

### بررسی رابطه بین اخلاق کار حرفه ای معلمان و مسئولیت اجتماعی مدارس متوسطه شهرستان گتوند

یونس ابراهیمی فرد<sup>1</sup>، غلامرضا اکبرنژاد<sup>2</sup>، رحمن نورعلیزاده<sup>3</sup>، لقا برومند<sup>4</sup>

(1) کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، younesebrahimi7274@gmail.com

(2) کارشناسی علوم تربیتی (گرایش آموزش ابتدایی)، gh.akbarnejad@chmail.ir

(3) استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول nooralizad.r@gmail.com

(4) کارشناسی روانشناسی عمومی Leqa.brd.7274@gmail.com

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اخلاق کار حرفه ای معلمان و مسئولیت اجتماعی مدارس متوسطه شهرستان گتوند در سال تحصیلی 97-1396 بود؛ که دارای یک فرضه اصلی و هشت فرضیه فرعی است شامل:

- 1- بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 1-1. بین «مسئولیت پذیری» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 2-1. بین «صادق بودن» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 3-1. بین «عدالت و انصاف» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 4-1. بین «وفاداری» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 5-1. بین «برتری جویی» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 6-1. بین «احترام به دیگران» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 7-1. بین «همدردی با دیگران» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 8-1. بین «رعایت هنجارها» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.

و روش پژوهش همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان و مدیران شهر گتوند و نمونه پژوهش شامل 230 نفر از این مدیران و معلمان بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت پذیری اجتماعی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد بین اخلاق کار حرفه ای معلمان و مسئولیت اجتماعی رابطه وجود دارد ( $P < 0/001$ ). همچنین نتایج نشان داد اخلاق کار حرفه ای 52 درصد از رابطه را تبیین می‌کند.

**کلید واژگان:** اخلاق، کار حرفه ای، معلمان، مسئولیت اجتماعی، مدیران

### مقدمه

مسئولیت‌پذیری<sup>۱</sup> به‌عنوان یکی از شاخص‌های رفتار شهروندی، در بین تمامی سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی به امری بدیهی و قابل قبول تبدیل شده است. گرچه این مفهوم (مسئولیت‌پذیری) از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می‌شود، سبب شده سازمان‌ها و مدیران امروزی توجه خود را به نیازهای محیطی، مراجعان و مصرف‌کنندگان خدمات خود، مبذول داشته و این هدف را در مأموریت‌ها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار دهند و دستیابی به این نوع رفتار در بین مجموعه‌ی نیروی انسانی این سازمان‌ها از آرزوهای مدیران موفقیت‌محور به حساب می‌آید.

امروزه پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای<sup>۲</sup>، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه‌ی سازمان‌ها ضروری کرده است (رحیم‌نیا و همکاران، 1390). اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی که می‌توان آن‌ها را باید و نبایدهای ارزشی- فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه‌ی اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است (تقی‌زاده و همکاران، 1389). مفهوم اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می‌شود که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (آراسته و جاهد، 1390).

رفتار مسؤولانه از شاخص‌های انسان سالم در هر جامعه‌ای به حساب می‌آید. نظام آموزش و پرورش هم یکی از ارکان توسعه‌ی اجتماعی در جامعه به‌شمار می‌رود. یکی از اهداف بسیار مهم نظام آموزشی، توسعه‌ی مهارت‌های اجتماعی از جمله مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. در واقع مطابق نتایج لئونیداس<sup>۳</sup> (2012)، افزایش حس مسئولیت‌پذیری به ارتقای تعهد اجتماعی افراد در سازمان‌ها منجر خواهد شد، پایداری اجتماعی را به‌دنبال خواهد داشت و سلامت اجتماعی در بین افراد جامعه خصوصاً افراد تحصیل‌کرده، میزان سرمایه‌ی اجتماعی و دستیابی به اهداف توسعه‌ی پایدار در جامعه را افزایش خواهد داد. نظام آموزشی به‌عنوان موتور محرکه‌ی تحولات اجتماعی نیز با داشتن مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال دانش‌آموزان و جامعه، نقش اساسی در ایجاد و گسترش فرهنگ پاسخ‌گویی اجتماعی در جامعه خواهد داشت.

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (قراملکی، 1382). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمانها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (آزاد، 1383).

اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است. در واقع می‌توان گفت این باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسؤولیت پذیر و قانونمند می‌نماید و نتیجه قانونمند بودن فرد، این است که می‌توان رفتار وی را پیش بینی نمود. پیش بینی پذیری رفتار نیز منجر به اعتماد آفرینی خواهد شد و این همان اخلاق حرفه‌ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی شکل گرفته است. از این رو، هدف آموزش اخلاق حرفه‌ای انتقال اطلاعات و یافته‌های علمی نیست. بلکه تصحیح و تقویت انگیزش، ارتقاء مهارت، افزایش توان و تحول نگرش از اهداف عمده آموزش اخلاق حرفه‌ای است (قراملکی، 1382).

<sup>1</sup>- responsibility

<sup>2</sup>- professional ethics

<sup>3</sup>- Leonidas

## بیان مسئله

مسئولیت‌پذیری یکی از ضرورت‌های کلیدی مدیریت دولتی در شرایط کنونی سازمان محسوب می‌شود. در واقع پاسخ‌گویی یکی از ارکان اصلی مدیریت دولتی است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت دولتی در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد (بوونز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

مسئولیت‌پذیری به‌عنوان رابطه‌ی بین فرد با دیگران و با سازمان و محیط اجتماعی بزرگ‌تر، یکی از مفاهیم مطرح است که امروزه در سطح ملی و بین‌المللی اهمیت فزاینده‌ای کسب کرده است. مسئولیت‌پذیری یک تعهد و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب تمامی فعالیت‌هایی است که بر عهده‌ی وی گذاشته می‌شود (موسوی، ۱۳۹۰). با اهمیت فزاینده مسئولیت‌پذیری در جهت حل مشکلات جوامع صنعتی کنونی، سازمان‌ها نیازمند وجود کارکنانی دارای تعهد درونی و مسئولیت‌پذیرند (باراکلو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲).

احمدی (۱۳۹۱) در مدل ارزیابی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در دانشگاه‌های غرب کشور که دارای شباهت بالایی به مؤسسات آموزشی (مدارس) است، در پنج رده طبقه‌بندی کرد که عبارت‌اند از: الف) تبعات اقتصادی با زیرمؤلفه‌ی بهبود اقتصاد محلی؛ ب) تبعات اجتماعی با زیرمؤلفه‌های فضاسازی فرهنگی، رعایت و همکاری؛ ج) تبعات زیست‌محیطی با زیرمؤلفه‌های مراقبت و پایداری، حمایت و همراهی؛ د) تبعات اخلاقی با زیرمؤلفه‌های اخلاق سازمانی و حرفه‌ای؛ ه) تبعات جامعه با زیرمؤلفه‌های نتایج ادراکی و عملکردی؛ مطالعه‌ی موردی درباره مسئولیت‌پذیری کارکنان در دانشگاه‌ها مبنای مناسبی برای ارزیابی مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران معرفی می‌شود (شافعی، ۱۳۹۱).

