

تأثیر بروز اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر ایجاد تفاهم سازمانی

علی صفری^۱

استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

لیلا حجازی

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی از دانشگاه اصفهان

سهیلا اعرابی

کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی از دانشگاه اصفهان

DOI: 10.22067/pmt.v8i16.54620

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر بروز اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر ایجاد تفاهم سازمانی در کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان و حجم نمونه ۲۱۲ نفر محاسبه و نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری انجام شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ۴۵ سؤالی محقق ساخته بوده و برای بررسی روایی ابزار گردآوری داده‌ها از روش روایی محتوا و روایی سازه و برای بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و روایی و پایایی تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بوده و برای آزمون روابط میانجی از روش بوت استراپ استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها نشان داد عوامل سازمانی و عوامل فردی بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار بوده و بروز اخلاق حرفه‌ای نیز بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است. عوامل سازمانی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی و عوامل فردی نیز از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، تفاهم سازمانی، عوامل سازمانی، عوامل فردی

a.safari@ase.ui.ac.ir

* نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۰۷

مقدمه

پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه صاحب‌نظران را به بحث اخلاق و تأثیرات مختلف آن معطوف ساخته است. اخلاق، به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است (Alvani, 2004). تمام رفتارهای اخلاقی، به فضای اجتماعی پیچیده‌ای بستگی دارند که در آن، متغیرهای ادراکی و مفهومی و موقعیتی هر فرد از اهمیت بالایی برخوردار است (Hoivik, 2002). همچنین اخلاق یکی از سرمایه‌های اجتماعی و انسانی می‌باشد (Jafryany & Yazerlou, 2015) که سازمان‌ها می‌کوشند از آن استفاده نمایند. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می‌کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل همیشه یک راهکار درست وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص اینکه کدام راهکار درست است در نهایت به عهده خود فرد است (Singhapakdi, 1999). اخلاق حرفه‌ای، حوزه‌ای تخصصی در دانش اخلاق است که به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاق کارکنان و سازمان‌ها در کسب و کار می‌پردازد و ناظر به اخلاق در محیط کار است (Aminbidokhti & Mardani, 2015) و سازمان‌ها جهت استفاده از اخلاق حرفه‌ای سعی دارند تا اصول اخلاق حرفه‌ای را به‌مرورزمان در کارکنان نهادینه کنند تا موجب افزایش تعهد فرد به بروز رفتار اخلاقی در حرفه‌اش شود (Valentine & Fleischman, 2008). رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است؛ بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید (Ghara Maleki, 2008).

بر اساس تحقیقات صورت گرفته بروز اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر متغیرهای مختلف درون‌سازمانی (مثل عدالت سازمانی، آموزش‌های سازمانی و غیره) و عوامل فردی (مثل معنویات، وفاداری و غیره) قرار می‌گیرد و هرچه این عوامل تقویت شود میزان رعایت و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای نیز بیشتر می‌شود. از طرفی دیگر حاکمیت اخلاق حرفه‌ای باعث ایجاد اثرات ذکر شده و همچنین اثرات رفتاری همچون تفاهم سازمانی و همگرایی در درون سازمان و بین کارکنان می‌گردد. مؤلفه‌های تفاهم سازمانی نیز شامل کاهش تنش، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، و افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن تشکیل می‌دهند و ضرورت دارد مدیران سازمان‌ها این عوامل و منابع را شناخته و آن‌ها را رفع یا کنترل کنند. سازمان دادگستری نیز به عنوان بخش مهمی از قوه قضاییه با توجه به ماهیت مأموریت و

وظایف خود نیاز دارد تا هم اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنانش رعایت شود و هم به دنبال آن است تا با ایجاد تفاهم سازمانی عملکرد یکسانی را در مواجهه با مراجعہ‌کنندگان داشته باشد. بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت این موضوع برای قوه قضاییه و سازمان دادگستری و همچنین انجام پژوهش‌های اندک در این زمینه، پژوهش حاضر درصدد تبیین اثرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر تفاهم سازمانی در میان کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان برآمده و به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا بروز اخلاق حرفه‌ای باعث ایجاد تفاهم سازمانی می‌گردد؟ و عوامل درون‌سازمانی و فردی به چه میزان بر بروز اخلاق حرفه‌ای در این سازمان تأثیرگذار است؟

مروری بر مبانی نظری پژوهش

دنیای امروز در اندیشه بازگشت به اخلاق و عقلانیت است و بشریت پس از طی دوران مختلف بر آن است تا رویکردی عقلانی و اخلاقی در تأمین نیازهای مادی و معنوی خود داشته باشند. از این رو می‌توان اخلاق را مرکز و کانون تحولات دنیای آینده نیز دانست (Jafari Manesh; Ranjbaran; Vakilian, 2014). اخلاق معرفتی است که از افعال اختیاری انسان بر اساس یک سیر عقلایی شکل می‌گیرد و مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (Ghasemzadeh; Zavvar; Mahdion & Rezaie, 2013). امروزه یکی از مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان‌ها، اخلاق حرفه‌ای است. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آن‌ها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی، نقش آفرین است. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد یا در بعد یک سازمان فراهم می‌نماید که خودکنترل و خودبهبودگر باشند. از طرفی سازمان اخلاقی در محیط کاری خود با نشاط‌تر و نسبت به محیط‌های دیگر آگاه‌تر است (Kumari, 2014). مفهوم اخلاق حرفه‌ای، برگرفته از علم اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از؛ مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (Arasteh & Jahed, 2011). می‌توان اخلاق حرفه‌ای را بیان‌کننده باورهای یک گروه حرفه‌ای در مورد این‌که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست. هر یک از حرفه‌های مرتبط با انسان، حوزه‌ها و ابعاد مختلفی دارند که برخی مشترک و برخی دیگر، به طور ویژه، به یک حرفه تعلق دارند. در دو دهه گذشته، موضوع‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته و مطالعه‌های نظامند در این زمینه، رو به گسترش نهاده است (Kiyani; Navabi & Ahmadi, 2008). افراد دارای اخلاق حرفه‌ای دارای ویژگی‌هایی همچون پاسخگویی، پذیرفتن مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدها، سرمشق بودن، اخلاق‌مند و

حساس، کوشا، خلوص نیت در انجام وظایف، اهمیت دادن به درستکاری و خوشنامی می‌باشند (Amiri; Hemmati & Mubini, 2011).

سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی در کار توجه می‌کنند، چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند (Sheikhi; Moslehi, & Salehi, 2016). یکی از چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود، به فعالیت بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (Ahmadi, 2013).

