

## رابطه اخلاق حرفه ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان

دکتر سید محمد موسوی جد<sup>۱\*</sup>، حامد آئینی<sup>۲</sup>، حیدر محمدی<sup>۱</sup>، غزاله ژاله رفعتی<sup>۱</sup>

۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان

۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد کردستان

(تاریخ دریافت: ۹۷/۷/۱۸، تاریخ پذیرش: ۹۷/۹/۲۰)

### چکیده

**زمینه:** اهمال کاری پدیده‌ای شایع در بین مردم و همچنین در محیط کاری و میان کارکنان در سازمان ها بوده که با تأخیر در انجام برخی از کارها، وقت‌گذرانی می‌کند و برخی نیز این وقت‌گذرانی را شیوه و سبک زندگی خود قرار داده‌اند. مقاله حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان شکل گرفت.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی است و طرح پژوهش نیز توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری کارکنان سازمان تعاون روستایی استان کردستان می باشد که تعداد آن ها ۳۳۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۷۸ نفر تعیین گردید و برای رفع اثرات پرسشنامه‌های گم شده، ناقص و ... حدود ده درصد دیگر به حجم نمونه اولیه اضافه گردید و در نهایت ۱۹۵ پرسشنامه توسط کارکنان سازمان تعاون روستایی استان کردستان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با اطلاعات کامل تکمیل گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

**یافته ها:** یافته‌های پژوهش حاکی از این است که بین اخلاق حرفه‌ای با ابعاد (مسئولیت‌پذیری، صداقت و احترام به دیگران، عدالت و همدردی و وفاداری) و آنومی اجتماعی (اهمال کاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**نتیجه گیری:** نتایج حاکی از آن است که با پایبندی به اصول اخلاق حرفه ای کاری می توان اهمال کاری را در سازمان کاهش داده و با نهادینه کردن این اصول در سازمان منجر به بالا رفتن کارایی سازمان و کاهش نارضایتی ارباب رجوع شد.

**کلید واژگان:** اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، آنومی اجتماعی، اهمال کاری

### سر آغاز

اهمال کاری<sup>۱</sup> میلیون‌ها نفر را تحت تأثیر قرار داده است و از مشکلات گریبان‌گیری است که بر بهره‌وری و بهزیستی افراد اثر منفی دارد. اهمال کاری در خصوص انجام تکالیف یک مشکل رایج است. واژه‌ی اهمال کاری را برخی معادل تعلل، تنبلی، سهل‌انگاری و به تعویق انداختن دانسته‌اند<sup>(۱)</sup>. اهمال کاری و تنبلی<sup>۲</sup> با هم تفاوت دارند، فرد تنبل نسبت به انجام دادن کار بی میل است در حالیکه فرد اهمال کار، اغلب با مشغول نگه‌داشتن خود از انجام تکالیفی که در حال حاضر از اولویت برخوردارند سر باز می‌زند<sup>(۲)</sup>. از سوی دیگر، اهمال کاری در میان اعضا و گروه‌های کارکنان فعال در سازمان‌ها خود معضلی است که بسیاری از جنبه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اهمال کاری در برخی از متون یک "تاخیر آگاهانه" تعریف شده و این اعتقاد وجود داشته که اهمال کاری یک انتخاب خردمندانه است اما با وجود آغاز انقلاب صنعتی این مفهوم

معنای منفی تری به خود گرفته و با تنبلی یکسان در نظر گرفته شده است<sup>(۳)</sup>. امروزه در اخلاق حرفه‌ای<sup>۳</sup>، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هرگونه اخلاق در کسب و کار است. و مبنای رفتار ارتباطی فرد، برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با رعایت چالش حقوق دیگران، از تکالیف خود پرسش می‌کند<sup>(۴)</sup>. جامعه‌ی ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رقابت‌طلبی، عدالت و همدردی با دیگران را تعریف کرده و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کند. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن نگاه می‌انجامد در این میان سازمان توسعه روستایی نقش کلیدی در توسعه پایدار و پیشرفت کشور داشته و سعی بر آن داشته تا با تربیت کارکنانی

که دارای تفکر تعاون باشند زمینه را برای پیشرفت سازمان و جامعه مهیا نماید. برای رسیدن به این پیشرفت و جلوگیری از اهمال کاری کارکنان سازمان با برگزاری کلاس های توجیهی، دوره های آموزشی و سمینارها سعی در رسیدن به این مهم داشته است حال سؤال اصلی پژوهش با توجه به مطالب مطرح شده این است که تا چه اندازه بین اخلاق حرفه ای و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان رابطه معنی دار وجود دارد و از چه نوع ارتباطی (مثبت یا معکوس) است؟

