Explaining the consequences of professional ethics in oil industry and presenting a conceptual model

Zahra Abdinegadi[1] - Maryam.majidi[2] - Zein-AI-Abedin Amini[3] - Ehsan Sadeh[4]

Abstract

The purpose of this research explaining the consequences of professional ethics in oil industry and presenting a conceptual model. professional ethics, and optimal function of organizations today and tomorrow dissemination itaims to provide methods and guidelines that specify assignments for individuals and professional groups to create a kind of moral commitment and work conscience towards all kinds of duties and officals. Method of use in combined Qualitative and quantitayive) and two methods of grounded theory and statistical method have been used to extract the factors. The research population statistical consists ministry of petroleum and the headquarters of the refinery and distribution company and four subsidiary companies. The main research instrument of this pure, descriptive-exploratory study was semi-strucred interviews with the informed and expert individuals who were active in the intended domain of the study categories were extracted with 16 experts who are familiar with subjest. Sampling was method snowball and the validity of the questionnaire was examined and confirmed by two methods of content and reliability has been determined by cronbachs alpha. Data was analyzed using three stages of open, axial and selective coding–used in grounded theory approach, upon completing the three stage of Delphi analysis Final decision and complted and finalized. data fits was carried out using amos 24 and, the general research model was confirmed. Findings led to the identification of the consequences of the professional ethics of oil industry If this industry relies on the effective results obtained in the paradigm model to strengthen professional ethics, it will achieve positive results.

Keywords:
profssienal ethics, grounded theory, oil industry.

1. Doctora student of the Management Department of the faculty of Humanities, Saveh branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran. m1342f @gmail.com
2. Assistant professor, Management Department, faculty of Humanities, Saveh branch, IslamicAzad University, Saveh, Iran. responsible author. fa.ma1382@hotmail.com
3. Associate professor, Management, Department, faculty of Humanities, Saveh branch, IslamicAzad University, Saveh, Iran. drsajadamini@yahoo.com
4. Associate professor, Management, Department, faculty of Humanities, Saveh branch, IslamicAzad University, Saveh, Iran. ehsan.sadeh@yahoo.com

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۱۰/۰۱ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲ /۰۲/۱۷

تبیین پیامدهای اخلاق حرفه‌ای در صنعت نفت و ارائۀ مدل مفهومی

زهرا عبدی‌نژادی[۱] ـ مریم مجیدی[۲] ـ زین‌العابدین امینی[۳] ـ احسان ساده[۴]

چکیده

هدف این پژوهش تبیین پیامدهای اخلاق حرفه‌ای درصنعت نفت و ارائۀ مدل مفهومی است. اخلاق حرفه‌ای درصدد ارائۀ شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای مشخص کند تا نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری را نسبت به هر وظیفه و مسئولیت ایجاد کنند. روش استفاده به صورت ترکیبی است (کیفی و کمّی) و برای استخراج عوامل از دو روش گراندد تئوری و روش آماری استفاده شده است. جامعۀ آماری این تحقیق وزارت نفت و ستاد پالایش و پخش و چهار شرکت تابعه بود. ابزار اصلی پژوهش مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با افراد آگاه و متخصص بوده است. پس از مصاحبه با ١٦ نفر از خبرگان آگاه به موضوع، مقوله‌ها و مفاهیم استخراج شد. نمونه‌گیری نیز به روش تکنیک گلوله برفی و روایی پرسش‌نامه، به دو روش (محتوایی و سازه) و پایایی ضریب آلفای کرونباخ نیز تأیید شد. تحلیل داده‌ها به شیوۀ شناسه‌گذاری باز محوری انتخابی انجام و صحت مدل طراحی‌شده بررسی شد.

پس از انجام سه مرحلۀ دلفی، اجماع نهایی در خصوص مؤلفه‌ها و شاخص‌ها حاصل شد. برازش داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری آموس ٢٤ انجام و الگوی کلی پژوهش تأیید شد. یافته‌ها به شناسایی پیامدهای اخلاق

۱. دانشجوی دکتری،گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه، ایران، m1342f @gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه، نویسنده مسئول، fa.ma1382@hotmail.com

۳. دانشیارگروه مدیریت دانشکده علوم انسانی واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه، ایران، drsajadamini@yahoo.com

۴. دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه ایران، ehsan.sadeh@yahoo.com

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

حرفه‌ای در صنعت نفت انجامید. چنانچه این صنعت با تکیه بر نتایج اثرگذار به‌دست‌آمده در الگوی پارادایمی به تقویت‌سازی اخلاق حرفه‌ای بپردازد، به نتایج مثبتی دست خواهد یافت.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، صنعت نفت، رویکرد داده‌بنیاد

مقدمه

اخلاق را مجموعه‌ای از سرشت روحی و باطنی انسان عنوان کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خُلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری می‌یابد. به همین دلیل بیان می‌شود که اخلاق را می‌توان از راه آثارش تعریف کرد. تکرار یک نوع رفتار مشخص دلیل بر آن است که این رفتار ریشه‌ای درونی و باطنی در ژرفای جان و روح فرد دارد که آن را خُلق و اخلاق می‌نامند (Tavallaei, 2010). بنیاد اخلاق حرفه‌ای بار و ارزش‌های پسندیده‌ای دارد که مراعات آنها در سازمان‌ها در هنجارهای اجتماعی نقش‌آفرین است. اخلاق حرفه‌ای قدرت خودتنظیمی و خودبهبودگری را برای فرد یا سازمان فراهم می‌آورد. همچنین، مراعات اخلاق حرفه‌ای شایستگی سازمان‌ها را در کسب‌وکار افزایش و هزینه‌های جامعه و اداره را تقلیل می‌دهد (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای هم بسترهای سازمانی دارد و هم پیامدهای فراسازمانی را به ارمغان می‌آورد. با توجه به بازتاب مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت یکی از اصلی‌ترین عوامل مهم در موفقیت سازمان‌ها توجه به این امر است. بنابراین، هرچه قدر مدیران و کارکنان به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها افزون‌تر دقت و توجه داشته باشند یا به عبارتی، در سازمان‌ها گسترش یابد، به میزان بسیار چشمگیری از ناآرامی‌های سازمانی کاسته می‌شود و سازمان در راه رسیدن به اهداف پیش‌بینی‌شده به موفقیت بیشتری دست خواهد یافت (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). اگرچه ترویج اخلاق حرفه‌ای همواره مورد توجه مدیران و مسئولان این صنعت بوده، اما مکفی نیست. آنچه مورد تأکید است درک واقعی مفهوم اخلاق حرفه‌ای در جهت نهادینه‌سازی آن به‌عنوان یک ارزش است. بر همین اساس محقق در نظر دارد با جست‌وجو در پیشینهٔ پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت‌گرفته با محوریت تحقیق حاضر و با استفاده از نظرات خبرگان متخصص در مدیریت منابع انسانی‌که تجارب ارزنده‌ای دارند و با بهره‌گیری از رویکرد داده‌بنیاد (کیفی) و تخمین برآورد آزمون کمّی، چارچوبی را طراحی و سنجش کند. بر همین اساس سؤال پژوهش این است که الگوی پیامدهای اخلاق حرفه‌ای در صنعت نفت کدام است؟

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای یک مزیت رقابتی است و تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و فرایندها و نتایج کاری دارد. اخلاق حرفه‌ای اثربخشی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد، انگیزه و ارتباط را بهبود می‌بخشد (فرامرز قراملکی، ۱۳۷۸). افراد دارای اخلاق حرفه‌ای ویژگی‌هایی همچون پاسخگویی، پذیرفتن مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدها، سرمشق بودن، اخلاق‌مداری و حساسیت، کوشا بودن، خلوص نیت در انجام وظایف، اهمیت دادن و درستکاری و خوش‌نامی دارند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹). از نظر کادوزیر نیز، افرادی که دارای اخلاق‌حرفه‌ای هستند از ویژگی‌های مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، احترام به دیگران، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، وفاداری، همدردی با دیگران برخوردارند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹).

