نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۱۵

مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر آن

ناصر پورصادق[۱] - وحیده بهاورنیا[۲] - رشید ذوالفقاری زعفرانی[۳]

چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای و ارائه مدلی در این زمینه بود. این پژوهش بر اساس هدف، اکتشافی-توصیفی و بر اساس نتیجه، کاربردی- توسعه‌ای بوده و از روش ترکیبی با ابزار پرسش‌نامه محقق ساخته و تحلیل محتوا به انجام رسیده است. در ابتدا، عوامل مؤثر در توسعه اخلاقِ حرفه‌ای به روش تحلیل محتوا از دیدگاه صاحب‌نظران شناسایی گردید. جامعه آماری شامل ۲۲۰ نفر از کارکنان امور بین المللِ شرکت ملی نفت ایران بود که با استفاده از جدول مورگان، ۱۳۶ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. روایی پرسش‌نامه از طریق نظرسنجی از صاحب‌نظران و متخصصان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (با ضریب ۰،۷) بررسی و تایید شد. نتایج نشان داد که عوامل فرهنگی، پایه‌ای، ارزشی، سازمانی و مدیریتی در توسعه اخلاق حرفه‌ای مؤثر است و عوامل مدیریتی بر اساس تعیین ضریب مسیر (۰،۸۵) به عنوان متغیری قوی، در توسعه اخلاق حرفه‌ای مؤثر می‌باشد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، وزارت نفت، شرکت ملی نفت ایران

[۱] دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشیار دانشگاه دفاع ملی، تهران، ایران. نویسنده مسئول (dr.naser.poursadegh@gmail.com)
[۲] دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران (vahidehbahavarnia@yahoo.com)
[۳] دکترای مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران (vahidehbahavarnia@yahoo.com)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

مقدمه

در تجزیه و تحلیل سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق، یکی از الزامات است. نماد بیرونی یک سازمان را رفتارهای اخلاقی آن سازمان تشکیل می‌دهد که خود، حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن، سازمان، ظهور و بُروز یافته است (قراملکی، ۱۳۸۸). اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و به عنوان ابزاری نگریسته می‌شوند که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر این که درست چیست و نادرست کدام است (دفت، ۱۳۸۴، ترجمه پارسائیان و ربیعی).

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته که در جستجوی مبناهای نظری در این خصوص بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (لاوتن، ۱۳۸۲، ترجمه ربیعی و گیوریان). لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیرانِ کارآمد در سطوح مختلف سازمان‌ها، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب بـرای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و ارزش‌های اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. 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 می‌گردد (قراملکی، ۱۳۸۸).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی در جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه‌ی ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. این در حالی است که در غربِ سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه‌ی دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (قراملکی، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن، اصولی خاص ارائه نماید. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

(Hartog, 2007). روش به کارگیری اخلاق در موفقیت سازمانی عبارت است از: کسب موفقیت از اخلاق حرفه‌ای، ایجاد اعتمادآفرینی، پیش‌بینی رفتار، مستمر بودن و قانون مند بودن رفتار، مسئولیت‌پذیری و شکل‌گیری باورهای فردی. موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتمادآفرینی شروع می شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیش‌تر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیش‌تر خواهد شد. اعتمادآفرینی، منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی خواهد گردید؛ زیرا اعتمادآفرینی هم افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هرچه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان کاهش یابد، مدیران باید هزینه بیش‌تری را جهت کنترل رفتار کارکنان بپردازند که نتیجه کمتری نیز به دست خواهند آورد. اعتمادآفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود (کالینز، ۱۳۹۵، ترجمه سپهرپور و حلیمی).

در شرکت ملی نفت ایران با در نظر گفتن مسئله توسعه اخلاق حرفه‌ای، منشور اخلاقی تدوین گردیده است. بند ۵ این منشور التزام به رعایت اخلاق حرفه‌ای، وقت شناسی، خوشرو بودن و پوشش مناسب و متناسب با فرهنگ عمومی کشور را صرفاً اشاره نموده، اما مؤلفه‌های اساسی اخلاق حرفه‌ای را نادیده گرفته است؛ مسائلی هم چون "اعتماد" که انتظار مشاهده رفتارهای اخلاقی از دیگران است، "مسئولیت پذیری" که به توانایی ارائه واکنش‌های اخلاقی متناسب با مشکلاتی که هر روز ممکن است رخ دهد اشاره دارد، "تعهد سازمانی"، "سلامت سازمانی"، "عدالت" که ادعای حقوق افراد است و به چندین شاخه عدالت توزیعی (تقسیم سود و مسئولیت به صورت منصفانه)، عدالت کیفری (اجرای منصفانه و بی‌طرفانه مجازات ها)، عدالت اجرایی (اجرای منصفانه و بی‌طرفانه قوانین)، عدالت جبرانی (چگونگی جبران خسارت شخصی که صدمه دیده است) تقسیم شده است، "معقول و موجه بودن"، "حس احترام و ملاحظه" که کارکردن با هدف دوری جستن از خودمحوری و اولویت ندادن به اهداف شخصی ا است، "صداقت" که راستگویی بدون در نظر گرفتن زیان‌های شخصی ناشی از آن و عدم انجام رفتارهایی هم چون فریب دادن، گمراه کردن، دروغ گویی و کذب است و بالاخره، "درستکاری" که انجام دادن کاری به شکل تمام و کمال و انجام دقیق وظیفه و مسئولیت می‌باشد. متأسفانه این مؤلفه‌ها در منشور اخلاقی شرکت ملی نفت ایران کم اهمیت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جلوه داده شده‌اند (منشور اخلاقی کارکنان شرکت ملی نفت ایران، ۱۳۹۵). بنابراین می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در این شرکت به طور دقیق مورد بررسی و مطالعه قرار نگرفته است.

با توجه به نقش و فعالیت انسان‌ها در سازمان، خلاءهایی در مورد اخلاق حرفه‌ای در سازمان احساس می‌گردد که طرح‌ریزی در این زمینه می‌تواند بر فعالیت انسان‌ها تأثیر قابل توجهی داشته، باعث عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان شده، سازمان را به اهداف خود نزدیک‌تر سازد. بر همین اساس حتی می‌توان گفت که این تحقیق جهت استفاده در سازمان‌های دیگر نیز مفید است. مزایای نظری اخلاقِ حرفه‌ای بر شیوه‌های مدیریتی و وظایف اخلاقی سازمان در قبال کارکنان تأثیر دارد و ارتقاء مهارت، توانایی و نگرش کارکنان، تأمین امنیت شغلی و رفاه و حقوق عادلانه، اجتناب از هرگونه تبعیض، استفاده بهینه از کارکنان، تقویت خود انگیختگی، مشارکت طلبی، تعهد، عدالت و انصاف، مسئولیت‌پذیری و نزدیک شدن به اهداف سازمانی را در بر خواهد داشت (قراملکی، ۱۳۸۸).