نینا (۲۰۱۵)، به لزوم پاسخگویی سازمان اشاره دارد و بیان می‌کند سازمان‌ها در قبال جامعه باید احساس مسئولیت کرده و همچنین برای دستیابی به این مهم سازمان‌ها باید به تدوین و طراحی کدهای اخلاقی حرفه‌ای بپردازند که منجر به تعهد عمیق‌تر مدیران آتی سازمان‌ها می‌شود. مسئولیت اجتماعی یکی از ابعاد موجود در قلمرو اخلاق حرفه‌ای است. این امر، تعهد سازمان‌ها جهت به حداکثر رساندن منافع و به حداقل رساندن هزینه‌های اجتماعی را نشان می‌دهد (Taghizadeh & Soltani, 2011). مسئولیت اجتماعی محرک مهمی در توجه بیشتر به جامعه به عنوان برخوردار اصلی فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌آید. هرچند که تمرکز بر موضوعات اجتماعی مفهوم جدیدی نیست (Jacques, 1999). بین اخلاق کاری و مسئولیت اجتماعی در سازمان رابطه تنگاتنگ وجود دارد (Salavati & Rostami, 2013). در مورد نحوه تعامل اخلاق و مسئولیت اجتماعی برخی از صاحب‌نظران معتقدند که اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در داخل سازمان تأکید دارد ولی مسئولیت اجتماعی، نحوه برخورد سازمان با کارکنان، سهامداران و ذینفعان را مدنظر دارد (Moshabaki & Khalili, 2011). یعنی از سازمان‌ها انتظار می‌رود که همچون سایر اعضا به ارزش‌ها و هنجارها و اعتقادات و باورهای مردم احترام گذاشته و شئون اخلاقی را در کارها و فعالیت‌های خود مورد توجه قرار دهند (Rahimnia & Nikkhah, 2011).

از بُعدی دیگر، فهم ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و شرایط و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد. با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی، عملکرد سازمانی از طریق تعهد کارکنان به سازمانشان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند آن را برای خود مناسب دریافته‌اند و احتمالاً در افزایش تعهد آن‌ها تأثیرگذار است (Sheikhi et al., 2016). اخلاق حرفه‌ای قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد. کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند؛ زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (Behravan & Saeedi, 2010). به‌سختی می‌توان

سازمان‌هایی را نام برد که به درجه‌ای موفقیت رسیده باشند، بدون آنکه دارای اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشند که به‌طور عمیق در سطح سازمان پذیرفته شده باشند. اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تعامل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان با تعهد سازمانی بیان می‌شوند (Sharifi & Ahmadi, 2011). تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (Hosseini & Mehdizadeh, 2010).

از ابعاد دیگر اخلاق حرفه‌ای می‌توان به فرهنگ سازمانی اشاره کرد. از دیدگاه جامعه‌شناسان بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای یک رابطه چند وجهی وجود دارد (Mcneal, 2009). نظریه پردازان فرهنگ سازمانی بر این باورند که فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند رفتار سازمانی را کنترل کند و چنین فرهنگی می‌تواند سازمان را با محیط وفق دهد در سازمان کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری با هم توافق می‌کنند و این همان فرهنگ سازمانی است (Moshabaki & Khalili, 2011). فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار در سازمان ناظر است. نتایج پژوهش‌های پیشین، همچنین، حاکی از رابطه مثبت و معنی دار بین اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ می‌باشد (Mohajeran & Danaeefard; Rajabzadeh & Darvishi, 2010, shohoodi, 2014). ویژگی‌های شخصیت سازمانی بعد دیگری از اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌باشد. شخصیت، اغلب اوقات به عنوان نیروی سازمان دهنده رفتار آدمی در نظر گرفته می‌شود. واقعیت آن است که تمام چیزهایی را که آدمی بدست آورده یا انتظار دارد در آینده بدست آورد، می‌تواند تحت تأثیر شخصیت افرادی قرار گیرد که با آن‌ها در محیط تعامل دارند (Wise, 2007). خصوصیات شخصیتی، به اندازه‌ای مهم است که افراد در صورت دارا نبودن چنین ویژگی‌هایی، حتی با وجود تحصیلات و تجارب کافی نباید اجازه انجام برخی وظایف سازمانی را داشته باشند. به نظر می‌رسد پرداختن به خصوصیات شخصیتی در محیط سازمان برای برخی مشاغل ضروری‌تر به نظر می‌رسد. یک سازمان همانند یک فرد دارای شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف پذیری، محافظه کاری و نوآوری، اخلاقی بودن و غیره است. یافته‌های برخی پژوهش‌ها، نشان داد که به‌طور کلی از ویژگی‌های شخصیتی سازمانی رعایت اخلاق حرفه‌ای در بسیاری از مشاغل سازمانی است. (Kiyani et al., 2008)

اخلاق حرفه‌ای هم بسترهای سازمانی و فراسازمانی دارد و هم آثار و نتایج سازمانی و فراسازمانی به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی، نه تنها محیط با نشاط و

مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد (Ghara Maleki, 2008). بر اساس بررسی صورت گرفته دو دسته عوامل سازمانی که شامل ساختار ارگانیک، عدالت سازمانی، آموزش و نظام اطلاع‌رسانی سازمان و عوامل فردی که شامل معنویات، وفاداری و امانتداری است بر بروز اخلاق حرفه‌ای در سازمان تأثیرگذار می‌باشند که در ادامه به توضیح هر یک پرداخته می‌شود.

عوامل سازمانی مؤثر بر بروز اخلاق حرفه‌ای

تأثیر ساختار ارگانیک بر بروز اخلاق حرفه‌ای به گونه‌ای است که ساختار ارگانیک نظام یا شبکه‌ای از ارتباطات و اختیار است که افراد و گروه‌هایی که وظیفه مهمی را انجام می‌دهند با هم می‌سازد (Iran Nezhad, 2006) و این ساختار در جاری کردن اصول اخلاقی نقش مؤثری دارد. معمولاً ساختارهای ارگانیک به لحاظ اینکه انسانی، پویا و انعطاف پذیر هستند زمینه را برای اعمال مدیریت اخلاقی فراهم می‌کند. روح دیوانسالاری در ساختارهای مکانیکی باعث تباهی شخصیت و تولید فقر اخلاقی می‌شود. وقتی ساختار سازمانی طوری طراحی شده باشد که میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مسائل سازمان افزایش یابد، زمینه‌های لازم برای مدیریت اخلاق فراهم می‌شود؛ زیرا مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آن‌ها را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به اهداف گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند (Hernandes, 2005).

از جمله عوامل مؤثر دیگر عدالت سازمانی است. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده است (Naami & Shokrkon, 2006). نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌باشد (Cole & Flint, 2004). بدین معنی که آن‌ها نسبت به برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مثل سطح پرداختی به شخص (عدالت توزیعی)، رویه‌هایی که اخذ تصمیمات بر آن اساس انجام شده‌اند (عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها (عدالت مرادده-ای) حساس هستند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند (Colquitt Noe & Jackson, 2002). در واقع عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت، که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد و به بروز اخلاق حرفه‌ای منجر می‌شود، به کار می‌رود.

