



## مدل اخلاق حرفه‌ای معطوف به بهبود روابط کار در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان

محمدعلی نادى (نویسنده مسؤل)

دانشیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

Email: mnadi@khuisf.ac.ir

نزهت الزمان مشفقى

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

فرشته صالحی مبارکه

کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۱۳ \* تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۲۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل اخلاق حرفه‌ای معطوف به بهبود روابط کار کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان به اجرا در آمد. روش پژوهش از لحاظ جمع آوری اطلاعات پیمایشی و از نظر بررسی اجزاء مدل همبستگی و جامعه آماری آن کلیه کارکنان زن و مرد به تعداد ۵۰۰۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی و با کمک فرمول کوکران ۳۵۷ نفر از آنان انتخاب و به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش در بین آنان پرسشنامه محقق ساخته بهبود روابط کار توزیع شد. پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۶ و ضرایب همبستگی اسپیرمن-براون و گاتمن به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۹۶ به دست آمد. روایی سازه پرسشنامه با کمک تحلیل عاملی محاسبه و تأیید شد. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از  $t$  تک نمونه‌ای، آزمون فریدمن و تحلیل واریانس چندراهه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ و Amos تحلیل شد. یافته‌های به دست آمده با سطح معناداری  $p=0/001$  نشان داد که رعایت اخلاق حرفه‌ای ( $t=60/422$ ) و ابعاد آن در بهبود روابط کار نقشی بالاتر از حد متوسط (میانگین فرضی ۳) داشته است. نمرات نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار بر حسب متغیرهای وضعیت تأهل و محل کار معنی‌دار بوده است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی که با نرم افزار Amos انجام گرفت نشان داد بیشترین و کمترین ضریب تأثیر بتا به ترتیب مربوط به ارتباط آزاد اندیشی و کمک کردن به دیگران با اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار میباشد. به‌طور کلی ارتباط بین کلیه ابعاد با اخلاق حرفه‌ای بر حسب شاخص‌های برازش مدل معنی‌دار بوده است. بعد از تأیید مدل تحلیل عاملی به وسیله معادلات ساختاری، مدل پیشنهادی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، بهبود روابط کار، فولاد مبارکه.

## ۱- مقدمه

بر همگان آشکار است که انجام خدمات کافی و مقید به بیمار یا فرد حادثه دیده در زمان وقوع حادثه و در حین انتقال او به اخلاق کاری قوی و تعهد کاری لازمه هرنوع توسعه پایداری است به گونه‌ای که ضوابط رفتاری و اخلاقی، مهم‌ترین خط مشی هر حرفه است و در برگزیده مواردی از جمله ویژگی‌های اصلی هر حرفه و روابط اعضای حرفه با جامعه و یکدیگر است و رشد و تقویت فزاینده آن موجب افزایش بهره‌وری و خیر جمعی و فردی است (Habibi, 2002).

آشنایی افراد با اصول اخلاق در کار و این که فرد در راستای کار خود دخالتی که در محیط می‌کند چگونه باید باشد و چه محدودیت‌هایی را باید در نظر داشته باشد، امری الزامی است. به این دلیل پرداختن به اخلاق کار و ارزش‌های اخلاقی امری شایسته و بایسته است (Maxvel, 2008).

مراد از اخلاق حرفه‌ای، مسؤلیت اخلاقی فرد از حیث شغل است و مسؤلیت‌های حرفه‌ای برخاسته از شغل است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسؤلیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد (Gharamaleki, 2007). اخلاق حرفه‌ای رفتارهای پایدار ارتباطی بین افراد تعریف می‌شود که مبتنی بر رعایت حقوق افراد است. حرفه شغلی است که صاحب آن دارای یک سری مولفه‌ها از جمله آموزش، دانش، مهارت و توانایی خاص می‌باشد که معمولاً هویت صنفی هم به خود می‌گیرد (Mokhtari, 2005).

اخلاق حرفه‌ای مسؤلیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم است و بر اصل حق مردم استوار است و اعتقاد دارد «محیط حق دارد و سازمان وظیفه». اخلاق حرفه‌ای، رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق، تعهدات و وظایف است (Nyika, 2009). اخلاق حرفه‌ای محتاج اصولی است که خط مشی اساسی رفتارهای اخلاقی را ترسیم می‌کند (Miller et al., 2004).

(Peen et al., 2006) اصول اخلاقی را در کسب کار جهانی و بهبود روابط کار شامل ۸ اصل عمده می‌دانند:

- ۱- اصل امانت: پرهیز از دزدی و اختلاس، پرهیز از اسراف و مراقبت از مال یا دارایی که نزد افراد امانت است.
- ۲- اصل مالکیت: محترم شمردن مالکیت و حقوق دارندگان آن.
- ۳- اصل اعتبار: پایبندی به قول و تعهد خود وفاداری به عهد مقید بودن به توافق چه قانون بر آن ناظر باشد و چه نباشد.
- ۴- اصل شفافیت: هدایت کسب‌وکار به شیوه‌ای صادقانه و آشکار.
- ۵- اصل منزلت: حفاظت تندرستی، ایمنی، حریم خصوصی و حقوق انسانی دیگران و پرورش و بالندگی نیروی انسانی محیط کار، بازار و جامعه.

۶- اصل انصاف: رقابت‌های آزاد و منصفانه، رفتار بی‌طرفانه.

۷- اصل شهروندی: شهروند مسؤلیت‌پذیر جامعه بودن.

۸- اصل حساسیت متقابل: همکاری با طرف‌هایی که احتمالاً دلوپسی‌ها و دعاوی مشروع در باب فعالیت‌ها دارند.

(Yaghinloo et al., 2004) نیز معیارهای اخلاق را شامل ۴ شاخص عمده می‌دانند:

- ۱- صداقت و راستگویی ۲- انصاف و برابری ۳- امانتداری ۴- وفاداری و احساس مسؤلیت اجتماعی (Svensson and Wood, 2007) اخلاق را اصول تعامل بین افراد و گروه‌ها می‌داند و مخصوصاً آن را شامل استانداردهایی می‌داند که برای تعاملات صحیح بین افراد استفاده می‌شود. به طور کلی، اخلاق بر این اساس استوار است که روابط با اعضای جامعه‌ای که در آن فعالیت وجود دارد چگونه است و چگونه باید باشد. در شکل‌گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند (Buckly et al., 2001). عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی بعنوان خمیرمایه اصلی زمینه‌های شکل‌گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می‌باشد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشد که مدیریت اخلاقی را نهادی می‌کند. عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی می‌باشد که موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاقی شده و نهایتاً مدیریت اخلاقی در سازمان کاربردی و عملی می‌گردد (Soltani, 2009).

در تئوری عدالت توزیعی یک عمل را در صورتی که منجر به افزایش همکاری بین اعضای جامعه گردد، می‌توان درست و عادلانه و مناسب (و بنابراین اخلاقی) نامید و عملی را که در جهت مخالف عمل کند می‌توان نادرست، ناعادلانه و نامناسب (غیراخلاقی) نامید. در دیدگاه آزادی فردی هر عملی که آزادی فردی را نقض کند، غیراخلاقی است، حتی اگر منافع و رفاه بیشتری برای دیگران ایجاد کند (Hessmer, 2004).

علل رفتارهای غیراخلاقی در سازمان، ناشی از تأثیر ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های محیطی، ترکیب و تعامل خصوصیات منفی فرد و محیط و روابط بین افراد در شغل و بیرون از شغل است. شخصی که صداقت ندارد، غیرقابل اعتماد است و فاقد فضائل اخلاقی است، بیشتر احتمال دارد که غیراخلاقی عمل کند. مشکلات اخلاقی عمدتاً تحت تأثیر آثار منفی محیط است. این آثار منفی سازمان و جامعه است که افراد را به سمت رفتار غیراخلاقی سوق می‌دهد. شخصی که تمایل کمی به رفتارهای اخلاقی داشته باشد، وقتی در محیط غیراخلاقی قرار بگیرد، احتمال زیاد غیراخلاقی رفتار خواهد کرد. هر چه روابط بین افراد در شغل و نیز بیرون از شغل قوی‌تر باشد، احتمال آن که افراد اخلاقی عمل کنند، بیشتر خواهد بود (Dubrin, 2004). طرفداران اخلاق کار در دو دسته قرار می‌گیرند. افرادی بر این باورند که رعایت اخلاق کار باعث افزودن ارزش به سهامداران شده و ابزاری برای دستیابی به هدف پیشینه‌کردن سود می‌باشد (دیدگاه اخلاقیات ابزاری). در مقابل عده‌ای دیدگاه غیرابزاری داشته و معتقدند شرکت بایستی صرف‌نظر از ملاحظات مالی اخلاق کار را رعایت کند یعنی بدلیل آن که ماهیت این کار درست است شرکت باید آن را رعایت کند (Poesche, 2002).

