


ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی*

محمد علم‌خواه / کارشناس ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق

m.elmkhah@isu.ac.ir  orcid.org/0000-0001-8672-6969

میشم لطیفی / دانشیار گروه مدیریت دولتی و خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشگاه امام صادق

latifi@isu.ac.ir

 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۸ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۶

چکیده

آنچه در سازمان‌های امروزی با عناوین «رقابت»، «رشد» و «سودآوری» اتفاق می‌افتد، به شدت نگران‌کننده است. این نگرانی ناشی از عبور سازمان‌ها از خط قرمز اخلاق است. کاهش اعتماد مردم نسبت به رعایت جنبه‌های قانونی و اصول اخلاقی توسط مدیران و سازمان‌ها، اهمیت ورود اخلاق در عرصه سازمان‌ها را دوچندان می‌کند که این خود مستلزم شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در گام نخست و همچنین ارائه الگوی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در گام بعدی است. این در حالی است که تلاش‌های علمی چند دهه اخیر نیز نتوانسته است به صورت واضح و مشخص الگویی را در این زمینه ارائه نماید. نکته مهم دیگر اینکه الگوهای ارائه شده در غرب، لزوماً هم‌سنخ با مفاهیم، ارزش‌ها، آداب و رسوم و فرهنگ ایرانی - اسلامی نیست و شاید در برخی جهات نیز دارای تضاد باشد. همچنین معیارهای مشخصی در خصوص ارزیابی این الگوها به صورت منسجم وجود ندارد که بتوان جنبه‌های گوناگون آن را سنجید، به‌ویژه که الگوها در فرهنگ غرب طراحی و تبیین شده باشد. در این پژوهش، پس از بررسی و مطالعه کتابخانه‌ای، پنج الگوی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان شناسایی و همچنین مجموعه معیارهایی که نشان‌دهنده جامعیت الگوهاست، احصا گردید. در ادامه با استفاده از نظر خبرگان حوزه اخلاق سازمانی و فن «تحلیل سلسله‌مراتبی فازی»، به میزان اهمیت معیارها و در نهایت، الگوهای شناسایی شده پرداخته شد. با توجه به نزدیکی نظرات کارشناسان و خبرگان در اولویت‌بندی معیارها و در نتیجه گزینه‌ها، می‌توان الگوی حسینی و عباسی را با انجام تغییرات و ایجاد بهبود، به‌مثابه الگوی مطلوب سازمان‌های کشور در نظر گرفت.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی، ارزشیابی، الگوی استقرار، تعالیم اسلامی.

مقدمه

با توجه به اینکه در سازمان‌های کشور معمولاً الگوی منسجمی برای استقرار اخلاق حرفه‌ای به کار گرفته نمی‌شود و معمولاً اگر برنامه و فعالیتی در این خصوص باشد به صورت منسجم و سازماندهی شده نیست، همچنین بیشتر الگوهای موجود برای جوامع غربی طراحی شده و با فرهنگ ایرانی - اسلامی ما تناسبی ندارد، ضروری است هم الگوهای موجود احصا شوند و هم این الگوها با معیارهای اسلامی ارزشیابی گردند تا میزان سازگاری آنها با سازمان‌های کشور معین گردد.

هرچند هدف اصلی سازمان‌ها افزایش کارایی و کسب سود است، ولی در عصر اطلاعات و جهانی‌سازی برای دستیابی به موفقیت، باید به انتظارات اجتماعی و احکام اخلاقی، واکنش مناسب نشان دهند و به بهترین شکل این گونه انتظارات را با اهداف اقتصادی سازمان تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف بالاتر را امکان‌پذیر سازند. رعایت اخلاق کسب و کار و مسئولیت اجتماعی از راه افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و در نتیجه افزایش درآمد، بر سودآوری و بهبود مزیت رقابتی موفقیت سازمان اثر می‌گذارد.

پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، توجه و تأکید بر اصول اخلاقی جهانشمول، تدوین منشور اخلاقی، اقدامات متناسب و سازگار با خواست‌ها و حساسیت‌های جامعه، و برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان از جمله اقداماتی است که مدیران می‌توانند در این باره انجام دهند (رحمان سرشت و دیگران، ۱۳۸۸).

با توجه به اهداف پژوهش، به دنبال پاسخ دادن به سؤال‌های ذیل هستیم:

۱. الگوهای متعارف موجود استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان کدامند؟
 ۲. الگوهای اسلامی موجود استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان کدامند؟
 ۳. براساس آموزه‌های اسلامی، آیا الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای موجود برای سازمان‌های کشور مطلوب هستند؟
- در این پژوهش، روش انجام کار به صورت «توصیفی - تحلیلی» است؛ بدین صورت که مجموعه روش‌هایی را که هدف آنها توصیف شرایط یا پدیده‌های تحت بررسی است - که در این پژوهش الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای موجود است - به کار خواهیم گرفت. بدین‌روى از روش «کتابخانه‌ای» برای جمع‌آوری الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای و همچنین معیارهای ارزشیابی استقرار استفاده نموده، با استفاده از فنون «تصمیم‌گیری چندمعیاره» (MADM) و از روش «تحلیل سلسله‌مراتبی فازی» (Fuzzy AHP) به تجزیه و تحلیل داده‌هایی خواهیم پرداخت که از نخبگان و با استفاده از پرسشنامه تهیه شده است.

۱. ادبیات موضوع

ابتدا الگوهای متعارف و اسلامی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان با استفاده از جست‌وجوی کتابخانه‌ای شناسایی و استخراج گردید. این الگوهای شناسایی شده شامل دو الگو با صیغه اسلامی: «الگوی ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق

در سازمان» (فرامرزقراملکی، ۱۳۸۵) و «الگوی نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی» (حسینی و عباسی، ۱۳۸۷) و همچنین سه الگوی متعارف: «الگوی زیرساختی ایجاد نظام اخلاقی سازمانی» (وایت و لام، ۲۰۰۰)، «الگوی سیستم اخلاق مطلوب» (کولینس، ۲۰۰۹) و «الگوی اخلاق کسب و کار» (اسونسون و وود، ۲۰۰۸) است.

همچنین با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، معیارهای ارزشیابی موجود شناسایی شدند و با توجه به نزدیکی مباحث علامه مصباح یزدی به پژوهش، و تخصص ایشان در نظام‌های اخلاق اسلامی، معیارهای ایشان مدنظر قرار گرفت؛ ولی به منظور فهم دقیق و صحیح خبرگان، کلیدواژه‌ها با طراحی شدند. بدین منظور، شش معیار (شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی؛ انسجام در تبیین رفتار اخلاقی؛ قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال؛ دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان؛ توجه به حسن فعلی و فاعلی؛ و سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن) در نظر گرفته شد.