آنومی اجتماعی<sup>۴</sup> اهمال کاری در زبان لاتین از دو بخش پرو به معنای " جلو"، "پیش" و "به معنای "فردا" تشکیل شده است و معنای لفظی آن "تا فردا" است. مترادف های آن مسامحه، دودلی، به تأخیراندازی و به عقب انداختن کار به ویژه به علت عادت دربی دقتی، یا تنبلی و به تعویق انداختن یا تأخیر ضروری می شود (۵). بر اساس نظریه ی روانکاوی، اساس رفتار اهمال کاری در نتیجه اضطراب<sup>۵</sup> به وجود می آید. اضطراب علامتی هشدار دهنده برای خواسته های ناهشیار سرکوب شده "خود" است. به محض اینکه "خود" اضطراب را تشخیص دهد، برای دفاع آماده می شود. براساس مکانیسم های دفاعی پویا و اجتناب از تکلیف، تکلیفی که به اتمام نمی رسد در درجه ی اول به این دلیل کنار گذاشته شده اند که تهدیدی برای "خود" محسوب می شدند. طرفداران نظریه ی شناختی، اساس رفتار اهمال کارانه را باورهای غیرمنطقی می دانند. برخی از فراگیران وقتی که ارزش خود را فقط براساس توانایی خود در انجام دادن تکلیف می سنجند، به طور غیرمنطقی عمل می کنند و از به اتمام رساندن تکلیف اجتناب می کنند تا از این طریق دیگران نتوانند توانایی واقعی آن ها را در انجام دادن تکلیف ارزیابی کنند (۶). اهمال کاری از حالات انگیزشی فرد سرچشمه می گیرد و شامل ترکیبی از فرایندهای شناختی<sup>۶</sup>، عاطفی<sup>۷</sup> و رفتاری<sup>۸</sup> است که با اجتناب از انجام تکلیف در ارتباط هستند (۷). اهمال کاری با عوامل متعددی از جمله نگرانی از شکست، افسردگی یا خلق مرتبط با اعتراض، مدیریت زمان و مشکلات و لذت بردن از کار تحت فشار بستگی دارد (۳). اهمال کاری منجر به انجام یک کار بی ثمر می شود. اهمال کاری سارق زمان است و باعث می شود فرد احساس گناه کند و نگاه دیگران نیز نسبت به او تغییر می کند. اهمال کاری هنر ادامه دادن دیروز و اجتناب از امروز است. تصمیم به تعویق انداختن کاری که می توان در زمان حال انجام داد ظاهراً جانشین قابل قبولی است برای عملی ساختن آن و این امکان را فراهم می آورد که خود را فریب دهیم و فکر کنیم که با انجام ندادن کاری که قصد انجام آن را داشتیم به خودمان دروغ نگفته ایم. اهمال کاری کار بشر است، اما منظور از اهمال کاری مورد بحث تأخیر طبیعی و معمولی نیست که گاهی اوقات پیش می آید. بلکه منظور نوعی ویژگی شخصیتی<sup>۹</sup> است که در رضایت فردی اختلال ایجاد می کند و به کیفیت روابط انسانی آسیب می رساند، این نوع از اهمال کاری را می توان اهمال کاری مزمن یا سندرم فردا نامید (۸). روانشناسان همچنین عوامل گوناگونی را برای اهمال کاری برشمرده اند که می توان آن ها را در دو طبقه ی کلی قرار داد:

۱- عوامل درونی و روانی یعنی آسیب ها و ناهنجاری هایی که مربوط به خود فرد اهمال کار است مانند: احساس خود کم بینی، کوته بینی، توقع بیش از حد از خود، پایین بودن آستانه ی تحمل، کمال گرایی و وسواس گونه، فقدان قاطعیت، گناه یا شرمساری، افسردگی، اضطراب (۳).

۲- عوامل بیرونی و محیطی یعنی آسیب هایی که هنگام ارتباط با دیگر اشخاص و یا محیط اطراف، خود را نشان می دهد. عواملی چون: نارضایتی از وضع موجود، احساس عدم مسئولیت در برابر دیگران، لج بازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همه، اهمال کاری و پرخاشگری انفعالی، هم نشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس انگیز و سرگرم کننده، توقع بیش از حد از دیگران (۸).

اخلاق حرفه ای شاخه هایی از اخلاق کاربردی است. در اخلاق حرفه ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد؛ رهیافت سنتی، روی آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه ای است که بر مسئولیت های اخلاقی<sup>۱۰</sup> افراد در مشاغل و حرفه، حصر توجه می کند و رهیافت جدید، که در دهه های اخیر رواج یافته، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه ای است. در این رهیافت بر مسئولیت پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می شود (۹). از جمله از مهم ترین ویژگی های افرادی که اخلاق حرفه ای دارند:

مسئولیت پذیری: در این مورد فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم ها و پیامدهای آن را می پذیرد؛ سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق مدار است؛ به درستکاری و خوش نامی در کارش اهمیت می دهد؛ برای انجام تمام مسئولیت های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می دهد.

برتری جویی و رقابت طلبی سالم: در تمام موارد سعی می کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می کند، جدی و پر کار است، به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طریق شایستگی دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی کند به هر طریقی در رقابت برنده شود.

صداقت<sup>۱۱</sup>: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می دهد؛ در همه حال به شرافتمندی توجه می کند؛ شجاع و با شهامت است.

احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می گذارد، به نظر دیگران احترام می گذارد؛ خوش قول و وقت شناس است؛ به دیگران حق تصمیم گیری می دهد، تنها منافع خود را مرجع نمی داند.

وفاداری<sup>۱۲</sup>: به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد است (۱۰).

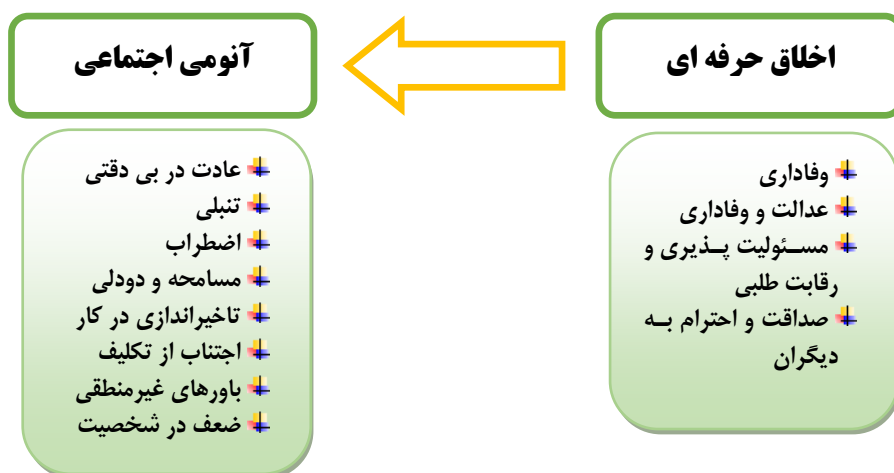
اخلاق حرفه ای در سازمان ها: اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. پزشک به عنوان شخص حقیقی، مسئولیت های اخلاقی دارد. مسئولیت های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است؛ به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت، مسئولیت های اخلاقی وی تغییر پیدا می کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی خاصی می آفریند. اخلاق در این مفهوم "شغل وابسته" است که برحسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می

حوزه به منزله دانشی، از مسئولیت اخلاقی (صاحبان حرف اعم از فرد و سازمان) و در مورد کسانی که در این تعامل حرفه ای به نحوی ذی نفع هستند، بحث می کند. از بعدی دیگر اخلاق حرفه ای زیر مجموعه اخلاق کسب و کار است و شامل احکام و روش های پسندیده ای است که در یک حرفه مورد استفاده قرار می گیرد (۱۵).

تحقیقات داخلی و خارجی نیز به صورت مستقیم و غیر مستقیم به بررسی این موضوع پرداخته اند به طور مثال برخی از محققان به این نتیجه دست یافتند که عدالت سازمانی تأثیر مستقیمی بر اهمال کاری در سازمان گذاشته و هر چه این عدالت سازمانی بیشتر باشد میزان اهمال کاری در آن سازمان کاهش پیدا می کند (۱۶). و عده ای دیگر نیز به این نتیجه دست یافتند که سازمان ها می توانند با ایجاد و تقویت رفتارهای اخلاقی به حل تعارضات و تنش های موجود بپردازند و با برقراری جوی آرام و دوستانه به بهبود عملکرد سازمانی

کمک کنند (۱۰). در پژوهشی دیگر به این نتیجه دست یافتند که بین اهمال کاری سازمانی و خرده مقیاس های آن (ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف) با ابعاد فرسودگی شغلی ۱۵ (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۷). و دسته ی دیگری از محققان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین اهمال کاری با ویژگی های کمال گرایانه شخصیتی ارتباط معناداری وجود دارد (۱۸). در پژوهشی دیگر نیز به این نتیجه دست یافتند که بین اهمال کاری، فرسودگی شغلی و ناامیدی تأثیر منفی معناداری با رضایت شغلی وجود دارد (۱۹). با توجه به موارد یاد شده مقاله حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان شکل گرفت.

شود: اخلاق پزشکان؛ اخلاق معلمان؛ اخلاق مدیران و... (۱۱). ویژگی های اخلاق حرفه ای در مفهوم امروزی آن عبارت است از هویت علم و دانش داشتن، نقش کاربردی داشتن، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانش انسانی و دارای زبان روشن انگیزشی است. اخلاق حرفه ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (۱۲). اخلاق حرفه ای، مانند شمشیر دو لبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. تقویت سیستم اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش و معضلات اخلاقی<sup>۱۳</sup> را مهار می کند و تهدید به فرصت تبدیل می شود. اخلاق حرفه ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیت ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد؛ ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق حرفه ای بر سازمان، اطلاعات به آسانی منتقل می شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می گردد (۱۱). راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه ای در سازمان ها: واژه نهادینه سازی<sup>۱۴</sup>، یکی از اصطلاحات علم جامعه شناسی است. نهادینه کردن یک امر اجتماعی، یعنی پایه ای و ریشه ای کردن آن در متن و عمق جامعه است (۱۴). در این پژوهش، منظور از نهادینه کردن اخلاق حرفه ای در سازمان ها، پایه ای و ریشه ای کردن اخلاق حرفه ای در متن و عمق سازمان است. نظام اخلاقی در سازمان ها با عنوان اخلاق حرفه ای مطرح هست. اخلاق حرفه ای را می شود به منزله شاخه ای از اخلاق کاربردی دانست این



نگاره ۱. مدل مفهومی پژوهش (۵ و ۶)

روش

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد؛ همبستگی است چرا که به دنبال روابط متغیرها با همدیگر است. جامعه آماری در پژوهش کارکنان سازمان تعاون روستایی استان کردستان می باشد. حجم نمونه در جامعه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود، در زیر محاسبه شده است:

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2} \div \left( 1 + \frac{1}{N} \left( \frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

n: حجم نمونه

N: حجم جمعیت آماری

p: نسبتی از جمعیت دارای صفت معین

q: (1-p) نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

d: مقدار اشتباه مجاز یا درصد خطا

Z: مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد

d: مقدار اشتباه مجاز که در این پژوهش برابر است با ۰.۰۵ است

$$n = \frac{(1/96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2} \div \left( 1 + \frac{1}{330} \left( \frac{(1/96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2} - 1 \right) \right)$$

حجم نمونه آماری ۱۷۸ نفر به دست آمد که برای رفع اثرات پرسشنامه های گم شده، ناقص و ... حدود ۱۰٪ درصد دیگر به حجم نمونه اولیه اضافه گردید و در نهایت ۱۹۵ پرسشنامه با اطلاعات کامل توسط نمونه های انتخاب شده تکمیل گردید.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی

موارد جمعیت شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۴۱	۲۳
	مرد	۱۳۷	۷۷
وضعیت سنی	زیر ۲۵ سال	۱۶	۹
	۲۵-۳۵	۷۸	۴۳/۸
	۳۶-۴۵	۳۹	۲۱/۹
	۴۶-۵۵	۳۲	۱۸
	۵۶ سال و بیشتر	۱۳	۷/۳
	میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۵۵
سابقه همکاری	کارشناسی	۷۳	۴۱
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۵۰	۲۸/۱
	زیر ۱ سال	۳۰	۱۶/۹
	۱-۵ سال	۶۶	۳۷/۱
	۵-۱۰ سال	۶۴	۳۵/۹
بیشتر از ۱۰ سال	۱۸	۱۰/۱	

در پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی بهره گرفته شده است. ابزار اصلی جهت جمع آوری اطلاعات در پژوهش پرسشنامه می باشد و از دو پرسشنامه اخلاق حرفه ای و آنومی اجتماعی (اهمال کاری) استفاده شده است. پرسشنامه اخلاق حرفه ای مشتمل بر ۲۲ پرسش و ۴ بعد و پرسشنامه آنومی اجتماعی (اهمال کاری) مشتمل بر ۲۳ پرسش و ۸ بعد می باشد. مقیاس اندازه گیری سوالات بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت بود که از خیلی کم شروع و به خیلی زیاد ختم می شود، نحوه نمره دهی از ۱ تا ۵ می باشد. برای تایید روایی پرسشنامه ها در پژوهش از روایی محتوایی بهره گرفته شد بدین معنا که برای اطمینان از ارتباط میان شاخص های اندازه گیری و ادبیات موجود به تایید اساتید صاحب نظر در این رشته رسید و هم چنین شاخص پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ برای هر بعد و برای کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ به دست آمد.

قبل شروع بررسی آماره ها، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مشخص نمودن وضعیت نرمال بودن داده ها استفاده شد  $H_0$  داده های متغیر دارای توزیع نرمال است  $H_1$  داده های متغیر دارای توزیع نرمال نیست اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا (۰/۰۵) باشد، فرض صفر نتیجه گرفته می شود و اگر مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا باشد فرض یک نتیجه گرفته می شود.

جدول ۲: نتایج پایایی ترکیبی

متغیر	پایایی ترکیبی (CR)	متغیرهای پنهان	پایایی ترکیبی (CR)
اخلاق حرفه ای	۰/۸۰۵	وفاداری	۰/۸۱۵
		عدالت و همدردی	۰/۸۳۸
		مسئولیت پذیری	۰/۸۰۳
		صداقت و احترام به دیگران	۰/۸۳۶
آنومی اجتماعی (اهمال کاری)	۰/۸۵۶	عادت در بی دقتی	۰/۸۲۹
		تنبلی	۰/۸۶۹
		اضطراب	۰/۸۷۱
		مسامحه و دو دلی	۰/۸۵۴
		تأخیر اندازی در کار	۰/۸۴۰
		اجتناب از تکلیف	۰/۸۳۹
		باورهای غیر منطقی	۰/۸۰۱
		ضعف در شخصیت	۰/۸۰۸

سطح معنی داری برای اخلاق حرفه ای ۰/۹۹۵ و برای آنومی اجتماعی (اهمال کاری) برابر ۰/۶۶۵ می باشد، بنابراین فرض  $H_0$  (مبنی بر نرمال بودن) تأیید و فرض مقابل  $H_1$  (مبنی بر غیر نرمال بودن) رد می شود؛ چرا که بیش از ۰/۰۵ به دست آمده است. پس متغیر

نتایج نشان می دهد که ضریب همبستگی بین بعد عدالت و همدردی و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان در سطح  $P < 0/01$  برابر با  $(R = 0/688)$  این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد. بنابراین با در نظر گرفتن  $(Sig = 0/000)$  در آزمون پیرسون فرضیه  $H_0$  رد شده و فرضیه مقابل  $H_1$ ، که مبتنی بر رابطه بعد عدالت و همدردی و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان می باشد؛ تایید می گردد.