آموزش اخلاق برنامه‌ای در جهت تغییر رفتار اخلاقی منابع انسانی و نیز برنامه بهینه‌سازی عملکرد اخلاقی سازمان در رویارویی با محیط داخلی و خارجی است (Alvani, 2004). آموزش موضوعات

اخلاقی کار بسیار سخت و دشواری به نظر می‌رسد، ولی در واقع دارای هنجارها و ارزش‌های واقعی می‌باشد که به نوبه خود باعث کارایی بیشتر افراد و افزایش ظرفیت و توانایی انجام صحیح کار و نگرستن به حرفه و شغل خود می‌شود (Bergenhengouwen, 1996). آموزش اخلاقی شامل یک سری از قواعد و اصولی است که به کارمندان و مدیران سازمان داده می‌شود تا نسبت به خود و سایرین رفتار مناسبی داشته باشند و این آموزش اخلاقی در چارچوب دانش، عادات، رفتار و نگرش‌ها شکل می‌گیرد. آموزش اخلاقی در یک سازمان باید با اصول و قواعد همراه باشد چرا که تنوع در آموزش اخلاقی به انجام بهتر حرفه کمک خواهد کرد. اخلاق حرفه‌ای مطابق با آموزش اخلاقی نقش مهمی در رشد و توسعه یک سازمان خواهد داشت (Cheung & Pan, 2006).

یکی دیگر از عوامل مؤثر درون‌سازمانی نظام اطلاع‌رسانی سازمان است. سازمان برای دستیابی به فرآیندهای کارآمد و اثربخش، در دو حوزه اطلاع‌یابی و اطلاع‌رسانی نیازمند نظام جامعی است که ارتباط کلامی مؤثر را پدید آورد (Ghara Maleki, 2008). اطلاع‌رسانی در زمینه ارزش‌های اخلاقی به نوبه خود نقش آموزش را ایفا کرده و در شکل‌گیری رفتار اجتماعی و طرز برخورد افراد با همدیگر و همچنین کارمندان نسبت به مسئولین خود و یا نسبت به ارباب رجوع نقش به‌سزائی دارند (Bergenhengouwen, 1996). اطلاع‌رسانی وظیفه اخلاقی سازمان‌ها می‌باشد. سازمانی که نتواند اطلاع‌رسانی به موقع، دقیق، شفاف و کامل داشته باشد، زمینه بروز بسیاری از معضلات اخلاقی را در سازمان پدید می‌آورد (Beikzad; Sadeghi & Ebrahimpoor, 2012).

بر اساس بررسی‌های صورت گرفته بیک زاده، صادقی و ابراهیم‌پور (۲۰۱۲)، امانی (۲۰۰۸) و نینا (۲۰۱۵)، در تحقیقات خود به بررسی تأثیر عوامل سازمانی یاد شده بر بروز اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند. در این پژوهش‌ها تأثیر عوامل سازمانی همچون ساختار سازمانی، نظام اطلاع‌رسانی، آموزش سازمانی و عدالت بر بروز اخلاق حرفه‌ای در سازمان مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به عوامل گفته شده فرضیه اول پژوهش بصورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه ۱: عوامل سازمانی بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیر گذار است.

عوامل فردی مؤثر بر بروز اخلاق حرفه‌ای

از جمله ابزارهایی که سازمان می‌تواند از طریق آن‌ها آرمان‌ها و اهداف اخلاقی خود را محقق سازد منشور اخلاقی و منشور رفتار فردی است که امروزه کاربرد وسیعی یافته است. منشور اخلاقی شامل مجموعه ارزش‌هایی است که نسبت به دیگر ارزش‌ها برای سازمان دارای اولویت بیشتری بوده و باید از

سوی کارکنان و مدیران رعایت شود. ارزش‌های چون معنویت، صداقت، درستی، امانت داری، وفاداری، احترام، استقلال، حفظ اسرار، متانت، ادب، مدارا، ایمان و اعتقاد، پاسخگویی، کمال جویی، دلسوزی، کمک، تقسیم منافع، مهربانی، عدالت و انصاف، بی طرفی، ثبات رأی، پابندی به قانون، خدمت به اجتماع و غیره در منشور اخلاقی مورد توجه سازمان‌های مختلف قرار گرفته است. در تعریف دیگر منشور اخلاقی، بیان‌های حاوی خط مشی‌ها، اصول و مقررات است که رفتارها را هدایت می‌کند (Alvani & Rahmati, 2006). از جمله عوامل فردی مؤثر بر بروز اخلاق حرفه‌ای معنویات، وفاداری و امانتداری کارکنان سازمان می‌باشد که در ادامه به توضیح و ارتباط هر یک پرداخته می‌شود.

بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمان‌ها عواملی چون ساختار، تکنولوژی و تجهیزات نیست، بلکه عوامل غیرمادی و معنوی نیز در کامیابی سازمان‌ها مؤثر بوده‌اند. اصطلاح معنویت در کار و محیط کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آن‌ها را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطات اثربخشی دارند (Ashmos & Duchon, 2000). معنویت ظرفیت تأملی است که برای همه افراد، یک نیروی ذاتی و منحصر به فرد بوده (Ahmadi & Bameri, 2011) و به افراد، احساس بودن را با کیفیت‌هایی نظیر فطرت، ظرفیت برای دانستن درونی و منبع تقویتی، تجربه ذهنی مقدس و تعالی فرد به سوی ظرفیت عشق و دانش بیشتر، القا می‌کند (Mazaheri; Flahi; Maddah & Rahgozar, 2009). به تبع این مفهوم، معنویت در کار در برگیرنده اخلاق‌گرایی، سلامت، شادکامی، فرزاندگی، موفقیت و ارضای انجام کار است (Naderi & Rajaei poor, 2010). نتایج بسیاری از پژوهش‌ها حاکی از این است که معنویت کارکنان بر بروز اخلاق حرفه‌ای در کار تأثیرگذار است؛ کارکنانی که در سازمان، خود را مقید به انجام درست کار می‌دانند و به نوعی، مسائل اخلاقی و حرفه‌ای را توأمان رعایت می‌کنند، از معنویت بالایی نیز برخوردار می‌باشند. آن‌ها افرادی هستند که در کارشان احساس انرژی و نیروی بالایی دارند و در روابط با همکاران از خود سعه صدر و انعطاف‌پذیری نشان داده و برای کارشان معنا و هدفی شایسته و درخور قائل‌اند. پژوهشگران مذکور در پژوهش‌های خود نشان دادند که بین مباحث اخلاقی و معنویت در میان کارکنان سازمان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Bhagwan, 2013).

وفاداری یعنی به وظایف خود متعهد بودن، رازدار، اخلاقی و معتمد بودن است (Amiri et al., 2011). کارکنانی که در درون خود احساس وفاداری بیشتری نسبت به همه امور داشته باشند در انجام وظایف

کاری خود نیز متعهدتر و اخلاقی‌تر هستند. ارزش‌های اخلاقی فردی، رفتار حرفه‌ای کارکنان در درون سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Han; Soon Park & Hyeonju, 2013).

ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها، اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل فردی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند (Amiri et al., 2011). از طرفی دیگر یکی از عوامل مؤثر بر بروز اخلاق حرفه‌ای، نیازهای اساسی سازمان‌ها و نیز از عوامل موفقیت مدیران در اداره مناسب سازمان، امانتداری کارکنان در قبال سازمان و منابع و امکانات آن است. مدیران و مسئولان در صورتی می‌توانند از منابع و امکانات موجود سازمان نگهداری کرده و در جهت دستیابی به اهداف سازمان از آن‌ها به صورت مناسب و بهینه استفاده کنند که اعضای سازمان و کارکنان آن‌ها، امانتدار بوده و از استفاده نادرست و بی‌مورد از امکانات سازمان و خیانت نسبت به آن‌ها پرهیز نمایند (Khedmatee; Aghapirooz, & Shafiee, 2003).

کوماری (۲۰۱۴) و هان، سونپارک و جانگ (۲۰۱۳) در تحقیقات خود به بررسی تأثیر عوامل فردی ذکر شده بر بروز اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند. نتایج حاصل از این پژوهش‌ها نشان داد که عوامل فردی بر بروز اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی داشته‌اند. با توجه به مطالب و مطالعات گفته شده می‌توان فرضیه دوم پژوهش را به صورت زیر بیان نمود.

فرضیه ۲: عوامل فردی بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است.

تأثیر بروز اخلاق حرفه‌ای بر تفاهم سازمانی

نوع رابطه‌ای که انسان‌های داخل یک سازمان دارند، ویژگی‌ها و جو آن سازمان را به وجود می‌آورد. تفاهم شامل چگونگی ادراک عملیات سازمان و فهم نقش‌های خود و سازمان می‌شود. همچنین، اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می‌شود و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است (Hoy & Miskel, 2007). مولفه‌های تفاهم سازمانی شامل؛ تفاهم بر کاهش تنش، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل و افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن می‌باشد (Minoee & Heidari, 2015).

عوامل تنش‌زا تقریباً در زندگی همه افراد وجود دارد. محیط کاری نیز بنا به شرایط خود بی‌بهره از چنین عواملی نیست. اگر این عوامل خارج از کنترل کارکنان باشند به آسیب‌های جدی منجر خواهند شد. لذا ضرورت دارد مدیران این عوامل و منابع استرس را شناخته و آن‌ها را رفع یا کنترل کنند. عوامل تنش‌زای سازمانی شامل مواردی چون خستگی، یکنواختی و عدم تنوع در کار، عدم رضایت شغلی، عدم امنیت شغلی، ابهام در مسئولیت، انزوا، میزان ریسک و خطرات شغل است (Shabani, 2004). تعهد سازمانی

نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (Hosseini & Mehdizadeh, 2010). تعهد سازمانی، متغیری مهم در درک رفتار کارکنان و تفاهم سازمانی است که با تأثیر بر عملکرد کارکنان، باعث افزایش بهره‌وری عرضه خدمات و افزایش کیفیت آنان می‌شود (Akroyd; Legg; Jackowski, & Adams, 2009).

مشروعیت سازمانی به عنوان شاخص دیگر تفاهم سازمانی و نیروی انگیزاننده سازمان‌ها برای افزایش عملکرد و رفتارهای اخلاق نسبت به محیط سازمانی است. این مسئله از آن جهت اهمیت دارد که وقتی سازمان مشروعیت خود را از دست می‌دهد یا از مشروعیت آن کاسته می‌شود، حمایت‌های محیطی و حمایت ناشی از ذینفعان خود را از دست می‌دهد. همچنین از دست دادن مشروعیت سازمان می‌تواند منجر به کاهش وظایف، قطع منابع محیطی، بازسازی و براندازی سازمان‌ها و کاهش تفاهم سازمانی گردد. به همین دلیل سازمان‌ها بایستی در مقابل این فشارها، رفتارهای خلاقانه و مبتنی بر تفاهم را برای انطباق درونی و بیرونی خود بروز دهند (Koen & Bouckaert, 2007). ادبیات مشروعیت سازمانی نشان می‌دهد که، توجه به نیازها، منافع و انتظارات ذینفعان که در محیط سازمان قرار دارند موجب افزایش و حفظ مشروعیت سازمانی می‌گردد و هر چه عملکرد سازمان مطابق با انتظارات ذینفعان باشد، شاخصی برای نشان دادن تفاهم سازمانی در خصوص موارد محیطی و ذینفعان است (Driscoll & Crombie, 2001).

فرضیه ۳: بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است.

با توجه الگوی پژوهش، روابط میانجی متغیرها نیز بصورت فرضیه‌های زیر قابل بیان می‌باشد:

فرضیه ۴: عوامل سازمانی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است.

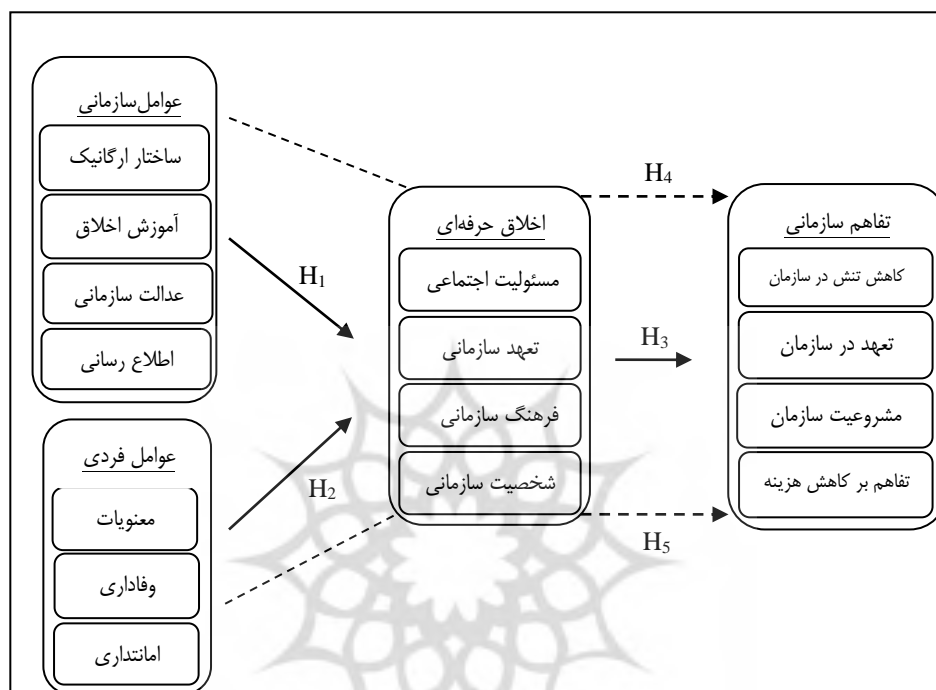
فرضیه ۵: عوامل فردی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است.

با توجه به مبانی نظری گفته شده و فرضیه‌های مد نظر در این پژوهش الگوی مد نظر به صورت نشان داده شده در شکل (۱) می‌باشد.