رفتار اخلاقی می‌تواند فرهنگ سازمان را تقویت کرده و تعهد کارمندان را افزایش دهد (Hedgecoe, 2004). وجود اخلاق کاری قوی در جامعه به معنای واقعی، عمل کردن به عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی است. اما باید توجه داشت که رعایت اصول اخلاقی در ایران به عنوان واقعیت‌های عملی با ایده‌ها و اظهار نظرهای رسمی نه تنها متفاوت است، بلکه در بسیاری موارد در تضاد آشکار است. یعنی بین آن چه افراد در محیط‌های کاری مختلف عملاً انجام می‌دهند با آن چه در اظهار نظرهای رسمی در بیان ارزش‌ها و هنجارها بروز می‌دهند، تعارض آشکاری دیده می‌شود که این تعارض و فاصله بین اعتقاد و عمل کارگزاران، رفته‌رفته کارایی، بهره‌وری و اعتبار و تعهد پایین نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت. جستجوی پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر در ایران موارد ناچیز و تا اندازه‌ای غیرمرتبط را به دست داد (Rashidi, 2005). بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز (Soltanzade, 2006) مطالعه فرهنگ کار و اخلاق کاری در جامعه ایران از منظر جامعه‌شناختی (Kaviyan, 2007) بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، (Moayedfar, 2007) بررسی اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، (Atariyan, 2008) رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در شهرستان قم (Rahman, 2010) seresht etal مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات فراسازمانی، (Baharifar&Kamel Javaheri, 2011) بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان، (Etebariyan et al., 2011) تعیین میزان شکاف بین اخلاق کار شفاهی و اخلاق کار عملی کارکنان، (Tavallai, 2011) شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی انسان‌ها به‌عنوان کارمند در

(Fallah, 2011) ارزش‌های حاکم بر اخلاق حرفه‌ای و اخلاقیات در سازمان و (Mazaherirad, 2012) مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها از جمله پژوهش‌های داخلی در این حوزه بوده است. به این لحاظ نتایج حاصل از این پژوهش، دانش و اطلاعات مربوط به نقش متغیرهای اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار در محیط کار را مشخص خواهد نمود. پژوهش (Fadul, 2004) اخلاق کاری، مسئولیت اجتماعی سازمان و ارزش‌های سازمانی در صنعت گازو نفت، با هدف بررسی و تعیین رابطه کارایی اخلاقی و مسئولیت اجتماعی با ارزش‌های سازمانی، (Croker, 2004) تأثیر سبک رهبری بر اخلاق کاری کارمندان، (Fochi, 2005) آیین نامه اخلاق کاری، با هدف بررسی رابطه بین تدوین آیین نامه و قوانین کاری و رعایت این اصول توسط سازمان‌ها، (Asaro, 2006) مطالعه علی-مقایسه‌ای اخلاق کار در گروه‌های کار تولیدی، (Chesler et al., 2007) بررسی هویت اجتماعی اعضای هیأت علمی و اقتدار مدیریت کلاسی آن‌ها (Scott, 2008) تأثیر عوامل استراتژیک سازمانی (همچون حمایت سازمانی) بر روی میزان اخلاق کاری دانش‌آموزان و هیأت علمی کالج‌های مختلف، (Vee &

(Skitmore, 2009) اخلاق حرفه‌ای در صنعت ساخت، پژوهش‌های مرتبط خارجی بوده‌اند. عوامل بسیاری در حوزه اخلاق حرفه‌ای تاثیر گذارند که از این میان تاثیر ۱۷ عامل روابط انسانی، آزاداندیشی، امانت ورزی، احترام به دیگران، عدالت، استقلال، همدلی، کمک به دیگران، پشتیبانی مردم، وفاداری، قضاوت درست، حس نوع دوستی، رعایت ادب، دیدگاه منطقی داشتن، حس همکاری، خلاقیت، قابل اعتماد بودن بیشتر به چشم می‌خورد. بحث اخلاق حرفه‌ای و بهبود روابط کار یکی از بحث‌های جدیدی است که در دهه اخیر مطرح گردیده است. در ایران بخش دولتی قسمت قابل توجهی از کل ادارات را در بر گرفته و اگر اخلاق کاری به صورت عملی در این بخش رعایت نشود، به مرور ضررهای جبران ناپذیری بر پیکر جامعه از لحاظ اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی وارد می‌شود. از طرفی شرکت فولاد مبارکه اصفهان به دلیل دارا بودن ۵۰۰۰ نیروی انسانی، داشتن روابط بین المللی، جدید و مهم بودن موضوع مطرح شده، عنوان حاضر را یکی از اولویت‌های پژوهشی خود در نظر گرفت و بر این اساس مسأله مطرح در پژوهش حاضر این که چه عواملی بر اخلاق حرفه‌ای موثرند و مبتنی بر مبانی نظری چه مدلی می‌توان ارائه کرد؟ در بین کارکنان فولاد مبارکه اصفهان بررسی گردید و بر اساس جستجوهای به عمل آمده مدل زیر در این پژوهش پیشنهاد شد.



شکل شماره (۱): مدل پیشنهادی پژوهش

## ۲- مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از حیث گرد آوری اطلاعات پیمایشی و از حیث بررسی روابط همبستگی بوده‌است و جامعه آماری این پژوهش را کارکنان فولاد مبارکه اصفهان که تعداد آنها ۵۰۰۰ نفر بودند، تشکیل داده‌اند. در انتخاب جامعه پژوهش به جز شرط رده شغلی که شامل مدیران، کارشناسان و کارمندان و اپراتورها و تعمیرکاران بود، جنسیت و محل کار شامل آهن‌سازی، فولاد سازی، نورد گرم، نورد سرد ۱، نورد سرد ۲، انرژی و سیالات، تعمیر و نگهداری، خدمات فنی و پشتیبانی، طرح و توسعه، واحدهای ستادی فولادسازی و نورد پیوسته سبا، محدودیت دیگری وجود نداشت. روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای تصادفی و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۵ نفر تعیین شد.

از آن‌جا که در رابطه با موضوع پژوهش پرسشنامه استاندارد شده‌ای وجود نداشت، محقق از طریق مطالعه و بررسی ادبیات پژوهش و نظرخواهی از کارشناسان، به تهیه پرسشنامه اولیه اقدام گردید. از نظر روایی صوری و محتوایی پس از تنظیم مقدماتی

در اختیار کارشناسان و صاحب نظران علوم جامعه شناسی و مدیریت قرار گرفت و با نظرات متخصصین مسلط به اصول روان سنجی پرسشنامه نهایی تدوین و برای اجرا آماده شد که پس از سنجش میزان روایی و پایایی، ابتدا به صورت مقدماتی، آن پرسشنامه ها بین ۳۰ نفر از کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان توزیع گردید. پس از اجرای مقدماتی، ۱۰۰ پرسشنامه جهت بررسی روایی سازه توزیع گردید و به کمک تحلیل عاملی اکتشافی تعداد گویه‌های پرسشنامه از ۱۰۷ گویه به ۷۵ گویه تقلیل یافت. سپس ۳۷۵ پرسشنامه در بین نمونه انتخاب شده توزیع گردید. این پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۷۵ گویه بسته پاسخ و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و شامل دویبخش بوده است که بخش اول شامل اطلاعات جمعیت شناختی نظیر جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سنوات خدمت، وضعیت تأهل و نوع شغل و بخش دوم شامل سوالات مربوط به ۱۷ عامل مدل اخلاق حرفه‌ای معطوف به بهبود روابط کار بوده است. پس از تکمیل، پرسشنامه ها جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل آماری انجام شد. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شد.

جدول شماره (۱): تحلیل عوامل اخلاق حرفه‌ای

عامل	شماره	گویه	KMO	بار عاملی
روابط انسانی	۱	انسان خیر خواه و یاری کننده بودن	۰/۹۰۰	۰/۶۵۹
	۲	متواضع و فروتن بودن نسبت به همکاران		۰/۷۹۷
	۳	رعایت رفتار دوستانه با همکاران		۰/۷۷۳
	۴	ظاهر آراسته داشتن		۰/۶۷۷
	۵	رعایت ادب و نزاکت با همکاران		۰/۷۶۸
	۶	همدلی با همکاران در زمان بروز مشکل برای آن ها		۰/۷۲۵
	۷	انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های همکار وقتی که او بیمار است یا مشکلی دارد		۰/۷۰۶
	۸	خوب گوش کردن به دیگران		۰/۷۴۴
	۹	برانگیختن و تشویق همکاران به کار، با تشویق آنان در زمان تعامل با آن ها		۰/۶۷۰
	۱۰	اطمینان داشتن به شرح وظایف خود و همکاران در زمان انجام کار		۰/۶۷۱
قابل اعتماد بودن	۱۱	راهنمایی کردن دیگران در کار	۰/۸۵۴	۰/۶۹۸
	۱۲	اهمیت دادن به مقام افراد		۰/۷۱۲
	۱۳	در میان گذاشتن دوستی و محبت، با گفتار و کردار با همکاران		۰/۷۴۶
	۱۴	ایجاد اهداف مشترک در بین باورهای خود و همکاران		۰/۷۹۲
	۱۵	سعه صدر داشتن هنگام انتقاد از سوی همکار		۰/۶۹۹
	۱۶	ارائه راه حل‌های بدیع و نو در زمینه‌های اداری، فنی و تخصصی		۰/۷۳۴
	۱۷	استقبال از ایده‌های نو و ابتکارات دیگران		۰/۷۲۷
خلاقیت و ابتکار	۱۸	به وجود آوردن فضای نوآورانه	۰/۸۸۷	۰/۸۶۶
	۱۹	تشویق افراد خلاق و تقدیر شایسته از آنان		۰/۸۴۰
	۲۰	ایجاد امنیت در محیط کار برای بروز خلاقیت		۰/۸۴۲
	۲۱	محفوظ داشتن حقوق مادی و معنوی برای صاحبان نوآوری و خلاقیت		۰/۷۹۵
	۲۲	کشف علایق فنی و حرفه‌ای کارکنان و قرار دادن آنان در مسیر مطلوب شغلی		۰/۷۳۴
حس همکاری	۲۳	احساس مسئولیت کردن در انجام کار	۰/۸۴۸	۰/۸۰۸
	۲۴	توجه به خواسته‌های خود در هنگام انجام کار		۰/۳۳۷
	۲۵	رعایت آداب اجتماعی نسبت به همکاران		۰/۸۶۰
دیدگاه منطقی داشتن	۲۶	پی گیر بودن مسائل	۰/۷۵۵	۰/۶۶۱
	۲۷	مشورت گرفتن		۰/۸۴۰
	۲۸	بی توجه و غافل بودن نسبت به اهداف سازمان		۰/۷۲۱
با ادب بودن	۲۹	نیکو سخن گفتن با همکاران	۰/۷۱۲	۰/۹۱۳
	۳۰	گشاده رو بودن در موقع برخورد با همکاران		۰/۹۱۳

