

اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۱۰۳ تا ۱۲۵

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

ارزیابی و رتبه‌بندی معیارهای اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با رضایت شغلی

سیدعلی بنی‌هاشمی^۱ حمید علیزاده^۲

چکیده

یکی از موضوعاتی که در اخلاق حرفه‌ای باید بدان توجه جدی کرد، رضایت شغلی است؛ چراکه اخلاق حرفه‌ای به نوعی با رضایت شغلی ارتباط دارد. هدف از انجام این پژوهش، بررسی اخلاق حرفه‌ای در واحدی نظامی و تعیین رابطه آن با رضایت شغلی است. این پژوهش از نوع توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک واحد نظامی هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۰ نفر از آنان انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از دو روش مصاحبه و پرسش‌نامه استفاده شد. در دو پرسش‌نامه پژوهش، اخلاق حرفه‌ای با ۴۰ سؤال و ۹ معیار و رضایت شغلی با ۷ سؤال بررسی شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر آمار توصیفی، از آمار استنباطی و آزمون هم‌بستگی



۱. نویسنده مسئول، مربی گروه مهندسی صنایع دانشگاه پیام نور. banihashemi@pnu.ac.ir

۲. کارشناسی رشته مدیریت صنعتی دانشگاه پیام نور.

نیز استفاده شد. براساس آزمون هم‌بستگی، یافته‌ها نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در سازمان بررسی شده، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، با توجه به آزمون t میانگین، وضعیت متغیر اخلاق حرفه‌ای در سطح مطلوب و مقبولی قرار گرفته است. با توجه به یافته‌های پژوهش و ارتباط معنادار اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی، هرچقدر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، عوامل سازمانی، عوامل فردی.

مقدمه

در دنیای امروز، توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر رهبری و مدیریت اخلاقی نوعی برتری رقابتی محسوب می‌شود. تأکید تئوری‌های جدید بر اخلاق ممکن است به دلیل بروز رفتارهای غیراخلاقی در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی باشد. اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد. جامعه ما نیازمند آن است که ویژگی‌های اخلاقی حرفه‌ای، مانند دل‌بستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کند. امروزه، بسیاری از کشورهای صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدهای اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد؛ به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان، فرهنگی مبتنی بر اخلاق رسوخ کنند. آنان کوشیده‌اند به پژوهش‌هایی که درباره اخلاق حرفه‌ای است، جایگاه ویژه‌ای بدهند. وقتی از



حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهییم، اخلاق کاری یا اخلاق شغلی به میان می‌آید (Hartog & Winstanley, 2007).

«واژه اخلاق نشأت گرفته از واژه یونانی اتیکوس، به معنی اقتدار و رسوم و سنت می‌باشد. اصول اخلاقی راجع به چگونگی بودن افراد و اینکه در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شوند. به طور کلی، واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارند.» (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰) اخلاق را می‌توان در قالب مجموعه‌ای از اصول تعریف کرد که اغلب، به صورت منشور یا سیستمی شناخته می‌شود و به عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کند (Lawton, 2000). «امروزه، پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است.» (رحیم‌نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰) مفهوم اخلاق حرفه‌ای، برگرفته از علم اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است.» (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). می‌توان اخلاق حرفه‌ای را بیان‌کننده باورهای گروهی حرفه‌ای درباره اینکه چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست.

اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند؛ بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه، به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (حسینیان، ۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای 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 (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲). اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان مجموعه‌ای از منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شوند، تعریف شده‌اند (میرسپاسی، ۱۳۸۱). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی بدون آموزش توسعه نمی‌یابد، لازم است در سازمان‌ها علاوه بر



آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های لازم هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاق اداری و سازمانی نیز جزء برنامه‌های آموزشی سازمان قرار گیرد (Lawton, 2000).

«در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای، به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت و امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند.» (قراملکی، ۱۳۸۵). «برخی محققین ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای را در مفهوم امروزی، هویت علم و دانش داشتن، نقش کاربردی داشتن، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی و دارای زبان روشن انگیزشی می‌دانند (حسینیان، ۱۳۸۵). اخلاق‌ورزی در نسبت با افراد، اصناف و محیط‌های اجتماعی مسائل مختلفی ایجاد می‌کند؛ به گونه‌ای که نمی‌توان انتظار داشت اخلاق واحدی در مورد همه انسان‌ها وجود داشته باشد و به صورتی واحد در مورد آنان عمل کند و همچنین اخلاق همواره در قالب و چهارچوب مسائل اجتماعی نظیر خانواده، طبقه، حرفه و... مقید است.» (صادق، ۱۳۷۱)

