

بررسی نقش اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری در تعهد سازمانی

میترا خواجه حسنی^{۱*}

سحر حاجی علیزاده^۲

علی امیری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۱۲/۰۳

چکیده

اخلاق حرفه ای یکی از شاخه های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه ای گوناگون پاسخ دهد. اصول اخلاق حرفه ای دارای بار و ارزشهای والایی است که رعایت آنها در سازمانها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است. همچنین رعایت اخلاق حرفه ای قابلیت سازمانها را در کسب و کار از طریق ایجاد تعهد سازمانی مسئولیت پذیری افزایش داده و هزینه های جامعه و سازمان را کاهش می دهد. لذا هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری و تعهد سازمانی کارکنان است. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل ۴۰ نفر از کارکنان شرکت آپادانا نگین قشم که به علت تعداد محدود جامعه، تمام جامعه آماری به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است و روش تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون می باشد. یافته های مطالعه ما نشان می دهد که رعایت اصول اخلاقی حرفه ای احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. ولی مولفه مسئولیت پذیری با تعهد سازمانی رابطه معناداری ندارد.

واژگان کلیدی

اخلاق، اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران. (نویسنده مسئول:

bahar4187@yahoo.com)

۲. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

۳. استادیار گروه حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

مقدمه

اخلاق حرفه ای به معنای دانستن و عمل کردن به مسئولیتهای اخلاقی است که هر شخص حقیقی یا حقوقی نسبت به دیگران دارد. دانشمندان و مدیران سازمانها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، توجه زیادی به این مبحث دارند.

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند.

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه می شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد، ولی در جامعه ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند.

مبانی و پیشینه پژوهش

وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان تعهد نام دارد. تعهد سازمانی عبارت از نگرش مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری دارد. مولفه های تعهد سازمانی عبارتند از:

تعهد عاطفی: تعهد عاطفی هنگامی رخ میدهد که کارکنان به دلیل پیوستگی عاطفی میل به ماندن در سازمان دارد.
تعهد مستمر: هنگامی وجود دارد که یک فرد باید در سازمان باقی بماند او به مزایا و حقوق نیازمند است و شغل دیگری نمیتواند پیدا کند.

تعهد هنجاری: از ارزشهای کارکنان نشأت میگیرد. افراد چنین باور دارند که به سازمانشان مدیون هستند و در آن باقی می مانند

راهکارهای مهم برای ارتقا تعهد سازمان ها عبارت اند از: تشریح اهداف و رسالت های سازمانی، غنی سازی شغلی، بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی در کار، حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار

مسئولیت پذیری: منظور از مسئولیت پذیری این است که فرد بتواند در مراحل مختلف زندگی خود و در جایگاه های مختلف، مسئولیت خود را بشناسد و با انجام مناسب آن زمینه را برای آسایش خود و دیگران فراهم کند.

سه عنصر اساسی در آموزش مسئولیت پذیری عبارتند از شناخت مسئولیت، تمرین برای مسئولیت پذیر شدن و پاسخگو بودن در قبال مسئولیت ها.

در این پژوهش بررسی می کنیم چه رابطه ای بین اخلاق حرفه ای و رفتار کارکنان و تعهدپذیری و مسئولیت پذیری وجود دارد؟

تولایی ۱۳۸۸ بیان کرد: اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. ارتباط تنگاتنگی میان عوامل اثرگذار بر رفتار و عملکرد اخلاقی و پیامدهای اخلاقی وجود دارد. در سمت هایی که اختیارات زیادی برخوردارند قدرت تصمیم گیری در یک جا متمرکز شده است. روشن نبودن اهداف و ابهام در هدف می تواند به فساد اداری منجر شود در حالی که اهداف روشن برای بلند مدت و کوتاه مدت می تواند سلامت اداری را تقویت نماید.

داودی و همکاران ۱۳۹۷ عنوان کرد: بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه ای در تصمیم گیری های مدیران و ارتقای تعهد در ارائه کیفیت خدمات در سازمان ایفا می کند بررسی وجود ارتباط بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی از طریق عدالت سازمانی کارکنان اهمیت پیدا می کند.

خوراکیان و همکاران ۱۳۹۵ عنوان نمودند با تحقیق بر گروهی از کارکنان، نتایج مطالعه حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شامل گزینش کارکنان با اخلاق، جبران خدمات اخلاق-مدار، توانمندسازی و جامعه پذیری، کارهای شغلی، تیم سازی مبتنی بر اخلاق، محیط کاری اخلاق مدار، عدالت سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق گرا و نظارت مبتنی بر اخلاق است.