۰/۸۷۶		پشتیبانی در داخل و خارج از سازمان از همکاران	۳۱	حس نوع دوستی داشتن
۰/۸۷۶	۰/۷۱۲	بهبود کیفیت شرایط محل کار	۳۲	
۰/۵۵۲		توجه به شرایط کم کاری در صورت تأخیر در کار توسط کارکنان	۳۳	
۰/۶۰۸		توجه به قانون در شرایط اعمال مجازات در صورت مرتکب شدن اشتباه	۳۴	
۰/۶۲۳		لزوم مجازات‌های یکسان برای خطاهای یکسان	۳۵	قضاوت و نادرست
۰/۸۱۰		توجه به سابقه و تعداد خطاهای تکرار شده	۳۶	
۰/۷۶۷	۰/۸۵۰	توجه به طول زمانی که خطا انجام شده	۳۷	
۰/۸۱۰		توجه به نوع و اهمیت خطا	۳۸	
۰/۶۳۳		توجه به پیشینه ی کاری کارکنان	۳۹	
۰/۳۱۱		توجه به آثار مجازات بر سایر کارکنان (مثلاً این که اعمال مجازات باعث بروز مشکلات شدیدتر می‌شود)	۴۰	
۰/۶۴۷		ایجاد انگیزه در کارکنان در زمینه ی انجام وظایف محوله	۴۱	وفاداری
۰/۷۲۶		تشویق همکاران به انجام وظایف سازمانی	۴۲	
۰/۷۹۹	۰/۷۳۷	یاری دادن همکاران در موقع بروز مشکل	۴۳	
۰/۸۳۱		حفظ آرامش محیط کار جهت افزایش کارایی همکاران	۴۴	
۰/۷۸۷		اعتراف به اشتباهات خود	۴۵	اظهار پشیمانی کردن
۰/۷۵۴	۰/۷۸۷	یاری خواستن از خدا	۴۶	
۰/۸۰۱		انجام اصلاح بعد از انجام کارهایی که انحراف در آن مشخص باشد	۴۷	
۰/۷۷۴		فرصت انتقاد به دیگران دادن و اصلاح اعمال خویش	۴۸	
۰/۸۰۶		خطر پذیری به خاطر همکاران	۴۹	کمک کردن به دیگران
۰/۸۰۶	۰/۷۱۲	توجه به مشکلات خصوصی همکاران	۵۰	
۰/۷۲۱		همدلی با همکاران در هنگام بروز مشکل	۵۱	همدلی
۰/۹۰۴	۰/۷۹۴	دلجویی کردن از همکاران هنگام ایجاد حادثه	۵۲	
۰/۸۲۳		همراهی و همدلی در فعالیتهای جمعی همکاران و همکاران مانند مراسم ها و اردوها	۵۳	
۰/۶۷۵		دادن فرصت بیشتر به کارکنان برای انجام مناسب کار	۵۴	
۰/۷۶۶	۰/۷۳۸	شناخت توانمندی خود و با اطمینان دست به کار شدن	۵۵	استقلال
۰/۸۲۸		به نتیجه و عملکرد کار خود حساس بودن	۵۶	
۰/۸۳۰		برای اصلاح عمل خود از بازخورد به خوبی و آغوش باز استقبال کردن	۵۷	
۰/۷۹۹		اجرای قوانین شغلی در محیط کار بدون توجه به پست سازمانی کارکنان	۵۸	عدالت
۰/۷۲۸	۰/۷۸۴	قرار دادن هر کاری در جایگاه واقعی خود	۵۹	
۰/۸۳۵		برقراری رابطه دوستانه بدون در نظر گرفتن جایگاه سازمانی	۶۰	
۰/۵۶۶		منصفانه بودن حقوق و دستمزد	۶۱	
۰/۵۱۰		شخصیت همکاران را به عنوان مهم ترین عامل وجودی هر فرد تأیید نماید	۶۲	احترام گذاشتن به دیگران
۰/۸۳۷	۰/۷۱۴	شخصیت فرد را بپذیرد و به او احترام بگذارد	۶۳	
۰/۸۵۲		عواطف، احساسات و منطق همکاران را در نظر بگیرد	۶۴	
۰/۷۸۱		به تفاوت عواطف، احساسات و منطق همکاران توجه داشته باشد	۶۵	
۰/۷۶۴		توجه به شادی همکاران	۶۶	آزاد اندیشی
۰/۸۷۱		دادن حق انتخاب به همکاران	۶۷	
۰/۸۳۰	۰/۸۵۸	دادن حق اظهار نظر به همکاران	۶۸	
۰/۸۷۳		حفظ حریم شخصی همکاران	۶۹	
۰/۷۴۶		دادن حق دفاع به افراد تا از منافع مسلم خود دفاع کند	۷۰	
۰/۷۱۴	۰/۸۶۰	توجه به اموال سازمان	۷۱	
۰/۹۳۴		توجه به اعتبار سازمان	۷۲	امانت ورزی

۰/۹۳۴	توجه به کیفیت محصول	۷۳
۰/۹۲۶	استفاده بهینه و شایسته از هر چیزی در سازمان	۷۴
۰/۸۵۸	انجام وظایف محوله به طور کارا و اثربخش بدون کمی و کاستی	۷۵

بر اساس یافته‌های جدول ۱ بیشترین ضریب عاملی درهریک از ابعاد به ترتیب مربوط به گویه‌های ۲، ۱۴، ۱۸، ۲۵، ۲۷، ۳۶ و ۳۸، ۴۴، ۴۷، ۵۲، ۵۷، ۶۰، ۶۴، ۶۹ و ۷۲ و ۷۳ بوده است. همچنین کمترین ضریب عاملی به ترتیب مربوط به گویه‌های ۱، ۱۰، ۱۷، ۲۴، ۲۶، ۴۰، ۴۱، ۴۶، ۵۱، ۵۴، ۶۱، ۶۲، ۷۰، ۷۱ بوده است. در ابعاد با ادب بودن، حس نوع دوستی داشتن، کمک کردن به دیگران بار عاملی گویه‌ها یکسان بوده است.

مقدار KMO در باب کفایت نمونه‌گیری ابعاد ۱۷ گانه اخلاق حرفه‌ای برابر ۰/۹۰۰، ۰/۸۵۴، ۰/۸۸۷، ۰/۸۴۸، ۰/۷۵۵، ۰/۷۱۲، ۰/۷۱۲، ۰/۸۵۰، ۰/۷۳۷، ۰/۷۸۷، ۰/۷۱۲، ۰/۷۹۴، ۰/۷۳۸، ۰/۷۸۴، ۰/۷۱۴، ۰/۸۵۸، ۰/۸۶۰ بدست آمده است. جهت سنجش اعتبار پرسشنامه این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ ۱، ضریب اسپیرمن-براون و گاتمن استفاده شد. نتایج جدول ۲ پایایی عوامل تأثیرگذار بر بهبود روابط کار را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۲): پایایی عوامل تأثیرگذار بر بهبود روابط کار

ضرایب پایایی عوامل اخلاق حرفه‌ای	آلفای کرونباخ	اسپیرمن-براون	گاتمن
اخلاق کاری (نمره کل)	۰/۹۶	۰/۹۷۶	۰/۹۷۵
روابط انسانی	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۸۷
قابل اعتماد بودن	۰/۷۰	۰/۶۹	۰/۶۸
خلاقیت و ابتکار	۰/۸۵	۰/۹۱۴	۰/۹۱۲
حس همکاری	۰/۷۰	۰/۶۵	۰/۶۶
دیدگاه منطقی داشتن	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۷۸
با ادب بودن	۰/۸۵	۰/۸۲	۰/۸۴
حس نوع دوستی	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۷۱
قضاوت درست و نادرست	۰/۸۳	۰/۸۳	۰/۸۲
وفاداری	۰/۷۲	۰/۷۰	۰/۷۱
اظهار پشیمانی کردن	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۰۵
کمک کردن به دیگران	۰/۷۶	۰/۷۹۳	۰/۷۹۵
همدلی	۰/۸۱	۰/۸۵۰	۰/۸۵۶
استقلال	۰/۷۸	۰/۷۷	۰/۷۸
عدالت	۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۷۹
احترام گذاشتن به دیگران	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۷۸
آزاداندیشی	۰/۸۱	۰/۸۸	۰/۸۷
امانت ورزی	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۳

میزان آلفای کرونباخ معمولاً اگر از ۰/۷ بیشتر باشد گفته می‌شود گویه‌ها از انسجام درونی برخوردار هستند (ساروخانی، ۱۳۸۲). نتایج جدول فوق حاکی از آن است که مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی عوامل بین ۰/۷۰ تا ۰/۹۶، ضریب اسپیرمن<sup>۱</sup> براون بین ۰/۶۵ تا ۰/۹۷ و ضریب گاتمن بین ۰/۶۸ تا ۰/۹۷ می‌باشد که این مطلب بیانگر کفایت پایایی برای پرسشنامه عوامل اخلاق حرفه‌ای مؤثر بر بهبود روابط کار می‌باشد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌های ناقص حذف شد و سپس کار توصیف و

<sup>1</sup> Cronbach Alpha Coefficient

تجزیه و تحلیل آماری توسط برنامه بسته آماری برای علوم اجتماعی ۲ نسخه ۱۹ انجام شد. در تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش در سطح آمار توصیفی از جداول فراوانی، درصد، انحراف معیار، میانگین و نمودارها و در سطح آمار استنباطی از آزمون فریدمن، آزمون t تک نمونه ای و تحلیل واریانس استفاده شد. یافته‌های جمعیت شناختی شامل سن، وضعیت تأهل، جنس، مدرک تحصیلی، رده شغلی، منطقه محل سکونت، نوع شیفت، محل کار و سابقه کار کارکنان فولاد مبارکه نشان داد که ۴۵/۴ درصد شرکت کنندگان در پژوهش دارای دامنه سنی بین ۴۶ تا ۵۵ سال، ۹۴/۶ درصد متأهل و فقط ۴/۸ آن‌ها مجرد، ۰/۹ درصد زن و ۹۶/۹ درصد مرد، ۴۰/۶ درصد دارای مدرک لیسانس، ۷۹/۶ درصد در رده شغلی کارمند یا کارشناس، ۶۶/۴ درصد ساکن شهر اصفهان، ۸۰/۷ درصد در شیفت روزکار، ۲۸/۳ درصد در واحدهای ستادی بوده اند. کمترین میانگین دیدگاه منطقی داشتن با ۳/۶۳ و بیشترین میانگین امانت ورزی با ۴/۶۲ می‌باشد. یافته‌های استنباطی پژوهش بر اساس سؤال اصلی (آیا اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار در بین کارکنان فولاد مبارکه نقش دارد؟) و سوال‌های فرعی مبنی بر تاثیر ابعاد ۱۷ گانه اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار به شرح زیر است:

جدول شماره (۳): مقایسه میانگین میزان تأثیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در بهبود روابط کار

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۴/۳۱	۰/۳۸	۰/۰۲۱	۶۰/۴۲۲	۳۱۸	۰/۰۰۱
روابط انسانی	۴/۵۴	۰/۴۵	۰/۰۲۴	۶۳/۰۳۰	۳۴۸	۰/۰۰۱
قابل اعتماد بودن	۴/۳۳	۰/۵۲	۰/۰۲۸	۴۷/۵۳۱	۳۵۱	۰/۰۰۱
دارا بودن خلاقیت و ابتکار	۴/۵۲	۰/۵۱	۰/۰۲۷	۵۵/۹۷۸	۳۵۵	۰/۰۰۱
داشتن حس همکاری	۴/۲۲	۰/۵۴	۰/۰۲۹	۴۱/۹۱۱	۳۵۵	۰/۰۰۱
دیدگاه منطقی داشتن	۳/۶۳	۰/۴۷	۰/۰۲۵	۳۵۱	۲۵/۱۸۴	۰/۰۰۱
رعایت ادب	۴/۴۵	۰/۶۲	۰/۰۳۳	۴۳/۵۷۲	۳۵۱	۰/۰۰۱
داشتن حس نوع دوستی	۴/۳۰	۰/۶۴	۰/۰۳۴	۳۸/۲۵۱	۳۵۵	۰/۰۰۱
قضاوت درست و نادرست	۳/۹۳	۰/۵۵	۰/۰۲۹	۳۱/۳۲۱	۳۴۱	۰/۰۰۱
ابراز وفاداری	۴/۵۵	۰/۴۸	۰/۰۲۵	۶۰/۷۵۴	۳۵۵	۰/۰۰۱
ابراز پیشیمانی از خطا	۴/۵۲	۰/۵۰	۰/۰۲۶	۵۷/۱۱۸	۳۵۶	۰/۰۰۱
کمک کردن به دیگران	۳/۶۹	۰/۹۰	۰/۰۴۷	۱۴/۶۲۱	۳۵۶	۰/۰۰۱
همدلی	۴/۴۰	۰/۵۹	۰/۰۳۱	۴۴/۴۰۶	۳۵۶	۰/۰۰۱
استقلال داشتن	۴/۴۴	۰/۵۰	۰/۰۲۶	۵۳/۹۶۱	۳۵۶	۰/۰۰۱
اجرای عدالت	۴/۲۵	۰/۵۸	۰/۰۳۰	۴۰/۶۹۱	۳۵۶	۰/۰۰۱
احترام گذاشتن به افراد	۴/۴۰	۰/۵۶	۰/۰۲۹	۴۷/۵۰۶	۳۵۶	۰/۰۰۱
داشتن آزادی فردی	۴/۴۳	۰/۵۱	۰/۰۲۷	۵۲/۴۰۹	۳۵۶	۰/۰۰۱
امانت داری	۴/۶۲	۰/۵۲	۰/۰۲۷	۵۸/۱۹۵	۳۵۶	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۳ مقدار t محاسبه شده t جدول بزرگتر بوده است. بنابراین میزان تأثیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط یعنی میانگین فرضی ۳ می‌باشد. حال این سؤال مطرح است که آیا تاثیر عوامل مربوط به اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه کارکنان یکسان بوده است؟ بر همین اساس آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی عوامل استفاده شد که نتایج این رتبه‌بندی در جدول ۴ آمده است.

جدول شماره (۴): میانگین رتبه بندی عوامل

عامل	رتبه بندی میانگین ها
امانت ورزی	۱۲/۲۵



۱۱/۴۲	وفاداری
۱۱/۲۷	روابط انسانی
۱۱/۱۷	خلاقیت و ابتکار
۱۰/۶۵	اظهار پشیمانی کردن
۱۰/۴۳	با ادب بودن
۱۰/۰۳	آزادی فردی
۹/۹۸	استقلال
۹/۶۵	همدلی کردن با دیگران و احترام به حقوق دیگران
۸/۸۹	حس نوع دوستی
۸/۷۲	قابل اعتماد بودن
۸/۲۵	عدالت
۷/۷۹	حس همکاری
۴/۹۹	قضاوت درست و نادرست
۴/۶۶	کمک کردن به دیگران
۳/۲۰	دیدگاه منطقی داشتن

احتمال تصادفی بودن تفاوت بین مجموع رتبه‌های ۱۷ بعد کمتر از ۱ درصد بوده است و تفاوت معنی‌داری بین ۱۷ بعد اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط وجود دارد پس نتایج حاصل از رتبه‌های ۱۷ بعد اخلاق حرفه‌ای در سطح  $p < 0.01$  معنی‌دار است. به این ترتیب سؤال حاضر مبنی بر این که تفاوت معنی‌داری بین نمرات تأثیر اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط انسانی در ۱۷ بعد وجود دارد، تأیید می‌گردد. به منظور استفاده از آزمون‌های پارامتریک از آزمون لوین استفاده شد که نتایج در جدول ۵ آمده است.

جدول شماره (۵): آزمون لوین نمرات اخلاق حرفه‌ای

مقدار F	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	سطح معنی‌داری
۱/۳۰۴	۴۶	۲۵۵	۰/۱۰۴

جدول ۶ باتوجه به سطح معناداری نشان می‌دهد که داده‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای نرمال است. پس می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول شماره (۶): میانگین و انحراف معیار نمرات اخلاق حرفه‌ای بر حسب محل کار و وضعیت تاهل

محل کار	شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار
آهن سازی		۴/۵۸۲	۰/۲۶۳
فولاد سازی		۴/۶۵۳	۰/۲۵۰
نورد گرم		۴/۶۲۸	۰/۲۸۰
نورد سرد ۱		۴/۸۶۹	۰/۲۵۳
نورد سرد ۲		۴/۷۳۹	۰/۲۲۸
انرژی و سیالات		۴/۷۴۲	۰/۲۵۱
تعمیر و نگهداری		۳/۶۶۷	۰/۴۷۱
خدمات فنی و پشتیبانی		۴/۳۴۱	۰/۲۴۹
طرح و توسعه		۴/۶۰۵	۰/۲۶۴
واحدهای ستادی (مالی، نیروی انسانی، فروش، خرید، تکنولوژی، حوزه مدیر عامل)		۴/۷۹۳	۰/۲۴۲
فولادسازی و نورد پیوسته سبا		۴/۵۱۱	۰/۲۶۱

همچنین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای کارکنان در محل کار نورد سرد با ۴/۸۶۹ بیشترین میانگین و در محل کار تعمیر و نگهداری با ۳/۶۶۷ کمترین میانگین بوده است.

جدول شماره (۷): تحلیل واریانس چندراهه نمرات نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار بر حسب متغیرهای دموگرافیک

شاخص آماری	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری	مقدار اتا	توان آماری
سن	۰/۳۹۳	۴	۰/۰۹۸	۰/۷۳۹	۰/۵۶۶	۰/۰۱۲	۰/۲۳۷
وضعیت تأهل	۰/۸۶۹	۱	۰/۸۶۹	۶/۵۴۰	۰/۰۱۱	۰/۰۲۵	۰/۷۲۲
جنس	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۹۴۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵۰
مدرک تحصیلی	۰/۹۵۸	۳	۰/۳۱۹	۲/۴۰۲	۰/۰۶۸	۰/۰۲۸	۰/۵۹۶
رده شغلی	۰/۰۹۹	۳	۰/۰۳۳	۰/۲۴۸	۰/۸۶۳	۰/۰۰۳	۰/۰۹۷
محل سکونت	۰/۳۸۱	۸	۰/۰۴۸	۰/۳۵۸	۰/۹۴۱	۰/۰۱۱	۰/۱۷۰
نوع شیفت	۰/۴۰۰	۳	۰/۱۳۳	۱/۰۰۳	۰/۳۹۲	۰/۰۱۲	۰/۲۷۱
محل کار	۶/۸۷۰	۱۰	۰/۶۸۷	۵/۱۷۰	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰	۱/۰۰۰
سابقه کار	۰/۳۰۶	۴	۰/۰۷۷	۰/۵۷۶	۰/۶۸۰	۰/۰۰۹	۰/۱۹۰

نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که نمرات نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار بر حسب متغیرهای وضعیت تأهل و محل کار در بین کارکنان فولاد مبارکه معنی‌دار است. آزمون‌های تعقیبی ارائه شده در جدول ۸ تفاوت بین گروه‌ها در نمرات اخلاق حرفه‌ای بر حسب محل کار را مشخص می‌کند.