«پس از بحث پیرامون اخلاق و تعریف علم اخلاق و بیان ویژگی‌های آن، علم اخلاق حرفه‌ای را به عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق و به منزله یک دانش بررسی می‌کنیم. در تعریف اخلاق حرفه‌ای یا اخلاق کسب‌وکار، عده‌ای آن را «شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه» دانسته‌اند.» (صدری افشار، ۱۳۸۱)

باتوجه به این تعریف، هر حرفه و شغلی، اخلاق حرفه‌ای خاص خود را دارد که متفاوت از حرفه‌های دیگر است؛ مثلاً در حرفه پزشکی اخلاق حرفه‌ای را چنین آورده‌اند: «علمی است که موضوع آن بررسی مجموعه آداب و شیوه‌های رفتاری و پسندیده‌ای که صاحبان مشاغل گروه پزشکی می‌باید رعایت کنند و مجموعه صفات و اعمال نکوهیده‌ای است که لازم است از آن‌ها اجتناب نمایند.» (اصفهانی، ۱۳۸۰)

به عبارتی مختصر، آن را امریه معروف و نهی از منکر و آداب معاشرت در حرفه پزشکی ذکر کرده‌اند. درباره اخلاق مدیریتی نیز می‌گویند: «یک نوع توازن صحیح یا مناسب یا



منصفانه بین عملکرد اقتصادی و اجتماعی یک شرکت وجود دارد و مشکل مدیریت نیز به یافتن این توازن مربوط می‌شود» و در ادامه هدف از اخلاق مدیریتی را سنجش عوامل مؤثر بر این توازن و بررسی ساختارهای گوناگون تئوریک می‌دانند که می‌تواند به مدیریت برای تعیین این توازن کمک کند. در تعریف دیگری از اخلاق حرفه‌ای آمده است: «اخلاق یک شغل و حرفه معین، قانونی است که افعال را منظم می‌کند و استانداردهایی برای افرادش قرار می‌دهد.» برطبق این تعریف می‌توانیم در مشاغل گوناگون با تعیین و تدوین آیین‌نامه‌های اخلاقی، محدوده مسائل اخلاقی هر حرفه را با توجه به منافع و مقررات حاکم بر حرفه مدنظر مشخص ساخته و راه را برای پیشبرد اهداف تعیین شده در آن حرفه هموارتر سازیم.

«اخلاق حرفه‌ای را "رشته‌ای از علم اخلاق دانسته‌اند که روابط شغلی را مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهد." در واقع، تدوین آیین‌نامه‌های اخلاقی، تکلیف افراد داخل در هر حرفه را نیز مشخص نموده و روابط آن‌ها را به نظم درمی‌آورد. همچنین، عده‌ای اخلاق حرفه‌ای را "مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه‌ای" دانسته‌اند.» (شعاری‌نژاد، ۱۳۹۱) عده‌ای نیز این علم را چنین تعریف کرده‌اند: «اخلاق حرفه‌ای تکالیف اخلاقی و وظیفه‌ای و سازمانی است که سازمان در قبال محیط مستقیم یا غیرمستقیم دارد». با توجه به این تعریف می‌توانیم این علم را در نوع روابط سازمان‌ها و اجتماع و همچنین نحوه برخورد و عملکرد افراد سازمانی در برابر محیط اجتماعی، فرهنگی و غیرتأثیرگذار بدانیم. همچنین آورده‌اند: «اگر لفظ اخلاق به طایفه معینی منسوب گردد، دلالت بر رفتار خاص آن طایفه دارد» (نک: قراملکی، ۱۳۸۵) که آن را اخلاق حرفه‌ای نامیده‌اند.

با توجه به اهمیت موضوع اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، طی چند سال اخیر، پژوهشگران زیادی به این موضوع توجه نموده‌اند. بررسی پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد، محققان درصد هستند، ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای را با سایر معیارهای



دیگر از جنبه‌های گوناگون بررسی کنند. سیروس قنبری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی، رابطه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را با کیفیت آموزش عالی بررسی کرده‌اند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی‌سینا همدان است. نتایج بررسی دیدگاه دانشجویان در خصوص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای استادان به نسبت مطلوب ارزیابی شد؛ ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و مطلوب رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای شکاف وجود دارد. همچنین، نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داده است که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تضمین کیفیت، مثبت و معنی‌دار است. بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش، توجه به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، یکی از راهبردهای اساسی برای بهبود تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی است (نک: قنبری و همکاران، ۱۳۹۴).

