



رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرهنگ سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش شهر همدان

فاطمه سوری^۱

The Relationship of Professional Ethics with the Organizational Culture of Employees in the Education of Hamadan City

Fatemeh Souri^{1*}

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between professional ethics and employee organizational culture in Hamedan city. The research is applied in terms of purpose and in terms of descriptive survey method, it is a correlation type. To this end, 110 employees of the General Directorate of Education in Hamedan were selected as the statistical sample. Data were gathered using two questionnaires of the organizational culture constructed based on Robbins model and professional ethics based on Islamic ethics model. The average of members' perceptions about organizational culture based on gender, employment status and service record was not meaningful, but this difference was significant in terms of field of study ($p=0.046$). The average members' opinion about professional ethics was not meaningful in terms of any of the demographic indicators. The average component of organizational culture (4.20) and professional ethics (4.22) was higher than average. The average components of organizational culture of Hamadan General Education Department and the components of professional ethics of employees were higher than average. The highest mean of organizational culture was related to the stability component with the mean (4.28) and in the professional ethics related to the components of justice and lending with the average (4.27). The results also showed that preserving human dignity alone would predict 28 percent and justice of 6 percent of the organizational culture variable.

Keywords: Professional Ethics, Organizational Culture, Education

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرهنگ سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش شهر همدان بود. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش انجام، توصیفی پیمایشی، از نوع همبستگی است. به همین منظور، ۱۱۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ سازمانی بر اساس مدل رابینز و اخلاق حرفه‌ای بر اساس مدل اخلاق اسلامی استفاده شد. نتایج نشان داد میانگین دیدگاه اعضاء در مورد فرهنگ سازمانی بر حسب جنسیت، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت، معنی‌دار نبود؛ اما این تفاوت بر حسب رشته تحصیلی معنی‌دار بود ($p=0/046$). میانگین دیدگاه اعضا در مورد اخلاق حرفه‌ای بر حسب هیچ کدام از شاخص‌های جمعیت‌شناختی معنی‌دار نبود. میانگین مؤلفه فرهنگ سازمانی (۴/۲۰) و اخلاق حرفه‌ای (۴/۲۲) بالاتر از حد متوسط بود. میانگین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان، بالاتر از حد متوسط بود. بالاترین میانگین فرهنگ سازمانی، مربوط به مؤلفه ثبات با میانگین (۴/۲۸) و در اخلاق حرفه‌ای، مربوط به مؤلفه‌های عدالت و امانت‌ورزی با میانگین (۴/۲۷) بود. نتایج همچنین نشان داد که حفظ کرامت انسانی به تنهایی، ۲۸ درصد و برقراری عدالت، ۶ درصد از متغیر فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، آموزش و

پرورش

1. Teacher at Payame Noor University, Ph.D Student.

Email: souri.fatemeh1@gmail.com

۱. مدرس دانشگاه پیام نور، دانشجوی دکترا

* نویسنده مسئول:

مقدمه

مفهوم فرهنگ با پیچیدگی و ابهام همراه است. انسان‌شناسان یک تعریف کامل از فرهنگ ارائه نداده‌اند؛ بنابراین به جای یک تعریف واحد، با تعداد زیادی از تعاریف متنوع مواجه هستیم بدین جهت تعجب‌آور نیست که درباره فرهنگ سازمانی نیز تعاریف زیادی وجود دارد. برای مثال ویلیام اوچی^۱ فرهنگ سازمانی را به عنوان سمبل‌ها، تشریفات و افسانه‌هایی تعریف می‌کند که ارزش‌ها و اعتقادات سازمان و کارکنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (هوی و میسکل^۲، ۱۳۹۴). رابینز^۳ (۱۳۹۴) معتقد است ده ویژگی وجود دارد که در مجموع، معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند. این ده ویژگی عبارتند از: خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوهای ارتباطی. این ویژگی‌ها روی طیفی قرار می‌گیرند که دامنه آن از کم تا زیاد (بسیار زیاد) کشیده می‌شود. ادگار شاین^۴، فرهنگ را الگویی از مفروضات بنیادین می‌داند که بر اثر اندوختن از دشواری‌های سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی از سوی گروهی معین، آفریده، کشف و یا پرورده شده است (به نقل از طوسی، ۱۳۹۳). ادگارد شاین سطوح فرهنگ سازمانی را در سه سطح قرار می‌دهد: (۱) فرض‌های ضمنی (ماهیت طبیعت انسانی، ماهیت روابط انسانی، ماهیت طبیعت و واقعیت، رابطه با محیط)؛ (۲) ارزش‌ها (بازبودن، کارگروهي، همکاري، صمیمیت)؛ (۳) هنجارها (از همکاران خود حمایت کنید، از مدیر انتقاد نکنید، مشکلات انضباطی خود را حل کنید، به دانش‌آموزان کمک اضافی کنید، و همکاران خود را بشناسید).

همچنین یکی از نکات اساسی در هر سازمانی پس از فرهنگ حاکم بر سازمان، اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان می‌باشد. در سازمان آموزش و پرورش، رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی معلمان، بسیار مهم است؛ زیرا تربیت نیروی انسانی را برعهده دارد. لذا از این نگاه، اخلاق وابسته به شغل است و تنوع کاربردی دارد: اخلاق پزشکی، اخلاق مهندسی، اخلاق مدیریت، اخلاق معلمی، اخلاق پژوهش، اخلاق خبرنگاری، اخلاق تجارت، اخلاق قضاوت، اخلاق وکالت و... اگر ماهیت اخلاق را «رفتار» بدانیم، مقولات اخلاقی، مستقل از یکدیگر می‌باشند؛ یعنی می‌توان تصور کرد که کسی اخلاق فردی مطلوبی نداشته باشد، ولی اخلاق حرفه‌ای او مطلوب باشد (بهادری‌نژاد، ۱۳۹۴).

در فرهنگ دینی و اسلامی، معلمی به منزله شغل انبیا است و آموزش و تدریس، فرآیندی است که از طریق آن آدمی می‌تواند از جنبه‌های مختلف به کمال برسد. تأملی در اندیشه‌ها و آثار مریبان بزرگ تعلیم و تربیت در کشورهای اسلامی، مؤید این مطلب است؛ اما در مجامع علمی، دامنه بحث بسترهای اخلاقی تدریس در سال‌های دهه ۹۰ به طور جدی مطرح و صاحب‌نظران زیادی در این

1. Owchi viliam
2. Hovi & miscel
3. Robbins
4. Edgard Shine

حوزه، ورود پیدا کرده‌اند. لاکوفسکی^۱ (۱۹۹۶) معتقد است که مطالعه کاربرد اخلاق، یک عنصر حیاتی در آماده کردن و توسعه آموزشگران حرفه‌ای است. برای به‌کارگیری اصول اخلاقی در معلمان و استادان باید این اصول در آموزش و بالندگی علمی آن‌ها مدنظر قرار گیرد (کاردی^۲، ۲۰۰۶).

اخلاق آموزشی دارای ابعاد مختلفی است و توسط برخی صاحب‌نظران مورد توجه قرار گرفته است. از جمله می‌توان به اصول مطرح شده توسط مورای^۳ و همکاران (۱۹۹۶) اشاره کرد که نه اصل را برای تدریس اخلاقی بیان کرده‌اند. در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت و امروز نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت است از هویت علم و دانش داشتن، نقشی کاربردی داشتن، ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانش انسانی و دارا بودن زبان روشن انگیزشی است. اخلاق حرفه‌ای، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی است. گروه از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند؛ بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی بحث می‌کند. تدوین منشور اخلاقی کارکنان که در برگزیده ارزش‌های فرهنگی جامعه و اخلاقیات مورد نظر سازمان باشد، از زمینه‌های مطرح شده در این خصوص است. براساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت کرده و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به وجود آورند (نیازی، ۱۳۹۵).

در این پژوهش، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (نوآوری، ریسک‌پذیری، نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی، تیم‌گرایی و ثبات) بر اساس مدل رایبیز بود. منظور از نوآوری و ریسک‌پذیری، میزانی است که فرهنگ افراد را تشویق می‌کند تا نوآور و ریسک‌پذیر باشند. در نتیجه‌گرایی، مدیریت به جای توجه به روش‌ها و فرآیندها، به نتیجه‌ها و ره‌آوردها توجه می‌کند. مردم‌گرایی، مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌هاست و تیم‌گرایی، انجام امور توسط دیگران است و میزانی که سازمان در فعالیت‌های خود به دنبال حفظ وضع موجود است. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای نیز بر اساس عقاید حرفه‌ای اسلامی است. مهم‌ترین اصول راهبردی این ملاک عبارت از حفظ کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت‌ورزی است. اصول منشور اخلاقی در اسلام در همه حرفه‌ها مشترک است ولی تفاوت حرفه‌ها در فروع است و اصولی که از منابع انسانی به دست می‌آید (نیازی، ۱۳۹۵).

