



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



تأثیر آموزش اصول اخلاق حرفه ای در شرکت ها بر عملکرد کارکنان (مطالعه موردی یکی از شرکت های تابعه وزارت نیرو)

علی دوستی

گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

Adosti49@gmail.com

[سید محمد احمدزاده بزاز*]

گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

Smahmadzadeh2000@yahoo.com

رضا عسکری

گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

Reza311347@gmail.com

هاجر طرفاوی

گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

monatorfavi@gmail.com

مریم مراد اسکندری

گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

maryammoradeskandari@gmail.com

شیوا پيشانی دار

گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

Shiva.pishanidar71@gmail.com

چکیده

این مقاله به منظور بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه ای در شرکت ها بر عملکرد آنها انجام شده است. در این پژوهش که بر روی ۲۸۴ نفر از پرسنل یکی از شرکت های تابعه وزارت نیرو^۱، در ابتدا این افراد با دو پرسشنامه اخلاق حرفه ای و ارزیابی عملکرد مورد پرسش قرار گرفتند. سپس آموزش های اخلاق حرفه ای به ایشان داده شد و یکسال بعد، مجدداً پرسشنامه های مذکور توسط همان افراد تکمیل گردید. مؤلفه های مورد تحقیق، برای اخلاق حرفه ای، شامل مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی و برای ارزیابی عملکرد شامل کیفیت کار، ابتکار عمل، همکاری و رهبری بوده اند. جهت تجزیه تحلیل داده ها علاوه بر آمار توصیفی و به دلیل ماهیت کار و نوع پرسشنامه ها، از ابزار آزمون ناپارامتری ویلکاکسون استفاده شده است. نتایج نشان داد آموزش اصول اخلاقی تأثیر معنی داری بر عملکرد کلی پرسنل دارد. همچنین از میان مؤلفه های عملکردی،

* نویسنده مسئول

۱ - نام شرکت، به درخواست مدیران آن، عنوان نشده است.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



کیفیت کار و همکاری با آموزش ها ارتباط معنی داری را نشان دادند. لیکن ارتباط سایر مؤلفه ها (ابتکار عمل و رهبری) با آموزش اخلاق حرفه ای، به اثبات نرسید.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای، عملکرد، آموزش، مسئولیت پذیری، همکاری



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

دین اسلام اخلاق را به عنوان یک جنبه اساسی و اساس نظام اجتماعی و فردی مطرح کرده است. اهمیت اخلاق در اسلام به نحوه رفتار افراد در تمامی ابعاد زندگی اجتماعی، اقتصادی و فردی تأکید دارد. اسلام از انسان‌ها خواسته است که در تعاملات خود با دیگران، از حُسن خلق بهره‌مند شوند و از اعمال ناپسند و زیان‌آور خودداری کنند. بر اساس ادعای دین اسلام، برای هدایت جامعه بشریت به سوی تعالی و اهمیت نظام مدیریتی در این مسیر، بر ما لازم است تا مسائل مدیریتی را از منابع دینی استخراج کنیم (رفیعی نژاد و کرمپور، ۱۴۰۲). همچنین پیامبر اکرم (ص) درباره فلسفه بعثت خود فرمودند: «إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ!» همانا من مبعوث شدم تا مکارم اخلاقی را به اتمام رسانم؛ و چه بسیار آیات و روایات از پیشوایان دینی نقل شده که ما را به رعایت اخلاق (فردی و اجتماعی) رهنمون می‌سازند. از سوی دیگر در دنیای امروزه‌ی تجارت و سازمان‌ها، اهمیت اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط کار به عنوان یکی از عوامل اساسی برای تداوم و توسعه‌ی کسب‌وکارها بیش از پیش مورد تأکید قرار گرفته است. آموزش این اصول به کارکنان، به نحوی که بر اخلاق حرفه‌ای آنان تأثیر گذار باشد، می‌تواند به عنوان یک استراتژی برای تبدیل به یک نقطه تحول در عملکرد سازمان‌ها گردد. این اصول نقش بسزایی در شکل‌دهی به محیط کار و ایجاد تعاملات مثبت بین اعضای سازمان دارند. همچنین اخلاق، یک رویکرد مشتری محور دارد که به چالش‌های مربوط به تصمیم‌گیری منجر می‌شود (مارمولجو، ۲۰۰۶). این مقاله با هدف بررسی تأثیر آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌ها بر عملکرد کارکنان، به بررسی ابعاد مختلف این تأثیرات می‌پردازد. به عنوان ابتدایی‌ترین قدم، تعریف و تبیین اصول اخلاق حرفه‌ای از منظر سازمان‌ها و چگونگی تجسم آنها در ساختارهای کاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت. سپس، تأثیر آموزش این اصول بر رفتار کارکنان به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم ترین عملکردهای سازمانی، با مطالعه موردی و شواهد علمی مورد ارزیابی واقع خواهد شد. در پایان، با ترکیب نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات و مطالعات پیشین، پیشنهادهایی برای سازمان‌ها جهت بهره‌مندی حداکثری از آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای به منظور بهبود و ارتقاء عملکرد کارکنان ارائه خواهد شد.

