

## نقش واسطه ای عوامل روانی اجتماعی در رابطه اخلاق حرفه ای و تصمیم مدیران

عباس علی بذرافشان\*، دکتر مژگان امیریان زاده، سعیده علیمحمدی، مریم اکبرپور

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۸/۷/۲۴، تاریخ پذیرش: ۹۸/۹/۲۶)

### چکیده

**زمینه:** در عصر حاضر رعایت اصول اخلاقی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در کاهش عوامل روانی اجتماعی و بهبود نظام تصمیم گیری مدیران در سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. هدف پژوهش حاضر، نقش واسطه ای عوامل روانی اجتماعی در رابطه اخلاق حرفه ای و تصمیمات مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز است.

**روش:** پژوهش از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه پژوهش شامل مدیران و کادر اجرایی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر شیراز بوده که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای، تعداد ۲۰۰ نفر از آنان انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر، عوامل روانی اجتماعی لینداستروم و تصمیم گیری اخلاقی کسول، استفاده شد. به منظور تحلیل داده ها از آزمونهای کولموگروف اسمیرنوف، T تک گروهی، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته ها:** یافته ها نشان داد سه متغیر اصلی پژوهش (اخلاق حرفه ای، عوامل روانی اجتماعی، تصمیم گیری مدیران) با یکدیگر رابطه مثبت و معناداری ( $p < 0/01$ ) دارند.

**نتیجه گیری:** ارزشهای اخلاقی علاوه بر کاهش و بهبود عوامل روانی اجتماعی در سازمان، نقش مهمی در افزایش توان و قدرت تصمیم گیری در مدیران ایفاء می کند.

**کلیدواژگان:** عوامل روانی اجتماعی، اخلاق حرفه ای، تصمیمات مدیران

### سر آغاز

اخلاق حرفه ای<sup>۱</sup> مجموع های از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها در یک ساختار حرفه ای<sup>۲</sup> را تعیین می کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. (۱).

شدت اخلاقیات به عنوان دامنه ای تعریف می شود که یک موضوع، رویداد یا اقدام، ویژگیهایی دارد که آن را در معرض ملاحظاتی اخلاقی، قضاوت اخلاقی<sup>۳</sup> یا اقدام اخلاقی قرار می دهد (۲).

بر این اساس اخلاق کاری مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعملهای لازم را برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی فراهم می سازد (۳).

عدم توجه به سلامت روانی<sup>۴</sup> یکی از عوامل مهم در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی، به ویژه در خدمات حرفه ای<sup>۵</sup> است (۴).

عوامل روانی - اجتماعی<sup>۶</sup> ویژگی های ادراکی محیط کار هستند که مفهوم عاطفی برای کارکنان و مدیریت دارند، و می توانند منجر به استرس شوند (۵).

وجود امنیت و بخصوص امنیت روانی در افراد و کارکنان سازمان، علاوه بر تأثیری که بر کارایی و اثربخشی آنان در امور سازمانی می تواند داشته باشد؛ می تواند عاملی در جهت خلاقیت سازمانی و ابراز عقاید کارکنان در جهت بهبود امور سازمانی نیز باشد (۶).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: abazrafshanali8822@yahoo.com

عوامل روانی اجتماعی محیط کار را در سه سطح وظیفه، سازمانی - اجتماعی و سطح فردی اندازه گیری می کند. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ( $\alpha = 0.92$ ) به دست آمد. جهت بررسی روایی ابزار علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شد.

جدول ۱: آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان (درصد فراوانی)

شرح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۶
	زن	۵۴
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۸۳
	لیسانس	۹۰
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۷
سابقه خدمت	۱-۵	۴۰
	۶-۱۱	۹۰
	۱۲-۲۱	۳۵

ج) پرسشنامه تصمیم گیری اخلاقی: به منظور سنجش تصمیم گیری اخلاقی از پرسش نامه تصمیم گیری در وضعیت های دشوار اخلاقی کسول استفاده شد (۱۵). این پرسشنامه، آزمودنی ها را در پنج وضعیت دشوار اخلاقی با چهار خرده مقیاس قضاوت اخلاقی (۴ گزینه)، آگاهی اخلاقی (۴ گزینه)، گرایش اخلاقی (۴ گزینه)، و اهمیت شرایط (۴ گزینه) ارزیابی می کند. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۷۹ تعیین شد که ضریب پایایی متوسط و تقریباً مطلوبی است. جهت بررسی روایی این پرسشنامه، علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