پیشینه تجربی پژوهش

شیخی، مصلحی و صالحی (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی تأثیرات متقابل رفتار سیاسی و اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در شهرداری بوشهر پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد رفتار سیاسی

مدیران با وجود اخلاق حرفه‌ای، بر تعهدسازمانی اثر مثبت دارد. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر ابعاد مختلف سازمان به خصوص تعهد سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان، مدیران ارشد شهرداری بوشهر می‌بایست ابعاد عمومی و اختصاصی اخلاق حرفه‌ای را در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیش قدم رعایت عملی اصول اخلاقی باشند. همچنین آموزشهای ضمن خدمت نیز می‌توانند جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی اخلاقی در محیط کاری و گسترش اخلاق حرفه‌ای در سازمان مدنظر قرار داد.



شکل (۱): الگوی پژوهش

امین بیدختی و مردانی (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سلامت روانی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان پرستاری پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین اضطراب، افسردگی و شکایات جسمی از حیطه سلامت روان با رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان پرستاری ارتباط آماری منفی و معنادار وجود داشت. مدیران پرستار باید به مفهوم اخلاق حرفه‌ای که از سلامت روان پرستاران اثر می‌پذیرد، توجه نمایند.

قاسم زاده، مالکی و بروکی (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار پرداختند. نتایج حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت هویت سازمانی می‌شود و سپس هویت سازمانی موجبات تقویت و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتار انحرافی کار را در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان فراهم می‌کند.

نینا (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی اخلاق و تعهد حرفه‌ای در آموزش مدیران پرداخت. در این پژوهش نشان داده شد که مؤسسات آموزشی باید استانداردهای حرفه‌ای بالایی را نگه داری کنند. برای دستیابی به این هدف، کدهای اخلاقی حرفه باید تدوین و دانش‌های مربوط به این کدهای اخلاق حرفه‌ای باید به دیدگاه مدیران انتقال یابد.

کوماری (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های انسانی در محیط کاری پرداخت. یافته‌های تحقیق بیانگر این است که ارزش‌های انسانی و اخلاق حرفه‌ای یک سازمان موفق آشکار می‌کند که شرکت‌های با ارزش‌های انسانی قوی، در محیط کاری خود بانشاط‌تر و نسبت به مسئولیت و پاسخگویی خود به اطرافیان و محیط‌های دیگر آگاه‌ترند.

هان سونپارک و هنجو (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیر ارزش اخلاق فردی و عوامل سازمانی بر رفتار حرفه‌ای پزشکان در کره جنوبی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد عوامل سازمانی از جمله پاداش، تنبیه نیز بر رفتار اخلاقی پزشکان درون سازمانی تأثیرگذار در نظر گرفته شده است. همچنین ارزش اخلاق فردی نیز به احتمال زیاد رفتار حرفه‌ای پزشکان درون سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به موارد بیان شده مدل مورد بررسی پژوهش بصورت شکل (۱) ارائه می‌شود.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان می‌باشند. حجم نمونه به تعداد ۲۱۲ نفر محاسبه شده و نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری انجام شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ۴۵ سؤالی محقق‌ساخته بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری و استفاده از نرم‌افزارهای SPSS۲۰ و AMOS۲۰ صورت گرفت. برای بررسی روایی پرسش‌نامه از دو روش روایی محتوا و سازه استفاده شده است. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که تمامی بارهای عاملی از مقادیر مناسبی برخوردار بود و با توجه به اینکه مقادیر بحرانی بالاتر از ۱/۹۶ است، بنابراین

بارهای عاملی به دست آمده معنادار نیز هستند و پرسش نامه مورد استفاده دارای روایی سازه بوده است. برای محاسبه پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقادیر به دست آمده در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول (۱): مقادیر آلفای کرونباخ

مقدار آلفای کرونباخ	متغیر
۰/۸۲	عوامل سازمانی
۰/۸۶	عوامل فردی
۰/۷۸	بروز اخلاق حرفه‌ای
۰/۷۵	تفاهم سازمانی

با توجه به اینکه مقادیر محاسبه شده برای هر یک از متغیرها بالاتر از ۰/۷ است و حداقل مقدار قابل قبول نیز ۰/۷ می‌باشد، بنابراین پایایی پرسشنامه تأیید گردید.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

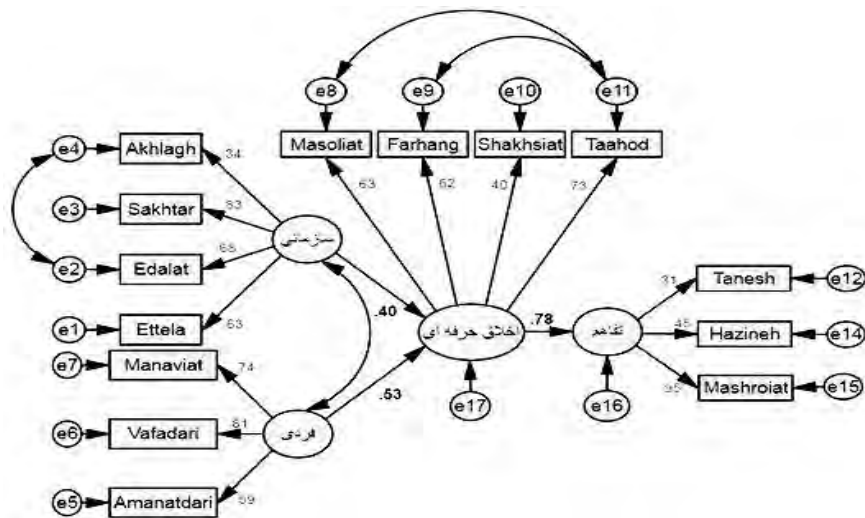
برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار ۲۰ AMOS استفاده گردید. جهت بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش در ابتدا مدل اندازه‌گیری هر یک از متغیرها بررسی گردید که در جدول (۲) شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری نشان داده شده است.

جدول (۲): شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری

شاخص برازش	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
عوامل سازمانی	۲/۳۷	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۰۸
عوامل فردی	۲/۷۵	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۰۹
بروز اخلاق حرفه‌ای	۱/۶۲	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۰۵
ایجاد تفاهم سازمانی	۲/۷۵	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۰۹
برازش مناسب	<۳	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۱

همانگونه که در جدول (۲) نشان داده شده است همه مدل‌های اندازه‌گیری جهت ورود به مدل معادلات ساختاری دارای برازش مناسب بوده و قابل استفاده در مدل معادلات ساختاری می‌باشد. فقط در متغیر ایجاد تفاهم سازمانی، بُعد تعهد در سازمان به دلیل داشتن بار عاملی پائین از حداقل از مدل حذف شد و در محاسبات استفاده نگردید.

بعد از آزمون برازش هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. در شکل (۲) مدل برازش شده معادلات ساختاری نشان داده شده است.



شکل(۲): مدل برازش شده ساختاری پژوهش

در جدول (۳) نیز شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری و میزان برازش مناسب مربوط به هر شاخص نشان داده شده است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	RMSEA	GFI	PNFI	CMIN/DF
ساختاری	۰/۰۹	۰/۸۸	۰/۶۲	۲/۸۲
برازش مناسب	< ۰/۱	> ۰/۹	> ۰/۵	< ۳

با توجه به مقادیر به دست آمده و مقایسه مقادیر شاخص‌ها با برازش مناسب، می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های برازش مدل پژوهش از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند. این به این معنی است که روابط مدنظر آزمون شده در جامعه مورد بررسی با میزان اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. در جدول (۴) نیز نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش نشان داده شده است.