پیشینه تحقیق

زینالی صومعه و پورعزت، ۱۳۹۰ در یک پژوهش علمی با موضوع «آثار فضای غیر اخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی» با استفاده از روش پیمایشی بر روی ۱۰۰ نفر از مدیران پایه و میانی بانک رفاه کارگران، دریافتند که ارتقاء فضای کلی اخلاقی حاکم بر سازمان (فضای مراقبتی، فضای کارایی، فضای مستقل، فضای قانونی و فضای حرفه‌ای) بر کاهش رفتارهای ضد شهروندی سازمانی (انحراف سیاسی، انحراف تولید، پرخاشگری فردی و انحراف داری)، ارتباط معناداری وجود دارد.

عباسزاده و همکاران، ۱۳۹۴، در پژوهشی دیگر با عنوان «جایگاه آموزش اخلاق در نظام آموزش پرستاری ایران» به بررسی اهمیت آموزش اخلاق در پرستاری و ارتقای کیفیت مراقبت، مهارت حل مشکلات اخلاقی، فرآیند تصمیم‌گیری و نیز کسب هویت حرفه‌ای پرستاران پرداخته‌اند. در این پژوهش با استفاده از تکنیک مطالعه کتابخانه‌ای و منع موجود بر روی مقالاتی حاوی کلیدواژه‌های مرتبط با آموزش اخلاق در پایگاه‌های اطلاعاتی CINAHL، Medline، Magiran، Irandoc، و طی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۴، نسبت به بررسی ۱۱۲ عنوان مقاله و ۵ کنوان کتاب اقدام شده است. نتایج نشان دهنده ضرورت آموزش اخلاق در پرستاری برای بهبود متغیرهای پیش‌گفته، تأکید دارند. نویسندگان، همچنین مواردی از قبیل نادیده گرفتن



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مسائل اخلاقی، تفاوت های فرهنگی با برنامه های آموزش اخلاق حرفه ای، به عنوان چالش های آموزش اخلاق در پرستاری عنوان نموده اند.

ساکي و همکاران، ۱۳۹۵ در پژوهشی با عنوان «رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران» با استفاده از تحلیل رگرسیون بر روی ۴۰۰ نفر از مدیران و معلمان ابتدایی مدارس شهر تهران، به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی مدیران و نیز مؤلفه های اخلاق سازمانی، خودمداری سازمانی، خیر اندیشی و پایبندی به اصول اخلاقی پرداخته اند. محققان، قصد خود را از تحقیق، یافتن متغیرهای اخلاقی مؤثر بر عملکرد شغلی مدیران به منظور قابلیت پیش بینی میزان این متغیر عنوان نموده اند. نتایج حاصل از پژوهش نشان دهنده اثرگذاری متغیر خودمداری سازمانی (۷۲,۲ درصد) بر عملکرد سازمانی مدیران و معلمان است.

سلیمی، ۱۳۹۶، در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمانهای ورزشی» با استفاده از تکنیک نمونه گیری تصادفی و توزیع پرسشنامه بر روی ۲۴۱ نفر از اعضای هیات علمی کشور در رشته مدیریت ورزشی، مدیران وزارت ورزش و جوانان، و فدراسیون های ورزشی و به وسیله تحلیل عاملی تأکیدی در نرم افزار SPSS و معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل، به بررسی ۳۱ شاخص و ۵ مؤلفه مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی، و آموزشی، پرداخته است. نهایتاً استفاده از نیروی انسانی با تخصص و تحصیلات بالا؛ برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی و آموزش مداوم در زمینه اصول اخلاق حرفه ای، ترقی اعتقادات اخلاقی کارکنان و مدیران، و کنترل و هدایت بهینه منابع مالی پیچیده و حساس، از جمله نشانگرهای اساسی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان های ورزشی مطرح شد.