۲. الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان

۲-۱. الگوی ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵)

در الگوی پیشنهادی فرامرز قراملکی برای نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان، باید سه گام (خواستن، دانستن و توانستن) برداشته شود و حصول این سه عنصر در گرو آموزش مستمر و اثربخش است. دکتر احد فرامرز قراملکی با در نظر گرفتن ابعاد و پیچیدگی ترویج و آموزش اخلاق در سازمان‌ها و اینکه یکی از موانع عمده در اخلاقی شدن سازمان، فقدان روش‌های مؤثر در آموزش و ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی است، بیان می‌دارد: در آموزش مؤثر اخلاق اولاً، باید یادگیری منجر به تحول شود و ثانیاً، سبب تحول در فرهنگ سازمانی گردد. در نهایت و با توجه به گام‌های برداشته شده در سازمان به منظور نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان و آموزش‌های لازم، عوامل گوناگونی اجرای اخلاق‌ورزی در سازمان را تضمین می‌کند.

شکل ۱: آموزش و ضمانت اجرایی



۲-۲. الگوی نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی (حسینی و عباسی، ۱۳۸۷)

حسینی و عباسی در چرایی نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و چگونگی سالم‌سازی محیط سازمانی، دو سازوکار ارائه می‌کنند: یکی سازوکار «قانون» و دیگری سازوکار «اخلاق» که فراتر از قانون است و به صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به صورت فرایند بر سازمان حاکم سازد. از جمله راهکارهای نهادینه‌سازی اخلاق سازمانی در آموزه‌های دینی عبارت است از: به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون، و تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان‌ها.

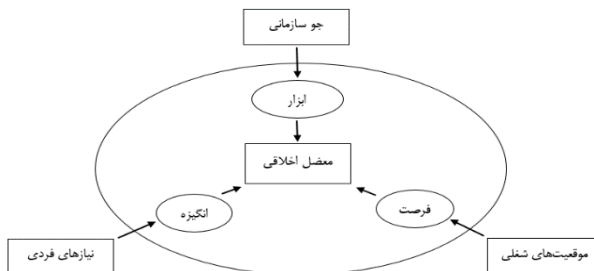
شکل ۲: اخلاق و قانون در سازمان



۲-۳. الگوی زیرساختی ایجاد نظام اخلاقی سازمانی (وایت و لام، ۲۰۰۰)

به نظر نویسندگان، زیرساخت نظام اخلاقی به مثابه زیرساختی تعریف می‌شود که از سه عامل اصلی «ابزار»، «انگیزه» و «فرصت» تشکیل شده باشد. «ابزار» عبارت است از: قواعد، سیاست‌ها و روش‌های سازمانی. انگیزه بر ارزش‌ها و منافع که متصدیان امور و نظام‌های ارزشی سازمانی در جست‌وجوی آنها هستند، تمرکز دارد، و حال آنکه فرصت بر حسب محیطی که در آن تعارض‌ها شکل گرفته، مورد بحث واقع می‌شود تا نشان دهد هر جایگاه سازمانی در سلسله‌مراتب اداری، مجموعه‌ای منحصر به فرد از معضلات اخلاقی خاص خود را ارائه می‌کند.

شکل ۳: زیرساخت نظام اخلاقی

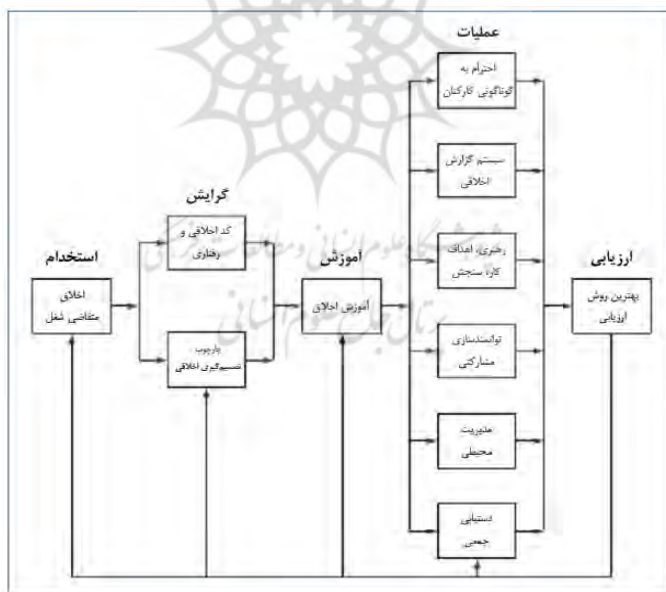


در ادامه یک فرایند متوالی برای استفاده از عناصر زیرساختی، به منظور نهادینه کردن آموزش اخلاق سازمانی و رفتار مترتب بر آن پیشنهاد می‌شود. *وایت* و *ولام* از این الگو برای روشن ساختن نقش و توانایی افراد و سازمان‌ها در ایجاد و حل مسائل اخلاقی استفاده نموده‌اند. به اعتقاد آنان، روشن ساختن نقش و توانایی - هر دو - پیش‌نیازی برای نشان دادن و ارزیابی اهمیت راهبردی آموزش اخلاقی هستند. چارچوب مفهومی برای انجام این کار در شکل فوق ترسیم شده است.

۴-۲. الگوی سیستم اخلاق مطلوب (کولینس، ۲۰۰۹)

به نظر دنیس کولینس، الگوی پیشنهادی یک راهنمایی دقیق برای توسعه کارکنان اخلاقی و دستیابی به عملکرد برتر مالی براساس بهترین شیوه را فراهم می‌کند که در ادبیات اخلاق کسب و کار به نظر می‌رسد. الگوی پیشنهادی در کتاب *اصول اخلاق کسب و کار - ساخت سازمان با یکپارچگی بالا و عملکرد برتر* *Essentials of business ethics - creating an organization of high integrity and superior performance* آمده که در سال ۲۰۰۹ منتشر شده و به صورت تفصیلی هر فصل از کتاب توضیحات کامل از هر بخش از الگو و روش‌های اجرایی و عملیاتی نمودن آن را ذکر کرده است.

شکل ۴: الگوی سیستم اخلاق مطلوب کولینس

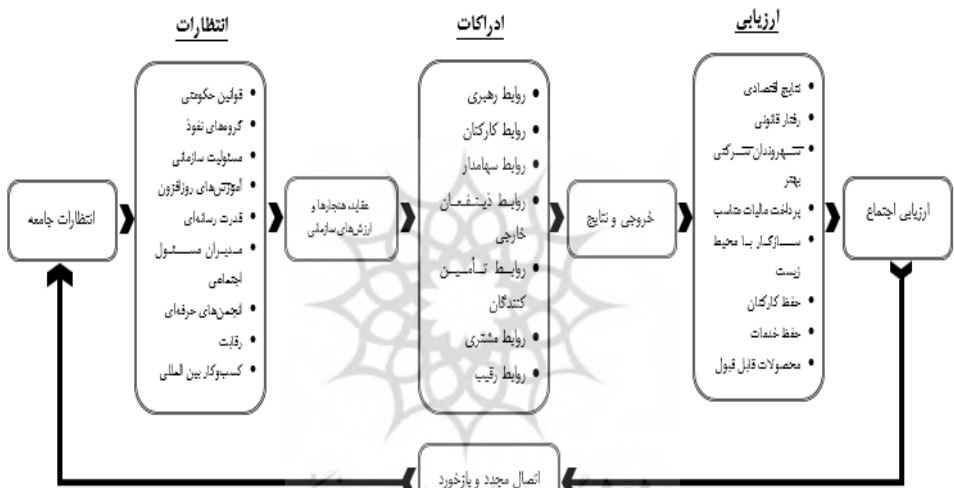


۴-۵. الگوی اخلاق کسب و کار (اسونسون و وود، ۲۰۰۸)

