

## الگوی تناسب فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و دلبستگی‌های سازمان

امیر مهران اصفهانی<sup>۱</sup>، دکتر نسرين جزینی<sup>۲\*</sup>، دکتر محمدرضا حمیدی‌زاده<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۳)

### چکیده

**زمینه:** اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی - خاص متصور است. هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل تناسب فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و دلبستگی‌های سازمان در صنعت مخابرات است.

**روش:** طرح پژوهش حاضر ترکیبی (کیفی-کمی) بود. در بخش کیفی از روش داده بنیاد بهره گرفته شد. جامعه تحقیق مدیران و کارکنان فعال در حوزه صنعت مخابرات بودند که از میان آنها ۹ نفر با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. ابزار مصاحبه بود. داده‌ها با روش کدگذاری تحلیل شدند. در بخش کمی روش پیمایشی - همبستگی بود. جامعه تحقیق مدیران و کارکنان فعال در حوزه صنعت مخابرات بودند و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود و در نهایت داده‌ها با روش‌ها t تک نمونه‌ای و رگرسیون تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** در بخش کیفی ۲۹ کد باز و ۴ کد محوری شناسایی شدند. نتایج بخش کمی نیز نشان داد مدل از برازش مناسبی برخوردار است. **نتیجه‌گیری:** اگر فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای باشد بی‌شک خودشکوفایی کارکنان به خوبی پیش‌رفته و دلبستگی سازمانی کارکنان از همان ابتدا تضمین خواهد شد. می‌توان بیان کرد، مهمترین درکی که کارکنان از فعالیت‌های صنعت مخابرات در طول دوره‌ی فعالیت خویش در صنعت مخابرات کسب کرده‌اند فرصتی برای رشد بوده و صنعت مخابرات را سکوی پرتابی به سمت اهداف علمی و اجتماعی و شغلی آینده‌ی خود دانسته‌اند که البته همگی تنها با رعایت اصول متناسب اخلاق حرفه‌ای و فرهنگی قابل حصول است.

**کلیدواژه‌گان:** دلبستگی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ

### سرآغاز

وظایف اصلی همراه با احساس رضایت و شادی از انجام آن‌هاست. این حس مشابه احساسی است که افراد در زمان انجام وظایف خانوادگی خود دارند. در برخی متون این واژه به اشتیاق سازمانی تعبیر می‌شود و برخی نیز از مفهوم درگیر شدن در کار استفاده می‌کنند و بیان می‌کنند که کارکنان درگیر در کار، معمول پرنرژی و فعال‌اند، به‌طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی‌شان بر این است که کارشان را به‌طور اثربخشی به انجام برسانند. در تحقیق حاضر از واژه دلبستگی برای روشن‌تر شدن مفهوم این واژه بهره گرفته شده است.

کارکنان دل‌بسته به کار و کارکنان غیردلبسته به کار در عمل با یکدیگر تفاوت اساسی دارند. این امر نشان‌دهنده اهمیت این موضوع در بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌ها است. با این وجود، تحقیقات انگشت‌شماری در زمینه دلبستگی کاری و عوامل مؤثر در ایجاد آن در مطالعات داخلی انجام گرفته است.

تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، منجر به تغییر نگرش آن‌ها نسبت به نیروی انسانی<sup>۱</sup> شده است. در این شرایط کارکنان سازمان، ابزار موفقیت مدیر هستند و به‌عنوان سرمایه‌های سازمان<sup>۲</sup>، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند. نیروی انسانی یکی از مزیت‌های رقابتی مهم سازمانی محسوب می‌شود، برای بالندگی نیروی انسانی باید به عوامل زمینه‌ساز آن توجه خاصی صورت گیرد (۱). از جمله می‌توان به عامل دلبستگی کاری<sup>۲</sup> کارکنان اشاره نمود. موضوع دلبستگی کارکنان، قلب و ذهن بسیاری از محققان و مدیران سراسر جهان را تسخیر کرده است. دلبستگی کاری مفهومی نسبت جدید در دنیای مدیریت است (۲). واژه دلبستگی کاری در متون مختلف فارسی در قالب مفاهیم دیگری نیز تعبیر شده است. در برخی متون به معنای تعهد شغلی<sup>۳</sup> به کاررفته است. اما بررسی دقیق‌تر مفاهیم مرتبط در این واژه نشان می‌دهد که نوعی احساس تعهد نسبت به

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: [jazanin.12@gmail.com](mailto:jazanin.12@gmail.com)

بررسی وضعیت دلبستگی کاری آگاهی کافی از وضع موجود سازمان را به مدیران سازمان می‌دهد تا با سرمایه‌گذاری صحیح در راهکارهای مدیریت منابع انسانی<sup>۵</sup> از اتلاف منابع سازمانی جلوگیری کنند.

یکی از عوامل بسترساز در هدایت و به‌کارگیری منابع انسانی، فرهنگ سازمانی<sup>۶</sup> هست. با مطالعه فرهنگ سازمانی می‌توان به علل کامیابی و یا شکست سازمان پی برد و از سوی دیگر فرهنگ سازمانی اثر مهمی بر روی رفتار افراد سازمان دارد و نیز بخش پیچیده‌ای از ارزش‌ها را شامل می‌شود و این ارزش‌ها بر نحوه نگرش و نهایتاً رفتار افراد در محیط کاری مؤثر خواهد بود<sup>۳</sup>. اگرچه فرهنگ برای تجزیه و تحلیل، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی<sup>۷</sup>، وفاداری کارکنان<sup>۸</sup>، اثربخشی رهبری<sup>۹</sup>، ابتکار و راهبردهای بقای سازمان، ابزار مناسبی است، این مفهوم نه‌بخشی از یک معما بلکه خود معماست. مطالعات نشان می‌دهند فرهنگ سازمان به دلیل تأثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد، در بهره‌وری و اثربخشی سازمان مؤثر است. از این رو، سازمان‌ها باید به تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمان خود بپردازند، سازمان مطلوب و مدنظرشان را تعریف کنند و ضمن تشخیص فرهنگ و ارزش‌های مناسب حمایت‌کننده از رسالت و اهداف سازمان، آن‌ها را ایجاد کنند<sup>۴-۷</sup> سازمان‌هایی که تابع فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق هستند بیش از هر سازمانی در دست‌یابی به اهداف خود و تهییج نیروی انسانی خویش موفق‌اند.

برخی محققان مدلی را برای فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق ارائه نموده‌اند که در برگزیده پنج بعد ذیل است:

۱. جهت‌گیری مأموریت و ارزش‌ها: وضوح مأموریت و ارزش‌ها، ارزش‌های اخلاقی نهادینه شده، اعتماد و احترام، حفظ ارزش‌ها
  ۲. تعادل میان ذینفعان: تعادل بین سود و ارزش مشتری، اجتناب از فریبکاری، احترام و رفتار منصفانه کارمندان در تمام سطوح، تأکید بر شهروندی سازمانی مطلوب، برخورد محترمانه و جبران خدمت منصفانه برای تمامی کارمندان، توجه به مسئولیت اجتماعی<sup>۱۰</sup> سازمان.
  ۳. اثربخشی رهبری: رفتار اخلاق مدارانه رهبری، تأکید بر رفتار اخلاق مدارانه کارکنان، پایبندی به وعده‌ها، یکپارچگی مدیریت
  ۴. یکپارچگی و درستی فرایندها: تعهد به کیفیت و انصاف، تعهد به ارتباطات و آموزش اخلاقی<sup>۱۱</sup>، تقویت ارزش‌های سازمانی، شفافیت در تصمیم‌گیری اخلاقی<sup>۱۲</sup>.
  ۵. دیدگاه بلند مدت: اقدام در جهت نفع مشتریان، پایبندی به حفظ محیط زیست، مسئولیت اجتماعی، اولویت مأموریت بر منفعت و مدیریت و حفظ ارزش‌ها<sup>۸</sup>.
- بنابراین سازمانی که فرهنگ مبتنی بر اخلاق را اشاعه می‌دهد بی‌شک در ایجاد وفاداری و دلبستگی در میان کارکنان و ذینفعان سازمان موفق‌تر عمل خواهد کرد<sup>۹</sup>.
- یکی از دغدغه‌هایی که همواره سازمان‌ها با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند، ایجاد احساس دلبستگی کارکنان به سازمان و وفاداری آن‌ها است. بی‌تردید دلبستگی سازمانی با واژه‌هایی هم‌چون تعهد، مشارکت،

درگیری و ... متفاوت بوده و به دنبال حس علاقه و تمایل درونی فرد برای همراهی با سازمان هست. دلبستگی کارکنان مفهومی است که در ده سال گذشته مورد توجه قرار گرفته است. از آنجایی که سازمان‌های امروزی از کارکنان دل‌بسته به‌عنوان شریک استراتژیک کسب‌وکار استفاده می‌کنند، مفهوم دلبستگی کارکنان اهمیت بیشتری می‌یابد. دلبستگی به‌عنوان یکی از محرک‌های حیاتی کسب‌وکار بر روحیه کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد و سازمان‌ها از آن به‌عنوان یک شایستگی استراتژیک<sup>۱۳</sup> یاد می‌کنند<sup>۱۰</sup>.

دلبستگی کارکنان یکی از محورهای پژوهشی گسترده در رشته مدیریت و مطالعات سازمان است. مدیران سازمان‌های گوناگون همواره به دنبال راهی برای دلبسته کردن کارکنان و از این طریق افزایش بهره‌وری آنان هستند. تاکنون نظریه‌ها و روش‌های گوناگونی در این زمینه ارائه شده است. در خصوص ریشه‌یابی و عوامل مؤثر بر میزان دلبستگی دیدگاه‌های متنوعی وجود دارد. در این میان اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی به‌عنوان بنیادی‌ترین عامل موجود در سازمان‌ها که به نوعی اغلب فعالیت‌ها و استراتژی‌های سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین برای دستیابی به موفقیت و عملکرد بهینه کارکنان سازمان به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت سازمانی باید به دنبال طراحی مدلی بود که در آن تناسب میان فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و دلبستگی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد، درحالی‌که با توجه به تحقیقات صورت گرفته تاکنون مدلی در این خصوص مطرح نشده است. لذا تحقیق حاضر به دنبال دستیابی به مدلی برای ترکیب بهینه فرهنگ‌های سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برای حداکثر کردن دلبستگی سازمانی در صنعت مخابرات است. بر این اساس، اهداف پژوهش حاضر، پاسخگویی به سوالات ذیل است:

۱. عناصر کلیدی دلبستگی سازمانی چیست؟
۲. عناصر کلیدی فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق چیست؟
۳. روابط کلیدی میان عناصر مدل چیست؟

## روش

طرح پژوهش حاضر اکتشافی و ترکیبی (کیفی - کمی) بود. در بخش کیفی از روش داده‌بنیاد بهره گرفته شد. تئوری‌سازی داده‌بنیاد دارای رویکرد تفسیری است و شامل مجموعه‌ای از ابزارهایی است که جهت جمع‌آوری و تحلیل نظام مند داده‌ها از پدیده مورد مطالعه استفاده می‌شود. این روش، نوعی راهکار پژوهشی است که در پی تدوین تئوری است و ریشه در داده‌هایی مفهومی دارد که به صورت نظام مند، گردآوری و تحلیل شده‌اند. تئوری‌سازی داده‌بنیاد نوعی تئوری استقرایی است. روش‌شناسی این تئوری به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا مبنای نظری را از ویژگی‌های عمومی یا کلی یک موضوع که همزمان ریشه در مشاهدات یا داده‌های تجربی دارد، ارائه دهد. تفاوت بین تئوری‌سازی داده‌بنیاد و دیگر راهکارها، رویکرد خاص آن نسبت به تدوین

لیسانس بودند. این رقم در مورد افراد با تحصیلات دکتری به ۲۵ درصد است و ۲۰ درصد از نمونه مورد بررسی، دارای تحصیلات لیسانس و ۲۲ درصد از افراد فوق دیپلم بودند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود که پرسشنامه شامل ۳۲ سوال است که جهت ارزیابی طراحی مدل تناسب فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و دلبستگی سازمان طراحی گردیده است. برای طراحی این بخش از طیف پنج گزینه‌ای استفاده گردیده است که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود. آماره آلفای کرونباخ ۰/۷۹، نمایش‌دهنده مناسب بودن روایی و پایایی در تمام گویه‌های پرسشنامه حاضر می‌باشد و در نهایت داده‌ها با روش‌ها تی تک نمونه ای و رگرسیون تحلیل شدند.

### یافته‌ها

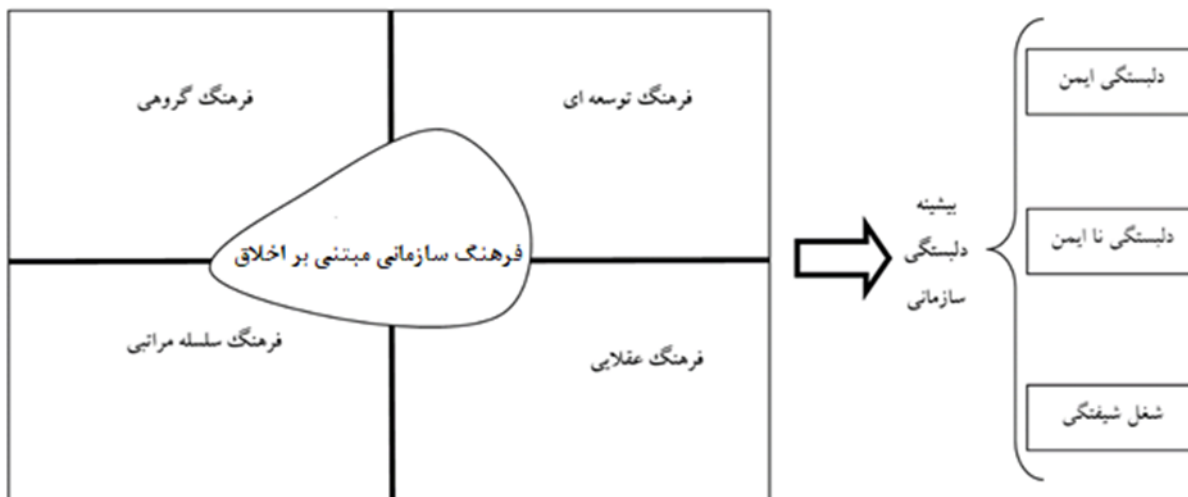
پس از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، یافته‌های پژوهش حاصل شدند که به صورت خلاصه در جداول ذیل نشان داده شده است. بر این اساس الگوی پژوهش شکل گرفت (نگاره ۱).

تئوری است. در تئوری سازی داده بنیاد باید بین جمع آوری و تحلیل داده‌ها نوعی اثر متقابل وجود داشته باشد (۱۱). جامعه تحقیق مدیران و کارکنان فعال در حوزه صنعت مخابرات بودند که از میان آنها ۹ نفر با روش نمونه گیری نظری انتخاب شدند. ابزار مصاحبه بود. زمان هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه در نظر گرفته شد. در نهایت داده‌ها با روش کد گذاری تحلیل شدند. در بخش کمی روش پیمایشی - همبستگی بود. جامعه تحقیق مدیران و کارکنان فعال در حوزه صنعت مخابرات بودند و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ۰/۶۸ درصد از افراد نمونه را مردان تشکیل می‌دادند. این رقم در خصوص زنان به ۰/۳۲ درصد کاهش یافته است. دامنه سنی حدود ۳۱ درصد از نمونه آماری بین ۴۱ تا ۵۰ سال قرار داشت، در حالی که سن ۲۷ درصد آنها بین ۵۱ تا ۶۰ سال بود و ۲۰ درصد از آنها بین ۳۱ تا ۴۰ سال بودند. همچنین ۳ درصد کمتر از ۳۰ سال و ۱۹ درصد بالای ۶۱ سال سن داشتند. همچنین، ۳۳ درصد از در نمونه آماری، دارای تحصیلات فوق

جدول ۱: کد گذاری محوری

کد گذاری محوری	کد گذاری باز
فرهنگ سلسله مراتبی	پاسخ به شرایط محیطی بسیار متلاطم و تغییرات پرشتاب است
	نومدار سازمانی برای ماموریت کاری به طور موقت و سریع و دقیق تشکیل و تغییر می‌یابد
	سرپرست، فاقد دفتر کار ثابت است و هر وقت که نیاز باشد دفتر بطور موقت ایجاد می‌کند.
	اعضاء ستاد شرکت (کمیته‌ها) بطور موقت تعیین شده و مسئولیتها بطور موقت به آنان واگذار می‌شود
	در شرکت‌های صنعت مخابرات قوانین حکمفرما است
	در شرکت‌های صنعت مخابرات تخصص گرایی وجود دارد
فرهنگ گروهی	در شرکت‌های صنعت مخابرات شایسته سالاری وجود دارد
	تقویت رزومه کاری با شرکت در دوره‌های مدیریتی
	در ساعات کاری، کارکنان تنها به دنبال گذران امور روزانه نباشند و مهارت‌های دیگر را بیاموزند
	افزایش قدرت اجرایی کارکنان با مهارت‌ها و توانایی‌های مدیریتی
فرهنگ توسعه‌ای <sup>۱۴</sup>	ساعات بیکاری و کم کاری افراد در سازمان زیاد می‌باشد.
	توانایی برخورد منطقی با همکاران در فعالیت‌های کاری و احترام متقابل
	تبادل نظر در صنعت مخابرات بین کارکنان از ارکان اصلی انجام فعالیت‌های این صنعت می‌باشد.
	فعالیت‌های کاربردی و اردوهای شغلی از ارکان اصلی انجام فعالیت‌های این صنعت می‌باشد.
	میزان تقسیم وظایف و مشارکتی بودن صنعت بسیار زیاد است
	باید کارکنان با سنوات پایین‌تر با حقوق و نحوه‌ی پیگیری مطالبات خود آشنا شوند
	افزایش مشارکت در صنعت مخابرات توجه بیشتر مدیران صنعت می‌شود
	کارکنان جدید با عضویت در صنعت آداب معاشرت شغلی و توانایی فعالیت گروهی می‌یابند.
	برقراری اخلاق حرفه‌ای باعث بهبودی رشد مهارت‌های عملی و ذهنی کارکنان شده است.
	به خاطر علاقه به صنعت از کار کردن در حوزه‌های دیگر گذشتم
فرهنگ عقلایی <sup>۱۵</sup>	به خاطر علاقه به کار در صنعت مخابرات از پیشرفت شغلی عقب مانده ام
	به خوبی مدیریت میکنم و به همه کارهای خود میرسم
	به زندگی شخصی من نظم و آراستگی و احساس مسئولیت را اضافه کرده است.
	حس مفید بودن من و حس مشارکت من در امور صنعت مخابرات با حضور در صنعت مخابرات افزایش یافته است.
	افزایش اعتماد به نفس و توانایی ارائه‌ی توانایی‌های خود و اعتماد بیش از پیش به خود مهمترین پیامد صنعت مخابرات برای من بوده است.
	خود شناسی من نسبت به توانایی‌های خودم و ظرفیت‌های کاری خودم افزایش یافته است

در ابتدا صدمه به ادامه تحصیل خورد اما رفته رفته با برنامه‌ریزی و اولویت بندی مسائل هم به درس و هم به سایر امور شخصی و هم به صنعت رسیدگی کردم
رشد مهارت‌های فردی و اجتماعی را کاملا درک کردم
می‌توان با برنامه‌ریزی مناسب در صنعت مخابرات کسب درآمد کرد



جدول ۲: رتبه بندی شاخص های پژوهش

➤ فرهنگ عقلایی باعث افزایش و بیشینه شدن دلبستگی سازمانی می‌شود.