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به‌واسطه‌ی رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد. براساس نتایج تحقیقات انجام‌گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، با به‌کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد (السی و آلپکان، ۲۰۰۹).

اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، صرفاً مجموعه‌ای از اعتقادات ذهنی و باورها و زندگی سازمانی محدود رفتارهای اخلاقی در واقع، شیوه‌ی معینی از زیستن است. به همین خاطر اخلاق در سازمان‌ها، به باورها و ارزش‌های موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن‌که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. دیدگاه اخلاق در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش‌هایی است که زندگی اخلاقی را حمایت و اولویت‌ها را مشخص می‌کند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می‌شود، اما اخلاق عملی، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت‌ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می‌دهد (استارات<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴).

4- Bonez

5- Barclao

6- Starrat

امروزه اهمیت پرداختن به مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به دلیل مسائلی همچون ناکارآمدی برخی سازمان‌ها، رسوایی اخلاقی شایع در بین کارکنان و مدیران سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی، نگرانی ناشی از جهانی شدن<sup>۷</sup> کاهش فاصله‌های زمانی و مکانی در بین افراد و جوامع و افزایش بی‌اعتمادی و نارضایتی شغلی در میان کارکنان سازمان‌ها انکارناپذیر است (دافت<sup>۸</sup>، 2002). برخی عوامل مؤثر دیگر در ضرورت پرداختن به مفهوم مسئولیت‌پذیری کارکنان و سازمان‌ها از این قرار است: تغییر تدریجی شیوه‌های زندگی ناشی از پیشرفت تمدن، تأثیر فرایند جهانی شدن بر آموزش و پرورش کشورهای مختلف، ورود فناوری‌های نوین آموزشی در مدارس و کلاس‌ها، فراهم شدن فرصت‌های شغلی بیشتر برای فرهیختگان و فارغ‌التحصیل‌های نظام آموزشی. صلواتی (1392) در پژوهشی تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری» اشاره می‌کند که میان اخلاق حرفه‌ای با مدیریت منابع انسانی مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه‌ی معنادار و مثبتی برقرار است.

مارکمن و تتلوک<sup>۹</sup> (2000) بیان کرده‌اند که مسئولیت‌پذیری فرایندی اجتماعی است که افراد از طریق آن خود را جزئی از سازمان و شغل خود می‌دانند و گرایش می‌یابند که همواره این سازمان را موفق ببینند. در واقع مسئولیت‌پذیری اساسی‌ترین شیوه‌ی جهت‌دهی به فعالیت افراد در سازمان است؛ چراکه از درون فرد سرچشمه می‌گیرد و یک تعهد درونی برای انجام کارها به نحو مطلوب و با حداکثر توانایی است. بوند<sup>۱۰</sup> (2002)، در پژوهشی تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی» بر این نکته تأکید می‌کند که سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی بهتر، نیازمند اجرایی کردن اصول اخلاقی در محیط سازمانی خود هستند. تریونو (2006) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین اخلاق رهبری در سازمان‌های آموزشی و عملکرد آنان در مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان» به ارتباط مستقیم و معنادار بین این متغیرها اشاره می‌کنند. با توجه به پژوهش‌های ذکر شده که در رابطه با متغیرهای پژوهش حاضر انجام شده و با توجه به نقش حساس نظام آموزشی و مدارس در فرایند توسعه‌ی اجتماع و رابطه‌ی مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی شاغل در این نهاد اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد که به مباحث اخلاق حرفه‌ای و به تبع آن مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین منابع نیروی انسانی نظام آموزشی توجه ویژه‌ای مبذول شود و زمینه و بستر لازم برای ایجاد زمینه‌های اخلاقی و افزایش مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان آموزشی فراهم آید؛ با توجه به مطالب ذکر شده، سؤال اساسی این پژوهش این است که آیا بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و مسئولیت اجتماعی مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد؟

## اهداف پژوهش

**هدف کلی:** تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند

### اهداف اختصاصی:

- 1- تعیین رابطه بین «مسئولیت‌پذیری» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.
- 2- تعیین رابطه بین «صادق بودن» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.
- 3- تعیین رابطه بین «عدالت و انصاف» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.
- 4- تعیین رابطه بین «وفاداری» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.
- 5- تعیین رابطه بین «برتری جویی» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.
- 6- تعیین رابطه بین «احترام به دیگران» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.
- 7- تعیین رابطه بین «همدردی با دیگران» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.

7- Globalization

8- Daft

9- Markman & Tetlok

10- Bond



8- تعیین رابطه بین «رعایت هنجارها» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند.

### فرضیه‌های پژوهش

- 1- بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 1-1. بین «مسئولیت پذیری» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 2-1. بین «صادق بودن» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 3-1. بین «عدالت و انصاف» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 4-1. بین «وفاداری» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 5-1. بین «برتری جویی» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 6-1. بین «احترام به دیگران» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 7-1. بین «همدردی با دیگران» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.
- 8-1. بین «رعایت هنجارها» و مسئولیت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهرستان گتوند رابطه وجود دارد.

### تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

#### مسئولیت‌پذیری اجتماعی

**تعریف مفهومی:** مسئولیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه‌ای انجام دهد که در آن فعالیت می‌کند (روپایی و مهردوست، 1388). در واقع این مفهوم بیانگر تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی است که حافظ و ارتقا دهنده رفاه جامعه و علایق سازمان باشد (طالقانی، 1390). مسئولیت اجتماعی شرکت همچنین دربرگیرنده تعهد سازمان‌ها به بهبود زندگی کارکنان و خانواده‌های آنها است (ایکو<sup>11</sup>، 2013). در یک تعریف عام‌تر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها طریقی است که بنگاه‌ها به وسیله آن رویکردهای اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را با ارزش‌ها، فرهنگ، استراتژی‌ها، ساختار تصمیم‌گیری و شیوه‌های عملیاتی خود به شکلی شفاف و قابل حساسرسی یکپارچه می‌کنند و در نتیجه فرایندها و رویه‌های بهتری را در درون سازمان خود جاری می‌کنند و به این ترتیب ثروت می‌آفرینند و جامعه را بهبود می‌بخشند (صنوبر و حیدریان، 1391).

**تعریف عملیاتی:** عبارت است از نمره ای که فرد از پرسشنامه استاندارد آرچی کارول<sup>12</sup> (1979) بدست می‌آورد.

#### اخلاق حرفه‌ای

**تعریف مفهومی:** مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرف‌های رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند. در واقع هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می‌آید منظور، اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانونها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می‌کند (مهاجران و شهودی، 1393).

**تعریف عملیاتی:** عبارت است از نمره‌ای که فرد از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (2002) بدست می‌آورد. این پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای را در 8 بعد مسئولیت‌پذیری (سوالات 1، 2)، صادق بودن (سوالات 3، 4)، عدالت و انصاف (سوالات 5، 6)،

11- Ekov

12 - Archie Carroll

وفاداری (سوالات 8،7)، برتری‌جویی و رقابت طلبی (سوالات 10،9)، احترام به دیگران (سوالات 12،11)، همدردی با دیگران (سوالات 14،13) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات 16،15)، اندازه‌گیری می‌کند.