مرادی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با ارتباطات اثربخش سازمانی در کارکنان بخش نورد گرم فولاد مبارکه اصفهان پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که بین متغیرهای اخلاق، حکمت، معنویت، فضیلت و ارتباطات اثربخش در سازمان، رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، از ده رابطه دوجه دو بین متغیرهای موجود در مدل، نه رابطه معنی‌دار بود و فقط رابطه بین متغیر فضیلت و ارتباطات اثربخش معنی‌دار نبود. این پژوهشگران با توجه به نتایج پژوهش گفته‌اند، می‌توان با استفاده از شاخص‌های اخلاقی مؤثر بر ارتباطات اثربخش، به برنامه‌ریزی سازمان برای افزایش میزان بهره‌وری کمک کرد تا با توجه به اصول مهم اخلاقی و اثرگذار فرهنگ اسلامی ایرانی، زمینه را برای نزدیک شدن مدیران به ویژگی‌های اسلامی فراهم کرد (نک: مرادی و همکاران، ۱۳۹۴).

قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) رابطه اخلاق حرفه‌ای را با مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی فردی، با توجه به اثر میانجی‌گر فرهنگ خدمت‌گزاری بررسی کرده‌اند. آن‌ها



۲۳۰ نفر از معلمان شاغل به تحصیل شهر جوانرود در سال تحصیلی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۳ را انتخاب کرده و پرسش‌نامه‌های تحقیق را بین آن‌ها توزیع کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی و فرهنگ خدمتگزاری دارای رابطه مثبت و معنی‌داری است. همچنین، رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخ‌گویی فردی، از طریق فرهنگ خدمتگزاری، میانجی‌گری می‌شود؛ اما نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی تأیید نشد. بنابراین، نتایج پژوهش این محققان حاکی از این است که اخلاق حرفه‌ای به‌طور مستقیم باعث افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی فردی در معلمان می‌شود. همچنین، اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ خدمتگزاری می‌شود و سپس فرهنگ خدمتگزاری زمینه تقویت و بهبود پاسخ‌گویی فردی معلمان را در محیط آموزشی فراهم می‌کند (نک: قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

صانعی و یاری (۱۳۹۳) مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی را بررسی و تجزیه و تحلیل کرده‌اند. یافته‌های پژوهش این محققان نشان داد که مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای مدیران عبارت است از: رعایت صداقت و تعهد در اطلاع‌رسانی درست به متقاضیان استخدام، جبران خدمات کارکنان با شرط رعایت عدالت و داشتن تعهد نسبت به آن‌ها، رعایت عدالت در ارتقاء کارکنان، رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان و انجام تعهد به منظور کاهش آسیب‌های شغلی. نتیجه کلی تحقیق بیانگر این است که رعایت اخلاق نقش مهمی در موفقیت مدیران ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که اصول رایج شناخته‌شده در حوزه اخلاق حرفه‌ای، در وظایف گوناگون مدیران در قبال منابع انسانی سازمان نمود پررنگی می‌یابد (نک: صانعی و یاری، ۱۳۹۳). جدول ۱ برخی پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با سایر معیارها را در سال‌های اخیر نشان می‌دهد.

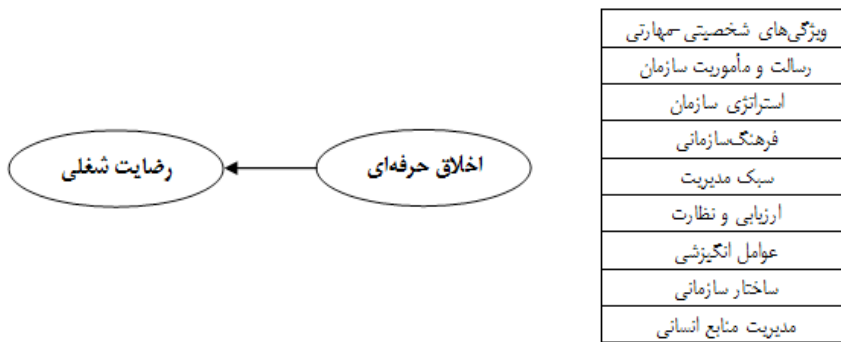


جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های انجام شده

نام محققان	ارتباط اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های بررسی شده
کیانی و همکاران (۱۳۸۷)	ویژگی‌های شخصیتی
انصاری و همکاران (۱۳۹۱)، حسن‌قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)	وفاداری مشتریان
رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، موسوی‌پناه و همکاران (۱۳۹۲)	فرهنگ سازمانی
نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)	تعهد سازمانی
قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، مهاجران و شهودی (۱۳۹۳)، صلواتی و همکاران (۱۳۹۳)، امیری و همکاران (۱۳۹۵)	مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی
شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، امیریان‌زاده و محمدپور (۱۳۹۵)	اثر بخشی سازمان و کارکنان
نصیری و نویدی (۱۳۹۵)	چابکی سازمانی
اسدیان و همکاران (۱۳۹۵)	توانمندسازی روان‌شناختی
شجاعی‌فرو و همکاران (۱۳۹۶)	مدیریت دانش و درگیری شغلی
حجازی‌فرو و همکاران (۱۳۹۶)	سلامت اداری کارکنان
مقتدایی (۱۳۹۶)	رفتار ضد شهروندی