سعیدی و همکاران، ۱۳۹۷، در یک پژوهش کیفی با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه های اخلاق حرفه ای در سازمان» با استفاده از منابع معتبر مرتبط با اخلاق حرفه ای و نظرات متخصصان (۱۱ نفر)، مدیران (۱۱ نفر) و کارشناس حوزه (۱۱ نفر) در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی و به وسیله مصاحبه های نیمه ساختار یافته، به بررسی موضوع پرداخته اند. در این پژوهش، ۲۴ مؤلفه اخلاق حرفه ای از جمله مسئولیت پذیری، حفظ کرامت انسانی، عدالت و عدم تبعیض و ... شناسایی شده اند. نتایج نشان می دهند که لاز است تأکید بر برنامه منسجم آموزش اخلاق حرفه ای، ایجاد روحیه تعاون و کار مشترک و دسته جمعی به ویژه اخلاق اداری و سازمانی، جزو برنامه های آموزشی در سازمان قرار گیرد.

با توجه به تحقیقات گذشته، موضوع این پژوهش به عنوان یک نسبتاً امر جدید و حائز اهمیت برای شرکت ها و سازمان ها، شناسایی شده و سعی شده است. این مقاله از جهات متعددی به تحلیل و بررسی تأثیر آموزش اصول اخلاق حرفه ای بر عملکرد و رفتار کارکنان می پردازد و از دیدگاه های نوین و پژوهشی جدید به بررسی این تأثیرات می پردازد. با ارائه دیدگاه ها و روش های نوین، مقاله به ارتقاء دانش در زمینه ارتباط میان اخلاق حرفه ای و عملکرد کارکنان شرکت ها اساسی و نوآورانه می پردازد. این تحقیق با ارائه نتایج و پیشنهادات به روز، افق های جدیدی را برای تحقیقات آینده در این حوزه باز می کند و در جریان ارتقاء استانداردها و اهمیت اخلاق حرفه ای در محیط کار، به عنوان یک مطالعه پیشرو معرفی می شود.

روش تحقیق

این پژوهش بر روی کارکنان یکی از شرکت های تابعه وزارت نیرو صورت پذیرفته است. شرکت مذکور دارای حدوداً ۳۰۰۰ نفر پرسنل بوده (حجم جامعه) و بر اساس جدول کریسی-مورگان برای محاسبه حجم نمونه و با احتساب پرسشنامه های تکمیل نشده و یا غیر قابل استناد، تعداد ۲۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. در ابتدا این افراد به وسیله پرسشنامه های عملکردی (کیفیت کار، ابتکار عمل، همکاری و رهبری) و اخلاق حرفه ای (مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی) مورد