به اذعان نویسندگان، الگوی پیشنهادی مبتنی بر اصول و انگاره‌های کشورهای توسعه‌یافته‌ای است که در الگوواره سرمایه‌داری قرار دارند. به گفته نویسندگان، مقاله نه به‌منزله یک رساله اخلاقی در نظر گرفته شده است و نه حتی

در مقام مشاوره به مدیران، بلکه باید به‌مثابه تلاشی در جهت توضیح مفهوم «اخلاق کسب و کار» دیده شود. عناصر شامل در الگو، به علت برداشت نویسندگان مبنی بر اینکه آنها به صورت کامل راه تعامل جامعه با اخلاق کسب و کار را پوشش می‌دهند، به کار گرفته شده‌اند. هیچ تأیید و یا مخالفت اساسی از عنصر خاصی از الگو در برابر سایر عناصر دیگر موجود در آن وجود ندارد. این تنها شناسایی اجزای گوناگون یک کل بی‌نظم و غیرشفاف است. «الگوی اخلاق کسب و کار» متشکل از سه مؤلفه (انتظارات، ادراکات و ارزیابی) است که توسط پنج زیرجزء (انتظارات جامعه؛ اعتقادات، هنجارها و ارزش‌های سازمانی؛ خروجی و نتایج؛ ارزیابی‌های جامعه؛ و بازخورد و اتصال مجدد) با هم متصل‌اند.

شکل ۵: الگوی اخلاق کسب‌وکار (اسونسون و وود)



۳. معیارهای ارزشیابی

با توجه به بررسی‌ها و مطالعات انجام‌شده، مطالعات علامه مصباح یزدی در خصوص نظام‌های اخلاقی، بیشترین قربات را با موضوع این پژوهش دارد. البته به منظور فهم صحیح‌تر، کلیدواژه‌های مفاهیم بازنویسی شدند. در ادامه، ویژگی‌ها و معیارهای نظام اخلاقی اسلام با توجه به نظرات علامه مصباح یزدی ذکر می‌شوند:

۳-۱. شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی

نظام ارزشی و اخلاقی اسلام نظامی فراگیر، عام و شامل است. در اسلام تمام ارتباطات مناسب و مفید، مدنظر قرار گرفته‌اند. ارتباط انسان با خدا، با خلق، با خود، خانواده، جامعه، و حتی روابط بین‌الملل، ارزش‌های ثابت و معینی دارند؛ یعنی هیچ مسئله‌ای از مسائل زندگی انسان نیست که تحت پوشش ارزش‌های اخلاقی اسلام قرار نگیرند.

۳-۲. انسجام در تبیین رفتار اخلاقی

در نظام‌های گوناگون، متغیرهایی از قبیل پول داشتن، علم داشتن، قهرمان بودن و امثال آن ارزش تلقی می‌شوند، درحالی که بین آنها ارتباط و انسجامی مشهود نیست و تنها یک مجموعه ساختگی هستند. از سوی دیگر، طرح ارزش‌های جدید و طرد سایر ارزش‌ها به‌طور مداوم و متغیر و تحول پیوسته و همیشگی در این مکاتب، از این واقعیت پرده برمی‌دارد که مجموعه ارزشی آنها علاوه بر برخوردار نبودن از انسجام، ملاک معقول و منطقی نیز ندارد، بلکه تابع میل و هوس مردم است. اما این ارزش‌های اسلامی آنچنان ارتباط معقول و منطقی وجود دارد که می‌توان این مجموعه را به صورت درختی ترسیم کرد که دارای ریشه‌های قوی و مستحکم و تنه‌ای قدرتمند است.

۳-۳. قابلیت تبیین عقلایی رابطه اهداف و افعال

اسلام از یک سو به وجود نیازهای فطری در انسان قائل است و از سوی دیگر برای رسیدن انسان به آن هدف‌ها، افعال اخلاقی را واسطه می‌داند. بدین‌روی می‌توان بین اهداف و افعال رابطه‌ای عقلانی کشف کرد. از این نظر، نظام ارزشی اسلام قابل تبیین عقلانی و فلسفی است. اگرچه نمی‌توان این ویژگی را به نظام اخلاقی اسلام منحصر دانست، اما این یکی از ویژگی‌های بارز آن محسوب می‌شود.

۳-۴. دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان

یکی از نقدهایی که نسبت به همه مکاتب اخلاقی وارد است اینکه فقط به یک بُعد از ابعاد وجودی انسان پرداخته و سایر ابعاد را نادیده گرفته و یا از آن غفلت کرده‌اند. اما اگر نیک‌بگیریم خواهیم دید که نظام اخلاقی اسلام با محور قرار دادن خداوند، محاسن و ویژگی‌های مثبت همه مکاتب اخلاقی را یکجا جمع کرده است؛ یعنی در این مکتب، هم به لذت و لذت‌خواهی انسان توجه شده و هم به عاطفه دیگر دوستی او و هم به دیگر امیال و خواسته‌های انسانی‌اش.

۳-۵. توجه به حسن فعلی و فاعلی

معمولاً در مکاتب اخلاقی، معیار قضاوت در خصوص ارزش داشتن یا بی‌ارزش بودن یک رفتار، نفس عمل و نتایج آن است، بی‌آنکه اینکه اینک انتساب آن به فاعل و انگیزه و نیت فاعل مطرح باشد. به تعبیر دیگر، معیار قضاوت فقط حسن فعلی است و انگیزه، قصد و نیت فاعل در این زمینه دخالتی ندارد؛ اما از دیدگاه اسلام، تنها معیار ارزش، حسن فعلی نیست، بلکه باید حسن فاعلی نیز مدنظر قرار گیرد.

۳-۶. سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن

اسلام برای ارزش‌ها مراحل قائل است و دسترسی به بعضی از مراحل آن برای عموم میسر است؛ اما رسیدن به مراحل بالاتر برای همه انسان‌ها میسر نیست و این منحنی هرچه بیشتر به طرف بالا صعود کند، از بالاروندگان آن

کاسته می‌شود. مراتب ارزش اخلاقی در مکتب اسلام طیف وسیعی از ارزش‌ها را شامل می‌شود که می‌توان برای آن مراحل را تا بی‌نهایت قائل شد، درحالی‌که ارزش‌ها در سایر مکاتب، فقط در دو دسته، یا در حد بسیار عالی و محدود یا در حد گسترده و یکسان برای همه مطرح می‌شوند (مصباح یزدی، ۱۳۸۷، ص ۳۵۲-۳۵۷).