مسئولیت حالتی که طی آن شخص نقش و اثر خود را در عوارض و نتایج یک اقدام، فعالیت یا رفتار می پذیرد. شرایط فرد بزرگسالی که قادر است مقررات، آداب، رسوم و معیارهای اخلاقی، اجتماعی، شغلی و ... را رعایت کند و در صورت عدم رعایت، عوارض و نتایج نامطلوب آن را نیز بپذیرد می باشد.

ساعتچی ۱۳۷۷، یکی از ویژگی های فرد این است که نقش های اجتماعی خود را می پذیرد و در جهت انجام وظایف خود تلاش می کند.

سرتو ۲۰۰۴ به نقل از اونگرانو ۲۰۱۲ می گوید فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می گیرد می پذیرد که یک سری فعالیت هایی را انجام دهد یا برای انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد. گاف (۱۹۶۸) معتقد است که مسئولیت پذیری به معنای در نظر داشتن پیامد رفتار خود و قابل اعتماد و اطمینان بودن در رفتار و احساس تعهد به ساختار اجتماعی بزرگتر می باشد.

حسین پور و همکاران ۱۳۸۹ مسئولیت پذیری، یکی از ابعاد شخصیت سالم و ویژگی بسیار مهمی در کلاس درس و زندگی روزمره است و والدین، مشاوران و معلمان، نقش مهمی برای کمک به دانش آموزان در کسب مسئولیت پذیری مدرسه، خانواده و اجتماع بر عهده دارند. برای ایجاد حس مسئولیت پذیری، روش ها و راهکار هایی تدوین شده است که معلم می تواند آن ها را در کلاس خود اجرا نماید.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی اسرت. جامعه آماری، شامل ۴۰ نفر از کارکنان شرکت آپادانا نگین قشم می باشد که به علت تعداد محدود جامعه، تمام جامعه آماری به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. ویژگی جمعیت شناختی نشان می دهد که ۶۶ درصد مرد و ۳۴ درصد پاسخ دهندگان زن انتخاب شدند. از نظر مدرک تحصیلی ۱۵ درصد فوق دیپلم، ۴۷ درصد لیسانس و ۳۶ درصد فوق لیسانس هستند. از نظر سابقه خدمت ۲۰ درصد زیر ۵ سال، ۱۰ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۶ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۵ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۹ درصد بالای ۲۱ سال هستند.

ابزار سنجش پرسشنامه سه بخشی است که بخش اول حاوی 4 سوال مشخصات جمعیت شناختی، بخش دوم مربوط به متغیر مستقل اخلاق حرفه ای که شامل 16 سوال که با استفاده از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای مورد سنجش قرار گرفته است و بخش سوم مربوط به متغیر تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری شامل 24 سوال است. بعد از انتخاب نمونه پرسشنامه ها بین این ۴۰ نفر پخش شد. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید تأیید شده و پایایی آن ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه ای ۰/۸۶۵ و پرسشنامه تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری ۰/۷۷۲ به دست آمده است.

در این تحقیق به منظور جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون است.

یافته ها

فرضیه اصلی: بین اخلاق حرفه ای و تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان شرکت آپادانا نگیں قشم رابطه وجود دارد.

جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
اخلاق حرفه ای	۰/۷۸۴	۰/۰
تعهد سازمانی	۰/۷۸۴	۰/۰

با توجه به جدول (۱) در خصوص فرضیه فوق در سطح $Si\ g < 0.05$ این نتیجه حاصل شد که فرض صفر رد و فرض یک تحقیق که رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد کارکنان را نشان می دهد تأیید می شود.

فرضیات فرعی: بین ابعاد اخلاق حرفه ای صادق بودن، وفاداری، برتری جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، احترام به ارزش ها و مسئولیت پذیری و تعهد کارکنان شرکت آپادانا نگیں رابطه وجود دارد.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه مسئولیت پذیری و

تعهد سازمانی و سایر ابعاد اخلاق حرفه ای

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
مسئولیت پذیری	۰,۱۰۳	۰,۴۷۸
احترام به دیگران	۰,۶۵۸	۰,۰۰۰
وفاداری	۰,۶۳۵	۰,۰۰۰
رعایت احترام نسبت به ارزش ها	۰,۶۴۰	۰,۰۰۰
هنجارهای اجتماعی	۰,۶۱۷	۰,۰۰۰

با توجه به جدول (۲) این نتیجه حاصل شد با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معناداری ۵ مولفه فرضیات فرعی از ۰٪ به جز مولفه مسئولیت پذیری که سطح معناداری بالای ۰٪ دارد، رابطه بقیه متغیرها تایید می شود.

نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد که پنج بعد اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است که در مطالعات انجام شده توسط سایر محققان نیز به کار برده شده است ولی بعد مسئولیت پذیری با تعهد کارکنان ارتباطی ندارد. همچنین، در ارتباط با بررسی ارتباط بین این دو سازه با استفاده از عوامل استخراج شده از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و پس از تحلیل همبستگی در ابعاد مختلف بر روی داده های تحقیق انجام گرفت.

همچنین مطابق یافته های پژوهش، اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی رابطه ای دوسویه دارند. اخلاق لازمه توسعه تعهد و نوآوری و تعهد بستراخلاق حرفه ای است؛ بنابراین می توان با استفاده از این همبستگی همزمان با رشد اخلاق در سازمان در جهت توسعه تعهد نیز گام برداشت.

همچنین یافته ها نشان داد پنج عامل از سازه اخلاق حرفه ای یعنی احترام به دیگران، وفاداری و رعایت احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی رابطه معنادار با تعهد کارکنان داشته است و این نتایج، یافته های محققین دیگری را که به نوعی مستقیم یا غیرمستقیم بر روی این مولفه ها مطالعه کرده اند مورد تأیید قرار داد.

به طور کلی و با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود؛ شرایطی را فراهم آورند که کارکنان به کار عشق بورزند و با علاقه، شیفته کارشان شوند و همچنین اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان علاوه بر نتایج مثبت مادی و اجتماعی موجب حفظ حرمت و تقویت آن موجب تکامل بشر می شود؛ اما در ارتباط سنی بین عامل مسئولیت پذیری رابطه معنادار و قابل توجهی با تعهد کارکنان نشان داده نشد. بدین منظور در سازمان باید این عامل در کارکنان از طریق آموزش اصول اخلاقی، ایجاد کمیته های اخلاقی، تردید ضوابط اخلاقی و تشویق کارکنان به منظور مسئولیت پذیری در کار تقویت نمود.

منابع

۱. داوودی و همکاران، ۱۳۹۷، مجله ایرانی آموزشی در علم پزشکی، اسفند ۱۳۹۷: ۱۸ (۶۰) ۵۴۷/
۲. حسنی، مهتاب، مقیمی، علیه، ۱۳۹۷، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۲
۳. خوراکیان، علیرضا، جهانگیر، مصطفی، نیکخواه فرخانی، زهرا، محمدی شهرودی، حامد، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۲، ۱۳۹۶
۴. اقبالی، سیدمحسن، ۱۳۹۴، نقش اخلاق حرفه ای در تعهد سازمانی، مسئولیت پذیری و وفاداری کارکنان جهت موفقیت سازمانها در کشور ایران، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران،، <https://civilica.com/doc/476560>
۵. تولایی، روح اله، ۱۳۸۸، عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، مهر و آبان ۱۳۸۸

Investigating the role of professional ethics and responsibility in organizational commitment

Mitra Khajeh Hassani *1

Sahar Haji Alizadeh 2

Ali Amiri 3

Date of Receipt: 2021/01/15 Date of Issue: 2021/02/21

Abstract

Professional ethics is one of the new branches of ethics that tries to answer various professional ethical issues. The principles of professional ethics have high burdens and values, the observance of which plays a role in organizations and social norms. Also, observing professional ethics increases the ability of organizations in business by creating an organizational commitment of responsibility and reduces the costs of society and the organization. Therefore, the purpose of this study is to investigate the relationship between professional ethics and organizational responsibility and commitment of employees. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-correlational research. The statistical population includes 40 employees of Apadana Negin Qeshm Company who due to the limited number of the population, the entire statistical population was selected as the final sample of the study. The data collection tool is a questionnaire and the method of data analysis is through Pearson correlation test. The findings of our study show that the observance of professional ethics, respect for others, empathy with others and respect for values and Social norms have a significant relationship with organizational commitment. But the component of responsibility has no significant relationship with organizational commitment.

Keywords

Ethics, professional ethics, responsibility

1. PhD Student in Accounting, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran. (Corresponding Author: bahar4187@yahoo.com)
2. PhD student in Accounting, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Accounting, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran