

پیش بینی هویت کارکنان مبتنی بر اخلاق حرفه ای در جمعیت هلال احمر استان اردبیل

یاور قاسمی^۱، اسماعیل ابراهیمی^۲*

تاریخ دریافت: ۱۵ مهر ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۱۰ آذر ماه ۱۴۰۰

چکیده

این تحقیق با هدف پیش بینی هویت کارکنان مبتنی بر اخلاق حرفه ای در جمعیت هلال احمر استان اردبیل با تعداد نمونه آماری ۱۳۲ نفر و روش نمونه گیری تصادفی ساده که با استفاده از فرمول کوکران بدست آمد اجرا گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه های استاندارد اخلاق حرفه ای است که روایی آنها با استفاده از روش روایی صوری به تأیید رسید و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و ضریب اطمینان ۰.۷ بود مورد تأیید واقع گردید. پس از جمع اوری پرسشنامه وارد نرم افزار SPSS گردید تا تجزیه و تحلیل در این نرم افزار انجام پذیرد. قبل از آزمون فرضیات برای اطمینان از نرمال بودن داده ها و همچنین انتخاب آزمون مورد نظر برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. که نتایج نشان داد داده ها نرمال هستند بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی چند متغیره برای آزمون فرضیات استفاده گردید. نتایج نشان داد که متغیر اخلاق حرفه ای تأثیر معنی داری بر هویت کارکنان دارد.

کلید واژه ها: اخلاق حرفه ای، هویت کارکنان، جمعیت هلال احمر اردبیل

۱-مقدمه

موضوع سوانح طبیعی و اثرات و خرابی های آن مطمئناً نکته تازه ای نیست و کلیه آحاد مردم و جامعه بر کم و کیف آن آشنایی دارند. همه ساله صفحات روزنامه ها و مجلات داخلی و خارجی و سایر رسانه ها جمعی از اخبار و رویدادهای مختلف سوانح طبیعی و یا حتی سوانح ساخت بشر که در گوشه و

۱. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک Ghasemi.yavar@Gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد پارس آباد مغان، دانشگاه آزاد اسلامی، پارس آباد، ایران - * نویسنده مسئول

کنار جهان و یا در پهنه ایران زمین رخ می دهد و صدای آن به گوش جهانیان می رسد. کشور ایران براساس گزارش برنامه عمران ملل متحد در ابتدای سال ۲۰۰۵، یکی از ۱۰ کشور حادثه خیز در دنیا محسوب میشود. به موجب این گزارش، کشور ما در ده سال گذشته بیشترین تعداد کشته شده سالیانه در اثر زلزله در جهان را دارا بوده است. از سویی دیگر به موجب گزارشهای وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، حوادث و سوانح دومین علت کلی مرگ و میر نزد ایرانیان و اولین علت مرگ و میر افراد زیر ۴۰ سال در کشور می باشد. این گونه حوادث را به عنوان رخداد طبیعی نباید منشأ بروز ویرانی های گسترده و تلفات انسانی به شمار آورد بلکه در حقیقت این ساخته های بشر است که فاجعه می آفرینند. ساخت و ساز بی رویه انسانها در حریم گسلها، مسیلها و همچنین دیگر عواملی که به دست بشر و بدون توجه به پتانسیل و خطرات بالقوه منطقه ای انجام می گیرد به تشدید بحرانها و یا فجاج انسانی می انجامد. بدین صورت که بحرانها به عوامل بسیار زیادی از جمله عوامل طبیعی و عوامل انسانی بستگی پیدا کرده و در نتیجه ساختار پیچیده های به خود می گیرند که مبارزه با آنها عملاً بسیار دشوار و پیچیده میشود (Golparvar, 2010). طبق نظر اریکسون^۱ (۱۹۶۸) هویت نشانه بلوغ و سلامت روانی در فرد است و هویت در مقابل سردرگمی هویت، نشانه یک شخصیت سالم در فرد است. مارسیا^۲ (۱۹۶۶) بیان کرد که بین هویت و بلوغ فردی ارتباط وجود دارد. عده ای هویت را دارای سه کارکرد اساسی می دانند: افزایش نوان گزینشی، ایجاد امکان ارتباط با دیگران، نیرو بخشی و انعطاف پذیری انسان (Sajjadi, 2005; Abdi Zarrin et al., 2009). هویت فردی آن چیزی است که توسط افراد سازمان به عنوان ویژگی اصلی سازمان پذیرفته شده است که موجب می گردد سازمان از دیدگاه کارکنان نسبت به سازمانهای دیگر منحصر به فرد باشد و توسط افراد سازمان ادراک شده است. هویت فردی چیزیست که کارمندان درباره سازمان دریافت، حس و فکر می کنند و به عنوان یک فهم معمول مشترک از ارزشها و ویژگیهای روشن سازمان پذیرفته می شود (Hatch, 1997). امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفهای، مسؤولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه ی سازمانها ضروری کرده است (Rahimnia et al., 2011) اخلاق، مسؤولیت و پاسخگویی که می توان آنها را باید و نبایدهای ارزشی فلسفی و ملاک و - معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه ی اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته است (Taghizadeh et al., 2010)، مفهوم اخلاق حرفه ای به مجموعه ای از قوانین اخلاقی گفته میشود که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (Ebrahimpour, 2013).

۲- ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق

۲-۱- اخلاق حرفه ای

¹ Erikson

² Marcia

واژه «اخلاق» جمع «خلق» و در لغت، به معنای سرشت و سنجیه است. معنای این واژه در فرهنگ عالمان اخلاق، نزدیک به معنای لغوی و برگرفته از آن است. خلق حالتی راسخ برای نفس است که او را به انجام کارهایی بدون اندیشه و تأمل برمی‌انگیزاند. علامه مجلسی (Abbas Zadeh, 2006: 57). در «تعریف اخلاق» می‌گوید: «اخلاق» ملکه‌ای نفسانی است که کار به آسانی از آن صادر می‌شود. برخی از این ملکات فطری و ذاتی است و برخی نیز با تفکر و تلاش و تمرین و عادت دادن نفس به آنها، به دست می‌آید؛ چنان‌که بخیل در ابتدا، با سختی و جان‌کندن چیزی را می‌بخشد، اما در اثر تکرار، بخشش به صورت خوی و عادت او درمی‌آید (Abbas Zadeh, 2006: 57). مرحوم فیض کاشانی نیز «اخلاق» را این‌گونه تعریف می‌کند: «اخلاق» هیأتی است استوار و راسخ در جان که کارها به آسانی و بدون نیاز به تفکر و اندیشه از آن صادر می‌شود. اگر این هیأت به گونه‌ای باشد که افعال زیبا و پسندیده از نظر عقل و شرع از آن صادر شود آن را «اخلاق نیک» می‌نامند و اگر افعال زشت و ناپسند از آن صادر شود آن را «اخلاق» بد می‌گویند (Abbas Zadeh, 2006: 58). طبق تعریف فیض کاشانی، صفات ناپایدار و غیرراسخ در نفس - مثل غضب شخص بردبار - و یا صفاتی که از روی تفکر و تأمل صادر می‌شود - مانند بخشش بخیل - از دایره اخلاق و ارزش‌های اخلاقی بیرون است. اما از سوی دیگر، هم شامل فضایل اخلاقی می‌شود هم ردایل اخلاقی. بنابراین، می‌توان از دو گونه اخلاق سخن گفت: اخلاق فضیلت و اخلاق ردیلت (Abbas Zadeh, 2006: 59).

به طور کلی اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل‌بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. در جامعه ما با توجه به حاکمیت اسلام در آن که در تمامی زمینه‌های زندگی فردی و اجتماعی افراد ریشه دارد، لذا بررسی تأثیری که اخلاق اسلامی در رفتار و روابط انسانها است در فردی که بعنوان عضوی از یک سازمان مشغول بکار و فعالیت می‌باشد ضروری بنظر میرسد (Qaharzadeh, 2013: 49). استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (Qaharzadeh, 2013: 50). در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در

بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد تا در گام های بعدی بر روی این عوامل ملاحظه لازم صورت پذیرد (Danaei-Fard, 2006: 50). اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها در یک ساختار حرفه ای را تعیین می کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه ای نام دارد (Khaki, 1999).

۲-۲- جایگاه اخلاق در سازمان ها

سازمان ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه ای از رهنمود های اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. معمولاً اعضای سازمان ارزش هایی را که در ارتباط با زندگی سازمانی آنها است، می پذیرند. سازمان ها مجبورند که محیطی از اخلاق و ارزش ها در سازمان ایجاد کنند. درک نوع رفتار قابل قبول عاملی مهم در جو سازمانی می باشد. درک رفتار مناسب بخشی از جو سازمانی است، که همه بخش ها را در فرایند تصمیم گیری تحت تاثیر قرار می دهد (Brown, 2006: 102).

رعایت اخلاقیات و پایبندی به ارزش های اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده هایی در آمده که در سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد. امروزه اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست های رسمی و فرهنگ غیررسمی سازمان ها در آمده است. بسیاری از سازمان ها به صورت رسمی اصول اخلاقی تعریف کرده اند و به منظور اجرایی شدن آن ها نظم های آموزشی ایجاد شده است. این اصول اخلاقی که نام منشور اخلاقی را به خود گرفته است، امروزه در اکثر سازمان ها تنظیم شده و بعضاً در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار می گیرند و در سازمان های مختلف در بعضی عناوین و مطالب دارای اشتراکاتی می باشد و در سایر موارد بر اساس نوع فعالیت سازمان، مواردی خاص در آن گنجانده می شود (Puno, 2009: 235).

مطالعات نشان می دهد که، رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی ناشی از سطح پیشرفت اخلاقی فرد، محیط سازمانی و مرکز کنترلی است (Moghimi, 2001: 19). سطح پیشرفت اخلاقی فرد به ارزیابی ظرفیت افراد برای قضاوت در مورد اینکه چه چیزی از نظر اخلاقی درست است؛ اطلاق می شود. افرادی که از روحیه بالاتری برخوردارند کمتر تحت نفوذ عوامل خارجی قرار می گیرند. از اینرو این افراد استعداد و آمادگی بیشتری برای عمل به اخلاقیات دارند. بعنوان مثال بیشتر افراد بالغ در سطح متوسطی از پیشرفت

اخلاقی قرار دارند. این افراد خیلی زیاد تحت نفوذ همکاران قرار میگیرند و از قوانین و رویه های سازمانی پیروی می کنند. این افراد کسانی هستند که به مراحل بالایی از پیشرفت نائل شده اند و به حقوق دیگران احترام می گذارند. مرکز کنترلی یک مشخصه شخصیتی واحدی است که افراد را درباره رویدادهای زندگی شان مسئول می داند. تحقیقات نشان می دهد که افراد با موضع بیرونی شخصیت (آنچه که در زندگی شان اتفاق می افتد را وابسته به شانس و اقبال می دانند)، احتمالاً در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کمتری دارند و بیشتر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند. افراد با موضع درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی هستند. محیط سازمانی به انتظارات ادراک شده کارکنان از سازمان اشاره دارد. انجام تشویق و حمایت از رفتار اخلاقی با پاداش دادن برای آن یا عدم تشویق رفتار غیر اخلاقی با مجازات و تنبیه فرد خاطی باعث تقویت رفتار های اخلاقی می گردد (Meshbaki et al., 2012: 98).

۲-۳- عوامل اداری و مدیریتی تهدید کننده اخلاق

عدم وجود شفافیت و پاسخگویی در فعالیتهای نظام اداری،
 عدم ثبات در مدیریت ها،
 عدم وجود امنیت شغلی برای کارکنان،
 اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران،
 چندشغله بودن مدیران، (Hosseinzadeh, 2011: 141).
 همچنین موارد ذیل نیز به عنوان عوامل اداری و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری اشاره شده است:
 نارسایی، پیچیدگی، تناقض و ابهام در قوانین و مقررات اداری،
 عدم وجود نظام شایسته سالیاری در عزل و نصب ها،
 بی کفایتی حرفه ای کارکنان،
 ناکارآمدی و ضعف نظام اداری،
 باندبازی،
 عدم وجود نظام های انگیزشی و تشویق و تنبیه در ادارات،
 ضعف دانش و تخصص مدیران.

۲-۴- تعاریف عملیاتی

اخلاق حرفه ای: برای ابعاد و شاخص های اخلاق حرفه ای از پرسشنامه استاندارد (Cadozier, 2000) استفاده خواهد شد.

جدول ۱- ابعاد و شاخص های متغیر اخلاق حرفه ای

مفهوم	ابعاد	شاخص
مسئولیت پذیری		انجام وظایف کاری توأم با احتیاط و مراقبت کامل

اخلاق حرفه‌ای	صادق بودن	نقش مهم و موثر در محیط کار رفتار صادقانه در محیط کار صداقت در انجام کار
عدالت و انصاف		به دور تصمیم‌گیری‌ها از تعصب و جزم‌اندیشی برخوردهای متاثر از بحث‌های قومیتی، ارزشی و...
وفاداری		ابتکار عمل در انجام وظایف کاری راغب به انجام وظایف کاری
برتری‌جویی و رقابت طلبی		در پی کسب مرتبه و جایگاه بالاتر پیشی گرفتن از دیگران در محیط کار و شغلی فعلی
احترام به دیگران		ایثار و گذشت نسبت به همکاران در محیط کار کمک و یاری به دیگران
همدردی با دیگران		مهم قلمداد کردن و رعایت هنجارها و اصول اجتماعی در انجام فعالیت‌ها قدرشناسی محبت‌های دیگران احساس مشترک داشتن و همدردی در اتفاقاتی که برای همکاران رخ می‌دهد محترم شمردن اعتقادات و باورهای خود در انجام کارها و فعالیت‌ها و عمل کردن به آن

۲-۵- هویت فردی

خود و جامعه و تاریخش، نوع تلقی او را از "خود" رقم می‌زند. این تلقی از خود همان هویت است. "هویت" و "بحران هویت" از جمله واژه‌های پربسامد گفتمان‌های اخیر تعلیم و تربیت و علوم اجتماعی بوده است. تغییرات سریع و پرشتاب دهه‌های اخیر و دگرگونی‌هایی که در عرصه‌های مختلف اجتماعی جوامع رخ داده است، هویت و هویت‌یابی را با چالش‌ها و بعضاً بحران‌هایی مواجه کرده است. هویت رابطه مستقیم و انطباق نسبتاً جامعی با فرهنگ هر فرد و جامعه دارد. هویت تعریفی از کیستی افراد است که می‌توان بر اساس ارزش‌ها، باورها، آداب، سنن، هنجارها و ... از یک فرد یا جامعه ارائه کرد. هویت به معنای "چه کسی بودن" است، این که یک فرد یا گروه انسانی خود را چگونه می‌شناسد و می‌خواهد خود را چگونه بشناساند. هویت پاسخی به نیاز طبیعی در انسان برای شناساندن خود به یک سلسله عناصر و پدیده‌های فرهنگی، تاریخی و جغرافیایی است (مجتهدزاده، ۱۳۸۱، ۶۶). هویت در این چارچوب، به مثابه نوعی احساس تعهد و تعلق عاطفی نسبت به اجتماع ملی است که موجب وحدت و انسجام می‌شود. هویت وجه تمایز بین "من"، "ما" با "غیر" و "دیگری" است. این هویت

احساساسی است که تعلق فرد به یک کشور، جامعه، نهاد و مجموعه خاص را نشان می دهد (Nazari & Bagheri, 2012: 70).

در حال حاضر مساله هویت، ابعاد گوناگون و پیچیده ای به خود گرفته است. با توجه به جریان های جهانی، از جمله جهانی شدن، توسعه فناوریهای ارتباطات و اطلاعات ابعادی فراملی، منطقه ای و بین المللی به خود گرفته است (Irina, 2012). مساله هویت در ایران نیز به عنوان جامعه ای که از تنوع فرهنگی، زبانی و نژادی بالایی برخوردار است، از پیچیدگی خاصی برخوردار است. یکی از چالشهای پیش روی جوامع امروزی، از جمله جامعه ما، ناشی از نرخ بالای مهاجرت است که مشکلات اجتماعی و فرهنگی را ممکن است در پی داشته باشد که یکی از مهمترین آنها مساله هویت و هویت یابی خانواده ها و نسل جدیدی است (Papadmetrius, 2012). از این رو مدتهاست که مسئله هویت از دیدگاه های مختلف تربیتی، فرهنگی و سیاسی و حتی امنیتی مورد توجه صاحب نظران و سیاستگذاران بوده است. به طور کلی از "معضلات برنامه ریزی توسعه اجتماعی به ویژه در کشورهای در حال توسعه تبدیل شده است. بررسی اهمیت هویت و دامنه تاثیرگذاری آن بر گرایشها و علاقه های جوانان به منظور پذیرش نقش و سمئولیت اجتماعی می تواند مانع از گسترش آسیبهای اجتماعی بیشتر در جامعه شود. دوران گذار نیز سبب دگرگونی های جدی هویتی شده است، به این معنا که در جوامع سنتی، هویت اجتماعی افراد و گروه ها بر ویژگی های انتسابی مبتنی است" (Bagheri and Soleimanian Nejad, 2010: 95).

مطابق با نظریه پردازان بزرگ روانشناسی در حوزه هویت، مانند اریکسون، مارسیا و بزرونسکی، هویت، هسته اصلی شخصیت هر فرد است و هر فرد در دوره هویت یابی یعنی در حدود سالهای نوجوانی و جوانی در پی شناخت از خود است. مطابق با تحقیقات انجام شده از جمله حسنی (۱۳۷۵)؛ امیدیان، (۱۳۸۰)؛ ادبی، (۱۳۷۹) سلامت روانی تا حد زیادی با شکل گیری هویت مرتبط است. در تحقیقات انجام شده در تهران و شهرهای دیگر، ارتباط آن با جنبه های دیگری مانند پیشرفت تحصیلی (Rastgomoghammad, 1998) بررسی و مشخص شده است.

زمینه اصلی شکل گیری هویت، عبارت است از خانواده، آموزش و پرورش و سایر نهادهای اجتماعی. هر گونه اختلال در هویت، نه تنها زنگ خطری برای آینده جامعه، بلکه شاخص مهمی برای ارزیابی کارآمدهای نهادهای مختلف اجتماعی و در راس آنها نظام تعلیم و تربیت است و آگاهی از آن یکی از محورهای کلیدی برای سیاستگذاران و برنامه ریزان است. تربیت عبارت است از جریان زمینه ساز، هدایت افراد جامعه به سوی تکوین و تعالی پیوسته هویت خویش برای شکوفایی فطرت و رشد همه جانبه و متعادل استعدادهای خدادادی در مسیر قرب الی الله؛ طی این جریان، متریبان با کسب شایستگی های لازم جهت درک موقعیت خود در مراتب متعالی و عمل برای بهبود مداوم آن، بر اساس ایمان (انتخاب و التزام آگاهانه نظام معیار) آماده تحقق مراتب حیات طیبه در همه ابعاد می شوند (ص. ۸۰). بخشی از جریان تربیت که به شکل سازماندهی شده، قانونی، عادلانه، همگانی (نسبت به افراد سنین

مورد نظر) در جهت تکوین و تعالی مداوم هویت متریبان با تاکید بر وجوه مشترک (انسانی، اسلامی و ایرانی) هویت، ضمن ملاحظه ویژگی های (فردی، جنسی/جنسیتی، خانوادگی، فرهنگی، دینی/مذهبی، قومی و بومی/محلی) ایشان صورت می پذیرد تا متریبان، مرتبه ای از آمادگی برای تحقق حیات طیبه در ابعاد گوناگون را بدست آورند که تحصیل آن مرتبه برای عموم افراد جامعه، لازم یا شایسته باشد (Rastgomoghaddam, 1998: 102).

هویت در نظر اریکسون عبارت است از حالتی که فرد بتواند بین تصویری که از ثبات و یگانگی خود دارد و تصویری که دیگران از او دارند، هماهنگی ایجاد کند (Erickson, 1960). چنین حالتی همراه است با تعهد به نقش های شغلی، ارزش ها و گرایش های جنسی (Erickson, 1968). مارسیا در تعریفی عینی تر، دست یابی به تعهد را اصلی ترین شاخص شناسایی هویت می داند و طبق نظر او عدم تعهد منجر به بحران هویت می شود. تعهد سرمایه گذاری در مجموعه ای از اعتقادات و باروها و یا یک شغل و حرفه است که طی آن نوجوان در آنچه قصد انجام آن را دارد یا درراهی که می خواهد وارد شود، بررسی مشخصی را انجام می دهد (Marcia, 1977; Quoted from Mohammadi Roozbehani, 1999).