بررسی پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بررسی اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با سایر معیارها در سازمان‌ها از سال ۱۳۹۱ به بعد، به موضوعی مهم در پژوهش‌های پژوهشگران تبدیل شده است. همچنین، ارزیابی متغیر اخلاق حرفه‌ای و سایر معیارها نیز نشان می‌دهد، تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی در زمینه شناسایی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان انجام نشده است. با توجه به مطالب مطرح شده، هدف از انجام این پژوهش، بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در سازمانی نظامی و بررسی ارتباط آن با رضایت شغلی است.



شکل ۱. نمودار مفهومی پژوهش

باتوجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود؛ البته در همین زمینه، از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمانی، جهل و ناآشنایی کارکنان به اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است (نک: قراملکی، ۱۳۸۵) و باتوجه به اینکه امروزه، هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، بنابراین لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های لازم هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاق اداری و سازمانی جزء برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد (نک: میرسپاسی، ۱۳۸۱).

سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای دارند، نسبت به سازمان‌هایی که رفتارهای



غیراخلاقی و غیرصادقانه دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری هستند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که هم‌سوی ارزش‌های قوی اخلاقی‌اند. توسعه اخلاق حرفه‌ای از طریق کنش‌های ارتباطی اعضا و ذی‌نفعان اجتماع علمی و دانشگاهی میسر می‌شود و این اخلاق انعکاسی از ضعف و نارسایی‌های عمومی‌تر در اخلاق اجتماعی است. تدوین منشور اخلاقی کارکنان که دربرگیرنده ارزش‌های فرهنگی و اعضای سازمان جامعه و اخلاقیات مدنظر سازمان است، یکی از زمینه‌های مطرح‌شده در این خصوص است. براساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت کرده و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به‌وجود می‌آید. مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی می‌شود، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و درنهایت، افزایش سود می‌شود (Frasatkah, 2007).

پنیو معتقد است که اخلاق حرفه‌ای، رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان و تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این‌گونه برمی‌شمارد:

۱. ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛
۲. اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛
۳. اشاعه ارزش‌ها و موضوعات اخلاقی در سازمان؛
۴. اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛
۵. اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛
۶. برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان

و اقدام برای برطرف کردن آن‌ها؛

۷. عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای؛

۸. تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای

سازمان (Pennino, 2008).

زیونتر نیز عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱. جنبه فردی: از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی ویژگی‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و شخصیت است. به احتمال زیاد، فردی که از لحاظ فردی صلاحیت‌های اخلاقی ندارد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲. جنبه سازمانی: از جمله عواملی که در این حیطه قرار می‌گیرند، رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین، جو و فرهنگ سازمانی است. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل بیان‌شده، تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود.

۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند (Zionts, 2013).

روش پژوهش

هدف از انجام این پژوهش، ارزیابی معیارهای اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با رضایت شغلی است. به همین دلیل، پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و روش تحقیق، توصیفی پیمایشی است. با توجه به اینکه گردآوری داده‌ها در یک مقطع زمانی خاص، یعنی پاییز ۱۳۹۴ انجام گرفته است، پژوهش پیمایشی به روش مقطعی نامیده



می‌شود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان یک واحد نظامی^۱ دارای درجهٔ سروان و سرگرد و سرهنگ، یعنی مدیران میانی و ارشد در آن واحد نظامی است که تعداد آن‌ها ۳۴ نفر است. سپس با استفاده از معادلهٔ کوکران و رابطهٔ n ، تعداد ۳۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و به‌عنوان نمونه آماری، با در نظر گرفتن سطح خطای ۵ درصد انتخاب شدند.