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach

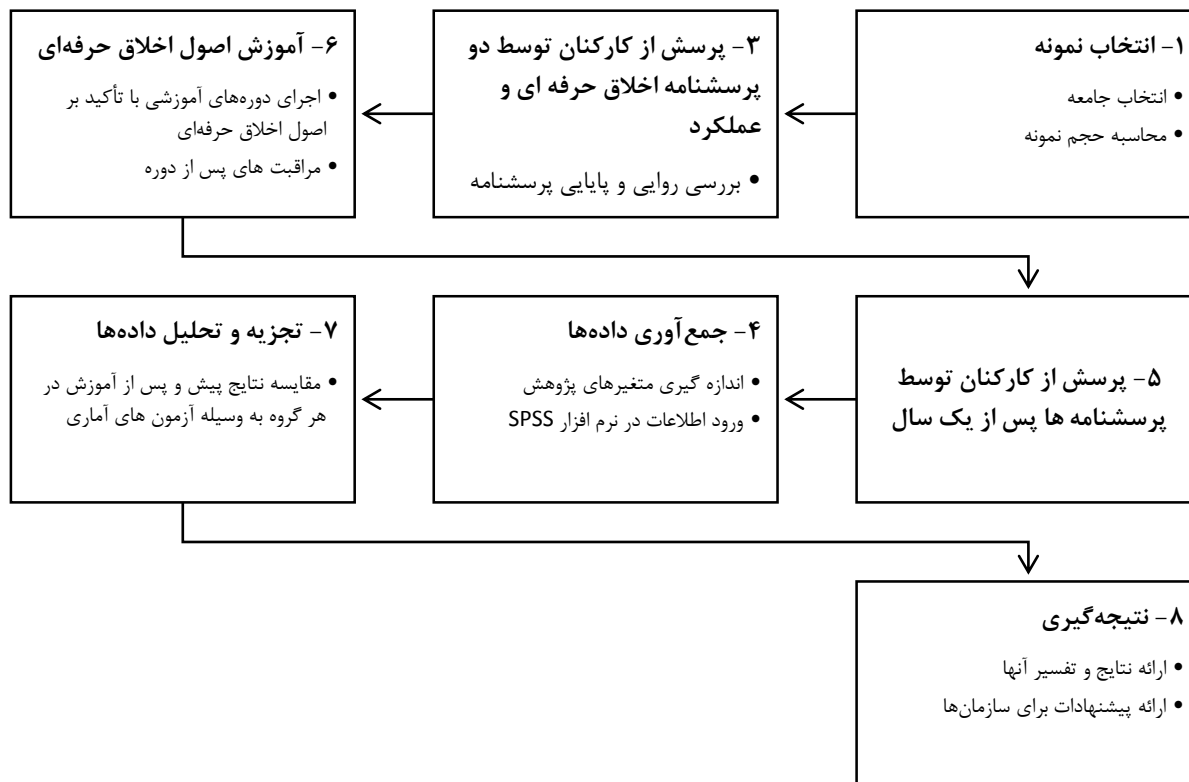


آزمون اولیه قرار گرفته اند. سپس آنها طی دوره های آموزش اصول اخلاق حرفه ای (۶ دوره آموزشی و مجموعاً ۷۸ ساعت، عناوین دوره های آموزشی در جدول شماره ۱ آمده است) مورد آموزش قرار گرفته اند.

جدول شماره ۱: عناوین دوره های آموزشی

ردیف	نام دوره	ساعت
۱	اخلاق در محیط کار: اصول و مسائل عملی	۱۲
۲	اخلاقیات در سازمان: بهبود رفتار و عملکرد	۱۲
۳	اخلاق حرفه ای	۱۵
۴	تربیت و تعالی	۱۲
۵	مواجهه با چالش های اخلاقی: آموزش و پیشگیری	۱۵
۶	پایبندی به اخلاق در کسب و کار: راهنمایی برای کارکنان و مدیران	۱۲
	جمع	۷۸

یک سال پس از برگزاری دوره ها، مجدداً این افراد مورد پرسش قرار گرفته اند. مراحل پژوهش در شکل شماره ۱ آمده است. برای سنجش اخلاق حرفه ای از پرسشنامه اخلاق حرفه ای (کادوزیر، ۲۰۰۲) با ۱۶ گویه استفاده شده است. ۱۶ گویه ای که اخلاق حرفه ای را در ۸ مؤلفه مسئولیت پذیری (سوالات ۱ و ۲)، صادق بودن (سوالات ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵ و ۶)، وفاداری (سوالات ۷ و ۸)، برتری جویی و رقابت طلبی (سوالات ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳ و ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵ و ۱۶) است. که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کامل مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است و آلفای کرونباخ به دست آمده ۰.۸۴ درصد می باشد که نشان دهنده مقیاس سازگاری درونی مطلوب است. (کادوزیر، ۲۰۰۲) مؤلفه های این پرسشنامه در جدول شماره ۲ آمده اند.



شکل شماره ۱: مراحل اجرای پژوهش

برای اندازه گیری عملکرد پرسنل نیز از پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان (شعبانی، ۱۳۹۳) استفاده شده است. این پرسشنامه استاندارد ارزیابی عملکرد کارکنان شامل ۱۷ گویه است و در ۴ مؤلفه کیفیت کار (سوالات ۱ تا ۵)، ابتکار عمل (سوالات ۶ تا ۸)، همکاری (سوالات ۹ تا ۱۲) و رهبری (سوالات ۱۳ تا ۱۷) می باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. مؤلفه های پرسشنامه در جدول شماره ۳ آمده است. روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است. همچنین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برابر ۰٫۹۲ محاسبه شده که بیانگر پایایی مناسبی می باشد. (شعبانی، ۱۳۹۳)

تعاریف متغیرهای پژوهش

جدول شماره ۲: مؤلفه های پرسشنامه

اخلاق حرفه ای

سوالات	مؤلفه پرسشنامه اخلاق حرفه ای
۲-۱	مسئولیت پذیری
۴-۳	صادق بودن

۶-۵	عدالت و انصاف
۸-۷	وفاداری
۱۰-۹	برتری جویی و رقابت طلبی
۱۲-۱۱	احترام به دیگران
۱۴-۱۳	همدردی با دیگران
۱۶-۱۵	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