شیوه ی اجرای پژوهش به شکل طبیعی و در قالب یک پژوهش میدانی انجام شد. ارسال پرسشنامه ها به صورت حضوری صورت گرفت و مدت ۲ هفته برای پاسخگویی به آنها در نظر گرفته شد. که پس از جمع آوری پرسشنامه ها، تجزیه و تحلیل داده ها با ۲۰۰ نمونه آماری صورت پذیرفت. روش تحلیل آماری این پژوهش از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بوده است که با نرم افزار AMOS انجام شد.

### یافته ها

این پژوهش دارای یک فرضیه اصلی است که عبارتست از: اخلاق حرفه ای با نقش میانجی عوامل روانی اجتماعی بر تصمیم مدیران رابطه مثبت دارد.

در این پژوهش، آزمون کولموگوروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش نشان داد، اخلاق حرفه ای با مقدار ۰.۱۶۵ و سطح معناداری ۰.۱۳۲، و عوامل روانی اجتماعی با مقدار ۰.۲۲۷ و سطح معناداری ۰.۶۴۱، و تصمیم مدیران ۰.۷۶۲، و سطح معناداری ۰.۱۸۹. فرض صفر مبنی بر

کارمندان دولت برای تصمیم گیری با مشکلاتی مواجه هستند. چون آنها در تصمیم گیری های روزمره خود با موضوعات اخلاقی روبرو می شوند. (۷). که ماهیتا متفاوت بوده و مستلزم برقراری توازن بین ارزشهای حرفه ای، فردی و سازمانی است. با توجه به ماهیت مسائلی که کارمندان دولت با آن روبرو می شوند، آنها رفتار فردی و عکس العمل های متفاوتی در برابر معضلات اخلاقی<sup>۸</sup> از خود نشان می دهند (۸).

تصمیم گیری<sup>۸</sup> یکی از وظایف اصلی مدیریت در تمام سطوح مدیران<sup>۹</sup> و سرپرستان سازمانی و حتی در روند زندگانی روزمره مطرح است. اتخاذ تصمیم مدیران عالی<sup>۱۰</sup> به همراه برنامه ریزی بلندمدت و راهبردی<sup>۱۱</sup> و برای هدایت گروه صورت می گیرد. در حالیکه مدیران سطوح پایین تر<sup>۱۲</sup> سازمان بر اساس وظایف<sup>۱۳</sup> محوله نسبت به اتخاذ تصمیم در امور روزمره خود اقدام می کنند. کارکنان عملیاتی<sup>۱۴</sup> نیز معمولاً اتخاذ تصمیماتشان برای امور راهکاری و روزانه است (۹).

به نظر برخی محققان، رابطه معنی داری وجود دارد. (۱۰). یافته های برخی پژوهشگران حاکی از آنست که توجه بیشتر به عوامل استر س زای روانی-اجتماعی در محیط کار<sup>۱۵</sup> می تواند در بازدهی و بهره وری<sup>۱۶</sup> سازمان نقش مؤثری ایفا نماید (۱۱).

نتایج تحقیق برخی محققان نشان می دهد که شیوه ی تصمیم گیری مشورتی، بیشترین میانگین و شیوه ی تصمیم گیری آمرانه، کمترین میانگین<sup>۱۷</sup> را در میان مدیران گروه ها دارد (۱۲).

هدف اصلی تحقیق حاضر، مطالعه نقش واسطه ای عوامل روانی اجتماعی در رابطه اخلاق حرفه ای و تصمیم مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ بوده است.

### روش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران ناحیه ۴ شهر شیراز بوده که در سال تحصیلی ۹۶ و ۹۷ مشغول به کار بوده اند. که تعداد ۲۰۰ نفر از آنها با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران و روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند ویژگی های جمعیتی گروه نمونه در جدول ۱ ارائه شده است.