۴. روش تحقیق

در این تحقیق با توجه به آنکه به دنبال ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان هستیم، پژوهش صبغه توصیفی دارد و همان‌گونه که بیان شد، به دنبال شناخت بیشتر و توصیف وضعیت الگوها هستیم. امروزه در این دنیای پیچیده، برای حل مسائل به منابع اطلاعاتی بیش از آنچه در دسترس است، نیازمندیم. در بررسی موضوعات گوناگون سیاسی، اقتصادی و اجتماعی باید اولویت‌ها را تعیین کرد. به عبارت دیگر باید در خصوص اولویت یک هدف نسبت به دیگری به نوعی توافق برسیم که این توافق درباره مسائلی که از احتمال خطای بالایی برخوردار است، دشوار می‌نماید. فرایندهای ذهنی معمول برای حل مسائلی که در زندگی روزمره ما را یاری می‌کنند ممکن است در موضوعات پیچیده که نظرات و ایده‌های متفاوتی وجود دارد، ما را گمراه کنند. بیشتر افراد بر این باورند که زندگی آنقدر پیچیده است که برای حل مسائل آن باید به شیوه‌های پیچیده تفکر روی آورد. با این وجود، فکر کردن، حتی به شیوه‌های ساده نیز مشکل است. آنچه ما بدان نیازمندیم شیوه پیچیده برای فکر کردن نیست؛ زیرا حتی تفکر ساده، خود بسیار مشکل‌ساز است و باید چارچوبی وجود داشته باشد که ما را قادر سازد تا در خصوص مسائل پیچیده به شیوه‌ای ساده بیندیشیم. فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) چنین چارچوبی را ایجاد می‌کند. این فرایند به ما کمک می‌کند تا بتوانیم تصمیم‌های مناسب برای موضوعات پیچیده را با ساده نمودن و هدایت مراحل تصمیم‌گیری اتخاذ کنیم. (آذر و رجب‌زاده، ۱۳۸۱، ص ۹-۱۰).

هرگاه در الگوی AHP معیارها کیفی باشد می‌توان از «منطق فازی» در محاسبات ریاضی استفاده نمود و با توجه به کیفی بودن معیارهای الگوی این پژوهش و برتر بودن روش AHP فازی نسبت به سایر روش‌های مشابه، از این روش استفاده شد.

۵. جامعه آماری

در پژوهش‌هایی که با استفاده از روش‌های آماری انجام می‌شود، پژوهشگر به علت آنکه قصد دارد نتایج به دست آمده از نمونه را با استفاده از آمار استنباطی (پارامتر) به جامعه تعمیم دهد، بنابراین ناچار است تا در انتخاب تعداد نمونه، به گونه‌ای عمل نماید که توزیع نمونه متعادل باشد. از این رو در این پژوهش‌ها معمولاً تعداد نمونه ۳۰ یا بیشتر است.

اما بعکس، در پژوهش‌هایی که براساس روش‌های «تصمیم‌گیری چندمعیاره» انجام می‌شود پژوهشگر به علت آنکه این روش‌ها مبتنی بر نظرات خبرگان است، به صورت مستقیم - و بعکس نمونه‌گیری تصادفی که نمونه به صورت تصادفی انتخاب می‌شود - به سراغ خبرگان می‌رود و چون در بیشتر موارد تعداد خبرگان محدود هستند، بنابراین روش‌ها مانند روش‌های آماری متکی به تعداد نمونه نیستند؛ زیرا نیازی به استفاده از توزیع متعادل و خواص آن در این نوع تحقیق نیست. به‌طور معمول در روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره و از جمله روش «تحلیل سلسله‌مراتبی» با تعداد نظرات بالاتر از ۵ نیز نتایج قابل قبولی حاصل می‌شود (نوروزی، ۱۳۹۰، ص ۷۷).

در این پژوهش نیز سعی شده است از کارشناسان و خبرگانی که در دو حوزه «اخلاق سازمانی» و «آموزه‌های اسلامی» فعالیت علمی و عملی داشته‌اند، استفاده گردد.

۶. تجزیه و تحلیل اطلاعات

ابتدا الگوهای متعارف و اسلامی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان با استفاده از جست‌وجوی کتابخانه‌ای شناسایی و استخراج گردیدند که این الگوهای شناسایی‌شده شامل دو الگو با صبغه اسلامی: «الگوی ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان» (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵) و «الگوی نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی» (حسینی و عباسی، ۱۳۸۷) و همچنین سه الگوی متعارف: «الگوی زیرساختی ایجاد نظام اخلاقی سازمانی» (وایت و لام، ۲۰۰۰)، «الگوی سیستم اخلاق مطلوب» (کولینس، ۲۰۰۹) و «الگوی اخلاق کسب و کار» (اسونسون و وود، ۲۰۰۸) است.

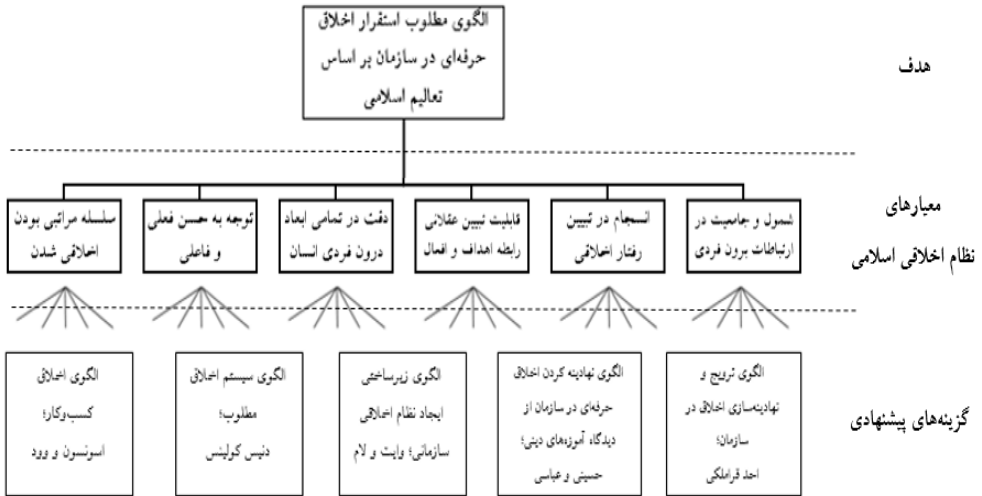
همچنین با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای معیارهای ارزشیابی موجود شناسایی شدند و با توجه به نزدیکی مباحث علامه مصباح یزدی به پژوهش و تخصص ایشان در نظام‌های اخلاق اسلامی، معیارهای ایشان مدنظر قرار گرفت. ولی به منظور فهم دقیق و صحیح خبرگان، کلیدواژه‌ها بازطراحی شدند. بدین‌منظور شش معیار (شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی؛ انسجام در تبیین رفتار اخلاقی؛ قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال؛ دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان؛ توجه به حسن فعلی و فاعلی؛ سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن) در نظر گرفته شد. در ادامه پرسشنامه طراحی‌شده توسط خبرگان در دو حوزه «اخلاق سازمانی» و «آموزه‌های اسلامی» تکمیل و با استفاده از فن FAHP، فرایند تجزیه و تحلیل بر روی پاسخنامه‌ها انجام گردید.