جدول شماره (۸): آزمون زوجی تفاوت میانگین گروه‌ها بر حسب محل کار

محل کار (i)	محل کار	تفاوت میانگین	سطح معنی داری
آهن سازی	نورد سرد	-۰/۲۸۷	۰/۰۳۱
	تعمیر و نگهداری	۰/۹۱۴	۰/۰۲۷
	خدمات فنی و پشتیبانی	۰/۲۴۱	۰/۰۳۸
	واحدهای ستادی	-۰/۲۱۲	۰/۰۴۸
فولادسازی	نورد سرد	-۰/۲۱۵	۰/۰۴۲
	تعمیر و نگهداری	۰/۹۸۶	۰/۰۱۶
	خدمات فنی و پشتیبانی	۰/۳۱۳	۰/۰۰۱
	تعمیر و نگهداری	۰/۹۶۱	۰/۰۲۴
نورد گرم	تعمیر و نگهداری	۱/۲۰۲	۰/۰۰۳
نورد سرد	خدمات فنی و پشتیبانی	۰/۵۲۸	۰/۰۰۱
	فولاد سازی و نورد پیوسته سبا	۰/۳۵۷	۰/۰۱۳
نورد سرد ۲	تعمیر و نگهداری	۱/۰۷۲	۰/۰۰۹
	خدمات فنی و پشتیبانی	۰/۳۹۹	۰/۰۰۱
انرژی سیالات	تعمیر و نگهداری	۱/۰۷۵	۰/۰۰۸
	خدمات فنی و پشتیبانی	۰/۴۰۱	۰/۰۰۱
تعمیر و نگهداری	طرح و توسعه	۰/۹۳۸	۰/۰۲۴
	واحدهای ستادی	-۱/۱۲۶	۰/۰۰۶
	فولاد سازی و نورد پیوسته سبا	-۰/۸۴۴	۰/۰۴۳
خدمات فنی و پشتیبانی	طرح و توسعه	-۰/۲۶۴	۰/۰۲۸
	واحدهای ستادی	-۰/۴۵۳	۰/۰۰۱
واحدهای ستادی	فولاد سازی و نورد پیوسته سبا	۰/۲۸۲	۰/۰۲۱

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد بین نظرات کارکنان شاغل در بخش آهن‌سازی با کارکنان بخش‌های نورد سرد، تعمیر و نگهداری، خدمات فنی و پشتیبانی و واحدهای ستادی، در بخش فولادسازی با نظرات کارکنان بخش‌های نورد سرد، تعمیر و نگهداری و خدمات فنی و پشتیبانی، در بخش نورد گرم با تعمیر و نگهداری، در بخش نورد سرد ۱۶ با بخش‌های تعمیر و نگهداری، خدمات فنی و پشتیبانی، فولادسازی و نورد پیوسته سبا، در بخش نورد سرد ۲ با نظرات کارکنان تعمیر و نگهداری و خدمات فنی و پشتیبانی، در بخش انرژی سیالات با بخش‌های تعمیر و نگهداری و خدمات فنی و پشتیبانی، در بخش تعمیر و نگهداری با نظرات کارکنان شاغل در بخش‌های طرح و توسعه، واحدهای ستادی، فولادسازی و نورد پیوسته سبا، در بخش خدمات فنی و پشتیبانی با بخش‌های طرح و توسعه و واحدهای ستادی و بالاخره بین نظرات کارکنان شاغل در واحدهای ستادی با فولادسازی و نورد پیوسته سبا تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

### ۳- نتایج و بحث

تمام نتایج حاصل از معادلات ساختاری تأییدی با تحلیل عامل تأییدی ارائه شده همسانی داشت فقط در تحلیل عامل تأییدی در مؤلفه سوم خلاقیت و ابتکار، بیشترین عامل تأییدی مربوط به گویه ۱۸ بود در صورتی که در معادلات ساختاری گویه ۱۶ بالاترین همبستگی را داشت. همچنین در مؤلفه ۱۳ یعنی استقلال داشتن، در تحلیل عامل تأییدی گویه ۵۶ کمترین بار عاملی را داشته است در صورتی که در معادلات ساختاری گویه ۵۴ کمترین ضریب همبستگی را نشان داده است. پس از آن که پارامترها برآورد گردیدند، نوبت به اندازه‌گیری برازش مدل رسید که از مجموع آماره‌های برازش، چهار روش از اهمیت  $RMR$ ،  $RMSEA$ ،  $AGFI$ ،  $GFI$  برخوردار بود. هر چقدر دو شاخص  $GFI$  و  $AGFI$  به یک نزدیک‌تر باشند، برازش کامل مدل را بیشتر نشان می‌دهند و کم‌بودن شاخص‌های  $RMSEA$  و  $RMR$  به منزله مطلوبیت برازش مدل است. این یافته‌ها در جدول ۹ نشان داده شده است.

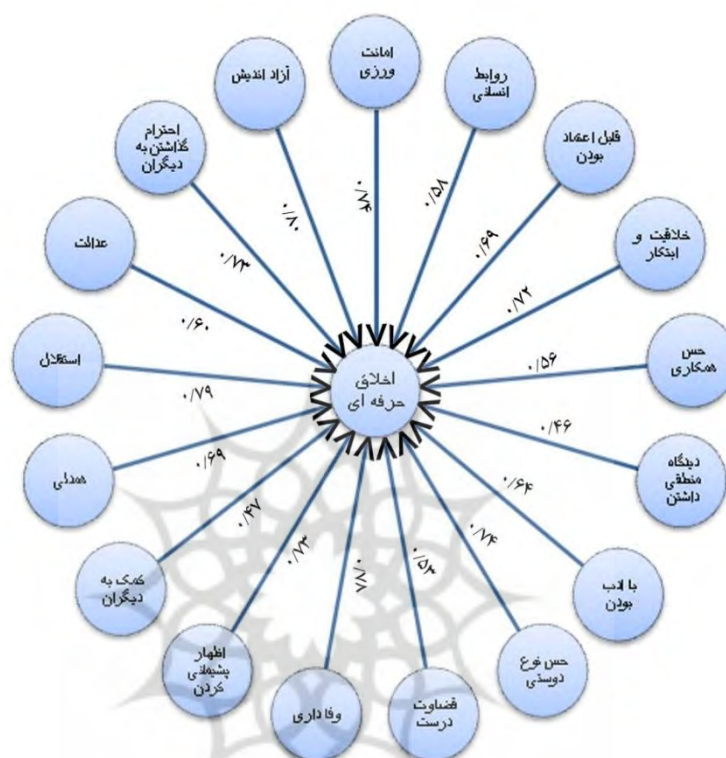
جدول شماره (۹): شاخص‌های مطلوبیت برازش مدل

شاخص برازش مؤلفه	RMR	RMSEA	AGFI	GFI
روابط انسانی	۰/۰۲۰	۰/۱۱۰	۰/۸۵۷	۰/۹۱۴
قابل اعتماد بودن	۰/۰۱۹	۰/۰۶۸	۰/۹۴۷	۰/۹۷۷
دارا بودن خلاقیت و ابتکار	۰/۰۲۶	۰/۱۶۷	۰/۷۵۷	۰/۸۷۸
داشتن حس همکاری	۰/۰۰۰	۰/۲۹۸	-	۱/۰۰۰
دیدگاه منطقی داشتن	۰/۰۰۰	۰/۳۴۰	-	۱/۰۰۰
رعایت ادب	۰/۰۰۰	۰/۷۶۵	-	۱/۰۰۰
داشتن حس نوع دوستی	۰/۰۰۰	۰/۵۷۷	-	۱/۰۰۰
قضاوت درست و نادرست	۰/۰۴۵	۰/۰۸۸	۰/۹۰۵	۰/۹۴۷
ابراز وفاداری	۰/۰۴۸	۰/۳۰۰	۰/۵۹۶	۰/۹۱۹
ابراز پشیمانی از خطا	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۹۸۹	۰/۹۹۸
کمک کردن به دیگران	۰/۰۰۰	۰/۳۸۱	-	۱/۰۰۰
همدلی	۰/۰۰۰	۰/۵۴۱	-	۱/۰۰۰
استقلال داشتن	۰/۰۱۹	۰/۱۳۳	۰/۹۰۱	۰/۹۸۰
اجرای عدالت	۰/۰۴۵	۰/۱۳۶	۰/۸۹۵	۰/۹۷۹
احترام گذاشتن به افراد	۰/۰۱۵	۰/۰۹۱	۰/۹۴۸	۰/۹۹۰
داشتن آزادی فردی	۰/۰۱۰	۰/۰۹۵	۰/۹۳۰	۰/۹۹۷
امانت داری	۰/۰۰۹	۰/۱۵۹	۰/۸۴۶	۰/۹۴۹

بعد از تأیید مدل تحلیل عاملی به وسیله معادلات ساختاری، مدل پیشنهادی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج تحلیل ها نشان داد رابطه یک سویه بین حس نوع دوستی با ابعاد باادب بودن، وفاداری، آزاداندیشی، دیدگاه منطقی داشتن، خلاقیت و ابتکار، قضاوت درست و نادرست و حس همکاری معنی دار است. شاخص های  $RMR=0/321$ ،  $HOELTER = 0/05$  نیز مطلوبیت برازش مدل را نشان می دهد.

شکل شماره (۲): مدل نهایی پژوهش



نتایج حاصل از شکل ۲ نشان می دهد بیشترین ضرایب مسیر مربوط به ارتباط بین آزاداندیشی و اخلاق حرفه ای در بهبود روابط کارو کمترین مربوط به ارتباط بین کمک کردن به دیگران و اخلاق حرفه ای در بهبود روابط کار می باشد ولی آنچه مسلم است این است که ارتباط بین کلیه ابعاد با اخلاق حرفه ای معنی دار است.