فرضیه فرعی سوم: مسئولیت پذیری

بین مسئولیت پذیری و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان رابطه معنی دار آماری وجود دارد.

نتایج حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین بعد مسئولیت پذیری و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان در سطح  $P < 0/01$  برابر با  $(R = 0/734)$  این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد. بنابراین با در نظر گرفتن  $(Sig = 0/000)$  در آزمون پیرسون فرضیه  $H_0$  رد شده و فرضیه مقابل  $H_1$ ، که مبتنی بر رابطه بعد مسئولیت پذیری و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان می باشد؛ تایید می گردد.

فرضیه فرعی چهارم: صداقت و احترام به دیگران

بین صداقت و احترام به دیگران و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان رابطه معنی دار آماری وجود دارد.

نتایج حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین بعد صداقت و احترام به دیگران و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان در سطح  $P < 0/01$  برابر با  $(R = 0/758)$  این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد. بنابراین با در نظر گرفتن  $(Sig = 0/000)$  در آزمون پیرسون فرضیه  $H_0$  رد شده و فرضیه مقابل  $H_1$ ، که مبتنی بر رابطه صداقت و احترام به دیگران و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان می باشد؛ تایید می گردد.

آزمون رگرسیون چندگانه

یافته های حاصل از تحلیل فرضیه های پژوهش نشان می دهد که متغیر اخلاق حرفه ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) رابطه دارد و حال برای بررسی میزان این رابطه و اینکه کدام عامل دارای رابطه بیشتری می باشد از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده خواهد شد؛ آزمون پارامتریک رگرسیون چندگانه برای سنجش میزان تبیین کنندگی ابعاد متغیرهای این پژوهش مورد استفاده واقع می شود که به صورت فرضیه زیر مطرح می شود:

فرضیه: بین ابعاد اخلاق حرفه ای و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان رابطه معنی دار آماری وجود دارد.

مستقل و وابسته پژوهش از توزیع نرمالی برخوردار هستند. و در بخش یافته های استنباطی با بهره گیری از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شد.

## یافته ها

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی شدت و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر است. ضریب پیوستگی پیرسون روشی پارامتری است و برای داده هایی با توزیع نرمال با تعداد داده های زیاد نشان می دهد. چرایی گرفتن ضریب همبستگی بین متغیرها، تعیین نوع رابطه بین متغیرها می باشد و به این موضوع پرداخته می شود که آیا اساساً بین دو متغیر مورد نظر رابطه ای چه مثبت و منفی وجود دارد یا خیر؟ اگر چه ضریب همبستگی نوع رابطه علت و معلولی را نشان نمی دهد و مشخص نمی کند کدام متغیر بر دیگری تاثیر می گذارد اما نوع تقابل دو نوع متغیر را نشان می دهد.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه اصلی

بین اخلاق حرفه ای و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان رابطه معنی دار آماری وجود دارد.

نتایج نشان دهنده این است که ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای و آنومی اجتماعی در سطح اطمینان  $P < 0/01$  برابر با  $(R = 0/862)$  است که این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد. بنابراین با در نظر گرفتن  $(Sig = 0/000)$  در آزمون پیرسون فرضیه  $H_0$  رد شده و فرضیه مقابل  $H_1$ ، که همان فرضیه ی اصلی پژوهش مبتنی بر رابطه بین اخلاق حرفه ای و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان می باشد تایید می گردد.

فرضیه فرعی اول: وفاداری

بین وفاداری و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان رابطه معنی دار آماری وجود دارد

نتایج نشان می دهد که ضریب همبستگی بین بعد وفاداری و آنومی اجتماعی در سطح  $P < 0/01$  برابر با  $(R = 0/763)$  این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد. بنابراین با در نظر گرفتن  $(Sig = 0/000)$  در آزمون پیرسون فرضیه  $H_0$  رد شده و فرضیه مقابل  $H_1$ ، که مبتنی بر وجود رابطه بعد وفاداری و آنومی اجتماعی می باشد؛ تایید می گردد.

فرضیه فرعی دوم: عدالت و همدردی

بین عدالت و همدردی و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان رابطه معنی دار آماری وجود دارد.



جدول ۳: بررسی ضرائب بتا و سطح معنی داری مقادیر

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه شده	ضریب استاندارد شده	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه
آنومی اجتماعی (اهمال کاری)	مقدار ثابت	۱۱/۱۲۲		۱/۵۵۸	۰/۰۰۰	H. رد
	وفاداری (اعتمادیه نفس) ( $X_1$ )	۵/۹۶۲	-۰/۶۵۴	۰/۳۶۳	۰/۰۰۴	H. رد
	عدالت و همدردی ( $X_2$ )	۴/۲۷۳	-۰/۲۱۸	۰/۲۴۲	۰/۰۰۵	H. رد
	مسئولیت پذیری ( $X_3$ )	۸/۷۴۲	۰/۵۵۱	۰/۲۰۷	۰/۰۰۲	H. رد
	صداقت و احترام به دیگران ( $X_4$ )	۱۲/۸۱۲	۰/۷۲۲	۰/۱۸۸	۰/۰۰۰	H. رد
ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	آماره F	آماره دوربین واتسون	سطح معنی داری	متغیر وابسته: آنومی اجتماعی (اهمال کاری)	
۰/۴۷۰	۰/۴۶۰	۵۰/۶۹۱	۱/۸۰۹	۰/۰۰۰		

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان می‌دهند که کلیه ابعاد دارای رابطه با ضریب تعیین (۰/۴۷۰) با اطمینان ۹۹٪ می‌باشند و همچنین بیشترین اثر مربوط به بعد صداقت و احترام به دیگران و بیشترین ضریب همبستگی را بعد وفاداری دارا می‌باشد.