اخلاق حرفه‌ای: یک فرآیند عقلانی شدن ارزش‌های نهادی یک حرفه خاص بر اثر فرایند جامعه‌پذیری بوده و هدف اصلی آن حفظ و اشاعه آن در جامعه علمی وسیعتر است (سرمدی و شالیباف، ۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به مجموعه اصول، مقدمات، و ارزش‌های اخلاقی اشاره دارد که در فعالیت‌ها و رفتارهای اعضای سازمان تعهد به رعایت آنها را می‌طلبد. این اصول نه تنها در تداوم و پایداری سازمان مؤثر هستند بلکه به تأثیر مستقیم در روحیه کاری، ارتباطات داخلی و خارجی، اعتبار، و عملکرد کلان سازمان دارند. همچنین میتوان گفت

که اخلاق حرفه‌ای عبارت است از اصول و استانداردهایی که برخورد مناسب و عمل قابل قبول را در زمینه‌های مختلف شغل هدایت میکند و به عنوان راهنمای کارکنان مختلف مورد تأکید قرار می‌گیرد. (پکبراون، ۲۰۰۸) در تعریفی دیگر میتوان گفت که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار میدهد و شیوه‌ی متداول در میان اهل یک رشته است. (شعاری نژاد، ۱۳۸۵) همچنین رهبری اخلاقی با رابطه مثبتی در تعاملات شغلی همراه خواهد شد اگر در عوض تمرکز بر ارتقاء درجه، تمرکز بر امور به صورت خود نظارتی باشند (چنگ، ۲۰۱۴).

ارزیابی عملکرد کارکنان: از جمله چالش‌های مهم در سازمان‌ها که مدیران درگیر آن می‌باشند، موضوع ارزیابی عملکرد کارکنان است. پرداختن به ارزیابی کارکنان و طراحی نظام‌های ویژه‌ای برای این کار نیازمند توجه خاص مدیران است. در سازمان‌ها با توجه به نیازهای مختلف و نگرش کارکنان ممکن است اهداف مورد انتظار از ارزیابی عملکرد به صورت‌های مختلف اولویت بندی شود. ارزیابی عملکرد کارکنان عبارت است از: سنجش مرتب و منظم کار افراد در رابطه با نحوه‌ی اجرای وظیفه آنان در مشاغل محول و تعمیم توانایی‌های موجود در آنان به منظور رشد و بهبود (احمدی، ۱۳۹۷). با توجه به اختلافات ناشی از موقعیت‌های فردی، گروه‌های کاری، و سطوح

جدول شماره ۳: مؤلفه‌های پرسشنامه
ارزیابی عملکرد کارکنان

سؤالات	مؤلفه‌های پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان
۵-۱	کیفیت کار
۸-۶	ابتکار عمل
۱۲-۹	همکاری
۱۷-۱۳	رهبری

اشتغال افراد، ممکن است درک اعضا از فضای سازمانی متفاوت باشد. به همین دلیل، بهترین درک از فضاهای اخلاقی از طریق تحلیل مجموعه‌ای از فضاهای تعیین شده است که نمایانگر ساختارهای سازمانی، سیاست‌ها، و اقدامات با پیامدهای اخلاقی متفاوت می‌باشند. (صالحی مبارکه، ۱۳۹۷).

یافته‌ها

پرسشنامه‌های توزیع شده در بین کارمندان شرکت، پس از تکمیل، گردآوری شده و داده‌ها به صورت دیجیتالی در نرم افزار SPSS وارد شدند. پس از اقدامات اولیه برای بدست آوردن جمع مؤلفه‌های هر پرسشنامه، امتیازات آنها محاسبه گردید. میانگین و انحراف از معیار استاندارد هر یک از مؤلفه‌ها به صورت خلاصه در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول شماره ۴: میانگین و انحراف از معیار متغیرهای پژوهش پیش و پس از آموزش

بعد از آموزش		پیش از آموزش		پرسشنامه / مؤلفه
انحراف از معیار	میانگین	انحراف از معیار	میانگین	
۸,۷۱۷	۵۶,۳۰	۸,۹۳۵	۴۵,۳۰	اخلاق
۱۳,۴۲۶	۵۸,۹۶	۱۳,۰۱۲	۵۲,۱۰	عملکرد
۶,۳۹۷	۱۶,۱۰	۵,۷۴۴	۱۵,۰۵	کیفیت کار
۳,۵۴۶	۹,۸۲	۳,۸۱۰	۹,۳۷	ابتکار عمل
۴,۹۷۸	۱۹,۵۹	۶,۱۲۶	۱۴,۸۲	همکاری
۷,۲۷۳	۱۵,۲۸	۶,۱۱۴	۱۴,۹۳	رهبری