پژوهش (Asaro, 2006) مبنی بر این که تعادل بین کار و مسئولیت های کارکنان با رعایت اخلاقیات در کار رابطه مستقیمی وجود دارد با نتایج این پژوهش همسوست. (Mazaherirad, 2012) چنین اظهار می دارد که بسیاری از رفتارها و تصمیم های کارکنان و مدیران در سازمان های امروزی، تحت تأثیر ارزش های اخلاق حرفه ای آن هاست. اخلاق کار می تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می انجامد رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی نفعان داخلی و خارجی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سر انجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می شود. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام هایی را بردارند. رعایت اخلاق حرفه ای در بین کارکنان که شامل ابعاد مختلفی از جمله نوع دوستی، عدالت، روابط انسانی و ... است می تواند روحیه افراد را چنان تقویت کند که افراد هدف سازمان را هدف خود بدانند و این امر موجب تقویت و بهبود روابط کار می گردد. تأثیر روابط انسانی در بهبود روابط کار، نیز با نتایج حاصل از پژوهش (Rahman, 2010) seresht et al مبنی بر این که ضعف در اخلاق کاری بر نگرش افراد نسبت به اهداف سازمان نقش به سزایی دارد و در نتیجه بر عملکرد فردی و گروهی تأثیر دارد، همسوست. غنی نبودن اخلاق کاری و حاکم نبودن روابط انسانی در سازمان معضلاتی را برای سازمان به همراه دارد. حاکم نبودن روابط انسانی متعادل بر سازمان کارکنان را دلسرد می کند و این دلسردی

کارکرد ضعیف و بد کارکنان را به همراه می‌آورد. بهبود روابط انسانی، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات از نتایج رعایت اخلاق کار در سازمان و تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها شده، عملکرد تیمی را بهبود می‌بخشد. میزان تأثیر قابل اعتماد بودن در بهبود روابط کار، با پژوهش (Vee & Skitmore, 2009) مبنی بر این که بروز اعمال غیر اخلاقی و قابل اعتماد نبودن کارکنان در سازمان به شکل عملکرد ناعادلانه نمود می‌کند، همسوست. اعتماد (اعتماد به مشتریان، اعتماد به کارکنان، اعتماد به تامین کنندگان و ...) اساس بهبود عملکرد فردی و گروهی و بهبود روابط کار است. در سازمانی که اعتماد بین کارکنان، کم باشد یا وجود نداشته باشد، محیط برای کار بسیار سخت می‌شود. در جو بدبینی و بی‌اعتمادی، مدیران، تا جایی که ممکن است شرایط بسیار سختی را برای انجام کار تعیین می‌کنند تا ریسک سوخت شدن زمان، امکانات و ... را به حداقل برسانند و همه این‌ها به معنی دشواری در بهبود روابط کار است.

به طور کلی، وجود محیط خلاق از مهمترین عوامل رشد خلاقیت است. در محیط نامطلوب برای پرورش خلاقیت از اندیشه‌های جدید و نو بیشتر انتقاد می‌شود و تمایلات دگرگونی و تغییر با مقاومت و ممانعت تقابل می‌کنند. نوآوری معمولاً در سازمان در جزء یا اجزایی از سیستم دگرگونی ایجاد می‌کند و این دگرگونی به نحوی موجب تغییر در بازده یا محصول سازمان می‌شود. تأثیر بعد داشتن حس همکاری در بهبود روابط کاربانتایج حاصل از پژوهش (Shamsi Meymandy et al., 2007) مبنی بر این که احترام متقابل، افزایش مهارت‌های مشارکتی، ایجاد هدف مشترک و محبت و بوجد آوردن حس همکاری در افراد در یک سازمان از عوامل موثر در افزایش مشارکت و بهبود روابط کار می‌باشد، همسویی نشان داد. کمبود و یا عدم وجود حس همکاری بین مدیریت و کارکنان سازمان و یا حتی بین خود کارکنان سازمان نارضایتی از شغل برای کارکنان را به دنبال دارد. حس همکاری نشان‌دهنده این است که فرد از شغل خویش رضایت کامل دارد. اما در صورتی که فردی فاقد حس همکاری بوده و با دیگران نیز هماهنگ نباشد به طور اجبار کاری را به انجام می‌رساند که به آن علاقه و دل‌بستگی ندارد.

بعد دیدگاه منطقی داشتن در بهبود روابط کار، نیز بالاتراز سطح متوسط بود و نتایج حاصل با پژوهش (Joolae et al., 2005) مبنی بر این که امروزه توجه سازمان‌ها به داشتن دیدگاه منطقی و تفکر منطقی کارکنان و یا قابلیت‌های آنان برای کار و رقابت در عرصه پیچیدگی‌های اقتصادی جوامع متمرکز شده است چون داشتن دیدگاه و تفکر منطقی به طور اثربخش بهبود روابط کارکنان در سازمان را موجب می‌شود، همسوست. به هر میزان که محتوای تفکر و دیدگاه کارکنان یک سازمان با واقعیت‌های بیرونی آن سازمان همخوانی داشته باشد و در ذهن از نظم و انسجام خاصی برخوردار باشد، فرد راحت‌تر می‌تواند مسایل را تجزیه و تحلیل کند.

میانگین میزان تأثیر رعایت ادب در بهبود روابط کار ۴/۴۵ است. مقدار  $t$  محاسبه شده (۴۳/۵۷۲) از  $t$  جدول بزرگتر بوده است. بنابراین میزان تأثیر رعایت ادب در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط بدست آمد و با پژوهش (Tavallai, 2011) مبنی بر تأثیر ابعاد فردی و شخصیتی کارکنان هر سازمان بر عملکرد افراد که موجب بروز پیامدهای مثبت و منفی در سازمان می‌گردد، همسوست. مؤدب بودن نیز یکی از ابعاد شخصیتی افراد است که می‌تواند بر عملکرد و روابط کارکنان تأثیر به‌سزایی داشته باشد. نداشتن رفتار متقابل مؤدبانه و آگاه نبودن از برقراری رفتار مؤدبانه کارکنان در سازمان باعث می‌شود که کارکنان محیط کاری را به درستی درک نکنند و این خود عامل بروز اختلاف در بین افراد سازمان است. اختلاف در بین کارکنان کاهش عملکرد و ضعف روابط کاری باعث می‌شود.

داشتن حس نوع دوستی در بهبود روابط کار در بین کارکنان شرکت فولاد مبارک که نقش دارد زیرا میانگین میزان تأثیر داشتن حس نوع دوستی در بهبود روابط کار ۴/۳۰ است و مقدار  $t$  محاسبه شده (۳۸/۲۵۱) از  $t$  جدول بزرگتر بوده است. نتایج حاصل از پژوهش (Baharifar & Kamel Javaheri, 2011) نشان داد نوع دوستی بر ارزش‌های اخلاقی تأثیر دارد و مشارکت گروهی و فردی کارکنان را بهبود می‌بخشد. بهبود در مشارکت نیز بهبود در روابط کار را ارتقاء می‌بخشد. تقویت حس نوع دوستی در بین کارکنان سازمان شور و شوق و دمیدن حرارت بیشتر در محیط کار باعث می‌شود محیطی که در آن حس نوع دوستی و دوستی،

محبت و عشق وجود داشته باشد انسانی است. در محیطی که حس نوع دوستی افراد نسبت به یکدیگر افزایش یابد کارکنان به یکدیگر اعتماد می‌کنند و اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد.

میزان تأثیر قضاوت درست در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط بیانگر این است که نتیجه حاصل با پژوهش (Shafipour Motlagh, 1998) مبنی بر این که قضاوت درست و عادلانه از کار، در بهبود روابط کار نقش دارد، همسوست. وی نتیجه گرفت که نظام ارزشیاب صحیح و عادلانه در سازمان در برانگیختن وجدان کاری افراد مؤثر است. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمانها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است پس قضاوت صحیح در ارزشیابی‌ها نشانگر شخصیت فرد مسئول و ارزش نهادن او به کارکنان خواهد بود. پرداخت حقوق مساوی در مقابل کار مشابه نه تنها اقدامی است مؤثر در جهت افزایش کارایی سازمان، بلکه یکی از اقدامات منصفانه در برقرار عدالت کار و درآمد است. یکی از دلایل سلب اعتماد کارکنان از مسئولان خود، قضاوت ناصحیح در سنجش توان عملکرد و لیاقت آنان است. سلب اعتماد کارکنان از مسئولان باعث کاهش عملکرد فردی و گروهی می‌گردد.

میانگین میزان تأثیر ابراز وفاداری در بهبود روابط کار  $4/55$  است و مقدار  $t$  محاسبه شده  $(60/754)$  از  $t$  جدول بزرگتر بوده است. بنابراین ابراز وفاداری در بهبود روابط کار نقش دارد و با پژوهش (Kaviyan, 2007) که نشان داد دل بستگی، علاقه و ابراز وفاداری به سازمان بر پشتکار تأثیر دارد همسوست. وظیفه هر کس است که با دیگران به گونه‌ای احترام آمیز رفتار کند و برای دیگران فقط به خاطر خودشان، احترام قائل شود؛ نه به خاطر هدف دیگری. یعنی از احترام گذاشتن به کسی به عنوان ابزاری برای دستیابی به هدفی دیگر بهره نگیرد. دستیابی به این مقصود، زمانی میسر است که به ارزش و تصمیمات دیگران احترام بگذاریم. درجایی که چنین رفتاری رخ نمی‌دهد، افراد خود را در مقام بردگی و خدمت به تحقق اهداف سایرین می‌یابند. شکل عملی احترام به افراد در سازمان، با همدلی، هم‌احساسی و گوش دادن است که در ارزشها و سعه صدر داشتن‌ها در برابر دیدگاه‌های متفاوت کارکنان تجلی، می‌یابد در بررسی مشکلات سازمان‌ها، مشکل بی‌علاقگی به کار و سازمان در صدر مشکلات ذکر می‌گردد. این مشکل امروزه از مهم‌ترین مسائل است که بسیاری از مشکلات دیگر زاینده آن است. استعداد منتهی به موفقیت، موفقیت منتج بر رضایت و رضایت موجب علاقه به فعالیت می‌گردد و علاقه و ابراز وفاداری به سازمان است که موجب فعالیت بیشتر است. همچنین میانگین میزان تأثیر ابراز پشیمانی از خطا در بهبود روابط کار  $4/52$  است. مقدار  $t$  محاسبه شده  $(57/118)$  از  $t$  جدول بزرگتر بوده است. بنابراین میزان تأثیر ابراز پشیمانی از خطا در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط بود. سوابق مطالعاتی نشان می‌دهد خطا در سازمان جزء اجتناب‌ناپذیر سازمان است و آثار مثبت و منفی گوناگونی بر عملکرد افراد سازمان‌ها دارد. استفاده صحیح و مؤثر از خطا موجب بهبود عملکرد و ارتقای سطح سلامتی سازمان می‌شود و استفاده غیر مؤثر از آن زمینه ساز کاهش عملکرد و تشنج در سازمان خواهد شد. آن چه مهم است این است که ابراز پشیمانی به موقع از خطا می‌تواند بهبود روابط کاری را به دنبال داشته باشد.