در شرکت ملی نفت ایران، با توسعه و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در هر یک از افراد سازمان، می‌توان فرهنگ سازمانی متعالی را ایجاد کرد. در حال حاضر در این شرکت بحران ریزش نیروی انسانیِ متخصص وجود داشته و حفظ کرامت کارکنان، احترام به حقوق آنها، گزینش تخصصی نیروها و ایجاد زمینه‌های خودشکوفایی از مؤلفه‌های نگهداشت سرمایه‌های انسانی محسوب می‌شوند. هم چنین، با استفاده از برنامه‌ریزی مسیر شغلی افراد در سازمان، می‌توان بهره‌وری فعلی کارکنان را افزایش داد. آماده‌سازی برنامه‌های بهبود مسیر شغلیِ اثربخش، افزایش بهره‌وری آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، افزایش انگیزش و ایجاد زمینه‌های مناسب برای ابتکار و خلاقیت کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی برعملکرد و جذب افراد کارآمد و متخصص، روان کاری و تسهیل امور اداری در سازمان، حفظ و ارتقای جایگاه نیروی انسانی شرکت با تکیه بر منزلت و کرامت انسانی در راستای اجرای استراتژی‌های شرکت و نیازسنجی، تأمین و ارایه خدمات مطلوب به کلیه کارکنان اعم از خدمات رفاهی، آموزشی، پرسنلی از مهم‌ترین اهداف مدیریت و توسعه اخلاق حرفه‌ای در این شرکت می‌باشد (سخنرانی مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران، ۱۳۹۷). با توجه به بیان مسائل فوق در زمینه اخلاق حرفه‌ای، به نظر می‌رسد طراحی و و ارائه الگوی توسعه اخلاقِ حرفه‌ای (به صورت مدل بومی برای امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

می‌تواند سازمان را به اهداف نزدیک نموده و تقویت فرهنگ سازمانی را در پی داشته باشد.

در علم اخلاق، پنج نظریه اخلاقی دارای بیش‌ترین درجه اهمیت هستند. این پنج نظریه عبارتند از: "فایده گرایی" که عملی است که با یکسان انگاشتن همه کسانی که به نوعی از آن متأثرند، بیش‌ترین خیر را برای بیش‌ترین تعداد ممکن از افراد ایجاد نماید. "اخلاق حق محور" که عمل اخلاقی صحیح و درست، عملی است که به حقوق انسانی احترام بگذارد. " اخلاق وظیفه محور" که اعمالی هستند که انجام آنها، بر طبق اصولِ وظیفه برای احترام به خودمختاری (اراده شخصی) افراد واجب است، "اخلاق فضیلت محور" که عادات یا گرایش‌های مطلوب در عمل، تعهد، انگیزه، احساس، شیوه‌های استدلال و راه‌های ارتباط با دیگران است و" اخلاق تحقق خود اعمال درست" آنهایی هستند که همواره آنچه را برای خود مطلوب است انجام می‌دهند و هیچ پیش فرضی که خود به صورت توجه به روابط اجتماعی و نیکوکاری تعریف می‌شود، ندارند (مارتین و شینزینگر، ۱۳۸۷، ترجمه محبتی). از دیدگاه جوامع غربی، حداقل چهار نوع نحله‌ی فکری در خصوص رفتار اخلاقی در سازمان‌ها وجود دارد که عبارتند از:

- دیدگاه اصالت نفع: رفتارهایی اخلاقی هستند که بیش‌ترین فایده را برای بیش‌ترین تعداد افراد به همراه داشته باشد.
- دیدگاه فردگرایی: رفتاری اخلاقی تلقی می‌شود که برای منافع بلندمدت خود فرد مقید باشد.
- دیدگاه حقوقی– اخلاقی: رفتاری اخلاقی است که حقوق اساسی تمامی افراد جامعه را تأمین می‌نماید.
- دیدگاه عدالت: زمانی که با افراد به صورت منصفانه و بی‌طرفانه برخورد شود، رفتار اخلاقی حاکم گردیده است.

اهمیت اخلاق در دین مبین اسلام به حدی است که رسول مکرم اسلام (ص)، دیندارترین افراد را خوش اخلاق‌ترین آن‌ها می‌دانند (حرانی، ۱۳۸۵، ترجمه حسن زاده) و در جایی دیگر می‌فرمایند که اخلاق بهترین چیزی است که خداوند به بنده‌اش عطا نموده است. امام علی (ع) می‌فرمایند: شش چیز است که اخلاق افراد در آن آزمایش می‌شود: خشنودی، خشم، امنیت، ترس، منع و رغبت. یعنی در این شش چیز هرکس از حد اعتدال و میانه خارج نشود،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

نیکوست وگرنه اخلاق او مذموم است (غررالحکم، ۱۳۸۴، ترجمه رسولی محلاتی). بر اساس آموزه‌های دینی در مکتب الهام بخش اسلام، پاک ساختن نفس از صفات رذیله و آراستن آن به ملکات جمیله مورد توجه ویژه بوده است. مضافاً اینکه عامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آن‌ها به سازمان‌های اخلاقی است. یک رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی می‌باشد که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات استراتژیک لازمه آن است. سازمان‌ها به این باور رسیده‌اند که رفتارهای اقتصادی و اخلاقی توأمان تنها گزینه آن‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی است (مقیمی، ۱۳۹۴). مبانی نظری مطرح شده در خصوص توسعه اخلاق حرفه‌ای به طور خلاصه در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱- مبانی نظری توسعه اخلاق حرفه‌ای (تنظیم از پژوهشگران)

عنوان	ویژگی‌ها
ارتقاء اخلاقیات (حاضر، ۱۳۹۱)	بعد فردی: انگیزه‌های فردی، نگرش‌های فردی، نظرات، افکار و عقاید و برداشت‌های مختلف، آداب و رسوم، اقدامات سازمان از نظر کارکنان منصفانه و عادلانه. بعد سازمانی: ایجاد منشوراخلاقی، توسعه وسائل مشهود و مرئی جهت حمایت از رفتارهای اخلاقی، برنامه‌های آموزشی اخلاقیات. بعد اجتماعی: اصول و معیارهای اخلاقی، برنامه‌هایی در راستای حمایت اخلاقیات. وفای به عهد، کمک متقابل، احترام به افراد، پرهیز از خشونت، تقویت اعتماد عمومی، رعایت نظم و انضباط عمومی، راست گویی، ترویج روحیه عدالت خواهی و عدالت‌گری از طریق رسانه‌های جمعی.
ابعاد اخلاقی در سازمان ها Svensson & Wood,) (2004	فلسفه و نظریه، خردمندی، استدلال، باورها، ایدئولوژی و نگرشی. محیط کاری، مسئولیت‌پذیری مدیران، مسئولیت‌پذیری کارکنان. مساوات و برابری، انصاف و عدالت سازمان، توازن، بی‌غرضی، تساوی‌گرایی و همانندی در میان افراد سازمان. تعامل با مردم، مشارکت، توجه به مردم و منافع مشترک.
نظریه‌های اخلاقی (سلطانی، ۱۳۹۱ و هس	دگر دوستی: غریزه‌ای است؛ همانند محبت مادر به فرزند. حسن و قبح ذاتی: به حکم عقل صورت می‌گیرد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

عنوان	ویژگی‌ها
مر، ۱۳۸۹)	الهام وجدان: از وجدان سرچشمه می‌گیرد. داروینزم: آنچه که اصالت دارد تنازع است و تعاون به تبَع آن می‌آید. رضای خدا: با اعتقاد مذهبی همراه است. قانون جاویدان: استانداردهای اخلاقی در قالب یک قانون ابدی ارائه می‌شوند. سودمندگرایی / فرجام گرایی: اخلاقی بودن بستگی به نتیجه یک عمل دارد. عدالت توزیعی: افراد باید به گونه‌ای عمل نمایند که توزیع عادلانه‌تر منافع عملی گردد. آزادی فردی: همه باید برای آزادی بیش‌تر فعالیت کنند، چون موجب افزایش تبادل بازار می‌گردد که برای بهره‌وری اجتماعی ضروری است.
اخلاق اسلامی (سلطانی، ۱۳۹۱ و نراقی، ۱۳۸۶)	اصالت نفع: بیش‌ترین فایده را برای بیش‌ترین تعداد افراد خواستن. فردگرایی: منافع بلندمدت خود فرد. حقوقی- اخلاقی: حقوق اساسی تمامی افراد جامعه را تأمین می‌نماید. عدالت: با افراد به صورت منصفانه و بی‌طرفانه برخورد شود. حکمت: شناختن حقایق موجودات. عفت: مطیع بودن قوه شهویه از قوه عاقله.
توسعه اخلاقیات (مدل کولبرگ به نقل از Hellriegell & Slocum, 2006)	پیرومنشانه و تنبیهی: برای دوری جستن از تنبیه یا کسب نظر موافقِ شخصی دیگر، کارها را به درستی انجام می‌دهد. ابزاری: آنچه درست است که از دیدگاه فرد عادلانه و درست به نظر می‌رسد. بین فردی: فرد رفتاری را درست و مناسب می‌داند که از جانب دوستان و خانواده مورد تأیید و خوشایند باشد. قانون و نظم: رفتار درست و مناسب شامل انجام وظیفه فردی، احترام به اقتدار و رعایت نظم اجتماعی می‌باشد. وفاداری به کشور، جامعه و قوانین حاکم بر آن از هر چیز دیگری برتر است. میثاق اجتماعی: بیش‌ترین خوبی برای بیش‌ترین افراد. اصول جهان شمول و فراگیر: بر طبق اصول جهان شمول رفتار می‌شود.
ارزش‌های شاخص در اخلاق حرفه‌ای (William & Cruz-Cruz, 2008)	وظیفه‌شناسی و مسئولیت پذیری، حس احترام و ملاحظه، عدالت، اعتمادپذیری، صداقت و درستکاری.
اصول راهبردی	کرامت انسانی، آزادی فردی، عدالت اجتماعی، امانت ورزی.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