۷. درخت سلسله‌مراتب تصمیم

این درخت شاخص‌ها و گزینه‌های تصمیم‌گیری را نشان می‌دهد. در ساختار «درخت سلسله‌مراتب تصمیم»، سطوح مسئله به صورت منطقی و منظم به هم مربوط می‌شوند تا به بهترین شکل قابل درک باشند.

با توجه به مسئله پژوهش، ساختار «درخت سلسله‌مراتب تصمیم» به صورت ذیل خواهد بود:

شکل ۶: درخت سلسله‌مراتب تصمیم



۷-۱. تعیین ماتریس مقایسه زوجی و اعمال قضاوت‌ها

در حالت کلاسیک (قطعی)، برای اعمال قضاوت‌ها، عدد متناظر با ارجحیت‌های زبانی در ماتریس مقایسات زوجی وارد می‌شود. ولی در حالت فازی، مقدار متناظر با ارجحیت‌های زبانی را با اعداد فازی مثلی، در جدول مقایسات زوجی وارد می‌کنیم. بدین منظور می‌توان از جدول (۱) استفاده نمود. این اعداد فازی ارائه شده با مقیاس‌ها زبانی معمولی ۱ تا ۹ برابر نیستند، ولی برای AHP فازی مناسب بوده و مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۱: اعداد فازی متناظر با ارجحیت‌ها در مقایسات زوجی

عبارت زبانی برای تعیین ارجحیت	عدد فازی مثلی
ارجحیت یا اهمیت کامل و مطلق	(۵/۳، ۳، ۷/۳)
ارجحیت یا اهمیت خیلی قوی	(۲، ۵/۲، ۳)
ارجحیت یا اهمیت قوی	(۳/۲، ۲، ۵/۲)
ارجحیت یا اهمیت کم	(۱، ۳/۲، ۲)
ارجحیت یا اهمیت تقریباً برابر	(۱/۲، ۱، ۳/۲)
ارجحیت یا اهمیت دقیقاً برابر	(۱، ۱، ۱)

قابل ذکر است که تمام عناصر روی قطر اصلی جدول‌های مقایسه زوجی برابر با (۱، ۱، ۱) هستند و چنانچه شاخص (المان) سطر i ام و ستون j ام جدول اعداد مقایسه زوجی برابر با $M_{gi}^j = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij})$ باشد آنگاه عنصر سطر j ام و ستون i ام این جدول برابر است با:

$$M_{gj}^i = (M_{gi}^j)^{-1} = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij})^{-1} = \left(\frac{1}{u_{ij}}, \frac{1}{m_{ij}}, \frac{1}{l_{ij}} \right)$$

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۴۹

در این پژوهش و با توجه به «درخت سلسله‌مراتب تصمیم»، یک جدول مقایسه معیارها و شش جدول مقایسه گزینه‌ها که همان الگوها باشد، وجود دارد. چون الگوی FAHP تحقیق حاضر مبتنی بر تصمیم‌گیری گروهی است، باید براساس جدول مقایسات زوجی جمع‌آوری شده، «جدول تلفیق شده گروهی» تشکیل داد. سپس با استفاده از میانگین هندسی، نظرات پاسخ‌دهندگان ترکیب گردد. جدول تلفیق شده گروهی مقایسات زوجی در هر مورد به شکل ذیل تهیه شده است:

۷-۲. جدول مقایسه زوجی معیارها

با توجه به نظر خبرگان و صاحب‌نظران، میانگین مقایسه زوجی معیارها به صورت ذیل است:

جدول ۲. مقایسه زوجی معیارها

معیارها	شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی			انسجام در تبیین رفتار اخلاقی			قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال			دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان			توجه به حسن فعلی و فاعلی			سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن		
	شماره	میانگین	حاصل	شماره	میانگین	حاصل	شماره	میانگین	حاصل	شماره	میانگین	حاصل	شماره	میانگین	حاصل	شماره	میانگین	حاصل
شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱
انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱
قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱
دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱
توجه به حسن فعلی و فاعلی	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱
سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱	۰۰۱

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۰۷

۷-۳. جدول مقایسه زوجی گزینه‌ها نسبت به هریک از معیارها

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی به صورت ذیل است:

جدول ۳: مقایسه زوجی گزینه‌ها نسبت به هریک از معیارها

شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس		اسونسون و وود			نرخ ناسازگاری: ۱۰/۰۱
	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۵	۰.۹۶	۱.۳۵	۰.۷۱	۱.۱۰	۱.۵۶	۰.۶۲	۰.۹۲	۱.۳۷	۰.۵۳	۰.۷۵	
قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۵	۰.۹۶	۱.۳۵	۰.۷۱	۱.۱۰	۱.۵۶	۰.۶۲	۰.۹۲	۱.۳۷	۰.۵۳	۰.۷۵	۱.۰۱
حسینی و عباسی	۰.۷۴	۱.۰۴	۱.۵۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۶	۱.۱۲	۱.۵۳	۰.۷۲	۰.۹۶	۱.۳۴	۰.۶۲	۰.۸۵	۱.۱۰
وایت و لام	۰.۶۴	۰.۹۱	۱.۴۰	۰.۶۵	۰.۸۹	۱.۳۱	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۸	۱.۰۲	۱.۳۷	۰.۵۰	۰.۷۵	۱.۰۱
کولینس	۰.۷۹	۱.۰۹	۱.۶۱	۰.۸۱	۱.۰۴	۱.۳۸	۰.۷۳	۰.۹۸	۱.۴۷	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۶۸	۰.۹۳
اسونسون و وود	۰.۹۹	۱.۳۳	۱.۸۸	۰.۹۱	۱.۱۷	۱.۶۰	۰.۹۹	۱.۳۳	۱.۹۹	۱.۰۸	۱.۴۷	۲.۱۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار انسجام در تبیین رفتار اخلاقی به صورت ذیل است:

جدول ۴: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار انسجام در تبیین رفتار اخلاقی

انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس		اسونسون و وود			نرخ ناسازگاری: ۰/۰۰۶
	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۷۳	۱.۰۶	۰.۵۳	۰.۹۱	۱.۳۱	۰.۴۹	۰.۷۰	۰.۹۴	۰.۵۴	۰.۷۹	
قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۷۳	۱.۰۶	۰.۵۳	۰.۹۱	۱.۳۱	۰.۴۹	۰.۷۰	۰.۹۴	۰.۵۴	۰.۷۹	۱.۰۵
حسینی و عباسی	۰.۹۴	۱.۳۷	۲.۱۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۴	۱.۱۴	۱.۶۰	۰.۵۶	۰.۸۲	۱.۰۹	۰.۷۴	۱.۰۹	۱.۴۷
وایت و لام	۰.۷۶	۱.۱۰	۱.۸۷	۰.۶۲	۰.۸۸	۱.۳۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۳	۰.۷۸	۱.۰۹	۰.۵۳	۰.۸۳	۱.۱۶
کولینس	۱.۰۷	۱.۴۳	۲.۰۵	۰.۹۱	۱.۳۳	۱.۷۹	۰.۹۱	۱.۳۸	۱.۸۷	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۷	۱.۰۹	۱.۵۰
اسونسون و وود	۰.۹۵	۱.۳۷	۱.۸۴	۰.۶۸	۰.۹۲	۱.۳۵	۰.۸۶	۱.۳۱	۱.۸۷	۰.۶۷	۰.۹۲	۱.۴۹	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال به صورت ذیل است:

جدول ۵: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال

قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس		اسونسون و وود			نرخ ناسازگاری: ۰/۰۱۶
	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۹	۰.۸۸	۱.۳۱	۰.۸۰	۱.۱۷	۱.۵۷	۰.۵۳	۰.۸۳	۱.۱۶	۰.۵۸	۰.۸۳	
فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۹ <td>۰.۸۸ <td>۱.۳۱ <td>۰.۸۰ <td>۱.۱۷ <td>۱.۵۷ <td>۰.۵۳ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td></td></td></td></td></td></td></td>	۰.۸۸ <td>۱.۳۱ <td>۰.۸۰ <td>۱.۱۷ <td>۱.۵۷ <td>۰.۵۳ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td></td></td></td></td></td></td>	۱.۳۱ <td>۰.۸۰ <td>۱.۱۷ <td>۱.۵۷ <td>۰.۵۳ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td></td></td></td></td></td>	۰.۸۰ <td>۱.۱۷ <td>۱.۵۷ <td>۰.۵۳ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td></td></td></td></td>	۱.۱۷ <td>۱.۵۷ <td>۰.۵۳ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td></td></td></td>	۱.۵۷ <td>۰.۵۳ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td></td></td>	۰.۵۳ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td></td>	۰.۸۳ <td>۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td></td>	۱.۱۶ <td>۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td></td>	۰.۵۸ <td>۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td> </td>	۰.۸۳ <td>۱.۱۵</td>	۱.۱۵
حسینی و عباسی	۰.۸۳	۱.۱۴	۱.۶۹	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۸۸	۱.۳۵	۱.۸۴	۰.۵۰	۰.۷۹	۱.۱۲	۰.۵۹	۰.۸۸	۱.۳۱
وایت و لام	۰.۶۴	۰.۸۵	۱.۳۵	۰.۵۴	۰.۷۴	۱.۱۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۹	۰.۷۷	۱.۰۹	۰.۵۸	۰.۸۵	۱.۱۶
کولینس	۰.۸۶	۱.۳۱	۱.۸۷	۰.۸۹	۱.۲۶	۱.۹۸	۰.۹۲	۱.۳۹	۲.۰۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۹	۰.۸۸	۱.۳۱
اسونسون و وود	۰.۸۷	۱.۳۱	۱.۷۴	۰.۸۳	۱.۱۴	۱.۶۹	۰.۸۶	۱.۱۸	۱.۷۴	۰.۸۳	۱.۱۴	۱.۶۹	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۵۱

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان به صورت ذیل است:

جدول ۶: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان

دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود		
	فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۵	۰.۷۷	۱.۱۰	۰.۴۳	۰.۷۰	۰.۹۸	۰.۵۷	۱.۰۰	۱.۴۴	۰.۷۳	۱.۱۷
حسینی و عباسی	۰.۹۱	۱.۳۰	۲.۳۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۷۷	۱.۱۲	۰.۸۳	۱.۳۹	۱.۹۲	۰.۸۷	۱.۳۳	۱.۷۹
وایت و لام	۱.۰۲	۱.۴۳	۲.۳۲	۰.۸۹	۱.۲۹	۲.۱۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۵	۰.۸۸	۱.۲۲	۰.۶۶	۱.۰۰	۱.۳۴
کولینس	۰.۷۰	۱.۰۰	۱.۷۶	۰.۵۲	۰.۷۲	۱.۲۰	۰.۸۲	۱.۱۳	۱.۸۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۹	۱.۱۴	۱.۵۹
اسونسون و وود	۰.۶۲	۰.۸۵	۱.۳۷	۰.۵۶	۰.۷۵	۱.۱۵	۰.۷۴	۱.۰۰	۱.۵۲	۰.۶۳	۰.۸۸	۱.۴۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۶۵

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار توجه به حسن فعلی و فاعلی به صورت ذیل است:

جدول ۷: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار توجه به حسن فعلی و فاعلی

توجه به حسن فعلی و فاعلی	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود		
	فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۹	۱.۲۶	۱.۷۵	۰.۷۴	۱.۲۱	۱.۷۰	۰.۸۳	۱.۲۹	۱.۷۸	۰.۹۷	۱.۵۴
حسینی و عباسی	۰.۵۷	۰.۷۹	۱.۲۷	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۳	۰.۹۴	۱.۳۳	۰.۶۷	۱.۰۶	۱.۵۱	۰.۹۱	۱.۳۸	۱.۸۷
وایت و لام	۰.۵۹	۰.۸۳	۱.۳۵	۰.۷۵	۱.۰۶	۱.۶۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۵	۱.۱۷	۱.۶۸	۰.۸۵	۱.۳۳	۱.۸۴
کولینس	۰.۵۶	۰.۷۷	۱.۲۰	۰.۶۶	۰.۹۴	۱.۴۹	۰.۵۹	۰.۸۵	۱.۵۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۶	۱.۲۱	۱.۶۵
اسونسون و وود	۰.۴۸	۰.۶۵	۱.۰۴	۰.۵۳	۰.۷۳	۱.۱۰	۰.۵۴	۰.۷۵	۱.۱۸	۰.۶۰	۰.۸۳	۱.۳۱	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۳۳

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن به صورت ذیل است:

جدول ۸: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن

سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود		
	فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۸	۱.۱۰	۱.۶۱	۰.۷۷	۱.۳۳	۱.۸۷	۰.۷۴	۱.۲۳	۱.۷۳	۰.۷۴	۱.۳۳
حسینی و عباسی	۰.۶۲	۰.۹۱	۱.۷۱	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۷	۱.۳۳	۱.۸۷	۰.۷۱	۱.۱۹	۱.۶۸	۰.۷۴	۱.۳۳	۱.۷۳
وایت و لام	۰.۵۳	۰.۷۵	۱.۳۰	۰.۵۳	۰.۷۵	۱.۳۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۸	۰.۸۵	۱.۲۶	۰.۵۰	۰.۸۹	۱.۳۴
کولینس	۰.۵۸	۰.۸۲	۱.۳۵	۰.۵۹	۰.۸۴	۱.۴۰	۰.۷۹	۱.۱۷	۲.۰۶	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۱	۱.۱۲	۱.۶۳
اسونسون و وود	۰.۵۸	۰.۸۲	۱.۳۵	۰.۵۸	۰.۸۲	۱.۳۵	۰.۷۵	۱.۱۲	۲.۰۰	۰.۶۱	۰.۸۹	۱.۶۴	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۴۰