پرداختن به اخلاق حرفه‌ای در برنامهٔ سازمان اولویت ویژه‌ای دارد و غفلت از آن آثار زیانبار فراوانی در پی خواهد داشت. همچنین، رعایت اخلاق حرفه‌ای به حفظ عملکرد اخلاقی در سازمان، شکل‌گیری کار گروهی، افزایش بهره‌وری، رشد و بالندگی، جلوگیری از عمل مجرمانه، ایجاد تصویری مثبت از سازمان و به برنامه‌های استراتژیک کمک می‌کند (یاراحمدی، ۱۳۸۶). با توجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها توجه به اخلاق حرفه‌ای (عسگری و همکاران، ۱۳۹۳) و تبدیل شدن به سازمانی اخلاقی (فقیهی و رضایی‌منش، ۱۳۸۴) و درنظرگرفتن موضوعات اخلاقی است (الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۱).

سؤال اینجاست چرا هنوز زمینه‌هایی از درک و برداشت نامناسب از اصول و ارزش‌های اخلاقی و کاربرد آن در عرصهٔ فعالیت‌ها وجود دارد (عزیزی، ۱۳۸۸)؟ البته این بدان معنا نیست که تاکنون برای حل آن چاره‌اندیشی نشده است. مطالعات نگارنده مبین آن است که همواره راهکارها و الگوهایی به منظور آگاهی و شناسایی عوامل اثرگذار ارائه شده که جنبهٔ کاربردی داشته است؛ اما به دلایلی همچون عدم‌احساس نیاز به پژوهش‌های اخلاقی در صنعت، کم‌کاری محققان و غفلت (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۰) عدم‌تطبیق با فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها، ناسازگاری با ساختار سازمانی، بی‌توجهی به شرایط واقعی مورد نیاز اجرایی، لحاظ نکردن جمیع جهات و هزینه‌های بالا، فرصت اجرا نیافته‌اند یا در حد مبانی نظری باقی مانده‌اند و یا به‌صورت موردی و تک‌بُعدی راهکارهایی ارائه داده‌اند؛ یعنی در هر حال کارایی لازم را نداشته‌اند (شاه‌علی و همکاران، ۱۳۹۳).

باید گفت حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان (رانور، قهرمانی، خراسانی و قاسمی،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۱۴۰۱) می‌تواند به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری و سازمان را پاسخگو کند (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳). افزایش بهره‌وری و کارایی، بهبود کیفیت، سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد، ازجملهٔ مهم‌ترین پیامدهای اخلاق حرفه‌ای است (عرفانی، ۱۳۹۳). وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد و به‌صورت آشکار و پنهان هزینه‌های عملکرد بالا می‌رود. این هزینه‌ها را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمانی شناسایی کرد؛ مانند: پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم‌شفافیت و به‌هم‌ریختگی ارتباطات سازمانی (مقیمی و غفاری، ۱۳۹۴).

ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان را جای اینکه صَرف هدف شود، به سمت‌وسوهای دیگر منحرف کند (Javad, 2011). بی‌توجهی سازمان به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی می‌تواند مشکلاتی برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقداماتش را زیر سؤال ببرد (Chum et al., 2013). لذا، وقت آن رسیده که سهمی جدی از توسعهٔ سازمان را بر دوش اخلاقیات حرفه‌ای گذاشت؛ زیرا نگاه غیراستراتژیک (غیرراهبردی) به اخلاق حرفه‌ای، تصوری ناقص، نارسا و حداقل‌گرایانه از اخلاق حرفه‌ای است که جامعیت را از آن می‌ستاند و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل پایین می‌آورد و مانع از بهره‌مندی از ظرفیت‌های این مفهوم در سازمان می‌شود (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲). کارکنان موظف هستند مسائل مربوط به اخلاق حرفه‌ای کار را در محیط کاری خود بیاموزند. آنان باید یاد بگیرند که چطور معماها و مسائل را به راحتی حل کنند و در دوراهی‌های اخلاقی چه رفتار و عملکردی از خود نشان دهند Callahan&Jennings, (2015). ارزش‌ها می‌توانند افراد را هدایت کنند تا در موقعیت‌های ویژه درست رفتار کنند و از پس ادارهٔ مناسب این امور بربیایند (Arney, 2007).

در ایران با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام و جامعه‌ای اسلامی، به اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن عنایت خاصی شده است (قلاوندی و احمدیان، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای تضمین‌کنندهٔ ارتقای انگیزه‌های درونی به منظور افزایش رفتارهای خودجوش و مبتنی‌بر اعتقاد مثبت است (Campbell & Thiessen, 2010). در نهایت، آنچه پدید می‌آید ترقی فرد و ترقی سازمان توأمان خواهد بود. بنابراین، رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان و پای‌بندی به آن مستلزم رعایت مؤلفه‌های اخلاقی مورد توجه دین است؛ زیرا در نظام دینی انسان در قبال خویشتن، جامعه و محیط زیست مسئول است و تمام اینها

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

در نهایت در خلال مسئولیت در مقابل خداست (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲). ازاین‌رو، با توجه به فضا و شرایط دینی و خصوصاً شیعی سازمان و همچنین، اعتقاد و گرایش درونی کارکنان سازمان به این مفاهیم، در این پژوهش بر آنیم مقوله‌ها، مفاهیم مرتبط در باب موضوع را به روش داده‌بنیاد احصاء و در قالب مدل ارائه کنیم.

در بیان اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق بیان این نکته ضروری است که اخلاق حرفه‌ای ضرورت و لازمۀ یک سازمان سالم است. لذا، پرداختن به موضوع اخلاق حرفه‌ای یکی از الزامات است؛ زیرا درونی نشدن اخلاق موجب ازدست‌رفتن کارایی سازمان می‌شود. اخلاق حرفه‌ای آثار مثبت فراوانی دارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در زندگی کاری باعث کار کردنِ شیرین توأم با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی، انگیزۀ کاری، تعهد، خودشکوفایی و پیشرفت در امور می‌شود و کار کردن را از صورتی تکراری و خسته‌کننده و ملال‌آور بیرون می‌آورد و به انسان احساس تعالی می‌بخشد. کم‌رنگ شدن اخلاق حرفه‌ای یعنی ظهور احساس ناخشنودی، کم‌تحملی، بدرفتاری، بی‌حوصلگی، کارگریزی، خرابکاری، عدم‌تعهد و عدم‌رضایت، غیبت، قانون‌شکنی، بی‌انضباطی، دادوستدهای غیراخلاقی، دزدی‌های پنهان، عدم‌رعایت قوانین، عدم‌تعلق‌خاطر به اهداف سازمان، تملق‌گویی می‌شود.

