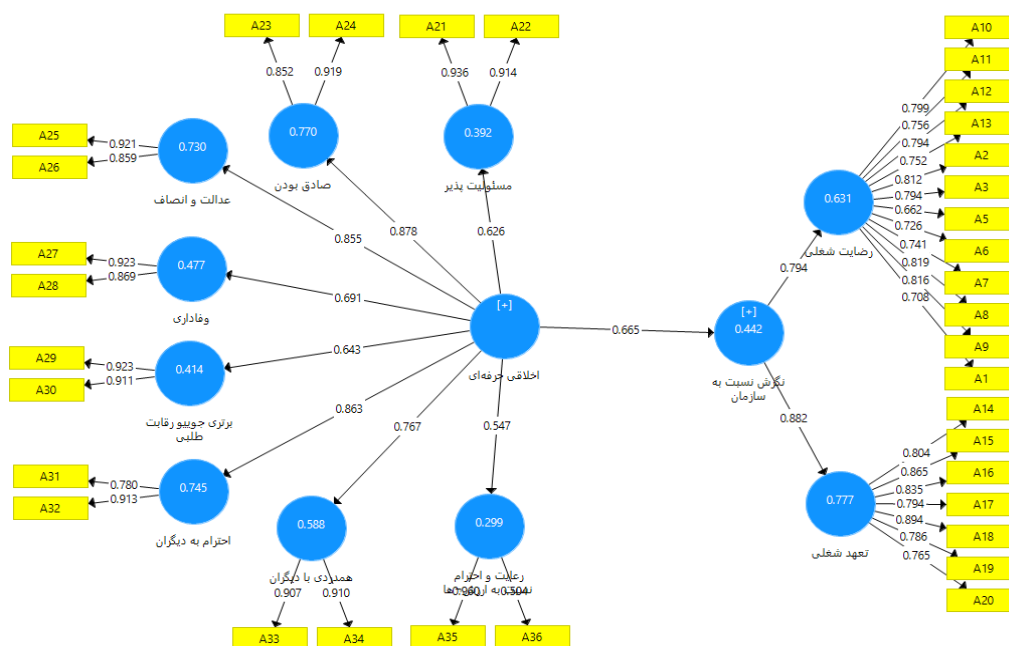
جدول ۵: توزیع نرمال داده‌های پژوهش

ردیف	متغیرها	Statics	N	(sig)
۱	نگرش نسبت به سازمان	۳/۲۵۱	۲۶۵	۰/۰۸۸
۲	اخلاق حرفه‌ای	۳/۴۲۱	۲۶۵	۰/۰۷۵

تحلیل مسیر فرضیه‌های پژوهش

همانگونه که پیشتر بیان شد برای بررسی این فرضیه‌ها، از روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. سطوح است

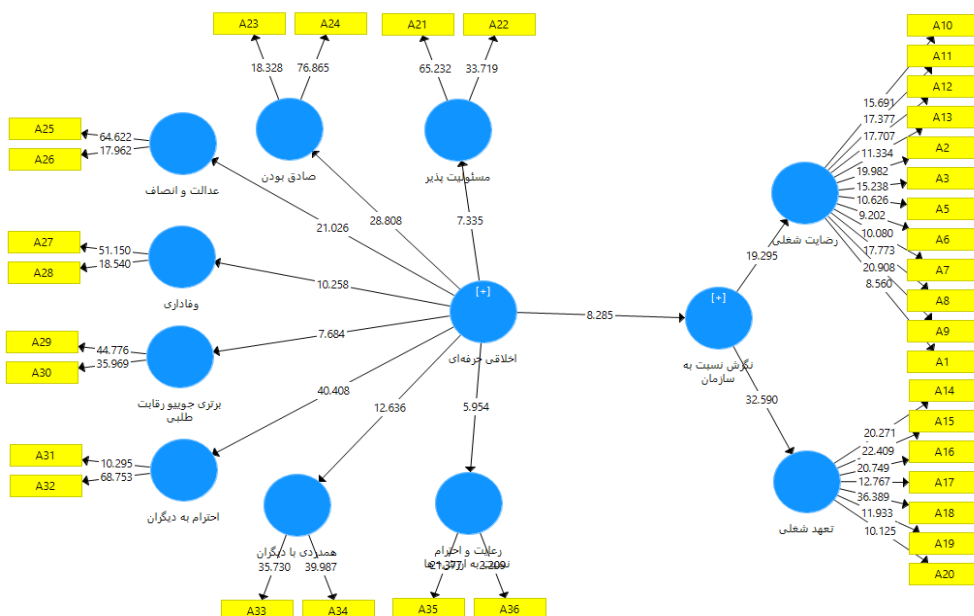
معناداری به منظور آزمون این فرضیه‌ها در شکل (۱) نشان داده شده است.