عنوان	ویژگی‌ها
اخلاق حرفه‌ای (قراملکی، ۱۳۹۰)	
اصول جهان شمول اخلاقی (لینگ و کیل، ۱۳۹۱، ترجمه گودرزی)	دونالد ای. براون خصیصه‌های فرهنگی، اجتماع، زبان، رفتار و روان را چنین برمی شمارد: توانایی تمییز درست از نادرست، مسئولیت پذیری، رابطه متقابل و توانایی همدلی، احساس تعهد، احترام به خود با عنایت به فروتنی، خویشتن داری و پذیرش مسئولیت‌های فردی، احترام به دیگران و مراقبت از سایر افراد، مراقبت از سایر موجودات زنده و محیط زیست. مارتین سلیگمن و همکارانش شش فضیلت کلی را عنوان نموده‌اند: خرد ورزی – جرأت ورزی – انسانیت – عدالت – رعایت اعتدال و تعالی.
اخلاقیات سازمان‌های دولتی (Shafritz, Russell, & Borick, 2000)	اخلاقیات فردی و شخصی: تأثیرات خانوادگی، عقاید مذهبی، آداب و رسوم اجتماعی و فرهنگی و تجربیات شخصی اخلاقیات حرفه ای: هنجارهای حرفه‌ای می‌تواند کارکنان و مدیران را مقید به انجام رفتارهای اخلاقی نماید. اخلاقیات سازمانی: قوانین رسمی و غیر رسمی، محیط داخلی و فرهنگ سازمانی. اخلاقیات اجتماعی: اخلاقیات رسمی در قوانین و مقررات اساسی و فرعی جامعه و اخلاقیات غیررسمی در فرهنگ و وجدان فردی.
توسعه اخلاقی (قلی‌پور، ۱۳۸۷، مکسول، ۱۳۸۷، ترجمه یاوری و لائو[1]، ۲۰۰۵)	گسترش ارزش‌های اخلاقی در محیط کار، بهبود ارتباطات و کاهش درجه ریسک و افزایش بهره‌وری. دیدگاه مسئولیت اجتماعی و افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، بهبود مزیت رقابتی، ترویج خودکنترلی و کاهش هزینه‌های مترتب بر آن به کمک روش‌های کنترل رفتار اخلاقی سودآوری و توفیق سازمانی را به همراه دارد.
توسعه اخلاق حرفه‌ای (فرقانی، ۱۳۹۰)	جهت‌گیری‌های فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، پارادایم‌های نوسازی و وابستگی، نیازهای اساسی و درون زاد، اعتماد به نفس، دموکراسی مشارکتی، تغییرات ساختاری
روش‌ها و فنون توسعه اخلاق حرفه ای (سلطانی، ۱۳۹۱)	تعیین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، نهایی کردن لیست اخلاق حرفه‌ای، مقوله‌بندی اخلاق حرفه‌ای، اولویت‌بندی اخلاق حرفه‌ای، تهیه بیانیه اخلاق حرفه‌ای، تشریح مبانی اخلاق حرفه‌ای، ترجمه و جاری‌سازی اخلاق حرفه‌ای،

[1] Lau

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

عنوان	ویژگی‌ها
	تعیین اثربخشی اخلاق حرفه ای

شاه علی، رشیدپور، کاووسی و اعتباریان (۱۳۹۴) "الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی ایران" را ارائه کردند. آنان با روش تحقیق توصیفی کاربردی و مدل‌سازی کمی، بر اساس تکنیک دلفی، مدلی ارائه داده و به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی، محیطی و سازمانی بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای تأثیر به سزایی دارد. مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)، به ارائه "الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی" پرداختند. این پژوهش با روش کیفی گرندد تئوری در دانشگاه‌های شهید باهنر، علوم پزشکی، پیام نور و دانشگاه آزاد کرمان انجام شده است. در این پژوهش مصاحبه‌های ۳۷ اطلاع رسانِ تأثیرگذار که به شکل تئوریک مورد مصاحبه عمیق نیمه ساختاری قرار گرفتند، تحلیل محتوا گردید. تحلیل داده‌ها از طریق درون مایه‌ای و مقایسه مداوم، همزمان با جمع‌آوری داده‌ها انجام گرفت و پس از غوطه وری و تحلیل داده‌ها حدود ۳۹۵ کد اولیه استخراج و نهایتاً تعامل نمادین بین عوامل مشخص شد. نتایج این تحقیق نشان داد که مشارکت کنندگان تأکید زیادی بر درون مایه‌های فردی مانند وجدان کاری و نظارت الهی داشتند. هم‌چنین مشخص شد توجه به عوامل راهبردی، نهادینه‌سازی و اعتماد عمومی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کستل[1] (۲۰۱۴)، پژوهشی با عنوان "اخلاق کسب و کار برای دانشجویان مدیریت" انجام داد و به این نتیجه رسید که اخلاق کسب و کار به بخش مهمی از برنامه درسی در دانشکده انفورماتیک و مدیریتِ دانشگاه هاردک کارلوف در جمهوری چک تبدیل شده است. در این دانشکده، موضوعات اساسی مانند تنوع فرهنگی، رویکردهای اخلاقیِ متفاوت و الزامات اخلاقی در کشورهای مختلف که عمیقاً کسب و کار بین‌المللی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، فهرست می‌شود. در کلاس‌ها مشکلات اخلاقی بر اساس چارچوبی برای حل و فصل مشکلات اخلاقیِ حل شده و شرایط مدل استفاده می‌شوند. مشکلاتی مانند اخلاق در مقابل سود و یا مفهوم مسئولیت پذیری؛ نظام نامه اخلاقی دانشگاه هاردک کارلوف و غیره نیز وجود دارد.