### آثار مثبت رعایت مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و موفقیت سازمان

گرچه حاکمیت اخلاق کار بر سازمان، منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیش‌تر کارکنان، افزایش چندگانگی و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد ولی از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، و...، توفیق سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در ادامه به تشریح این آثار مثبت و شواهد موید آن خواهیم پرداخت.

#### 1- افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن

امروزه در شرایط جهانی شدن و شبکه‌های گسترده اطلاعاتی از سازمانها، انتظار می‌رود در برابر مسایل محیط زیست، رعایت منافع جامعه، حقوق اقلیتها و ... حساسیت داشته، واکنش نشان دهند. به علاوه این شبکه‌ی گسترده، تمام فعالیت‌های سازمان‌ها را زیر نظر دارد و به راحتی می‌تواند از راه انجمن‌ها و مجامع مختلف، چهره‌ی سازمان‌ها را در انظار عمومی خراب کند، بنابراین سازمان‌ها ناچار به انجام اقدامات وسیع و گسترده برای جلب افکار عمومی هستند که وجه غالب آن‌ها نشان دادن وجه اخلاقی کارهای سازمان است (باکلی<sup>۱۳</sup>، 2001).

#### 2- التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان

علاوه بر سهام‌داران، گروه‌های دیگری نیز وجود دارند که از اقدامات سازمان تاثیر می‌پذیرند و دارای منافع مشروعی از سازمان اند. از جمله‌ی این گروه‌ها می‌توان به مشتریان، تامین‌کنندگان مواد اولیه، دولت و جامعه اشاره کرد. لستر تارو<sup>۱۴</sup> در سال 1990 و ایوان<sup>۱۵</sup> و فریمن در سال 1988 بر این باورند که، پاسخ مثبت به ملزومات اخلاقی اجتماعی، با افزایش سود و ارزش افزوده در دراز مدت، همراه است (رحمان سرشت، 1385).

#### 3- افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی

توجه به تمام افراد و گروه‌هایی که ذی‌نفع هستند، میزان سود شرکت‌ها را در بلندمدت افزایش خواهد داد، زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد مردم به یکدیگر و نیز کاهش هزینه‌ها می‌شود. دیوید بر این باور است که روز به روز باور سازمان‌ها در این مورد راسخ‌تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک خواهد شد (دیوید<sup>۱۶</sup>، 1382). کی و پاپکین<sup>۱۷</sup> باور دارند که تجزیه و تحلیل شکست‌های شرکت‌ها و مصیبت‌های وارده به آن‌ها نشان می‌دهد که لحاظ اخلاقیات و حساسیت‌های اجتماعی در نهایت، در فرایند تصمیم‌گیری و تدوین استراتژی، موجب افزایش سودآوری شرکت خواهد شد (لاگون<sup>۱۸</sup>، 1999).

#### 4- استفاده از مزایای چندگانگی

13- Buckley

14- Lester Taro

15- Ivan

16- Devid

17- Key & Papkin

18- Lagon

متخصصان پیش بینی می کنند که نیروی کار به گونه ای روز افزون متنوع تر خواهد شد و شرکت هایی که بتوانند نیازهای این افراد متنوع را درک کرده، از این تنوع به خوبی بهره گیرند، موفق خواهند بود. لازم است مدیران توانایی اداره افراد با جنسیت، سن، نژاد، مذهب، قومیت و ملیتهای مختلف را داشته باشند. رعایت عدالت و اخلاق در برخورد با این افراد در محیط کار، مدیریت آن ها را تسهیل می کند و این امکان را برای سازمان فراهم می سازد که از مزایای نیروی کار متنوع، بهره گیرد (باکلی، 2001).

## 5- کاهش هزینه های ناشی از کنترل

ترویج خود کنترلی در سازمان، به عنوان یکی از مکانیزم های اصلی کنترل، از مباحثی است که بنیان آن بر اعتماد، اخلاق و ارزشهای فردی قرار دارد. (لای و ایدریس<sup>۱۹</sup>، 2003).

## 6- بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات

یکی از نتایج بهبود اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه ها شده، عملکرد تیمی را بهبود می بخشد. (لاوسن<sup>۲۰</sup>، 1381).

## 7- افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان

چنانچه گفته شد اخلاق بر فعالیت انسانها تاثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان است. دسler<sup>۲۱</sup> (1378) باور دارد که: اگر کارکنان بر این باور باشند که با آنان رفتاری عادلانه و منصفانه می شود، شاید تمایل بیش تری داشته باشند که بار (کاری) بیش تری را تحمل کنند. دونالدسون و دیویس در سال 1990 معتقدند که مدیریت ارزش های اخلاقی در محیط کار، موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه ها را بهبود می بخشد و با پیروی بیش تر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود سازمان می شود. (دونالدسون و دیویس 1990).

## اخلاق حرفه‌ای

### تعاریف اخلاق حرفه‌ای

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد (قراملکی، 1387).

### مفهوم اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل است.

الف - اخلاق کار<sup>۲۲</sup>: اخلاق کار متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.

19- Lau & Idris

20- Levson

21- Destler

22- work ethics

ب - اخلاق حرفه‌ای<sup>۲۳</sup>: یکی از شعبه‌های دانش اخلاقی است که می‌کوشد به مسائل و ارزش‌های اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن قواعد، ضوابط و اصول خاصی در محیط حرفه‌ای متصور می‌گردد (ویلیامز<sup>۲۴</sup>، 2006).  
مقایسه اخلاق فردی و اخلاق شغلی: اخلاق فردی مسئولیت پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود صرفاً به منزله یک فرد انسانی، ولی اخلاق شغلی مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به مثابه صاحب یک حرفه، شغل یا پست سازمانی (گیوریان، 1390: 34).

## اخلاق در سازمان

اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد (گیوریان، 1390: 62).

## ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

در تعاریف اولیه از اخلاق حرفه‌ای 2 ویژگی دیده می‌شود:

الف - وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی ب - محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل‌گری به اخلاق حرفه‌ای است. زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار بس فراتر از شغل فردی اشخاص است. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارتند از:

- ❖ دارای هویت علم و دانش بودن
- ❖ داشتن نقش کاربردی
- ❖ ارائه پیشینه‌های حرفه‌ای
- ❖ بومی و وابسته بودن به فرهنگ
- ❖ وابستگی به یک نظام اخلاقی

ارائه دانش انسانی با زبان صریح و بیانی روشن و انگیزشی ( جارامیلو، میلوکی و سولومن<sup>۲۵</sup>، 2006).

## ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای

- 1- مسئولیت‌پذیری
- 2- برتری جویی و رقابت طلبی: 3- صادق بودن
- 4- احترام به دیگران
- 5- رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی
- 6- عدالت و انصاف

23 - professional ethics

24 - Williams

25 - Jaramillo, Mulki & Soloman



7- همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است، در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند، به احساسات دیگران توجه می‌کند، مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.  
وفاداری: به وظایف خود متعهد است، رازدار و معتمد دیگران است (ساتیش<sup>۲۶</sup>، 2008).