کرامت، جایگاه و منزلتی است که انسان را در نزد هم‌نوعان خود، والا و با شخصیت معرفی می‌کند. در جوامع بشری نیز احترام نهادن به هم‌نوعان و انسانیت افراد انسانی، بدون اینکه منافع و

1. Luckowski
2. Cardy
3. Murray

ضررهایی در پس تکریم آن‌ها برایشان در میان باشد، از وظایف اخلاقی به شمار می‌رود؛ چرا که طبق موازین اسلامی هیچ فردی حق ضرر و زیان رساندن به دیگری را ندارد. بر اساس این دیدگاه، در شغل‌های حرفه‌ای، هیچ عاملی نباید آزادی هر یک از افراد و اعضای سازمان را زیر سؤال ببرد. به عنوان مثال، تعهدات سازمان حرفه‌ای برخی از کارمندان استخدای، نباید موجب بی‌توجهی به آزادی آن‌ها شود. مفهوم عدالت به معنای قرار دادن هر امری در موضع و جایگاه واقعی آن است که در اخلاق حرفه‌ای، اهمیت فراوان دارد. عدالت در سازمان به معنی استفاده شایسته از منابع طبیعی و انسانی؛ شایسته‌سالاری و به تبع آن، وجود نظام جامع و علمی انتصاب و ارتقا و مسئولیت‌پذیری با وجود تعهد و تخصص لازم است (حرعاملی، ۱۳۷۵).

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه هر سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان، مورد توجه قرار گیرد. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان در سازمان، ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق حرفه‌ای دارد. بی‌توجهی به اخلاق کار در سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته، فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. اخلاق حرفه‌ای ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران، مؤثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. وجود اخلاق حرفه‌ای مثبت، ناشی از فرهنگ سازمانی اعضای سازمان (ارزش‌ها و باورها) است (نیازی، ۱۳۹۵).

تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد هم‌سویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود. همچنین فرهنگ سازمانی با انگیزش و اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه، رابطه مثبت معنی‌داری دارد. فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری، تعهد و سخت‌کوشی تأثیر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی به دلیل تأثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد، در بهره‌وری و اثربخشی سازمان مؤثر است. سازمانی‌هایی با رفتار اخلاقی، در مقایسه با سازمان‌هایی که دارای رفتار غیراخلاقی و غیرصادقانه هستند، شانس موفقیت بیشتری دارند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که هم‌سو با ارزش‌های قوی اخلاقی‌اند (حرعاملی، ۱۳۷۵).

طبق تحقیقات گذشته بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه مثبت وجود دارد. سینکلر^۱ (۱۹۹۳) رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق را مورد تأیید قرار داده است. از نظر آمپوفو و همکاران^۲ (۲۰۰۴) نیز بین فرهنگ اخلاق سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه مثبت و

1. Sinclair
2. Ampofo

معنی‌داری وجود دارد. همچنین فرهنگ اخلاقی سازمان روی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان، تأثیر مثبت دارد. نخعی، شریعتی و کاووسی^۱ (۲۰۱۱) گزارش می‌کند که بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رابطه منفی وجود دارد. علی^۲ (۱۹۸۸) با بررسی اخلاق کار بین کانادایی‌ها و آمریکایی‌ها نشان داد که اخلاق بر حسب سن، جنسیت، سطوح سازمانی و میزان تحصیلات، متفاوت است. ویجتینگ و همکاران^۳ (۱۹۷۸) نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین اخلاق کاری و میزان تحصیلات وجود دارد. او معتقد است که اخلاق کاری مدیران زن و مرد به طور قابل ملاحظه‌ای با هم شباهت دارند، اما اخلاق شخصی دو گروه، اختلاف معنی‌داری با هم دارند. از نظر علی، سطوح مدیریتی بر اخلاق کار، تأثیرگذار است. مدیرانی که در سازمان‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند کار می‌کنند، خود محورترند. راندل در مطالعه کارمندان دانشگاه گزارش می‌کند که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی، ارتباط وجود دارد.

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته‌اند؛ در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها، پژوهش‌های بسیاری انجام داده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت، یکی از علل مهم توجه آن‌ها به فرهنگ سازمانی بوده است. یکی از مهمترین پیچیده‌ترین نظام‌های اجتماعی، نظام آموزش و پرورش است که موضوع و محور اصلی فعالیت آن، انسان و تعلیم و تربیت می‌باشد. نظامی که کارکردهای متعددی دارد از جمله: انتخاب و انتقال عناصر فرهنگی، آداب و رسوم، علوم و فنون، دین و زبان، کمک به رشد شخصیت کودکان، نوجوانان در ابعاد جسمانی، عاطفی، اخلاقی، عقلانی و تربیت و تأمین نیروی انسانی جامعه در بخش‌های صنعت، خدمات و کشاورزی (شرفی، ۱۳۹۵).