شوارتز[2] (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با عنوان "توسعه و حفظ فرهنگ اخلاقی شرکت"، اظهار

[1] Kacetl

[2] Schwartz

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

می‌دارد که سه عامل کلیدی باید وجود داشته باشد که با وجود این سه عامل، کارهای غیر قانونی و غیر اخلاقی در سازمان‌ها به کمتر از حداقل ممکن می‌رسند و این امر زمانی حاصل می‌شود که فرهنگ اخلاقی شرکت دائر شده باشد. این سه عامل شامل: ۱- تنظیم ارزش‌های اخلاقی و توسعه آن‌ها در سازمان و در بخش‌های مختلف (آن)، مثل سیاست‌ها، فرایندها و عملیات. ۲- توزیع برنامه اخلاقی رسمی که شامل کدهای اخلاقی، آموزش اصول اخلاقی و نماینده یا رهبر اخلاقی می‌باشد. ۳- حضور مستمر رهبری اخلاقی، به این معنی که افرادی که در بالای هرم سازمان هستند، صدایشان شنواتر است و این افراد اغلب، روسا یا هیئت‌های اجرایی ارشد و مدیران می‌باشند. هر کدام از این سه عامل از همدیگر متمایز بوده اما همدیگر را همپوشانی می‌کنند و به هم مرتبط هستند. در این مقاله به هر کدام از این سه عامل که منجر به توسعه و حفظ فرهنگ اخلاقیِ شرکت می‌شود، توجه شده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر اساس نتیجه‌ای که در بردارد، کاربردی- توسعه‌ای، بر اساس هدف، اکتشافی- توصیفی و بر اساس نوع داده، کمی بوده و به بررسی موضوع در زمینه مدل بومی توسعه اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران ارشد و کارکنان امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران می‌پردازد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته می‌باشد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی اعتبار محتوا استفاده شده که از فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$\mathrm{CVR} = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در این فرمول CVR نسبت اعتبار محتوا، n_e تعداد اساتید یا داورانی است که گویه‌ی موردنظر را اساسی و یا سودمند می‌دانند و N تعداد کل ارزیابان یا داوران است. لذا، از ۸ نفر از متخصصان درخصوص گویه‌ها نظرخواهی گردید که ۷ نفر از آنان روایی گویه‌های مورد نظر در پرسش‌نامه را پس از اعمال اصلاحات مدنظر ایشان تأیید نمودند. از این طریق، روایی اعتبار پرسش‌نامه، ۰,۷۵ محاسبه شد. در صورتی که نمره CVR از ۰,۷ بالاتر شود، روایی محتوا مورد تأییدتأیید قرار می‌گیرد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

$$CVR = \frac{7-8/2}{8/2} = 0.75$$

در این تحقیق، ضریب پایایی (اعتماد) یا ثباتِ درونی پرسش‌نامه بر اساس داده‌های به دست آمده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰,۸۶ به دست آمدجدول (۲).

جدول ۲-ضریب آلفای کرونباخ (یافته‌های پژوهش)

ردیف	نام متغیر اخلاق حرفه ای	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
۱	عوامل فرهنگی	۱۶	۰,۸۲
۲	عوامل سازمانی	۱۲	۰,۸۳
۳	عوامل پایه ای	۱۰	۰,۸۸
۴	عوامل ارزشی	۶	۰,۸۶
۵	عوامل مدیریتی	۷	۰,۸۷
۶	اخلاق حرفه ای	۳۳	۰,۹۴

جامعه موردنظر در این مطالعه کلیه کارکنان امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران را شامل گردید (در مجموع ۲۲۰ نفر) که با استفاده از جدول مورگان و نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۱۳۶ نفر انتخاب شدند. بدین معنی که افراد به جای انتخاب تصادفی، با توجه به ویژگی‌های آن‌ها نسبت به پدیده مورد مطالعه انتخاب شدند.

در این تحقیق در مراحل مختلف از روش‌های گوناگونی هم چون تحلیل محتوا، تحلیل‌های آمار توصیفی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به منظور طراحی مدل و برازش آن جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها

با در نظر گرفتن مبانی نظری و با تحلیل محتوا، ابعاد و عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای به شرح جدول (۳)، شناسایی گردید و سپس، ضریب هم‌بستگی هر یک از عوامل اخلاق حرفه‌ای و میزان اخلاق حرفه‌ای به شرح جدول (۴) مورد سنجش قرار گرفت.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۳- عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای (تنظیم از پژوهشگران)

عوامل	ویژگی‌ها	نظریه پرداز
عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه ای	استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی عینیت گرایی، بی‌طرفی و عدم جانب داری فراتر رفتن از مفهوم معیشتی خودفهمی حرفه ای	زیونتس، ۲۰۰۶
عوامل سازمانی اخلاق حرفه ای	ضوابط و مقررات سازمانی	جدی، ۱۳۸۵
	فرهنگ سازمانی	ابزری و دلوی، ۱۳۸۵
	ساختار سازمانی	طوسی، ۱۳۹۲
عوامل مدیریتی اخلاق حرفه ای	تدوین و ارایه خط مشی یا منشور اخلاقی مناسب آموزش اخلاقیات	تئودور پورسل و جیمز وبر به نقل از سلطانی، ۱۳۹۲
عوامل ارزشی اخلاق حرفه ای	وظیفه‌شناسی و مسئولیت پذیری حس احترام و ملاحظه عدالت اعتمادپذیری صداقت درستکاری	فری و همکاران، ۲۰۰۸
عوامل فرهنگی اخلاق حرفه ای	تبعیت از قوانین و دستورالعمل ها توجه به دیگران پیروی از قوانین انجام درست کارها احساسات	ویکتور و کولن به نقل از مقیمی (۱۳۹۴)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۴- ماتریس هم‌بستگی عوامل و میزان اخلاق حرفه‌ای (یافته‌های تحقیق)

	عوامل	فرهنگی	سازمانی	پایه ای	ارزشی	مدیریتی	میزان اخلاق حرفه ای
ضریب هم‌بستگی	فرهنگی	۱,۰۰	۰,۵۳	۰,۳۴	۰,۲۸	۰,۳۳	۰,۳۸
	p-value		۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰
	سازمانی	۰,۵۳	۱,۰۰	۰,۶۱	۰,۴۸	۰,۵۲	۰,۴۷
	p-value	۰,۰۰		۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰
	پایه ای	۰,۳۴	۰,۶۱	۱,۰۰	۰,۸۰	۰,۸۶	۰,۷۳
	p-value	۰,۰۰	۰,۰۰		۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰
	ارزشی	۰,۲۸	۰,۴۹	۰,۸۰	۱,۰۰	۰,۸۶	۰,۷۷
	p-value	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰		۰,۰۰	۰,۰۰
	مدیریتی	۰,۳۳	۰,۵۲	۰,۸۶	۰,۸۶	۱,۰۰	۰,۸۵
	p-value	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰		۰,۰۰
	میزان اخلاق حرفه ای	۳۸ .	۰,۴۷	۰,۷۳	۰,۷۷	۰,۸۵	۱,۰۰
	p-value	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	

با توجه به جدول (۴)، میزان هم‌بستگی میزان اخلاق حرفه‌ای با عوامل مدیریتی (۰,۸۵)، از همه عوامل بیش‌تر و به یک نزدیک‌تر است. هم چنین، با توجه به p-value که در تمام عوامل صفر و از ۰,۰۵ کمتر گردید، بنابراین، همه عوامل، ارتباط مثبت و معنی‌داری را با میزان اخلاق حرفه‌ای ایجاد کرده‌اند. در ادامه، با استفاده از آزمون تحلیل عاملی، عامل‌های مهم توسعه اخلاق حرفه‌ای شناسایی گردید.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۵- آزمون KMO و Bartlett (یافته‌های پژوهش)

عوامل	آزمون		مقدار
عوامل فرهنگی	اندازه‌گیری KMO		۰,۷۲۰
	آزمون هم‌بستگی Bartlett	کا اسکوئر	۹۰۸,۱۵۱
		درجه آزادی	۱۲۰
		سطح خطای معنی داری	۰,۰۰۰
عوامل سازمانی	اندازه‌گیری KMO		۰,۷۶۲
	آزمون هم‌بستگی Bartlett	کا اسکوئر	۵۸۰,۱۹۴
		درجه آزادی	۶۶
		سطح خطای معنی داری	۰,۰۰۰
عوامل ارزشی	اندازه‌گیری KMO		۰,۸۲۱
	آزمون هم‌بستگی Bartlett	کا اسکوئر	۳۵۷,۱۲۴
		درجه آزادی	۱۵
		سطح خطای معنی داری	۰,۰۰۰
عوامل مدیریتی	اندازه‌گیری KMO		۰,۸۱۸
	آزمون هم‌بستگی Bartlett	کا اسکوئر	۴۹۳,۱۳۸
		درجه آزادی	۲۱
		سطح خطای معنی داری	۰,۰۰۰
عوامل پایه ای	اندازه‌گیری KMO		۰,۷۹۲
	آزمون هم‌بستگی Bartlett	کا اسکوئر	۷۸۹,۲۵۳
		درجه آزادی	۴۵
		سطح خطای معنی داری	۰,۰۰۰