## سه جنبه عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از نظر پنیو

**الف) جنبه فردی:** یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند.  
**ب) جنبه سازمانی:** عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند.  
**ج) جنبه محیطی:** عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است (رضائیان، 1385: 23).

## سایر عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌ها

علاوه بر عوامل کلی و پیش گفته شده کمبود امکانات و ابزار کار، نامناسب بودن ابزار، فضای نامناسب کاری، حجم کاری مازاد بر توان کارمند یا کارگر، محیط شلوغ مؤسسه یا سازمان بر معضلات اخلاقی دامن می‌زنند. بی‌ثباتی اقتصادی، سیاسی، معضلات فرهنگی تاریخی که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی و تبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیت نابرابر رقابت جهانی که تهدید کننده اخلاق کسب و کار است و سایر عوامل شبیه به این، بدون شک در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است (وهلر، لویس و دوو<sup>۲۷</sup>، 2007).

## موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمانها

### 1- فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای:

اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی، عبارت است از: مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی که نقشی راهبردی در موفقیت آتی سازمان دارد. نگرش غیر راهبردی، تصویری ناقص، نارسا و حداقل‌گرایانه از اخلاق حرفه‌ای است که جامعیت را از آن می‌ستاند و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل خویش پایین می‌آورد. در این صورت رویکرد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای، جایگزین رویکرد راهبردی می‌شود (تدین، 1385).

### 2- فرافکنی

فرافکنی نادیده انگاشتن نقش خود و تأکید شدید بر نقش عوامل محیطی است. دانشجویی که وقتی نمره خوب می‌گیرد، می‌گوید خودم نمره خوب گرفتم و زمانی که نمره نامطلوب می‌گیرد، می‌گوید به من نمره بد داده، دچار فرافکنی شده است. این حالت پارادکس (تضاد و تناقض) و به عبارتی دیگر مفهوم "من به شرط او" را پدید می‌آورد در این حالت شخص یا سازمان اخلاقی بودن خود را منوط و مشروط بر اخلاقی بودن دیگران یا دیگر سازمان‌ها می‌کند (قراملکی، 1387: 12).

#### 4- فقدان انگیزش

انگیزش و اخلاق با یکدیگر هم بستگی دارند. فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در موسسه یا سازمان می‌شود، نتایج غیراخلاقی داشته و انگیزه اخلاقی بودن را از بین می‌برد، زیرا توجه بسیاری از مدیران و افراد جامعه برای اعمال غیر اخلاقی‌شان این است که جامعه و انسانها اخلاقی نیستند. "رابینز" انگیزه را نتیجه عمل متقابل بین شخص و وضعیت موجود می‌داند. بدین جهت است که انگیزه در افراد متفاوت است. انگیزه، آمادگی انجام نهایت تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی است، البته این مشروط به توان ارضای برخی نیازهای شخصی می‌باشد (کاوپانی، 1383).

#### 5- نارضایتی شغلی

رضایت شغلی، احساسات و نگرش‌هایی است که هر کس به شغل خود دارد. اما تعهد سازمانی، نگرش و احساسات کارکنان درباره کل سازمان است. باید دانست تلقی و نگرش جدید از امنیت شغلی، ریشه آن را از درون می‌داند نه از مقررات و خط مشی‌ها و رویه‌های قانونی (زارعی، 1392: 123).

#### موانع فیزیکی و روانی محیط کار

در بسیاری موارد بستر سازمان به گونه‌ای است که نمی‌توان انتظار بروز فکر و عمل اخلاقی را در آن داشت. هنگامی که نور، گرما و سرما، وضعیت صندلی و یا رایانه‌ی مثلاً یک تحویلدار بانک مناسب نیست چگونه می‌توان انتظار داشت که تقاضای بی‌شمار مشتریان به بهترین نحو پاسخگو باشد. احداث مدرسه در کنار بزرگراه، استفاده از دستگاه نوار قلب فرسوده در یک بیمارستان و نظایر آن از مصادیق بستر نامناسب و ناهموار است که به آن اشاره شده (معیدفر، 1385). اعمال فشارهای روانی نسبت به فشارهای فیزیکی تأثیر منفی بیشتری دارد. تعارض صف و ستاد و یا مدیران سطوح پایین و مدیران ارشد نمونه دیگری است (شفیعی، 1386).

#### ضمانت اجرای رعایت قواعد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها

اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین ابزار گسترش فعالیت‌های آموزشی و اداری است. اخلاق حرفه‌ای ایجاب می‌کند که بعضی افراد با استفاده از شیوه‌های غیرقابل قبول و با زیر پا نهادن شرایط رقابت سالم، امتیازات خاصی به نفع خود و به ضرر سایر افراد تحصیل نکنند (کاوپانی، 1383). از لحاظ حقوقی، هر قاعده اخلاقی که فاقد ضمانت اجرا باشد صرفاً جنبه توصیه خواهد داشت. طبیعی است که توصیه، کاربردی مؤثر در جامعه ندارد (قراملکی، 1387، 44).

#### شدت باورمندی اخلاقی

شدت باورمندی اخلاقی بر ثبات و میزان پایداری افراد در اتخاذ تصمیم اخلاقی اشاره دارد. نتایج تحقیقات این متغیر را امری درونی نشان داده که افراد سازمان آن را به همراه خود به درون سازمان می‌آورند. از این رو این شاخص جزء شاخص‌های ساختاری احصاء گردیده است. این شاخص که از آن تحت سرفصل شدت باورمندی اخلاقی یاد می‌کنیم، تحت تأثیر تعارض در نقش و ابهام در نقش می‌باشد (زارعی متین، 1392؛ 33). تجربه تعارض درون شناختی در محل کار به طور منفی در تصمیم‌گیری اخلاقی مؤثر و با آن ارتباط دارد. آنان در مطالعات و بررسی‌های خود، نویسندگان و دانشجویان مقطع دکترا را بواسطه تجربیات گذشته آنها و چگونگی ارتباط تجربه در تصمیم‌گیری اعتقادی را مورد بررسی قرار دادند. آنها در این مطالعه و بررسی به این نتیجه رسیدند که تجربه در "تعارض درون شخصی" صرفاً ابعاد احساس عمومی را شامل بوده است که آنان بررسی نموده، بدلیل اینکه قدرت و ارتباط منسجم (و در حقیقت به عنوان عامل منفی) در تصمیم‌گیری اخلاقی را داشته باشند. بر این اساس از آنجائی که تعارض درون شخصی دقیقاً به پیچیدگی فضای سازمانی کمک می‌کند، نشان داده است که اثر منفی در تصمیم‌گیری اخلاقی را نیز بدنبال دارد (کاوپانی، 1383).

