

رابطه مدل مدیریت استعداد با اخلاق حرفه‌ای کارکنان گمرک ایران

مراد خوشدل مفیدی، دکتر محمدرضا باقرزاده*، دکتر ابراهیم حلاجیان، دکتر اسد... مهر آرا

گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۱۶، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱/۲۷)

چکیده

زمینه: از اخلاق حرفه‌ای می‌تواند برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان‌گرایانه استفاده نمود. از طرفی، شاید توسعه فردی و سازمانی ناشی از مدیریت استعداد با بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان مرتبط باشد. بر این اساس، هدف از اجرای تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین مدل مدیریت استعداد با اخلاق حرفه‌ای کارکنان گمرک ایران است.

روش: این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی است؛ که طی آن ۳۶۷ نفر از بین ۸۳۶۴ کارکنان گمرک ایران، به روش احتمالی تصادفی ساده و با استفاده از پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند. همچنین از مدلسازی معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد بین مدل مدیریت استعداد اکتشافی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان گمرک ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتیجه گیری: با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت افزایش سطح شاخص‌های مدیریت استعداد در سازمان، منجر به سطح بیشتری از اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، مدیریت استعداد اکتشافی، گمرک ایران.

سرآغاز

این درحالی است که متأسفانه در محیط کار سازمان‌های ایرانی، کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود؛ ولی در مقابل، در کشورهای غربی سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. جامعه نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار^۲، روحیه مشارکت و اعتماد^۳، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورهای صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن نگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین مدل‌های منابع انسانی^۴ احساس نیاز کردند که استراتژی اخلاقی^۱ را هم در نظر بگیرند و یا حداقل تناقضی در مورد آن وجود نداشته باشد. در این مسیر باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ نماید؛ بنابراین تلاش نمودند تا در زمینه تحقیقات اخلاق حرفه‌ای بیشتر تمرکز نمایند (۳).

امروزه نقش راهبردی اخلاقی^۱ سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه استراتژیست‌ها قرار گرفته است. نهادینه کردن مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌ها از مباحث مهم رهبری^۲ سازمان است. مدیران ایرانی نیز با توجه به جایگاه راهبردی اخلاق در موفقیت سازمانی، بر اساس دغدغه دینی و ارزش‌های جامعه به اخلاق کسب‌وکار^۳ اقبال می‌کنند. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای^۴، به عنوان یک مزیت رقابتی^۵ در سازمان‌ها مطرح می‌باشد (۱). از طرفی با توجه به پیچیدگی‌های محیطی و تغییرات فزاینده در سازمان‌ها و از سوی دیگر فاصله گرفتن این سازمان‌ها از تعهدات اخلاقی، صاحب‌نظران به اهمیت اخلاق حرفه‌ای برای موفقیت بلندمدت سازمان تأکید دارند. بسته به ماهیت سازمان، میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و رفتار حرفه‌ای کارکنان آن، در سرنوشت و بقایش تاثیرگذار است. حال اگر سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل مالی و حساسیت‌هایی از این نوع مواجه شود، اهمیت اخلاق حرفه‌ای کارکنان دوچندان می‌گردد (۲).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: dr_mr.bagherzadeh@yahoo.com

استعداد اکتشافی در گمرک جمهوری اسلامی ایران، می‌تواند با اخلاق حرفه‌ای کارکنان این سازمان رابطه معنی‌داری داشته باشد یا خیر؟

روش

این تحقیق از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی؛ و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، متشکل از ۸۳۶۴ نفر از کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. نمونه این تحقیق شامل ۳۶۷ نفر از این کارکنان است که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند تا کمترین سوگیری و بیشترین تعمیم‌پذیری ممکن شود (۱۵). ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات مدنظر قرار گرفت که از میان پاسخ‌گویان پرسشنامه، اکثریت (۶۷/۶٪) مرد بود. ترکیب سنی آنها نشان‌دهنده این است که بیشتر آنها (۳۷/۱٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال بوده؛ و همچنین ۳۵/۷٪ آنان بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمتی داشتند و میزان مدرک تحصیلی ۴۲/۸٪ دارای مدرک لیسانس بودند.