نگاره ۱: مدل معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)

در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد بدست آمده مدل می‌پردازیم؛ در رابطه با معنی‌داری اعداد، باید گفت از آنجایی که در این پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ یا خطای ۰/۰۵ بدنبال آزمون فرضیه پژوهش بوده‌ایم؛ برای آزمون t اعدادی معنادار خواهند بود که کوچک‌تر از $-۱/۹۶$ و بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ باشند. به این معنی، که اگر در آزمون t

عددی بین $-1/96$ و $+1/96$ باشد، بی‌معنا خواهد بود؛ که در نگاره (۲) مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب معناداری به تصویر کشیده شده است



نگاره ۲: مدل معادلات ساختاری (ضریب معناداری)

با توجه به مدل ساختاری پژوهش در حالت ضریب معناداری و مدل تخمین استاندارد به بررسی فرضیه پژوهش مطابق جدول (۳) می‌پردازیم.

جدول ۶: ضرایب استاندارد و اعداد معناداری مدل پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	عدد معناداری	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای ← نگرش به سازمان	۰/۶۶۵	۸/۲۸۵	تأیید
مسئولیت‌پذیر ← نگرش به سازمان	۰/۵۲۸	۳/۳۲۵	تأیید
صادق بودن ← نگرش به سازمان	۰/۴۲۸	۵/۴۴۱	تأیید
عدالت و انصاف ← نگرش به سازمان	۰/۴۲۵	۲/۲۵۵	تأیید
وفاداری ← نگرش به سازمان	۰/۶۵۲	۴/۶۳۳	تأیید
رقابت طلبی ← نگرش به سازمان	۰/۷۰۱	۳/۳۳۵	تأیید
احترام به دیگران ← نگرش به سازمان	۰/۸۵۵	۵/۴۱۲	تأیید
همدردی ← نگرش به سازمان	۰/۶۴۱	۳/۲۰۱	تأیید
رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی ← نگرش به سازمان	۰/۸۸۴	۲/۲۷۸	تأیید

تکنیک حداقل مربعات جزئی و بر اساس عدد ضریب معناداری برای تمامی فرضیات بیش از $1/96+$ است و ضریب خطای برآورد نیز کمتر از ۵٪ می‌باشد لذا با توجه به مدل ضریب استاندارد، مقادیر ضریب مسیر برای تمامی فرضیات مثبت می‌باشد؛ پس می‌توان این طور نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مولفه‌های آن

بحث

مطالعه حاضر پیش‌بینی نگرش نسبت به سازمان با استفاده از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای را مورد بررسی قرار داده است. برای دستیابی به این هدف، فرضیه‌های پژوهش طرح و آزمون شد که بنا بر نتایج تحلیل به طور خلاصه، می‌توان چنین بیان کرد که با توجه به نتایج حاصل از

طور واضح معیارهای ارزیابی عملکرد و چگونگی اندازه‌گیری عملکرد را برای کارکنان تبیین کنند که طبق چه معیارهایی شخصی ترفیع می‌یابد. همچنین پیشنهاد می‌گردد که مدیران شرکت هواپیمایی تابان جهت ایجاد نگرش مثبت در کارکنان و پرسنل خود با به تصویر کشیدن اهمیت شغلی آنان و نقش آنان در موفقیت شرکت، نوع دیدگاه آنان را تغییر دهند همچنین با نشان دادن مسیر ارتقاء موجود در شرکت به کارکنان، انگیزه برای رشد را در آنان تقویت کنند و با تقویت ارزش‌های موجود نگرش آن‌ها را بهتر کنند. این پژوهش نیز مانند بقیه پژوهش‌های پیشین با محدودیت‌هایی مواجه است. که به برخی از آنان در ذیل اشاره شده است:

- **محدودیت موضوعی:** عدم کنترل و سنجش همزمان اثر سایر متغیرهای تاثیرگذار بر متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی همچون (آموزش نیروی انسانی، تلاش‌های توسعه نیروی انسانی، دانش و مهارت کارکنان و کیفیت زندگی کاری) یکی از محدودیت‌های اصلی این پژوهش است.
- **محدودیت زمانی:** این پژوهش در بازه زمانی آبان ماه تا اسفند ماه ۱۴۰۲ انجام شده است، لذا تعمیم آن به دیگر بازه‌های زمانی باید با احتیاط صورت گیرد.
- **محدودیت مکانی:** این پژوهش در شرکت هواپیمایی تابان انجام شده است، لذا تعمیم آن به دیگر سازمان‌ها باید با احتیاط صورت بگیرد.