برای بررسی گویه‌ها به روش معادلات رگرسیونی، معادله ذیل تخمین زده می‌شود.

$$A = \alpha + \beta_1 * A_1 + \beta_2 * A_2 + \beta_3 * A_3 + \beta_4 * A_4 + \beta_5 * A_5 + \beta_6 * A_6 + \epsilon$$

در جدول ۲، نتیجه‌ی تخمین مدل خلاصه شده است.

با توجه به مدل پژوهش می‌توان گزاره‌های ذیل را بیان کرد:

➤ فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق باعث افزایش و بیشینه شدن دلبستگی سازمانی می‌شود.

➤ فرهنگ سلسله مراتبی باعث افزایش و بیشینه شدن دلبستگی سازمانی می‌شود.

➤ فرهنگ گروهی باعث افزایش و بیشینه شدن دلبستگی سازمانی می‌شود.

➤ فرهنگ توسعه‌ای باعث افزایش و بیشینه شدن دلبستگی سازمانی می‌شود.

جدول ۲: نتایج برازش مدل رگرسیونی

متغیرهای مستقل	متغیر پاسخ	ضرایب رگرسیونی	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	دلبستگی سازمانی	-۰/۱۴	۲/۵۲	۰/۰۱
فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق		۰/۱۶	۱۶/۲۲	۰/۰۰۰
فرهنگ سلسله مراتبی		۰/۲۳	۲۱/۲۵	۰/۰۲
فرهنگ گروهی		۰/۱۸	۱۶/۲۴	۰/۰۰۰
فرهنگ توسعه‌ای		۰/۱۶	۱۵/۷۲	۰/۰۰۰
فرهنگ عقلایی		۰/۲۲	۲۲/۵۴	۰/۰۰۰

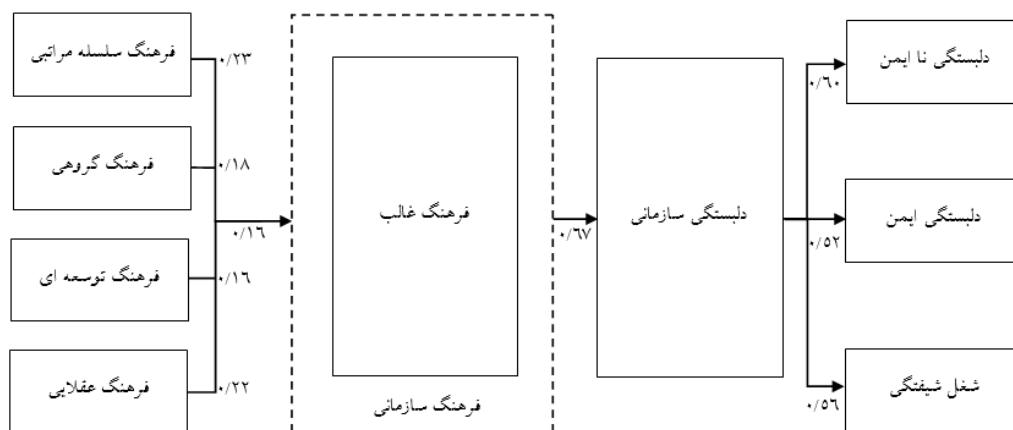
ضریب تعیین = ۰/۹۴

آماره دوربین واتسون: ۱/۷۲

سطح معناداری = ۰/۰۰۰

آماره آزمون F = ۱۰۸۵/۹

در این پژوهش چندین مدل رگرسیونی در بخش پرسشنامه و چندین مدل ترسیمی در بخش مصاحبه مورد بررسی قرار گرفت اما در مجموع می‌توان مدل ذیل را به عنوان مدل نهایی پژوهش ارائه کرد (نگاره ۲).