امروزه اخلاق حرفه‌ای گمشدۀ سرگشتۀ سازمان‌هاست. جا دارد چرخشی احیاءگرانه داشته باشیم. با توجه به نقش محوری صنعت نفت، این صنعت می‌تواند با تقویت اخلاق حرفه‌ای به حل تعارض‌ها و تنش‌ها، به برقراری جوّی آرام و دوستانه در ارائۀ خدماتی بهتر و درنتیجه، به بهبود عملکرد سازمانی کمک کند و مشروعیت خود را افزایش دهد؛ زیرا از این موضوع مستثنی نیست. هدف از تحقیق حاضر شناخت، درک واقع‌بینانه و نگاه جامع و حداکثری از مفهوم اخلاق حرفه‌ای و آگاهی کافی از پیامدهای مثبت آن است. متأسفانه این موضوع در صنعت نفت به خوبی به باور عمومی کارکنان، مدیران و دست‌اندرکاران اجرایی تبدیل نشده است. در حال حاضر، نیازمند انجام تحقیقات بیشتر و پژوهش‌های مرتبط هستیم تا شاهد حداقل آسیب‌پذیری باشیم. این پژوهش در راستای تکمیل پژوهش‌های قبلی، ضمن شناسایی و معرفی مقوله‌ها، مفاهیم و راهبردها و نهایتاً نتایج تأثیرگذار، درصدد کمک به شناخت و آگاهی بیشتر مدیران و کارکنان از پیامدهای اخلاق حرفه‌ای انجام گرفته است تا با شناخت قطعی و محکم‌تر، به دور از تردید و تزلزل در رفتارها و اقدامات اداری‌شن تصمیم‌گیری کنند. پژوهش حاضر دلیلی بر ادعای خلأ پژوهشی و عدم‌وجود الگوی بومی است و می‌تواند به عنوان انگیزه اصلی انجام این پروژه باشد. در واقع نتایج انجام این پژوهش باعث می‌شود تا مدیران جهت دستیابی به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مزیت رقابتی پایدار و در نهایت، تحقق اهداف کلان صنعت نفت بینش و درکی واقع‌بینانه‌تر از مفهوم اخلاق حرفه‌ای در سازمان به دست آورند. با توجه به اهمیت عوامل یادشده، این سؤالات مورد توجه قرار گرفتند: چه عواملی باعث شکل‌گیری رخداد اخلاق حرفه‌ای می‌شود؟ اخلاق‌حرفه‌ای چه ابعادی دارد؟ اجرا و به‌کارگیری اخلاق حرفه‌ای چه پیامدهایی دارد؟

اخلاق حرفه‌ای بایدها و نبایدهای اخلاقی یک حرفه و شغل را در بردارد و رسم و رسوم‌هایی در این زمینه صادر می‌کند (مقتدایی، ۱۳۹۶). هدف از اخلاق حرفه‌ای یک سری آداب است که باید افراد به میل و ارادهٔ خود و بر اساس ضمیر و سرشت خویش در انجام کار حرفه‌ای مراعات کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت سرپیچی، به عقوبت‌های قانونی گرفتار شوند (Starat, 2004). اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است. در اخلاق حرفه‌ای دو نگرش سنتی و جدید وجود دارد. نگرش سنتی ره‌آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که بر مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل توجه می‌کند و در رویکرد جدید، مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای بر اساس وظیفه‌گرایی سازمان با رویکرد سیستمی‌است (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی نیز به تکالیف اخلاقی سازمان و بنگاه در قبال محیط، به صورت مستقیم و غیرمستقیم تعبیر شده است. استقرار اخلاق حرفه‌ای پیامدهای مثبت و اثرگذار بی‌شماری برای سازمان از بُعد داخلی و از جنبه‌های توسعهٔ روابط ازدیاد جوّ سازگاری و کاهش خلاف‌ورزی، افزایش عهده‌داری و تکلیف‌پذیری بیشتر کارکنان و تقلیل مخارج‌ها دارد. لذا، رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیری قابل‌توجه بر فرایندهای سازمان دارد، به طوری که انتفاع را افزایش و پیوندها را بسط می‌دهد و به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان شناخته می‌شود.

نظری (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان داد رعایت بایسته‌ها و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در درجهٔ اول، به خودسازی و در درجهٔ دوم، به جامعه‌سازی و در درجهٔ سوم به تمدّن‌سازی منجر خواهد شد. ربیعی (2022) در پژوهشی نشان داد الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش عالی، تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقای کارایی آنها دارد. بنابراین، ارتقای کارایی کارکنان در گرو داشتن مدیران مسئولیت‌پذیر، متعهد و دارای اخلاق حرفه‌ای است (سلیمی بازنشینی، حسینی گل‌افشانی، رحمان‌سرشت و ربیعی (۱۴۰۱). یک مدیر کارآمد و مؤثر قادر خواهد بود با رفع موانع و ایجاد شرایط لازم سطح کارایی کارکنان را ارتقا دهد. مهدیه و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند رعایت اصول اخلاقی در کار

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

پرستاری به بهبود خدمات پرستاری منجر می‌شود. چنانچه پرستاران ارزش‌های اسلامی را هنگام ارائۀ خدمات در نظر داشته باشند ارزشمندی و اهمیت کارشان بیشتر مورد توجه قرار خواهد گرفت. Fitrah & Siregar (2022) در مقاله‌ای با عنوان طراحی آیین‌نامۀ اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر اساس خرد محلی جامعۀ گایو با روش کیفی به طراحی آیین‌نامۀ اخلاق‌حرفه‌ای پرداختند. نتایج نشان داد موارد نقض اخلاق حرفه‌ای در حسابداران همچنان رخ می‌دهد. مفهوم اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان صرفاً معیاری از منشور اخلاق حرفه‌ای دانست. اخلاق در فرهنگ یافت می‌شود؛ زیرا فرهنگ ارزشی است که ریشه در زندگی مردم دارد تا مردم نظم زندگی را خودشان تنظیم کنند. نظام ارزشی خرد محلی جامعۀ گایو دارای یک نظام ارزشی متعارف است که این نظام ارزشی با اصول اساسی اخلاق حرفه‌ای حسابدار مرتبط است(Phi et al., 2022). در پژوهشی نشان دادند همبستگی خطی مثبتی بین اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی سازمانی تجاری وجود دارد. اخلاق شخصی، افتخارات، ثبات و توسعۀ برابری و عدالت، همبستگی جمعی و هماهنگی روابط بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. مهدی‌زاده و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام به بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها پرداختند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که به‌کارگیری نیروی انسانی متعهد و مقید به اخلاقیات و قانون در ادارات و سازمان‌ها، آموزش علمی مؤلفه‌های اخلاقی توسط کارکنان متعهد، تدوین منشور اخلاقی در ادارات و سازمان، تبدیل آموزش اخلاقیات به یادگیری یا به بیانی دیگر، نهادینه کردن مؤلفه‌های اخلاقی و مسئله‌محوربودن امور اخلاق حرفه‌ای، ازجمله راهکارهای تقویت و توسعۀ اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و ادارات بوده است. جعفری‌راد و همکاران (۲۰۲۱) به ارائۀ طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران، مبتنی‌بر منابع دینی، پرداختند. بر اساس آنچه از پژوهش حاضر به دست آمد رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌تواند مزیت رقابتی در سازمان‌ها محسوب شود. تبیانیان و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی اخلاق حرفه‌ای را از دیدگاه اسلام و آثار سازمانی و فراسازمانی بررسی کردند. نتایج نشان داد امروزه توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است که منجر به پیامدهای مثبت می‌شود. این نتایج با تحقیقات صیادی تورانلو و ثقفی (۱۳۹۶)، حمیدی‌زاده و نکویی‌زاده (۱۳۸۸)، رنگریز و لطیفی‌جلیسه (۱۳۹۷)، اقدمی و همکاران (۱۳۹۹)، زبانی شادباد و همکاران (۱۳۹۶) هم‌سوست.