پژوهش که توسط شجاعی، مرزیه و ناستی زایی (1396) با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی انجام گرفت، نشان داد که اخلاق حرفه‌ای 18 درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کند که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای فقط مولفه دلبستگی و علاقه به کار از توان پیش بینی مدیریت دانش برخوردار بوده است. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای 29 درصد از واریانس درگیری شغلی را تبیین می‌کند که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای فقط مولفه دلبستگی به کار از توان پیش بینی درگیری شغلی برخوردار بوده است. با توجه به یافته‌ها به مدیران مدارس توصیه می‌شود تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق مدارانه و تشویق و ترغیب معلمان به انجام فعالیت‌های کاری معطوف نمایند تا از این طریق بتوان به ارتقای مدیریت دانش و درگیری شغلی معلمان امیدوار بود.

نتایج پژوهش سلاجقه و صفری (1394) با عنوان بررسی وضعیت عملکرد استادان دانشگاه به منظور آگاهی از وضع موجود و شناسایی عوامل موثر جهت ارتقاء اخلاق حرفه‌ای نشان داد که بین تمام مولفه‌های اخلاق آموزشی به جز پرداختن به موضوعات حساس، داشتن روابط دوگانه با دانشجویان و احترام به محل آموزش با عملکرد استادان رابطه معناداری وجود دارد. استادان به اغلب مولفه‌های اخلاقی در تدریس و آموزش توجه می‌کنند و این امر باعث افزایش اثربخشی آموزش و کارایی کلاس و همچنین یادگیری بهتر و موثرتر دانشجویان می‌شود.

همچنین نیازآذری و همکاران (1393) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد، به گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، نمره افزایش خواهد داشت. با توجه به نتایج توصیه می‌شود مدیران سازمان‌های مراقبتی، ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را بر اساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تاکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی باشند.

صلواتی و همکاران (1392) طی پژوهشی به بررسی اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری پرداختند و ارتباط این دو متغیر را با یکدیگر تأیید کردند.

وو و همکاران<sup>28</sup> (2014) طی پژوهشی که در شرکت‌های داخلی چین انجام دادند، نشان دادند که رهبری اخلاقی مدیر از طریق فرهنگ اخلاقی سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی می‌گذارد.

و ژو و همکاران<sup>29</sup> (2013) نیز طی پژوهشی نشان دادند که رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر گذاشته و این امر به نوبه خود موجب بهبود عملکرد و افزایش اعتبار شرکت می‌گردد.

دا و همکاران<sup>30</sup> (2013) طی پژوهشی با عنوان نقش سبک‌های رهبری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت نشان دادند سازمان‌هایی که در آن‌ها سبک رهبری تحول آفرین بیشتر به چشم می‌خورد با احتمال بیشتری در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی درگیر می‌شوند اما در سازمان‌هایی که در آن‌ها سبک رهبری تبادلی بیشتر به چشم می‌خورد، چنین رابطه‌ای وجود ندارد.

همچنین گراوس و لاروکا<sup>31</sup> (2011) پژوهشی با عنوان "مطالعه تجربی ارزش‌های اخلاقی رهبر، رهبری تحول آفرین و تعاملی، و نگرش‌های زیردستان پیرامون مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت" انجام دادند. این پژوهشگران دریافتند که رهبران تحول

28- Wu et al

29- Zhu et al

30- Du et al.

31- Groves & LaRocca

آفرین از طریق پایبندی به ارزش‌هایی همچون نوع‌دوستی، توجه به اصول جهان‌شمول اخلاقی و حقوق جهانی شهروندان، ارتقای باورهای افراد نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را موجب می‌شوند در حالی‌که ارزش‌های فایده‌گرایانه رهبران تعاملی رابطه معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ندارد.

و نتایج پژوهش راندولف و همکاران (2008) با عنوان به بررسی نقش رفتار نوع دوستانه، توجه همدلانه و انگیزش مسئولیت اجتماعی در اهدای خون، نشان می‌دهد که اکثر افراد اهداء کننده خون از سطوح بالایی از ویژگی‌های نوع دوستی. مسئولیت اجتماعی برخوردارند، اما این ویژگی‌ها عوامل اصلی مرتبط با تعداد دفعات اهدای خون نیستند.

والنتین (2008) در مطالعه‌ای به بررسی چند روابط ارائه شده در استانداردهای حرفه‌ای و اخلاقی، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، و نقش درک مسئولیت اخلاقی و اجتماعی پرداخته است. تجزیه و تحلیل رگرسیون واسطه نشان داد که برداشت از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تا حدی به واسطه رابطه مثبت بین استانداردهای اخلاقی حرفه‌ای و اهمیت اعتقاد بر اخلاق و مسئولیت اجتماعی بستگی دارد. رابطه‌ای منفی بین استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای و درک مسئولیت اخلاقی و اجتماعی وجود داشت. و اخلاق حرفه‌ای باید استانداردهای اخلاقی توسعه را به مسئولیت اجتماعی، تشویق کند زیرا این اقدامات با افزایش نگرش اخلاقی کارکنان همراه است. و همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین استاندارد های اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی رابطه‌ای منفی وجود دارد.

گرامر (2007) در پژوهشی با عنوان در ساخت مسئولیت اجتماعی سازمان در شبکه‌های تولیدی بین‌المللی، بر این سوال متمرکز شد که سازمان‌ها چگونه می‌توانند مسئولیت اجتماعی سازمانی را در شبکه‌های تولیدی بین‌المللی به کار ببرند؟ وی در پاسخ به این سوال عواملی چون گوناگونی و پیچیدگی در زنجیره‌های تولیدی، قدرت شرکت‌ها در خط تولید و سطح بلند پروازی را بررسی کرد.

کروز (2007) در پژوهشی با عنوان پویایی شبکه‌های تولیدی با مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق تصمیم‌گیری محیطی یکپارچه، بر این باورند که دگرگونی در روند جریان تولیدی با قیمت‌ها و سطوح فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی در ارتباط بود تا الگویی متعادل برای شبکه تولید به دست آید.

براون (2006) به این نتیجه دست یافت که رهبری اخلاق محور دارای ارتباط مثبتی با رضایت مندی مدیر، کارایی و اثر بخشی مدیر، تعهد و وجدان کاری مرئوسان و تمایل زیر دستان به گزارش کردن مشکلات و مسائل پیش آمده به مدیریت می‌باشد. علاوه بر این نتایج بدست آمده بسیار مهم است که به این نکته توجه شود که بیشتر مطالعاتی که امروزه صورت می‌پذیرد به سنجش و ارزیابی اخلاقیات کاری می‌پردازد تا به رفتارها و عملکردهای مشاهده شده توسط رهبر، برخی از این اخلاقیات غرض ورزانه و آلوده به تعصبات شخصی می‌باشد. علاوه بر این، در تعدادی از مطالعات در جایی که از زیر دستان برای سرزنش کردن و مؤاخذه رهبری اخلاق محور استفاده شده ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که ابعاد سرزنش آمیز اخلاق محور منجر به بروز مشکلاتی در سازمان می‌گردد.