نتیجه‌گیری

بنا بر آنچه که در این مطالعه بدان دست یافته شد، ایجاد نگرش مطلوب و مثبت در ذهن کارکنان شرکت هواپیمایی تابان به دلیل نتایج قابل توجهی که برای این شرکت به همراه خواهد داشت، مورد توجه مدیران منابع انسانی این شرکت قرار گرفته است. چرا که کارکنان این شرکت به دلیل اینکه بخش قابل توجهی از زندگی خود را در محیط کاری سپری می‌کنند و به دلیل فشار و استرس بالا، اگر نگرش و ذهنیت مثبتی به عملکرد این شرکت نداشته باشند؛ در کار خود کوتاهی کرده و پیامدهای نامطلوبی را برای این شرکت به همراه خواهد داشت. طبیعی است که توجه به دیدگاه‌ها و نگرش آنان از اهمیت بالایی برخوردار است. نوع نگرش آنان به شرکت، رفتارها و تعهدات‌شان را نشان خواهد داد و می‌توان این نگرش را نوعی ابزار برای سنجش میزان روحیه‌شان در انجام وظایف بحساب آورد؛ چرا که بر طبق نظر برخی از پژوهشگران نگرش کارکنان به شغل و سازمان‌شان نشان می‌دهد فرد نسبت به شغل خود دارای رضایت شغلی یا عدم رضایت شغلی است (۱). همچنین برخی دیگر از پژوهشگران اظهار داشتند که نگرش‌های کارکنان نسبت به سازمان جنبه مهمی از زندگی عاطفی و احساسی آنان در محیط کار را تشکیل می‌دهند زیرا او نسبت به اندیشه‌ها و اشیاء، نظرات خاصی دارد که ناشی از اطلاع از آنها و تمایل به انجام عمل در مورد آنها است. این گونه نظرها غالباً تعیین‌کننده شیوه برخورد با پدیده‌ها است. بنابراین

(میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان، صداقت گفتاری و رفتاری، رعایت عدالت و انصاف در محیط کاری، وفاداری و تعهد به شرکت، دارا بودن حس برتری‌جویی و رقابت طلبی سالم، احترام به دیگر همکاران، همدردی با یکدیگر و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) می‌تواند نوع نگرش کارکنان شرکت هواپیمایی تابان را پیش‌بینی کند؛ بدین معنی که اگر کارکنان اخلاق کاری خود را به سمت اخلاق حرفه‌ای در این شرکت هواپیمایی سوق دهند می‌توان انتظار داشت که آنان از روحیه و نگرش مطلوب‌تری در قبال این شرکت برخوردار خواهند بود. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش برخی از محققان مبنی بر اینکه نوع نگرش خوب یا بد کارکنان نسبت به سازمان ریشه در بنیان‌های اخلاقی دارد که در بین اعضای آن سازمان نهادینه شده است؛ همخوانی دارد و همراستا است (۱۰). همچنین بر طبق نظر برخی دیگر از محققان نیز نشان دادند که اخلاقیات در سازمان باعث ایجاد حس و دیدگاه مثبت‌اندیشی کارکنان می‌شود که این امر باعث بهبود نوع نگرش آنان به سازمان می‌شود که با نتایج بدست آمده در این فرضیه همخوانی دارد و همراستا است (۱۱). در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان این طور استنباط کرد که توجه به اصول رفتار اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی همچون بهبود روابط، افزایش جو تفاهم، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان، افزایش چندگانگی و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، ترویج نگرش ارزشی در سازمان گردد؛ و داشتن نگرش ارزشی و اخلاقی مدارانه در محل کار به عنوان یک رویکرد جامع باعث می‌شود که فرد وجدان کاری بالایی در شغل خود داشته باشد و اگر اطلاعات و دانشی را در خصوص چگونگی حل مشکلات سازمانی داشته باشند، آن‌ها را به هیچ چشم داشتی در اختیار دیگر همکاران خود قرار دهند و از این طریق نگرش کارکنان به حضور در سازمان مثبت‌تر خواهد شد. به طور کلی نتایج برآمده از این مطالعه نشان دادند توجه بیش از پیش به مسئله اخلاق حرفه‌ای و روابط عمومی و تقویت تعاملات با ذی نفعان حقیقی و حقوقی در کنار توسعه راهکارهای ایجاد بهبود در محصولات و خدمات خود قادر خواهند بود تا به صورتی محتمل‌تر نگرش کارکنان به سازمان را بهبود بخشند. بر همین اساس پیشنهادات کاربردی به مدیران و مسئولین شرکت هواپیمایی تابان ارائه می‌شود.