اخلاق حرفه‌ای پدیده‌ای انتزاعی و آسمانی نیست؛ بلکه امری واقعی است و بالطبع

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جز با بسترسازی مناسب و واقعی و فراهم کردن زمینه‌ها و شرایط لازم شکل نمی‌گیرد و نیازمند اموری است که بستر تحقق آن باید فراهم شود و بی‌گمان بدون تمهیدات لازم معنا نمی‌یابد. در واقع، مسئله‌ای که در این تحقیق به آن پرداخته شده است، شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار و چگونگی ارتباط این مؤلفه‌ها در قالب یک مدل است؛ مدلی که بتوان از آن به‌عنوان یک الگوی کاربردی در صنعت نفت استفاده کرد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع مطالعات کیفی است و راهبرد مورد استفاده نظریهٔ داده‌بنیاد است. در راستای تحلیل متون مصاحبه از روش کدگذاری باز محوری و گزینشی استفاده شد و در مرحلهٔ بعد برای شناسایی و انتخاب خبرگان کلیدی از روش نمونه‌برداری گلوله برفی استفاده شد. به‌عنوان نمونهٔ آماری، با ۱۶ نفر از خبرگان مصاحبه صورت گرفت. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی شامل مقام وزارتی، معاونت یا مدیرکل در سطح وزارت و ریاست، معاونت در سطح شرکت‌های فرعی هستند. به منظور انتخاب افراد مصاحبه‌شونده چهار معیار مد نظر قرار گرفت: ۱. کلیدی بودن (برخورداری از دانش و تجربهٔ کافی در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی)؛ ۲. تنوع (فعالیت در دپارتمان‌های مختلف)؛ ۳. دانش علوم دینی و اسلامی (برخی از خبرگان* دارای تخصص کارشناسی در رشتهٔ الهیات، معارف اسلامی و آشنا به موضوعات مذهبی، علوم دینی بودند و در زمینهٔ اجرا و یا داشتن مقالات، پایان‌نامه، از معیارهای لازم برای مصاحبه برخوردار بوده‌اند.) و ۴. شناسایی توسط سایرین. مصاحبه‌شوندگان عمدتاً بین سنین ۴۵ تا ۶۰ سال با بیش از ۱۵ سال سابقه کار هستند. نهایتاً، در این مرحله ۱۵ مقوله و۱۷ زیرمقوله شناسایی شد.

جدول ۱. ویژگی مصاحبه‌شوندگان

شناسه مصاحبه	تحصیلات	سابقهٔ کار	شناسه مصاحبه	تحصیلات	سابقهٔ کار
A1	فوق‌لیسانس مدیریت	۲۸	A9	فوق‌لیسانس مدیریت	۲۷
A2	دکترا (منابع انسانی)	۲۵	A10	دکترا منابع انسانی	۲۱
A3	دکترا (منابع انسانی) *	۲۲	A11	دکترا منابع انسانی	۲۰
A4	فوق‌لیسانس مدیریت	۲۰	A12	فوق‌لیسانس مدیریت	۲۸
A5	فوق‌لیسانس‌مدیریت* منابع انسانی	۱۹	A13	فوق‌لیسانس‌علوم اجتماعی*	۳۰
A6	دکترا (منابع انسانی)	۲۳	A14	دکترا (منابع انسانی)	۲۰
A7	دکترا (جامعه‌شناسی)*	۱۸	A15	فوق‌لیسانس‌مدیریت استراتژی	۲۹
A8	فوق‌لیسانس مدیریت	۲۵	A16	فوق‌لیسانس مدیریت	۲۵

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

فرایند مصاحبه طوری طراحی شد که پس از انجام مصاحبه‌ها، داده‌ها کدگذاری و تحلیل شوند. پس از شناسایی و تأیید مقوله‌های مطرح‌شده از سوی صاحب‌نظران، کفایت نمونه حاصل شد. روایی مصاحبه‌ها با استفاده از نظرخواهی اساتید و خبرگان و پایایی مصاحبه به روش بازآزمون و دوکدگذار صورت پذیرفت. با تأیید نهایی از خبرگان و اساتید چارچوب نهایی الگو شکل گرفت. داده‌های مورد نیاز پژوهش با پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته جمع‌آوری شد و با روش دلفی به اعتبارسنجی آنها توسط خبرگان پرداخته شد. روایی پرسش‌نامه با روایی محتوا سازه و پایایی پرسش‌نامه ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. در بخش کمّی پارامتریک بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف سنجیده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری، مانند SPSS و AMOS، در معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری به دو قسمت تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تقسیم شد. در قسمت تحلیل عاملی تأییدی اندازه‌گیری رابطهٔ سؤالات پرسش‌نامه با مؤلفه‌ها بررسی شد. سپس، در قسمت ساختاری ارتباط مؤلفه‌ها مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

جدول ۲. شرایط علّی

	مقولهٔ کلی	مقولهٔ فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقولات مرتبط با شرایط علی	تقویت ارزش‌های بنیادی و اساسی	خدامحوری	ایمان، تقوا، وجدان‌کاری، صداقت، راستگویی، خودشناسی، خودکنترلی، اخلاص در عمل، وظیفه‌گرایی، باور قلبی، تکلیف‌مداری، قانون‌مداری، خدمت‌گذاری، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری
	ضرورت نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای	زمینه‌سازی وآگاهی‌بخشی (بصیرت)	پایبندی و جاری‌سازی ارزش‌های بنیادین، ترویج رفتار حرفه‌ای مبتنی‌بر اخلاقیات، تحقق اصول اخلاقی و رفتاری، باور قلبی به اهمیت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان، اعتقاد درونی نسبت به ارزش‌های اخلاقی و دینی، طراحی ساختار مناسب و ایجاد فرهنگ اخلاقی، آشناسازی برخی از مدیران به مبانی و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، آگاهی‌بخشی مدیران و کارکنان در زمینهٔ اصول اخلاق حرفه‌ای در روابط سازمانی، پذیرش و گرایش درونی نسبت به تحقق اصول اخلاق حرفه‌ای، حمایت از اخلاق حرفه‌ای در سازمان