همچنین در این تحقیق یک پرسشنامه استاندارد برای بررسی اخلاق حرفه‌ای و از یک پرسشنامه محقق ساخته برای بررسی مدیریت استعداد استفاده شد. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۱۶ گویه داشت (۱۶). و پرسشنامه مدیریت استعداد بر اساس یک مطالعه کیفی در قالب روش نظریه داده بنیاد با نرم‌افزار MAXQDA صورت گرفته بود مورد استفاده قرار گرفت (۱۷). به منظور تأمین روایی محتوا، از نظرات جمعی از اساتید استفاده شد و اصلاحات لازم لحاظ گردید. همچنین آلفای کرونباخ اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۶۵، و مدیریت استعداد ۰/۸۱۷ محاسبه شد که نشان دهنده تأیید پایایی پرسشنامه بود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای spss25 و smartPLS3 استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و واریانس هر یک از متغیرها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: توصیف متغیرها

متغیرها	میانگین	واریانس	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۳/۰۷	۰/۶۱	۱/۳۸
مسئولیت‌پذیری	۳/۱	۰/۹۴	۱
صداقت	۳/۰۹	۰/۹۵	۱
عدالت و انصاف	۲/۹۱	۰/۹۵	۱
وفاداری	۲/۳۵	۰/۹۸	۱
رقابت‌طلبی	۲/۸۸	۱	۱
احترام به دیگران	۲/۷۲	۱/۰۴	۱
همدردی با دیگران	۲/۷۲	۱/۱۶	۱
احترام به هنجارها	۲/۴۱	۱/۰۴	۱

بنابراین شناسایی متغیرهایی که بتوانند با اخلاق حرفه‌ای رابطه داشته باشند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند؛ و یکی از این متغیرها، مدیریت استعداد^{۱۱} در سازمان‌ها است. استدلال صاحب‌نظران این است که اقدامات مدیریت منابع انسانی^{۱۲} موجب بهبود بستر اخلاقی سازمان شده و بستر اخلاقی نیز نگرش‌های^{۱۳} کاری مثبتی را در کارکنان ایجاد می‌نماید که در پایان توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شکل می‌گیرد (۴).

یکی از این اقدامات، مدیریت منابع انسانی است. پیش‌شرط مدیریت استراتژیک خوب، حضور کارکنانی با اخلاق حرفه‌ای خوب است و وجود یک سازمان خوب، وابسته به مدیریت استعداد منابع انسانی حاضر در آن است. از طرفی لزوم پیوند آن با ارزشهای اخلاقی یک امر حیاتی به شمار می‌آید چرا که سهل‌انگاری و بی‌عدالتی در اجرای آن می‌تواند منجر به عدم توسعه فردی و سازمانی شده و در بلندمدت تبعات جبران‌ناپذیری دارد (۵).

مدیریت استعداد اصطلاحی است که اولین بار در دهه ۱۹۹۰ مطرح شد که به عنوان عامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت سازمانی معرفی گردید؛ و می‌تواند با شناسایی، توسعه و جذب کارکنان مستعد، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید. سازمان‌ها برای موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و ماندگاری در محیط کسب‌وکار، به بهترین استعدادها نیاز دارند. از طرفی، این استعدادها برای دستیابی به بهترین نتایج، نیازمند مدیریت می‌باشند (۶). در واقع مدیریت استعداد یکی از مهمترین موضوعات مدیریت منابع انسانی در سطح جهان است و هنوز هم یکی از حادترین مسائل و چالش‌های مدیریت منابع انسانی و نوعی سلاح پنهان در شکار استعدادها به شمار می‌رود (۹-۷). برای مثال، بیشتر متغیرهای ذکر شده برای تبیین دلایل ترک خدمت^{۱۴} کارکنان، تحت مجوز مدیریت استعداد قرار دارند (۱۰). به نظر محققان، مقوله مدیریت استعداد در راستای جلوه بخشیدن به مدیریت منابع انسانی برای کسب مزیت رقابتی و توان بالقوه آن برای ایجاد ارزش‌افزوده مطرح شده است (۱۱)؛ به عبارت دیگر سازمان‌ها در حال جذب و نگهداری بهترین‌های منابع انسانی هستند؛ زیرا کارکنان با استعداد، بزرگترین مزیت رقابتی پایدار سازمان در عصر دانش خواهد بود؛ زیرا مزیت رقابتی حاصل از کارکنان مستعد، به سادگی قابل تقلید نیست (۱۲). در واقع، مسئولیت مدیریت استعداد، حفظ و توسعه مهمترین سرمایه سازمان است تا بتوانند به مجموعه‌ای از مهارت‌ها^{۱۵}، دانش^{۱۶} و ویژگی‌های عمومی توانایی انجام کار امروز و پتانسیل پذیرش مسئولیت‌های فردا را داشته باشند (۵). اگر این سرمایه‌ها از نظر اخلاق حرفه‌ای نیز توسعه یابند، باعث افزایش بهره‌وری، کیفیت محصولات و خدمات^{۱۸}، رضایت شغلی^{۱۹}، سرعت انجام امور شده و غیبت از کار کاهش می‌یابد (۱۳)؛ و مزیت رقابتی خوبی برای سازمان باشد (۱۴). در خصوص پیشینه مطالعاتی باید گفت تنها یک تحقیق به بررسی رابطه مستقیم بین مدیریت استعداد و اخلاق حرفه‌ای پرداخته است و در سایر مبانی نظری تنها به تبیین استدلالی این موضوع پرداخته‌اند (۴). با توجه به مطالب فوق، هدف از اجرای تحقیق حاضر پاسخ به این سؤال کلیدی است که آیا مدل مدیریت