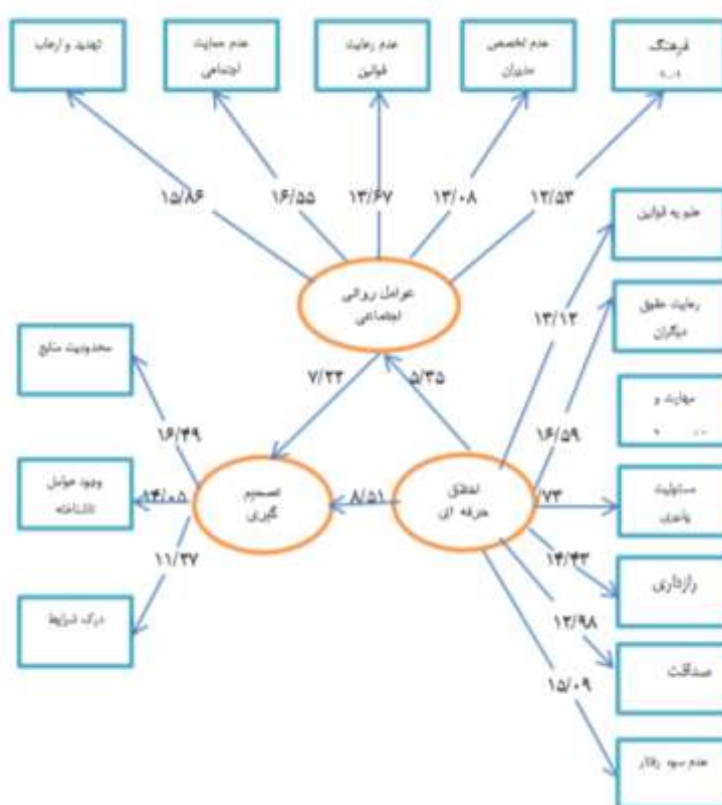
ابزار تحلیل پرسشنامه های زیر بود:

الف) پرسشنامه اخلاق حرفه ای: جهت سنجش اخلاق حرفه ای از پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر استفاده شد (۱۳). که شامل ۸ سؤال و بر اساس طیف پنج گزین های لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم ۱ تدوین شده بود. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ( $\alpha = 0.88$ ) به دست آمد. جهت بررسی روایی ابزار علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شد.

ب) پرسشنامه عوامل روانی اجتماعی: برای بررسی عوامل روانی و اجتماعی محیط کار از پرسشنامه عمومی نوردیک استفاده شد (۱۴). که

به منظور بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t-value استفاده شده است. مقدار آزمون t محاسبه شده میان اخلاق حرفه ای و عوامل روانی اجتماعی (۵/۳۵)، و اخلاق حرفه ای با عوامل روانی اجتماعی (۷/۳۲) و اخلاق حرفه ای با واسطه عوامل روانی اجتماعی با تصمیم مدیران (۴/۰۳)، در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است. همچنین مقدار t محاسبه شده بین اخلاق حرفه ای و تصمیم مدیران (۸/۵۱)، و در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است.

نرمال بودن متغیرها را تایید نمود لذا با فرض مقیاس فاصله ای میتوان از آمار پارامتریک جهت تحلیل داده ها استفاده نمود. جهت بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد اخلاق حرفه ای با مقدار ضریب همبستگی (۰/۶۹) با عوامل روانی اجتماعی و با مقدار ضریب همبستگی (۰/۳۴) با تصمیم مدیران رابطه مثبت و معناداری در سطح آلفای ۰/۰۱ داشته است. همچنین عوامل روانی اجتماعی با مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۸) با تصمیم مدیران رابطه مثبت و معناداری داشته است.



نگاره ۱: مدل یابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش (در حالت ضرایب معناداری)

جدول ۲: مسیره های بررسی شده در مدل

مسیر	مقدار آماره	ضریب مسیر	نتیجه
اخلاق حرفه ای با عوامل روانی- اجتماعی	۵/۳۵**	مستقیم ۰/۶۱	تایید
عوامل روانی- اجتماعی با تصمیم مدیران	۷/۳۲**	مستقیم ۰/۶۹	تایید
اخلاق حرفه ای با تصمیم مدیران	۸/۵۱**	مستقیم ۰/۸۴	تایید
اخلاق حرفه ای با عوامل روانی اجتماعی با تصمیم مدیران	۴/۰۳**	مستقیم ۰/۶۸	تایید

\*\* معنی داری سطح ۰/۰۱ ( $p < ۰/۰۱$ ) \* معنی داری سطح ۰/۰۵ ( $p < ۰/۰۵$ )

براساس نتایج مدل یابی، میتوان گفت مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده ها برخوردار بوده است. اخلاق حرفه ای با مقدار ضریب رگرسیون (۰/۶۱) با عوامل روانی اجتماعی رابطه دارد و عوامل روانی اجتماعی نیز با مقدار ضریب رگرسیون (۰/۶۹) با تصمیم مدیران رابطه دارد. همچنین اخلاق حرفه ای به طور غیرمستقیم و با میانجیگری عوامل روانی اجتماعی با مقدار ضریب رگرسیون (۰/۷۶)، با تصمیم مدیران رابطه دارد. و اخلاق حرفه ای به صورت مستقیم و با مقدار ضریب رگرسیون (۰/۸۴) با تصمیم مدیران رابطه دارد.