### بحث

بر اساس نتایج حاصل از آزمون پیرسون بدست آمده که برابر با ( $R=0/۸۶۲$ ) می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بر روی آنومی اجتماعی دارای تاثیر معنادار و مثبتی می‌باشد. برخی از محققان به این نتیجه دست یافتند که اهمال کاری و فرسودگی شغلی و ناامیدی منجر به نارضایتی از شغل می‌شود (۱۹) (۱۷). راهکار اصلی استفاده از اخلاق حرفه‌ای به صورت یک هنجار سازمانی در میان کارکنان سازمان تعاون روستایی استان کردستان است. زمانی که چنین اتفاقی رخ می‌دهد، کیفیت تصمیم‌گیری و انجام تغییر کاهش می‌یابد. همچنین سکوت سازمانی با جلوگیری از ارائه بازخورد منفی مانع تغییرات و توسعه سازمانی موثر می‌شود. چراکه سازمان توانایی بررسی و تصحیح خطاها را نخواهد داشت لذا اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در سازمان باعث کاهش اهمال کاری کارکنان شود.

نتایج بخشی دیگر از پژوهش براساس نتایج حاصل از آزمون پیرسون که برابر با ( $R=0/۷۶۳$ ) بود، حاکی از رابطه معنادار و مثبت وفاداری و اخلاق حرفه‌ای بر روی آنومی اجتماعی (اهمال کاری) می‌باشد. برخی دیگر از محققان به این نتیجه دست یافتند که ایجاد و تقویت رفتارهای اخلاقی به حل تعارضات و تنش‌های موجود در سازمان منجر می‌شود (۱۰). یکی از مسائلی که بر عملکرد منابع انسانی اثرگذار است اخلاق حرفه‌ای آنان است؛ این کار باعث اولویت‌بندی و برنامه‌ریزی حجم کار ممیزی کارکنان شده و باعث می‌شود که وفاداری به سازمان و اهداف سازمانی که بیشتر جنبه روانی و درونی داشته و متأثر از مطابقت اهداف فردی و سازمانی با یکدیگر است، که هرچه تطابق بین این دو بیشتر باشد به طور حتم وفاداری کارمند نسبت به سازمان، شغل و موقعیت بیشتر خواهد بود.

نتایج بخشی دیگر از پژوهش نشان دهنده این مهم بود که بین عدالت و همدردی و آنومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی، طبق نتایج

حاصل از آزمون پیرسون بدست آمده که برابر با ( $R=0/۶۸۸$ ) بود رابطه معنی‌دار آماری وجود دارد. برخی از محققان به این نتیجه دست یافتند که عدالت سازمانی تاثیر مستقیمی بر اهمال کاری در سازمان گذاشته و هر چه این عدالت سازمانی بیشتر باشد میزان اهمال کاری در آن سازمان کاهش پیدا می‌کند (۱۶). یعنی میزان تاثیر عدالت و همدردی کارمند و ارزیابی در سطح موثری بر آنومی اجتماعی (اهمال کاری) تشخیص داده شده است. مکمل رویکرد اخلاق حرفه‌ای این موضوع می‌باشد که ارباب رجوع دانش کافی از قوانین سازمانی اداره تعاونی و تفسیر آن را دارا بوده و این موضوع امکان تشخیص را برای آنان به درستی فراهم می‌نماید که آیا سازمان (تعاون روستایی) در حق وی (ارباب رجوع) با عدالت رفتار کرده و کارکنان احساس همدردی و توأم بودن با شرایط محیطی و روانی با وی را دارند یا خیر که این مهم از آنومی اجتماعی سازمانی و فردی خواهد کاست. بنابراین با دیدگاه اینکه در شرکت‌ها و سازمان‌های تعاون روستایی گزارش‌دهی بر اساس میزان آشنایی با قوانین و مقررات سازمانی و اخلاقی و منطبق بر اصول کلی و اهداف سازمانی تکمیل گردیده در هنگام بررسی توسط ممیزی می‌تواند بر سرعت بخشیدن در بررسی‌ها موثر واقع شود.