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

نتایج آزمون KMO نشان داد که مقدار آزمون تمامی عوامل به عدد ۱ نزدیک است. این امر بیان‌کننده کفایت نمونه برداری بوده و از لحاظ آماری در سطح کمتر ۰,۰۰۱ معنی‌دار (۰,۰۰<۰,۰۰۱) است. در چنین حالتی، اثر مثبت و معنی‌دار در توسعه اخلاق حرفه‌ای را نمایان می‌سازد. با توجه به نتیجه تحلیل عاملی، عامل‌هایی که از ۰,۷ بیش‌تر شدند، مطابق جدول (۶)، مشخص گردید.

جدول ۶- عامل‌های استخراج شده از تحلیل عاملی (یافته‌های پژوهش)

عوامل	فرهنگی	سازمانی	پایه‌ای	ارزشی	مدیریتی
عامل ۱	تعلق خاطر (۰,۸۱)، عادلانه و منصفانه بودن (۰,۸۰)، تعهد اخلاقی (۰,۷۷)، ارزش وفاداری (۰,۷۴)	چشم پوشی از اشتباهات (۰,۸۰)، موفقیت سازمان (۰,۷۶)، فرهنگ کار گروهی (۰,۷۲)	عدم ترک سازمان با موقعیت خوب بیرونی (۰,۸۴)، اخذ تصمیم اخلاقی با توجه به نیازهای کارکنان (۰,۸۲)، بالا بودن سطح شفافیت سازمان (۰,۷۳)	مسئولیت‌پذیری (۰,۸۴)، موفقیت کارکنان (۰,۸۱)، عدالت و صداقت (۰,۷۸)، درک ارزش‌های سازمانی (۰,۷۸)، چگونگی انجام طرح‌های اجرایی (۰,۷۷)	رفتار با شیوه‌های اخلاقی (۰,۸۶)، رفتار منصفانه (۰,۸۰)، صبر و شکیبایی (۰,۸۰)، روحیه خوب (۰,۷۵)، اهمیت به موضوعات اخلاقی (۰,۷۲)، استقبال از انتقادات سازنده (۰,۷۰)
عامل	آموزش (۰,۷۹)،	توجه به کرامت	حقیقت		

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

عوامل	فرهنگی	سازمانی	پایه‌ای	ارزشی	مدیریتی
۲	در اختیار گذاشتن دانش و تجارب (۰,۷۳)، مسئولیت‌پذیری (۰,۷۲)، انجام درست کارها (۰,۵۸)	انسانی (۰,۷۷)، رعایت قوانین و مقررات (۰,۷۶)، مسئولیت‌پذیری (۰,۷۲)	گویی به عنوان یک ارزش (۰,۸۰)، رضایت از رسیدگی به شکایات (۰,۷۵)		
عامل ۳	عدم ضربه روحی به دیگران (۰,۸۱)، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای (۰,۷۹)، برقراری ارتباط صادقانه (۰,۷۲)	عملکرد بر اساس تلاش و مشارکت در کارها (۰,۸۸)، عدالت سازمانی (۰,۸۶)، گزارش تخلف اخلاقی (۰,۷۲)			
عامل ۴	پایبندی به ارزش‌های انسانی (۰,۷۰)				
عامل ۵	تواضع و فروتنی (۰,۸۲)				

نتایج بارهای عاملی متغیرهای تحقیق در جدول (۷) خلاصه شده است. چنانچه تمامی مقادیر بارهای عاملی از ۰/۵، بیش‌تر شوند و هم چنین، مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای ۱/۹۶، بوده و دارای سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ باشند، در چنین حالتی می‌توان گفت شاخص‌های تعیین شده تأثیرگذار می‌باشند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

جدول ۷- نتایج بارهای عاملی (یافته‌های پژوهش)

متغیرهای تحقیق	شاخص	بار عاملی	t-value	سطح معناداری	نتیجه
عوامل فرهنگی	عدم ضربه روحی به دیگران	۰,۷۷	۴,۹۳	۰,۰۰	مثبت
	رعایت اصول اخلاق حرفه ای	۰,۷۲	۲,۵۳	۰,۰۱	مثبت
	رفتار به شیوه‌های اخلاقی	۰,۷۹	۷,۳۹	۰,۰۰	مثبت
	تعلق خاطر به سازمان	۰,۷۸	۸,۴۶	۰,۰۰	مثبت
	ارزش وفاداری	۰,۷۲	۸,۷۷	۰,۰۰	مثبت
	تعهد اخلاقی	۰,۶۸	۲,۳۴	۰,۰۲	مثبت
	عادلانه و منصفانه بودن	۰,۷۳	۱۰,۰۷	۰,۰۰	مثبت
	برقراری ارتباط صادقانه	۰,۶۰	۴,۲۹	۰,۰۰	مثبت
	پایبندی به ارزش‌های انسانی	۰,۷۱	۱۲,۱۳	۰,۰۰	مثبت
	مشارکتی و تیمی عمل کردن	۰,۵۵	۷,۸۵	۰,۰۰	مثبت
	تواضع و فروتنی	۰,۷۰	۲,۲۹	۰,۰۲	مثبت
	انجام درست کارها	۰,۵۵	۱,۳۲	۰,۱۸	رد
	انگیزه بالا در انجام کارها	۰,۷۰	۰,۷۶	۰,۴۴	رد
	دراختیار گذاشتن دانش و تجارب	۰,۵۵	۰,۱۰	۰,۲۹	رد
	آموزش لازم جهت ارتقاء دانش	۰,۷۰	۳,۱۵	۰,۰۲	مثبت
	مسئولیت پذیری	۰,۶۰	۱,۴۲	۰,۱۵	رد
عوامل سازمانی	عملکرد بر اساس تلاش و مشارکت در کارها	۰,۷۹	۳,۱۸	۰,۰۰	مثبت
	گزارش تخلف اخلاقی	۰,۶۷	۳,۹۷	۰,۰۰	مثبت
	عدالت سازمانی	۰,۸۰	۲,۱۱	۰,۰۳	مثبت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

متغیرهای تحقیق	شاخص	بار عاملی	t-value	سطح معناداری	نتیجه
	تشویق و پاداش در قبال فعالیت‌های خلاق	۰,۵۱	۵,۴۷	۰,۰۰	مثبت
	مشارکت کارکنان	۰,۵۲	۳,۲۳	۰,۰۰۲	مثبت
	موفقیت سازمان	۰,۶۰	۳,۲۰	۰,۰۰۲	مثبت
	چشم پوشی از اشتباهات به عنوان فرصت یادگیری	۰,۷۰	۵,۶۱	۰,۰۰	مثبت
	فرهنگ کار گروهی	۰,۵۷	۵,۳۶	۰,۰۰	مثبت
	رعایت قوانین و مقررات	۰,۶۰	۲,۶۳	۰,۰۰	مثبت
	روابط برد-برد	۰,۵۳	۷,۰۴	۰,۰۰	مثبت
	توجه به کرامت انسانی	۰,۶۵	۲,۵۴	۰,۰۱	مثبت
	مسئولیت‌پذیری سازمانی	۰,۵۴	۲,۷۰	۰,۰۰۸	مثبت
عوامل پایه ای	ارائه خدمات به کارکنان در سطح یکسان	۰,۵۰	۴,۴۸	۰,۰۰	مثبت
	پیروی از قوانین، رویه‌ها و منشور اخلاقی	۰,۶۳	۱,۳۷	۰,۱۷	رد
	تنبیه مدیران غیر اخلاقی	۰,۵۷	۴,۴۵	۰,۰۰	مثبت
	عدم ترک سازمان با موقعیت خوب بیرونی	۰,۷۱	۱,۵۴	۰,۱۲	رد
	اخذ تصمیم اخلاقی با توجه به نیازهای کارکنان	۰,۷۰	۵,۶۳	۰,۰۰	مثبت
	منطقی بودن حقوق و دستمزد	۰,۷۳	۷,۶۰	۰,۰۰	مثبت
	رضایت از رسیدگی به شکایات	۰,۷۳	۶,۳۴	۰,۰۰	مثبت
	بالا بودن سطح شفافیت سازمان	۰,۵۹	۸,۳۳	۰,۰۰	مثبت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