والدمن و همکاران<sup>۳۲</sup> (2006) نشان دادند که کاربست سبک رهبری تحول آفرین، احتمال درگیر شدن سازمان‌ها در مسؤولیت‌پذیری اجتماعی راهبردی را افزایش می‌دهد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی توسعه‌ای است؛ تحقیق از این نظر کاربردی است که به سمت کاربرد عملی دانش و نتایج حاصله در جهت حل مشکل هدایت می‌شود و از آن جهت که به دنبال کشف حقایق و شناخت پدیده‌ها بوده و مرزهای

<sup>32</sup>- Waldman et al.



عمومی دانش بشر را توسعه می‌دهد از نوع تحقیق توسعه ای است. از نظر نحوه گردآوری داده ها نیز از نوع پژوهش توصیفی همبستگی است. علت اصلی انتخاب روش توصیفی همبستگی این است که به تغییرات متغیرهای ملاک مسئولیت پذیری اجتماعی براساس متغیرهای پیش‌بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن پی برده شود.

جامعه آماری شامل تمامی معلمان و مدیران مدارس متوسطه شهرستان گتوند در سال تحصیلی 97-1396 است که که بر اساس آمار استخراجی تعداد کل جامعه 580 معلم (305 زن و 275 مرد) بود. و نمونه پژوهش حاضر بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه گیری سهمیه ای انتخاب شدند برای این اساس 230 نفر انتخاب شدند.

### ابزار پژوهش

#### 1- پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی

پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان بر اساس مدل کارول با هدف سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران و کارکنان، توسط کارول (1991) ساخته است. این پرسشنامه تعداد 25 مولفه و 4 بعد اصلی به شرح زیر دارد: 1- بعد قانونی، 2- بعد اخلاقی، 3- بعد بشردوستانه و 4- بعد اقتصادی. مقیاس نمره گذاری پرسشنامه مسئولیت اجتماعی کارول بر مبنای مقیاس لیکرت 5 گزینه ای به شرح زیر نمره گذاری می شود. خیلی کم = 1، کم = 2، تاحدودی = 3، زیاد = 4 و خیلی زیاد = 5. دامنه نمرات این پرسشنامه بین 25 تا 125 می باشد که نمرات بالاتر نشاندهنده مسئولیت پذیری بالای مدیران و کارکنان سازمان می باشد. روایی این پرسشنامه طی پژوهش صمدی و همکاران (1392) با استفاده از روایی محتوایی توسط صاحب نظران تایید گردیده است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/92 محاسبه و گزارش شده است که بسیار مطلوب می باشد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/89 بدست آمده است.

#### 2- پرسشنامه اخلاق حرفه ای

این پرسشنامه توسط کادوزیر (2002) ساخته شده و در ایران توسط عباسی (1389) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. مقیاس نمره گذاری پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت 5 گزینه‌ای به شرح زیر نمره‌گذاری می‌شود: خیلی کم = 1، کم = 2، تاحدودی = 3، زیاد = 4 و خیلی زیاد = 5. روایی این پرسشنامه طی پژوهش عباسی و همکاران (1389) با استفاده از روایی محتوایی توسط صاحب نظران تایید گردیده است. در پژوهش رضایی و همکاران (1391) ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش تنصیف 0/74 بدست آمد. ضریب اعتبار حاصل نیز 0/68 به دست آمده است. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت است از: میزان سرعت شما در انجام کارتان چقدر است؟ در این پژوهش نیز روایی صوری پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت و قبل از اجرا به تأیید اساتید رسید. همچنین در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ 0/79 بدست آمده است.

### یافته‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش های آمار توصیفی همانند میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره و همچنین از روشهای آمار استنباطی همانند ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. در ضمن سطح معناداری برای آزمون فرضیه ها 0/05 در نظر گرفته شد.

جدول 1: توزیع فراوانی و درصد آزمودنی های پژوهش بر اساس جنسیت



جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	119	51	51
زن	111	49	100
کل	230	100	

همانگونه که در جدول شماره 1 مشاهده می شود تعداد کل آزمودنی ها 230 نفر بود که از این تعداد 119 نفر مرد (51 درصد) و 111 نفر زن (49 درصد) هستند. توزیع جنسیت آزمودنی ها را می توان در جدول شماره 4-1 مشاهده کرد.

### جدول 2: توزیع فراوانی و درصد آزمودنی های پژوهش بر اساس مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
لیسانس	198	86	86
فوق لیسانس و بالاتر	32	14	100
کل	230	100	-

همانگونه که در جدول شماره 2 مشاهده می شود از تعداد کل آزمودنی ها 230 نفر دارای مدرک کارشناسی و 32 نفر مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. توزیع فراوانی مدرک تحصیلی آزمودنی ها را می توان در جدول شماره 4-2 مشاهده کرد.

### جدول 3: میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی

شاخص ها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
مسئولیت پذیری	48/43	7/08	18	64	230
صادق بودن	5/19	1/22	3	9	
عدالت و انصاف	4/76	1/78	2	7	
وفاداری	6/90	1/89	3	8	
برتری جویی	7/87	1/54	2	8	
احترام به دیگران	8/93	2/75	2	10	
همدردی با دیگران	6/24	1/45	2	9	
رعایت ارزشها	5/91	1/16	4	9	
اخلاق حرفه ای	48/39	12/61	17	69	
مسئولیت پذیری اجتماعی	88/46	8/07	30	98	

همان طوری که در جدول 3 مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار برای مسئولیت پذیری برابر با 48/43 و 7/08، برای صادق بودن برابر با 5/19 و 1/22، برای عدالت و انصاف برابر با 4/76 و 1/78، برای وفاداری با 6/90 و 1/89، برای برتری جویی برابر با 7/87 و 1/54، برای احترام به دیگران برابر با 8/93 و 2/75، برای همدردی با دیگران برابر با 6/24 و 1/45، برای رعایت ارزشها برابر با 5/91 و 1/16 و برای اخلاق حرفه ای برابر با 48/39 و 12/61 می باشد. همچنین در این جدول حداقل و حداکثر نمره کسب شده در هر متغیر نشان داده شده است.

جدول 4: نتایج نرمال بودن توزیع نمرات مورد مطالعه

شاخص ها	مقدار آماره	سطح معنی داری
مسئولیت پذیری	0/79	0/657
صادق بودن	0/80	0/664
عدالت و انصاف	0/38	0/912
وفاداری	0/51	0/732
برتری جویی	0/78	0/544
احترام به دیگران	0/29	0/877
همدردی با دیگران	0/88	0/644
رعایت ارزشها	0/29	0/877
مسئولیت پذیری اجتماعی	0/47	0/832

همان گونه که در جدول 4 ملاحظه می شود، نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف حاکی از توزیع نرمال داده های پژوهش است. بنابراین وقتی نتیجه این آزمون معنی دار نباشد امکان استفاده از آزمون های پارامتریک وجود دارد.

### یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش

فرضیه پژوهش بین اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول 5: ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی

مسئولیت پذیری اجتماعی			شاخص ها
تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
230	0/001	0/0/42	مسئولیت پذیری
	0/001	0/48	صادق بودن
	0/001	0/50	عدالت و انصاف
	0/001	0/54	وفاداری
	0/001	0/38	رقابت طلبی
	0/001	0/31	احترام به دیگران
	0/001	0/30	همدردی با دیگران
	0/001	0/64	رعایت ارزشها
	0/001	0/70	اخلاق حرفه ای

همان طوری که در جدول 5 مشاهده می شود بین اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت معناداری ( $p=0/001$ ) وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه نمره اخلاق حرفه ای افزایش یابد به همان میزان نمره مسئولیت پذیری نیز افزایش می یابد. همچنین نتایج نشان می دهد بین تمام مولفه های اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی تأیید شده است.

جدول 6 ضرایب و مدل تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان بر مسئولیت پذیری

P	T	Beta	B	F	R <sup>2</sup>	R	پیش بین	شاخص‌ها
0/010	2/57	0/144	0/534	30/36	0/52	0/72	مسئولیت پذیری	مسئولیت پذیری
0/309	1/02	0/078	0/283				صادق بودن	
0/152	1/43	0/114	0/349				عدالت و انصاف	
0/052	1/95	0/134	0/525				وفاداری	
0/665	0/433	0/033	0/074				رقابت طلبی	
0/031	2/61	0/154	0/321				احترام به دیگران	
0/001	0/497	0/034	0/065				همدردی با دیگران	
0/282	5/13	0/357	0/498				رعایت ارزشها	

همان طوری که در جدول 6 مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی مسئولیت پذیری اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای برابر 0/72 و ضریب تعیین 0/52 و نسبت F برابر با 30/36 است. به عبارت دیگر 52 درصد از واریانس مسئولیت پذیری اجتماعی توسط اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن تبیین می‌شود.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت معناداری ( $r=0/70$   $p=0/001$ ) وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه نمره اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد به همان میزان نمره مسئولیت پذیری نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج نشان می‌دهد بین تمام مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی تأیید شده است. یافته‌های پژوهش مبنی بر ارتباط بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان به طور مستقیم با نتایج پژوهش‌های وو و همکاران (2014) و ژو و همکاران (2013) هم‌خوانی دارد. همچنین یافته‌های پژوهش مؤید نتایج پژوهش‌های دا و همکاران (2013)، گراوس و لاروکا (2011) و والدمن و همکاران (2006) است که ارتباط مثبت بین رهبری تحول آفرین با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را مورد تأیید قرار دادند. در میان مرتبط‌ترین پژوهش‌های داخلی که نتایج آن‌ها در راستای یافته‌های پژوهش حاضر است، می‌توان به نتایج پژوهش رویایی و مهردوست (1388) اشاره کرد که نشان دادند بین نقش مدیران فرهنگی در اهداف اقتصادی، اخلاقی، اجتماعی و زیست محیطی با ارتقاء مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش صلواتی و همکاران (1392) مبنی بر تأیید رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز از دیگر یافته‌های مرتبط با نتایج پژوهش حاضر است.

به هر حال ارتباط بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌تواند از جنبه‌های مختلفی تبیین گردد: اولاً چارچوب ارزشی و اعتقادی سازمان‌های ایرانی برگرفته از نظام کلان اعتقادی مبتنی بر دستورات دین مبین اسلام است. پر واضح است مدیران در چنین سازمان‌هایی می‌توانند با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی به بینش یکپارچه‌ای در مورد مسئولیت خود در قبال زیردستان و جامعه بزرگتر دست یابند؛ چرا که در دین اسلام اصالت فرد و اصالت جامعه توأمان مورد توجه قرار دارد. از این زاویه به نظر می‌رسد رهبران سازمانی می‌توانند ارزش‌های اصیل اخلاقی را در مواجهه با چالش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و اخلاقی مبنای کار خود قرار دهند. به عنوان نمونه، زبردست (1393) در مقاله‌ای با عنوان "نقش رویکرد اخلاق

اسلامی بوم‌شناسانه در ایجاد تعهد به معاهدات بین‌المللی محیط زیست" بیان می‌دارد که دیدگاه اسلامی، با دارا بودن نگاهی یکپارچه به کل نظام هستی، تأکید بر حاکمیت وحدت در تمامی جهان، هشدار به انسان در جهت عدم فساد در زمین و لزوم اصلاح و آبادی آن می‌تواند در پاسخ به مشکلات و چالش‌های بین‌المللی محیط‌زیستی راه‌گشا باشد. دوماً در بیان ویژگی‌های رهبری اخلاقی به مؤلفه‌هایی همچون عمل‌گرایی و الگو بودن اشاره شده است. بدیهی است چنان‌چه رهبران سازمانی در رفتار و کردار خود به ارزش‌های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت‌داری، درستکاری، و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می‌توانند زیردستان را تحت تأثیر قرار داده و خود را به عنوان یک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می‌رود که کارکنان نیز با الگو قرار دادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش‌های اصیل را در فعالیت‌های کاری خود و در تعامل با سایر ذی‌نفعان سازمان سرلوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت‌های بیانگر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان درگیر شوند. در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد. براساس نتایج تحقیقات انجام‌گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخ‌گو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، با به‌کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد.

### منابع

- راسته، حمیدرضا و جاهد، حسین علی (1390). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها، نشریه نشاء علم، 2(5): 31-40.
- اسدی، حسین، راد، فیروز و علیزاده اقدام، محمدباقر. (1388). بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تبریز). مطالعات جامعه‌شناسی، سال دوم، شماره 5، ص: 29-44.
- انصاری، محمداسماعیل و شاکر اردکانی، محمد. (1392). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ششم، شماره 2، ص: 86-98.
- آر راس، راندال (1377): استرس شغلی، ترجمه خواجه پور، چاپ اول، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران. 22-55-76- اسماعیلی، کورش. (1388). تعهد سازمانی، نشریه تدبیر 112، ص 69-66.
- استرون، حسین. (1377). تعهد سازمانی. مدیریت در آموزش و پرورش. دوره پنجم، شماره مسلسل 17، ص 74-73.
- اشمایل، نیک، روانشناسی کار، سازمانی، صنعتی، (ترجمه غضنفری، احمد و دلوی، محمدرضا) 1388، اصفهان؛ انتشارات دانش پژوهان برین. ص 215-195.
- الله دادبی، اسماعیل (1381)، فرهنگ سازمانی، مجله مدیریت شماره، 68-67، اذر
- بهبزادی، حیدر. (1384). مقایسه راهبردهای رویارویی با فرسودگی شغلی و استرس شغلی پرستاران زن شاغل در بخشهای ویژه و عادی بیمارستان‌های شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- خانی، مسلم (1387). کار و وجدان کار، ماهنامه کار و جامعه، شماره 12، صص: 15-16.
- خسروی، زهرا. (1387)، بررسی رابطه اخلاق کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی، ماهنامه کار و جامعه، شماره 12