۷-۴. محاسبه وزن های نسبی معیارها و گزینه ها

برای محاسبه وزن نسبی گزینه ها نسبت به هریک از معیارها و وزن نسبی معیارها نسبت به هدف، روش «آنالیز توسعه» چانگ (Chang) را برای هریک از جدول های مقایسه زوجی به کار می بریم. بنابراین برای هر جدول، یک بردار وزن نسبی متناظر با آن جدول به دست می آید.

$$S_k = \sum_{j=1}^n M_{Kj} \times \left[\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n M_{ij} \right]^{-1}$$

محاسبات مزبور به صورت خلاصه در جدول ذیل آمده است:

جدول ۹: شرح محاسبات وزن های نسبی معیارها و گزینه ها

معیارها	معیارها نسبت به هدف			
	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	S1	0.11	0.20
انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	S2	0.10	0.19	0.34
قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	S3	0.09	0.16	0.28
دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	S4	0.09	0.15	0.28
توجه به حسن فعلی و فاعلی	S5	0.10	0.18	0.32
سلسله مراتبی بودن اخلاقی شدن	S6	0.07	0.12	0.21

محاسبات مزبور در خصوص وزن نسبی گزینه ها نسبت به هریک از معیارها تکرار شده که خلاصه محاسبات در جدول ذیل به صورت جداگانه آمده است:

جدول ۱۰: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی

شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	گزینه ها نسبت به معیار			
	فرامرز قراملکی	S1	0.10	0.19
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.20	0.33
وایت و لام	S3	0.10	0.18	0.31
کولینس	S4	0.11	0.19	0.33
اسونسون و وود	S5	0.15	0.25	0.44

جدول ۱۱: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص انسجام در تبیین رفتار اخلاقی

انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	گزینه ها نسبت به معیار			
	فرامرز قراملکی	S1	0.09	0.16
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.21	0.38
وایت و لام	S3	0.10	0.18	0.34
کولینس	S4	0.13	0.24	0.43
اسونسون و وود	S5	0.12	0.21	0.39

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۵۳

جدول ۱۲: محاسبات وزن نسبی معیارها درخصوص قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال

قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.10	0.19	0.32
فرامرز قراملکی	S1	0.10	0.19	0.32
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.20	0.36
وایت و لام	S3	0.09	0.17	0.29
کولینس	S4	0.12	0.22	0.42
اسونسون و وود	S5	0.13	0.22	0.41

جدول ۱۳: محاسبات وزن نسبی معیارها درخصوص دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان

دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.09	0.18	0.33
فرامرز قراملکی	S1	0.09	0.18	0.33
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.23	0.43
وایت و لام	S3	0.11	0.22	0.43
کولینس	S4	0.10	0.20	0.40
اسونسون و وود	S5	0.10	0.18	0.35

جدول ۱۴: محاسبات وزن نسبی معیارها درخصوص دقت در توجه به حسن فعلی و فاعلی

توجه به حسن فعلی و فاعلی	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.12	0.25	0.44
فرامرز قراملکی	S1	0.12	0.25	0.44
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.20	0.37
وایت و لام	S3	0.11	0.21	0.40
کولینس	S4	0.10	0.19	0.37
اسونسون و وود	S5	0.09	0.15	0.30

جدول ۱۵: محاسبات وزن نسبی معیارها درخصوص سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن

سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.10	0.23	0.44
فرامرز قراملکی	S1	0.10	0.23	0.44
حسینی و عباسی	S2	0.10	0.22	0.45
وایت و لام	S3	0.08	0.17	0.35
کولینس	S4	0.10	0.20	0.42
اسونسون و وود	S5	0.10	0.18	0.41

پس از محاسبه S_k ها باید درجه بزرگی آنها را نسبت به هم به دست آورد. به طور کلی اگر M_1 و M_2 دو عدد فازی مثلثی باشند درجه بزرگی M_1 بر M_2 به صورت ذیل تعریف می‌شود:

$$\left\{ \begin{array}{l} V(M_1 \geq M_2) = 1 \quad m_1 \geq m_2 \text{ اگر} \\ V(M_1 \geq M_2) = \text{hgt}(M_1 \cap M_2) \text{ در غیر این صورت} \end{array} \right.$$

$$\text{hgt}(M_1 \cap M_2) = \frac{u_1 - L_2}{(u_1 - L_2) + (m_2 - m_1)}$$

همچنین برای محاسبه درجه بزرگی یک بر سایر S_i ها داریم:

$$V(S_1 \geq S_2, \dots, S_k) = \min(V(S_1 \geq S_2) \text{ and } \dots \text{ and } V(S_1 \geq S_k))$$

که این اعداد بیانگر وزن ناپهنجارشده معیارها و گزینه‌های جداول قبلی است.

جدول ۱۶: محاسبه اوزان غیرپهنجارشده معیارها

معیارها	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	توجه به حسن فعلی و فاعلی	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن
W'	1	0.961899	0.78757	0.767094	0.903549	0.547597

به همین روش اوزان ناپهنجار گزینه‌ها نسبت به هر معیار محاسبه و در جدول ذیل ارائه می‌شود:

جدول ۱۷: محاسبه اوزان ناپهنجار گزینه‌ها نسبت به هر معیار

	فرامرز قراملکی	حسینی و عباسی	وایت و لام	کولینس	اسونسون و وود	
W'	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	0.731431	0.775279	0.70542	0.750614	1
	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	0.66412	0.911389	0.784695	1	0.903042
	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	0.833574	0.920142	0.744827	0.99613	1
	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	0.825302	1	0.977253	0.899697	0.819707
	توجه به حسن فعلی و فاعلی	1	0.851672	0.886836	0.806003	0.661542
	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	1	0.973575	0.790062	0.894317	0.862261

اینک براساس رابطه مقدار اوزان بهنجار شده معیارها و گزینه‌ها به دست می‌آید:

$$w_i = \frac{\dot{w}_i}{\sum \dot{w}_i}$$

جدول ۱۸: محاسبه مقدار بهنجار شده معیارها و گزینه‌ها

معیارها	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	توجه به حسن فعلی و فاعلی	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن
W	0.2013	0.19363	0.158538	0.154416	0.181884	0.110231

تمام مراحل مذکور برای سایر جداول نیز انجام گرفته است تا وزن‌های بهنجار شده آنها نیز به دست آید. پس از به دست آوردن این وزن‌ها، این نتایج با استفاده از میانگین موزون ادغام می‌شوند تا ضریب اهمیت هر یک از الگوهای استقرار حاصل گردد.