مکان‌های آموزشی که اساس سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند، فرهنگ خاص خود را دارند. اهمیت فرهنگ سازمانی مکان‌های آموزشی به حدی است که در سال‌های اخیر، محققان مدیریت آموزشی را در این صحنه به انجام پژوهش‌هایی سوق داده است. ستاده و بازده سازمان‌های آموزشی، انسان است. در سازمان‌های آموزشی که روابط انسانی اهمیت دارد، مفهوم فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. مدیر مدرسه می‌تواند با یک فرهنگ سازمانی مناسب، یک مدرسه را از مدرسه

1. Nakhaie, Shariat, & Kavousi

2. Ali

3. Wijting

دیگر متمایز کند. بدین ترتیب، فرهنگ سازمانی خاص مدرسه می‌تواند اصالت خود را حفظ نماید (مظفری، ۱۳۹۵). تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی‌برد و واکنش احتمالی آن‌ها را در قبال تحولات مورد نظر، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد (الوانی، ۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای، یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار، کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد؛ ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق، توجه کافی نشده است. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (قراملکی، ۱۳۹۳).

از بررسی پژوهش‌ها این‌گونه استنباط می‌شود که اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. ذکر این نکته ضروری است که پژوهش‌های انجام شده، کمتر در محیط‌های آموزشی، به خصوص سازمان آموزش و پرورش بوده است. با در نظر گرفتن این نکات و با توجه به اهمیت این موضوع، به‌ویژه در آموزش و پرورش، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر همدان انجام شد. با توجه به مرور پیشینه پژوهش که چند مورد از مهمترین آن‌ها در ادامه آورده می‌شود، مشخص می‌گردد که در این زمینه، ضعف پژوهشی وجود دارد و لزوم انجام پژوهش‌های بیشتری، ضروری به نظر می‌رسد.

بیک‌زاده، محمدصادقی و ابراهیم‌پور (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی مازندران انجام دادند. نتایج، بیانگر آن است که ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، آموزش کارکنان و نظام اطلاع‌رسانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در شرکت ملی پخش فراورده غرب استان مازندران تأثیر دارد. نیکنامی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی با ادراک توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر همدان انجام دادند. یافته‌ها نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و ادراک توانمندی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی به جز توجه به اعضا و نوع سبک رهبری، سایر شاخص‌ها، رابطه مثبت و معنی‌داری با ادراک توانمندی داشتند. لشکربلوکی (۱۳۹۳) در یک پژوهش استقرایی، پیرامون اخلاق حرفه‌ای پژوهشگران، جدولی از تعهدات اخلاقی را تدوین کرده است. در این جدول، ده گروه ذینفعان با پنج مرحله مطرح در فرآیند یک پژوهش، تضارب سطر و ستونی کرده، ۵۰ مقوله اخلاقی را به وجود آورده است. چارچوب ارائه شده توسط وی که با استفاده از اسناد ۳۰ سازمان پژوهشی تدوین شده، برای سایر حرفه‌ها نیز قابل بهره‌برداری است. در سال ۱۹۹۴ یک تحقیق پیمایشی پیرامون تأثیرگذاری تدوین و ترویج اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان و مدیران تعدادی از صنایع گوناگون، صورت گرفت. یافته‌های این پژوهش

نشان داد که بین رفتارهای اخلاق‌مند کارکنان سازمان‌هایی که برای کدهای اخلاقی بهایی قائل شده‌اند و سازمان‌هایی که به آن‌ها بی‌توجهی شده بود، تفاوت آشکار و معناداری وجود داشته است. طاهری، کاظم‌پور، اشرفی‌ریزی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان میزان توجه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان به اخلاق حرفه‌ای بر اساس اصول اخلاقی کتابداران دانشگاهی ایران انجام گرفت. در این مقاله به این نکته اشاره می‌کند که مهم‌ترین متغیر در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق می‌باشد. ماهیت حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی، خدمت به کاربران است؛ از این رو توجه به اخلاق حرفه‌ای، لازم و ضروری است. از نظر کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان، بالاترین میزان توجه به عناصر اخلاق حرفه‌ای بر اساس اصول اخلاقی کتابداران دانشگاهی ایران، به ترتیب شامل برقراری ارتباط مثبت با همکاران در داخل و خارج از سازمان، رفتار مناسب و توأم با احترام با همه مراجعان و تلاش در شناسایی مسئولیت‌های اجتماعی و حرفه‌ای می‌باشد. هر چند میزان توجه در بیشتر موارد، بالاتر از حد متوسط است؛ اما مدیران کتابخانه‌های پیش‌گفت نباید از سایر اصول اخلاق حرفه‌ای، که در سطح متوسط و پایین‌تر هستند، غافل شوند. این امر، ضرورت آموزش مداوم اخلاق حرفه‌ای برای کتابداران دانشگاهی را می‌طلبد.

قراملکی (۱۳۹۵) در مجموعه مقالاتی که گردآوری کرده، پیشینه اخلاق حرفه‌ای را به تمدن ایران باستان و حتی بیش از ۳۰۰۰ سال قبل می‌رساند. این روند با ظهور ادیان آسمانی، خصوصاً اسلام با جهش بزرگی همراه می‌شود. امروزه در هر یک از حرفه‌های تخصصی و مهارتی، یکی از مطرح‌ترین مباحث، اخلاق مناسب آن حرفه است (به نقل از عزیزی، ۱۳۹۵). جامعه ما نیازمند آن است که ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف شده و برای تحقق آن، فرهنگ‌سازی شود. 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 بنگاه می‌انجامد؛ به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی، احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان، یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند؛ از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای، جایگاه ویژه‌ای بدهند. بنابراین با توجه با اهمیت فرهنگ سازمانی و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای معلمان، ضرورت انجام این پژوهش، تحت عنوان تحلیل فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای، یک امر ضروری به نظر می‌رسد.

هارتوک و وینستلی^۱ (۲۰۰۲) پژوهشی با محوریت نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی معلمان بر روی پیشرفت دانش‌آموزان کلاس سوم و چهارم انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی معلمان هرچه قوی‌تر و بالاتر رود، موجبات پیشرفت دانش‌آموزان، بیشتر فراهم می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان، رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۲: ابعاد اخلاق حرفه‌ای می‌تواند فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی کند.

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش انجام، توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی است. ۱۱۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان به عنوان نمونه، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. از آنجا که واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها بین آن‌ها توزیع شد. پس از استخراج داده‌ها و پیش‌برآورد واریانس، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۱۰ نفر به دست آمد. از ۱۱۰ پرسش‌نامه توزیع شده، ۹۸ پرسش‌نامه، برگشت داده شد که با توجه به نرخ بازگشت ۰/۸۹، توان آماری پس از تحلیل مقدماتی، محاسبه و کفایت آن ۰/۸۸ برآورد شد که مناسب بود. از دو پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پرسش‌نامه محقق‌ساخته فرهنگ سازمانی براساس مدل رابینز در قالب ۶۰ سؤال در ۷ مؤلفه نوآوری (۱۵ سؤال، $a=0/85$)؛ ریسک‌پذیری (۹ سؤال، $a=0/92$)؛ نتیجه‌گرایی (۴ سؤال، $a=0/87$)؛ مردم‌گرایی (۵ سؤال، $a=0/91$)؛ تیم‌گرایی (۸ سؤال، $a=0/87$)؛ ثبات (۵ سؤال، $a=0/90$)؛ و جاه‌طلبی (۹ سؤال، $a=0/88$) بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد که پس از اجرای مطالعات مقدماتی و تعیین روایی و پایایی ($a=0/91$) به ۵۵ سؤال، تقلیل داده شد. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای براساس مدل اخلاق اسلامی (حرعاملی، ۱۳۷۵) در قالب ۵۰ سؤال در ۴ مؤلفه حفظ کرامت انسانی (۱۰ سؤال، $a=0/92$)؛ رعایت آزادی (۱۰ سؤال، $a=0/91$)؛ برقراری عدالت (۱۰ سؤال، $a=0/88$)؛ و رعایت امانت (۱۰ سؤال، $a=0/90$) بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد که پس از اجرای مطالعه مقدماتی و تعیین روایی و پایایی ($a=0/90$) به ۴۰ سؤال، تقلیل داده شد. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی این پژوهش، هر دو پرسش‌نامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آن‌ها، اصلاحات ضروری در پرسش‌نامه‌ها انجام شد. با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری پرسش‌نامه، مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت بود، محقق مبنای متوسط را ۳ در نظر گرفت. پس از کسب اجازه از مسئولان مربوطه، از تمامی شرکت‌کنندگان رضایت‌نامه کتبی اجرای طرح اخذ شد و به ایشان اطمینان داده شد که پرسش‌نامه‌ها بدون نام و محرمانه هستند و نتایج در انتها به آن‌ها اعلام خواهد شد. با در نظر گرفتن مدت زمان مناسب برای پرکردن پرسش‌نامه و ارائه توضیحات کافی، پرسش‌نامه‌ها بین نمونه‌ها توزیع و بلافاصله بعد از تکمیل، جمع‌آوری شد. در

تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی، میانگین، نمودار، ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۶۱ نفر از کارکنان (۶۲/۲٪) مرد، ۴۶ نفر (۴۶/۹٪) دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال بودند. میانگین دیدگاه اعضا در مورد فرهنگ سازمانی بر حسب جنسیت، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت، معنی‌دار نبود؛ اما این تفاوت بر حسب رشته تحصیلی، معنی‌دار بود ($p=0/046$). میانگین دیدگاه اعضا در مورد اخلاق حرفه‌ای بر حسب هیچ‌کدام از شاخص‌های جمعیت‌شناختی، معنی‌دار نبود.

جدول (۱) میانگین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای

میانگین	حوزه و مؤلفه
۴/۱۵	نوآوری
۴/۲۰	ریسک‌پذیری
۴/۲۲	نتیجه‌گرایی
۴/۲۴	مردم‌گرایی
۴/۲۲	تیم‌گرایی
۴/۲۸	ثبات
۴/۲۳	جاه‌طلبی
۴/۲۰	فرهنگ سازمانی
۴/۲۶	حفظ کرامت انسانی
۴/۲۶	رعایت آزادی
۴/۲۷	برقراری عدالت
۴/۲۷	امانت‌ورزی
۴/۲۲	اخلاق حرفه‌ای

میانگین مؤلفه فرهنگ سازمانی (۴/۲۰) و اخلاق حرفه‌ای (۴/۲۲) بالاتر از حد متوسط بود (جدول ۱). میانگین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان، بالاتر از حد متوسط بود. بالاترین میانگین فرهنگ سازمانی مربوط به مؤلفه ثبات با میانگین ۴/۲۸ و در اخلاق حرفه‌ای مربوط به مؤلفه‌های عدالت و امانت‌ورزی با میانگین ۴/۲۷ بود.

فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان، رابطه وجود دارد.

جدول (۲) ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای	$r=0/330$	$p=0/000$

باتوجه به جدول (۲) مشخص می‌شود که رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، معنی‌دار است ($r = 0/330$ و $p < 0/0001$).

فرضیه ۲: ابعاد اخلاق حرفه‌ای می‌تواند فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی کند. در بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرهنگ سازمانی از رگرسیون گام به گام استفاده گردید که نتایج این بررسی در جدول (۳)، ذکر شده است.

جدول ۳. خلاصه الگوی رگرسیون ابعاد اخلاق حرفه‌ای برای پیش‌بینی فرهنگ سازمانی

گام	متغیر	R	R ²	F	β	t	sig
۱	حفظ کرامت انسانی	۰/۵۳	۰/۲۸	۵۲/۶۴	۰/۵۳	۷/۲۵	۰/۰۰۰
۲	حفظ کرامت انسانی +	۰/۵۸	۰/۳۴	۵۲/۶۴	۰/۵۱	۷/۳۷	۰/۰۰۰
	برقراری عدالت			۱۳/۲۹	۰/۲۵	۳/۶۴	

جدول (۳) حاکی از آن است که در بررسی اولویت‌های متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرهنگ سازمانی، در گام اول، حفظ کرامت انسانی، بیشترین پیش‌بینی را داشته است، این متغیر به تنهایی توانسته ۲۸ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی نماید و در گام دوم، برقراری عدالت نیز وارد الگوی پیش‌بینی شده است. این دو متغیر با همدیگر توانسته‌اند ۳۴ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی نمایند، یعنی متغیر برقراری عدالت به تنهایی توانسته ۶ درصد به میزان پیش‌بینی متغیر قبلی اضافه کند. ضریب بتای استاندارد نیز نشان می‌دهد که در معادله رگرسیون، متغیر حفظ کرامت انسانی، دارای ضریب بتای ۰/۵۱ و متغیر برقراری عدالت، دارای ضریب بتای ۰/۲۵ می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه تحلیل یافته‌های مربوط به تحقیق، نشان داد که بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و با بالا رفتن فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش مقیمی (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد. وی در این

پژوهش، به این نتیجه رسید که اخلاق حرفه‌ای، پایه‌گذار فرهنگ سازمانی می‌باشد. همچنین با تحقیق قندعلی یوسفی (۱۳۸۹) مطابقت دارد. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در سطح ۹۹٪ رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و بین کلیه ابعاد فرهنگ سازمانی به جز بعد خطرپذیری با وجدان کاری، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش بیک‌زاده، صادقی، و ابراهیم پور (۱۳۹۱) مطابقت دارد. نتایج پژوهش آن‌ها بیانگر آن است که ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، آموزش کارکنان و نظام اطلاع‌رسانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده غرب استان مازندران تأثیر دارد.

فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. عامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل شدن آن‌ها به سازمان‌های اخلاقی است. رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات استراتژیک، لازمه آن است. نقش با اهمیت آموزش تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری، بر هیچ‌کس پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی جامعه، به خصوص مراکز دانشگاهی با توجه به اینکه تربیت یافتگان آن‌ها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان، مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن، مورد عنایت خاصی قرار گرفته است.

ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان آموزش و پرورش، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی آن است. این سازمان برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان است. ضرورت اخلاق در این نهاد مانند هر سازمان دیگر در گرو سه گام عمده است: اول اینکه، دانش اخلاق حرفه‌ای، معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان باشد؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن در جهت تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان باشد؛ و سوم، مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد. در گام سوم، فرآیند، روش‌ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی (مانند مهارت‌های رفتار ارتباط و مهارت تشخیص و حل مسائل اخلاقی به‌ویژه توانایی مواجهه شدن با تعارض اخلاقی) مورد بحث قرار می‌گیرد.

پیشنهاد می‌شود فرهنگ حاکم بر سازمان آموزش و پرورش، امری کلیدی در نظر گرفته شود و برای افزایش غنای فرهنگ این سازمان، نیروهای جذب شوند که دارای علاقه و تعهد نسبت به حرفه خود بوده و مدارک علمی و معلومات بالایی در رابطه با شغل خود داشته باشند؛ در گزینش کارکنان، علاوه بر مسائل دینی و مذهبی، بررسی حالات روحی و روانی کارکنان نیز مورد تأکید قرار

گیرد؛ در اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان در حیطه مسئولیت‌شان، کاهش مدیریت متمرکز و تدوین برنامه استراتژیک افزایش یابد؛ به پاداش و پرداخت‌ها، و بهره‌وری هر یک از کارکنان، توجه ویژه شود؛ به افزایش بهره‌وری گروه‌های آموزشی، به‌خصوص با اختصاص دادن بودجه و اختیارات بیشتر به این‌گونه گروه‌ها توجه شود؛ به بهبود و گسترش سریع امکانات پژوهشی (به‌خصوص کتابخانه‌ها، امکانات یارانه‌ای، اینترنت و غیره) توجه شود؛ نظارت و ارزیابی مستمر از عملکرد کارکنان به منظور دادن بازخورد مداوم و مستمر به آن‌ها صورت گیرد؛ همچنین پیشنهاد می‌شود کارکنان این سازمان، به منظور رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط کار در بعد حفظ و کرامت انسانی، اظهار نظرهای همکاران و همچنین ارباب رجوع را بشنوند؛ تعاملات نزدیک با دیگر افراد با هدف رشد فضایل اخلاقی در طرفین داشته باشند؛ به رفع مشکلات ارباب رجوع، توجه نمایند؛ و نگاه یکسان نسبت به همه آن‌ها داشته باشند؛ در بعد امانت‌ورزی به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد وفادار باشند؛ در جهت ارائه نوآوری‌ها در انجام امور سازمانی تلاش نمایند؛ در قبال معلمان و سایر افراد ذیربط با اداره، مسئولیت‌پذیر باشند؛ در قبال اشتباه‌های فردی، پاسخگو بوده و به اهداف و خط‌مشی‌های سازمان پایبند باشند؛ در بعد رعایت آزادی، اظهار نظر منطقی در مورد تعهدات سازمانی و حرفه‌ای داشته باشند؛ از تفکر انتقادی در اداره استقبال کنند؛ از نظرات همکاران هنگام تصمیم‌گیری استقبال کنند؛ بر نظرات غیرکارشناسی خویش اصرار نورزند؛ در بعد برقراری عدالت، عملکرد خویش را بدون جانبداری ارزیابی نمایند؛ و در تعاملات با دیگر همکاران، انعطاف‌پذیری داشته باشند.

مهم‌ترین محدودیت پژوهش این است که نتایج آن فقط در چارچوب ابعاد در نظر گرفته شده برای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، قابل تفسیر و تعبیر است و جامعه آماری این پژوهش صرفاً محدود به کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر همدان می‌باشد، لذا تعمیم نتایج به سایر جوامع، بهتر است با احتیاط صورت گیرد.