بر اساس تعریف راهنمای تشخیصی و آماری بیماری های روانی (DSM-III-R) هویت، عبارت است از میزان وضوح فرد نسبت به مقولات تشخیصی: شامل احواف بلند مدت، انتخاب شغل، لاگویی رفاقت، رفتار و طرز فکر جنسی مناسب، ارزشهای اخلاقی، دید مثبت نسبت به خود، روحیه تلاش و ابتکار و تنظیم وقت. هر چه این وضوح بیشتر باشد، هویت مطلوب تر و به عکس هر چه در مقولات فوق اشکل وجود داشته باشد، نشان دهنده بحران هویت است. توصیف سه بند فوق از هویت را تقریباً می توان ناظر به "هویت فردی" دانست. در حالی که برای هویت می توان ابعاد گوناگونی متصور شد. برای نمونه مارکوس و کیتایاما^۱ (۱۹۹۱) در مقاله خود تحت عنوان "خود و فرهنگ: پیامدهای شناختی، هیجانی و انگیزشی"، "خود" را در قالب "خودمستقل" و "خود همبسته" طبقه بندی نموده اند. این محققین معتقدند، خود مستقل، همان تبیین "خود" در قالب دیدگاه غربی است، که در آن "خود"، یک نظام شناختی- انگیزشی مستقل و خاص، محسوب می شود که به دنبال تمایز یافتن از دیگران است. اساس تئوری هویت، ارائه رفتارهای مشارکتی خارج از نقش کارکنان سازمانها، وابسته به هویت و به عبارت دیگر، حد و حدودی است که اعضای سازمان خود را جزء سازمان و با سازمان یکی دانسته، هویت خود را در دل آن تصور نمایند موفقیت ها و شکست های سازمانی را موفقیت ها و شکست های خود بدانند هویت، مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که در آن کار می کند. صاحب نظران این عرصه، هویت را چنین تعریف می نمایند ادراک یکی بودن (متعلق بودن) با سازمان، جایی که افراد خود را بر اساس خصوصیات سازمانشان تعریف می کنند. ثابت شده است. که هویت، عامل

1 - Diagnostic and statistical Manual of Mental Disorders

2 - Markus, H.R. and Kitayama

3 - Culture and self: Implication for Cognition, Emotion and Motivation

اساسی در زندگی سازمانی به شمار می رود. تحقیقات انجام شده در این عرصه نیز نشان می دهد، کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، تفکرهای مثبت و رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می دهند. (Bergami, M., & Bagozzi, 2000) بر اساس تئوری هویت، ارائه رفتارهای مشارکتی خارج از نقش کارکنان سازمانها، وابسته به هویت و به عبارت دیگر، حد و حدودی است که اعضای سازمان خود را و جزء سازمان و با سازمان یکی دانسته، هویت خود را در دل آن تصور نمایند (Ashforth, 1989). موفقیت ها و شکست های سازمانی را موفقیت ها و شکست های خود بدانند (Bergami, 2000). هویت، مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که در آن کار می کند. صاحب نظران این ادراک یکی بودن (متعلق بودن) با سازمان، عرصه، هویت را چنین تعریف می نمایند. ثابت شده است جایی که افراد خود را بر اساس خصوصیات سازمانشان تعریف می کنند که هویت، عامل اساسی در زندگی سازمانی به شمار می رود. تحقیقات انجام شده در این عرصه نیز نشان می دهد، کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، تفکرهای مثبت و رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می دهند (Hall & Schneider, 1972).

هویت یکی از مفاهیمی است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. تصویر هر فردی از خودش صرفاً بر اساس عوامل درونی شکل نمی گیرد بلکه دیگران و موجودیتهای اجتماعی بیرونی نیز در شکل گیری تصویر فرد از هویت خود دخالت دارند. هویت یک شخص را نیم توان در رفتار او یافت بلکه در واکنش دیگران مشخص می شود. هویت به فرد داده نیم شود بلکه به صورت مستمر در تعامل با جهات شکل می گیرد. بخشی از این تعامل، با سازمانهاست و افراد هویت خود را بر حسب عضویت در یک سازمان یا شغل تعریف می کنند. یعنی خود را با سازمانی که در آن کار (می کردند یا خواهند کرد) معرفی می کنند و مالکیت روان شناختی به آنها دست می دهد. هویت یعنی پیوند احساسی - شناختی بین تعریف سازمان و تعریف خود و به عبارت دیگر یعنی ادغام خود و سازمان. تحقیقات رفتار سازمانی در دو دهه گذشته، تمایل قابل توجهی به مطالعه روی هویت داشته است. ریکیتا (۲۰۰۵) در تحقیقی فراتحلیلی در مورد هویت گفته است که هویت با بسیاری از رفتارها، نگرش ها و متغیرهای زمینه ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است. اندیشمندان علوم اجتماعی معتقدند هویت نیروهای انگیزشی بسیار قوی و نهمفته ای دارد که می تواند در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی بروز یابد (Rikita, 2005).

۳- پیشینه تحقیق

نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)، با هدف بررسی رابطه ای بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان در نیروگاه شهید محمد منتظری اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

علیجانی و همکاران (۱۳۹۳)، با هدف بررسی اثر ساختاری رهبری اخلاقی بر توانمندی کارمندان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های سیاسی کارمندان به این نتیجه رسیدند که سازه نهفته رهبری اخلاقی را می‌توان با نشانگرهای احترام، خدمت، عدالت، صداقت و ساختن جامعه به‌طور عملیاتی تعریف کرد. نیرومندترین نشانگر این سازه خدمت به دیگران است. افزون بر آن، سازه نهفته مهارت‌های سیاسی کارکنان را می‌توان با متغیرهای مشاهده‌شده هشیاری اجتماعی، نفوذ میان فردی، توانایی شبکه‌سازی و صداقت ظاهری به‌طور عملیاتی تعریف کرد. نیرومندترین نشانگر این سازه نفوذ میان فردی است. در مدل ساختاری تدوین‌شده، یافته‌ها نشان می‌دهد رهبری اخلاقی بر مهارت سیاسی اثر ساختاری مثبت دارد. اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر توانمندی کارکنان است. همچنین، مهارت‌های سیاسی بر توانمندی کارمندان اثر ساختاری مستقیم دارد. در نتیجه برای افزایش توانمندی کارکنان و بهره‌گیری از تجربیات کارکنان باید مهارت‌های سیاسی را در کارمندان پرورش داد. یک عامل بسیار مؤثر در این زمینه رهبری اخلاقی است. استفاده از این نوع رهبری با پررنگ شدن مهارت سیاسی همراه است که به تبع آن می‌توان انتظار داشت توانمندی کارکنان افزایش یابد.