پیشنهاد می‌شود شرکت هواپیمایی بایستی نسبت به نهادینه شدن هر چه بهتر اخلاقیات در سازمان اهتمام نموده و با برنامه‌ریزی بهتر، از طریق کلاس‌های آموزشی و توجیهی (اهمیت دادن به فرآیند اجتماعی‌سازی در فرآیند استخدام و ارزیابی آن)، اصول اخلاق حرفه‌ای را در این سازمان تقویت کنند؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که جهت ترویج رفتار اخلاقی و جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی باید مدیران این شرکت شرایط و فضایی را فراهم کنند که کارکنان احساس کنند ارتقاء و ترفیع در سازمان آن‌ها صرفاً در گرو زد و بند سیاسی و اصطلاحاً پارتی‌بازی نیست و نحوه ارتقاء کارکنان و ملاک ترفیع درجه کارکنان را به طور شفاف به صورت آیین‌نامه‌های مشخص در اختیار عموم کارکنان قرار دهند. که در این راستا مدیران این شرکت هواپیمایی می‌توانند به

تمدن بشری، نویسندگان این مقاله متعهد می‌گردند اصول حقیقت جویی، رعایت حقوق، انصاف، امانت و رازداری، احترام و ترویج را در انجام این فعالیت پژوهشی در نظر قرار داده و از آن تخطی نکرده‌اند.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر و استادان محترم که با نظراتشان پژوهش را غنی‌تر ساختند، تشکر و قدردانی نمایند.

واژه نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
3. Management Ethics	اخلاق مدیریت
4. Organizational Ethics	اخلاق سازمانی
5. Work Ethics	اخلاق کاری
6. Ethical Perspective	دیدگاه اخلاقی
7. Responsibility	مسئولیت‌پذیری
8. Honest	صداقت
9. Justice and Fairness	عدالت و انصاف
10. Respect	احترام
11. Social Norm	هنجارهای اجتماعی
12. Excellence	برتری جویی
13. Loyalty	وفاداری به عهد
14. Sympathy	همدردی
15. Promoting Value Attitude	ترویج نگرش ارزشی

References

- Kammeyer-Mueller J, Rubenstein A L, Barnes T S. The Role of Attitudes in Work Behavior, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2023; 11(1): 221-250. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-101022-101333>
- Zorn T J, Mata A, Alves H. Attitude Similarity and Interpersonal Liking: A Dominance of Positive over Negative Attitudes, J. Exp. Soc. Psychol, 2022; 100(5): 1-10. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104281>
- Zolfan Beyranvand A, Rashid Kh, Yaghoubi, A, Kor R. Designing a Model for Predicting Moral Behavior based on Moral Attitude and Identity: The Mediating Role of Benefit and Costs. Ethics in Science and Technology. 2023; 18 (3):108-115. (In Persian)
- Yaghoubi M, Farokh Serehsht B, Agha Ahmadi, Gh. Designing a Model for Managing the Ethical and Job Attitudes of Employees in Government Agencies. Ethics in Science and Technology. 2020; 15(2): 101-113. (In Persian)
- Mirmohammad SM, Rahimian M, Jalali Khanabadi T. Investigating the Effect of Pivotal Work on Employees' Job Attitudes According to the Mediating role of the Psychological Contract. Journal of Organizational Behavior Studies. 2017; 6(4):53-80. (In Persian)
- Bajrami D, Terzić A, Petrović M, Radovanović M, Tretiakova T, Hadoud A. Will we have the Same Employees in Hospitality After All? The Impact of COVID-19 on Employees' Work Attitudes and Turnover Intentions. Int. J. Hosp. Manag. 2020; 94(1): 1-10. [CrossRef]. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102754>
- Tarzi A. Investigating the Relationship between job Attitude and employee performance. Global Management and Economics. 2016; 1(2): 24-35. (In Persian). Doi: <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.31214.1147>
- Jang R, Lee W S, Moon J. Determinants of Attitude and the Intention to Stay of Employees in Low-Cost Carriers: Using Justice Theory. Sustainability. 2023; 15(2): 88-95. Doi: [10.3390/su15118895](https://doi.org/10.3390/su15118895)
- Nadaf M, Joodzadeh M. Investigating the Employees' Job Attitudes in Bidboland Gas Refining Company and Providing Improvement Strategies: A Qualitative Study, Industrial and Organizational Psychology Studies. 2021; 8(1): 97-132. (In Persian). Doi: <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.38976.1251>
- Rekha U, Praveen, G. Evaluation of the Feedback on the Attitude, Ethics, and Communication Module by First-