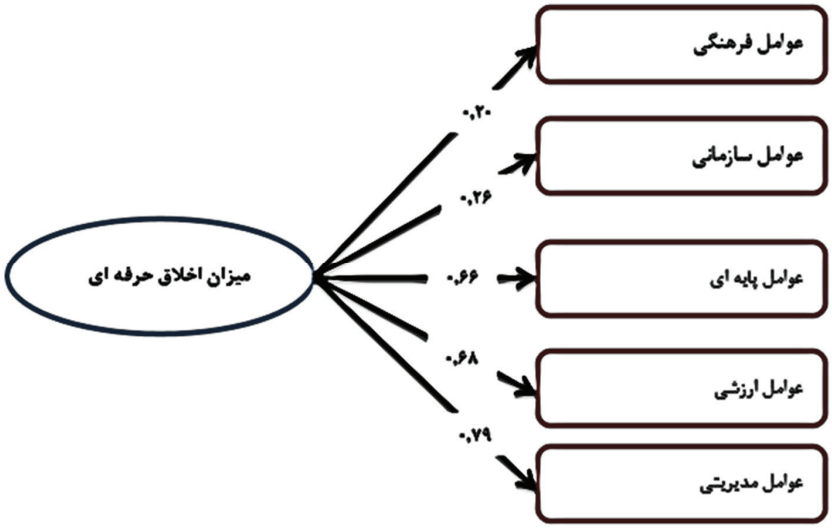
متغیرهای تحقیق	شاخص	بار عاملی	t-value	سطح معناداری	نتیجه
	حقیقت گویی به عنوان یک ارزش	۰,۶۹	۳,۳۵	۰,۰۰۱	مثبت
	طرح‌ریزی مدیریت دانش و مراقبت از دانش	۰,۶۴	۱,۷۱	۰,۰۹	رد
عوامل ارزشی	چگونگی انجام کار و طرح‌های اجرایی افراد	۰,۶۰	۲,۱۱	۰,۰۳	مثبت
	درک ارزش‌های سازمانی و سازگاری با آن	۰,۶۱	۴,۰۲	۰,۰۰	مثبت
	اعتبار و ارزش موفقیت‌های کارکنان	۰,۶۵	۲,۰۲	۰,۰۴	مثبت
	حمایت از روابط انسانی	۰,۶۴	۶,۸۴	۰,۰۰	مثبت
	عدالت و صداقت	۰,۶۰	۵,۳۳	۰,۰۰	مثبت
	مسئولیت پذیری	۰,۷۱	۲,۸۴	۰,۰۰۵	مثبت
عوامل مدیریتی	اهمیت به موضوعات اخلاقی	۰,۵۲	۳,۲۴	۰,۰۱	مثبت
	مشارکت در کلیه فعالیت‌های کاری	۰,۵۰	۱,۴۹	۰,۱۳	رد
	رفتار منصفانه	۰,۶۵	۴,۰۹	۰,۰۰	مثبت
	روحیه خوب مدیران	۰,۵۶	۶,۷۹	۰,۰۰	مثبت
	رفتار با شیوه‌های اخلاقی	۰,۷۴	۴,۳۱	۰,۰۰	مثبت
	صبر و شکیبایی در اشتباهات افراد	۰,۶۴	۳,۷۸	۰,۰۰	مثبت
	استقبال از انتقادات سازنده	۰,۵۰	۳,۳۱	۰,۰۰۱	مثبت

بر اساس تحلیل عاملی تأییدتأییدی، محقق به دنبال تهیه مدلی است که فرض شود داده‌های تجربی بر پایه چند پارامتر، توصیف، تبیین و یا توجیه می‌شوند. برای برازش مدل از آزمون خی دو، نیکویی برازش تعدیل شده، شاخص برازش مقتصد هنجاری و ریشه میانگین

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

مربعات خطای برآورد استفاده شد که در همان مرحله‌ی اولِ برازش، مدل مورد تأیید قرار گرفت شکل (۱).

برای تأیید نهایی، بار دیگر مدل بر اساس مقدار t value مورد بررسی قرار گرفت و جدول (۸) و شکل (۲)، بر اساس مقدار ارزش تی ایجاد گردید.



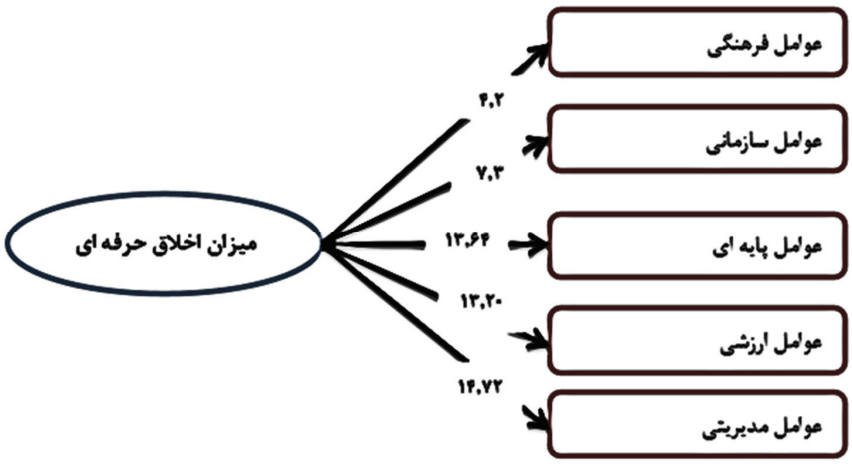
X2= 50.91, df=61, p value= 0.00, RMSEA = 0.01, GFI =0.99, NFI = 0.95

شکل ۱- برازش مدل بر اساس آزمون خی دو (یافته‌های تحقیق)

جدول ۸- آزمون ارزش تی (یافته‌های تحقیق)

متغیرها	r	T value	R2
عوامل فرهنگی	۰,۳۸	۴,۲۳	۰,۱۴
عوامل سازمانی	۰,۴۸	۷,۳۴	۰,۲۲
عوامل پایه ای	۰,۷۳	۱۳,۶۴	۰,۵۳
عوامل ارزشی	۰,۷۷	۱۳,۲۰	۰,۵۹
عوامل مدیریتی	۰,۸۵	۱۴,۷۲	۰,۷۳

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]



شکل ۲- مدل برازش شده بر اساس ارزش تی (یافته‌های تحقیق)