جدول ۳. پدیدهٔ محوری

	مقولهٔ اصلی	مقولهٔ فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقولات مرتبط با شرایط محوری	ضرورت تقویت زیرساخت‌ها	شایسته‌سالاری مدیران	صلاحیت شغلی، تخصصی و شایستگی اخلاقی و اعتقادی
		تدوین منشور اخلاقی	تدوین ارزش‌های محوری و سازمانی، تعیین ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی مرتبط با شغل، نهادینه‌سازی معیارهای اخلاقی و رفتاری، بهره‌گیری از منابع معتبر اخلاقی و معنوی
		آموزش‌اخلاق حرفه‌ای	آموزش اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مدیران

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۴. شرایط زمینه‌ای

	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
کدهای بازو مقولات مرتبط با شرایط زمینه ای	سازوکارهای سازمانی	سطح سازمان	بازنگری در منشوراخلاقی، تدوین برنامهٔ جامع اخلاقی و اعمال تغییرات در رفتار فردی و سازمانی، استقرار فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، جلوگیری از جابه‌جا شدن ارزش‌های اخلاقی، توجه به اخلاق به‌عنوان یک ارزش اساسی در درون سازمان و فرایندهای سازمانی، ارتقای نیروهای مقید به رعایت اخلاقیات، وجود فرهنگ تشویق به رفتارهای اخلاقی، آموزش اخلاق حرفه‌ای، معرفی الگوهای موفق اخلاقی به منظور الگوپذیری در ارائهٔ پارامتر مشخص برای شناسایی شایستگی
	سازوکارهای مدیریتی	ارتقای کیفیت مدیران کیفی‌سازی	تقویت مسئولیت اخلاقی مدیران، صداقت در گفتار و عمل، پاسخگویی و کارامدی، حسن سابقه و تجربهٔ شایستگی تخصصی و اخلاق، تقویت مهارت تصمیم‌گیری به حل مسئله و مدیریت، تعارض اسوه و نماد الگوی رفتاری و اخلاقی، نهادینه کردن اصول اخلاقی به‌عنوان معیار انتخاب مدیران

جدول ۵. شرایط مداخله‌گر

	مقولهٔ اصلی	مقولهٔ فرعی	کدهای باز
کدهای باز ومقوله‌های مربوط به شرایط مداخله گر	نارسایی شناختی	بی‌بصیری	عدم‌باور به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های بنیادین، ناآشنایی برخی مدیران به مبانی و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، نگاه سنتی (قالبی) به اخلاق حرفه‌ای (تفکرات محدود)، عدم‌آگاهی کارکنان و مدیران از پیامدهای رفترهای غیراخلاقی
	نارسایی ساختاری	رویه‌های نادرست	اجرای نادرست شایسته‌سالاری، ضعف در آموزش اخلاق حرفه‌ای، جابه‌جایی ارزش‌ها، بی‌عدالتی در سازمان، موجه تلقی کردن رابطه به جای ضابطه، روابط سیاسی در ساختار، عدم‌سازوکارهای افشاگری، فشارهای سیاسی از بیرون سازمان، بی‌ثباتی مدیریتی، تغییر در ساختار با انتخابات ریاست جمهوری
	نارسایی مدیریتی	سبک‌های نادرست مدیریتی	تحویل‌نگری به اخلاق حرفه‌ای، ضعف مهارت تشخیص در حل مسائل اخلاقی، عدم‌حمایت مدیران از آیین‌نامه‌های اخلاقی، ترجیح بر منافع کوتاه‌مدت، عدم‌حمایت از سوت سازمانی و افشاگری، فقدان نگرش سیستمی و حاکمیت تفکرات جزیره‌ای، شعارزدگی افراطی برخی مدیران، سیاست‌زدگی
	نارسایی فرهنگی	درون‌سازمانی	فرهنگ رابطه‌مداری و محافظه‌کاری، ضعف در فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، روال و عادی شدن فرهنگ بی‌اخلاقی، نبود فرهنگ تشویق به رفتارهای اخلاقی، ضعف در فرهنگ ارزشی و هنجاری

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۶. شرایط راهبردها

کدهای باز ومقوله‌های مربوط به شرایط راهبردها	مقولهٔ اصلی	مقولهٔ فرعی	کدهای باز
	الزامات مدیریتی	ارتقا و بالندگی	پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای، داشتن روحیهٔ خودباوری و تقویت آن، اعتقاد درونی نسبت به ارزش‌های اخلاقی، قاطعیت در ردّ مسئولیت‌هایی که از انجام آن ناتوان‌اند، داشتن تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به انجام کار، کارآمدی
	الزامات سازمانی	اصلاح فرایندی	برنامه‌ریزی و تدوین زیرساخت‌ها جهت نهادینه‌سازی فرهنگ مبتنی‌بر اخلاق حرفه‌ای، حمایت از انتصابات بر اساس شایسته‌سالاری، تقویت برنامه‌های آموزشی در جهت نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای، حاکمیت عدالت سازمانی، نهادینه‌سازی اصول و معیارهای ارزشی اخلاقی در منشور سازمان، حذف مداخله‌های غیرتخصصی
	الزامات ارزشی	حاکمیت اخلاق و ارزش‌ها	احیای ارزش‌های اخلاقی، ترویج اصول و ارزش‌های اخلاقی، شناخت عمیق ارزش‌ها، الگوگیری از گنجینه‌های اخلاقی و معنوی، اعتقاد و عمل به باورهای دینی، پایبندی به ارزش‌ها