مطابق نتایج درج شده در جدول شماره ۴، میانگین و انحراف از معیار پرسنلی که پیش از آموزش ها به پرسشنامه اخلاق حرفه ای پاسخ داده اند به ترتیب برابر ۴۵,۳ و ۸,۹۴ و برای پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان ۵۲,۱ و ۱۳,۰۱ است. این مقادیر برای هر دو پرسشنامه ها پس از یکسال از آموزش اصول اخلاقی به مقادیر ۵۶,۳ و ۸,۷۲ برای پرسشنامه اخلاق حرفه ای و ۶۸,۰۴ و ۱۱,۱۷ برای پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان، تغییر یافته است. این نتایج بیان کننده تغییر در میانگین ها بوده که نشان دهنده تأثیرگذاری آموزش اصول اخلاقی بر عملکرد کارکنان بوده است. همچنین میانگین و انحراف از معیار سایر مؤلفه های پژوهش در این جدول درج شده اند.

نتایج حاصل پرسشنامه ها به صورت دسته ای یا ترتیبی و در مقیاس طیف لیکرت (در بازه ۱ الی ۵) می باشند. همچنین پرسشنامه ها در دو زمان مختلف و توسط یک گروه مشخص و همسان تکمیل شده اند. با توجه به این موارد، به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه ها، به کمک نرم افزار SPSS، از آزمون ناپارامتری ویلکاکسون^۱ استفاده شده است. برای استفاده از این آزمون سه پیش شرط لازم است. اول کمیت وابسته باید در مقیاس ترتیبی یا پیوسته اندازه گیری شود. دوم کمیت مستقل باید از دو دسته، «گروه های مرتبط^۲» یا «جفت های همسان^۳» تشکیل شده باشد و سوم توزیع اختلاف ها بین دو گروه مرتبط باید به شکل متقارن^۴ باشد. (غیاثوند، ۱۳۹۵) دو شرط اول به وضوح برای این پژوهش صادق بوده و برای بررسی پیش شرط سوم، اختلافات پاسخ ها در پیش و بعد از آموزش تست گردید. میزان چولگی در تمامی اختلافات مولفه ها نزدیک به صفر گزارش شد و متعاقباً این شرط نیز برقرار می باشند.

خلاصه نتایج آزمون ویلکاکسون در جدول شماره ۶ آمده است. ابتدا، به منظور اطمینان از اثر بخش بودن آموزش های اخلاق حرفه ای، آزمون ویلکاکسون بر روی پرسشنامه اخلاق حرفه ای در دو حالت پیش و بعد از آموزش انجام گردید. نتایج نشان داد آموزش ها به صورت واقعی بر کارمندان اثر گذار بوده است و نتایج نشان دهنده وجود اختلاف معنادار در میانگین رتبه های نمرات پرسشنامه اخلاق حرفه ای پیش و پس از آموزش می باشند. (آزمون شماره ۱ از جدول ۶). سپس این آزمون بر پرسشنامه عملکرد در دو زمان یاد شده، انجام گردید. نتایج نشان داد اختلاف معنادار در میانگین رتبه های نمرات مؤلفه های کیفیت کار و همکاری در سطح ۰,۰۵ وجود دارد (آزمون های شماره ۲ و ۴ از جدول ۶). همچنین اختلاف معنادار در میانگین رتبه های نمرات

- 1 - Wilcoxon Nonparametric Tests
- 2 - Related Groups
- 3 - Matched Pairs
- 4 - Symmetrical
- 5 - p-value = 0.05



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مؤلفه های ابتکار عمل و رهبری در همان سطح مشاهده نشد (آزمون های شماره ۳ و ۵ از جدول ۶). نهایتاً نمره کل پرسشنامه عملکرد در آزمون قرار گرفت. گزارش نشان داد که عملکرد کلی کارکنان در پیش از آموزش ها با سطح ۰,۰۵، اختلاف معناداری با عملکرد آنها پس از آموزش داشته است. (آزمون شماره ۶ از جدول ۶)

جدول شماره ۶: نتایج آزمون ها

شماره آزمون	۱	۲	۳	۴	۵	۶
پرسشنامه/مؤلفه	اخلاق	کیفیت کار	ابتکار عمل	همکاری	رهبری	عملکرد کل
Z	- ۱۲,۸۵۵	- ۲,۴۸۲	- ۱,۸۰۱	- ۱۳,۰۸۷	- ۱,۶۳۹	- ۶,۶۵۳
Asymp. Sig. (2-tailed)	۰,۰۰۰	۰,۰۱۳	۰,۰۷۲	۰,۰۰۰	۰,۱۰۱	۰,۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