همانگونه که مشاهده می‌شود عوامل سازمانی با مقدار ۰/۴۰، عوامل فردی با مقدار ۰/۵۳ بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیر گذار بوده‌اند و بروز اخلاق حرفه‌ای با مقدار ۰/۷۸ بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیر گذار است.

همچنین با توجه به اینکه در تمام روابط مقادیر بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ است و مقدار P نیز کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین روابط مد نظر در هر سه فرضیه نیز تأیید می‌شود. برای آزمون روابط میانجی متغیرها از روش بوت استراپ استفاده شد و در جدول (۵) نتایج آزمون آن نشان داده شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب بتا	فرضیه
تائید	۰/۰۰۱	۳/۹۵	۰/۴۰	عوامل سازمانی بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است.
تائید	۰/۰۰۱	۴/۶۳	۰/۵۳	عوامل فردی بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است.
تائید	۰/۰۰۱	۳/۷۷	۰/۷۸	بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است.

جدول (۵): نتایج آزمون روابط میانجی مد نظر

نتیجه	حد بالا	حد پائین	ضریب بتا	فرضیه
تائید	۰/۴۱	۰/۲۶	۰/۳۱	عوامل سازمانی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است.
تائید	۰/۴۵	۰/۳۳	۰/۴۱	عوامل فردی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است.

همان‌گونه که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، حد پائین و بالا، صفر را در بر نمی‌گیرند، بنابراین معنی‌داری این روابط با استفاده از روش بوت استراپ مورد تأیید است. همچنین عوامل سازمانی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی با مقدار ۰/۳۱ و عوامل فردی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی با مقدار ۰/۴۱ تأثیرگذار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بررسی یافته‌های تحقیق در مورد فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد عوامل سازمانی با مقدار ۰/۴۰ بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است. از این نتیجه می‌توان فهمید که هر چه سطح ساختار سازمانی از حالت مکانیکی به حالت ارگانیکی تبدیل شود و منعطف‌تر گردد و آموزش‌های اخلاقی انجام و جزء تقویم و برنامه آموزشی قرار گیرد و تلاش گردد تا عدالت سازمانی از هر سه نوع توزیعی، رویه‌ای و تعاملی تقویت شود و نظام ارتباطی و اطلاع‌رسانی به روزتر و پیشرفته‌تر گردد بروز اخلاق حرفه‌ای در نزد کارکنان بیشتر

خواهد شد و سازمان از بروز چنین رفتاری از پرسنل هم در کوتاه مدت و هم در بلند مدت منتفع می‌گردد. این بخش با نتایج تحقیقات هان، سونپارک و هنجو (۲۰۱۳) و نیازآذری، عنایتی، بهنام‌فر و کهرودی (۲۰۱۴) که به بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند، مطابقت داشته است. در راستای این نتیجه به سازمان مورد بررسی و سازمان‌های مشابه پیشنهاد می‌گردد تا اقداماتی را در راستای انعطاف‌پذیری هر چه بیشتر، غیرمتمرکز کردن و دانشی کردن ساختار سازمانی از طریق برگزاری جلسات کارشناسی با متخصصین مربوطه و دیدن تمامی ابعاد مسأله انجام دهد. همچنین با مطالعه انواع روش‌های آموزش مناسب و اثربخش متناسب با بافت سازمانی، صرف هزینه بیشتر و داشتن برنامه قوی‌تر آموزش‌های اخلاقی را در دستور کار خود قرار دهد. پیشنهاد دیگر در این راستا، ایجاد نظام جبران خدمات عادلانه، شرکت افراد دارای صلاحیت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و ایجاد ارتباط مؤثر و اثربخش توسط مدیران و سرپرستان با کارکنان می‌باشد. ایجاد تغییر و بهبود نظام ارتباطات سازمانی و استفاده از ابزارهای الکترونیکی و اطلاعاتی در سازمانی نیز پیشنهاد می‌گردد تا از این طریق سطح و میزان اطلاع‌رسانی موارد اخلاقی در سازمان افزایش یابد تا میزان بروز اخلاق حرفه‌ای نیز بیشتر شود.

نتایج پژوهش در زمینه فرضیه دوم نشان می‌دهد، عوامل فردی با مقدار $0/53$ بر بروز اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است. به گونه‌ای که رعایت اخلاقیات در سازمان به نوعی منعکس‌کننده وجود عوامل فردی همچون معنویت، وفاداری و امانتداری در کار است و هر چه سطح معنویات کارکنان تقویت و توسعه یابد و بر موارد وفاداری کارکنان از جنبه‌های مختلف کار شود و مفاهیم و ابزارهای امانتداری افزایش یابد احتمال بروز اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان در سازمان بیشتر می‌گردد و کارکنان با داشتن ارزش‌ها و باورهای درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی‌شان بیشتر شده و این افزایش ناشی از داشتن اخلاق حرفه‌ای است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های امین‌بیدختی و مردانی (۲۰۱۵)، قاسم‌زاده، زوار، مهدیان و رضایی (۲۰۱۳) و کوماری (۲۰۱۴) هم راستا بوده است. به همین جهت پیشنهاد می‌گردد سازمان مورد بررسی با ایجاد برنامه‌های مشخص و از قبل تعیین شده عوامل بروز و توسعه معنویات فردی و سازمانی را شناسایی و تحریک نماید و با ایجاد مشوق‌های معنوی و مادی امانتداری در تمامی حوزه‌ها را به صورت یک رفتار گروهی و فرهنگی درآورد. همچنین با جذب افراد دارای وفاداری بیشتر و توسعه مفهوم و مزایای وفاداری در سازمانی سعی کند تا بروز اخلاق حرفه‌ای را بیشتر نماید. علاوه بر موارد گفته شده، جهت تقویت بیشتر رابطه عوامل فردی با بروز اخلاق حرفه‌ای، پیشنهاد می‌گردد

مدیران بیشتر برای ارزش‌های اخلاقی احترام قائل شوند، در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت و کدهای اخلاق حرفه‌ای را رعایت نماید و به قوانین اجتماعی احترام بگذارند.