بحث

انجام داده و آنها را در سرلوحه تصمیمات سازمانی خویش، قرار دهند. که در این خصوص می توان به برخی از این اقدامات از جمله کاهش بار مشکلات روانی و اجتماعی در میان کارکنان از طریق رعایت اصول اخلاق حرفه ای، توجه به کارکنان و مشارکت دادن آنها در تصمیمات، درگیر کردن علایق و دیدگاههای گوناگون در امر تصمیم گیری، اشاره نمود.

ملاحظه های اخلاقی

در تمام مراحل طراحی و اجرای پژوهش، برنامه و شیوه لازم برای حفاظت از اطلاعات گردآوری شده، به خوبی انجام گرفته است.

واژه نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
2. Professional structure	ساختار حرفه ای
3. Moral adjudication	قضای اخلاقی
4. Mental health	سلامت روانی
5. Professional services	خدمات حرفه ای
6. Psychosocial and social factors	عوامل روانی اجتماعی
7. Moral dilemmas	معضل اخلاقی
8. Decision making	تصمیم گیری
9. Levels of managers	سطوح مدیران
10. Top executives	مدیران عالی
11. Strategic	راهبردی
12. Lower level managers	مدیران سطوح پایین تر
13. Tasks	وظایف
14. Operational staff	کارکنان عملیاتی
15. Workplace	محل کار
16. Efficiency	بهره وری

References

- Araste H, Jahed H. (2011). Ethics in Universities and higher education centers: An option to improve behaviors. Neshat Alm Quarterly; 1(2): 31-40. (In Persian).
- Mahdavi G, Mosavi Nezhad S. (2011). The effect of ethnic levels and conditions on the decision making of financial managers of Fars state executive offices. Ethics in Science & Technology; 6 (4): 42-53. (In Persian).
- Nemati L, Bakhshi A. (2016). The relationship between spiritual intelligence and work ethics with job status. Ethics in Science & Technology; 12 (4): 167-173. (In Persian).
- Ghafforian H. (1998). Stressors in managers. Tadbir; 86: 36-39. (In Persian).
- Houtman ILD, Bongers PM, Smulders PGW. (2014). Psychosocial stressors at work and

پژوهش حاضر با هدف نقش واسطه ای عوامل روانی اجتماعی در رابطه با اخلاق حرفه ای بر تصمیم مدیران انجام گرفته است. نتایج حاصل از مدل تحلیل عاملی تاییدی، بیانگر مناسب بودن مدل برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش می باشد. یافته های حاصل از مدل ساختاری نشان داد که ۷۶٪ از تغییرات تصمیم مدیران توسط اخلاق حرفه ای و با نقش میانجیگری عوامل روانی اجتماعی تبیین می شود که نتایج بدست آمده با یافته های حاصل از پژوهش هایی که نقش اخلاق حرفه ای را در شرکت های بورس اوراق بهادار تایید نمودند (۱۶). تحقیقاتی که بر رابطه اخلاق سازمانی و جو اخلاقی بر تعهد سازمانی صحنه گذاشتند (۱۷). همچنین پژوهش هایی که رابطه بین سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران در سازمانهای دولتی را تایید نمودند، مطابقت و همسویی داشته است (۱۸). لذا، میتوان گفت که اخلاق حرفه ای بستری مناسب جهت کنترل و کاهش عوامل روانی اجتماعی در سازمان را فراهم نموده و از این طریق نقش موثری در اتخاذ تصمیمات مدیران، ایفاء می کند. بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر رابطه اخلاق حرفه ای با نقش میانجی عوامل روانی اجتماعی بر تصمیم مدیران، تایید می شود. که بر این اساس، اخلاق حرفه ای هم به صورت غیر مستقیم و با واسطه عوامل روانی اجتماعی و هم به صورت مستقیم با تصمیم مدیران رابطه مثبت و معناداری دارد و نتایج بدست آمده بالاتر از حد متوسط بوده است. که این امر نشان دهنده وضعیت خوب این متغیرها در جامعه هدف است. در نهایت اینکه پژوهش حاضر نیز، همانند سایر پژوهشها با محدودیت های موضوعی، اجرایی و روش شناسی روبرو بوده است. متغیرهای مورد تاکید پژوهش حاضر در برخی سازمانها به خوبی مفهوم سازی نشده است و لذا تفسیر از گویه ها و معرف های این متغیرها، به احتمال زیاد با خطاهای برداشتی و تفسیری مواجه بوده است. لذا توسعه مفهومی این متغیرها از طریق انجام پژوهش های مرتبط و آموزش و آشناسازی کارکنان با این مفاهیم پیشنهاد می شود.