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

در پژوهش حاضر، برای گردآوری داده‌های لازم، از دو پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. پرسش‌نامه‌ها براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار کم تا ۵ به معنای بسیار زیاد تنظیم شده است. این دو پرسش‌نامه عبارت‌اند از: ۱. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای: برای ارزیابی اخلاق حرفه‌ای، از پرسش‌نامه استفاده شده در رسالهٔ دکتری آقای علی باقی نصرآبادی، دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، کمک گرفته شده است. این پرسش‌نامه شامل ۴۰ سؤال بسته و ۹ مؤلفه است که روایی آن براساس دیدگاه خبرگان دانشگاه و جامعه آماری تحقیق، یعنی واحد نظامی بررسی شده، بررسی و تأیید شد. همچنین، پایایی این پرسش‌نامه نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. پایایی پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۴۰	۰٫۹۴۸

۱. به دلیل محرمانه بودن، نام محل مطالعه شده ذکر نمی‌شود.



باتوجه به عدد به دست آمده از آزمون آلفای کرونباخ، می توان نتیجه گرفت که پرسش نامه اول تحقیق از پایایی قابل قبولی برخوردار است. این پرسش نامه به بررسی اخلاق حرفه ای در سازمان مطالعه شده می پردازد. مؤلفه های پرسش نامه اخلاق حرفه ای در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ابعاد و مؤلفه های پرسش نامه اخلاق حرفه ای

مؤلفه	تعداد پرسش ها	شماره پرسش ها
ویژگی های شخصیتی مهارتی	۱۰	۱-۱۰
رسالت و مأموریت سازمان	۵	۱۱-۱۵
استراتژی سازمان	۱	۱۶
فرهنگ سازمانی	۵	۱۷-۲۱
سبک مدیریت	۴	۲۲-۲۵
ارزیابی و نظارت	۲	۲۶-۲۷
عوامل انگیزشی	۵	۲۸-۳۲
ساختار سازمانی	۲	۳۳-۳۴
مدیریت منابع انسانی	۶	۳۵-۴۰
اخلاق حرفه ای	۴۰	۱-۴۰

۲. پرسش نامه رضایت شغلی: برای ارزیابی رضایت شغلی نیز از پرسش نامه استاندارد اثربخشی سازمانی پارسونز بهره گرفته شده است. این پرسش نامه دارای ۲۸ سؤال و ۴ مؤلفه است که مؤلفه رضایت شغلی شامل ۷ سؤال بسته است. روایی پرسش نامه نیز بر اساس دیدگاه خبرگان دانشگاه و جامعه آماری تحقیق، یعنی واحد نظامی بررسی شده، بررسی و تأیید شد. همچنین، پایایی این پرسش نامه با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد که مقدار آن ۰٫۷۸۱ به دست آمد.



روش استفاده شده برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، کتابخانه‌ای و میدانی است. نخست با استفاده از روش کتابخانه‌ای و ابزارهای آن، ادبیات مرتبط با موضوع، یعنی اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در مقاله‌ها و کتاب‌ها بررسی شد و پس از ترسیم مدل تحقیق، یعنی شکل شماره ۱، با استفاده از روش میدانی، واحد نظامی مطالعه شده، معیارهای تنظیم شده و ارتباط آن‌ها با یکدیگر بررسی شد.

یافته‌ها

در تحلیل آمار توصیفی پرسش‌نامه تحقیق، سن ۶۴٫۵ درصد پاسخ‌دهندگان بین ۳۱ تا ۴۰ است. همچنین در توزیع فراوانی سابقه خدمتی پاسخ‌دهندگان، ۴۱٫۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه دارند و ۴۵٫۲ درصد نمونه آماری دارای مدرک لیسانس هستند. یکی دیگر از آمارهای توصیفی پرسش‌نامه سابقه مدیریتی پاسخ‌دهندگان است که ۳۵٫۵ درصد دارای سابقه مدیریتی کمتر از ۵ سال هستند. برای بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در این سازمان از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. در این آزمون، میانگین به دست آمده برای هریک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با حد متوسط ۳ مقایسه شده است.