بررسی یافته‌های تحقیق در زمینه فرضیه سوم نشان می‌دهد، بروز اخلاق حرفه‌ای با مقدار ۰/۷۸ بر ایجاد تفاهم سازمانی تأثیرگذار است. این نتیجه به معنای آن است که هر چه سازمان بر پیش‌آیندهای بروز اخلاق حرفه‌ای تأکید نموده و شاهد بروز اخلاق حرفه‌ای در سازمان گردد تفاهم سازمانی در حوزه‌های مختلف و در کل سازمان افزایش می‌یابد و سازمان همچون یک کل واحد و بدون داشتن تضادهای درونی و ساختاری در مقابل تغییرات و مشکلات واکنش نشان داده و موجودیت سازمان حفظ و توسعه می‌یابد. این بخش از نتایج با نتایج تحقیقات قاسم‌زاده، مالکی و بروکی (۲۰۱۴) و نینا (۲۰۱۵) مطابقت دارد. در همین راستا پیشنهاد می‌گردد با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر ایجاد تفاهم سازمانی، مدیران ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن بر ایجاد تفاهم سازمانی را مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین پیش قدم در رعایت عملی اصول اخلاقی باشند. در همین راستا همچنین پیشنهاد می‌گردد کارکنان جدید را طی مدتی که با سازمان سازگار می‌شوند (در دوره اجتماعی سازی) با برنامه اخلاق سازمان آشنا کرد. شرکت دادن کارکنان در بازبینی کدها و خط‌مشی‌ها (خط‌مشی‌های اخلاق) و در نظرگرفتن عملکرد اخلاقی در ارزیابی عملکرد کارکنان نیز به عنوان پیشنهاد دیگری در راستای این نتیجه می‌باشد.

نتیجه حاصل از بررسی فرضیه چهارم نشان می‌دهد که عوامل سازمانی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی با مقدار ۰/۳۱ تأثیرگذار است. به این صورت که وقتی افراد در یک سازمان کار کنند که پیش‌آیندهای سازمانی اخلاق حرفه را داشته باشد و کارکنان از خود اخلاق حرفه‌ای بروز دهند، کار خود را متناسب با ارزش‌های اخلاقی سازمانی افزایش می‌دهند و در اجرای وظایف خود احساس می‌کنند که به سازمان تعلق دارند و در نتیجه تفاهم سازمانی که دارای اثرات مثبت فراوانی برای سازمان است شکل می‌گیرد. همچنین در بررسی فرضیه پنجم نشان داد که عوامل فردی از طریق بروز اخلاق حرفه‌ای بر ایجاد تفاهم سازمانی با مقدار ۰/۴۱ تأثیرگذار هستند. به این صورت که وقتی هر یک از افراد سازمان دارای پیش‌زمینه‌های فردی اخلاق حرفه‌ای باشند و در بستر سازمان اخلاق حرفه‌ای را بروز دهند جو تفاهم و همگرایی بین افراد و واحدها افزایش یافته و تفاهم سازمانی به میزان زیادی شکل می‌گیرد.

با توجه به نتایج تحقیق، مدیران و کارکنان سازمان‌ها در تصمیمات و اقدامات خود به غیر از چارچوب‌های قانونی باید تحت تأثیر اصول اخلاقی نیز باشند. زیرا چارچوب‌های قانونی به طور مناسب

پوشش دهنده تصمیمات درست و مطلوب نیستند. رفتاری در سازمان مناسب و درست تلقی می‌شود که با شناخت از اصول و معیارهای اسلامی و جهانی باشد. لذا مدیریت به علت موقعیت و مقام سازمانی نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری و بهبود جو و اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارد. ارزش‌ها، اعتقادات و رفتارهای مدیر بر رفتار دیگران تأثیر می‌گذارد. مدیران با توسعه و بهبود ارتباطات و تعاملات در سازمان، برگزاری جلسات برای حل مشکلات و درگیری‌ها، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، دادن اختیار و آزادی عمل به کارکنان، احترام به شخصیت آن‌ها، استفاده از منشورهای اخلاقی، استفاده از سیستم‌های پاداش و حمایتی گام‌های مهمی در بهبود تفاهم سازمانی بر می‌دارد که به همان میزان بر بروز رفتارهای اخلاقی کارکنان کمک می‌کند.

References

- Ahmadi, F. (2013). Evolution factors impact on professional ethics in service organization. *Ethics in Science & Technology*. 8(3), 35-42. (In Persian).
- Ahmadi, A.; Mostafa, M., & Bameri, O. (2011). Introduction to the emergence of spirituality in organization. *Management in Eslam*. 15 & 16, 217-232. (In Persian).
- Akroyd, D.; Legg, J.; Jackowski, M. B., & Adams, R. D. (2009). The impact of organizational commitment. *Radiography*. 15, 113-120.
- Alvani, M. (2004). Morality and Management, Towards an integrated morality system in organization. *Journal of Management Studies*. 42 & 43, 1-11. (In Persian).
- Alvani, M., & Rahmati, MH. (2006). The process of formulating code of ethics. *Journal of Culture Management*. 15, 43-70. (In Persian).
- Amany, A. (2008). Multigenerational nursing workforce value difference and work environment: impact on RNS turnover intentions. *Case Western Reserver University*.
- Amiri, AN.; Hemmati, M., & Mubini, M. (2011). Professional ethics: a necessity for organization. *Maerefat Akhlaghi Journal*. 1(4), 137-159. (In Persian).
- Amin Bidokhti, A., & Mardani, E. (2015). The relationship between mental health and observance of professional ethics among nursing staff. *Journal of Medical Ethics*. 31(9), 49-73. (In Persian).
- Arasteh, H., & Jahed, H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: an alternative for improving behaviors. *Science cultivation journal*. 1(2), 31-39. (In Persian).
- Ashmos, P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 9(2), 134-145.
- Babaie Ahari, M. (2002). Ethics in Business. *Journal of Kamal (Perfection) Management*. 1, 99-105. (In Persian).

- Behravan, H., & Saeedi, R. (2010). Factors affecting organizational commitment: the case of the central office in Iran. *Journal of Social Sciences*. 6(2), 181-99. (In Persian).
- Beikzad, J.; Sadeghi, M., & Ebrahimpoor, D. (2012). The effect of organizational factors on the growth of professional ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2(7), 1-9. (In Persian).
- Bergenhengouwen, G. J. (1996). Professional code and ethics for training, Amsterdam, *Journal of European Industrial Training*. 20(4), 22-29.
- Bhagwan, R. (2013). Spirituality in social work in South Africa: Insights from a survey with academics. *International Social Work*. 56(3), 276° 289.
- Cheung, W. K., & Pan, S. (2006). Transition of moral education in china: *Toward Regulated Individualism*, Hong Kong, Citizenship Teaching and Learning. 2(2), 37-50.
- Cole, N. D., & Flint, D. H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*. 19(1), 19-40.
- Colquitt, J. A.; Noe, R. A., & Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology*. 55(1), 83-109.
- Danaeefard, H.; Rajabzadeh A., & Darvishi, A. (2010). The role of Islamic-ethical competence in increasing public hospitals accountability. *Iranian journal of medical ethics & history of medicine*. 3(4), 57-70. (In Persian).
- Driscoll, C., & Crombie, A. (2001). Stakeholder legitimacy management and the qualified good neighbor: the case of nova nada and JDI, *Business & Society*. 40(4), 442-471.
- Ghara Maleki, F. (2008). *Introduction to professional ethics*. First Edition, Tehran: Saramad Publication. 112-186.
- Ghasemzadeh, A.; Zavvar, T.; Mahdion, R., & Rezaie, A. (2013). The relationship between professional ethics with social responsibility and individual responsiveness (the mediator role of service-oriented culture). *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2(9), 1-8. (In Persian).
- Ghasemzadeh, A.; Maleki, Sh., & Brooki Milan, Sh. (2014). The mediator role of organizational identity in relation between professional ethics, organizational citizenship behavior and deviant behavior at work. *Iranian Journal of Ethics and Medical History*. 4(7), 66-79. (In Persian).
- Han, J.; Soon Park, H., & Hyeonju, J. (2013). Individual and organizational antecedents of professional ethics of public relations practitioners in Korea, *J Bus Ethics*. 116, 553° 566.
- Hernandes, A. (2005). Ethical Structure: A proposed concept for ethics management in mexican public service and non for profit organizations, *mexico, Humanities, and Social Science*. 1-15.