- رابینز استیفن پی. (1382). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)، ترجمه (سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد)، تهران، نشر صفار، صص 305-302.
- رجبی پور مبینی، علیرضا و دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (1391). بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان پرستاران. فصلنامه اخلاق زیستی، سال دوم، شماره 6، ص: 91-49.
- رضائیان، علی (1385). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم، 112
- رنجیریان، بهرام (1375) تعهد سازمانی، مجله دانشکده اقتصاد و علوم اداری، سال دهم، شماره 1 و 2، ص 57.
- زارعی متین، حسن، (1392)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران نشر آگه، 266-269.
- زکی، محمدعلی. (1383). بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه تهران. سال شانزدهم، سال اول. ص: 118-101.
- ساروقی، احمد. (1375). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره 35، ص 73-65.
- سایبان فرد، زهرا. (1381). استرس در محیط کار. مجله تدبیر، شماره 117، آبان.
- سرمرد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (1387). روش تحقیق در علوم رفتاری، چاپ شانزدهم، تهران: انتشارات آگه.
- سلیمانی، نادر، عباسزاده، ناصر و نیاز آذری، بهروز. (1391). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم، شماره 1، ص: 38-21.
- سلیمی، مجتبی. (1392). بررسی رابطه بین رابطه ی بین فرسودگی شغلی با رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه هرمزگان. پایان کارشناسی ارشد پردیس بین المللی دانشگاه هرمزگان (قشم)، رشته مدیریت اجرایی.
- شافعی، رضا و عزیز، نعمت الله. (1392)، مطالعه وضعیت مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی غرب کشور (طراحی یک الگوی ارزیابی). رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، 2(1)، 5-22.
- شبنم، تدین (1385)، "تدوین الگوی اخلاق کار مبتنی بر ارزش های اسلامی"، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات .
- شفیعی، محمد . ( 1386 ). بررسی رابطه راهبردهای رویارویی با استرس شغلی کارکنان بانک کشاورزی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- غیائی، محمدرضا، (1390). تعهد سازمانی، بهره وری و روشهای بهبود آن در سازمانها، انتشارات رنگ پنجم.
- قراملکی، احد فرامز. (1387). درآمدی بر اخلاق حرفه ای. انتشارات مجنون. تهران: چاپ چهارم.
- قدیری، محبوبه، بشلیده، کیومرث، هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل و مشکلاتی، فرشید. (1392). رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک در کارکنان یک شرکت دولتی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم،
- کاویانی، بهنام (1383). بررسی اخلاق کار و تعهد در بخش دولتی و خصوصی. ماهنامه تدبیر، شماره 165، صص : 21-20.
- گل پرور، محسن و نادی، محمدعلی. (1390). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال ششم، شماره 1، ص: 54-43.
- گل پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا. (1388). رابطه بهزیستی معلمان با باور به دنیای عادلانه و رفتارهای پرخطرگرا دانش آموزان در مقابل آنها. فصلنامه علمی-پژوهشی، پژوهشی در سلامت روان شناختی، دوره سوم، شماره سوم، ص: 35-25.
- گیوریان، حسن، دیندار، فیروز، مدیریت و اخلاق سازمانی، 1390، تهران انتشارات پیک جهان 79-71.
- فرامرز قراملکی، احد. (1389). اخلاق حرفه ای در مدیریت علوی، مجله اندیشه حوزه، شماره، (32 و 33)، 63-78.
- موسوی، حسین. (1390). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی. مجله روان شناختی و علوم تربیتی، (2)، 201-221.
- میرزایی، حمیدرضا و حمیدی، رضا. (1394)، روش تحقیق: مفاهیم و نکات کلیدی برای مدرسان، پژوهشگران و دانشجویان، دانشگاه بین المللی چابهار.
- منزل، دونالدس، مدیریت اخلاق حرفه ای، ترجمه احمدی، سید علی اکبر، 1389، نشر مهکامه 29-20



- مورهد، گرینفن(1386): رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، تهران.
- مهداد، علی (1387). روان شناسی صنعتی و سازمانی .اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ پنجم.
- مولائی، ناصر. (1378)، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، پایانه کارشناسی ارشد، تهران ، دانشگاه علامه طباطبایی، صص 61-61 ، 28-32.
- ویلیامز، برنارد، (1383). فلسفه اخلاق، ترجمه زهرا جلالی، قم، دفتر نشر معارف، ، ص 40
- هومن، حیدرعلی. (1381). تهیه و استاندارد مقیاس سنجش استرس شغلی. چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative commitments to the organization", *Journal of occupational psychology*, vol.63, pp: 1-18.
- Carstenj. (2006). The hidden reasons employees Leave: How to recognize the subtle signs and act before in is too late; *Journal of American Academy of Business*, Vol.5,p:28.
- Carline Bruce Ian , Gervais simon (2006): work ethic, employment Contracts , firm values , Fuqu school of business, Duke university.
- Chye Koh, Hian,Boo,Elfered ,H.Y.(2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. [Management Decision](#).vol 5,6
- Jamal, Mohammed, (2004). Burnout, Stress And Health of Employees on nonstandard work Schedules. *Journal of International Society for the Investigation of stress; Vol. 20*, p113.
- Jaramillo, Fernando, Mulki, Jay, Soloman, paul.(2006). The rôle of ethical on salesperson role stress, gob attitudes, turnover intenion, and job performance. *The Journal of Personal selling Management*. NewYork. Vol.26,iss.3.
- McCalister, Katherine T., Dolbier Christyn L., Webster, Judith A., Mallon, Mark W., Steinhardt, Mary A. (2006). Hardiness and Support at Work as Predictors of Work Stress and Job Satisfaction. *The Science of Health Promotion*, (20) 3 p 183-190
- Meyer, J.P., & Allen, N.T. (1991). "A three – component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol.1, NO.1, pp: 61-67.
- Mayer, R.C & Schoorman, D .F(1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of March and Simon model, *Journal of organizational behavior*, Vol 19, NO 1, pp 23- 37.
- Meyer, J.P & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace, toward a general model, *human resource management review*, Vol 11, 11, pp 233- 241.
- Miller, W.F. (1986). Emerging technologies and their imply captions for America, *USA Today*, 115.
- Moeidfar, S. (1998). A survey on the individual and social factors Influencing work ethics, Tehran: Organization of work and social security.
- Moorhead G, Griffin RW (1998) *Organizational Behavior* .th edition. New York . Houghton Mifflin Co.
- Okpara, J.O., Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. *Journal of Management Development*. 9(27). 935- 950.
- Pawlik \_Kienlen (2007). Decreasing work stress; Sings of stress & decreasing stress on the job. [www. Suite101.com](http://www.Suite101.com)
- Petti John, M., Charles. B. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their influence on Job satisfaction and turnover Intention. *Journal of Business Ethics*, vol 4(78), 547-557.
- Petty, Roger B. Hill (2005), "Work Ethic Characteristics: Perceived work ethics of supervisors and workers", *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol. 42, No. 2.
- Rahimi, S, H. (2007). Study of effectiveness trainings intelligence emotional -Introspection, absorption, adaption- on reduce job stress. (Master thesis) Allameh Tabatabaei University.
- Saks, A, M, Mud rack. P.E, Ash forth. B.E. (1996). "The Relationship between the work ethic, Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees" *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13 (3), 226-236.