در جدول (۸)، شاخص‌های مدل تأییدی با مقدار رگرسیون استاندارد r، مقدار t value و مقدار ضریب تعیین R2 بین ۱+ تا ۱-، نشان دهنده پذیرش متغیر در مدل تأییدی می‌باشد. بنابراین مدل‌های تخمین شده و ارزش تی مورد تأیید قرار گرفت. این بدین معنی است که همه متغیرها بر اخلاق حرفه‌ای تاثیرگذار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای است، به همین منظور، ابتدا با در نظر گرفتن مبانی نظری و تحلیل محتوا، عوامل تاثیرگذار در توسعه اخلاق حرفه‌ای تعیین گردید. به منظور یافتن روابط بین عوامل توسعه احلاق حرفه‌ای از آزمون ضریب هم‌بستگی استفاده شد و ماتریس به دست آمده عواملی را که به یک نزدیک‌تر بودند، نشان داد. نتیجه به دست آمده بیانگر آن بود که میزان هم‌بستگی عوامل پایه‌ای (۰،۷۳)، عوامل ارزشی (۰،۷۷) و عوامل مدیریتی (۰،۸۵) که به یک نزدیک‌تر بودند، با میزان اخلاق حرفه‌ای در سطح معنی‌داری (۰،۰۰) ارتباط مثبت بوده و معنی‌داری بیش‌تری از عوامل دیگر ایجاد نموده‌اند. اما به دلیل این که عوامل فرهنگی و سازمانی نیز در سطح معنی‌داری صفر، مثبت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

و معنی‌دار بودند، بنابراین، این عوامل نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح ضعیف ایجاد نموده‌اند. برای تعیین شاخص‌های تأثیرگذار نیز از سنجش بارهای عاملی استفاده شد که ۱۲ شاخص تأثیرگذار از عوامل فرهنگی، ۱۲ شاخص تأثیرگذار از عوامل سازمانی، هفت شاخص تأثیرگذار از عوامل پایه‌ای، شش شاخص تأثیرگذار از عوامل ارزشی و شش شاخص تأثیرگذار از عوامل مدیریتی استخراج گردید. بر اساس مقدار ارزش تی شاخص‌هایی که بیش‌ترین تأثیرگذاری را نشان دادند به شرح ذیل نمایان شدند:

- در عوامل فرهنگی، شاخص پایبندی به ارزش‌های انسانی (۱۲,۱۳)
- در عوامل سازمانی، شاخص روابط برد برد (۷,۰۴)
- در عوامل پایه‌ای، شاخص بالا بودن سطح شفافیت سازمان (۸,۳۳)
- در عوامل ارزشی، شاخص حمایت از روابط انسانی (۶,۸۴)
- در عوامل مدیریتی، شاخص روحیه خوب مدیران (۶,۷۹)

برای برازش مدل نیز از آزمون خی دو، نیکویی برازش تعدیل شده، شاخص برازش مقتصد هنجاری و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد استفاده شد که در همان مرحله اولِ برازش، مدل مورد تأیید قرار گرفت و مدل بر اساس مقدار ارزش تی نشان داد که همه متغیرها بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار هستند.

در مقایسه نتیجه‌گیری حاضر با سایر تحقیقات؛ مشخص شد، محققی با نام سلیمی در سال ۱۳۹۵، تحقیقی با عنوان "ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی" انجام و با روش تحقیق کاربردی- زمینه یابی و نمونه‌گیری تصادفی از ۲۴۱ نفر از اعضای هیات علمی کشور در رشته مدیریت ورزشی، با تحلیل عاملی تأییدی، ۳۱ شاخص را بر اساس مؤلفه‌های مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی تعیین و به تأیید رسانده است. تحقیق حاضر نیز با تحلیل عامل تأییدی، ۴۳ شاخص در عوامل فرهنگی، عوامل سازمانی، عوامل پایه‌ای، عوامل ارزشی و عوامل مدیریتی استخراج نموده که در این خصوص، تنها در بُعد مدیریتی با تحقیق سلیمی مشابهت داشته و در ابعاد دیگر، متفاوت است.

در تحقیق دیگری، شاه علی و همکارانش در سال ۱۳۹۴، به ارائه الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران پرداخته و با روش تحقیق کاربردی- توصیفی و تکنیک دلفی، ابعاد فردی و سازمانی و محیطی را در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای مدنظر قرار داده‌اند. این

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

تحقیق از بعد سازمانی با تحقیق حاضر مشابهت دارد.

محقق با تحلیل محتوا و بدست آوردن مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای به این نتیجه رسید که عوامل سازمانی، مدیریتی، پایه‌ای، ارزشی و فرهنگی می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را در سازمان مورد مطالعه توسعه دهد. با استخراج شاخص‌های هر کدام از این عوامل و سنجش بارهای عاملی مشخص شد عوامل مدیریتی یکی از عوامل قوی در توسعه اخلاق حرفه‌ای است، بنابراین پیشنهاداتی جهت توجه بیش‌تر به سایر عوامل توسعه اخلاق حرفه‌ای ارائه می‌دهد:

برای توسعه اخلاق حرفه‌ای ابتدا آموزش‌های لازم و برگزاری دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای به تمامی کارکنان انجام تا حتما با کلیه روش‌های اخلاق آشنایی یابند

در ارزیابی عملکرد کارکنان، گزینه‌های رفتاراخلاقی و شاخص‌های آن مشخص شود و کارکنانی که رفتار اخلاقی را در یک سال عملکرد کاری خود مدنظر قرار داده‌اند با تشویق و پاداش همراه باشد. ارتقاءکارکنان و جایگاه آن‌ها درپست سازمانی بالاتر می‌تواند منوط به رفتار اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان باشد.

ارتباطات رسمی شفاف، عدالت محوری، شایسته سالاری بر اساس رفتار اخلاقی کارکنان می‌تواند توسعه اخلاق حرفه‌ای را به همراه داشته باشد.

در مورد مسائل و مشکلاتی که در سازمان مورد مطالعه بوجود می‌آید می‌توان از طریق طوفان فکری و اخلاقی عمل نمودن کارکنان در اتاق‌های فکر و تعقل‌گرایی ایشان به راه‌حل‌های مناسب رسید که آن هم منوط به رعایت اخلاق حرفه‌ای است.

پاسخگویی مناسب کارکنان به دیگران، نقدپذیری آن‌ها نیز بسیار کمک بسزائی بر اخلاق حرفه‌ای خواهد نمود.

در نهایت با توجه به رد برخی از شاخص‌ها بر اساس بارعاملی که آسیب‌شناسی در حوزه اخلاق حرفه‌ای را نمایان ساخت و برای این که به هدف کاربردی تحقیق حاضر دست‌یابیم پیشنهاداتی جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای به شرح ذیل اظهار می‌گردد:

- تقویت ارزش‌های محوری مانند صداقت، درستکاری، احترام، اعتماد، عدالت، تعهد، مسئولیت پذیری، و مشارکت به منظور انجام درست کارها در سازمان مورد مطالعه
- تقویت توانایی‌هایی فکری و اندیشه‌ای با آموزش‌های لازم و اتخاذ تصمیماتی جهت در اختیار گذاشتن دانش بدست آمده به سایرین

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

- سیاست و اقدامات مدیریتی بایستی به سمت و سوی ارتقاء انگیزشی کارکنان باشد، عادلانه برخورد نمودن و رضایت شغلی کارکنان باعث عدم ترک خدمت آنان خواهد شد.
- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریهای سازمان، استفاده از نظریات و اندیشه‌های سازنده کارکنان، استفاده از اطلاعات مفید از پایین‌ترین رده سازمانی، پذیرفتن تصمیمات گرفته شده و اجرای سریع آنها
- عضویت در گروه‌های کاری و کمیته‌های سازمان می‌تواند کارکنان را به ارائه دانش در محیط قرار داده تا از تجارب، مهارت و دانش آنان استفاده شود.
- ایجاد زمینه‌های مناسب جهت مسئولیت‌پذیری کارکنان از طریق تقویت عزت نفس، تقویت روابط انسانی، افزایش ایمنی در محیط کار، تفویض اختیار، تقسیم مناسب کار و تقویت خیرخواهی
- ایجاد زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان با تقویت سیستم مدیریت دانش
- بهبود سیستم ارزیابی عملکرد در سازمان جهت تقویت بازخورد مناسب در بهبود فعالیتها و دستیابی به نتایج مطلوب

در فرهنگ جهانی نیز بر اساس برخی پژوهش‌های انجام شده ۹۶ درصد موفقیت مؤسسات و بنگاه‌های اقتصادی را مربوط به مهارت‌های غیر فنی و بویژه اخلاق حرفه‌ای می دانند و قانون را کنترل بیرونی و اخلاق را کنترل درونی قلمداد می‌نمایند.