منابع

- بهادری نژاد، مهدی (۱۳۹۴). «جایگاه اخلاق مهندسی در شایستگی‌های حرفه‌ای مهندسان». *فصلنامه علمی و پژوهشی راهبرد فرهنگ*، شماره ۸ و ۹، ۲۰۰-۱۸۴.
- بیک‌زاده، محمد؛ صادقی، محمد؛ و ابراهیم‌پور، داوود (۱۳۹۱). «تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی مازندران». *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۲)، ۱۲۲
- حراملی (۱۳۷۵). *وسائل الشیعه*. بیروت: انتشارات دارالهی.
- رابینز، استیفن، جاج، تیموتی (۱۳۹۴). *رفتار سازمانی*، ترجمه: زارع، مهدی، تهران: مؤسسه علمی فرهنگی نصر.
- شرفی، محمدرضا (۱۳۹۵). *تربیت اسلامی*. تهران: نشر پنجره.

- طاهری، بهجت؛ کاظم‌پور، زهرا؛ اشرفی‌ریزی، حسن (۱۳۹۴). «میزان توجه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان به اخلاق حرفه‌ای بر اساس اصول اخلاقی کتابداران دانشگاهی ایران». *مجله مدیریت اطلاعات سلامت*، ۸ (۶)، ۸۳-۷۰.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۹۳). *فرهنگ سازمانی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عزیزی، نعمت‌الله (۱۳۹۵). «اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی». *مجله راهبرد فرهنگ*، ۸ (۹)، ۲۰۱-۱۷۳.
- قراملکی، فرامرز (۱۳۹۳). «جامعه دینی، جامعه‌ای هماهنگ». *اندیشه حوزه*، ۱۱ (۵۶)، ۳۸-۲۹.
- قراملکی، فرامرز (۱۳۹۵). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: نشر مؤلف.
- قندعلی یوسفی، مهنوش (۱۳۸۹). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان مناطق نفت‌خیز جنوب». *آبادان، مجله دانشکده ادبیات*، ۳۳، ۲۱.
- مظفری، امین و همکاران (۱۳۹۵). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های ایران». *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۴۷.
- مقیم، محمد (۱۳۸۷). «اخلاق سازمانی، جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد». *فرهنگ مدیریت*، ۵ (۱۷)، ۶۳.
- نیازی، احمد (۱۳۹۵). «بررسی اخلاق اداری در بهبود امور سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان گیلان». *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۶ (۲۸)، ۵۴.
- نیکنامی، مصطفی (۱۳۹۲). «صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب». *مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه‌ریزی درسی*، دانشگاه آزاد اصفهان، شماره ۲۲، ۲۳.
- هوی و میسکل (۱۳۹۴). *مدیریت آموزشی، تئوری، عمل، مترجم*، سیدعباس‌زاده، میرمحمد. ارومیه: دانشگاه ارومیه.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۲). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر نی.
- Ali, A (1988). "Scaling an Islamic work ethic". *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ampofo, A; Mujtaba, B; Cavico, F; & Tindall, L (2004). "The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States". *Journal of Business and Economics Research*, 2(9), 13-24.
- Cardy, R. L; & Selvarajan, T. T (2006). "Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias". *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 52-72.
- Hartog, M; & Winstanley, D (2002). "Ethics and human resource management: Professional development and practice". *Business & Professional Ethics Journal*, 21(2), 3-9.
- Murray, H. E; Gillese. M; Lennon, P; Mercer & Robinson. M (1996). *Ethical Principles in University Teaching, Society for Teaching and Learning in Higher Education*. Eric, York University, Canada.
- Nakhaie, H; Shariat, H; & Kavousi, E (2011). "A survey of the relationship between organizational culture and ethical behavior of the state organizations staff in Kerman (Kerman is a city in

- Iran)". In Singapore 2009: *International Conference on Financial Management and Economics* (pp. 308-314).
- Sinclair, A (1993). "Approaches to organisational culture and ethics". *Journal of business ethics*, 12(1), 63-73.
- Valantine, H (2012). "A survey of the relationship between organizational culture and ethical behavior of the state organizations staff in Kerman". *international conference on financial management and economics*. Singapore: IACSIT Press.
- Wijting, J. P; Arnold, C. R; & Conrad, K. A (1978). "Generational differences in work values between parents and children and between boys and girls across grade levels 6, 9, 10, and 12". *Journal of Vocational Behavior*, 12(2), 245-260.