بردبار و همکاران (۱۳۹۴)، در مطالعه‌ای با عنوان نقش و تاثیر اخلاق، رهبری اخلاقی و جو کار اخلاقی در نحوه به کارگیری فناوری اطلاعات توسط کارکنان سازمانی بیان داشته‌اند بی‌اخلاقیهای کارکنان در زمینه به کارگیری فناوری اطلاعات باعث شده است تا سوالاتی در خصوص نقش رهبری اخلاقی و جو کاری اخلاقی و اخلاقیات، در کاهش رفتارهای مخرب هنگام به کارگیری فناوری اطلاعات ایجاد گردد. بر این اساس، کاهش رفتارهای مخرب سازمانی مستلزم اخلاق‌گرایی رهبران و مدیران و جو کاری اخلاقی سازمان است تا در پرتو جاریشدن اخلاق و رعایت ارزشها، توفیقات سازمانی کسب گردد. این مقاله ضمن بیان نمونه بی‌فضیلتیهایی که در زمینه به‌کارگیری فناوری اطلاعات وجود دارد، به توجه به ادبیات مرتبط با رهبری اخلاقی، مبانی نظری جو کاری اخلاقی و اخلاقیات و امتزاجش با فناوری اطلاعات، راهکارهایی را جهت کاهش سطح بی‌اخلاقیها در این حوزه ارائه می‌دهد. این راهکارها با توجه به اتکای مدیران به ارزشهای اخلاقی و ایجاد فضای کاری اخلاقی استخراج گردیده است.

عباسپور و همکاران (۱۳۹۴)، با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی محیط کار کارکنان و همچنین، نقش واسطه‌ای که تعامل رهبر - عضو در این رابطه ایفا می‌کند در میان کارکنان مدارس شهرستان سمنان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ نشان دادند که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر عضو معنادار و به رفتار انحرافی محیط کار معنادار نبود. همچنین، تعامل رهبر - عضو با ایفای نقش واسطه‌ای، اثر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را تعدیل و به همراه رهبری اخلاقی ۵۸ درصد واریانس کل رفتار شهروندی سازمانی و ۵۲ درصد واریانس کل رفتار انحرافی را تبیین نمود. با توجه به نتایج، پیشنهاد می‌شود که رهبران سازمانی به منظور افزایش رفتارهای شهروندی و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان، علاوه بر ایفای نقش رهبری اخلاقی، به‌جای توجه به روابط تعاملی با کیفیت پایین و مبتنی بر منافع اقتصادی، تعاملات مبتنی بر ساز و کارهای اجتماعی را توسعه دهند.

نجیب زاده و همکاران (۱۳۹۵). با هدف بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان از طریق تاثیر ابعاد عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ رهبری اخلاقی بر عدالت توزیعی تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ رهبری اخلاقی بر عدالت رویه‌ای تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ رهبری اخلاقی بر عدالت مرادده‌ای تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ عدالت مرادده‌ای بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر مثبت و معنادار دارد و در نهایت عدالت مرادده‌ای بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

کرمی و همکاران (۱۳۹۶)، با هدف بررسی رابطه ی مولفه های اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت اجتماعی بین مدیران و دبیران مدارس متوسطه استان کردستان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ در میان ۳۰۲۸ نفر شامل کلیه مدیران و دبیران متوسطه دوم استان کردستان نشان دادند رابطه اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت پذیری اجتماعی مثبت و معنی دار بود. همچنین رابطه اخلاق حرفه ای با رهبری اخلاقی مثبت و معنی دار بود. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده استفاده شد. در این پژوهش از روش تحلیل کانونی استفاده شد. شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار داشتند، نتایج نشان داد مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

شفیقی و همکاران (۱۳۹۷)، با هدف بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار در بین معلمان آموزش و پرورش استان همدان به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد دینداری گلاک و استارک (۱۹۶۵)، اخلاق حرفه ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱) و پرسشنامه عملکرد هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸) استفاده نمودند نتایج نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ همچنین اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار تأثیر داشت.

علیرحیمی و همکاران (۱۳۹۷)، با هدف تبیین مدل نقش رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی در کاهش ترک خدمت سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی و اعتماد پژوهشی را آغاز نمودند نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی و اعتماد ارتباط منفی و معناداری با ترک خدمت سازمانی دارند. مدیران شرکت های نفتی با بکارگیری سبک رهبری اخلاقی و بروز رفتارهایی همچون عمل گرایی و توسعه روابط بین فردی و همچنین بهبود اخلاق سازمانی می توانند اطمینان، صداقت، صراحت، تمایلات همکاری جوانه و رفتار مبتنی بر اعتماد کردن و تعهد سازمانی را در کارکنان افزایش داده که ارتقای آنها منجر به کاهش ترک خدمت سازمانی خواهد گردید

چنگ^۱ و همکاران (۲۰۱۸)، در تحقیقی با عنوان رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی و رفتار آوا به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با اشتیاق شغلی و رفتار آوا دارد. یک رهبر اخلاقی با کارمندان به صورت منصفانه برخورد می کند و نیازهای آنها را در نظر می گیرد این رفتار باعث افزایش رضایت کارمندان شده و انگیزه آنها را برای اشتیاق شغلی بالا می برد اشتیاق شغلی نیز منجر به شکل گیری انگیزه درونی برای انجام وظایف کاری می شود این انگیزه درونی نیز می تواند باعث رفتارهای فرانقشی مانند آوای سازمانی شود

ژو و همکاران (۲۰۱۷)، در تحقیقی با عنوان رهبری اخلاقی و رفتار آوا و عملکرد کارکنان: نقش هویت و اعتقادات اخلاقی در هنگام ورود کارکنان به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی بین رهبری اخلاقی و رفتار آوا و عملکرد کارکنان وجود دارد زمانی که کارکنان با رهبری که نسبت به آنها توجه نشان نمی دهد و به صورت منصفانه با آنها برخورد می کند احساس هویت کنند آنگاه تمایل بیشتری برای روزه رفتار آوا دارند.

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است. که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می شود، در این تحقیق از مدل مفهومی زیر استفاده شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

۳-۱- اهداف تحقیق

بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر هویت کارکنان

۳-۲- فرضیه های تحقیق

اخلاق حرفه ای بر هویت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

۴- روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات میدانی بوده و از روش همبستگی برای تشریح فرضیات تحقیق استفاده شده است.

جامعه به مجموعه‌ای از افراد یا واحدهایی که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند، گفته می‌شود (خاکی، ۱۳۸۲، ص ۲۷۳). جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان جمعیت هلال احمر استان اردبیل می‌باشند. که جمعاً ۱۹۲ نفر می‌باشند.