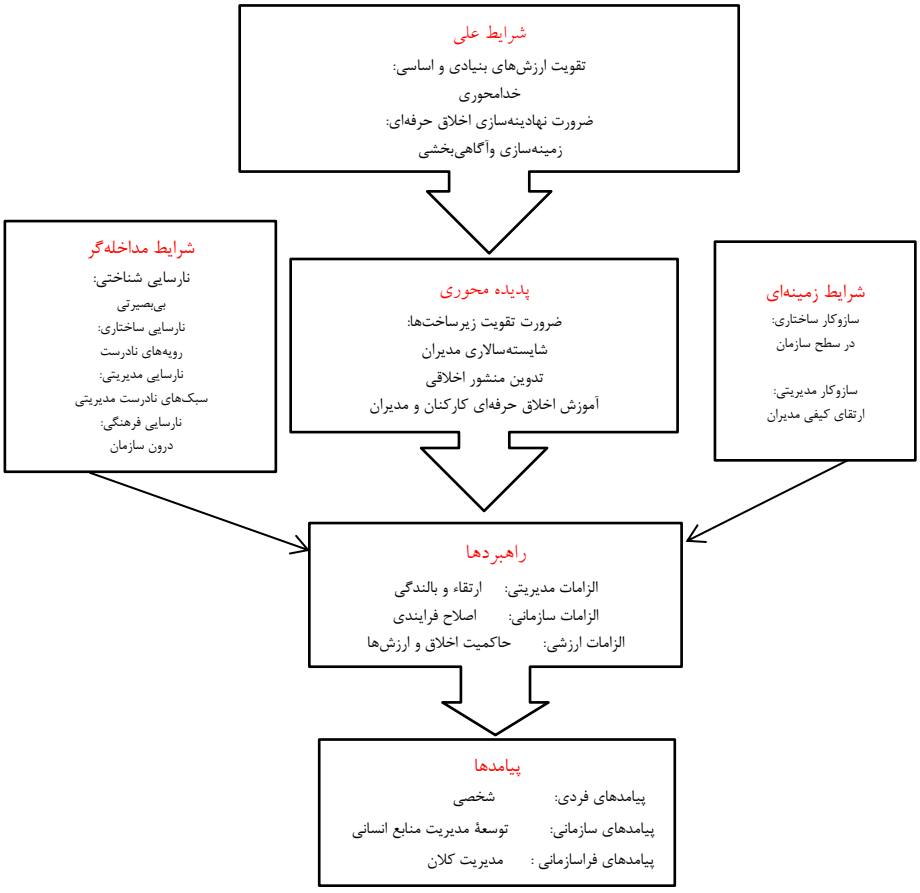
جدول ۷. شرایط پیامدها

کدهای باز ومقوله‌های مربوط به شرایط پیامدها	مقولهٔ اصلی	مقولهٔ فرعی	کدهای باز
	پیامدهای فردی	شخصی	خودباوری، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، وفاداری و خدمت‌گذاری، انجام رفتارهای صادقه در محیط کار، وجدان کاری، صداقت در گفتار و رفتار، انگیزش شغلی تعهد سازمانی، رضایت شغلی، احساس انرژی، تعلق و وابستگی، اعتماد و اعتقاد به سازمان، دوری از طمع و ریاکاری، دوری از خودخواهی و حبّ مقام، وجدان اخلاقی و حرفه‌ای،حساس بودن نسبت به سرنوشت سازمان
	پیامدهای سازمانی	توسعهٔ مدیریت منابع انسانی	افزایش اعتماد سازمانی، افزایش میزان تعهد و وفاداری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی، کاهش رفتارهای غیراخلاقی و هنجارشکنی، پایبندی به ضوابط و مقررات و ارزش‌های سازمانی، کاهش تنش، تعارضات و ایجاد تفاهم درون سازمان، هم‌افزایی و تقویت کار گروهی، کاهش آمار تخلفات
	پیامدهای فراسازمانی	مدیریت کلان	پویایی و چابکی سازمان، مشروعیت‌بخشی به سازمان، بهره‌وری سازمانی، تحقق چشم‌انداز و اهداف سازمان، افزایش سهم بازار، سرآمدی سازمان

جامعهٔ آماری پژوهش در روش کمّی شامل کارکنان و کارشناسان شاغل در ستاد پالایش و پخش است. پس از تأیید اعتبار مقوله‌های گردآوری‌شده توسط خبرگان، پرسش‌نامه‌ای شامل ۵۴ گویه تدوین و تنظیم و بین نمونهٔ آماری توزیع شد. جهت حصول اطمینان از روایی ابزار گردآوری داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شکل ۱. الگوی پارادایمی پیامدهای اخلاق‌حرفه‌ای بر اساس رویکرد داده بنیاد



منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۸. آزمون نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی

متغیر	آمارهٔ آزمون	سطح معناداری	نتیجه
شرایط علّی	۰/۰۶۲	۰/۲۰۰	نرمال است
شرایط زمینه‌ای	۰/۰۵۱	۰/۲۰۰	نرمال است
پدیدهٔ محوری	۰/۰۷۰	۰/۱۶۷	نرمال است
شرایط مداخله‌گر	۰/۰۳۲	۰/۴۳۱	نرمال است
راهبردها	۰/۰۹۰	۰/۰۶۴	نرمال است
پیامدها	۰/۰۹۸	۰/۰۵۱	نرمال است

سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرها بیشتر از میزان ۰/۰۵ است. بنابراین، توزیع متغیرها از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۹. شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی

متغیر	CMIN/DF	CFI	IFI	GFI	PNFI	RMR
شرایط علّی	۴/۱۲	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۰۳	۰/۷۰	۰/۰۴
پدیدهٔ محوری	۴/۰۷	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۶۱	۰/۳
شرایط زمینه‌ای	۴/۱۳	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۶	۵۹	۰/۰۲
راهبردها	۳/۵۰	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۶۰	۰/۰۳
شرایط مداخله‌گر	۴/۰۰۶	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۶۲	۰/۰۴
پیامدها	۴/۸۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۵۲	۰/۰۴

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش تأییدشدهٔ مدل کلی ساختاری پژوهش

مدل برازش / شاخص مناسب	CMIN/ DF	PNFI	CFI	IFI	RMSEA
ساختاری	۳/۵۴	۰/۵۸	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۰۷
برازش مناسب	<۵	۰/۵<	۰/۹<	۰/۹<	۰/۱>

جدول ۱۱. نتایج روابط مستقیم فرضیه‌ها

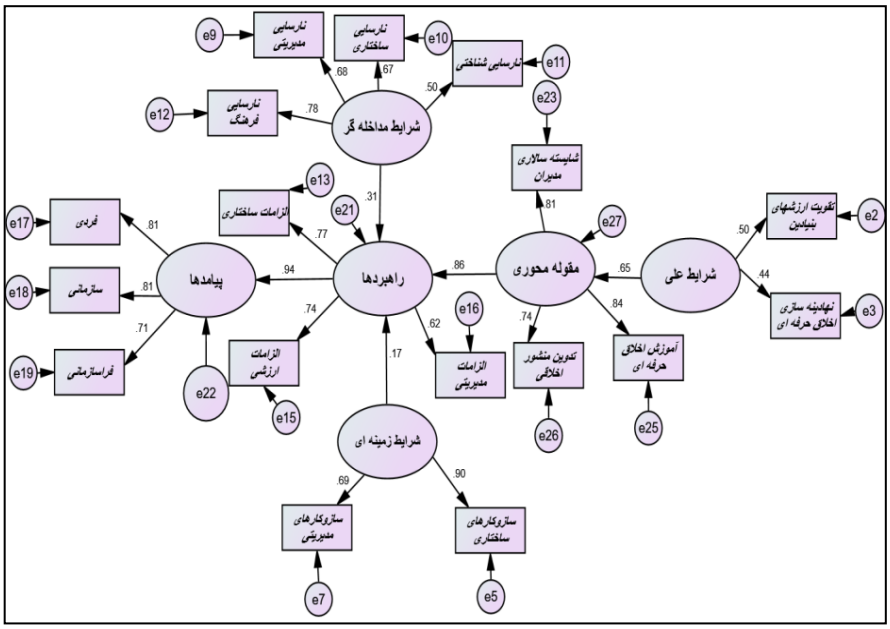
فرضیه‌ها	ضریب بتا	نسبت بحرانی C.R.	معناداری p	نتیجه
عوامل علّی بر پدیدهٔ محوری تأثیر دارد	۰/۷۸	۷/۴۱	۰/۰۰۰	تأیید نتیجه
پدیدهٔ محوری بر راهبردها تأثیر دارد	۰/۸۰	۹/۶۲۲	۰/۰۰۰	تأیید نتیجه
شرایط زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر دارد	۰/۸۶	۸/۲۲	۰/۰۰۰	تأیید نتیجه
شرایط مداخله‌گر بر راهبردها تأثیر دارد	۰/۸۲	۱۰/۱۵	۰/۰۰۰	تأیید نتیجه
راهبردها بر پیامدها تأثیر دارد	۰/۹۰	۱۰/۴۰	۰/۰۰۰	تأیید نتیجه