شاخص آلفای کرونباخ ابعاد متغیرها بیشتر از ۰/۷؛ و همچنین شاخص میانگین واریانس استخراج شده آنها نیز بیشتر از ۰/۵ بود. برآزش کل محاسبه شده برای مدل تحقیق حاضر برابر با ۰/۴۴ محاسبه شد که نشان از تأیید مدل تحقیق است. نتایج آزمون فرضیات در خصوص بررسی رابطه بین مدیریت استعداد اکتشافی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان و بررسی تحلیل عاملی ابعاد هر یک از متغیرها نیز در جدول ۲ قابل مشاهده است

مدیریت استعداد اکتشافی	۳۶۷	۳/۱۸	۰/۳۷	۲/۰۲
شناختی- ادراکی	۳۶۷	۳/۵۸	۰/۴۲	۲/۶
ساختاری- نهادی	۳۶۷	۳/۰۸	۰/۶۷	۱
رفتاری- کارکردی	۳۶۷	۳/۲۹	۰/۳۶	۲/۰۳
محیطی- موقعیتی	۳۶۷	۲/۷۹	۰/۷۵	۱

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیات

تحلیل عاملی	ضریب مسیر	آماره t	رد/تأیید
اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری	۰/۳۱	تأیید
	صداقت	۰/۴۴	تأیید
	عدالت و انصاف	۰/۶۵	تأیید
	وفاداری	۰/۷	تأیید
	رقابت‌طلبی	۰/۷۷	تأیید
	احترام به دیگران	۰/۶۸	تأیید
	همدردی با دیگران	۰/۶۱	تأیید
	احترام به هنجارها	۰/۶۶	تأیید
مدیریت استعداد اکتشافی	شناختی- ادراکی	۰/۱۷	تأیید
	ساختاری- نهادی	۰/۲۴	تأیید
	رفتاری- کارکردی	۰/۳۵	تأیید
	محیطی- موقعیتی	۰/۳۸	تأیید
مدیریت استعداد اکتشافی ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۴۵	۱۶/۰۲	تأیید

نتیجه‌گیری

با توجه به تأیید رابطه مدل مدیریت استعداد با اخلاق حرفه‌ای، می‌توان دریافت که تبیین و اجرای بهتر فرآیندهای مدل مدیریت استعداد باعث خواهد شد تا علاوه بر ایجاد فضای کاری بهتر برای ذینفعان داخل سازمان، ارباب‌رجوع و عامه مردم جامعه نیز از منافع مستقیم و غیرمستقیم آن بهره ببرند. البته باید به این نکته توجه نمود که حمایت مدیریت ارشد سازمان، و همچنین تصمیم‌گیرندگان سطح کلان حکومت، از طریق تبیین استراتژی‌های سازمانی و حکومتی، در اجرای موفق مدل مدیریت استعداد نقش بسزایی دارند؛ ولذا حرکت به سوی اخلاق‌مداری یک حرکت جمعی بوده که نیازمند عزم ملی است.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

بحث

نتایج این تحقیق نشان داد مدیریت استعداد اکتشافی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد؛ که این یافته با نتایج پیشینه موجود، همراستا است. درواقع مدیریت استعداد بخشی از حیطه گسترده مدیریت منابع انسانی است ولی تمامی اقدامات آن را دربر می‌گیرد که اگر از کیفیت لازم برخوردار باشد، موجب بهبود بستر اخلاقی سازمان، و نگرش‌های کاری مثبت و مطلوب بیشتری می‌شود. یکی از نگرش‌های مثبت، اخلاق حرفه‌ای است (۴)؛ از طرفی، لزوم توجه به مسائل اخلاقی به یکی از موضوعات پذیرفته شده در سازمان‌ها و جوامع تبدیل گردیده و موضوع جالبی برای محققین است، که می‌تواند تأثیرات بلندمدتی بر روی تمامی ذینفعان سازمان بگذارد (۱۸).