با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه‌ها ۱۳۲ نفر بدست آمده که تقریباً برابر حجم نمونه جدول مورگان می‌باشد و روش نمونه‌گیری ما تصادفی ساده انتخاب شده است.

فرمول (۱)

$$n = \frac{z^2 pq N}{d^2(N-1) + z^2 pq} = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 192}{0.05^2(192-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 132$$

N = حجم جامعه ۱۹۲ (نفر)

n = حجم نمونه ۱۳۲

Z = مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۱/۹۶ می‌باشد.

P = مقدار صفت موجود در جامعه چون در دسترس نیست ۰/۵ در نظر می‌گیریم.

q = درصد افراد فاقد صفت (۱-p) که در اینجا ۰/۵ خواهد بود.

d = مقدار خطای مجاز که در اینجا ۰/۰۵ در نظر می‌گیریم.

در این تحقیق به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و سوابق تحقیقات انجام شده از روش کتابخانه ای و به منظور جمع آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی بهره گرفته می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار SPSS صورت گرفت. داده‌های جمع آوری شده در فصل بعد بصورت جدول آمار توصیفی و نمودار هیستوگرام ارائه می‌شود و در مرحله دوم که تجزیه و تحلیل استنباطی می‌باشد با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف از نرمال بودن داده‌های تحقیق اطمینان گردید و سپس آزمون فرضیات با استفاده از رگرسیون خطی چند متغیره اجرا گردید که در نهایت می‌توان در مورد پذیرش یا عدم پذیرش هر کدام از فرضیه‌های آماری اظهار نظر نمود. تجزیه تحلیل داده‌های آماری یکی از گام‌های اساسی در تحقیقات می‌باشد و نتایج تحقیقات به آن بستگی دارد. بعد از بیان نظری تحقیق و تعیین حجم نمونه و جمع آوری داده‌ها و تعیین روش تجزیه تحلیل داده‌ها و چگونگی استخراج آنها، نوبت به تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها می‌رسد. در این مقطع داده‌های جمع آوری شده تحلیل می‌شود تا صحت فرضیه‌ها مورد بررسی قرار گیرد. در این فصل ابتدا به توصیف داده‌ها در قالب جداول و نمودار که همان آمار توصیفی می‌باشد، پرداخته شده و یک دیدگاه کلی در ارتباط با توصیف وضعیت نمونه جامعه آماری حاصل می‌شود. برای آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از فنون تحلیل آماری و ورودی داده‌ها به نرم افزار SPSS 20 به تجزیه تحلیل آزمون فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود. در این تحقیق برای اطمینان از بازگشت تمامی پرسشنامه به تعداد ۱۵۰ پرسشنامه در

بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان اردبیل توزیع گردید که در نهایت ۱۳۲ پرسشنامه وارد تجزیه و تحلیل نهایی گردید.

۵- تجزیه و تحلیل استنباطی

قبل از آنکه به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شود. برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنف استفاده شد. منطق استفاده از این آزمون مشخص کردن وضعیت نرمال بودن داده‌ها می‌باشد که در صورت نرمال بودن داده‌ها (سطح معنی داری بیشتر از ۰.۰۵ و مقدار عددی کولموگروف اسمیرنف کمتر از ۱.۳۵) مجوز استفاده از آزمونهای پارامتریک (همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) و در صورت غیرنرمال بودن (سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ و مقدار عددی کولموگروف اسمیرنف بیشتر از ۱.۳۵) از آزمونهای ناپارامتریک (همبستگی اسپیرمن و رگرسیون غیر خطی) صادر می‌شود. داده‌های این آزمون در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- نتایج آزمون کالموگراف-اسمیرنف

شاخص آماری	اخلاق حرفه‌ای	هویت کارکنان	بلوغ فردی
میانگین	۵۹.۳۹۴	۴۰.۷۱۲	۶۵.۶۲۹
انحراف معیار	۱۰.۴۴	۷.۰۵۳	۱۱.۴۹۳
Z	۰.۸۱۰	۱.۲۶۳	۰.۶۲۷
Sig	۰.۵۲۸	۰.۰۸۲	۰.۸۲۶

۴-۱- آزمون فرضیه

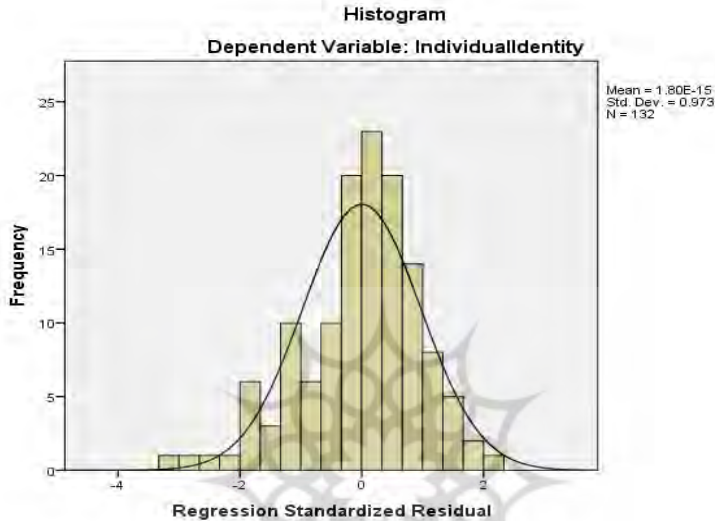
برای یافتن اثر هر یک متغیرها بر روی متغیر وابسته از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد، و با استفاده از رگرسیون چند متغیره به تعیین مدل رگرسیونی پرداخته شد. رگرسیون خطی ساده مشروط به معنی دار بودن ضریب همبستگی است. اما وجود و یا عدم وجود رگرسیون خطی چندمتغیره ارتباطی به معنی دار بودن ضریب همبستگی ندارد. به غیر از نرمال بودن متغیر وابسته، پیش فرض‌های دیگر رگرسیون خطی چند متغیره عدم وجود خود همبستگی در متغیر وابسته و عدم وجود هم خطی در متغیرهای مستقل و نرمال بودن خطاها می‌باشد. یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین- واتسون استفاده می‌شود. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه ۱.۵ یا ۲.۵ قرار گیرد. H1 آزمون (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت H1 رد می‌شود یعنی همبستگی بین خطاها وجود دارد (مومنی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۸).

فرضیه محقق: اخلاق حرفه‌ای بر هویت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه صفر: اخلاق حرفه‌ای بر هویت کارکنان تاثیر معنی‌داری ندارد.