در همین راستا راهکارهای قانونی بر اساس تحلیل راهبردهای اخلاق حرفه‌ای از طریق مشاوران فرهنگی ریاست جمهوری در سال ۱۳۹۶ که برای توسعه اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد کردند، به قرار ذیل می‌باشد:

- ارتقاء و گسترش آموزش‌های همگانی مؤثر در اخلاق حرفه ای
- گسترش و نهادینه‌سازی آموزش اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی سازمان ها
- استخراج و تدوین مطالب پیرامون رفتارهای اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مبانی و آموزه‌های دینی (قرآن مجید، احادیث، روایات و سیره معصومین)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

- جهت‌دهی و هماهنگ‌سازی امور فرهنگی و هنری در جهت تعالی سازمانی و جلوگیری از سست شدن ارزشهای اخلاق حرفه ای.
- ترویج فرهنگ قناعت و ساده زیستی و پرهیز دادن از مصرف زدگی، اسراف و اشرافیت
- الگوسازی و بزرگداشت نیکوکاران، افراد برجسته و نخبه
- تقویت و نظارت مستمر بر امور فرهنگی، هنری، آموزشی، تجاری، خدماتی، اداری و... در چارچوب قانون و مقررات کشور

که از این راهکارهای قانونی نیز می‌توان برای توسعه اخلاق حرفه‌ای امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران نیز استفاده نمود.

منابع

ابزری، مهدی و دلوی، محمدرضا (۱۳۸۵). *مدیریت فرهنگ سازمانی (مفاهیم، الگوها، تغییر) با رویکرد تعالی‌گرا*، چاپ اول، اصفهان: نشر قاصد سحر.

حاضر، منوچهر (۱۳۹۱). ابعاد اخلاقی رهبری در سازمان‌ها، *مجله مدیریت دولتی*، شماره ۱۶، صص ۴۸-۴۵.

حرانی، ابن شعبه (۱۳۸۵). *تحف العقول (سخنان چهارده معصوم)*، ترجمه صادق حسن‌زاده ، قم: نشر آل‌علی .

خیاط‌مقدم، سعید و طباطبائی‌نسب، سیده مهدیه (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، *فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری*، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۱۹۲-۱۸۸.

دفت، ریچارد ال (۱۳۸۴). *تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

سایت شرکت ملی نفت ایران (۱۳۹۷)، همایش مدیران منابع انسانی، نهم تیر ماه، شماره خبر ۱۶۰۹۳، *پایگاه اطلاع رسانی شرکت ملی نفت ایران*.

سایت شرکت ملی نفت ایران (۱۳۹۷). سخنرانی مدیر توسعه منابع انسانی، گردهمایی مدیران منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران، *پایگاه اطلاع رسانی شرکت ملی نفت ایران*.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

سلطانی، مرتضی (۱۳۹۲). مدیریت اخلاق در سازمان، *نشریه تدبیر*، دوره ۱۹، شماره ۲۵۲، ص ۹۶.

سلیمی، مهدی (۱۳۹۵). ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۱، صص ۱۳-۱.

شاه‌علی، مهرزاد، رشیدپور، علی، کاووسی، اسماعیل و اعتباریان، علی اکبر (۱۳۹۳). الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی ایران، *فصلنامه مدیریت شهری*، شماره ۳۹، صص ۴۰۶-۳۹۳.

شرمرهون، جان آر (۱۳۹۳). *مدیریت رفتارسازمانی*، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمدعلی بابایی زکلیلی و محمدعلی سبحان، چاپ سوم، تهران: نشر موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

غررالحکم (سخنان قصار امام علی (ع)) (۱۳۷۸). ترجمه سیدهاشم رسولی محلاتی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

قراملکی، فرامرز (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی، *مجله اندیشه حوزه*، شماره ۳۲و ۳۳، پایگاه مقالات مدیریت.

قراملکی، فرامرز (۱۳۹۰). *اخلاق حرفه‌ای*، قم: نشر مجنون.

قراملکی، فرامرز (۱۳۸۸). *درآمدی بر اخلاق حرفه ای* ، چاپ دوم، تهران: نشر سرآمد.

قلی پور، آرین (۱۳۸۷). *جامعه شناسی سازمانها: رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت*، چاپ سوم، تهران: سمت.

کالینز، جیم (۱۳۹۵). *ساختن برای ماندن*، ترجمه سپهرپور و حلمی، چاپ اول، تهران: نشر آوین.

لاوتون، آلن (۱۳۸۰). *مدیریت اخلاق در خدمات عمومی*، ترجمه ربیعی و گیوریان، چاپ اول، تهران: نشر دانشگاه آزاد.

لاوتون، آلن (۱۳۸۲). *مدیریت اخلاق در خدمات دولتی*، ترجمه ربیعی و گیوریان، چاپ اول، تهران: نشر یکان.

لینگ، داگ و کیل، فرد (۱۳۹۱). *هوش اخلاقی*، ترجمه علی محمد گودرزی، چاپ اول، تهران: نشر رسا.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

مارتین، مایک و شینزینگر، رولاند (۱۳۸۷). ترجمه نادر محبتی، نشر سازمان سنجش کشور
مصباحی، مریم و عباس‌زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی، *فصلنامه اخلاق زیستی*، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۳۴-۱۱.
مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، تهران: نشر ترمه.
مقیمی، سید محمد (۱۳۹۴). *اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد*، *فرهنگ مدیریت*، دوره ۶، شماره ۱۷، صص ۹۳-۸۷.
مکسول، جیمز (۱۳۸۷). *اخلاق حرفه ای در مدیریت*، ترجمه یاوری، چاپ اول، تهران: نشر فردا.
منشور اخلاقی کارکنان شرکت ملی نفت ایران (۱۳۹۵). *پایگاه اطلاع رسانی شرکت ملی نفت ایران*، خردادماه.
نراقی، ملااحمد (۱۳۸۶). *معراج السعاده*، قم: دفتر انتشارات زینی.
هس‌مر، ال.تی (۱۳۸۸). اخلاق در مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
هس‌مر، ال‌تی (۱۳۸۰). *اخلاق در مدیریت*، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

Hartog, M. & Winstanley, D. (2007). Ethics and Human Resources Management: Professional Development and Practice. *Journal of Business & Professional Ethics*. Vol. 21, No. 2, pp: 152-160
Hellriegell, D. & Slocum, W. J. (2006). *Management*. South-western college. https://trove.nla.gov.au/work/7877375. Publisher description at http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy1411/95016618-d.html
Kacetl, J. (2014). Business Ethics for Students of Management, *Journal of Procedia- Social and Behavioral Sciences*. No. 109, pp: 875–879.
Lau, H. C. (2005). Idris M.A. Soft foundations of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia. *TQM Magazine*. No. 13(4), p: 533.
Shafritz, J. M., Russell, E.W., & Borick, C.P. (2000). *Introducing Public Administration*. New York: Longman, Pearson Longman.
Svensson, G. & Wood, G. (2004). Codes of ethics best practice in the swedish public sector, *The international journal of public sector management*. No. 17, Vol. 2 ,178-195.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]

William, F. & Cruz-Cruz, J. A. (2008). *Professional Ethics in Engineering*. Rice University, Houston. Texas.

Zionts, T. L. (2006). *Professional Standards of Educational Managers:* Their Importance and Ease of Implementation. Retrieved from Proquest.com.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-25]