محدودیت تحقیق حاضر، بررسی تمامی رده‌های کارکنان گمرک به صورت برابر است. به دلیل اینکه وسعت وظایف و مسئولیت کارکنان در سازمان بسیار متنوع است؛ پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی به بررسی مدل تحقیق در طیف مشخصی از کارکنان هم رده پرداخته شود.

5. Chou SY, Lopez-Rodriguez E. (2013). An empirical examination of service-oriented organizational citizenship behavior: The roles of justice perceptions and manifest needs. *Managing Service Quality*; 23(6): 474-494 .
6. Amirshahi MA, Shirazi M, Ghavami S. (2010). The relationship between seller's personal ethical philosophy and ethical decision-making process. *Journal of Management Studies in Development and Evolution*; 1(20): 27-62. (In Persian) .
7. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*; 26(3): 513-563 .
8. Gholipour A, Tahmasebi R, Monavariyan A. (2010). Effect of party loyalty on organizational citizenship behavior in public organizations. *Management Research in Iran*; 14(66): 29-54. (In Persian) .
9. Bowler WM, Halbesleben JR, Paul JR. (2010). If you're close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader-member relationships in follower, leader, and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives. *Human Resource Management Review*; 20(4): 309-316 .
10. Navabakhsh M, Ghaffari Ashtiyani P, Kohan A. (2009). OCB Context management in social extra-role. *Journal of Strategic Management Researches*; 2(16): 55-79. (In Persian) .
11. Korkmaz T, Arpacı E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Social and Behavioral Sciences*; 1(1): 2432-2435 .
12. Elanain HMA. (2010). Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior. *Cross Cultural Management: An International Journal*; 17(2): 170-192 .
13. Barzoki AS, Ghujali T. (2013). Study the relationship of internal marketing with job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*; 3(3): 33-49.
14. Runhaar P, Konermann J, Sanders K. (2013). Teachers' organizational citizenship behavior: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*; 30: 99-108 .
15. Sekaran U. (2010). Research methods in management. Translated by: Saebi M, Shirazi M. (2011). Tehran: Public Administration Training Centre. (In Persian) .
16. Cadozier V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Available at: www.proquest.com. Accessed: 12 Feb 2019.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی مسئولین و کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران که محققین را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. Ethic | اخلاق |
| 2. Leadership | رهبری |
| 3. Business Ethics | اخلاق کسب‌وکار |
| 4. Professional Ethics | اخلاق حرفه‌ای |
| 5. Competitive Advantage | مزیت رقابتی |
| 6. Work Environment (Workplace) | محیط کار |
| 7. Work Engagement | دلبستگی به کار |
| 8. Trust | اعتماد |
| 9. Human Resources | منابع انسانی |
| 10. Ethical Strategy | استراتژی اخلاقی |
| 11. Talent Management | مدیریت استعداد |
| 12. Human Resources Management Practices | اقدامات مدیریت منابع انسانی |
| 13. Attitude | نگرش |
| 14. Turnover | ترک خدمت |
| 15. Skill | مهارت |
| 16. Knowledge | دانش |
| 17. Productivity | بهره‌وری |
| 18. Quality of Products and Services | کیفیت محصولات و خدمات |
| 19. Job Satisfaction | رضایت شغلی |

References

1. Baharifar A, Javaheri-Kamel M. (2010). The consequences of organization's ethical values (study of organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior). *Semi-Annually Police Human Development*; 7(28): 95-118. (In Persian) .
2. Hasani-Kakhaki A, Gholipour A. (2007). Organization citizenship behavior: another step in improving organizational performance towards the customer. *Iranian Journal of Trade Studies*; 12(45): 115-145. (In Persian) .
3. Taheri Domne M, Zanjirchi SM, Nejatiyan Ghasemiyeh M. (2011). The role of work ethic in promoting citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 6(2): 1-10. (In Persian).
4. Sepahvand, R, Vahidi H, Esma'ili, M, Rahimi Aghdam S. (2017). Investigating the impact of talent management on improvement of professional ethics. *Ethics in Science and Technology*; 11 (4):50-57. (In Persian).



18. Farahbod F, Bakhshalizadeh D, Bani-Hatam S. (2018). Analyzing the relationship between ethical variables with extra-role behaviors. *Ethics in Science and Technology*; 12 (4) :10-19. (In Persian).
17. Khoshdel-Mofidi M. (2019). Provide a comprehensive modeling of talent management at the customs organization of the Islamic Republic of Iran. [Ph.D. thesis]. Qaemshahr: Islamic Azad University (IAU). (In Persian) .