آزمون نرمال بودن خطاها

یکی از مفروضات رگرسیون خطی، نرمال بودن توزیع خطاها می‌باشد به منظور بررسی نرمال بودن توزیع خطاها، شکل خطاها رسم می‌گردد:



نمودار ۱- توزیع خطاهای مدل رگرسیون فرضیه اول

با توجه به نمودار توزیع نرمال و میانگین ارائه شده و انحراف معیار خطاها که نزدیک به یک است، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع خطاها تقریباً نرمال است پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

جدول ۳- خلاصه مدل رگرسیون برای فرضیه

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰.۷۰۸	۰.۵۰۱	۰.۴۷۳	۱.۸۱۶

طبق نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با هویت کارکنان برابر ۰.۷۰۸ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰.۵۰۱ است. با توجه به ضریب تعیین که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر x به تغییرات کل، ۰.۵۰۱ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۵۰ درصد تغییرات در هویت کارکنان، توسط تغییرات در اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. چنانچه آماره دوربین-واتسون در بازه قابل قبول ۱.۵ تا ۲.۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به این که آماره دوربین واتسون برابر ۱.۸۱۶ است، بنابراین می‌توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود.

جدول ۴- نتایج تحلیل واریانس یک طرفه فرضیه

سطح معنی داری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰.۰۰۰	۱۷.۸۲	۴۶۶.۸۹۲	۷	۳۲۶۸.۲۴۵	رگرسیون
-	-	۲۶.۲	۱۲۴	۳۲۴۸.۸۱۶	اختلاف
-	-	-	۱۳۱	۶۵۱۷.۰۶۱	کل

طبق نتایج جدول (۴) و با توجه به این که سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰.۰۵ کمتر از ۰.۰۵ است (بالا تر از عدد بحرانی ۳.۸۹)، (۱۷.۸۲) بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلا مانع است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۵- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره برای فرضیه

sig	t	ضرایب غیر استاندارد			متغیر پیش بین
		ضرایب استاندارد	SE	B	
۰.۰۰۰	۵.۵۷۰	-	۲.۷۱۵	۱۵.۱۲۳	مقدار ثابت
۰.۱۱۲	۱.۵۹۹	۰.۱۴۲	۰.۳۷۲	۰.۵۹۴	مسئولیت پذیری
۰.۰۰۰	۳.۳۱۲	۰.۲۰۸	۰.۱۷۵	۰.۷۹۲	صادق بودن
۰.۱۲۵	۱.۵۴۶	۰.۱۲۷	۰.۲۸۹	۰.۴۴۷	عدالت و انصاف
۰.۰۰۱	۲.۵۴۳	۰.۲۷۱	۰.۲۷۰	۰.۷۲۶	وفاداری
۰.۰۰۶	۲.۰۸۴	۰.۱۱۱	۰.۴۱۸	۰.۴۵۳	برتری جویی و رقابت طلبی
۰.۱۹۰	۱.۳۱۷	۰.۱۲۹	۰.۲۸۰	۰.۳۶۸	احترام به دیگران
۰.۰۰۰	۳.۹۴۶	۰.۳۱۷	۰.۲۰۲	۰.۷۹۷	همدردی با دیگران

طبق نتایج جدول (۵) و با توجه به این که سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰.۰۵ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه تایید می شود و مولفه های (صادق بودن، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، همدردی با دیگران) تاثیر معنی داری بر هویت کارکنان دارد ضمناً مولفه های (مسئولیت پذیری، عدالت و انصاف، احترام به دیگران) به سبب این که t به دست آمده برای آن ها در بازه بحرانی ۱.۹۶+ و ۱.۹۶- قرار گرفته دارای سطح معنی داری بیشتر از سطح معنی داری استاندارد ۰.۰۵ می باشند در واقع می توان گفت این متغیرها در کنار سایر مولفه ها قادر به پیش بینی متغیر ملاک هویت کارکنان نیست. با توجه به ضریب بتای به دست آمده در بین مولفه های اخلاق حرفه ای که قادر به پیش بینی

متغیر ملاک هویت کارکنان هستند مولفه همدردی با دیگران با ضریب بتای ۰.۳۱۷ قادر به پیش بینی ۳۲ درصد از میزان تاثیر متغیر پیش بین اخلاق حرفه‌ای بر متغیر ملاک می‌باشد.

۴-۲- نتایج استنباطی تحقیق

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف با سطح معنی‌داری $P > 0.05$ ، نشان داد که سطح معنی‌داری برای هر یک از متغیرهای تحقیق (اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و هویت و بلوغ فردی کارکنان) به ترتیب ۰.۵۲۸، ۰.۰۶۶، ۰.۰۸۲ و ۰.۸۲۶ به دست آمده است. پس وضعیت توزیع آماری متغیرهای تحقیق را به شکل نرمال نشان می‌دهد. بنابراین آزمون فرض نرمال بودن توزیع مشاهدات این مطالعه مورد تایید قرار گرفته و زمینه برای انجام آزمون‌های آماری استنباطی فراهم است.

برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده گردید که نتایج آن در زیر آمده است. آزمون فرضیه نشان داد که مولفه‌های (صادق بودن، وفاداری، برتری جویی و رقابت‌طلبی، همدردی با دیگران) تاثیر معنی‌داری بر هویت کارکنان دارند و مولفه‌های (مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، احترام به دیگران) در کنار سایر مولفه‌ها قادر به پیش بینی متغیر ملاک هویت کارکنان نیستند. و در بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای که قادر به پیش بینی متغیر ملاک هویت کارکنان هستند مولفه همدردی با دیگران قادر به پیش بینی ۳۲ درصد از میزان تاثیر متغیر پیش بین اخلاق حرفه‌ای بر متغیر ملاک می‌باشد

نتایج این تحقیق با یافته‌های گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)، که نشان دادند رهبری اخلاقی بطور مستقیم باعث تقویت توانمندی و احساس انرژی در محیط کار می‌شود. و نصرافصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)، که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری را گزارش نمودند همخوانی دارد همچنین عباسپور و همکاران (۱۳۹۴)، نشان دادند که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر عضو معنادار می‌باشد که در این تحقیق نیز تاثیر معنی‌داری رهبری اخلاقی بر هویت و بلوغ کارکنان به تایید رسید

نجیب زاده و همکاران (۱۳۹۵)، گزارش نمودند که رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ کرمی و همکاران (۱۳۹۶)، نشان دادند رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار می‌باشد

مت (۲۰۱۳) گزارش نمود که ادراک افراد آکادمیک از اخلاقی بودن مدیران دانشکده در سطح میانی است. و اینکه نگرش‌های بدبینی سازمانی کارکنان آکادمیک در سطح بالایی است و سوم اینکه در این مطالعه رفتار رهبری اخلاقی مدیران دانشکده اثر مستمر و منفی بر رفتار بدبینی سازمانی آکادمیک دارد. مونیر و همکاران تحقیقی را در سال (۲۰۱۳)، نشان دادند که متون اسلام، مسیح و یهود در مورد