جدول ۴. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
فرهنگ سازمانی	۳٫۹۲	۹٫۲۶۵	۳۰	۰٫۰۰۰	۰٫۷۱۸۰	۱٫۱۲۴۰
سبک مدیریت	۲٫۶۹	-۱٫۷۹۹	۳۰	۰٫۰۸۲	-۰٫۶۴۸۶	۰٫۴۱۱
ارزیابی و نظارت	۳٫۲۶	۱٫۳۸۲	۳۰	۰٫۱۷۷	-۰٫۱۲۳۳	۰٫۶۳۹۵
عوامل انگیزشی	۳٫۲۴	۱٫۹۷۲	۳۰	۰٫۰۵۸	-۰٫۰۰۸۶	۰٫۴۸۶۰
استراتژی سازمان	۳٫۲۷	۱٫۲۴۶	۳۰	۰٫۲۲۳	-۰٫۱۷۱۱	۰٫۷۰۴۵
ساختار سازمانی	۲٫۹۲	-۰٫۴۴۵	۳۰	۰٫۶۶۰	۰٫۴۵۰۸	۰٫۲۸۹۵
مدیریت منابع انسانی	۲٫۷۶	-۱٫۳۵۳	۳۰	۰٫۱۸۶	-۰٫۵۹۶۴	۰٫۱۲۱۲
رسالت و مأموریت سازمان	۳٫۳۴	۱٫۸۳۴	۳۰	۰٫۰۷۷	۰٫۰۳۹۳	۰٫۷۲۹۶
ویژگی‌های شخصیتی مهارتی	۳٫۷۶	۷٫۷۵۱	۳۰	۰٫۰۰۰	۰٫۵۸۳	۰٫۹۵۷۸
اخلاق حرفه‌ای	۳٫۳۲	۲٫۹۱۸	۳۰	۰٫۰۰۷	۰٫۰۰۹۸۲	۰٫۵۵۶۲



باتوجه به جدول ۴، چون سطح معنی داری اخلاق حرفه‌ای (۰,۰۰۷) کمتر از سطح آلفای خطا (۰,۰۵) است، فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی اخلاق حرفه‌ای در سازمان مطالعه شده از سطح قابل قبولی برخوردار است. میان عوامل اخلاق حرفه‌ای، سطح خطای مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و عوامل انگیزشی و ویژگی‌های شخصیتی مهارتی کمتر از ۰,۰۵ است. همچنین، حد بالا و پایین آن‌ها مثبت است. بنابراین، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین این متغیرها اختلاف معنی داری با مقدار متوسط، یعنی عدد ۳ دارند. در نتیجه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی و ویژگی‌های شخصیتی مهارتی در سازمان مطالعه شده بیشتر از حد متوسط و قابل قبول است؛ اما سایر مؤلفه‌ها، یعنی سبک مدیریت، ارزیابی و نظارت، استراتژی سازمان، ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و نیز رسالت و مأموریت سازمان مطالعه شده، در جهت کیفیت اخلاق حرفه‌ای نیست. همچنین، برای رتبه‌بندی عوامل اخلاق حرفه‌ای از آزمون فریدمن استفاده شده است. این آزمون برای بررسی یکسان بودن اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) تعدادی از متغیرهای وابسته توسط افراد استفاده می‌شود.

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن

۳۰	تعداد
۷۰,۱۰۷	آماره خی دو
۸	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معنی داری آزمون

باتوجه به نتایج آزمون فریدمن، چون سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطای پذیرفته شده (۰,۰۵) است، نتیجه می‌گیریم که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه یکسان بودن اولویت عوامل اخلاق حرفه‌ای رد می‌شود.



جدول ۶. نتایج رتبه‌بندی عوامل اخلاق حرفه‌ای

رتبه	میانگین رتبه‌ها	متغیر
۱	۷,۳۳	فرهنگ سازمانی
۹	۲,۹۸	سبک مدیریت
۶	۵,۰۷	ارزیابی و نظارت
۵	۵,۱۰	عوامل انگیزشی
۴	۵,۱۵	استراتژی سازمان
۷	۴,۰۳	ساختار سازمانی
۸	۳,۱۸	مدیریت منابع انسانی
۳	۵,۵۵	رسالت و مأموریت سازمان
۲	۶,۶۰	ویژگی‌های شخصیتی مهارتی

براساس جدول ۶، میانگین رتبه فرهنگ سازمانی ۷,۳۳ به دست آمده است که بیش از سایر عوامل اخلاق حرفه‌ای است. ویژگی‌های شخصیتی مهارتی با میانگین رتبه ۶,۶۰ در جایگاه دوم اهمیت و رسالت و مأموریت سازمان با میانگین رتبه ۵,۵۵ در رده سوم اهمیت قرار گرفته‌اند. همچنین، سبک مدیریت در پایین‌ترین رتبه قرار دارد.



جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی

رضایت شغلی		ابعاد اخلاق حرفه‌ای
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰,۰۱۰	۰,۴۵۳	فرهنگ سازمانی
۰,۰۰۰	۰,۶۲۳	سبک مدیریت
۰,۰۰۹	۰,۴۶۰	ارزیابی و نظارت
۰,۰۳۰	۰,۳۹۱	عوامل انگیزشی
۰,۰۸۵	۰,۳۲۰	استراتژی سازمان
۰,۰۲۴	۰,۴۰۵	ساختار سازمانی
۰,۰۱۳	۰,۴۴۲	مدیریت منابع انسانی
۰,۰۰۴	۰,۵۰۵	رسالت و مأموریت سازمان
۰,۰۰۲	۰,۵۳۹	ویژگی‌های شخصیتی مهارتی
۰,۰۰۰	۰,۶۰۸	اخلاق حرفه‌ای

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی ۰,۶۰۸ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,608$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ۰,۴۵۳ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,453$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین سبک مدیریت و رضایت شغلی ۰,۶۲۳ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,623$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین ارزیابی و نظارت و رضایت شغلی ۰,۴۶۰ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,460$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین عوامل انگیزشی و



رضایت شغلی ۰,۳۹۱ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,391$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین استراتژی سازمان و رضایت شغلی ۰,۳۲۰ است که رابطه‌ای ضعیف ($r=0,320$) و در جهت مثبت یا مستقیم است و در سطح ۰,۰۵ معنادار نیست. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی ۰,۴۰۵ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,405$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی ۰,۴۴۲ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,442$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین رسالت و مأموریت سازمان و رضایت شغلی ۰,۵۰۵ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,505$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی مهارتی و رضایت شغلی ۰,۵۳۹ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,539$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. در نتیجه برای تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای به جز بُعد استراتژی سازمان پذیرفته می‌شود.

نتیجه

اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ هر جامعه به شمار می‌رود و همان‌گونه که گفته شد، باورها و ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در برمی‌گیرد. اخلاق کار نزد جوامع گوناگون از اهمیت و ارزش زیادی برخوردار بوده و در سیر تاریخی و تحولات آن‌ها تعبیرهای متفاوتی از اخلاق کار وجود داشته است. از منظر جامعه‌شناسی، اخلاق کار شامل باورها و ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و به ویژه تولیدی است که ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. دل‌بستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار از سوی کارگرو کارمند، به همراه تشویق و تنبیه و پاداش به موقع از سوی مدیر، موجبات تقویت انگیزش مادی و ابعادی از اخلاق



کار در محیط کار را فراهم می‌سازد. از طرفی رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دل‌بستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار و نیز برقراری روابط خوب و انسانی و درست در محل کار محسوب می‌شود.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که چون ضریب همبستگی بین تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای، به جز بُعد استراتژی سازمان، مثبت و معنادار است؛ بنابراین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، به جز بُعد استراتژی سازمان با رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسواست که به بررسی «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران» پرداخت و نتایج حاکی از آن بود که بین ادراک کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، بین اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به بیان دیگر، نتایج نشان داده‌اند که هر قدر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند.



منابع

۱. آراسته، حمیدرضا و حسینعلی جاهد؛ «رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛ گزینه‌ای برای بهبود رفتارها»؛ فصلنامه‌ی نشاء علم، سال اول، شماره ۲ (۱۳۹۰)، ص ۳-۱۵.
۲. اسدیان، سیروس و دیگران؛ «رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روانشناختی معلمان»؛ فصلنامه‌ی علمی ترویجی اخلاق، سال ششم، شماره ۲۲ (۱۳۹۵)، ص ۱۶۵-۱۹۰.
۳. اصفهانی، محمد مهدی؛ *اخلاق حرفه‌ای در خدمات بهداشتی و درمانی*؛ تهران: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۸۰.
۴. امیری، موسی و دیگران؛ «بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران بر ارتقای مسئولیت اجتماعی پلیس راهور ناجا»؛ فصلنامه‌ی مطالعات پژوهشی راهور، شماره ۱۹ (۱۳۹۵)، ص ۴۹-۶۸.
۵. امیریان‌زاده، مرگان و حسین محمدپور؛ «رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره‌ی کل آموزش و پرورش فارس»؛ فصلنامه‌ی نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۳ (۱۳۹۵)، ص ۷-۲۴.
۶. انصاری، منوچهر و دیگران؛ «تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها در شهر تهران»؛ فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۶ (۱۳۹۱)، ص ۱-۱۲.
۷. حسن‌قلی‌پور، طهمورث و دیگران، «تأثیر اخلاق حرفه‌ای فروشنده بر شکل‌گیری روابطی پایدار میان مشتری و سازمان»؛ فصلنامه‌ی چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، سال اول، شماره ۹ (۱۳۹۱)، ص ۱۱۷-۱۲۸.
۸. حجازی‌فر، حسن و دیگران؛ «ارتباط اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی با سلامت اداری کارکنان»؛ نشریه‌ی آینده‌پژوهی مدیریت، شماره ۱۰۸ (۱۳۹۶)، ص ۱۵-۳۱.
۹. حسینیان، سیمین؛ *اخلاق در مشاوره و روانشناسی*؛ تهران: انتشارات کمال تربیت، ۱۳۸۵.
۱۰. رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی؛ «رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان»؛ نشریه‌ی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال ششم، شماره ۲ (۱۳۹۲)، ص ۶۱-۶۷.
۱۱. رحیم‌نیا، فریبرز و زهرا نیکخواه فرخانی؛ «تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنده‌گان»؛ فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۴ (۱۳۹۰)، ص ۱-۱۱.
۱۲. شجاعی‌فر، زینب و دیگران؛ «رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی»؛ فصلنامه‌ی اخلاق زیستی، سال هفتم، شماره ۲۳ (۱۳۹۶)، ص ۱۷-۲۸.