## نگاره ۲: الگوی پژوهش در حالت معناداری

برقراری توازن و مساوات بین کارکنان در زمینه ارتباط با آنان و اجرای مقررات.  
رعایت عدالت بین پرسنل در تنبیه‌ها و تشویق‌های مناسب و متناسب.  
الگو کردن و برجسته‌تر کردن برخی خصیصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان در نزد مدیران.  
ایجاد فضای باز انتقاد و بررسی بار علمی انتقادات در سازمان.

### نتیجه‌گیری

هیچ دو سازمانی پیدا نمی‌شوند که فرهنگ یکسان با هم داشته باشند. هر سازمان، فرهنگ منحصر به فردی را در خودش توسعه می‌دهد و این فرهنگ رهنمودها و مرزبندی‌هایی را برای رفتار افراد داخل سازمان تعیین می‌کند. در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی، نگرش‌ها، باورها، عادات و قوانین نوشته شده یا نوشته نشده مشترکی نقش دارند که در طول زمان توسعه پیدا کرده و اعتبار یافته‌اند. فرهنگ سازمانی، در خودانگاره، فعالیت‌های داخلی، شکل تعاملات با دنیای بیرونی و انتظارات کارکنان از آینده، جلوه پیدا می‌کند.

کارکنان حاضر در سازمان یا کسانی که به آن مراجعه می‌کند، بر اساس شنیده‌ها، دیده‌ها یا احساسی که از درون سازمان می‌گیرند، به فرهنگ سازمان پی می‌برند. حتی اگر از طیف گوناگون کسانی که پشته‌های مختلفی دارند و در سطوح متفاوتی از سازمان کار می‌کنند، بخواهید فرهنگ سازمان‌شان را توصیف کنید، خواهید دید که آن‌ها از عبارات و کلمات مشابهی استفاده می‌کنند. حال اگر فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای باشد بی شک خودشکوفایی کارکنان به خوبی پیش رفته و دلبستگی سازمانی کارکنان از همان ابتدا تضمین خواهد شد. می‌توان بیان کرد مهمترین درکی که کارکنان از فعالیت‌های صنعت مخابرات در طول دوره‌ی فعالیت خویش در صنعت مخابرات کسب کرده‌اند فرصتی برای رشد بوده و صنعت مخابرات را سکوی پرتابی به سمت اهداف علمی و اجتماعی و شغلی آینده‌ی خود دانسته‌اند که البته

### بحث

بر اساس نتایج تحقیق بین فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و دلبستگی سازمانی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات متعددی در این زمینه همسو است (۱۲-۱۵). بر اساس تحقیقات موجود برای تعالی و اثر بخشی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها باید به فرهنگ سازمانی توجه ویژه نمود زیرا فرهنگ به روش درک انسان‌ها از محیطی که در آن زندگی می‌کنند اشاره دارد و معرف دیدگاه‌ها و رفتارهاست. فرهنگ مبتنی بر اخلاق برای هر گروه مرز درست و غلط و خوب و بد را تعیین می‌کند و به طور کلی بر نحوه تفکر و رفتار مدیران و کارکنان سازمان اثر می‌گذارد. اگر قوانین و مقررات موجود در سازمان‌ها رفتار رسمی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند فرهنگ سازمانی رفتار غیر رسمی آنان را شکل می‌دهد. بنابراین بر اساس تحقیقات موجود فرهنگ سازمانی در شکل‌های متعدد می‌تواند رفتارهای غیر رسمی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد که این تحقیقات می‌توانند تایید کننده نتایج پژوهش حاضر باشد (۱۶ و ۱۷).

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان با رعایت مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ارایه منشورهای اخلاق حرفه‌ای که ضمانت اجرایی دارند، فرهنگ سازمانی را به سوی اخلاقی شدن سوق دهند و بدین ترتیب زمینه دلبستگی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان را فراهم آورند. برای رسیدن به فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و ایجاد دلبستگی سازمانی نیاز است موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

انجام درست و به موقع تعهدات مدیر نسبت به کارکنان.

حمایت از پرسنل در شرایط سخت و دشوار آنان.