نتیجه گیری

نهادینه شدن ارزشهای اخلاقی در سازمان علاوه بر اینکه مزایا و منافع زیادی را برای سازمان و کارکنان به همراه دارد؛ نوعی کنترل و نظارت درونی را در مدیران و کارکنان ایجاد کرده و آنان را به سمت خود کنترلی، خود کارامدی و خود رهبری سوق می دهد. و امر تصمیم گیری را در مدیران تسهیل می کند. بر این اساس یکی از مهمترین عواملی که مدیران باید در هنگام تصمیم گیری به آن توجه داشته باشند ارزش های اخلاقی در سازمان است که بر پایه آن هنجارها و ناهنجارها و بایدها و نبایدهای سازمانی شکل می گیرند. معیارهای اخلاق حرفه ای به عنوان یک فرایند ذهنی، هم با عوامل روانی اجتماعی و هم با تصمیمات مدیران، رابطه مستقیم و معناداری دارد. لذا می طلبد مدیران سازمانها ضمن پایبندی به اصول اخلاقی در هنگام تصمیم گیری، اقدامات اساسی و اثربخش را جهت نهادینه کردن این ارزشها

- Medical Sciences. Iran Occupational Health; 9(3):96-104. (In Persian).
- Cadozier V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Available at: [www.proquest.com](http://www.proquest.com). Accessed: 12 May 2018.
  - Elo AL, Skogstad A, Dallner M, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S. (2000). User's guide for the QPSNordic: General Nordic questionnaire for psychological and social factors at work. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
  - Caswell SV. (2003). Individual moral philosophies and ethical-decision making of undergraduate athletic training education students and instructors [Ph.D. Thesis]. USA: Ohio University.
  - Soleiman K, et al. (2013). A study on the relationship between professional ethics of managers on improving their decision-making in companies admitted to the stock exchange. Tehran: 2<sup>nd</sup> International Management Conference on Economics and Humanities. . (In Persian).
  - Charles H, Schwepker JR. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force. Journal of Business Research; (54): 39– 52.
  - Hadizadeh Moghadam A, Tehrani M. (2008). Investigating the relationship between general styles of manager's decision making in government organizations. Journal of Government Management; 1 (1): 123 - 138 (In Persian).
  - musculoskeletal problems. Scand J Work Environ Health 1994; 20:139-140.
  - Sirous G, Mohammadi MF. (2016). Evaluation of the role of professional ethics and psychological security on the relationship between justice and organizational performance. Ethics in Science & Technology; 12 (2): 47-56. (In Persian).
  - Fudge RS, Schlacter JL. (1999). Motivating employees to act ethically: An expectancy theory approach. Journal of Business Ethics; 18(3): 295-304.
  - Schneider B. (1975). Organizational climates: An essay. Personnel Psychology; 28(4): 447-479.
  - Momeni H. (2001). Information and communication technology management. Tehran University Academic Publishing Center. (In Persian).
  - Sheikh Zakraei N, Atashzadeh F. (2015). The relationship between professional ethics and organizational commitment among faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences. Advances in Nursing and Midwifery; 25(91): 21-30. (In Persian).
  - Chardalli S, et al. (2015) Investigating the relationship between psychosocial stressors, organizational structure and job satisfaction among Bank staff. Journal of Health and Safety at Work; 5(4): 47-58. (In Persian).
  - Bahrani S, et al. (2012). Investigating the relationship between decisionmaking methods and organizational health in Isfahan University of