۱۳. شریف‌زاده، فتاح و دیگران؛ «تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان»؛ فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره ۱ (۱۳۹۲)، ص ۷-۲۸.
۱۴. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر؛ فرهنگ توصیفی علوم رفتاری، تهران: انتشارات اطلاعات، ۱۳۹۱.
۱۵. صادقی، محمدرضا؛ پایه‌های اجتماعی اخلاق؛ تهران: نشر اشاره، ۱۳۷۱.
۱۶. صانعی، مهدی و مریم یاری؛ «تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۱، ۱۳۹۳، ص ۱-۱۱.
۱۷. صدیقی افشار، غلامحسین؛ فرهنگ معاصر فارسی/ امروز؛ تهران: مؤسسه نشر فرهنگ معاصر، ۱۳۸۱.
۱۸. صلواتی، عادل و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، شماره ۲۱ (۱۳۹۲)، ص ۱-۷.
۱۹. قاسم‌زاده، ابوالفضل و دیگران؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲ (۱۳۹۳)، ص ۱-۸.
۲۰. قراملکی، احد فرامرز؛ اخلاق حرفه‌ای؛ چ ۳، تهران: نشر مجنون، ۱۳۸۵.
۲۱. قنبری، سیروس و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲ (۱۳۹۴)، ص ۱-۱۲.
۲۲. کیانی، اردشیر و دیگران؛ «ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان»؛ فصلنامه اندیشه و رفتار در روان‌شناسی بالینی، شماره ۸ (۱۳۸۷)، ص ۷۹-۱۰۸.
۲۳. مرادی، مرتضی و دیگران؛ «رابطه اصول اخلاق حرفه‌ای با ارتباطات اثربخش سازمانی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲ (۱۳۹۴)، ص ۲۹-۳۸.
۲۴. مقتدایی، لیلا؛ «مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی»؛ فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست‌وهفتم، شماره ۱ (۱۳۹۶)، ص ۱۴۵-۱۵۸.
۲۵. مقیمی، سیدمحمد و مجید رمضان؛ پژوهشنامه مدیریت؛ ج ۱، تهران: انتشارات راه‌دان، ۱۳۹۰.
۲۶. موسوی‌پناه، سیدمسلم و دیگران؛ «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در آموزشگاه زبان شهرستان بهارستان و رباط‌کریم استان تهران»؛ فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، شماره ۴ (۱۳۹۲)، ص ۱۳۷-۱۴۹.
۲۷. مهاجران، بهناز و مریم شهودی؛ «بررسی مدل ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در



- کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه؛ فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، شماره ۲ (۱۳۹۳)، ص ۶۹-۷۶.
۲۸. میرسپاسی، ناصر؛ مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار؛ چ ۲۱، تهران: انتشارات میر، ۱۳۸۱.
۲۹. نصیری، فخرالسادات و پرویزنویدی؛ «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۲ (۱۳۹۵)، ص ۶۱-۶۸.
۳۰. نیازآذری، کیومرث و دیگران؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی»؛ نشریه پرستاری ایران، شماره ۸۷ (۱۳۹۳)، ص ۳۴-۴۲.

31. Frasatkhah, M, 2007, "Science ethic higher education development password", Ethic Journal of Science Technology, 1(1): 13-27.

32. Hartog, M, Winstanley, D, 2007, "Ethics and human resource management: Professional Development and Practice", Business & Professional Ethics Journal, 21(2):14-25.

33. Lawton, A, 2000, Ethical Management for the Public Services, Buckingham: Open University Press.

34. Pennino, C. M, 2008, "Managers and professional ethics", Journal of Business Ethics, 41:337-347. Wikipedia.com, retrived 15th may 2008.

35. Zionts, T, 2013, "Professional Standards of Educational Manageres", Their Importance and Ease of Implementation, Available at: www.Proquest.com.