جدول ۱۹: محاسبه ضریب اهمیت وزن‌ای بهنجار شده

W		قراملکی	حسینی و عباسی	وایت و لام	کولینس	اسونسون و وود
	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	0.184577	0.195642	0.178013	0.189418	0.25235
	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	0.155778	0.213778	0.18406	0.234563	0.21182
	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	0.185458	0.204718	0.165713	0.221624	0.222485
	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	0.182509	0.221143	0.216112	0.198961	0.181272
	توجه به حسن فعلی و فاعلی	0.237753	0.202487	0.210848	0.191629	0.157283
	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	0.221228	0.215382	0.174784	0.197848	0.190757

۷-۵. جدول ضریب اهمیت معیارها و گزینه‌ها با استفاده از AHP فازی

پس از اینکه تمام اوزان نسبی گزینه‌ها نسبت به معیارهای ششگانه در جداول فوق مشخص گردید و همچنین وزن معیارها نیز تعیین شد، مرحله تلفیق اجرا می‌شود و اوزان نهایی گزینه‌ها که مبنی رتبه‌بندی است، محاسبه خواهد شد. نتیجه این محاسبات به شرح جدول ذیل است:

جدول ۲۰: اوزان نهایی معیارها پس از تلفیق

سلسله مراتبی بودن اخلاقی شدن	توجه به حسن فعلی و فاعلی	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی
------------------------------	--------------------------	-----------------------------------	---	------------------------------	-------------------------------------

0.110231228 0.181884434 0.154415989 0.158537961 0.193630308 0.20130008

فرامرز قراملکی	0.184576792	0.155777989	0.185458176	0.182509812	0.237752606	0.22122841	0.19253
حسینی و عباسی	0.195642001	0.213778204	0.204718317	0.221143045	0.202487282	0.215382417	0.20795
وایت و لام	0.178012938	0.184060359	0.165713308	0.21611276	0.210847504	0.174784185	0.18873
کولینس	0.18941786	0.234563074	0.221624647	0.198961803	0.191629295	0.197848351	0.20607
اسونسون و وود	0.252350409	0.211820374	0.222485552	0.181272581	0.157283314	0.190756638	0.20471

۸. تحلیل خروجی و ارائه پیشنهادات

با توجه به اینکه هدف اصلی این پژوهش رتبه بندی این الگوها نیست، نوع تحلیل متفاوت خواهد بود.

با توجه به جدول ضرایب اهمیت معیارها، معیار «شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی» (۲۰٪) و «انسجام در تبیین رفتار اخلاقی» (۱۹٪) از اهمیت بالاتری در طراحی الگوی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان برخوردار است. همچنین در خصوص گزینه‌ها نسبت به معیارها می‌توان چنین برداشت نمود. الگوی اسونسون و وود معیار «شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی» را بیش از سایر الگوها مدنظر داشته است. همچنین این الگو نسبت به سایر الگوها معیار «قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال» را بیشتر مراعات نموده است. الگوی فرامرز قراملکی در دو معیار «توجه به حسن فعلی و فاعلی» و «سلسله مراتبی بودن اخلاقی شدن» نسبت به سایر الگوها دقت نظر داشته است. الگوی حسینی و عباسی معیار «دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان» و الگوی کولینس معیار «انسجام در تبیین رفتار اخلاقی» را نسبت به سایر الگوها بیشتر مدنظر قرار داده‌اند. اگرچه الگوهای فرامرز قراملکی و اسونسون و وود در معیارهای بیشتری از معیارهای ششگانه در اولویت هستند و شاید بتوان با ترکیب دو الگو، الگوی مناسب را طراحی نمود، اما این نتایج نشان دهنده عدم پوشش معیارها توسط الگوی مشخص است. بدین‌روى توجه به طراحی الگوی کاملی که تمام معیارهای مدنظر را پوشش دهد ضروری به نظر می‌رسد.

در نتیجه با توجه به نزدیکی نظرات کارشناسان و خبرگان در اولویت بندی معیارها و در نتیجه گزینه‌ها، شاید انتخاب الگوی اول (الگوی حسینی و عباسی) به‌منزله الگوی مطلوب برای سازمان‌های کشور دلیل توجیه‌کننده‌ای

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۵۷

نداشته باشد. از سوی دیگر اگرچه الگوهای فرامرز/قراملکی و اسونسون و وود در معیارهای بیشتری از معیارهای ششگانه در اولویت هستند و شاید بتوان با ترکیب دو الگو، الگوی مناسب را طراحی نمود، اما این نتایج نشان‌دهنده عدم پوشش معیارها توسط الگوی مشخصی است. با این حال می‌توان الگوی حسینی و عباسی را با انجام تغییرات و ایجاد بهبود، به‌منزله الگوی مطلوب سازمان‌های کشور در نظر گرفت. اگر سه الگوی با امتیاز مذکور را مرتب کنیم، مشاهده می‌نماییم که الگوی حسینی و عباسی در تمام معیارها، در یکی از رتبه‌های اول یا دوم و یا سوم قرار دارد و می‌توان گفت: اگرچه این الگو در برخی از معیارها ضعف دارد، ولی تمام معیارها را پوشش می‌دهد. البته همان‌گونه که اشاره شد، می‌توان از نقاط قوت سایر الگوها در بهبود این الگو استفاده نمود.

جدول ۲۱: انتخاب گزینه مطلوب به تفکیک معیارها

معیار	ضریب اهمیت معیار	الگوی ۱	الگوی ۲	الگوی ۳
شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی	۰.۲۰۱۳۰۰۰۸	اسونسون و وود	حسینی و عباسی	کولینس
انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	۰.۱۹۳۶۳۰۳۰۸	کولینس	حسینی و عباسی	اسونسون و وود
توجه به حسن فعلی و فاعلی	۰.۱۸۱۸۸۴۴۳۴	فرامرز قراملکی	وایت و لام	حسینی و عباسی
قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	۰.۱۵۸۵۳۷۹۶۱	اسونسون و وود	کولینس	حسینی و عباسی
دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان	۰.۱۵۴۴۱۵۹۸۹	حسینی و عباسی	وایت و لام	کولینس
سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	۰.۱۱۰۲۳۱۲۲۸	فرامرز قراملکی	حسینی و عباسی	کولینس

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آذ، ع و ع رجبزاده، ۱۳۸۱، *تصمیم‌گیری کاربردی*، تهران، نگاه دانش.
- رحمان‌سرشت، ح و دیگران، ۱۳۸۸، «مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی»، تدبیر، ش ۲۰۴، ص ۲۳-۲۶.
- فرامرزی قراملکی، احد، ۱۳۸۵، *اخلاق حرفه‌ای*، تهران، شریعت.
- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۷، *نقد و بررسی مکاتب اخلاقی*، تحقیق و نگارش احمدحسین شریفی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- حسینی، ن و ع عباسی، ۱۳۹۱، «راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۵، ص ۱۲۹-۱۵۴.
- نوروزی، م، ۱۳۹۰، *طراحی مدل شبکه‌های مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی انتقال تکنولوژی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه امام صادق.

- Collins, D., 2009, *Essentials of Business Ethics: Creating an Organization of High Integrity and Superior Performance*, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Svensson, G., & Wood, G., 2008, "A Model of Business Ethics", *Journal of Business Ethics*, N. 77(3), p. 303-322.
- White, L. P., & Lam, L. W., 2000, "A Proposed Infrastructural Model for the Establishment of Organizational Ethical Systems", *Journal of Business Ethics*, N. 28, p. 35-42.