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه سنجش‌ها از برازش درست بهره‌مند هستند، شاخص‌های کلی این موارد را تصدیق و داده‌ها به درستی از مدل پشتیبانی می‌کنند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شکل ۲. مدل کلی پژوهش



بحث و نتیجه‌گیری

امروزه توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. اخلاق حرفه‌ای لازمهٔ یک سازمان صنعتی سالم است و مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان‌ها است. اخلاق حرفه‌ای گمشدهٔ سرگشتهٔ سازمان‌هاست. چراکه عقل به تنهایی قادر به ادراک حقیقت نیست و آدمی به سبب گرفتار شدن در امور دست‌وپاگیر دنیوی، دچار غفلت می‌شود و به سوی انحرافات تمایل پیدا می‌کند. در چنین مواقعی نیازمند تذکری است که او را به مسیر درست بازگرداند؛ آن هم در عصر ارتباطات و تکنولوژی که پدیده‌ها مدام در حال تغییرند. عوامل بیرونی به قدری تأثیر قوی دارند که ویژگی ذاتی افراد را به طور کلی دگرگون سازند. لغزش‌ها فراوان‌اند. کارکنان در تعامل دائم با محیط اجتماعی در راستای سازندگی و ویرانگری شخصیت قرار می‌گیرند. صنعت نفت نیز از این موضوع مستثنی نیست. این صنعت به‌عنوان یک شرکت پیشرو می‌تواند با تقویت اخلاق حرفه‌ای از پیامدهای مثبت آن بهره‌مند شود. با توجه به آنچه تاکنون پیرامون مزایای اخلاق حرفه‌ای بیان شد، لزوم بررسی و ارائهٔ الگو و راهکارهای مناسب جهت رشد و توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای‌که بتواند در عمل راهنمای مناسبی باشد بیش از پیش احساس می‌شود. بر این اساس با درک حساسیت موضوع، در تحقیق حاضر سعی شد به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

این موضوع به صورت علمی پرداخته شود. همچنین، با ارائۀ الگوی مفهومی از اخلاق حرفه‌ای ضمن معرفی عوامل مؤثر درصدد است تا کارکنان و مدیران درک و شناخت عمیقی از پیامدهای مثبت اخلاق حرفه‌ای پیدا کنند. اخلاق حرفه‌ای همانند چتری است که تأثیرگذار بوده و پیامدهای گسترده دارد. از طرفی، بی‌توجهی سازمان به این مفاهیم و عدم‌رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند. چنانچه استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور گسترده میان اعضاء رایج شود، موجب افزایش اعتماد و تعهد سازمانی می‌شود و پایبندی کارکنان دو چندان خواهد شد. با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی می‌توان اصول اخلاق حرفه‌ای را در سازمان تقویت کرد. در نتیجه سبب کاهش تخلف، هنجارشکنی و ایجاد تفاهم درمحیط سازمان می‌شود. باید گفت اولین وظیفۀ اخلاق حرفه‌ای رشد و توسعۀ قوانین بر پایۀ اخلاق در شغل مورد نظر است. بنابراین، رعایت ضوابط و مقررات و باورپذیری قوانین اخلاقی و ارزش‌های سازمانی، ازجمله پیامد و دستاورد مثبت سازمانی در سطح سازمان بوده است که مورد تأکید این تحقیق است. از آنجایی که جاری‌سازی اخلاق حرفه‌ای در صنعت نفت منشأ پیامدهای مثبت فردی، سازمانی، فراسازمانی است، پیشنهاد می‌شود مدیران صنعت نفت تمهیداتی بیندیشند تا کارکنان از نتایج و پیامدهای مطلوب و مثبت اخلاق حرفه‌ای آگاهی یابند و به نوعی به آنان یادآوری شود.

منابع

الوانی، سیدمهدی و سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۱). *سرمایۀ اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها*، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۴، صص. ۱۲- ۹.

امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد و مبینی، مهدی (۱۳۸۹). *اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان*، معرفت اخلاقی، ۱ (۴)، صص. ۱۵۹- ۱۳۷.

اقدمی، یوسف؛ کاشف، سیدمحمد؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل و شیرمحمدزاده، محسن (۱۳۹۹). *پیشایندهای ساختار توانمندساز ادارات کل ورزش و جوانان با پیامد اخلاق حرفه‌ای*، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شمارۀ ۲.

بیک‌زاد، جعفر؛ صادقی، محمد و کاظمی، روح‌الله (۱۳۸۹). *اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌های امروزی*، سال ۴ شماره ۱۷- ۱۶، نشریه عصر مدیریت.

تبیانیان، حسن؛ مستمع، مرتضی؛ ابراهیمی، علی‌اکبر و تیموری، غلام‌محمد (۱۴۰۰). *اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و آثار سازمانی و فراسازمانی آن*، کنفرانس ملی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مدیریت و تجارت الکترونیک، دورهٔ ۲، صص. ۳۳۲- ۳۲۰.

سلیمی بازنشینی، سمانه؛ حسینی گل‌افشانی، سیداحمد؛ رحمان سرشت، حسین و ربیعی، مهناز (۱۴۰۱). *ارائهٔ الگوی شایستگی برای استعدادیابی و جانشین‌پروری در شرکت ملی گاز*، فصلنامهٔ مطالعات راهبردی در صنعت نفت، سال چهاردهم، شمارهٔ ۵۳، صص. ۹۳-۱۱۰.

جعفری‌راد، سعیده؛ قربانحسینی، مسعود؛ امینی، زین‌العابدین و رستمی بشمنی، مجید (۲۰۲۱). *ارائه طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مبتنی‌بر منابع دینی*، فصلنامهٔ سبک زندگی با محوریت سلامت، دورهٔ ۵.

حمیدی‌زاده، محمدرضا و نکویی‌زاده، مریم (۱۳۸۸). *اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش صنعت خودروسازی*، سال هشتم، شمارهٔ ۲۲.

رنگریز، حسن و لطیفی جلیسه، سلیمه (۱۳۹۷). *پیامدهای اخلاق کار در سازمان با رویکرد فراتحلیل*، فصلنامهٔ اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شمارهٔ ۲.

رانور، سوگل؛ قهرمانی، محمد؛ خراسانی، اباصلت و قاسمی، شاهرخ (۱۴۰۱). *بررسی مؤلفهٔ اخلاق حرفه‌ای مدیران شرکت نفت ملی ایران بر مبنای الگوی تراز جهانی*، فصلنامهٔ مطالعات راهبردی در صنعت نفت، سال چهاردهم، شمارهٔ ۵۵، صص. ۱۳۶- ۱۲۳.

زبانی شادباد، محمدعلی؛ حسنی، محمد و قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۶). *نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی وسازمانی*، مجلهٔ اخلاق پزشکی، دورهٔ یازدهم، شمارهٔ ۴۰.

شاه‌علی، مهرزاد؛ رشیدپور، علی؛ کاوسی، اسماعیل و اعتباریان، علی‌اکبر (۱۳۹۳). *الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی*، مدیریت شهری، شمارهٔ ۳۹، صص. ۴۰۶- ۳۹۳.