براساس نتایج حاصل از آزمون پیرسون نتایج بخشی دیگر از پژوهش که برابر با ( $R=0/۶۸۸$ ) بود، نشان دهنده این بود که مسئولیت‌پذیری در اخلاق حرفه‌ای بر روی آنومی اجتماعی دارای رابطه معنادار و مثبت می‌باشد. و دسته‌ی دیگری از محققان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین اهمال کاری با ویژگی‌های کمال‌گرایانه شخصیتی ارتباط معناداری وجود دارد (۱۸). با توجه به زمینه روانشناختی بالینی، مسئولیت‌پذیری به عنوان طبقه‌ای از پدیده‌ها که با الگویی از انطباق‌پذیری مثبت در زمینه مشکلات و مخاطرات قابل ملاحظه مشخص شده مسئولیت‌پذیری به عنوان ظرفیت روانشناختی تعریف شده است که به وسیله آن افراد می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران، ریسک و مشکلات از آن استفاده کرده و از میزان ارتباطی که آزمون پیرسون به ما می‌دهد در زمینه رشد و استفاده بهینه از این عملکرد سازمانی برآیند، چرا که این مهم تاثیر زیادی بر رابطه بین متغیرها دارد که افزایش سطح کمی و کیفی اخلاق حرفه‌ای و همچنین افزایش مسئولیت فردی توسط کارکنان سازمان تعاون

در سازمان نیز پیشنهاد می شود که سیستم فناوری اطلاعات مبتنی بر ریسک جهت شناسایی محرک‌های محیطی و تغییرات محیطی و رفلکس متقابل سازمانی از ارباب رجوع در مباحث اخلاقی چه در حوزه کارمند و چه در حوزه‌های ستادی سازمان طراحی و اقدام گردد.

### نتیجه گیری

یکی از ضرورت‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان تعاون روستایی مدیریت شایستگی‌های کلیدی است که نخستین مفهوم نهفته در پارادایم اخلاق و کاهش انومی است نیروی انسانی شاغل در سازمان با قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه خود، باید چنان به خوبی مورد توجه قرار گیرد تا که بتواند نقش مهم و حساسی را در راستای نیل به رشد و توسعه سازمان ایفا کند. بی‌گمان اهمیت و تاثیر افراد در سازمان‌های خدماتی و تولیدی بر کسی پوشیده نیست. مشکلی که امروزه گریبان‌گیر سازمان‌های و افراد آن شده است، این است که بیشتر سازمان‌ها از اظهار نظر خیلی اندک کارکنان خود رنج می برند و به اهمال کاری در امور تمایل دارند که خاستگاه این اهمال کاری اجتماعی در کارکنان می‌تواند ریشه‌های متفاوتی از جمله فردی، اقتصادی و فرهنگی و ... داشته باشد

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده اخلاق امانتداری علمی کاملا رعایت شده و سایر موازین اخلاقی چون سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشارات چند گانه و... مورد توجه قرار گرفته است.

### سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که سر آخر از همکاری‌های کارکنان سازمان تعاون روستایی استان کردستان که با سعه صدر جوابگو بودند و ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، کمال سپاس و تشکر را به عمل آورد.

### واژه نامه

1. Procrastination	اهمال کاری
2. Laziness	تنبلی
3. Psychological capital	اخلاق حرفه ای
4. Social anom	انومی اجتماعی
5. Anxiety	اضطراب
6. Cognitive	شناختی
7. Emotional	عاطفی
8. Behavioral	رفتاری
9. Personality	شخصیت
10. Ethical responsibilities	مسئولیت اخلاقی
11. Honesty	صداقت
12. Loyalty	وفاداری

روستایی به کاهش اهمال کاری منجر شده و از اهداف خوشایند هر سازمان جهت دستیابی به اهدافش بوده و هست.

نتایج بخشی دیگر از پژوهش حاکی از آن بود که بین صداقت و احترام به دیگران و انومی اجتماعی در سازمان تعاون روستایی استان کردستان، بر اساس نتایج حاصل از آزمون پیرسون بدست آمده که برابر با  $(R=0.734)$  بود، رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. و دسته ی دیگری از محققان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین اهمال کاری با ویژگی‌های کمال‌گرایانه شخصیتی ارتباط معناداری وجود دارد (۱۸). اعتقاد بر این است که صداقت و احترام به دیگران در سیاست‌های سازمانی ایفای نقش می‌نماید و در خصوص ارتباط بین صداقت و احترام به دیگران و انومی اجتماعی، می‌توان این گونه نتیجه گرفت که سازمان‌ها (به ویژه سازمان تعاون روستایی استان کردستان) تمایل به کاهش بدبینی در کارکنان و افزایش صداقت و احترام به دیگران در برخوردهای اداری و کاری کارکنان خود دارند. در ضمن از نظر بعد متغیر سنی کارکنان، هر چقدر بالغ تر باشند میزان رعایت و گرایش اخلاقی بیشتر و انومی اجتماعی کمتری دارند.