- Hosseini, M., & Mehdizadeh Ashrafi, A. (2010). Identification of effective factors on organizational commitment. *Management Journal*, 7(18), 9-16. (In Persian).
- Hoy, W. K., & Miskel Cecil, G. (2007). *Educational administration theory research and practice*. Translated by MirMohammad Abbaszadeh, Urumiyeh: University of Urumiyeh Publication.
- Hoivik, H. W. (2002). Professional Ethics a Managerial Opportunity in Emerging Organizations. *Journal of business ethics*. 39, 3-11.
- Iran Nezhad Parizi, M. (2006). *Principles of management*. First Edition, Modiran Publication.
- Jacques, ML. (1999). Applying quality concepts to community issues. *Quality Progress*, 32(3), 49-56.
- Jafryany, H., & Yazerlou, A. (2015). Survey of Influential Factors professional ethics in Industrial managers. *Organizational Behavior Studies*. 4(1), 25-50. (In Persian).
- Jafari Manesh, H.; Ranjbaran, M.; Vakilian, K.; Tajik, R., & Almasi Hashiani, A. (4444). Nursigg s eeee ff ethiss: a urvvy ff rsspett igg tee dde among nursing students. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 6(6), 45-55. (In Persian).
- Jinseok, S.; Chun, Y.; Jin Nam, C., & Min Soo, K. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? the mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*. 23(8).
- Khedmatee, A.; Aghapirooz, A., & Shafiee, A. (2013). *Alavi management*. Qom: Institute of seminary and university. (In Persian).
- Kiyani, A.; Navabi-Nezhad, S., & Ahmadi, KH. (2008). the effect of group counseling with regard to cognitive behavioral approach on the decrease of dysfunctional attitude. *Tought & behavior in clinical psychology*. 2(8), 79-90. (In Persian)
- Koen, B., & Bouckaert, G. (2007). Pressure, legitimacy and innovative behavior by public organizations, *Governance*. 20(3), 469-497.
- Kumari, K. (2014). Profssional ethics and human valus in workplace, *International Journal of Emerging Technology in Computer Science & Electronics*. 11(1), 83-85.
- Mazaheri rad, H. (2014). A review of the concept of ethical behavior in organizations. *Journal of Consulting Engineer*. 64. (In Persian).
- Mazaheri, M.; Flahi khoshknab, M.; Maddah sadat, S. B., & Rahgozar, M. (2009). Nursing attitude to spirituality and spiritual care, *Payesh*, 8(1), 31-37. (In Persian).
- Mcneal, G. (2009). *Organizational culture, profssional ethics and Guantanamo*, Unit State. 42(125), 125-147.

Minoee, s., & Heidari, SB. (2015). *Examine the impact of education and understanding on organizational commitment of organizational among employees of the Islamic Azad University, North Tehran Branch*. Accounting & Management Conference. 24 May, 2015 Conference Center, Tehran.

Mohajeran, B., & Shohoodi, M. (2014). Structural modeling of relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah city, *Quarterly Journal of Nursing Management*. 3(2), 20-29. (In Persian).

Moshabaki, A., & Khalili Shojaei, V. (2011). Investigating the relationship between organization culture and corporate social responsibility (CSR). *Journal of applied sociology the University of Isfahan*. 4, 37-56. (In Persian).

Naderi, N., & Rajae poor, S. (2010). The spiritual approach to management (Indices of spirituality in the organization), *Management in Eslam*. 1(1), 119-138 (In Persian).

Niaz Azari, K.; Enayati, T.; Behnamfar, R., & Kahroodi, Z. (2014). The Relationship between professional ethics and organizational commitment. Center of Nursing and Midwifery Care Research of Iran University of Medical Sciences, *Journal of Iran Nursing*. 87(27), 34-42. (In Persian).

Naami, A., & Shokrkon, H. (2006). Studying the simple and multiple relationships of organizational justice and organizational citizenship behavior in an industrial organization in Ahvaz. *Journal of Educational Sciences and Psychology*. 3(13), 79-92. (In Persian).

Neena, S. (2015). Professional ethics and commitment in teacher education, publication at

<http://www.researchgate.net/publication/277632176>

Rahimnia F., & Nikkhah- Farkhani, Z. (2011). Impact of ethical climate of organization on organizational identity. *Ethics in Science & Technology*. 6(4), 1-11. (In Persian).

Ross, A. (2007). *Ethics and human resource management*. Newyork: McGraw-Hill. 37-38.

Salavati, A., & Rostami Norozabadi, S. (2013). Professional ethics & social responsibility in hotel industry. *Tourism studies*. 8(21), 107-143. (In Persian).

Segon, M. (2011). Managing organizational ethics. Professionalism, duty and HR practioners. *Journal of business system. Governance and ethics*. 5(4), 13-25.

Sharifi Samaneh, Sg., & Ahmadi, Sa. (2011). A Study of the relationship between the personality characteristics and the organizational commitment of the principals and teachers of elementary, secondary and high schools of khansar. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration*. 1(4), 81-105.

Shabani, M. (2004). Is job fatigue and stress management in the workplace, *Journal of Business and Society?* 55, 59-61.

Sheikhi, A.; Moslehi, M., & Salehi, A. (2016). Mutual influences political behavior and professional ethics and organizational commitment (Case Study Bushehr Municipality). *Journal of Urban Management*. 44, 280-288. (In Persian).

Sheridan, M. J. (2008). Ethical issues in the use of spiritually based interventions in social work practice: what are we doing and why? *Journal of Religion and Spirituality in Social Work*. 28(1/2), 99-126.

Singhapakdi, A. (1999). Perceived importance of ethics and ethical decisions in marketing. *Journal of Business Research*. 45, 89-99.

Sobhani Nejad, M.; Najafi, H.; Jafari Harandi, R., & Farmahini Farahani, M. (2015). Teaching Professional Ethics Components from the Viewpoint of Students; Qom University of Medical Sciences. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*. 7(6), 399-403. (In Persian).

Taghizadeh, H., & Soltani Feseghandis, GR. (2011). The effect of business ethics on the corporate social responsibility. *Ethics in Science & Technology*. 5 (3-4), 94-104. (In Persian).

Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*. 82, 657-666.

Wise, L. Cl. (2007). Ethical issues confronted in pulmonary clinical trials, *Proceedings of the American Thoracic Society*. 4(2), 200-205.