میانگین میزان تأثیر کمک کردن به دیگران در بهبود روابط کار  $3/69$  است. مقدار  $t$  محاسبه شده  $(14/621)$  از  $t$  جدول بزرگتر بوده است. بنابراین میزان تأثیر کمک کردن به دیگران در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط بود. روابط انسانی حاکم بر محیط کار از جمله کمک به دیگران، سازمان را به مجموعه‌ای از افراد همگن و همفکر تبدیل می‌کند تا رفتار متقابل آنان بر ماندگاری نیروی کار در سازمان و کارایی بیشتر آنان اثر گذارد. بعضی از افراد تصور می‌کنند که موفقیت شغلی آنها فقط تابع درستی عملکردهای شخصی آنهاست. این تصور از سرنوشت خود باعث شده محیطی در اداره‌ها و شرکت‌ها به وجود آید که همکاران برای جلوگیری از یکدیگر و رسیدن به مقامی بالاتر از هم، اطلاعاتشان را از هم مخفی نگاه می‌دارند و از کسی تقاضای کمک نمی‌کنند.

میانگین میزان تأثیر همدلی در بهبود روابط کار  $4/40$  است. مقدار  $t$  محاسبه شده  $(44/406)$  از  $t$  جدول بزرگتر بوده است. بنابراین میزان تأثیر همدلی در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط بوده است.

برخورداری از مهارت‌های ارتباطی مناسب بر توانایی و اعتماد به نفس افراد می‌افزاید. در برقراری ارتباط با دیگران و در نتیجه بهبود عملکرد شخصی و گروهی افراد به دنبال برقرار همدلی، صمیمیت و احترام به دیگران اتفاق می‌افتد. مسائل شخصی کارکنان مقوله‌ای متفاوت با مسائل اداری است. اما از آن جا که اتفاقات ناگوار و ناملايمات زندگي، قطعاً در روحیه ی هر انسانی تأثیر می‌گذارد، احساس همدلی افراد مسئول و همکاران با کارکنان سازمان و دلجویی از افراد باعث دلگرمی و اعتماد مضاعف او می‌گردد. از جمله خصوصیات افراد مسئول و خصوصاً مدیران این است که قابل اعتماد و رازدار بوده و افراد بتوانند با اطمینان و راحتی خیال با اطمینان و راحتی خیال رازها و مسائل خود را با او در میان بگذارند. همدلی و همدردی با کارکنان یک سازمان دلگرمی کارکنان را به همراه دارد و این عمل موجب بهبود روابط کار می‌گردد.

میانگین میزان تأثیر استقلال داشتن در بهبود روابط کار ۴/۴۴ است و مقدار t محاسبه شده (۵۳/۹۶۱) از t جدول بزرگتر بوده است. بنابراین میزان تأثیر استقلال داشتن در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط بود که با نتیجه حاصل از پژوهش (Sheykh Alizde, 2007) مبنی بر این که داشتن روحیه استبدادی و ندادن استقلال به زیردستان در کار، جو اعتماد و خلاقیت در کار را از بین می‌برد و این امر خود موجب کاهش عملکرد شخصی افراد در سازمان می‌گردد، همسوست. استقلال در کار خلاقیت به دنبال دارد و خلاقیت و نوآوری در سازمان، سازمان را زنده و پویا نگه می‌دارد و اثربخشی و کارایی سازمان را بهبود می‌بخشد، همسوست. استقلال یک عامل مهم در ظهور خلاقیت در سازمان‌هاست. درجه بالایی از استقلال و اختیار برای تصمیم‌گیری خلاق لازم است. در بسیاری از سازمان‌ها مشکلی که برای تشویق خلاقیت وجود دارد این است که مدیران به ایده‌های انفرادی و گروهی که مستلزم استقلال هستند عادت نکرده‌اند. در صورت وجود استقلال داشتن کارکنان در سازمان خلاقیت افراد افزایش می‌یابد و افزایش خلاقیت بهبود روابط کار را به همراه خواهد داشت.

میانگین میزان تأثیر اجرای عدالت در بهبود روابط کار ۴/۲۵ است. مقدار t محاسبه شده (۴۰/۶۹۱) از t جدول بزرگتر بوده است. بنابراین اجرای عدالت در بهبود روابط کار موثر بوده است که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های (Moayedfar, 2007) و (Baharifar & Kamel Javaheri, 2011) مبنی بر وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین عدالت و مشارکت بیشتر کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد، همسوست. بهاری فر و کامل جواهری (۱۳۸۹) نشان دادند که ارزشهای اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر روابط کار تأثیر می‌گذارد.

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی منجمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. تحقیقات و مطالعات در این حوزه آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این تحقیقات دستاوردهای جدید در این حوزه بوده است. مع الوصف مدیران در سازمانهای امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضع بی‌تفاوت باشند چرا که عدالت به مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز مطرح بوده و هست. چنانچه مدیران سازمانها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان بوجود آورند. شاید کمتر عاملی مانند رعایت عدالت برانگیزنده انسان باشد، حتی اگر ظلم بالسویه اعمال شود. در صورتی که کارکنان این طور استنباط نمایند که نسبت کل دریافتی مادی و معنوی دیگران به میزان کار و تلاششان در انجام کار محوله با کل دریافتی مادی و معنوی اشخاص به میزان کار و کوشش آنها در انجام وظایف محوله، برابر باشد، عدالت و مساوات رعایت شده است. در صورتی که این نسبت را مساوی استنباط نکنند احساس عدم رضایت خواهند نمود.

احترام گذاشتن به افراد در سازمان در بهبود روابط کار در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه نقش دارد و میانگین میزان احترام گذاشتن به افراد در بهبود روابط کار ۴/۴۰ بوده است. مقدار t محاسبه شده (۴۷/۵۰۶) از t جدول بزرگتر بوده است. این نتایج با

پژوهش (Fadul, 2004) همسوست. نتایج پژوهش نشان داد که مدیران به منظور افزایش سود و بهره‌وری از روابط انسانی به عنوان یک وسیله بهره می‌گیرند. این گونه مدیران اعتقاد دارند که باید همه ی انسان ها را مهم و با ارزش دانست و لذا رفتاری می‌کنند که با احترام نسبت به کارکنان همراه باشد.

در تبیین این سؤال می‌توان گفت برای اینکه بتوان در جامعه و یا در محیط پیرامونمان حق و حقوق دیگران محترم شمرده شود، می‌بایست در درجه اول موجودیت آنان در جامعه شود. پذیرش موجودیت آنان در جامعه، خود به خود الزاماتی را به دنبال خواهد داشت. این الزامات چیزی جز محترم شمردن حقوق دیگران برپایه عدالت اجتماعی نخواهد بود. در رفتار با مردم باید سعی شود که با آنان به عنوان بهره‌دار شدن از کمال ارزش و اعتبار برخورد شود و هرگز رابطه با آنان به عنوان یک ابزار برقرار نشود. آن چه واقعی به نظر می‌رسد آن است که احترام به دیگران، احترام به خود است و رعایت احترام متقابل در سازمان موجب بهبود روابط کار است.

داشتن آزادی فردی در بهبود روابط کار، موثر است و این نتیجه با نتیجه حاصل از پژوهش (Moayedfar, 2007) مبنی بر این که افرادی که آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند اخلاق کار بیشتری دارند و اخلاق کاری بیشتر بهبود کار را به همراه دارد. همخوانی دارد. تشویق کردن و فراهم کردن آزادی عمل برای برنامه ریزی و کار به صورت مستقل مهمترین و موثرترین استراتژی برای حفظ و نگهداری کارکنان دانش محور است. همچنین برای کارکنان داشتن استقلال کاری از جمله مهمترین عوامل انگیزش شغلی محسوب می‌شود. استقلال کاری و آزادی عمل در کار می‌تواند روحیه کارکنان را تقویت کند و بهبود در روابط کار بین کارکنان را افزایش دهد.

میانگین میزان تأثیر امانت داری در بهبود روابط کار ۴/۶۲ و مقدار t محاسبه شده (۵۸/۱۹۵) از t جدول بزرگتر بوده است. بنابراین میزان تأثیر امانت داری در بهبود روابط کار، بالاتر از سطح متوسط و نتیجه حاصل با نتیجه به دست آمده از پژوهش (Yaghinloo et al, 2004) همسوست. امانت دار نبودن خطرناکترین رویداد انسانی و انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که در این صورت هیچ چیز به سلامت نخواهد ماند و انسانیت انسان فرو می‌ریزد، و این امر در کار از جایگاهی خطیر و ویژه برخوردار است. اگر مدیران، مسئولان سازمان، اصول امانت‌داری را رعایت کنند و زیر مجموعه‌های آنها امانت‌دار باشند، آثار مثبت زیادی خواهد داشت از جمله جلب اعتماد مردم و مسئولین، جاودانگی و رستگاری؛ عنایت و محبت خدا. نمرات نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار بر حسب هیچ یک از متغیرهای سن، مدرک تحصیلی، رده شغلی و سابقه کار در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه معنی دار نیست.

نتایج حاصل از این سؤال پژوهش با نتایج به دست آمده از پژوهش (Scott, 2008) مبنی بر این که رابطه معنی داری بین متغیرهای سن، مدرک تحصیلی و سابقه کار به دست نیاموردند، همسوست. متغیرهای سن، سطوح تحصیلات، سنوات خدمت و سنوات مدیریت تأثیر مهمی در اخلاق حرفه‌ای و وجدان کاری کارکنان سازمان نداشته است.