صیادی تورانلو، حسین و ثقفی، سپیده (۱۳۹۶). *پیامدهای اخلاق کار اسلامی*، پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۵، شمارهٔ ۴، ۲۰۲- ۱۷۵.

صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، مجتبی و رحمانی نوروزآباد، سامان (۱۳۹۲). *اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری*، فصلنامهٔ مطالعات مدیریت گردشگری، سال هشتم، شمارهٔ ۲۱، صص. ۱۴۳-۱۰۷.

عرفانی‌خواه، محمد (۱۳۹۳). *بررسی رابطهٔ رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در سازمان (مطالعه موردی) مراکز فرهنگی و دینی در استان قم*، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

عزیزی، نعمت‌اله (۱۳۸۸)، *اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی*، راهبرد فرهنگ، شمارهٔ هشتم، زمستان.

عسگری، ناصر و همکاران (۱۳۹۳). *بررسی رابطهٔ اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی*، مدیریت اسلامی، شمارهٔ ۱، صص. ۱۳۹- ۱۲۳.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۷). *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، مؤسسه مطالعات بهره‌وری منابع انسانی، چاپ اول، انتشارات سرمد.

فقیهی، ابوالحسن و رضایی‌منش، بهروز (۱۳۸۴). *اخلاق اداری*، فصلنامهٔ مطالعات مدیریت، دورهٔ ۱۲، شمارهٔ ۴۷، صص. ۵۰-۲۵.

قلاوندی، حسن و زکریا، احمدیان (۱۳۹۶). *الگوی علّی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی*، رهبری و مدیریت آموزشی، شمارهٔ ۱۱ (۴)، صص. ۱۵۸- ۱۴۳.

مهدیه، امید؛ شرف، رهام و شجاعی، آزاده (۲۰۱۹). *بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران با نقش میانجی منشور اخلاقی سازمان*، مجلهٔ اخلاق پزشکی، دورهٔ ۱۳، شمارهٔ ۴۴.

مهدی‌زاده رستم، مهدی؛ راستی لاری، مهدی و استادزاده، علی‌اکبر (۲۰۲۱). *بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، فصلنامهٔ چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، دورهٔ ۳، شمارهٔ ۳۵، زمستان، صص. ۱۴۷- ۱۲۲.*

محمدی، مسلم و گل‌وردی، مهدی (۱۳۹۲). *مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی*، اسلام و مدیریت، شمارهٔ ۲ (۳)، صص. ۱۸۰- ۱۶۱.

مقیمی، سیدمحمد و غفاری، رحمان (۱۳۹۴). *نقش پایبندی به اخلاقیات مدیران در مدیریت شایعات*، مجلهٔ فرهنگ سازمانی، دورهٔ ۱۴، شمارهٔ ۱، صص. ۲۶-۱.

مقتدایی، لیلا (۱۳۹۶). *مطالعهٔ رابطهٔ بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضدشهروندی*، مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان، مجلهٔ جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸ (۱)، صص. ۱۵۸-۱۴۵، قابل‌بازیابی از:
http://jas.ui.ac.ir/article_21257.html

نظری، فرهاد (۱۴۰۰). *اخلاق حرفه‌ای در مراکز تعلیم و تربیت، با تأکید بر بیانیهٔ گام دوم انقلاب اسلامی*، اخلاق حرفه‌ای درآموزش، سال اول، شمارهٔ ۱، صص. ۱۵۳-۱۲۴.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). *رابطهٔ اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی*، نشریهٔ پرستاری ایران، ۲۷ (۸۷)، صص. ۴۲- ۳۴.

هدایتی، علی‌اصغر؛ برجعلی‌زاده، راضیه و اله‌بداشتی، ندا (۱۳۹۰). *اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی*، فصلنامهٔ تاریخ پزشکی، سال سوم، شمارهٔ ۸، پاییز.

یاراحمدی، محمد (۱۳۸۶)، *آرای دانشمندان مسلمان در تعلیم و تربیت و مبانی آن*، جلد ۴، تهران: سمت.

Arney, JA. (2007). *Ethics and organizational structure*: a study of organizational values. Retrieved from ProQuest Digital Dissertation. *(AAT 3267886).*

Campbell, E., &Thiessen, D. (2010). *Perspectives on the ethical bases of moral agency in teaching*.

University of Toronto Publication. Canada.

Callahan, D.,& Jennings, B. (2015). *Ethics and public health:* forging a strong relationship. American Journal of Public Health, Vol. 92. No,2. 169-176.

Chum, J., Shin Y., Choi J.N. & Kim M.S. (2013). *How does corporate ethics contribute to firm financial performance?* the mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. Journal of management. 39(4): 853-877.

Fitrah, R., & Siregar, S. (2022). *Designing The Accounting Professional Code of ethics Based on the local wisdom of the gayo community*. *jurnal Akuntansi dan Pajak*, *23*(1).

Javad, A. (2011). E*xternal factors affecting commercializing research results*. J Res Plan High Edu. ,19(1):45-68.

Phi, H. D., Phuoc, V. H., Chanh, N. C., Lai, P. T. C., & Ngo, T. Q. (2022). *Traditional Culture and Performance, the Media ting Role of Professional Ethics and Social Responsibillty*: A case Study of smes in the Vietnamese Mekong delta. *International Journal of Economics and Finance Studies*, *14*(1). 305-323.

Rabiee., A. (2022). *The effect of professional ethics model of higher education managers on improving their efficiency*. Modiriat-e-farda, 67(67). 157..

Starrat, R.J. (2004). *Ethical leader ship*, Sanfrancisco: josey bass. p195.

Stretching, RW. (2005). *Toning, aerobic exercise increase older adults self-esteem*. J., Behave Med, 28, 385-94.

Tavallaei, R. (2010). *Factors influencing ethical behavior of staff in an organization*. the Scientific and promotional Bimonthly of police Human Development; 6 (4): 22-27.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Explaining the consequences of professional ethics in oil industry and presenting a conceptual model

Name????

Abstract

The purpose of this research explaining the consequences of professional ethics in oil industry and presenting a conceptual model. professional ethics, and optimal function of organizations today and tomorrow dissemination itaims to provide methods and guidelines that specify assignments for individuals and professional groups to create a kind of moral commitment and work conscience towards all kinds of duties and officals. Method of use in combined Qualitative and quantitayive) and two methods of grounded theory and statistical method have been used to extract the factors. The research population statistical consists ministry of petroleum and the headquarters of the refinery and distribution company and four subsidiary companies. The main research instrument of this pure,descriptive-exploratory study was semi-strucred interviews with the informed and expert individuals who were active in the intended domain of the study categories were extracted with 16 experts who are familiar with subjest. Sampling was method snowball and The validity of the questionnaire was examined and confirmed by two methods of content and reliability has been determined by cronbachs alpha. Data was analyzed using three stages of open,axial and selective coding–used in grounded theory approach, upon completing the three stage of Delphi analysis Final decision and complted and finalized. data fits was carried out using amos 24 and, the general research model was confirmed. Findings led to the identification of the consequences of the professional ethics of oil industry If this industry relies on the effective results obtained in the paradigm model to strengthen professional ethics, it will achieve positive results.

Keywords: profssienal ethics, grounded theory, oil industry

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]