پیشنهاد می‌شود، به مقوله بهره‌وری و ایجاد خوش‌بینی و تا حد امکان حذف بدبینی در کارکنان نسبت به یکدیگر و ارباب رجوع در سازمان تعاون روستایی استان کردستان، توجه بیشتری صورت پذیرد تا با استفاده از ایجاد خوش‌بینی زمینه رفاه روانی کارمند و ارباب رجوع فراهم گشته و تا در ادامه زمینه لازم برای رشد سازمانی و حذف یا کاهش انومی و اهمال کاری مهیا گردد. بهره‌برداری از یک سامانه جامع بایگانی الکترونیکی جهت شناسایی میزان سرمایه‌های روانشناختی با استفاده از روانشناسان متبحر و دریافت بازخورد ارباب رجوع و تلاش جهت حفظ برتری‌های روانشناختی در این زمینه و رفع ناتوانی‌های سازمانی از بعد روانشناختی به وسیله تحریک به یادگیری کارکنان و ایجاد این روحیه در میان آنان جهت رسیدن به سازمانی اخلاق مدار می باشد. از آنجایی که اخلاق حرفه‌ای تا حدود زیادی به خود کارمند از لحاظ اعتماد به نفس شخصی یا همان وفاداری بستگی داشته، لازم است که کارمند مشارکت داده شود تا محرک‌های پشتیبان تصمیم‌گیری‌های روانی وی شناسایی شود با وجود داده‌های فراوان در بحث نیروی انسانی و اخلاقیات به ویژه اخلاق حرفه‌ای و مطابق آن انومی اجتماعی استفاده از نرم‌افزار مناسب از قبیل نرم‌افزارهای داده‌کاوی و آماری ویژه در یک سیستم آماری برای پردازش این داده‌های شخصیتی و اخلاقی کارکنان ضروری است که هر دو می‌تواند در تخمین مدل انتخاب انومی اجتماعی (اهمال کاری)، استفاده شوند. پیشنهاد می‌شود در بخش فرهنگ به دو مقوله صداقت و احترام به دیگران، که می‌توان با مشاوره‌های روانشناسی تقویتشان کرد توجه خاصی صورت پذیرد و در بخش قانون به تمامی شاخص‌ها، اعم از: شفافیت، قابلیت اجرا، بی‌طرفی، مشوق‌ها، جرائم مرتبط با انگیزه‌ها و اعمال کارکنان در مبحث اخلاق حرفه‌ای و هم چنین انومی و اهمال کاری توجه ویژه‌ای صورت پذیرد. استفاده از نظریات جدید و به روز و نیز قوانین به روز در زمینه انومی اجتماعی و استفاده و به کارگیری آن



and job conflicts with the mediating role of organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 12 (4): 108-119. (In Persian).

11. Gharamlaki AH. (200۴). Organizational responsibility methodology. *Islamic Social Research*; 3 (50): 225-236. (In Persian).
12. Nassirivalikbani F, Navidi P. (2016). Relationship between professional ethics & organizational agility: Empowerment cognitive as mediator. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 61-68. (In Persian).
13. Hosseini N, Abbasi E. (2012). Methods of institutionalizing professional ethics in organizations from the point of view of religious doctrines. *Islam and Management Research*; 1 (2): 129-154. (In Persian).
14. Zahedi A, Amraee A, Nazarbieh M. (2010). The holy Qur'an approach to institutionalization of divorce and hijab. *The Social Cultural Council of Women*; 49(1): 49-106. (In Persian).
15. Hasanpour A, Abbasi T, Hadipour A. (2017). Identifying & prioritizing methods of ethics institutionalization within organization. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1): 17-23. (In Persian).
16. Khakpour A, Gholipour M. (2017). The role of job neglect in perceived organizational justice: a case study of Payame Noor University staff in Hamadan. *Applied Sociology*; 28(4): 113-122. (In Persian).
17. Saffarinia M, Amir Khanirazkaifi Z. (2016). The relationship between organizational neglectation and job burnout among employees of governmental offices in Tehran. *Psychological, Industrial and Organizational Studies*; 3 (1): 41-56. (In Persian).
18. Yazıcı H, Bulut R. (2015). Investigation into the academic procrastination of Teacher candidates' social studies with regard to their personality trait. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 174: 2270-2277.
19. Kumcagiz H, Ersanli, E, & Alakus K. (2014). Hopelessness, procrastination and Burnout in predicting job satisfaction: A reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research*; 6(1): 333-339.

13. Ethical dilemma
14. Institutionalize
15. Job burnout

## References

1. Ellis A, James N. (2016). Psychology of overcoming pro cractination, Translation by: Farghad A. (2017). Tehran: Nashr e Roshd. Pp. 35-50. (In Persian).
2. Neenan M. (2008). Tackling Procrastination and Rebet Perspective for Coaches. *J Rat-Emo Cognitive- Behavior*; 26: 53-62.
3. Steel P. (2007). The nature of procrastination: A metaanalytic and theoretical review of self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*; 133 (1): 65-94.
4. Khayati M, Tabatabainasab S. (2016). Components of professional ethics in management. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1): 127-136. (In Persian).
5. Tamadoni M. (2010). Procrastination in students. *Evolution Psychology (Iranian Psychologists)*; 6 (24): 11-19. (In Persian).
6. Jaradat AM. (2004). Test anxiety in Jordanian students Measurement correlates and treatment [MA Thesis]. Germany: The University of Marburg.
7. Ram A. (2005). The relationship of positive and negative perfectionism to academic achievement, achievement motivation, well-being in tertiary students [MA Thesis]. New Zealand: The University of Canterbury.
8. Khosravi A. (2009). Investigating the relationship between job satisfaction of employees and their negligence in the education sector of the Trade Development Organization. *Management and Leadership*; 3 (2): 125-141. (In Persian).
9. Baigzad J, HosseinpourSangboli AZ, Sadeghi M. (2010). Professional ethics. *Society and Labor*; 9 (125): 4-11. (In Persian).
10. Akbari M, Ghasemishams M, Soudehpour M. (2017). Relationship between professional ethics