اخلاق کاری در زمینه عناوین مرتبط با اخلاق تجاری شباهت فراوانی به هم دارند. والیوم بوآ و همکاران (۲۰۱۱)، طی تحقیقی در زمینه تأثیر رهبری اخلاقی بر تعامل رهبر-عضو، به نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌دار مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد. پونو و تناکون (۲۰۰۹)، نشان دادند که رفتار رهبری اخلاقی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان و اعتماد آنان به رهبران دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود:

پیشنهاداتی در راستای تحقیق حاضر به شرح ذیل ارائه می‌گردد تا در صورت امکان محققان در تحقیقات آتی خود این پیشنهادات را مدنظر قرار دهند:

۱- با توجه به محدودیت حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها و کمی بودن پرسشنامه‌ها می‌توان مدلی جامع برای اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی با استفاده از مدل‌های کیفی در جمعیت هلال احمر

ترسیم نمود

۲- جهت کاهش مشکلات حاصل از تعمیم‌پذیری و افزایش اطمینان به موضوع تحقیق می‌توان با استفاده از روش‌های دیگر اولویت بندی ابعاد متغیرهای تحقیق در تأثیر بر یک متغیر دیگر مانند ماتریس SWAT و AHP فازی را بررسی نمود

۳- به محققین بعدی پیشنهاد می‌شود، نقش واسطه‌ای رفتارهای مثبت کاری در رابطه بین رهبری اخلاقی با هویت و بلوغ فردی کارکنان مورد مطالعه و بررسی قرار دهند.

References

- Abbaszadeh H. (2006). Ethics in Organizations with Emphasis on Islamic Perspective, Tadbir Quarterly, No. 177, pp. 48-56. [In Persian]
- Armstrong, Michael., (1994), Handbook personnel management practice, Fourth edition, kurgan page.
- Blanchard, Carlos and Randolph., (2000), Three Keys to Empowerment, translated by Fazlollah Amini, Farda Publishing, Tehran. [In Persian]
- Brown, ME. Trevino, LK. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". The Leadership Quarterly; No. 17, p 595-616.
- Buckly M , Beu D, Frink D. 2001. Ethical issues in human resources systems, Human Resources Managment Review , 11(15) , 11-29.
- Cadozier V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com.
- Cronbach, L. J., (1951), Coefficient alpha and the internal structure of test, Psychometricka, (16), pp. 297-334.
- Danaeifard, Hassan and Alvani, Seyed Mehdi and Azar, Adel., (2006), Quantitative research method in management, Saffar Publications, Tehran. [In Persian]
- Ebrahimpour H. (2013). The Impact of Duty Performance on Work Ethics (Case Study: Staff of Mohaghegh Ardabili University). Public Management Research, 19: 35-85. [In Persian]

- Erikson. E. H.(1968)Identity. Youth. andCrisis. NewYork:Norton
- Golparvar M., Padash F., Atashpour H.(2010). A model for strengthening employees' sense of energy, empowerment and creativity through ethical leadership. Occupational health in Iran; 7 (3): 9-14 [In Persian]
- Hosseinzadeh, A. (2011). Investigating the Relationship between Participatory and Ethical Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Person-Job Fit, and Emotional Burnout. Journal of Automotive Industry. Issue 119. Tenth year, pp. 35-40. [In Persian]
- Hughes, Paul M. (2010). Forgiveness, in: Stanford Encyclopedia of Philosophy, available at: <http://plato.stanford.edu>, 4(11), 650-660.
- Karthik N, Basak D. 2006. Human Capital in Service Organizations: Identifying Value Drivers. Journal of Intellectual Capital, 7 (3): 381-393.
- Khaki, Ghulam Reza. (1999), research method with an approach to dissertation, Publications of the Scientific Research Center of the country. [In Persian]
- Lussier, N. Robert.(2000). Human Relations in Organizations: a Skill building Approach, 2 nd ed, Homewood, il: Richard D. Irwin.
- Meshbaki Isfahani, A. Vadati, H. Mousavi, Sayed A. R. (2012). Positive Feelings about Work and Work Commitment The bridge between Islamic work ethic and job performance (Case study: public universities), Journal of Executive Management, Volume 4, Number 8, pp. 51-59. [In Persian]
- Mohamed Norshid, Nor Shariza Abdul Karim, Ramlah Hussein . (2010). Linking Islamic Work Ethic to computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. Jornal of Business Systems, Governance and Ethics. Vol 5, No 1, PP 13-23.
- Mottaghizadeh Ashkadzi M.(2008). The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach (Case study: Mining industry). Master Thesis in Islamic Education and Management, Imam Sadegh (AS) University. [In Persian]
- Munir Quddus, Henri Bailey, Ib and Larry R. White. (2013). Business ethics: perspectives from Judaic, Christian, and Islamic scriptures. Journal of Management, Spirituality & Religion Vol. 6, No. 4, December 2009, 323-334
- Ponnu, C; Tennakoon, G. (2009). "The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – the Malaysian Case", EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 14, No. 1: 21-32.
- Rezaei Manesh Behrooz, Mohammad Nabi Sina, Mohammad Nabi Saviz. (2012). Application of knowledge management in measuring the degree of organizational maturity. Journal of Information Processing and Management, 27 (4): 985-1009. [In Persian]
- Taghizadeh, Houshang and Soltani Fasaqandis, Gholamreza. (1389). The Impact of Business Ethics on Corporate Social Responsibility, Ethics Quarterly in Science and Technology. 5 (4-3). 94-104. [In Persian]

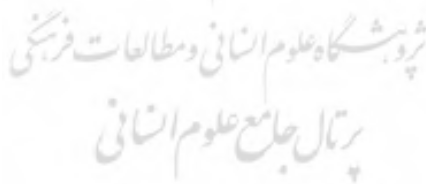
Predicting the identity of employees based on professional ethics in the Red Crescent population of Ardabil province

Yavar Ghasemi¹, Ismail Ebrahimi²

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of professional ethics on the identity of Red Crescent staff in Ardabil province with a statistical sample of 132 people and a simple random sampling method obtained using the Cochran's formula. Data collection tools were standard professional ethics questionnaires whose validity was confirmed using face validity method and the reliability of the questionnaire was confirmed using Cronbach's alpha test and reliability coefficient of 0.7. After collecting the questionnaire, it was entered into SPSS software to perform analysis in this software. Kolmogorov-Smirnov test was used before testing the hypotheses to ensure the normality of the data and also to select the desired test for testing the research hypotheses. The results showed that the data are normal, so according to the results, multivariate linear regression test was used to test the hypotheses. The results showed that the professional ethics variable has a significant effect on the identity and personal maturity of employees.

Keywords: Professional Ethics, Staff Identity, Staff Maturity, Ardabil Red Crescent Society



¹ Master of Executive Management Strategic Orientation
Ghasemi.yavar@Gmail.com

² Assistant Professor of Management, Pars Abad Moghan Branch, Islamic Azad University, Pars Abad, Iran