لازم به ذکر است که نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان داد رابطه یک سویه بین حس نوع دوستی با ابعاد با ادب بودن، وفاداری، آزاد اندیشی، دیدگاه منطقی داشتن، خلاقیت و ابتکار، قضاوت درست و نادرست و حس همکاری معنی دار است. با توجه به نتایج بدست آمده مدل ساختاری پیشنهادی نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد کلیه ابعاد در نظر گرفته شده (۱۷ بعد) با نمره کل اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار ارتباط معنی دار دارد ضریب همبستگی کلیه ابعاد معنی دار بود بیشترین ضریب همبستگی مربوط به آزاد اندیشی (با ۰/۸۰۰) و کمترین ضریب همبستگی مربوط به کمک به دیگران (تا ۰/۴۷۲) بوده است. یعنی آزاد اندیشی ۶۴ درصد واریانس نمره نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار را تبیین می‌کند در صورتی که کمک به دیگران فقط ۲۲/۳ درصد واریانس نمره نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار را تبیین می‌نماید.

در این مطالعه علاوه بر این که بسیاری از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای استخراج گردید، نتایج نشان داد مؤلفه‌های مطرح اخلاق حرفه‌ای همگی می‌توانند در بهبود روابط کار نقش داشته باشند. هم چنین نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار با توجه به متغیرهای دموگرافیک سن، مدرک تحصیلی و سابقه کار بررسی شد که نتایج حاکی از آن بود که هیچ یک از این متغیرها نتوانسته است تفاوت معنی داری را در نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود روابط کار در بین گروه‌ها ایجاد نماید. نتایج حاصل از



معادلات ساختاری تأیید بر تحلیل عامل سوالات پرسشنامه را نشان داد هم چنین معادله ساختاری مطرح در فصل دوم که بر گرفته از مبانی پژوهش بوده است مورد تأیید قرار گرفت.

از انجام این پژوهش و نتایج به دست آمده از آن می‌توان دریافت رعایت کلیه ابعاد اخلاق حرفه‌ای (روابط انسانی، قابل اعتماد بودن، خلاقیت و ابتکار، حس همکاری، دیدگاه منطقی داشتن، با ادب بودن، حس نوع دوستی داشتن، قضاوت صحیح، ابراز وفاداری به سازمان، ابراز پشیمانی از خطا، کمک کردن به دیگران، همدلی کردن با دیگران، استقلال داشتن، عدالت در سازمان، احترام گذاشتن به دیگران، آزادی فرد و امین بودن) در بهبود روابط کار نقش اساسی دارد. هم چنین باعث می‌شود که کارکنان تمایل به ابقاء در سازمان پیدا کنند. اعتماد آنان به مدیران بالادست بیشتر خواهد شد و در جهت اهداف سازمان قدم‌های متعالی بر می‌دارند. شرکت فولاد در راستای رسیدن به اهداف و چشم اندازهای خود و برای تعالی و رشد و توسعه و بالندگی در زمینه بهبود روابط کار ضمن تأمل در نتایج این پژوهش باید سعی در کاربردی نمودن این یافته‌ها نماید.

کمبود تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه اخلاق حرفه‌ای و نبود پژوهش مرتبطی با عنوان پژوهش مطرح، عدم آگاهی کامل بخشی از جامعه آماری در خصوص تمامی کاربرد های ویژگی های شغلی و مفهوم اخلاق حرفه‌ای در سازمان و عدم کنترل نوع شخصیت کارکنان سازمان از محدودیتهای این پژوهش بوده است و بدلیل اینکه این پژوهش در بین کارکنان فولاد مبارکه انجام شده است قابل تعمیم به سازمان‌های دیگر نمی‌باشد.

نظربه نتایج این پژوهش مبنی بر تأثیر بیش از حد متوسط روابط انسانی، قابل اعتماد بودن، حس همکاری، با ادب بودن، حس نوع دوستی، پشیمانی از خطا، همدلی، احترام به دیگران و امانت ورزی در بهبود روابط کار و با توجه به این که بهبود روابط انسانی کار جمعی را افزایش و کارکنان را به کار دلگرم می‌کند و توسعه و بهبود روابط انسانی بهبود و پیشرفت روابط کار را به دنبال دارد بنابراین پیشنهاد می‌شود در ارتباط آموزش روابط انسانی و احترام به دیگران، حس نوع دوستی داشتن، اعتماد به دیگران، با ادب بودن نسبت به دیگران، کمک کردن به دیگران، حس همکاری داشتن، همدلی داشتن، امین بودن واحدی در نظر گرفته شود و کارکنان و خصوصاً مدیران رده‌های بالایی و میانی با مباحث اخلاق حرفه‌ای بیشتر آشنا شوند همچنین به کمک کارگاه های آموزشی و یا برنامه‌های تفریحی و دسته جمعی در قالب طرح‌های نمادین بر مبنای هر یک از این ابعاد در مناسبت‌های خاص ترتیب داده شود تا کارکنان ضمن قرار گرفتن در شرایط و بدون اینکه از جنبه آموزشی آن آگاهی داشته باشند برای ارتقای این ابعاد در ویژگی‌های شخصیتی خود تلاش نمایند. با توجه به این که میانگین تأثیر داشتن خلاقیت و ابتکار و آزادی فرد در عمل و استقلال در کار همگی از ۳ بیشتر برآورد گردیده است پیشنهاد می‌شود ساختار سازمان به سمت ساختار ارگانیک پیش رود. در ساختارهای ارگانیکی افراد در کار خود مستقل عمل می‌کنند البته تاجایی که به منافع سازمان خدشه‌ای وارد نگردد. دیدگاه منطقی نسبت به کارکنان و کار آنان و قضاوت و ارزشیابی درست از کار افراد و برقراری عدالت در سازمان، انگیزه آنان را به کار بیشتر و بهبود روابط کار را نیز افزایش می‌دهد پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان که مسئولیت بسیار سنگینی در قبال کارکنان دارند، انجام بازبازدیدها، ارائه دستورالعمل‌های مطلوب، برنامه‌های زمان بندی گروه‌ها، بازرسی کیفیت، ارزشیابی منظم کارکنان، نظارت بر کیفیت کار، مدیریت عملکرد و ارزیابی کار کارکنان را به طور دقیق و منظم در برنامه کاری خود قرار دهند.

نقش ابراز پشیمانی از خطا بسیار به تقویت روابط سالم کمک می‌کند و این امر سبب میشود اعتماد بین اعضا بیشتر و روابط کار بهبود یابد. مسئولین شرکت فولاد به عنوان متولیان آموزش، خود باید در رعایت هر یک از این ابعاد و در آموزش در عمل به کارکنان زیردستان کوشا باشند. در بهبود روابط کار نیاز به آموزش‌های حضوری و غیر حضوری اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. بازدید مدیران و زیردستان از مجتمع‌های صنعتی موفق در زمینه رعایت اخلاق در محیط کار و تأثیر آن در بهبود کار از ضروریات است. تهیه بروشورها، مطالب آموزنده در ارتباط با نکاتی در مورد اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن در بهبود روابط کار در مجله‌های داخلی مجتمع نیز خالی از فایده نیست.

#### ۴- منابع

1. Asaro, G. (2006). A causal comparative study of work ethic as a function of generational cohorts. <http://proquest.umi.com>.

2. Baharifar, A. & Kamel Javaheri, M. (2011). Examine the consequences of moral values. *Semi-Annually Police Human Development*.N.28, pp95-118.
3. Fadul, J. (2004). Business ethics, corporate social responsibility, and firm value in the oil and gas industry. <http://proquest.umi.com>.
4. Hessmer, A.T. (2004). *Moral in management*. Translate by Araby. M. & Izady, D. Tehran: cultural researches office.
5. Joolaee, S., Nik Bakht Nasr Abadi, A.R., Parsayekta, Z., Jariyani, A., Movaghari Sadat mahale, M., R. (2005). The concept of logical thinking and its importance in medical education. *Teb Va Tazkiyeh*, 54, 41-48.
6. Kaviyan, B. (2007). Check the work ethic in the public and private sectors. *A Monthly Magazine Tadbir on Management*.N.165.
7. Moayedfar, S. (2007). Work ethic and its influencing factors among government staff. *Journal of Social Welfare*. N.23.
8. Mokhtari, M. (2005). *Industrial Relations and Labor Relations*. Savadkooh. Press: Nemashoon.
9. Rahman seresht, H., Rafiee, M., Koosha, M., (2010). Social responsibility, ethics of cross-organizational. *A Monthly Magazine Tadbir on Management*.N.204.
10. Rashidi, F., (2005). The relationship between Islamic ethics, organizational commitment and organizational change in the attitudes of high school principal city. *The Master of Educational Management*, University of Shiraz
11. Scott, K. (2008). Strategic factors of institutional practice impacting faculty: Academic preparation, work ethics and institutional support. <http://proquest.umi.com>
12. Shamsi Meymandy, M., Haghighi, S., Iran Manesh, F., (2007). Determinants and strategies to increase the sense of cooperation and partnership among the population research center with the Joopar. *Quarterly Arak Medical University Journal (AMUJ)*.N.9, pp.46-53.
13. Sheykh Alizde, M. (2007). The relationship between organizational culture and creativity administrative director of physical education in East Azarbaijan province, MA thesis, University of Urmia.
14. Svensson, G., Wood, G. (2003), "The dynamics of business ethics: a function of time and culture- cases and models", *Management Decision*, (4), 350-361.
15. Svensson, G., Wood, G. (2007), "Ethical Performance Evaluation (EPE) in business practices framework and case illustrations", *European Business Review*, Vol. 19, No. 5, pp. 420-430
16. Tavallai, R.A. (2011). Factors affecting the ethical behavior of employees in organizations. *Semi-Annually Police Human Development*. N.25
17. Vee, C. Skitmore. M. (2009). Professional ethics in the construction industry. *Engineering construction and Architectural management*.2, 117-127.
18. Yaghinloo, M., Javaher Dasti, F., Khalili Araghi, M. (2004). Professional ethics of the practice setting. *A Monthly Magazine Tadbir on Management*.N.135.