مطابق نتایج بدست آمده مشاهده شد آموزش اصول اخلاقی در سازمان میتواند در بهبود مؤلفه های کیفیت کار و همکاری و نیز عملکرد کلی، به شکل معنی داری موثر واقع شود و افرادی که به دوره های آموزشی در زمینه اخلاق حرفه ای شرکت کرده اند، امتیاز بالاتری در این مؤلفه ها کسب نمودند. این آموزش ها به کارکنان، ابزارها و راهنمایی های لازم را فراهم می آورد تا ارزش ها و اصول اخلاقی را در محیط کاری خود به کار بگیرند. این تأثیر، که در ایجاد یک فضای کاری پویا و اثربخش استوار است، نیز بیانگر اهمیت این نوع آموزش هاست. تأثیر آموزش اخلاق حرفه ای در بهبود کیفیت کار احتمالاً به این دلیل است که افراد توانمندی های لازم برای ارزیابی اخلاقیات را در موقعیت های کاری پیدا نموده و تصمیمات درستی در مواجهه با چالش ها و تضادهای اخلاقی اتخاذ نمایند. این آموزش موجب ایجاد فرهنگ کاری بهبودیافته، از جمله کاهش خطاهای اخلاقی و بهبود روابط داخلی در سازمان می شود. به علاوه، نشان داده شد که آموزش اصول اخلاق حرفه ای باعث تقویت همکاری در سازمان می شود. کارکنان آگاهانه تر به چالش ها و مسائل اخلاقی پیش می روند و این به تدریج منجر به افزایش اعتماد و همکاری در تیم ها می گردد. این هماهنگی و همکاری بیشتر، به بهبود کارایی و عملکرد تیم ها و در نهایت سازمان به طور کلی منجر می شود. با توجه به اینکه شرکت ها همواره در تلاش برای بهبود عملکرد کارمندان خود می باشد؛ ارائه این نوع از آموزش های بر پایه اخلاق حرفه ای می تواند به عنوان یک راهکار مفید، پایدار و بعضاً کم هزینه برای شرکت ها تلقی شود. نتیجه آنکه شرکت ها با تخصیص منابع به منظور افزایش سطح آگاهی و توسعه اخلاق حرفه ای کارکنان، نه تنها می توانند از لحاظ تأثیر بر فرهنگ سازمانی بلکه از نظر عملکرد پرسنل و توسعه پایدار به منافع بالقوه ای دست یابند. این نتایج، مسیری روشن را برای بهبود ارزش های اخلاقی در شرکت ها و به تبع ارتقاء عملکرد آنها ارائه می دهد و می تواند به عنوان یک استراتژی موثر در جهت پیشرفت و پایداری آنها مدنظر قرار گیرد. البته فراموش نشود که چگونگی ارائه مطالب، محیط آموزش و نیز سایر شرایط هم ممکن است در اثر گذاری این موضوع، موثر باشند. لذا پیشنهاد می گردد، محققان علاقمند به این مبحث، در آینده به نحوه تأثیر هر یک این مؤلفه های اخلاقی بر عملکرد پرسنل، بپردازند.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



منابع

- ۱) رفیعی نژاد، خ. و کرمپور، ص. (۱۴۰۲). تاثیر اخلاق در مدیریت از منظر نهج البلاغه نهمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران.
- ۲) عباس زاده، عباس، ترابی، محمد، برهانی، فریبا، و شمسایی، فرشید. (۱۳۹۴). جایگاه آموزش اخلاق در نظام آموزش پرستاری ایران. اخلاق زیستی، ۵(۱۷)، ۱۱۷-۱۴۶.
- ۳) سعیدی، معصومه سادات، فقیهی، علیرضا، سیفی، محمد، و ناطقی، فائزه. (۱۳۹۹). شناسایی ابعاد و مؤلفه های اخلاق حرفه ای در سازمان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۴)، ۱۳۱-۱۳۷.
- ۴) سرمدی، محمدرضا، و شالباف، عذرا. (۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر. اخلاق در علوم و فناوری، ۲(۳-۴)، ۹۹-۱۱۰.
- ۵) شعاری نژاد، علی اکبر. (۱۳۸۵). فرهنگ و علوم رفتاری. چاپ امیرکبیر، تهران.
- ۶) ساکی، رضا، صدوق، مریم سادات، و حمیدی، فریده. (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۱)، ۱۱۷-۱۲۶.
- ۷) زینالی صومعه، پروانه، و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۰). آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴)، ۳۱-۴۰.
- ۸) احمدی، یونس. (۱۳۹۷). رابطه عملکرد و کارایی کارکنان سیستم های مدیریتی، اولین همایش بزرگ مطالعات و پژوهش های علمی علوم انسانی، تهران.
- ۹) غیاثوند، احمد. (۱۳۹۵). کاربرد آمار و نرم افزار SPSS در تحلیل داده ها. انتشارات تیس، تهران.
- ۱۰) صالحی مبارکه، زهرا. (۱۳۹۷). بررسی اصول و ابعاد سبک رهبری اخلاقی. نخبگان علوم و مهندسی، ۳(۳)، ۳۸-۴۷.
- 11) Cadozier, V, The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, ۲۰۰۲
- 12) Packbrown P. S, Thomas TM, Seymour JM. (۲۰۰۸). Infusing professional ethics into counselor education programs: a multicultural social justice perspective. Journal of Counseling and Development, (۸۶): ۲۹۶-۳۰۲
- 13) Marmolejo, Francisco. (۲۰۰۶). Fostering the Development and Implementation of Principles for Managing Ethics in Higher Education Institutions: An International Comparative Perspective. Online Submission.
- 14) Cheng, J. W. & Chang, S. C. & Kuo, J. H. & Cheung, Y. H. (۲۰۱۴). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. Industrial Management & Data Systems.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش

۱- پرسشنامه اخلاق حرفه ای

ردیف	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
۱	تا چه اندازه وظایف کاریتان را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می دهید.					
۲	تا چه اندازه در محیط کارتان نقش مهم و موثری دارید.					
۳	تا چه اندازه در محیط کارتان صادقانه رفتار می کنید.					
۴	تا چه میزان در محیط به هنگام انجام کار صداقت دارید؟					
۵	تصمیم گیری هایتان تا چه اندازه از تعصب و جزم اندیشی به دور است؟					
۶	تا چه اندازه برخورد هایتان متأثر از بحث های قومیتی، ارزشی و ... است.					
۷	تا چه اندازه سعی می کنید در انجام وظایف کاریتان ابتکار عمل به خرج دهید.					
۸	تا چه اندازه راغب به انجام وظایف کاریتان هستید.					
۹	در پستی که هم اکنون مشغول هستید تا چه اندازه در پی کسب مرتبه و جایگاه بالاتر هستید.					
۱۰	تا چه اندازه دوست دارید که در محیط کار و شغلی فعلی از دیگران پیشی بگیرید.					
۱۱	تا چه اندازه در محیط کار نسبت به همکاران ایثار و گذشت دارید.					
۱۲	تا چه اندازه به دیگران کمک و یاری می رسانید.					
۱۳	تا چه اندازه قدرشناس محبت های دیگران هستید.					
۱۴	در اتفاقاتی که برای همکاران می افتد تا چه اندازه احساس مشترک داشته و همدردی می کنید.					
۱۵	تا چه اندازه اعتقادات و باورهای خود را در انجام کارها و فعالیتها محترم شمرده و به مرحله عمل می رسانید.					
۱۶	تا چه اندازه رعایت هنجارها و اصول اجتماعی را در انجام فعالیتها مهم قلمداد می کنید.					

۲- پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان

ردیف	سوالات	کاملا موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملا مخالفم
۱	ما همیشه کار را کامل انجام می دهیم					
۲	ما مفید و مؤثر هستیم					



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



ردیف	سوالات	کاملا موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملا مخالفم
۳	ما کارها را در زمان مورد نظر انجام می دهیم					
۴	ما کارها را صحیح انجام می دهیم					
۵	ما همیشه کارها را پاکیزه انجام می دهیم					
۶	ما آگاهی از اینکه چه اقداماتی باید انجام شود را داریم					
۷	ما آغاز انجام وظایف بدون گذراندن آموزش های ویژه را توانا هستیم					
۸	ما پیگیر وظایف کاری خود هستیم					
۹	ما کارها را در زمان و مکان مورد تقاضا انجام می دهیم					
۱۰	ما کارها را در داخل واحد یا بخش انجام می دهیم					
۱۱	ما همکاری لازم را با سایر واحدها و بخشها داریم					
۱۲	ما همکاری لازم با مدیریت (سرپرستان، مدیران، رؤسای واحد) داریم					
۱۳	ما در فعالیت برنامه ریزی همکاری لازم را داریم					
۱۴	ما در فعالیت سازماندهی همکاری لازم را داریم					
۱۵	ما در فعالیت های هدایت و هماهنگی همکاری لازم را داریم					
۱۶	ما در فعالیت های کنترل همکاری لازم را داریم					
۱۷	ما توانائی و تمایل به پذیرش مسؤلیت را داریم					