ایجاد جو اعتماد آمیز بین کارکنان.

برقراری جو سازمانی رضایت بخش.

شفاف سازی

6. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
7. Organizational behavior	رفتار سازمانی
8. Loyalty of staffs	وفاداری کارکنان
9. Effectiveness of leading	اثربخشی رهبری
10. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
11. Ethical training	آموزش اخلاقی
12. Ethical decision-making	تصمیم‌گیری اخلاقی
13. Strategic competency	شایستگی استراتژیک
14. Developmental culture	فرهنگ توسعه‌ای
15. Rational culture	فرهنگ عقلایی

همگی تنها با رعایت اصول متناسب اخلاق حرفه‌ای و فرهنگی قابل حصول است.

### ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

### واژه‌نامه

1. Human Sources	نیروی انسانی
2. Organizational capital	سرمایه سازمان
3. Engagement	دل‌بستگی کاری
4. Job commitment	تعهد شغلی
5. Human resource management	مدیریت منابع انسانی

## References

- Dorudi H, Kangari S. (2014). Explaining the relationship between professional ethics and organizational culture in the growth of human resources (Case study: General Department of Taxation, Tabriz). *Quantitative Studies in Management*;5(1). (In Persian).
- Yaghoubi M, Yaghoubi N. (2014). Investigating the relationship between work attachment and employee skills. *Management of Professional Ethics and Organizational Culture*; 13(1): 135-156. (In Persian).
- Saedi P. (2010). Identify professional ethics and organizational culture based on the Quinn and Garrett model. *Quarterly Journal of Educational Psychology*; 1(2): 49-59. (In Persian).
- Monavarian A, Gholipour A, Ahmadi H. (2014). Analysis of professional ethics and organizational culture and determining the alignment of the human resources management recruitment system with the desired values of professional and cultural ethics in Iran Insurance Company. *Public Management*; 6(3): 583-602. (In Persian).
- Sehat S, Khosravi ME, Arefi A. (2014). The Relationship Between Organizational Culture and Employees' Perceptions of Fairness and Satisfaction with Their Jobs. *Ethics in Science and Technology*; 8 (4) :44-53. (In Persian).
- Nemati L, Abdolmaleki B. (2021). Relationship of organizational culture and ethical climate on organizational health; mediating role of person-organization fit. *Ethics in Science and Technology*; 16 (1) :76-83. (In Persian).
- Mirsepasi N, Rajabi, Farjad H. (2018). Analyzing the role of moderating ethical standards in the relationship between organizational culture and organizational trust. *Ethics in Science and Technology*; 13 (3) :70-78. (In Persian).
- Warrick DD. (2017). What leaders need to know about organization culture. *Business Horizons*; 60(3): 395-404.
- Jung HS, Yoon HH. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*; 53: 59-68.
- Bedarkar M, Pandita D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Social and Behavioral Sciences*; 133: 106 – 115.
- Seyedjavadin SR, Esfidani MR. (2010). *Foundation data theorizing*. 1st ed. Tehran: Institute of Business Studies and Research. (In Persian).
- Keating LA, Heslin Peter A. (2015). The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. *Human Resource Management Review*; 2: 329-341.
- Nair MS, Rohani S. (2015). Linking performance appraisal justice, trust, and employee engagement: a conceptual framework. *Social and Behavioral Sciences*; 211: 1155-1162.
- Christine P, Edna C. (2016). Using the pathway to excellence framework to create a culture of sustained organizational engagement. *Nurse Leader*; 14(3): 203-206.
- Kaliannan M, Adjovu SN. (2015). Effective employee engagement and organizational success: a case study. *Social and Behavioral Sciences*; 172: 161 – 168.
- Baghi-Nasrabadi A, Soleimani M. (2013). The role of organizational culture in the excellence of professional ethics in organizations. *Journal of Cultural Management*; 7(22): 87-102. (In Persian).
- Banisi P. (2018). The role of organizational culture on commitment and job attachment of human resources mediated by talent management. *Research in Educational Systems; special issue*: 1105-1121. (In Persian).