Year Faculty Members in Medical Colleges, Strides Dev Med Educ. 2023; 21(1): 36-40.

11. Agha Ahmadi Gh, Farokh Seresht B, Yagoubi M. Designing a Management Model for Moral and Occupational Attitude of Employees in Government Organizations, Ethics in Science and Technology. 2019; 15 (3): 101-113. (In Persian)
12. Birami S, Motiei M. An investigation into the effect of ethical climate for business on facilitators' job attitude and behavior, Journal of Sustainable Human Resource Management. 2019; 1(1): 211-229. (In Persian) Dor:<https://dorl.net/dor/20.1001.1.27173836.1398.1.1.11.1>
13. Toprak M, Karakus M. Teachers' Moral Intelligence: A Scale Adaptation into Turkish and Preliminary Evidence, European Journal of Educational Research. 2018; 7(4): 901-911. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijedr.2022.102882>
14. Ozturk, H., Sayhgil O, & Yildiz Z. New Concept in Clinical Care: Proposal of a Moral Intelligence Scale, Acta Bioethica. 2018; 25(2): 265-281. Doi: [10.4067/S1726-569X2019000200265](https://doi.org/10.4067/S1726-569X2019000200265)
15. Shakeri M, Kahdoi S, Abbasi Sh. Effectiveness of Professional Ethics Training on Job Involvement and Organizational Commitment among Elementary School Teachers, Ethics in Science and Technology. 2021; 16 (1): 60-68.
16. Amel E, Khayatmoghadam S, Rezaeifar H. Predicting Knowledge Management through Professional Ethics. Ethics in Science and Technology. 2018; 13 (1): 48-55.
17. Ghasemzadeh Alishahi A, Zahed Babelan A, Moeinikia M, Mokalahfeh K, Kazemi S, Divband A. The effect of professional ethics on the organizational accountability of employees by testing the mediating role of job enthusiasm and teamwork. Journal of Medical Ethics. 2021; 15(46). (In Persian)
18. Zahed Babelan A, Ghalei A, Divband A, Kazemi S. The mediating role of job passion in the relationship between professional ethics and organizational accountability. Ethics in Science and Technology. 2018; 15(1): 130-131. (In Persian)
19. Ostadrahimi M, Sayyad Shirkosh S, Kazemi A. Organizational Ethics: Presenting a Desirable Mental Image Model. Ethics in Science and Technology. 2024; 19 (1): 129-138. (In Persian)
20. Masafir L, Nejad Irani F, Beikzad J, Dadash Karimi Y. The Relationship between Professional Ethics and Professional Competence of Professors with Organizational Accountability: Analysis of the Mediating Role of Job Passion. Ethics in Science and Technology. 2024; 19 (1): 139-146. (In Persian)
21. Mohajeran B, Shohodi M. Modeling the relationship between ethics and spirituality at work and social responsibility among nurses in public hospitals in Kermanshah, Journal of Nursing Administration. 2014; 3 (2): 29-20.
22. Fazel. A, kamalian A, Roshan, A. The relationship between ethical leadership and teaching students, Journal of Ethics in Science and Technology. 2015; 11 (3): 68-59.
23. Rezaei A. Study on the Relationship between Organizational Professional Ethics and the Productivity of Human Resources in Khuzestan Ports and Maritime Directorate-General. Journal of Ethics in Science and Technology. 2017, 3(2): 61-65.